



Arolygiaeth
Prawf EF



Rheoli Troseddwyr yn y Ddalfa – cyn rhyddhau

Arolygiad ar y cyd gan Arolygiaeth Prawf EF ac Arolygiaeth Carchardai EF

Tachwedd 2022

Diolchiadau

Arweiniwyd yr arolygiad hwn gan Arolygydd Ei Fawrhydi Tony Kirk, gyda chefnogaeth tîm o arolygwyr a staff gweithrediadau, ymchwil, cyfathrebu a chorfforaethol y gwasanaeth prawf a charchardai. Helen Davies yw'r rheolwr sy'n gyfrifol am y rhaglen arolygu hon. Hoffem ddiolch i bawb a gymerodd ran mewn unrhyw ffordd yn yr arolygiad hwn. Heb eu cymorth a'u cydweithrediad, ni fyddai'r arolygiad wedi bod yn bosibl. Sylwch fod yr enwau yn yr enghreifftiau ymarfer wedi'u newid drwy gydol yr adroddiad er mwyn diogelu hunaniaeth yr unigolyn.

© Hawlfraint y Goron 2022

Gallwch aildefnyddio'r wybodaeth hon (ac eithrio'r logos) am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng, o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored. I weld y drwydded hon, ewch i www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence or email psi@nationalarchives.gsi.gov.uk.

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

ISBN: 978-1-915468-10-9

Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael i'w lawrlwytho yn:

www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation

Cyhoeddwyd gan:

Arolygiaeth Prawf EF
Canolfan Cyfiawnder Sifil Llawr 1af
1 Bridge Street West
Manceinion M3 3FX
Dilynwch ni ar Twitter
[@hmiprobation](https://twitter.com/hmiprobation)

Cynnwys

Cynnwys	3
Rhagair	4
Ffeithiau cyd-destunol	6
Crynodeb gweithredol	7
Argymhellion	11
1. Rhagymadrodd	13
1.1. Pam mor thematig?	13
1.2. Cefndir	13
1.3. Nodau ac amcanion	17
1.4. Amlinelliad o'r adroddiad	18
2. Arweinyddiaeth, gweithredu'r model a staffio	19
2.1. Arweinyddiaeth	19
2.2. Diwylliant sefydliadol	20
2.3. Gweithredu OMiC	21
2.4. Staffio	22
2.5. ICT a chyfleusterau	24
2.6. Casgliadau a goblygiadau	25
3. Rheoli troseddwy yn y ddalfa – cyflawni	26
3.1. Gweithwyr allweddol	26
3.2. Rheolwyr troseddwy yn y carchar	27
3.3. Rheolwyr troseddwy cymunedol	30
3.4. Ymatal	31
3.5. Cadw pobl yn ddiogel	32
3.6. Casgliadau a goblygiadau	35
4. Ymyriadau a chynllunio ar gyfer rhyddhau	36
4.1. Dadansoddiad o anghenion	36
4.2. Rhaglenni achrededig	36
4.3. Gwasanaethau ac ymyriadau	38
4.4. Cynllunio ar gyfer ailsefydlu a rhyddhau	40
4.5. Casgliadau a goblygiadau	41
Cyfeiriadau	43
Atodiad 1: Geirfa	44
Atodiad 2: Methodoleg	47
Atodiad 3: Tablau data	51
Atodiad 4: Taith yr OMiC yn ystâd gaeedig y dynion	54

Rhagair

Rhoddwyd y model Rheoli Troseddwyd yn y Ddalfa (OMiC) ar waith o fis Ebrill 2018 i gydlynu taith unigolyn drwy gyfnod y ddalfa ac yn ôl i'r gymuned. Roedd y model yn ymgais uchelgeisiol i roi adsefydlu yng nghanol gwaith carcharu ac ar ôl rhyddhau i leihau aildroseddu a hyrwyddo integreiddio cymunedol. Fodd bynnag, canfu ein harolygiad ar y cyd o 100 o achosion ar draws wyth carchar nad yw elfennau allweddol o'r model OMiC yn gweithio'n ymarferol a bod y ddarpariaeth yn llawer is na'r disgwyliadau.

Mae'r model yn sefydlog, yn gymhleth a heb ei ddeall lawer. Ni ddarperir ar gyfer anghenion unigolion mewn gwahanol fathau o garchardai bob amser, ac mae hyn yn achosi problemau wrth iddynt gael eu rhyddhau o'r carchar.

Canfuom ddiwylliant unigryw o ddau sefydliad, un carchardai ac un prawf, ac mae gweithio ar y cyd ar lefel strategol a gweithredol yn cael ei rwystro gan y ffaith bod grwpiau carchardai a rhanbarthau prawf yn cael eu lleoli mewn ardaloedd daearyddol gwahanol. Mae gweithredu OMiC yn llwyddiannus yn gofyn am 'ddiwylliant adsefydlu' mewn carchardai, lle mae lle ar esgyll carchardai ar gyfer ymyriadau un-wrth-un gyda charcharorion i hybu eu hadsefydlu, ac nid yw hyn yn gyffredin. Mae gan lywodraethwyr flaenoriaethau newydd a chystadleuol, sy'n aml yn golygu nad yw OMiC yn cael y sylw sydd ei angen arno.

Mae prinder staff yn uchel mewn rhai carchardai a rhanbarthau prawf, ac mae hyn yn tanseilio darpariaeth gwasanaeth o ansawdd uchel. Mae prinder staff mewn carchardai yn golygu nad yw cyfarfodydd gwaith allweddol yn cael eu cynnal yn ddigon aml, gan fod staff yn cael eu neilltuo i ddyletswyddau eraill. Mae prinder staff yn y gymuned yn achosi oedi o ran gallu rheolwyr troseddwyd cymunedol (COMs) i gwrdd ag unigolion cyn iddynt gael eu rhyddhau, i sefydlu perthynas waith adeiladol a darparu digon o gymorth ar gyfer rhyddhau. Er bod trosglwyddo cyfrifoldeb achos cyn rhyddhau o'r carchar i'r gwasanaeth prawf yn y gymuned yn agwedd hollbwysig ar fodel OMiC, nid oedd y trosglwyddo wedi'i wneud yn ddigon da mewn 60 y cant o achosion. Canfuom ddiffygion mewn gwaith diogelu'r cyhoedd, rhannu gwybodaeth a meithrin perthynas rhwng staff carchardai, gweithwyr prawf a'r carcharor.

Canfuom ddatgysylltiad rhwng gwaith allweddol a rheoli troseddwyd gan reolwyr troseddwyd mewn carchardai (POMs) a COMs, a dim digon o gyfathrebu rhwng gweithwyr allweddol a POMs. O ganlyniad, mae diffyg ffocws ar gynnydd y carcharor drwy gydol ei ddedfryd. Roedd rhai gweithwyr allweddol yn darparu cymorth gwerthfawr i garcharorion unigol, er nad oedd digon o gysylltiad rhwng cynllunio dedfryd a gwaith gyda charcharorion unigol i'w helpu i adsefydlu yn ôl i'r gymuned.

Nid oes digon ar waith i gefnogi dilyniant unigolyn drwy ei daith yn y ddalfa. Nid oedd y rhan fwyaf o garcharorion yn cwblhau unrhyw waith wedi'i dargedu yn y ddalfa i leihau eu risg o aildroseddu, yn rhannol oherwydd oedi cyn cael eu symud i'r carchar mwyaf priodol ar y cam cywir o'u taith. Er enghraifft, roedd rhai unigolion yn cael eu rhyddhau'n uniongyrchol o garchardai heb wasanaethau ailsefydlu ar waith. Canfuom fod lefel a natur y cyswllt cyn-rhyddhau â charcharorion yn ddigonol i leihau aildroseddu mewn ychydig dros draean yn unig o'r achosion a arolygwyd gennym.

Nid yw gweithgarwch ailsefydlu yn cael ei gydlynu'n effeithiol rhwng ymarferwyr carchardai a phrawf a thimau cyn rhyddhau. Mae dryswch ynghylch cyfrifoldebau a ffiniau rolau, gan adael rhai pobl yn y carchar yn orbryderus ynghylch cael eu rhyddhau. Mae hyn wedi'i waethgu gan effaith uno'r gwasanaeth prawf ar ddarparu gwasanaethau ailsefydlu. Mae adferiad parhaus o gyfyngiadau Covid-19 yn rhoi cyfle i ailosod disgwyliadau a chryfhau sut mae carchardai a gwasanaethau prawf yn cydweithio i helpu unigolion i drawsnewid eu bywydau ac i amddiffyn y cyhoedd yn well. Yng ngoleuni ein canfyddiadau, rydym wedi gwneud nifer o argymhellion, gan gynnwys adolygiad sylfaenol o rôl POMs, a fydd, o'i ddilyn, rwy'n gobeithio y bydd yn helpu carchardai a gwasanaethau prawf i gyflawni'r nod hwn yn well.



Justin Russell

Prif Arolygydd Prawf EF Tachwedd
2022



Charlie Taylor

Prif Arolygydd Carchardai EF
Tachwedd 2022

Ffeithiau cyd-destunol

79,773	Carcharorion yng Nghymru a Lloegr, ar 31 Mawrth 2022. ¹ Mae hyn yn cynrychioli cynnydd o ddau y cant o gymharu â'r un cyfnod yn y flwyddyn flaenorol.
240,922	Pobl ar brawf, ar 31 Mawrth 2022. ¹ Cynyddodd y nifer hwn saith y cant o gymharu â'r un cyfnod yn y flwyddyn flaenorol.
117	Rheoli Troseddwyd yn y Ddalfa (OMiC) yn weithredol ym mhob un o'r 117 carchar yng Nghymru a Lloegr.
8,137	Carcharorion yn gymwys ar gyfer trosglwyddo OMiC yn ystod Awst 2021 – Mai 2022 ² .

Sefyllfa staffio cyfwerth ag amser llawn yn ôl gradd²

66%	Canran y swyddogion pennaeth cyflawni rheoli troseddwyd/prawf uwch mewn swydd (135.8) yn ôl targed staffio OMiC (206).
79%	Canran y swyddogion prawf mewn swydd mewn carchardai (625.8) yn ôl targed staffio OMiC (797).
82%	Canran y rheolwyr troseddwyd sy'n swyddogion carchar mewn swydd (820.9) yn ôl targed staffio OMiC (1,001).

Cyflawni gwaith allweddol²

58%	Canran y carcharorion a welwyd ar gyfer sesiwn gwaith allweddol ym mis Mai 2022.
25%	Canran y sesiynau gwaith allweddol a gyflwynwyd yn ôl y model rhagnodedig ym mis Mai 2022.

¹ *Offender Management Statistics Quarterly: Ionawr i Fawrth 2022*. GOV.UK (www.gov.uk)

² *Dangosfwrdd OMiC, Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EM, heb ei gyhoeddi* – Mehefin – June 2022

Executive summary

Rhagymadrodd

Rhoddwyd y model Rheoli Troseddwyd yn y Ddalfa (OMiC) ar waith o fis Ebrill 2018, gan ddechrau yn ystâd carchardai gaeedig y dynion, fel fframwaith i gydlynu a dilyniannu taith unigolyn drwy gyfnod y ddalfa ac ar ôl ei ryddhau. Mae'r model yn ceisio rhoi carcharorion a diwylliant adsefydlu mewn carchardai wrth galon gwaith rheoli troseddwyd, i leihau aildroseddu a helpu cyn-garcharorion i ailintegreiddio i'r gymuned.

I'r rhai yn y ddalfa, mae'r model yn trosglwyddo cyfrifoldeb am reoli troseddwyd o'r gymuned i garchardai. Mae staff prawf bellach yn gweithio yn y carchar ochr yn ochr â rheolwyr troseddwyd y carchar, dan arweiniad uwch swyddog prawf. Neilltuir gweithiwr allweddol (swyddog carchar) i bob carcharor i'w harwain, eu cefnogi a'u hyfforddi drwy eu dedfryd o garchar.

Mae OMiC bellach ar waith ar draws yr ystâd garchardai, ac mae'r arolygiad hwn ar y cyd o'r model gan yr arolygiaethau carchardai a phrawf yn nodi'r cynnydd a wnaed hyd yma, a meysydd i'w gwella. Mae'r arolygiad thematig wedi rhoi ystyriaeth lawn i'r cyfyngiadau gweithredol a'r trefniadau model cyflawni eithriadol sydd wedi'u rhoi ar waith drwy gydol pandemig Covid-19.

Bydd yr arolygiad hwn yn cael ei gwblhau mewn dwy ran. Yma, rydym yn adrodd ar gam un: gwaith a wnaed yn y ddalfa cyn rhyddhau. Cam dau: bydd gwaith a wneir yn y gymuned yn cael ei gwblhau ym mis Hydref a mis Tachwedd 2022. Bryd hynny, byddwn yn arolygu gwaith gwasanaethau prawf yn y gymuned ac yn adolygu canlyniadau cychwynnol a chanolradd ar gyfer yr achosion a arolygwyd gennym yn y ddalfa.

Methodoleg

Cwblhawyd ein gwaith maes cyn rhyddhau mewn wyth carchar ym mis Ebrill a mis Mai 2022. Roedd y rhain yn cynnwys carchar oedolion gwrywaidd a oedd yn cael ei redeg yn breifat; carchar a sefydliad troseddwyd ifanc (YOI) a oedd yn cynnwys dynion ifanc â dedfrydau hirdymor; carchar diogelwch uchel; a carchar a Sefydliad Troseddwyd Ifanc i fenywod 18 oed a throsodd. Fe wnaethom gynnwys carchardai derbyn sy'n gartref i garcharorion sy'n cael eu cymryd yn uniongyrchol o'r llys yn yr ardal leol (wedi'u dedfrydu neu ar remand), a carchardai hyfforddi sy'n dal carcharorion hirdymor a diogelwch uchel. Roedd safleoedd arolygu yn cynnwys y tair prif swyddogaeth carchar: derbyn, hyfforddi ac ailsefydlu.

Fe wnaethom arolygu 100 o achosion ar y cyd, gan gynnwys carcharorion gwrywaidd sy'n oedolion, carcharorion benywaidd sy'n oedolion a throseddwyd ifanc. Fe wnaethom gyfweld y rheolwyr troseddwyd cymunedol (COMs), gweithwyr allweddol a rheolwyr troseddwyd carchardai (POMs) sy'n gyfrifol am yr achosion yn ein sampl. Ym mhob carchar, fe wnaethom gynnal cyfarfodydd a grwpiau ffocws, gan gynnwys gyda chyfarwyddwr carchar, llywodraethwyr carchardai, penaethiaid unedau rheoli troseddwyd, penaethiaid gwasanaethau rheoli troseddwyd, penaethiaid cyflenwi rheoli troseddwyd, uwch arweinwyr prawf, arweinwyr ymyriadau, POMs, COMs a gweithwyr allweddol. Yn dilyn ein hymweliadau i garchardai, fe wnaethom gynnal wythnos o gyfarfodydd ag uwch arweinwyr o garchardai a gwasanaethau prawf â chyfrifoldeb am OMiC.

Fe wnaethom gomisiynu'r sefydliad Doing What Really Matters (DWRM) i gyfweld ag unigolion sy'n dod o dan reolaeth OMiC. Fe wnaeth ymgynghorwyr â phrofiad personol o'r system cyfiawnder troseddol gyfweld 72 o unigolion, er mwyn casglu eu barn a'u profiadau o OMiC.

Roedd barn y rhai a gyfwelwyd yn nodi'n glir bod gan bobl yn y carchar lais a'u bod eisiau i bobl wrando arno drwy gydol eu dedfryd, a'i ymgorffori mewn cynllunio dedfryd, strategaeth lleihau risg a threfniadau ar ôl rhyddhau. Dywedodd y rhan fwyaf o bobl nad oeddent am fod yn sownd mewn cylch o droseddu. Roeddent am gael cymorth a chefnogaeth i ddod allan o'r carchar gyda'r gallu i gymryd rhan weithredol mewn cymdeithas a mwynhau amrywiaeth o hunaniaethau y gallant fod yn falch ohonynt. Fel y dywedodd un cyfranogwr:

“Hoffwn i beidio â chael fy anghofio”.

[Mae copi o adroddiad llawn Doing What Really Matters i'w weld yma](#). Ceir dadansoddiad manwl o'n methodoleg yn Atodiad 2.

Arweinyddiaeth, gweithredu'r model, a staffio

Mae'r rhan fwyaf o arweinwyr carchardai a phrawf, ar bob lefel o gyfrifoldeb, wedi ymrwymo i roi'r model OMiC ar waith. At ei gilydd, mae perthnasoedd da rhwng cyfarwyddwyr a llywodraethwyr carchardai ac uwch arweinwyr y gwasanaeth prawf, sydd bellach yn cydweithio'n agosach oherwydd y model OMiC.

Fodd bynnag, mae trefniadau llywodraethu yn gymhleth, o ystyried nad yw rhanbarthau prawf a grwpiau carchardai yn cyd-ffinio, ac arweiniodd hyn at rai bylchau mewn perchnogaeth uniongyrchol o bolisi ac o ran rhoi strategaeth ar waith.

Mae diwylliant sefydliadol yn wahanol rhwng carchardai a gwasanaethau prawf ar bob lefel ac ar wahanol safleoedd. Canfuom fod pwyslais tra phwysig mewn carchardai ar ddiogelwch a chynnal darpariaeth y gyfundrefn sylfaenol, weithiau ar draul blaenoriaethu gwaith allweddol a dull adsefydlu. Roedd y berthynas rhwng POMs carchardai a POMs prawf yn amrywio. Mewn rhai carchardai, roedd staff y gwasanaeth prawf a'r carchar yn gweithio'n agos gyda'i gilydd, gan gefnogi ei gilydd i reoli llwythi achosion uchel, tra mewn eraill roedd tensiynau rhwng y ddau grŵp staff.

Mae gweithredu OMiC wedi'i rwystro gan gyfyngiadau Covid-19, prinder staff a diffyg dealltwriaeth ymarferwyr o'r model. Canfu'r arolygwyr ddiffygion difrifol yn y model presennol, gan gynnwys diffyg amser i COMs sefydlu perthynas waith effeithiol gyda charcharorion unigol cyn eu rhyddhau. Roedd hefyd yn anodd gweld sut y gellir cymhwyso model sefydlog yr un mor dda i wahanol fathau o garchardai. Nid oedd y model presennol yn cyd-fynd yn dda â charchardai derbyn, o ystyried y nifer uchel o ryddhadau a chystadleuaeth am leoedd carchar, neu gyda charchardai hyfforddi, lle roedd unigolion yn cael eu rhyddhau'n uniongyrchol yn ôl i'r gymuned heb gefnogaeth adsefydlu ddigonol.

Mae lefelau staffio mewn argyfwng mewn rhai carchardai a rhanbarthau prawf. Ychydig iawn o gapasiti a adawyd ar gyfer gwaith allweddol oherwydd prinder staff carchardai, gan mai cynnal diogelwch a chyflawni trefn sylfaenol oedd yn cael y flaenoriaeth uchaf. Mae prinder staff yn y gymuned yn arwain at lwythi gwaith uchel ac achosion cymunedol yn cael eu blaenoriaethu dros unigolion sy'n dal yn y ddalfa. O ganlyniad, mae gwaith ailsefydlu cyn rhyddhau yn aml yn dechrau'n hwyr ac nid oes digon o amser ar gael i sicrhau llety sefydlog ar ôl rhyddhau.

Mae technoleg gwybodaeth a chyfathrebu (TGCh) wedi datblygu o dan OMiC, gyda chyflwyniad systemau i alluogi cofnodion POMs a gweithwyr allweddol i fod yn weladwy i COMs ar systemau prawf, a chroesewir hyn. Fodd bynnag, erys rhwystrau i rannu gwybodaeth, gan gynnwys gweithwyr allweddol nad oes ganddynt fynediad at gynlluniau dedfryd ac nid yw pob Prif Swyddog Meddygol carchar yn cael mynediad at systemau prawf. Arweiniodd hyn at fylchau mewn rhannu gwybodaeth rhwng ymarferwyr, a gwaith i gadw pobl eraill yn ddiogel heb gael yr holl wybodaeth. Roedd diffyg lle ar esgyll carchardai ar gyfer gwaith un-wrth-un gyda charcharorion, a oedd yn cyfyngu ar y cyfle i gymryd rhan mewn gwaith â ffocws a mynd i'r afael ag unrhyw bryderon.

Rheoli troseddwy yn y ddalfa – cyflawni

Yn gyffredinol, nid oedd gwaith allweddol yn yr ystâd i ddynion yn gysylltiedig â rheoli troseddwy ac roedd rhai gweithwyr allweddol a charcharorion unigol yn ei brofi fel dim ond ychydig mwy na gwiriad lles sylfaenol. Ni roddwyd digon o sylw i ansawdd y gwaith allweddol mewn perthynas â helpu charcharorion unigol i wneud defnydd adeiladol o'u hamser yn y carchar ac i wneud cynnydd trwy gydol eu dedfryd. Mewn cyferbyniad, roedd gwaith allweddol yn gweithio'n dda yn y carchar menywod a arolygwyd, gan adeiladu ar berthnasoedd da ac arbenigedd staff presennol.

Nid oedd rôl POM y gwasanaeth prawf mewn carchardai bob amser yn ychwanegu gwerth fel y bwriadwyd o dan y model a chanfuom anawsterau sylweddol gyda'r broses drosglwyddo. Nid oedd

POMs a rheolwyr bob amser yn glir ynghylch gofynion asesu cyn trosglwyddo, ac nid oedd POMs bob amser yn paratoi carcharorion unigol yn llawn i weithio gyda COMs. Er gwaethaf trosglwyddo bron i 800 o swyddogion prawf i rolau POM mewn carchardai, ychydig iawn o werth ychwanegol a welsom o'r swyddi hyn. Ychydig iawn o gysylltiad uniongyrchol oedd ganddynt â charcharorion ac nid oeddent yn glir ynghylch eu rolau a'u cyfrifoldebau o dan y model OMIC. Roedd trosglwyddiadau i COMs yn aml o ansawdd gwael a dim ond ychydig o waith a gwblhawyd i baratoi carcharorion i weithio gyda COMs ar gyfer eu hailsefydlu. Ychydig o gyswllt a ganfuom gan POMs â charcharorion, i weithio gyda nhw a chwblhau cynllunio dedfryd gyda nhw.

Roedd COMs dan bwysau mawr oherwydd prinder staff a llwythi gwaith uchel, ac roedd hyn yn effeithio ar eu gallu i flaenoriaethu gwaith cyn rhyddhau. O ganlyniad, nid oedd digon o gysylltiad â charcharorion. Nid yw'r model, fel y'i cyflwynir ar hyn o bryd, yn caniatáu digon o amser i COMs sefydlu perthnasoedd gwaith adeiladol gyda charcharorion unigol a gwneud yr atgyfeiriadau angenrheidiol ar gyfer llety a chymorth ar ôl eu rhyddhau. Cafwyd trosglwyddiad effeithiol o POM i COM mewn llai na hanner yr achosion a arolygwyd (40 y cant). Dywedodd carcharorion unigol wrthym eu bod yn teimlo eu bod "*yn y tywyllwch*" ynghylch pwy oedd eu rheolwyr troseddswyr, ac am y broses OMIC. Roeddent yn teimlo peth dicter ynghylch y ffaith bod eu "*swyddog prawf allanol*" dim ond yn ymddangos tua diwedd eu dedfryd o garchar. Roedd lefel a natur y cyswllt cyn rhyddhau yn ddigon i leihau aildroseddu ac i gefnogi ymataliad mewn ychydig dros draean yn unig o achosion.

Mae ymagwedd tîm o amgylch y person yn gweithio'n dda i gefnogi ymataliad unigolion. Mae hyn yn gofyn am reoli troseddswyr mewn modd cydgysylltiedig, sy'n cynnwys swyddogion rheoli troseddswyr, gweithwyr allweddol, COMs ac asiantaethau perthnasol. Ychydig iawn o enghreifftiau a ganfuom o'r dull system gyfan hwn. Roedd gwaith i hybu ymatal yn cael ei rwystro gan adnabyddiaeth annigonol o anghenion yn ymwneud â throsglwyddo a chynllunio ar eu cyfer, a diffyg darpariaeth gwasanaeth mewn meysydd allweddol megis tai, ac addysg, hyfforddiant a chyflogaeth (ETE).

Mae angen gwella'n sylweddol y gwaith i reoli'r risgiau posibl i'r cyhoedd a gyflwynir gan bobl sy'n cael eu rhyddhau o'r carchar. Nid oedd digon o wybodaeth yn cael ei rhannu â'r heddlu am gyflawnwyr cam-drin domestig, a chyda'r gwasanaethau cymdeithasol ynghylch diogelu plant. Gwnaed ymholiadau cam-drin domestig gyda'r heddlu dim ond mewn 35 y cant o achosion lle roedd angen. Gellid bod wedi gwneud mwy o ddefnydd o'r llwybr anhwylder personoliaeth troseddswyr (OPD) i lywio'r broses o ddarparu gwasanaethau i'r rhai sy'n peri risg uchel o niwed i eraill.

Roedd goruchwyliaeth gan reolwyr yn effeithiol mewn llai na chwarter yr achosion, gan olygu nad oedd bylchau yn y ddarpariaeth yn cael sylw.

Ymyriadau a chynllunio ar gyfer rhyddhau

Ni chanfuom unrhyw strategaeth genedlaethol ar gyfer darparu rhaglenni achrededig mewn carchardai. Dibynnir ar ddata segmentu ar nodweddion pobl yn y carchar i lywio'r gwaith o dargedu ymyriadau mewn carchardai, ond nid yw hyn yn rhoi darlun cyfoes o anghenion sy'n ymwneud â throsglwyddo. Dyrennir rhaglenni i garchardai yn seiliedig ar y nifer blaenorol a wnaeth fanteisio arnynt. O ganlyniad, nid yw carcharorion unigol bob amser yn cael mynediad at yr ymyriadau cywir ar yr adeg gywir yn eu taith yn y ddalfa.

Nid oes digon o raglenni achrededig yn rhedeg mewn carchardai i newid yr agweddau, y meddwl a'r ymddygiad a allai arwain unigolion i aildroseddu. Mae'r gwaith o ddarparu rhaglenni wedi'i rwystro gan gyfyngiadau Covid-19, prinder staff rhaglenni a diffyg gallu i ddarparu rhaglenni ar gam cynharach mewn dedfrydau o garchar. Mewn llawer o achosion, nid oedd rhaglenni wedi'u cyflwyno i unigolion neu cawson nhw eu cwblhau'n rhy hwyr i atgyfnerthu'r dysgu cyn rhyddhau'r carcharor.

Roedd rhai gwasanaethau datblygol ar waith i gefnogi carcharorion unigol. Roedd y rhain yn cynnwys canolfannau cyflogaeth, mentora, cwnsela a gwasanaethau arbenigol i oedolion ifanc sy'n troseddu a'r rhai sy'n gadael gofal. Fodd bynnag, roedd bylchau sylweddol yn y gwasanaethau a ddarperir yn ymwneud ag addysg, hyfforddiant a chyflogaeth ac iechyd meddwl. Arweiniodd hyn at ddiffyg cyfle i garcharorion unigol wneud defnydd adeiladol o'u hamser yn y ddalfa. Roedd

gwasanaethau digonol i ddiwallu anghenion carcharorion mewn perthynas â chyffuriau, iechyd meddwl, ETE, a chyllid, budd-daliadau a dyled yn cael eu darparu yn ôl yr anghenion a nodwyd mewn llai na hanner yr achosion a arolygwyd gennym.

Roedd cynllunio ailsefydlu yn dameidiog. Roedd dryswch ynghylch rolau a chyfrifoldebau POMs, gweithwyr allweddol, COMs a thimau cyn rhyddhau, a arweiniodd at rai tensiynau rhwng ymarferwyr. Ni wnaed digon o gynlluniau i gefnogi ailsefydlu, o ganlyniad i ddechrau hwyr ar lawer o waith cyn rhyddhau a diffyg darpariaeth gwasanaeth cydgysylltiedig. Roedd hyn yn gadael llawer o garcharorion unigol yn teimlo'n orbryderus ynghylch cael eu rhyddhau.

Roedd sicrhau llety sefydlog ar ôl rhyddhau yn her sylweddol. Canfuom fod gwasanaethau digonol yn cael eu darparu i fynd i'r afael ag anghenion llety mewn llai na dwy ran o dair o achosion. Roedd y ddarpariaeth tai yn amrywio ar draws rhanbarthau prawf ac ardaloedd lleol, a gwnaed defnydd da o ddarpariaeth tai â chymorth lle roedd hyn ar gael. Roedd rhai unigolion i fod i adael y carchar heb lety diogel ar noson gyntaf eu rhyddhau, a heb brawf adnabod na mynediad at gymorth ariannol. Heb fod y pethau sylfaenol hyn yn eu lle, mae'n anodd gweld sut y bydd ymatal rhag troseddu pellach yn cael ei gyflawni.

Argymhellion

Dylai Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF:

1. Adolygu'r model OMiC i sicrhau:
 - a. mae elfen o hyblygrwydd yn y ffordd y caiff ei ddefnyddio mewn gwahanol sefydliadau (er enghraifft, carchardai derbyn, ailsefydlu a hyfforddi), fel yn yr ystâd diogelwch uchel ac ystad y menywod
 - b. mae cyfrifoldeb ac atebolrwydd am gyflawni yn amlwg yn sefyll gyda'r pennaeth cyflawni rheoli troseddwy
 - c. mae trosglwyddo o POM i COM yn digwydd ar yr un adeg cyn rhyddhau, gan ddileu'r gwahaniaeth rhwng achosion etifeddiaeth y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol a'r Cwmni Adsefydlu Cymunedol
 - d. Mae gan COMs ddigon o amser i feithrin perthnasoedd gwaith effeithiol ag unigolion, i lywio adroddiadau parôl ac i ganiatáu digon o amser ar gyfer atgyfeiriadau cyn rhyddhau
 - e. mae gweithwyr allweddol yn ymwneud yn uniongyrchol â chynllunio dedfrydau, ac yn cefnogi carcharorion a POMs i gyflawni eu targedau
 - f. mae gweithgarwch ailsefydlu yn cael ei gydlynw a'i integreiddio'n llawn ag OMiC
2. cynnal adolygiad sylfaenol o rôl POM y gwasanaeth prawf, i sicrhau ffocws clir ar gynnydd y carcharor yn y ddalfa a pharatoi ar gyfer ei ryddhau
3. sicrhau bod arweinwyr carchardai a gwasanaethau prawf ar bob lefel yn cydweithio i hwyluso trosglwyddiad llwyddiannus carcharorion i'r gymuned
4. sicrhau bod systemau TGCh carchardai a phrawf yn cyd-fynd ymhellach, i gefnogi rhannu gwybodaeth lawn rhwng gweithwyr allweddol, POMs a COMs
5. darparu cyfeirlyfr o ymyriadau i bob carchar, i helpu staff a carcharorion i nodi llwybrau dilyniant
6. cynnal dadansoddiad strategol o anghenion carcharorion, i osod gwaelodlin ar gyfer comisiynu a darparu gwasanaethau
7. sefydlu fforwm strategol ar gyfer ailsefydlu a system perfformiad rhanbarthol i fonitro cynnydd.

Dylai cyfarwyddwyr/llwyodraethwyr carchardai:

8. sicrhau bod trefn y carchar yn darparu'r amser gwarchodedig sydd ei angen i swyddogion carchar gyflawni'r rôl gweithiwr allweddol
9. sicrhau bod gan staff rheoli troseddwy ym mhob carchar fannau preifat ar gyfer cyfarfodydd un-wrth-un personol rhwng carcharorion a'u POM a gweithiwr allweddol
10. cydleoli unedau rheoli troseddwy a gwasanaethau seicoleg ac ailsefydlu lle bo modd
11. sicrhau bod cysylltiad cryf rhwng gwaith allweddol, rheoli troseddwy a gwaith ailsefydlu.

Dylai cyfarwyddwyr prawf rhanbarthol:

12. sicrhau bod lefelau staffio digonol ar gyfer uwch swyddogion prawf yn y carchar, POMs prawf a COMs
13. sicrhau bod COMs yn deall eu rôl mewn perthynas â thimau cyn-rhyddhau yn y carchar, ac y gallai hyn amrywio rhwng carchardai
14. sicrhau bod gwasanaethau prawf yn gweithio gyda carchardai hyfforddi ac ailsefydlu, i fynd i'r afael yn llawn ag anghenion ailsefydlu'r rhai sydd ar fin cael eu rhyddhau

15. sicrhau bod Cymhwyster Proffesiynol mewn hyfforddiant Prawf yn arfogi dysgwyr newydd i gyflwyno OMiC
16. sicrhau bod yr holl dasgau OMiC gofynnol yn cael eu cwblhau mewn modd amserol.

1. Rhagymadrodd

1.1. Pam mor thematig?

Mae rheoli troseddwy yn ganolog i nod Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF (HMPPS) i leihau aildroseddu ac amddiffyn y cyhoedd. Mae'r model Rheoli Troseddwy yn y Ddalfa (OMiC) yn dod â sgiliau staff carchardai a phrawf ynghyd i helpu i gyflawni'r nod hwn. Mae cyd-arolygiadau blaenorol o'r gwaith a wnaed i baratoi carcharorion ar gyfer eu rhyddhau a'u hailsefydlu yn y gymuned wedi nodi diffygion sylweddol a chanlyniadau gwael, gan gynnwys aildroseddu a dychwelyd i'r carchar (Arolygiaeth Prawf EM 2016, 2017).

Bedair blynedd ar ôl ei roi ar waith, mae OMiC yn ei le i raddau helaeth ar draws yr ystâd carchardai. Mae'r arolygiad hwn yn rhoi cyfle i ystyried effaith OMiC, canlyniadau cyn rhyddhau ac unrhyw arfer effeithiol sy'n datblygu. Mae'r arolygiad ar y cyd o OMiC hefyd yn helpu i lywio dull Arolygiaeth Prawf EF ac Arolygiaeth Carchardai EF o arolygu adsefydlu a chynllunio rhyddhau.

1.2. Cefndir

Dechreuodd gwaith ar y model OMiC ym mis Tachwedd 2016, pan sicrhawyd buddsoddiad sylweddol i wneud gwelliannau trawsnewidiol i'r ffordd y mae carcharorion yn cael eu cefnogi drwy eu dedfryd. Derbyniodd HMPPS £100 miliwn i recriwtio 2,500 o swyddogion carchar newydd i wella diogelwch a chyflawni gwaith allweddol. Darparwyd hyfforddiant i sicrhau bod staff sy'n darparu rheolaeth ar droseddwy yn y ddalfa yn meddu ar y sgiliau priodol. Yn ogystal, mae targed staffio presennol yr OMiC yn gosod dros 200 o uwch swyddogion prawf (SPOs), a bron i 800 o swyddogion prawf mewn carchardai.

Ar yr adeg honno, roedd gwasanaethau prawf yn cael eu darparu gan y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol (NPS) a 21 o Gwmnïau Adsefydlu Cymunedol (CRCs) a oedd yn cael eu rhedeg yn breifat. Fodd bynnag, ar 26 Mehefin 2021, unodd holl is-adrannau'r NPS a'r CRCs i ddod yn Wasanaeth Prawf sector cyhoeddus unedig newydd, wedi'i rannu'n 12 rhanbarth. Hwn oedd y pedwerydd achlysur ailstrwythuro mawr o wasanaethau prawf o fewn 20 mlynedd. Daeth gwasanaethau ailsefydlu carchardai a ddarparwyd yn flaenorol gan y CRCs mewn 86 o garchardai ailsefydlu trwy dimau adsefydlu sefydledig i ben. Trosglwyddwyd y cyfrifoldeb am wasanaethau ailsefydlu i gyfarwyddwyr prawf rhanbarthol, ag ymyriadau allweddol yn cael eu darparu gan ddarparwyr gwasanaethau adsefydlu a gomisiynwyd.

Beth yw OMiC?

Mae gan y model OMiC weledigaeth y dylai pawb yn y carchar gael y cyfle i drawsnewid eu bywydau trwy ddefnyddio eu hamser yn y ddalfa yn adeiladol, i leihau eu risg o niwed ac aildroseddu, i gynllunio eu hailsefydlu ac i wella eu rhagolygon o ddod yn aelod diogel, parchus a gwerthfawr o gymdeithas. Mae OMiC yn bwriadu rhoi adsefydlu wrth wraidd gwaith carcharu ac ôl-rhyddhau i leihau aildroseddu a hyrwyddo ailintegreiddio cymunedol.

Mae agweddau allweddol ar y model yn cynnwys y dilynol.

Gwaith allweddol

Mae gwaith allweddol yn rhan greiddiol o waith swyddogion carchar. Rôl y gweithiwr allweddol yw datblygu perthnasoedd adeiladol, ysgogol gyda phobl yn y carchar, gan eu cefnogi i wneud dewisiadau priodol a rhoi gobaith a chyfrifoldeb iddynt am eu datblygiad eu hunain trwy sesiynau gwaith allweddol un-wrth-un. Mae gweithwyr allweddol yn cael eu hyfforddi i gyfarwyddo a chefnogi tua chwe unigolyn trwy eu dedfryd o garchar a chysylltu â rhanddeiliaid allweddol eraill lle bo angen. Y disgwyl yw bod y rhan fwyaf o garcharorion yn cael 45 munud o waith allweddol yr wythnos, sy'n cynnwys sesiwn unigol ac ysgrifennu nodiadau cynhwysfawr ar system gwybodaeth rheoli troseddwy genedlaethol y carchar (P-NOMIS).

Rheoli achosion

Mae rheoli achosion yn ymwneud â gweithgareddau rheoli troseddwy a gyflawnir yn y ddalfa ac yn y gymuned ar gyfer pobl sy'n bwrw dedfryd o garchar. Nodwedd wahaniaethol o'r model yw'r cyfrifoldeb am reoli troseddwy yn symud o dîm cymunedol y Gwasanaeth Prawf i'r ddalfa ar gyfer unigolion sy'n cael eu carcharu am gyfnod hwy. Cyflwynodd y model rôl benodol i reolwr troseddwy carchar (POM). Mae'r POM, a all fod naill ai'n swyddog prawf (ar gyfer achosion risg uwch) neu'n swyddog carchar band 4 (ar gyfer achosion risg isel a chanolig), yn ymgymryd â'r holl weithgareddau perthnasol ynghylch rheoli troseddwy, gan gynnwys cynllunio a dilyniant dedfryd, categorio, sgrinio ar gyfer amddiffyn y cyhoedd, asesu risg, sgrinio ar gyfer ymyriadau, rhyddhau ar asesiadau trwydded dros dro, ceisiadau am gyrffw cadw yn y cartref (HDC), a throsglwyddo i'r rheolwr troseddwy cymunedol (COM). Daeth rheoli achosion yn fyw ym mis Hydref 2019, sef pan symudwyd staff i'w swyddi. Y model staffio targed yw 797 o POMs prawf, ochr yn ochr â 1,001 o POMs carchardai. Bydd swyddi POM gwag yn cael eu llenwi trwy ymgyrchoedd recriwtio.

Trosglwyddo o'r carchar i'r gymuned

Trosglwyddir y cyfrifoldeb am reoli troseddwy i COM y Gwasanaeth Prawf yn ystod y cyfnod cyn rhyddhau neu'r cyfnod parôl cyntaf. Dylai'r trosglwyddo ddigwydd 7.5 mis o'r dyddiad rhyddhau cynharaf ar gyfer achosion NPS etifeddol a 12 wythnos o'r dyddiad rhyddhau cynharaf ar gyfer achosion CRC etifeddol. Bwriad y cyfnod trosglwyddo yw caniatáu i berthnasoedd ddatblygu rhwng y COM, POM a'r carcharor, gyda chymorth gan y gweithiwr allweddol. Disgwylir i dasgau diogelu'r cyhoedd gael eu cwblhau a bod carcharorion yn cael eu paratoi ar gyfer eu rhyddhau trwy fynd i'r afael â'u hanghenion ailsefydlu.

Cyfrifoldeb uwch reolwyr

Mae SPO o'r Gwasanaeth Prawf yn cael ei ddefnyddio i fod yn bennaeth cyflawni rheoli troseddwy. Mae'r rôl newydd hon yn darparu trosolwg proffesiynol o ansawdd y ddarpariaeth rheoli troseddwy yn y carchar ac mae'n gyfrifol am reoli llinell POMs. Caiff ei reoli gan lywodraethwr y carchar, gan ganiatáu iddo ef neu hi fod yn atebol am reoli troseddwy.

Mae pennaeth gwasanaethau rheoli troseddwy ar raddfa llywodraethwr carchar sy'n gyfrifol am integreiddio rheoli troseddwy ar draws y carchar. Maent yn sicrhau bod gwaith allweddol yn cael ei gyflawni ac maent yn gyfrifol am brosesau rheoli troseddwy, gan gynnwys rhyddhau ar drwydded dros dro a threfniadau HDC.

Rheoli Perfformiad

Caiff perfformiad ei fonitro drwy ddangosfwrdd cenedlaethol OMiC, a darperir adroddiadau misol i fforwm uwch arweinwyr yr OMiC (SLF). Mae mesurau'n cynnwys defnydd Rhagoriaeth ac Ansawdd mewn Prosesau (EQuIP) (amlder staff yn cyrchu canllawiau OMiC), cyfraddau cwblhau hyfforddiant, lefelau staffio, cyflawni gwaith allweddol, adleoli POMs carchardai, amseroldeb cyfarfodydd trosglwyddo i'r COM ac ôl-groniad asesu'r system asesu troseddwy (OASys). Mae perfformiad rheoli achosion a mesurau ansawdd ar gyfer gwaith allweddol a rheoli achosion yn cael eu datblygu.

Gweithredu OMiC

Cyflwynwyd y model am y tro cyntaf yn yr ystâd carchardai caeedig i ddynion, gan ddechrau gyda gwaith allweddol, yn 2018. Dilynodd rheoli achosion ym mis Hydref 2019 ond cafodd ei ohirio ym mis Mawrth 2020 oherwydd y pandemig Covid-19. Mae gwasanaethau wedi aildechrau ers hynny.

Mae'r model wedi'i gyflwyno ymhellach, fel y disgrifir isod.

Ystâd carchardai agored y dynion

Rhoddwyd OMiC ar waith ar draws yr ystâd agored i ddynion ym mis Mawrth 2021. Mae gwahaniaethau allweddol o ran gweithredu yn yr ystâd agored i ddynion, o gymharu â'r ystâd

gaeedig, yn cynnwys mwy o ffocws ar ailsefydlu ac ailintegreiddio yn y gymuned, absenoldeb gwaith allweddol a pharhad y cynllun swyddfa bersonol neu gymorth arall lle mae hyn eisoes ar waith. Nid oedd ystâd agored y dynion o fewn cwrpas yr arolygiad thematig hwn.

Ystâd carchardai y menywod

Mae model rheoli troseddwy'r integredig pwrpasol wedi'i gyflwyno ar gyfer ystâd y menywod. Dechreuwyd cyflwyno ar 30 Ebrill 2021.

Mae'r model yn adeiladu ar y dilynol:

- y berthynas sydd eisoes ar waith rhwng menywod a staff
- anghenion gwahanol menywod a'r gwahanol heriau a chyfleoedd yn yr ystâd fenywaidd, lle mae hunan-niweidio a chymhlethdod rhai anghenion yn peri pryder sylweddol
- amser gwaith allweddol a rheoli achosion yn cael ei ddyrannu i fenywod yn seiliedig ar lefel eu hangen, yn ogystal ag ar eu risg o niwed
- menywod yr asesir eu bod â'r angen mwyaf yn cael gwasanaeth uwch ar gyfer rheoli achosion, sy'n cynnwys 45 munud ychwanegol yr wythnos gyda'u POM; nid ydynt yn derbyn gwaith allweddol
- pob menyw arall yn cael 45 munud gyda'u gweithiwr allweddol bob wythnos.

Technoleg gwybodaeth a chyfathrebu (TGCh)

Mae system carchardai ddigidol (DPS) wedi'i chyflwyno i ddatblygu rhannu gwybodaeth. Neilltuir gweithwyr allweddol a POMs i garcharorion ar y system a thynnir sylw at gerrig milltir allweddol, gan gynnwys cwblhau trosglwyddo. Defnyddir nodiadau achos OMIC DPS i gofnodi gweithgarwch rheoli troseddwy'r. Mae nodiadau achos gweithwyr allweddol OMIC a POMs yn weladwy i COMs yn nDelius, y system rheoli achosion cymunedol. Fodd bynnag, nid yw staff y carchar yn gallu cyrchu cofnodion COM.

Gwasanaethau cymorth ailsefydlu eraill

Yn ogystal ag OMIC, mae nifer o staff eraill yn y carchar ac yn y gymuned yn darparu cyngor a chymorth cyn rhyddhau i garcharorion – sydd wedi creu tirwedd gymhleth o wahanol wasanaethau, gyda ffiniau aneglur rhwng rhai ohonynt a dryswch ar ran rhai o'r carcharorion a'r staff y siaradom â hwy ynghylch pwy oedd yn gwneud beth.

Yn dilyn uno'r gwasanaethau prawf, er enghraifft, mae'r mwyafrif o gyn-staff Through the Gate wedi'u trosglwyddo i ranbarthau prawf, i'w defnyddio yn ôl disgrisiwn y cyfarwyddwr prawf rhanbarthol, ac mewn rhai ranbarthau maent wedi aros yn y carchar gan gyflawni tasgau tebyg i'r rhai blaenorol. O dan y dull ailsefydlu newydd, bydd gan bob carchar ailsefydlu ddarpariaeth ailsefydlu wedi'i gwreiddio – gan weithio gyda charcharorion gyda dedfrydau hirach a byrrach, gan gynnwys y rhai nad ydynt yn dod o dan drefniadau OMIC – oni bai y cytunir arno'n rhanbarthol gan uwch reolwyr y carchardai a'r gwasanaeth prawf.

Mae timau cyn rhyddhau yn darparu gwasanaethau i bob carcharor, gan gynnwys carcharorion heb eu collfarnu a charcharorion o'r tu allan i'r ardal. Mae hyn yn cynnwys gwasanaethau nad ydynt ar gael drwy wasanaethau adsefydlu a gomisiynir, megis gwasanaethau cyllid, budd-daliadau a dyled a llety ar gyfer pobl sydd heb eu collfarnu yn y carchar.

Bydd gan garchardai nad ydynt yn rhai ailsefydlu wasanaeth mewngymorth rheolaidd a chyson. Mae timau dedfrydau tymor byr hefyd wedi'u sefydlu yn y gymuned i weithio gyda charcharorion sy'n treulio llai na 10 mis ar adeg eu dedfrydu, ac mae'r rhain bellach ar waith yn rhanbarth Cymru, yn rhannol yn eu lle yn rhanbarth Swydd Efrog a'r Humber, a rhanbarth Manceinion Fwyaf a byddant yn cael eu gweithredu'n llawn mewn wyth rhanbarth arall erbyn haf 2023. Byddant yn cael eu gweithredu yn y rhanbarth olaf (Llundain) yn ddiweddarach, pan gyflawnir y lefelau staffio gofynnol. Rôl y timau hyn yw gweithio gyda'r rhai sy'n bwrw dedfrydau byrrach, i sicrhau bod

gwasanaethau'n cael eu darparu, bod perthnasoedd yn cael eu meithrin a bod pontio'n cael ei gefnogi.

Mae gwasanaethau adsefydlu a gomisiynir yn allanol, a ddarperir gan amrywiaeth o ddarparwyr sector gwirfoddol a phreifat yn y carchar, yn cynnwys llety; addysg, hyfforddiant a chyflogaeth; cyllid, budd-daliadau a dyled; dibyniaeth ac adferiad; lles personol; gwasanaethau menywod a gwasanaethau i oedolion ifanc. Y bwriad yw, ar gyfer y rhai ar drwydded, bod yr ymyriadau priodol ar gael i gefnogi trosglwyddo carcharorion yn ôl i'r gymuned.

Canfuom yn ein hymweliadau arolygu nad oedd rhai COMs wedi cydnabod yn llawn effaith colli gwasanaethau Through the Gate ac nad oeddent yn gwneud gwaith ailsefydlu mewn modd amserol, yn aml oherwydd pwysau llwyth gwaith. Roedd hyn yn golygu, yn y cyfnod yn arwain at eu rhyddhau, bod carcharorion yn cael eu gadael yn orbryderus ac yn ansicr am eu dyfodol. Nid oedd ymarferwyr yn deall y berthynas rhwng OMIC ac ailsefydlu yn dda, yn arbennig y rolau a'r cyfrifoldebau priodol ar gyfer cyflawni gwaith ailsefydlu.

Mae rolau'r timau ailsefydlu newydd wedi achosi rhai tensiynau. Mae rhai POMs yn teimlo bod staff ailsefydlu'n mynd y tu hwnt i ffiniau eu rôl pan ydynt yn ymwneud â rheoli risg, sy'n cael ei weld fel gwaith POMs. Prin oedd y dystiolaeth o weithio ar y cyd neu berthnasoedd gwaith effeithiol rhwng POMs, COMs a staff ailsefydlu, gyda rhai staff yn teimlo bod dyblygu gwaith i'w weld. Rheolwyr ailsefydlu sy'n gyfrifol am oruchwylio gweithgarwch ailsefydlu ar hyn o bryd, a gallai goruchwyliaeth strategol gan SPO gynorthwyo gyda hyn.

Mae Atodiad 4 yn dangos taith carcharor yn ystâd gaeedig y dynion, gan gynnwys cymhwysedd carcharorion ar gyfer OMIC, cynllunio dedfryd a phrosesau cyn rhyddhau.

Strategaeth ymchwil a gwerthuso

Mae strategaeth HMPPS a'r dull ymchwil a gwerthuso arfaethedig wedi'u cynllunio i ystyried y cymhlethdodau a'r pwysau parhaus yn y system a natur anrhagweladwy'r pandemig a'r adnoddau ar draws yr ystâd. Nid yw'r model yn cael ei ddarparu ar hyn o bryd yn ôl y bwriad wrth i'r ystâd symud drwy gamau cyfyngu ac adfer Covid-19, felly mae amrywiaeth enfawr o ran darparu'r model. Ar hyn o bryd nid yw HMPPS yn gallu gwerthuso effaith y model yn gadarn ac ystyrlon nac ynysu unrhyw effaith y gallai OMIC fod wedi'i chael ar ystod o ganlyniadau. Fodd bynnag, bydd yn defnyddio methodolegau eraill a fydd yn gwella ei ddealltwriaeth o'r model OMIC a'r hyn sydd wedi bod yn gweithio'n dda a'r hyn nad yw'n gweithio cystal.

Mae blaenoriaethau ymchwil a gwerthuso yn cynnwys:

1. datblygu a chwblhau mesurau perfformiad
2. adolygu tystiolaeth a mewnbwn academiaidd
3. gweithredu a chyflwyno OMIC yn ystâd gaeedig y dynion
4. adolygu'r model OMIC yn ystâd y menywod.

Arolygiadau blaenorol

Cyhoeddwyd tri adroddiad arolygu rheoli troseddwy'r carchardai (POMI) cyfanredol ar y cyd gan Arolygiaeth Prawf EF ac Arolygiaeth Carchardai EF rhwng 2010 a 2013 (Arolygiad Cyfiawnder Troseddol ar y Cyd (CJJI), 2011, 2012, 2013).

Yn yr ail adroddiad cyfanredol (CJJI, 2012), canfu'r arolygwyr amrywiaeth eang yn rôl, pwysigrwydd ac effeithiolrwydd unedau rheoli troseddwy'r (OMUs). Fe wnaethon nhw ddweud, er bod llawer o garchardai yn rhoi sylw da i anghenion 'ailsefydlu', megis amgylchiadau personol a chymdeithasol, nad oeddent yn rhoi digon o sylw i adsefydlu a diogelu'r cyhoedd. Gwnaed nifer o argymhellion i wneud yr OMU yn ganolbwynt gweithgareddau i reoli dedfrydau.

Amlygodd y trydydd adroddiad cyfanredol (CJJI, 2013) nad oedd llawer o gynnydd wedi'i wneud o ran gweithredu'r argymhellion o'r adroddiad blaenorol, ac nad oedd canlyniadau ailsefydlu ac adsefydlu i garcharorion wedi gwella. Roedd newidiadau sefydliadol i drefniadau rheoli troseddwy'r

wedi methu â mynd i'r afael â'r diwylliant o gyfathrebu gwael rhwng adrannau carchardai, ac roedd hyn yn tanseilio potensial rheoli troseddwy.

Fe wnaeth yr adroddiad hefyd nodi bod goruchwylwyr troseddwy ymhlith swyddogion carchar yn parhau i fod â diffyg canllawiau a goruchwyliaeth ynghylch yr hyn y dylai eu rôl ei gynnwys. Nid oedd rheolwyr troseddwy yn y gymuned yn gallu ysgogi cynllunio dedfrydau, gan nad oedd ganddynt gysylltiad personol â charcharorion a diffyg gwybodaeth am garchardai. Canfuwyd hefyd nad oedd digon o raglenni strwythuredig ar gael i herio ymddygiad troseddol a hybu adsefydlu.

Oherwydd hynny, dywedodd yr arolygiaethau eu bod wedi dod i'r 'casgliad anfodlon' (POMI, 2013: t.4) nad oedd y model rheoli troseddwy yn gweithio mewn carchardai, ac nad oedd y sefyllfa bresennol yn gynaliadwy mwyach ac y dylai fod yn destun adolygiad sylfaenol. Nododd nad oedd y rhan fwyaf o staff carchardai yn ei ddeall, ac nad oedd gan y rheolwyr troseddwy yn y gymuned, a oedd yn ei ddeall i raddau helaeth, unrhyw gysylltiad â'r broses na gwybodaeth fewnol o'r sefydliadau i wneud iddo weithio.

Yn fwy diweddar, roedd arolygiadau Through the Gate (Arolygiaeth Prawf EF, 2016, 2017), a gynhaliwyd ar y cyd ag Arolygiaeth Carchardai EF, yn rhoi arwydd cynnar nad oedd gwaith cyn rhyddhau gan CRCs yn diwallu anghenion ailsefydlu uniongyrchol carcharorion. Ni chanfu arolygiad pellach o oruchwyliaeth ôl-rhyddhau ar gyfer carcharorion tymor byr unrhyw newid sylweddol mewn aildroseddu, a bod bron i un o bob pedwar yn cael eu galw'n ôl i'r carchar (Arolygiaeth Prawf EF, 2018). Erbyn 2020/2021, roedd rhai arwyddion cynnar o welliant i'w croesawu – er o waelodlin isel; roedd y llywodraeth wedi buddsoddi £150 miliwn ychwanegol mewn gwasanaethau prawf a chanfuom fod y £22 miliwn ychwanegol y flwyddyn ar gyfer CRCs wedi gwneud gwahaniaeth gwirioneddol i wasanaethau Through the Gate ar gyfer carcharorion a ryddhawyd.

Roedd dwy ran o dair o adroddiadau arolygu carchardai a gyhoeddwyd rhwng mis Mai 2021 a mis Ionawr 2022 yn nodi naill ai bod darpariaeth y gwasanaeth ailsefydlu wedi'i cholli neu ddiffyg eglurder o ran darparu gwasanaethau ailsefydlu ers uno gwasanaethau prawf. Roedd hyn yn effeithio'n arbennig ar garcharorion a oedd ar remand yn aros am brawf neu ddedfryd, gan nad oedd partneriaid ailsefydlu bellach yn darparu cymorth neu gyngor iddynt.

1.3. Nodau ac amcanion

Ceisiodd yr arolygiad ateb y cwestiynau dilynol:

- A yw arweinyddiaeth a rheolaeth ar gyfleusterau yn cefnogi cyflwyno OMiC yn effeithiol?
- A yw staff OMiC wedi'u grymuso i ddarparu gwasanaeth ymatebol o safon uchel i unigolion?
- A oes ystod gynhwysfawr o wasanaethau o ansawdd uchel ar waith, sy'n cefnogi gwasanaeth ymatebol wedi'i deilwra i unigolion sy'n destun OMiC?
- A yw OMiC yn cefnogi ymataliad yr unigolyn yn effeithiol?
- A yw gwaith a wneir o dan OMiC yn cefnogi diogelwch pobl eraill yn effeithiol?
- A yw darpariaeth OMiC wedi'i phersonoli a'i gydlynw, gan fynd i'r afael ag anghenion ailsefydlu unigolyn?

Roedd cwmpas yr arolygiad thematig hwn yn cynnwys unigolion sy'n destun OMiC yn ystâd gaeedig y dynion ac ystâd y menywod sydd â dros 10 mis i wasanaethu ar adeg y ddedfryd, sydd wedi'u neilltuo i POM ac sydd wedi symud ymlaen i drosglwyddo i COM.

1.4. Amlinelliad o'r adroddiad

Pennod	Cynnwys
2. Arweinyddiaeth, gweithredu'r model a staffio	Mae'r bennod hon yn ystyried arweinyddiaeth ar lefel genedlaethol, ranbarthol a lleol. Mae'n adlewyrchu diwylliant sefydliadol yn y carchar a'r gwasanaeth prawf, a gweithrediad OMiC. Mae'n archwilio'r adnoddau staffio ar gyfer carchardai a phrawf sydd ar gael i gyflwyno OMiC. Mae'n archwilio TGCh a'r cyfleusterau sydd ar gael i gefnogi cyflwyno'r model.
3. Rheoli troseddwyd yn y ddalfa – cyflawni	Mae'r bennod hon yn ystyried sut mae OMiC yn cael ei roi ar waith ar lefel weithredol gan POMs, gweithwyr allweddol a COMs. Mae'n archwilio effaith darpariaeth rheng flaen ar ymatal a chadw pobl eraill yn ddiogel.
4. Ymyriadau a chynllunio ar gyfer rhyddhau	Mae'r bennod hon yn ystyried dadansoddiad o anghenion a chyflwyno rhaglenni a gwasanaethau achrededig i garcharorion unigol. Mae'n archwilio cynllunio ailsefydlu a threfniadau rhyddhau.

2. Arweinyddiaeth, gweithredu'r model a staffio

Mae'r bennod hon yn ystyried arweinyddiaeth ar lefel genedlaethol, ranbarthol a lleol. Mae'n adlewyrchu diwylliant sefydliadol yn y gwasanaethau carchardai a phrawf, ac effaith hyn ar weithredu OMiC. Mae'n archwilio'r adnoddau staffio ar gyfer carchardai a phrawf sydd ar gael i alluogi darpariaeth. Mae'n adolygu TGCh a'r cyfleusterau sydd ar gael i gefnogi cyflwyno'r model.

2.1. Arweinyddiaeth

Mae OMiC yn cael ei oruchwylio ar lefel genedlaethol HMPPS gan fwrdd rhaglen OMiC, sy'n cynnwys uwch arweinwyr sy'n gyfrifol am garchardai a gwasanaethau prawf ledled Cymru a Lloegr. Mae tîm cenedlaethol OMiC wrth gyflawni trawsnewid yn y gyfarwyddiaeth mewn carchardai yn HMPPS yn darparu adroddiadau misol i fwrdd y rhaglen ar waith allweddol, rheoli achosion, ystâd y menywod, perfformiad (dangosfwrdd OMiC) a gwerthuso. Roedd y dangosfwrdd yn gyfyngedig gan nad oedd yn adrodd ar ansawdd gwaith allweddol na rheoli achosion, nac ar ganlyniadau i unigolion sy'n destun OMiC.

Mae'r rhan fwyaf o uwch arweinwyr carchardai a gwasanaethau prawf wedi ymrwymo i wneud i OMiC weithio, yn y gred y gallai fod yn newid mawr ar gyfer rheoli troseddwy. Ystyrir bod y model yn drawsnewidiol o bosibl, ar yr amod ei fod yn cael ei weithredu'n gywir. Mae gwneud pethau'n iawn yn dibynnu ar OMiC i fod wrth wraidd gwaith mewn carchardai ac, fel y dywedodd un uwch arweinydd wrthym, "*bod ar flaen ac wrth ganol y gwaith o reoli troseddwy a rheoli carchardai*". Roedd llawer o'r arweinwyr cenedlaethol y siaradom â nhw yn parhau i fod yn obeithiol ac yn ddisgwyllgar ynghylch potensial OMiC i leihau aildrosedd a hyrwyddo integreiddio cymunedol.

Roedd rhai arweinwyr cenedlaethol yn ymwybodol bod OMiC wedi bod yn cael ei ddefnyddio ers blyneddau lawer, ac yn ystod y cyfnod hwnnw nid yw ei holl elfennau craidd wedi'u gwreiddio. Parhaodd y model yn sefydlog yn ystod y cyfnod pan oedd y gwasanaeth prawf yn cael ei drawsnewid a'i uno. Mae gweithredu'r model yn llawn wedi'i rwystro gan y pandemig Covid-19 a'r angen i roi modelau darparu eithriadol (EDMs) ar waith mewn carchardai a gwasanaethau prawf, i gadw staff a charcharorion mor ddiogel â phosibl. Mae EDMs wedi cynnwys atal gwaith allweddol dros dro a thynnu POMs prawf o garchardai dros dro.

Ar lefel ranbarthol, mae'r gweithredu'n cael ei oruchwylio gan SLFs, cyrff llywodraethu ar y cyd a arweinir gan gyfarwyddwyr prawf ranbarthol a chyfarwyddwyr grwpiau carchardai. Mae rhai llywodraethwyr carchardai yn mynychu SLFs, ac mae'r fforymau hyn wedi bod yn allweddol wrth ddod ag arweinwyr carchardai a phrawf ranbarthol ynghyd a sefydlu perthnasoedd gwaith cadarnhaol. Canfuom fod gan y rhan fwyaf o lywodraethwyr carchardai ac uwch arweinwyr y gwasanaeth prawf ymrwymiad ac agwedd frwdfrydig tuag at y model OMiC a'i weithrediad.

Roedd yn llai eglur sut y gall SLFs drosi gweledigaeth a strategaeth OMiC yn ymarferol. Roedd bwlch o ran cyflawni rhai o benderfyniadau'r SLFs yn ymarferol, a waethygydd gan gyfansoddiad SLFs, a achosodd heriau o ran rhoi newidiadau ar waith yn ddigon cyflym a bod yn glir ynghylch pwy sy'n gyfrifol. Mae trefniadau llywodraethu ar gyfer OMiC yn gymhleth oherwydd bod carchardai a gwasanaethau prawf yn cwmpasu ardaloedd daearyddol gwahanol ar lefel leol a ranbarthol. Er enghraifft, gall llywodraethwyr carchardai gael eu cynrychioli gan gyfarwyddwyr grwpiau carchardai ar SLFs ac felly ni allant bob amser ymwneud yn uniongyrchol â threfniadau strategol ranbarthol.

Mae rhanbarth prawf Manceinion Fwyaf wedi cydnabod y bwlch rhwng cyfeiriad strategol a gweithredu lleol, ac mae'n datblygu bwrdd gweithredol i bontio'r bwlch. Yn yr un modd, mae rhanbarth prawf y De-orllewin Lloegr wedi bod yn ddefnyddiol wrth sefydlu is-grŵp amrywiaeth a chynhwysiant o fewn yr SLF, i ddarparu cyswllt cliriach rhwng strategaeth ac arfer. Roedd strwythur integredig carchardai a'r gwasanaeth prawf yng Nghymru (HMPPS yng Nghymru) yn darparu

trefniadau llywodraethu ac arweinyddiaeth gliriach ar lefel ranbarthol, ac yn hyrwyddo perthnasoedd gwaith strategol agos.

2.2. Diwylliant sefydliadol

Canfuom ddiwylliant o ddau sefydliad ar bob lefel, un carchar ac un prawf, ac roedd OMiC yn cael ei weld mewn rhai carchardai fel amcan prawf. Roedd prif ffocws cyfundrefnau carchardai ar gynnal diogelwch, ac mewn rhai carchardai roedd hyn yn golygu nad oeddent yn blaenoriaethu gwaith allweddol. Hyrwyddwyd gwaith allweddol i lywodraethwyr i ddechrau fel rhywbeth a oedd yn darparu cynnydd yn nifer y staff ac yn gyfrwng i uwchsgilio graddau swyddogion carchar i ganolbwyntio ar newid bywydau pobl. Fodd bynnag, gwelsom ei bod yn anodd gweithredu hyn mewn sefydliadau heb ddigon o staff a lle nad oedd rhai staff yn gweld eu rôl yn ymestyn y tu hwnt i ofynion diogelwch. Mae rhai staff mwy newydd, yn arbennig, wedi dadrithio gan y diffyg cyfle i gynnal cymorth uniongyrchol i bobl yn y carchar.

Ar lefel leol, cymysg yw'r cyfathrebu gan arweinwyr. Roedd POMs y gwasanaeth prawf mewn rhai carchardai yn aneglur ynghylch a oeddent yn cael mynd i'r asgell, a oedd angen iddynt gael eu hebrwng gan swyddogion carchar ac a oedd caniatâd iddynt fynd â gliniaduron i'r esgyll. Canfuom rai tensiynau rhwng POMs carchardai a POMs prawf, gan gynnwys peth dicter bod POMs prawf wedi cael gweithio o gartref yn ystod trefniadau EDM.

Roedd rhai uwch arweinwyr yn cydnabod bod angen diwylliant a meddylfryd gwahanol i wneud i OMiC weithio. Canfuom fod SPOs yn cael dylanwad cadarnhaol ar waith mewn carchardai fel penaethiaid cyflawni rheolaeth ar droseddwyd, ac fel aelodau gwerthfawr o uwch dimau rheoli carchardai. Fodd bynnag, nid yw SPOs ac OMUs mewn sefyllfa i ddylanwadu'n llawn ar ddiwylliant carchardai eu hunain. Mae rhoi rheolaeth ar droseddwyd wrth galon carchardai yn gofyn am negeseuon cyson gan arweinwyr cenedlaethol bod gwaith allweddol a rheoli troseddwyd yn rhan annatod o ddiogelwch carchardai, ac nad yw'r ddau amcan yn annibynnol ar ei gilydd.

Roedd y rhesymeg dros gyflwyno OMiC yn cynnwys gwella diogelwch a diogeledd yn y carchar. Yn ymarferol, nid yw'r cysylltiad rhwng diogelwch carchardai a rheoli troseddwyd wedi'i wireddu'n llawn, ac nid yw'r ddau amcan bob amser wedi'u cysylltu'n gynhenid. Mae un carchar, er enghraifft, wedi gwneud penderfyniad pragmatig i flaenoriaethu datgloi carcharorion o gelloedd yn hytrach na chyflawni gwaith allweddol. Dim ond pan yw digon o staff y cyflwynir gwaith allweddol, gan fod Covid-19 wedi lleihau nifer y staff sydd ar gael yn sylweddol. Mae penderfyniad strategol wedi'i wneud "*i beidio â chuddio'r hyn y gallwn ac na allwn ei wneud*".

Nid yw HMPPS yn gweithredu fel un sefydliad, yn ymarferol. Er bod OMiC wedi darparu dull cadarnhaol o ddod â charchardai a gwasanaethau prawf ynghyd, mae hefyd wedi amlygu rhai o'r gwahaniaethau mewn diwylliant a blaenoriaethau. Mae gan strwythur HMPPS ddwy linell ar wahân o atebolrwydd rheoli ar gyfer carchardai a gwasanaethau prawf. Roedd atebion posibl a gynigiwyd gan uwch arweinwyr yn cynnwys rhoi cyfarwyddwyr trosfwaol ar gyfer rheoli troseddwyd ar waith ar lefel ranbarthol, a oedd yn eu barn hwy yn gallu ysgogi diwylliant mwy cydlynol drwy HMPPS mwy rhanbarthol, ag un cyfarwyddwr ar gyfer carchardai a gwasanaethau prawf ym mhob rhanbarth ac un uwch dîm rheoli yn canolbwyntio ar leihau aildroseddu a diogelu'r cyhoedd, gan arwain o bosibl at ddull system gyfan mwy integredig. Nid oedd cyfrifoldeb ac atebolrwydd rhwng penaethiaid gwasanaethau rheoli troseddwyd a phenaethiaid cyflawni rheoli troseddwyd ar gyfer darpariaeth OMiC mewn carchardai yn glir.

Cymysg yw lefel yr hyder mewn uwch dimau arwain carchardai a gwasanaethau prawf. Yn CEF Aylesbury, clywsom am eu cyswllt strategol â'r gwasanaethau prawf, a theimlwn yn hyderus bod ganddynt fynediad at y cymorth priodol i ddarparu OMiC. Mewn cyferbyniad, mewn carchar arall, roedd perthnasoedd yn ymddangos yn dameidiog, gyda'r llywodraethwr yn nodi nad oedd unrhyw fewnbwn gan uwch arweinwyr y gwasanaethau prawf, ac uwch arweinwyr y gwasanaethau prawf yn anghytuno â hyn. Clywsom enghreifftiau o densiynau rhwng staff carchardai a phrawf mewn rhai carchardai o hyd.

Nid oedd uwch arweinwyr y gwasanaeth prawf (pawb uwchlaw lefel SPO) yn weladwy yn y ddalfa a byddai'n fuddiol i staff ar bob lefel i hyn newid. Clywsom fod rhai POMs prawf ac SPOs mewn carchardai yn teimlo eu bod wedi'u hynysu oddi wrth eu cydweithwyr yn y gwasanaeth prawf yn y gymuned. Mae newid diwylliant wedi'i rwystro ymhellach gan yr oedi wrth drosglwyddo rheolwyr llinell penaethiaid cyflawni rheoli troseddwy i lywodraethwyr carchardai. Mae hyn wedi golygu bod llywodraethwyr yn dibynnu ar benaethiaid cyflawni rheoli troseddwy i adrodd iddynt yn hytrach na chael rheolwyr llinell uniongyrchol.

2.3. Gweithredu OMiC

Nid yw OMiC wedi'i weithredu'n llawn fel y bwriadwyd, am amrywiaeth o resymau, gan gynnwys effaith Covid-19 a diffyg staff mewn carchardai a gwasanaethau prawf. Mae angen goruchwyliaeth strategol barhaus o weithrediad OMiC, yn arbennig i atgyfnerthu perthnasoedd rhwng carchardai a gwasanaethau prawf, ac i barhau i ymgorffori OMiC mewn carchardai dynion a menywod. Fodd bynnag, mae arweinwyr gweithredu OMiC yn y gymuned ac yn y ddalfa wedi'u dileu, sydd yn gynamserol yn ein barn ni.

Mae risgiau i gyflawni OMiC yn cael eu nodi'n briodol ar lefel ranbarthol a lleol yng nghofrestri risg SLF. Mae'r rhain yn cynnwys Covid-19, staffio, gwaith allweddol a rheoli achosion yn effeithiol, er nad oedd bob amser yn glir sut y byddai cynlluniau cyflawni lleol yn mynd i'r afael â'r risgiau hyn. Mae'r diffyg staff yn parhau i gyfyngu ar yr hyn y gellir ei gyflawni, ac mae'r diffyg hwn yn debygol o barhau am o leiaf y ddwy flynedd nesaf.

Gweithwyr allweddol yw sylfaen OMiC, ac mae uwch arweinwyr yn HMPPS yn llwyr gydnabod canologrwydd a gwerth posibl gwaith allweddol. Fodd bynnag, heb gefnogaeth lawn y gwasanaethau carchardai a phrawf, nid yw gwerth gwaith allweddol wedi'i wireddu. Fe'i cyflwynwyd yn gynnar yn y broses o weithredu OMiC, ar wahân i gydrannau eraill y model, ac efallai bod hyn wedi cyfrannu at y datgysylltiad a welsom rhwng gwaith allweddol a rheoli troseddwy.

Yn y carchardai yr ymwelwyd â hwy, nid oedd gweithwyr allweddol wedi'u hintegreiddio i reoli troseddwy ac yn aml nid oeddent yn gallu cael atebion prydlon gan OMUs i gwestiynau yr oeddent yn eu gofyn ar ran carcharorion. Arweiniodd y sefyllfa hon at aneffeithlonrwydd a thensiynau, gyda carcharorion yn gofyn yr un cwestiwn i sawl aelod o staff. Effeithiwyd hefyd ar gyflwyno sesiynau gwaith allweddol gan y ffaith bod gweithwyr allweddol yn cael eu defnyddio i gyflawni dyletswyddau gweithredol. Er enghraifft, wrth i gyfyngiadau Covid-19 gael eu codi, bu'n ofynnol i staff gyflawni tasgau eraill, megis symud carcharorion i weithdai addysg a chyflogaeth a ailagorwyd.

Canfuom fod mwy o bwyslais ar gyrraedd targedau (nifer) nag ar ansawdd y gwasanaethau a ddarperir. Roedd hyn yn arbennig o wir mewn gwaith allweddol, asesiadau OASys a chwblhau trosglwyddiadau POM i COM. Dywedodd llawer o'r staff y siaradwyd â nhw eu bod yn teimlo'n siomedig ac yn rhwystredig oherwydd hyn, ac roeddent yn teimlo nad oedd yn cynrychioli'r swydd yr oeddent wedi ymrwymo i'w gwneud. Siaradodd POMs, yn arbennig, am eu rôl fwyfwy fel 'swydd ddesg'.

Gwelsom beth tystiolaeth o benaethiaid gwasanaethau rheoli troseddwy a sesiynau gwaith allweddol sy'n sicrhau ansawdd gan reolwyr dalfeydd. Yn CEF Caerdydd, roedd rheolwr dalfa yn cefnogi gwaith allweddol ar un asgell, gan gynnwys trwy fonitro cofnodion nodiadau achos gwaith allweddol a darparu adborth trwy oruchwyliaeth. Gwelsom dystiolaeth hefyd o adborth defnyddiol yn cael ei roi i weithwyr allweddol gan reolwr dalfa yn CEF Lancaster Farms. Fodd bynnag, eithriad yn hytrach na'r rheol oedd y rhain.

Anhawster wrth weithredu'r model yw'r prinder staff prawf yn y gymuned. Mae llwythi gwaith uchel yn arwain at ymgysylltiad hwyr gan COMs, gan adael ychydig o amser yn unig i sefydlu perthnasoedd gwaith adeiladol gyda phobl yn y carchar neu i wneud atgyfeiriadau amserol ar gyfer llety a chymorth ar ôl rhyddhau. Mae rhai POMs yn mynd yn fwyfwy blin wrth orfod mynd ar ôl COMs yn aml. Dywedodd COMs dan bwysau wrthym fod rhaid iddynt flaenoriaethu mynd i'r afael ag anghenion uniongyrchol achosion cymunedol, ar draul canolbwyntio ar unigolion yn y ddalfa.

Roedd rhai llywodraethwyr carchardai yn cael trafferth gweithredu OMiC yn llawn, o ganlyniad i anghenion penodol gwahanol fathau o garchardai. Canfuom nad oedd y model yn cyd-fynd yn dda â charchardai lleol oherwydd yr anghydnawsedd rhwng OMiC a llif troseddwyd (trosglwyddo carcharorion i'r cam priodol o'u taith yn y ddalfa). Yn aml nid oedd cyfrifoldebau'r POMs yn glir rhwng carchardai a oedd yn trosglwyddo. Roedd anawsterau hefyd o ran gweithredu OMiC mewn carchardai hyfforddi, a oedd yn rhyddhau unigolion yn uniongyrchol i'r gymuned heb ddarpariaeth ailsefydlu ddigonol yn ei lle.

Mae'r model OMiC mewn carchardai menywod yn arwain at wasanaeth gwahanol i garcharorion, yn dibynnu ar lefel y cymhlethdod. Roedd carcharorion benywaidd a ddynodwyd fel rhai o gymhlethdod isel a chanolig yn cael gwaith allweddol yn cael ei ddarparu gan swyddog carchar, ac roedd menywod a aseswyd fel rhai cymhleth iawn yn cael amser ychwanegol bob wythnos gyda'u POM carchar neu brawf, yn dibynnu ar haen yr unigolyn. Penderfynir ar hyn gan offeryn cymhlethdod, a ddisgrifiwyd i ni gan ymarferwyr a rheolwyr fel un anodd ei ddefnyddio ac nad oedd bob amser yn dyrannu menywod i'r lefel cymhlethdod gywir.

Er gwaethaf problemau o'r fath, yn ein barn ni, bu'n briodol addasu'r model OMiC i'w deilwra i wahanol fathau o garchardai, megis diogelwch uchel, ystad y menywod ac ystâd agored y dynion, a dylid ymestyn y dull hwn ymhellach. Byddai mwy o hyblygrwydd yn gwasanaethu anghenion gwahanol sefydliadau a charcharorion unigol yn well.

2.4. Staffio

Roedd bylchau sylweddol mewn staffio yn golygu nad oedd carchardai eto'n gallu darparu ar gyfer gwaith allweddol fel y'i bwriadwyd. Roedd hyn yn tanseilio model OMiC, gan ei fod yn golygu nad oedd POMs yn cael eu cefnogi yn eu gwaith gan weithwyr allweddol. Ar lefel genedlaethol, mae angen recriwtio 6,000 o swyddogion carchar, 1,500 o raddau cymorth gweithredol (carchardai) a 1,500 o swyddogion prawf i fodloni gofynion staffio yn y dyfodol. Mae wedi bod yn arbennig o heriol cystadlu â chyflogwyr eraill mewn marchnad fywiog a chadw staff.

Roedd yr holl garchardai a gynhwyswyd yng ngwaith maes yr arolygiad wedi'u staffio yn unol â'u model staffio targed ar gyfer SPOs, ac eithrio un carchar, a oedd heb ddigon o adnoddau o draean. Dim ond tri o'r wyth OMU oedd wedi'u staffio'n llawn â POMs prawf; roedd cyfraddau swyddi gwag yn 56 y cant yn CEF Aylesbury, 55 y cant yn CEF Highpoint, 33 y cant yn CEF Manceinion, 20 y cant yn CEF Caerdydd ac 17 y cant yn CEF Brixton.

Roedd lefelau staffio POM ymhlith swyddogion carchar yn amrywio, gyda CEF Aylesbury, CEF Highpoint, CEF Caerdydd a CEF Ashfield yn gweithredu uwchlaw eu modelau staffio targed i wrthweithio'r prinder POMs prawf. Roedd CEF Manceinion a CEF Brixton yn gweithredu ar eu lefel staffio darged, tra bod gan CEF/YOI Low Newton gyfradd swyddi gwag o 18 y cant ac roedd CEF Lancaster Farms yn gweithredu ar gyfradd swyddi gwag o 15 y cant. Mae carchardai'n ymdrechu i staffio OMUs gyda POMs penodedig ac yn symud tuag at sefyllfa lle nad yw swyddogion carchar yn y rolau hyn yn weithredol.

Roedd dros hanner y COMs, a hanner y POMs, a gyfwelwyd gennym o'r farn nad oedd eu llwyth gwaith 'mor hylaw' neu 'ddim yn hylaw o gwbl'. Roedd dros draean o COMs a bron i ddwy ran o dair o POMs yn dal cyfrifoldeb am 41 o achosion neu fwy. Teimlai dros hanner y COMs a llai na thri chwarter y POMs eu bod wedi cael digon o fewnbwn neu hyfforddiant i deimlo'n ddigon gwybodus am y model OMiC.

Roedd perthnasoedd gwaith rhwng POMs carchardai a phrawf yn gymysg. Roedd perthnasoedd gwaith da mewn rhai carchardai, gyda POMs prawf a POMs carchardai yn cefnogi ei gilydd gyda llwythi gwaith uchel. Fodd bynnag, mewn carchardai eraill roedd tensiynau parhaus rhwng y ddau grŵp oherwydd bod POMs prawf wedi cael gweithio o bell o dan EDMs. Roedd hyn wedi arwain at rai teimladau o ddrwgdeimlad.

Roedd llwythi gwaith, yn gyffredinol, yn rhy uchel i staff ddarparu gwasanaeth o ansawdd uchel. Gwelsom enghreifftiau o POMs a oedd yn dal mwy na 100 o achosion ac a oedd, yn ddealladwy, wedi'u llethu gan y llwyth gwaith hwn. Roedd rhywfaint o dystiolaeth bod COMs yn cwblhau

asesiadau OASys cyn rhyddhau, ond roedd y rhain yn amrywio o ran ansawdd ac yn gyffredinol annigonol, gyda llai nag un o bob tri yn canolbwyntio ar ymgysylltu â'r unigolyn a chadw pobl eraill yn ddiogel. Roedd yn ymddangos bod POMs yn treulio llawer iawn o amser wrth eu desgiau, ac adleisiwyd hyn gan bobl yn y carchar, a ddywedodd nad oedd staff OMU i'w gweld ar yr esgyll.

Gweithwyr allweddol

Roedd bron hanner y gweithwyr allweddol yn teimlo nad oedd eu llwyth gwaith 'mor hylaw' neu 'ddim yn hylaw o gwbl'. Roedd mwy na dwy ran o dair yn gyfrifol am hyd at chwe achos, yn unol â model OMiC. Roedd mwy na dwy ran o dair yn teimlo eu bod 'ddim mor wybodus' neu 'ddim yn wybodus o gwbl' am OMiC, gan nad oeddent wedi cael digon o fewnbwn na hyfforddiant i ddeall y model. Roedd llai na thri chwarter yn teimlo bod ganddynt y sgiliau, y profiad a'r wybodaeth angenrheidiol i gefnogi'r achosion a arolygwyd bob amser neu'r rhan fwyaf o'r amser. Byddai hyfforddiant ehangach o ran nodi anghenion amrywiaeth a datblygu technegau cyfathrebu priodol yn werthfawr – yn arbennig, wrth weithio gyda charcharorion ag anghenion niwro-amrywiol.

Roedd gan gyfran sylweddol o swyddogion carchar lai na dwy flynedd o brofiad. Nid oedd hyfforddiant lefel mynediad swyddogion carchar yn eu galluogi i ddeall OMiC, gwaith allweddol neu agweddau eraill ar y model, megis cynllunio dedfryd.

Ychydig yn unig o ddealltwriaeth a welsom o'r model OMiC mewn carchardai ac yn y gymuned, nac o'r rolau a'r cyfrifoldebau priodol ar gyfer ei weithredu. Er bod ansawdd y gwaith allweddol yn amrywio, roedd yn tueddu i ganolbwyntio ar wiriadau lles. Gwelsom rai enghreifftiau da o weithwyr allweddol yn cefnogi carcharorion unigol gyda bywyd o ddydd i ddydd, gan roi adborth cadarnhaol a negyddol iddynt am eu hymddygiad a'u helpu i baratoi ar gyfer eu rhyddhau.

Fodd bynnag, anaml y gwelsom waith allweddol yn seiliedig ar amcanion y cynllun dedfrydu, ac roedd ychydig yn unig o gysylltiadau â gwaith POMs. Roedd y pandemig wedi effeithio ar gyflawni gwaith allweddol, ac roedd ystâd y carchardai wedi addasu'r model o dan y fframwaith EDM. Roedd hyn yn golygu bod gwaith allweddol, yn arbennig yn ystod rhan gynnar y pandemig, yn cael ei atal dros dro, ei gyflwyno fel sesiwn les neu ei gyflwyno i'r rhai â'r angen mwyaf yn unig.

Mewn rhai carchardai, nid oedd gwaith allweddol yn cael ei gyflawni'n llawn oherwydd diffyg staffio, tra bod CEF/YOI Low Newton wedi rhoi gwaith allweddol ar waith yn llawn. Yn gyffredinol, dywedodd gweithwyr allweddol, sy'n swyddogion preswyl yn bennaf, eu bod yn cael eu traws-leoli'n rheolaidd i gyflenwi am ddiffygion gweithredol yn y carchar. Yn y rhan fwyaf o garchardai, roedd staff yn cael amser i fwrdd o'u prif rôl i gyflawni dyletswyddau gwaith allweddol. Fodd bynnag, nid oedd hyn yn wir mewn rhai carchardai, lle roedd disgwyl i staff gyflawni dyletswyddau gwaith allweddol ar yr un pryd â rolau presennol, gan ychwanegu pwysau ychwanegol.

Roedd trefnu gwaith allweddol yn golygu bod carcharorion i'w gweld yn wythnosol, ac eithrio'r rhai yn yr ystâd diogelwch uchel. Nid oedd y dyraniad o sesiynau gwaith allweddol wythnosol i bob unigolyn bob amser yn cyflawni pwrpas clir, oherwydd weithiau ychydig iawn oedd wedi newid i'r unigolyn o wythnos i wythnos. Yn ein barn ni, dylai fod lle i benaethiaid, rheolwyr troseddwr a gweithwyr allweddol ddefnyddio barn broffesiynol i benderfynu a fyddai gwaith allweddol wythnosol neu bob pythefnos yn diwallu anghenion yr unigolyn orau. Roedd staff a oedd yn cyflwyno gwaith allweddol, a rhai carcharorion yn disgrifio gwaith allweddol fel ymarfer ticio blychau, gan fod staff yn teimlo bod rhaid iddynt ymdrin â rhai pynciau neu bwyntiau er mwyn iddo fod yn gofnod derbyniol gan weithiwr allweddol.

Roedd hyn yn arbennig o amlwg mewn un carchar, lle roedd rhaid i staff nid yn unig gyflwyno eu sesiynau gwaith allweddol eu hunain i garcharorion ar eu llwyth achosion, ond hefyd roedd rhaid iddynt gwblhau'r gwaith hwn ar gyfer carcharorion eraill, nad oedd eu gweithiwr allweddol ar gael, a oedd yn eu rhoi dan bwysau ychwanegol ac roedd yn cyflwyno ychydig o werth yn unig i'r unigolion dan sylw. Fe wnaethom farnu bod yr oruchwyliaeth gan reolwyr, gan gynnwys ansawdd y gwaith allweddol, yn effeithiol mewn llai na chwarter yr achosion.

2.5. TGCh a chyfleusterau

Roedd cyfarfodydd gyda charcharorion unigol yn cael eu cynnal ar yr esgyll, ac roedd diffyg lle penodol i sicrhau y gellid cynnal sgysiau personol gan roi sylw dyledus i gadw charcharorion unigol yn ddiogel. Roedd y rhan fwyaf o'r cyfarfodydd heb eu cynllunio, a byddai cyswllt mwy pwrpasol a chynlluniedig gan POMs yn rhoi mwy o ymdeimlad i garcharorion o werth y cyfarfodydd hyn, yn arbennig pe byddai modd eu trefnu i'w cynnal mewn man penodol.

Roedd dyluniad a chynllun y rhan fwyaf o garchardai yn ei gwneud yn anodd darparu gofod addas, ar gyfer POMs a gweithwyr allweddol, i gael cyfarfodydd gyda charcharorion. Yn hyn o beth, roedd rhywfaint o debygrwydd clir rhwng ystad y dynion a'r menywod: roedd seilwaith y carchardai yn cyfyngu ar y gallu i gynnal cyfarfodydd personol, a chan fod sefydliadau'n adfer ar ôl Covid-19, roedd dod o hyd i amser a lle gyda charcharorion yn anodd i weithwyr allweddol, POMs ac asiantaethau eraill.

Drwy gydol y pandemig, roedd menywod yn CEF/YOI Low Newton wedi bod yn eu huned breswyl yn bennaf, a oedd yn golygu ei bod yn haws hwyluso gwaith allweddol a chyfarfodydd POM. Fodd bynnag, rydym yn deall bod CEF/YOI Low Newton mewn sefyllfa well o bosibl na charchardai eraill ar gyfer menywod, gan ei fod wedi'i staffio'n briodol, ac mae cyfraddau cadw staff yn dda. Felly, efallai nad yw hyn yn gynrychiolaeth gywir o weithrediad OMiC yn yr ystâd fenywaidd.

Roedd cyfarfodydd wyneb yn wyneb â COMs yn anaml ac wedi'u disodli i raddau helaeth gan gynadleddau fideo, er mai cyfarfodydd personol yw'r ffordd fwyaf effeithiol o feithrin perthnasoedd a chefnogi ymataliad. Roedd diffyg cyfleusterau i gyflwyno OMiC yn effeithiol – sef, diffyg ystafelloedd cyfweld pwrpasol, ffonau a slotiau cyswllt fideo. Roedd pwysau llwyth gwaith hefyd yn cyfyngu ar allu COMs i ymweld â charchardai i gynnal cyfarfodydd trosglwyddo tair ffordd gyda POMs a phobl yn y carchar, fel yr anogir gan y model.

Mae datblygiadau mewn TGCh o dan OMiC wedi bod yn ddefnyddiol, gan gynnwys y cyfleuster i COMs weld cofnodion carchardai gweithwyr allweddol a POMs ar systemau cyfrifiadurol prawf. Mae'r defnydd o TGCh i rannu gwybodaeth rhwng POMs a gweithwyr allweddol yn anghyson. Nid yw pob cofnod OMiC ar y DPS yn trosglwyddo i P-NOMIS, ac nid yw gweithwyr allweddol yn gallu gweld cynlluniau dedfryd (nDelius ac OASys). Roedd rhai POMs yn rhoi amcanion y cynllun dedfryd ar y DPS, ond dylid ychwanegu'r rhain fel cofnod agored, ac nid oedd yr holl POMs a gweithwyr allweddol yn deall y broses hon.

Mae diffyg eglurder ynghylch sut y dylid cofnodi cysylltiadau OMiC yn DPS. Er enghraifft, ni ddefnyddiodd rhai staff y math cyswllt cywir i sicrhau bod y cofnod yn cael ei drosglwyddo i nDelius a/neu fe wnaethant ddefnyddio math cyswllt sy'n gofyn am ddyblygu'r cofnod ar draws gwahanol blatfformau. Cofnodwyd y dyddiad trosglwyddo yn 'Offender View' yn DPS; fodd bynnag, anaml y defnyddiwyd y tab hwn gan POMs, ac roedd adegau pan nad oeddent yn ei weld fel mater o drefn yn eu defnydd dyddiol o DPS. Byddai cael y dyddiad mewn lle mwy amlwg yn helpu i ddileu'r broblem hon. Nid oedd y staff yn deall y canllawiau gweithredol ar gysylltiadau OMiC, sydd ar gael ar EQuIP.

Mae gan ddyfodiad technoleg newydd y gallu i wella lefel y cyswllt rhwng COMs a charcharorion, a chyda POMs, sydd bellach yn gallu defnyddio gliniaduron a chyfarfodydd Microsoft Teams yn y carchar. Byddem yn annog llywodraethwyr carchardai a HMPPS i fanteisio ymhellach ar botensial y dechnoleg newydd, er mwyn gwella'r ddarpariaeth. Roedd y materion TGCh a ganfuwyd yn ystâd y dynion hefyd yn gyffredin mewn carchardai ar gyfer menywod, lle nad oedd yn hawdd rhannu gwybodaeth, yn dibynnu ar y ffordd yr oedd yn cael ei rhoi ar y system.

Rydym yn deall y bydd rhaglen ddigidol y Weinyddiaeth Gyfiawnder (MoJ) yn helpu i oresgyn rhai o'r rhwystrau TGCh presennol, gan gynnwys systemau ar wahân gan staff carchardai a phrawf. Nod strategaeth ddigidol 2025 y Weinyddiaeth Gyfiawnder yw darparu gwasanaethau cyflymach ar gyfer ymarferwyr prawf a disodli systemau TGCh digidol etifeddol y gwasanaeth carchardai i gefnogi adsefydlu (MoJ, 2022). Ers mis Ebrill 2022, mae POMs prawf mewn OMUs wedi gallu dod â'u gliniaduron i garchardai. Roedd yn hen bryd i hyn ddigwydd ac mae ganddo'r potensial i helpu gyda throsglwyddo i COMs, a mynychu cyfarfodydd allanol allweddol, gan gynnwys cyfarfodydd

Trefniadau Amlasiantaethol ar gyfer Diogelu'r Cyhoedd (MAPPA). Mewn rhai carchardai, nid oedd gan POMs carchardai fynediad i nDelius oherwydd diffyg trwyddedau sydd ar gael. Mae hyn yn golygu y gallai gwybodaeth allweddol gael ei cholli wrth weithio gyda charcharorion unigol, ac nid oedd COMs, POMs a gweithwyr allweddol sy'n gweithio gyda'r un unigolyn yn deall y risg o niwed yn gyson.

2.6. Casgliadau a goblygiadau

Nid yw'r model OMiC wedi'i weithredu eto fel y bwriadwyd ar draws y gwasanaethau carchardai a phrawf. Er bod y pandemig Covid-19 yn ddiamau wedi cael effaith ar hyn, mae'r sefyllfa wedi'i gwaethygu gan nifer o rwystrau strwythurol. Mae'r cyfrifoldeb rhanbarthol am gyflwyno OMiC yn llwyddiannus wedi'i gymhlethu gan olion traed daearyddol gwahanol grwpiau carchardai a rhanbarthau prawf, ac o ganlyniad, nid yw strategaeth wedi'i throsi'n ddarpariaeth yn gyson. Canfuom ddiwylliannau cwbl wahanol o fewn carchardai a gwasanaethau prawf, ac mae hyn wedi arwain at rai tensiynau ar lefelau rheoli a gweithredol. Mae HMPPS yn ystyried integreiddio llinellau atebolrwydd mewn carchardai a gwasanaethau prawf, ac yn ein barn ni byddai hyn yn cryfhau'r model a rheoli troseddwy.

Mae prinderau cronig o ran staff mewn rhai carchardai a rhanbarthau prawf, ac mae hyn yn amharu'n sylweddol ar ansawdd darpariaeth OMiC. Mae diffyg staff mewn carchardai yn arwain at ddad-flaenoriaethu gwaith allweddol oherwydd ei fod yn cael ei weld fel rhywbeth sy'n cystadlu â chyflwyno'r gyfundrefn. Mae diffyg staff yn y gymuned yn arwain at godi achosion yn hwyr, gan adael amser annigonol i COMs ffurfio perthynas waith adeiladol gyda charcharorion.

Mae TGCh a chyfleusterau mewn carchardai hefyd yn rhwystro darparu OMiC. Nid oes gan weithwyr allweddol fynediad at ddogfennau allweddol ar gyfer rheoli troseddwy, megis cynlluniau dedfryd, ac nid oes gan POMs carchardai fynediad digonol i nDelius oherwydd nad oes ganddynt drwyddedau i'w gweld ar systemau prawf. O ganlyniad, mae ymarferwyr yn cael anhawster wrth gyrchu gwybodaeth a rennir ac nid ydynt yn ymwybodol o wybodaeth allweddol ar gyfer rheoli risg wrth weithio gyda charcharorion unigol.

3. Rheoli troseddwyd yn y ddalfa – cyflawni

Mae'r bennod hon yn ystyried sut mae OMiC yn cael ei roi ar waith ar lefel weithredol gan weithwyr allweddol, POMs a COMs. Mae'n archwilio effaith darpariaeth rheng flaen ar ymatal a chadw pobl eraill yn ddiogel.

3.1. Gweithwyr allweddol

Roedd gan y rhan fwyaf o garcharorion weithiwr allweddol penodol, fel y rhagnodir gan fodel OMiC. Roedd y staff a oedd yn cyflwyno gwaith allweddol yn angerddol am weithio gydag unigolion ond nid oeddent o reidrwydd yn gweld gweledigaeth ehangach rôl gweithiwr allweddol o fewn y model OMiC. Canfuom fod carcharorion yn cael digon o gymorth i deimlo'n gartrefol, yn ddiogel ac yn ddigynnwrf mewn bron i ddwy ran o dair o achosion. Roedd elfennau cadarnhaol o waith allweddol yn cynnwys sesiynau yn archwilio newidiadau mewn hwyliau, ar hyrwyddo gwell agweddau at staff ac ar ddiogelwch yr unigolyn yn y ddalfa.

Roedd materion a phryderon carcharorion yn cael eu nodi a'u datrys mewn mwy na hanner yr achosion. Roedd enghreifftiau cadarnhaol yn cynnwys meithrin perthnasoedd a gwirio cynnydd atgyfeiriadau. Pan oedd gwaith allweddol cyson yn digwydd, gwelsom berthynas dda yn datblygu rhwng y carcharorion unigol a gweithwyr allweddol, gan arwain at sgysiau am fywyd yn y carchar a dilyniant. Mewn achosion eraill, gwelsom garcharorion yn mynegi pryderon – er enghraifft, am eu hiechyd neu gysylltiad â'u teulu; er bod y rhain yn cael eu cydnabod, ni chynigiwyd unrhyw gymorth ffurfiol heblaw 'monitro'.

Yn CEF/YOI Low Newton, roedd ansawdd y gwaith allweddol yn uchel, yn arbennig gydag unigolion cymhleth iawn. Roedd tystiolaeth bod rôl POM a gweithiwr allweddol yn helpu i ysgogi a gosod nodau gyda charcharorion unigol i helpu menywod i wneud cynnydd. Gwelsom achosion lle roedd y gweithiwr allweddol yn adnabod yr unigolyn o ddedfryd flaenorol ac yn gallu ei helpu ar unwaith i deimlo'n sefydlog ac yn ddiogel. Er bod gwaith allweddol yn dda, nid oedd staff a rheolwyr yn priodoli hyn i'r model OMiC, ond yn hytrach i hyfforddiant ychwanegol. Roedd gan y carchar weithiwr allweddol o amgylchedd wedi'i gynllunio'n seicolegol wybodus (PIPE), lle mae staff yn cael hyfforddiant ychwanegol i ddatblygu gwell dealltwriaeth seicolegol o'u gwaith. Roedd gwaith allweddol yn digwydd yn rheolaidd ac yn canolbwyntio'n dda ar gynllunio rhyddhau ac annog ymddygiad cadarnhaol. Er bod y cyfathrebu rhwng y POM a COM yn gyfyngedig, cofnodwyd cofnodion gwaith allweddol yn glir.

Ar y cyfan, nid oedd sesiynau gyda gweithwyr allweddol wedi'u strwythuro na'u cynllunio'n ffurfiol. Gwelsom dystiolaeth annigonol eu bod yn herio ymddygiad ac agweddau carcharorion unigol pan oedd angen hyn. Ni welsom lawer o enghreifftiau o adolygu unrhyw daflenni gwaith yn y celloedd neu ddeunyddiau addysgol yn cael eu defnyddio gan garcharorion. Roedd sesiynau gwaith allweddol yn aml yn cael eu cyflwyno fel ymarfer gwrando gan y gweithiwr allweddol, ac roedd cofnodion gwaith allweddol yn aml yn cynnwys gwybodaeth gyfyngedig.

Fe wnaeth gweithwyr allweddol ymdrechion digonol i annog ymddygiad cadarnhaol ac i fynd i'r afael ag ymddygiad negyddol. Gwelsom enghraifft o reoli ymddygiad yn dda gan weithiwr allweddol yn CEF Lancaster Farms. Roedd y gweithiwr allweddol yn gwybod bod y carcharor eisiau symud ymlaen i'r lefel breintiau uwch, a rhoddodd adborth cadarnhaol a negyddol iddo am ei ymddygiad, ac anogaeth briodol. Buont yn monitro ei ymddygiad ac yn cysylltu â'r POM i fynd ar drywydd ei gynnydd tuag at statws uwch. Pan enillodd y carcharor y statws hwn, atgoffodd y gweithiwr allweddol ef ei bod yn hawdd ei golli a'i annog i barhau â'i ymddygiad cadarnhaol.

O dan y model OMiC, mae gweithwyr allweddol a charcharorion i fod i ddefnyddio offeryn gwirfoddol a elwir yn 'gynllun dilyniant'. Mae hwn wedi'i gynllunio i ategu'r cynllun dedfryd, yn hytrach na'i ddisodli. Ei nod yw cefnogi gweithwyr allweddol a charcharorion i adeiladu perthynas, tra'n helpu carcharorion i deimlo'n ddiogel yn y ddalfa a gosod targedau. Fodd bynnag, canfuom nad yw hwn yn cael ei ddefnyddio. Gwelsom un cynllun dilyniant yn y 100 o achosion a arolygwyd

gennym, ac nid oedd llawer o weithwyr allweddol y siaradon ni â hwy yn ymwybodol o'i fodolaeth. Gallai'r offeryn hwn fod yn arbennig o ddefnyddiol i garcharorion ar remand neu heb eu dedfrydu.

Ni chynhaliwyd digon o sesiynau gwaith allweddol gyda'r gweithiwr allweddol a enwyd ar adegau penodedig neu reolaidd. I rai carcharorion unigol, roedd gwaith allweddol yn golygu cyswllt achlysurol neu ad hoc gyda'u gweithiwr allweddol penodol. Roedd hyn oherwydd prinder staff, gweithwyr allweddol yn cael eu hanfon i ddyletswyddau eraill, patrymau sifft neu'r gweithiwr allweddol yn gweithio ar asgell wahanol i'r carcharor dan sylw. Roedd rheoli carchardai a symud carcharorion yn aml yn rhwystrau i waith allweddol rheolaidd.

Er bod cyswllt gweithiwr allweddol yn digwydd yn aml mewn llawer o achosion, roedd yn aml yn brin o ddyfnder ac ystyr, ac roedd yn debycach i wiriad lles na rhyngweithiad pwrpasol. Nid oedd gwaith allweddol yn bwydo'n ddigonol i reolaeth ar droseddwy'r nac i unrhyw waith a wnaed gan POMs. Roedd cyswllt cyfyngedig â swyddogion rheoli troseddwy'r yn golygu nad oedd gweithwyr allweddol yn cyfeirio llawer at gynlluniau risg neu ailsefydlu, ac felly nid oedd yr arolygwyr yn ystyried bod gwaith allweddol yn gwneud cyfraniad ystyrlon at reoli achosion.

Canfuom ddigon o fyfyrion ar gynnydd drwy gydol y ddedfryd mewn chwarter o achosion. Nid oedd gweithwyr allweddol yn ymwybodol o dargedau cynllun dedfryd, gan nad oedd y rhain yn hygyrch iddynt drwy OASys. Nid oedd rhai gweithwyr allweddol y siaradwyd â hwy am wybod am fanylion y drosedd, gan nad oeddent yn gweld y wybodaeth hon yn berthnasol i'w rôl. Roedd hyn yn creu risg na fyddai gweithwyr allweddol yn gallu nodi unrhyw drosedd sy'n cyfateb i ymddygiad neu, fel mewn un enghraifft o arfer gwael, annog cyswllt â phartner a oedd yn ddioddefwr cam-drin domestig.

Mae gwaith allweddol yn cael ei yrru gan broses, ac nid oedd rhai carcharorion yn gweld gwerth sgysiau wythnosol. Gallai dull brysbennu, o fewn paramedrau penodol, o ran anghenion, fod yn fwy buddiol. Byddai galluogwyr eraill yn cynnwys rhoi mynediad i OASys i weithwyr allweddol i'w galluogi i ddeall cynlluniau dedfryd.

Mae integreiddio gweithwyr allweddol o fewn yr Unedau Rheoli Troseddwy'r yn eu galluogi i feithrin perthnasoedd lle mae rolau a chyfrifoldebau yn cael eu deall yn dda. Canfuom fod rheolwyr gwarchodaeth yn CEF Caerdydd a CEF Lancaster Farms wedi croesawu pwrpas gwaith allweddol yn llawn ac wedi monitro ei ansawdd trwy ddarparu goruchwyliaeth yn canolbwyntio ar reoli achosion. At ei gilydd, fodd bynnag, nid yw gweithwyr allweddol wedi derbyn hyfforddiant digonol; dywedodd gormod o'r carcharorion a gyfwelwyd gan DWRM nad oeddent yn adnabod eu gweithiwr allweddol nac yn deall eu rôl. Er enghraifft, dywedodd un:

"Fy ngweithiwr allweddol - dydw i ddim wir yn gwybod pwy yw hi nawr, y rhai o'r blaen, oherwydd maen nhw'n swyddogion y byddai'n well ganddyn nhw eistedd yn y swyddfa yn yfed coffi ac anwedd na gwneud rhywbeth sydd o fudd i chi".

Enghraifft o arfer gwael

Dedfrydwyd Leo i'r ddalfa am droseddau ymosodiad rhywiol ac ymddygiad rheoli a gorfodi. Cafodd Leo ddau weithiwr allweddol gwahanol yn y carchar. O fis Chwefror 2022, dirywiodd ei ymddygiad yn sylweddol, ac roedd yn ymddangos bod hyn yn gysylltiedig ag iechyd meddwl (a oedd yn ffactor risg iddo). Ni thrafodwyd hyn ag ef ac ni chafodd y cofnodion ymddygiad negyddol dilynol eu harchwilio'n ddigonol gydag ef gan y gweithwyr allweddol. Bu trafodaeth ynghylch ei ryddhau, a chynghorwyd ef i gysylltu â gweithwyr ailsefydlu, ond ni chynigiwyd unrhyw gymorth gyda hyn. Roedd ganddo anabledd dysgu ac roedd angen mwy o gefnogaeth arno. Nid oedd cyswllt yn bodloni'r amllder a ragnodwyd ac nid oedd yn rheolaidd, gyda chyfnod o dri mis lle nad oedd unrhyw gyswllt o gwbl.

3.2. Rheolwyr troseddwy'r yn y carchar

Ychydig iawn o unigolion yn y sampl achosion oedd wedi cael ymweliadau rheolaidd gan eu Prif Swyddogion Meddygol a ddyrannwyd iddynt. Ni chafodd hyn ei helpu gan nifer y Swyddogion

Monitro a oedd yn gweithio o gartref, ar adeg yr arolygiad. Roedd diffyg cyfleusterau ac nid oedd gofod cyfweld bob amser ar gael i Swyddogion Canlyniadau weithio gydag unigolion. Mewn rhai carchardai, nid oedd yn glir pryd roedd POMs yn gallu mynd ar yr asgell, ac arweiniodd hyn at iddynt fynd i mewn i gelloedd i gael sgysiau preifat oherwydd nad oedd unrhyw ddewisiadau amgen addas eraill. Felly, roedd gan rai carcharorion ganfyddiad negyddol o'r broses rheoli troseddwy, gan nad oeddent yn gwerthfawrogi cyfarfodydd ar laniadau, ni waeth pa mor gyfiawnadwy oedd hynny.

Roedd gan rai POMs ddiddordeb gwirioneddol mewn gwneud gwaith strwythuredig gydag unigolion ond nid oedd ganddynt y capasiti. Dywedodd rhai bod cyswllt â charcharorion yn adweithiol ac yn canolbwyntio ar dasgau penodol â chyfyngiad amser. Roedd hyn yn golygu na allent wneud gwaith rhagweithiol i nodi a mynd i'r afael ag anghenion yn ymwneud â throsglwyddu trwy gyswllt rheolaidd, cwblhau gwaith sy'n canolbwyntio ar drosglwyddu neu gyfeirio at ymyriadau. Mewn rhai carchardai, symudwyd POMs carchardai i ddyletswyddau gweithredol i gyflenwi am ddiffygion mewn adrannau eraill. Unwaith yr oedd trosglwyddo i COMs wedi digwydd, roedd rhai o'r farn 'nad fy nghyfrifoldeb i yw hyn mwyach'. Nid yw hyn yn cyd-fynd â'r model OMIC, ac roedd lefel y cymorth a ddarperir ar gyfer COMs yn amrywio rhwng sefydliadau.

Ychydig iawn o gyswllt a welsom rhwng POMs a gweithwyr allweddol, a dywedodd un POM wrthym: "Nid yw'n rhywbeth yr ydym yn ei wneud". Roedd y datgysylltiad rhwng gwaith allweddol ac OMUs yn golygu nad oedd POMs ar y cyfan yn cael eu cefnogi gan weithwyr allweddol wrth gwblhau tasgau rheoli troseddwy.

Roedd llawer o'r gwaith a welsom yn cael ei wneud gan POMs ar dargedau â chyfyngiad amser megis adroddiadau ac asesiadau, a phrin oedd yr amser a dreuliwyd yn cynnal goruchwyliaeth ystyrlon. Dywedodd llawer o'r ymarferwyr y siaradom â nhw fod llwythi achosion yn uchel, a bod prosesau newydd, megis categorio digidol, yn cymryd mwy o amser i'w cwblhau. Nid oedd rôl POM y carchar yn cael ei gweld fel carreg gamu ar gyfer cyfleoedd dyrchafiad traws-sector; fe'i disgrifiwyd fel: "*lle i fynd pan ydych wedi gorflind*". Canfuom rywfaint o waith da yn CEF Lancaster Farms, lle roedd carcharorion unigol yn cael llyfrau gwaith yn y celloedd i fynd i'r afael ag amrywiaeth o feysydd, gan gynnwys ymwybyddiaeth o ddioddefwyr.

Mae cyfyngiadau Covid-19 a llwythi achosion POM uchel wedi golygu nad yw rhai unigolion yn symud ymlaen i garchar agored mewn modd amserol. Nid oedd unrhyw raglenni mewn rhai carchardai oherwydd materion staffio, a oedd hefyd yn ychwanegu at yr oedi hwn. O ganlyniad, nid oedd rhai o'r cynlluniau dedfryd yn gyraeddadwy.

Fodd bynnag, canfuom fod POMs wedi ymrwymo i wneud gwaith da. Mewn rhai o'r achosion a welsom, roeddent yn mynd y tu hwnt i'w cylch gorchwyl oherwydd bylchau yn y gwaith a gwblhawyd yn y gymuned, a achoswyd gan bwysau staffio a llwyth gwaith. Roedd cydleoli POMs a'r Uned Rheoli Troseddwy ehangach wedi arwain at well perthnasoedd gwaith ac yn galluogi staff i drosglwyddo sgiliau ac ymdopi'n well â phwysau llwyth gwaith, er bod rhai eithriadau. Mewn un carchar, roedd POMs carchardai mwy sefydledig yn llai ymroddedig i weithio ar y cyd â POMs prawf. Roedd POMs mwy newydd yn ymgysylltu llawer mwy.

Roedd POMs yn deall pwysigrwydd canolog y berthynas gyda'r carcharor unigol. Roedd yn ymddangos bod natur ymatebol a dibynadwy, a chyfathrebu'n dda, yn gwneud gwahaniaeth mawr i les carcharorion. Ymatebodd carcharorion unigol yn dda i staff yn gwneud yr hyn yr oeddent yn dweud y byddent yn ei wneud, neu i fynd yn ôl atynt i egluro unrhyw oedi.

Mae'r enghreifftiau dilynol yn dangos bod arfer da yn bosibl.

Enghraifft o arfer da – CEF Lancaster Farms

Roedd Theo yn bwrw dedfryd o ddwy flynedd am ymosod ac roedd ganddo hanes o droseddau treisgar yn ymwneud â chamddefnyddio alcohol.

Yn eu cyfarfod cyntaf, ymddiheurodd y POM am beidio â mynd i'w weld oherwydd cyfyngiadau Covid-19. Gofynnodd y POM i Theo feddwl am amcanion y cynllun dedfryd, dilynodd hyn i fyny a chefnogi ei hunan-atgyfeiriad i Kainos, rhaglen ymddygiad troseddol a gynlluniwyd i ddatblygu meddwl ac ymddygiad rhag-gymdeithasol. Yn eu cyfarfodydd bu'r POM yn trafod yn rheolaidd sut roedd D yn teimlo a thrafodwyd atgyfeirio i'r tîm mewngymorth iechyd meddwl. Cysylltodd y POM â'r COMgan ddal i'w ddiweddarau. Roedd cysylltiadau da rhwng yr holl bartion.

Ar un achlysur, ychydig cyn y Nadolig, collodd y POM Theo pan oedd hi ar yr asgell. Dilynodd hyn ag e-bost i ddweud y byddai'n ei weld yn y Flwyddyn Newydd, ac esboniodd sut i gysylltu â'r OMU dros y Nadolig. Pan roddodd rywfaint o wybodaeth anghywir iddo am y COM, ysgrifennodd ato i gywiro hyn ac i ymddiheuro, gan roi tystiolaeth o berthynas barchus.

Mynychodd y POM adolygiad ar ôl y rhaglen a chanmol Theo am orffen y cwrs Kainos, hyd yn oed pan oedd wedi meddwl am roi'r gorau iddi. Rhoddodd gyngor ymarferol ar gadw trefn o godi'n gynnar yn y bore ar ôl iddo orffen y cwrs, fel paratoad da ar gyfer rhyddhau. Pan fethodd sesiwn Strength Inside, cysylltodd y POM â'r gweithiwr allweddol i ddarganfod pam. Darparodd hyn dystiolaeth o berthynas waith dda rhwng pawb dan sylw, a chyfathrebu da ag ef.

Enghraifft o arfer da – CEF Ashfield

Roedd Tom yn bwrw dedfryd o saith mlynedd am drosedd rywiol.

Gwnaeth y POM atgyfeiriadau clir ar gyfer ymyriadau a'i helpu i gwblhau cofnodion dysgu yn gysylltiedig â'i droseddau, megis diddordebau rhywiol a chaniatâd. Roedd sesiynau gyda'r POM yn canolbwyntio ar droseddau a pharôl, ac roedd y POM yn annog cysylltiad â'r COM. Yna cwblhaodd y POM gwaith cydgrynhoi ar ôl y rhaglen cyn i'r carcharor gael ei ryddhau, a briffio'r COM fel y gallai'r gwaith barhau ar ôl ei ryddhau.

Dywedodd POMs eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi'n dda gan eu rheolwyr llinell uniongyrchol, er nad oeddent yn cael goruchwyliaeth sy'n canolbwyntio ar achosion ar y cyfan (ac eithrio yn CEF/YOI Low Newton), oherwydd eu llwythi gwaith eu hunain a rhai'r SPO. Roedd graddau amrywiol o gymorth gweinyddol, a arweiniodd at rai staff yn cael eu cefnogi'n well nag eraill i wneud y gwaith gofynnol.

Trosglwyddo

Mewn 60 y cant o achosion, nid oedd y trosglwyddiad o POM i COM yn ddigon amserol nac effeithiol. Nid oedd rhai POMs a rheolwyr yn deall yr angen am asesiad OASys cyn trosglwyddo. Roedd rhai o'r farn bod y dasg hon yn fwy addas i'r COM ei chwblhau, gan y byddai'r COM yn rheoli'r asesiad cyn rhyddhau a chyfnod y drwydded yn y gymuned. Yng Nghymru, mae mesur cysgodol wedi'i ddatblygu i olrhain a yw'r OASys cyn trosglwyddo wedi'i gwblhau. Mae hyn yn ysgogiad defnyddiol i wreiddio dealltwriaeth o'r gofyniad hwn ac i annog staff i gwblhau'r asesiad mewn pryd.

Mae'r COM yn dechrau ar waith cyn rhyddhau yn ystod y cyfnod ailsefydlu neu barôl (7.5 mis cyn rhyddhau neu'n arwain at wrandawriad parôl). Disgwylir i COMs gysylltu â'r POM yn ystod y cyfnod hwn, i sicrhau bod gwybodaeth yn cael ei rhannu ac i gael dealltwriaeth dda o'r carcharor unigol.

Ychydig o wybodaeth a welsom mewn asesiadau i helpu'r unigolyn i'w ryddhau. Mewn llawer o achosion, roedd asesiadau naill ai heb eu cwblhau neu nid oeddent yn cynnwys newidiadau sylweddol a oedd wedi digwydd yn ystod cyfnod yr unigolyn yn y carchar. Nid oedd llawer o synnwyr bod rheoli troseddwy yn broses barhaus ar gyfer y carcharor unigol. Fel y dywedodd un carcharor wrthym:

“Pan nad oes gennych chi gyfathrebiadau rhwng dau barti, does dim dealltwriaeth, does dim cynllunio, mae’r cyfan wedi bod yn unochrog heb unrhyw ateb...”

Canfuom fod llawer o drosglwyddiadau wedi’u cychwyn gan COMs, gydag un POM profiadol yn dweud wrthym “*nad oedd wedi mynd i’r afael ag OMic mewn gwirionedd*”. I’r gwrthwyneb, roedd rhai POMs yn ei chael yn anodd nodi’r COM oedd yn gyfrifol ac yn disgrifio gorfod “*mynd ar ôl yn gyson*” i sicrhau ymateb. Gwelsom hefyd enghreifftiau o drosglwyddo rhwng POM a COM yn digwydd dros y ffôn neu drwy e-bost, heb unrhyw ymgysylltu â’r carcharor unigol. Roedd hwn fel arfer yn fater o adnoddau ac o werth cyfyngedig i’r carcharor. Canfuom fod rhai negeseuon e-bost ynghylch trosglwyddo wedi’u sbarduno gan adolygiad yr arolygiad o’r achos.

Dywedodd carcharorion eu bod yn teimlo “*yn y tywyllwch*” ynghylch pwy oedd eu POM a’u COM ac ychydig iawn a wyddent am eu cynlluniau dedfryd. Mewn un carchar, er enghraifft, nid oedd unrhyw gysylltiad rhwng carcharorion a’u POMs; roedd hyn yn arwyddocaol, o ystyried bod y carchar yn garchar ailsefydlu dynodedig a bod carcharorion ar fin cael eu rhyddhau yn fuan. Dywedodd un carcharor wrthym:

“Neilltuwyd rhywun i mi, ond nid wyf erioed wedi cyfarfod ag ef, erioed wedi cael cyfarfod ag ef o gwbl ac rwyf wedi bod yma ers blwyddyn”.

Yn fwy cadarnhaol, canfuom dystiolaeth o’r COMs a’r POMs yn cymryd agwedd gysylltiedig at barôl, gan gefnogi a herio ymddygiad cadarnhaol a negyddol carcharorion unigol. Yn gyffredinol, fodd bynnag, nid oedd trosglwyddo i’r COM ar ôl 7.5 mis (ar gyfer achosion etifeddiaeth NPS) a 12 wythnos (ar gyfer achosion CRC etifeddol) cyn rhyddhau yn caniatáu digon o amser i’r COM adeiladu perthynas waith effeithiol gyda’r unigolyn ac i wneud atgyfeiriadau angenrheidiol i gefnogi rhyddhau. Dywedodd rhai carcharorion wrthym eu bod yn digio wrth “*ymddangosiad sydyn munud olaf*” eu “*swyddog allanol*” mor hwyr yn eu dedfryd. Darparodd hyn fan cychwyn negyddol lle roedd rhaid i COMs gyfathrebu negeseuon anodd am unrhyw reolaethau a fyddai’n cael eu rhoi ar waith, ac unrhyw amodau trwydded cyfyngol.

3.3. Rheolwyr troseddwr cymunedol

Roedd llawer o COMs y buom yn siarad â nhw yn aneglur ynghylch disgwyliadau ar ôl trosglwyddo a’r gofyniad i gwblhau asesiadau OASys. Roedd rhai yn meddwl bod rhaid iddynt gynnal asesiad ar ôl trosglwyddo, a rhai’n meddwl bod rhaid ei gynnal ychydig cyn neu ar ôl rhyddhau. Gwaethygyd hyn gan brinder staff yn y gymuned; disgrifiodd llawer o COMs waith cyn-rhyddhau fel “*ar waelod y rhestr o flaenoriaethau*”.

Roedd rhai ymarferwyr a rheolwyr wedi drysu ynghylch y gwahanol lefelau o wasanaeth a ddarperir i achosion blaenorol y CRC a’r NPS. Mae gwaith COM yn dechrau 12 wythnos cyn rhyddhau ar gyfer y cyntaf, a 7.5 mis cyn rhyddhau ar gyfer yr olaf. Mae hyn yn annhebygol o gydraddoli yn y tymor byr. At hynny, mae’r meini prawf ar gyfer dyrannu’n gynnar ar ôl 15 mis ar gyfer achosion proffil uchel yn gymhleth, ac nis deallir raddau helaeth.

Roedd dyrannu’r achos i’r COM yn amserol yn y rhan fwyaf o achosion. Mewn llawer o achosion, fodd bynnag, dim ond yn ddiweddarach o lawer yr ymgysylltodd y COM â’r achos, er i ni ganfod bod COMs yn aml yn gwneud eu gorau i wneud iawn am dir coll ar ôl iddynt ddod yn gysylltiedig. Mae ymgysylltu amserol yn bwysig gan ei fod yn caniatáu i dasgau allweddol gael eu cwblhau, megis atgyfeirio i MAPPA ac i safleoedd cymeradwy, a gosod amodau trwydded.

Datblygwyd perthnasoedd effeithiol rhwng y COM, y POM a’r carcharor, gyda chymorth gan y gweithiwr allweddol lle bo’n berthnasol, mewn llai na hanner yr achosion. Canfuom achosion lle dyrannwyd COMs yn hwyr ac ychydig o waith cyn rhyddhau a ddechreuwyd, er gwaethaf y ffaith bod y carchar yn ceisio cynnwys y gymuned. Roedd lefel a natur y cyswllt cyn rhyddhau yn ddigonol i gefnogi ymataliad mewn 37 y cant yn unig o achosion. Gwelsom hefyd achosion lle cysylltodd y

COM â'r POM yn brydlon i geisio trefnu cyswllt, ond ni ddigwyddodd hyn oherwydd nad oedd y POM ar gael ac, o ganlyniad, ni ddigwyddodd y trosglwyddo. Defnyddiwyd llawer o asesiadau blaenorol heb adolygiad digonol, ac nid oedd hyn yn ddigon i gefnogi rhyddhau.

Mae'n bwysig i COMs fynd i garchardai, fel y gallant ddatblygu perthnasoedd gwaith effeithiol a sicrhau bod achosion yn cael eu rheoli ar y cyd. Roedd cyfarfodydd personol yn fwy buddiol na'r rhai a gynhaliwyd trwy gyswllt fideo neu gyswllt ffôn. Yn y rhan fwyaf o achosion, fodd bynnag, ni chynhaliwyd cyfarfodydd trosglwyddo wyneb yn wyneb, gan nad oedd staff y gymuned na'r ddalfa wedi cymryd yr awenau i'w trefnu, a chaniatawyd i'r achosion lithro. Mewn rhai achosion, cynhaliwyd apwyntiadau cyswllt fideo cyn rhyddhau, er nad oedd y POM bob amser yn mynychu'r rhain. Roedd COMs yn gweithio'n gymharol fwy effeithiol yng Nghymru, lle roedd achosion yn cael eu dyrannu gan SPO, gyda rhestr o dasgau, a oedd yn atgyfnerthu dealltwriaeth COMs o'r hyn oedd ei angen.

Weithiau roedd cyfraniadau COMs i weithdrefnau cyn rhyddhau yn cael eu rhwystro gan newidiadau rheolaidd i swyddogion prawf, o ganlyniad i addasiadau yn y llwyth gwaith. Achosodd asesiadau cyn rhyddhau hwyr oedi cyn i garcharorion gael eu hatgyfeirio am le mewn safle cymeradwy. Mewn rhai rhanbarthau prawf, roedd angen atgyfeiriadau 12 mis cyn rhyddhau.

3.4. Ymatal

Fe wnaeth rhai carcharorion, ymarferwyr a rheolwyr godi pryderon ynghylch terminoleg y model, ac roeddem yn ystyried bod y term 'rheoli troseddwy'r yn hen ffasiwn ac yn groes i theori ymatal. Mae ymchwil a gynhaliwyd gan Arolygiaeth Prawf EF yn pwysleisio'r angen i fabwysiadu dull unigoleddig, datblygu perthnasoedd cadarnhaol a chydabod ac adeiladu ar gryfderau pobl, yn hytrach na chanolbwyntio ar ddiffygion unigolyn yn unig (Prawf EF, 2020). Mae sut a pham y mae pobl yn rhoi'r gorau i droseddu wedi'i fynegi ymhellach gan McNeill a Maruna (2007): '...dylai iaith ymarfer ymdrechu i gydnabod potensial a datblygiad cadarnhaol yn gliriach a dylai geisio osgoi uniaethu pobl â'r ymddygiad yr ydym am iddynt ei adael ar ôl'.

Nid oedd ymatal yn cael ei gefnogi'n ddigonol gan waith allweddol neu gan weithgarwch cynlluniedig trwy gydol y daith yn y ddalfa. Roedd pwysau staffio yn ei gwneud yn anodd canolbwyntio'n gyson ar ymatal, ac roedd rhai o staff y carchar yn teimlo bod carcharorion yno i gadw eu pennau i lawr a gorffen eu dedfryd. Dim ond ar adegau prin y gwelodd gweithwyr allweddol yr angen i gysylltu â POMs.

Nid oedd asesiadau OASys bob amser wedi'u diweddarau gan COMs ar ôl trosglwyddo. Lle roedd hyn wedi'i wneud yn dda, roedd COMs yn cymryd rhan weithredol mewn asesu a chynllunio dynamig, ac roedd holiaduron hunanasesu wedi'u cwblhau, a oedd yn nodi meysydd penodol i fynd i'r afael â hwy.

Mae'r tabl isod yn dangos barn yr arolygydd am y ffactorau allweddol sy'n gysylltiedig â throseddu, cyn rhyddhau.

Ym marn yr arolygydd, pa ffactorau sydd bwysicaf yn gysylltiedig â throseddu?	%
Llety	59
ETE	35
Cyllid, budd-daliadau a dyled	43
Teulu a pherthnasoedd	67
Ffordd o fyw (gan gynnwys ffrindiau a chymdeithion)	71
Camddefnyddio alcohol	29
Camddefnyddio cyffuriau	56

Meddwl ac ymddygiad	82
Agweddau at droseddu	73
Dim un o'r uchod	0

Y ffactorau a gysylltwyd agosaf â throddeddu oedd meddwl ac ymddygiad, agweddau at droseddu, ffordd o fyw a llety.

Roedd gwaith asesu wedi nodi cryfderau a ffactorau amddiffynnol yr unigolyn mewn llai na hanner yr achosion. Mewn gormod o achosion, ychydig o waith a wnaed i archwilio ymatal ac adeiladu ar gryfderau posibl.

Nid oedd nodiadau gweithwyr allweddol yn cael eu defnyddio'n ddigonol i lywio gwaith asesu, nac i gefnogi rheoli risg. Mewn enghraifft o arfer gwael, gofynnodd carcharor i'w weithiwr allweddol am gael cyswllt ffôn gyda'i 'ffrind' a datgelodd fod y ffrind hwn yn droseddwr rhyw cofrestredig. Dogfennwyd ei fod wedyn yn cael cyswllt dyddiol â'r 'ffrind' hwn, ac ni chafodd hyn ei adolygu'n ddigonol gan y COM. Nid oedd COMs yn cynnal adolygiadau ffurfiol o asesiadau yn aml.

Mewn achosion a reolwyd yn well, roedd gwaith a wnaed yn y ddalfa yn rhan o'r gwaith asesu a chynlluniau dilynol, ac yn cynnwys mewnbwn gan y carcharor unigol. Roedd rhai cynlluniau'n canolbwyntio ar gefnogi ymatal – er enghraifft, drwy nodi troseddu sy'n digwydd mewn ardal benodol ac ystyried llety mewn ardal wahanol. Mewn achosion eraill, nodwyd anawsterau iechyd meddwl a risg i'r hunan a rhoddwyd cynlluniau addas ar waith, megis llety â staff 24 awr ar ôl rhyddhau a threfnwyd asesiadau Deddf Gofal i asesu anghenion.

Roedd cynllunio yn adeiladu ar gryfderau a ffactorau amddiffynnol yr unigolyn, gan ddefnyddio ffynonellau cymorth posibl, mewn ychydig llai na hanner yr achosion. Mewn llawer o achosion, nid oedd digon o gynlluniau i weithio gydag asiantaethau allanol, naill ai oherwydd bod yr achos wedi'i ddyrannu i'r COM yn hwyr neu oherwydd bod gwaith cyn rhyddhau wedi dechrau'n hwyr yn y ddedfryd. Yn aml, ni chynhaliodd COMs adolygiad ffurfiol o gynlluniau, ac arweiniodd hyn at ddiffyg eglurder ynghylch camau gweithredu ac amcanion gweddilliol a rhai'r dyfodol.

Roedd diffygion mewn asesu a chynllunio yn golygu bod y gwasanaethau cyn rhyddhau a oedd fwyaf tebygol o leihau aildroseddu a chefnogi ymatal wedi'u nodi mewn ychydig llai na hanner yr achosion. Yn rhy aml, nid oedd cynlluniau ffurfiol yn adlewyrchu'n ddigonol y gwaith a wnaed yn y ddalfa, ac nid oedd amcanion y dyfodol yn cael eu gwneud yn glir.

Roedd lefel a natur y cyswllt cyn rhyddhau yn ddigon i leihau aildroseddu ac i gefnogi ymatal mewn ychydig dros draean yn unig o achosion. Mewn rhai achosion, roedd y carcharor unigol wedi cychwyn cyswllt â'r COM, ac roedd yn ymddangos bod hyn oherwydd eu pryderon ynghylch cael eu rhyddhau yn y dyfodol agos. Nid oedd ymgysylltu â'r carcharor bob amser yn ychwanegu gwerth at gynlluniau rhyddhau.

3.5. Cadw pobl yn ddiogel

Roedd rhai gweithwyr allweddol yn ansicr ble y dylent gofnodi pryderon diogelu'r cyhoedd, gan gredu pe byddent yn cofnodi'r rhain ar P-NOMIS, y gallai'r carcharor ofyn am ei weld, ond pe byddent yn ei gofnodi'n gywir fel adroddiad digwyddiad, ni fyddai'n cael ei weld gan y bobl gywir ym maes rheoli troseddwy. Ni roddodd POMs a COMs ddigon o sylw i gofnodion gweithwyr allweddol ar systemau cofnodi carchardai a phrawf, gydag un aelod o staff yn dweud wrthym: *"...mae pwrpas gwaith allweddol ar goll yma"*.

Dyrennir adroddiadau parôl i COMs ar y pwynt trosglwyddo, wyth mis cyn rhyddhau posibl. Nid yw hyn yn caniatáu digon o amser i'r COM ymgysylltu â'r unigolyn a sefydlu perthynas waith ystyrlon, er mwyn llunio adroddiad parôl cwbl wybodus. Dywedodd rhai COMs wrthym nad yw'r terfynau amser yn realistig, yn arbennig ar gyfer carcharorion sy'n bwrw dedfryd oes. Mae OMIC wedi cyfyngu ar y berthynas rhwng y COM a'r carcharor o ran amser, ac mae'r newid mewn cyfrifoldeb

am reoli achosion yn digwydd yn rhy agos at ryddhau. Roedd rhai'n teimlo bod hyn wedi effeithio ar hygyrdd y gwasanaeth prawf gyda'r bwrdd parôl.

Cwblhawyd prosesau MAPPA mewn modd effeithiol ac amserol mewn llai na hanner yr achosion. Mewn rhai achosion, nid oedd lefel rheoli MAPPA wedi'i hadolygu ychydig wythnosau cyn rhyddhau, ac mewn rhai achosion roedd staff carchardai a phrawf wedi rhagdybio bod achosion ar lefel 1, heb sgrinio llawn. Mewn achosion eraill, trafodwyd MAPPA, ac roedd yn ymddangos bod cynlluniau ar waith i gyfeirio achosion i gyfarfodydd lefel 2, ond ni chanfuom dystiolaeth bob amser bod hyn wedi'i wneud.

Enghraifft o arfer gwael

Roedd Jo yn bwrw dedfryd hir o garchar am drais difrifol a throseddau meddiangar.

Penderfynwyd ei gadw fel MAPPA lefel 1 oherwydd ei fod yn ddigartref a dywedwyd ei fod yn llai tebygol o ymgysylltu ag asiantaethau yn y gymuned. Roedd Jo yn ymwneud â gangiau ac roedd ganddo anawsterau iechyd meddwl, ac roedd pryderon ynghylch diogelu plant, gan fod gan ei bartner newydd blentyn. Amlygwyd atgyfeiriad MAPPA lefel 2 mewn goruchwyliaeth rheolwyr er nad oedd dystiolaeth bod hyn wedi digwydd.

Canfu adroddiad ein harolygiad thematig ar y cyd diweddar ar MAPPA (Arolygiaeth Prawf EM, 2022) fod alinio prosesau ROTL, MAPPA ac OMIC yn peri anawsterau ymarferol. Gall ROTL ddigwydd ymhell cyn trosglwyddo OMIC o'r carchar i'r gymuned a'r sgrinio MAPPA. Roedd cofnodion y Gofrestr Troseddwy Treisgar a Rhywiol (ViSOR) ar waith fel sy'n ofynnol mewn ychydig llai na hanner yr achosion. Yn wahanol i nDelius, nid yw P-NOMIS yn cysylltu'n uniongyrchol â ViSOR. Trosglwyddir unrhyw gudd-wybodaeth o'r carchar a dderbynnir i glerc Uned Diogelu'r Cyhoedd, a fydd yn ei nodi ar ViSOR. Gall POMs carchardai a phrawf gyrchu ViSOR trwy weinyddwyr carchardai, er na welsom unrhyw dystiolaeth o geisiadau o'r fath yn cael eu gwneud.

Dim ond mewn ychydig dros draean o achosion (35 y cant) y cynhaliwyd gwiriadau cam-drin domestig. Mewn llawer o achosion, roedd newid COM a dyraniad hwyr yn golygu na chynhaliwyd unrhyw asesiad ffurfiol ac nid oedd dystiolaeth bod y carcharor wedi'i asesu wrth baratoi ar gyfer ei ryddhau. Roedd yn amlwg mewn rhai cyfweiliadau nad oedd y COM ar ben yr holl faterion yr oedd angen rhoi sylw iddynt i gadw pobl yn ddiogel, gan gynnwys unrhyw weithgarwch cyfredol i ganfod lleoliad a diogelwch cyn-bartneriaid y carcharor a phlant lle cawsant eu hasesu fel rhai mewn perygl oherwydd hanes o gam-drin domestig.

Roedd rhannu gwybodaeth ynghylch diogelu plant wedi digwydd mewn llai na hanner yr achosion lle roedd angen hynny. Roedd pryderon diogelu, cysylltiadau â chymdeithion troseddol a pherthnasoedd teuluol yn cael eu methu weithiau oherwydd na chynhaliwyd adolygiad ffurfiol. Nid oedd digon o dystiolaeth am berthnasoedd cyfredol ac agoswydd at blant ar ôl eu rhyddhau o'r ddalfa. Mae'r tabl isod yn dangos barn yr arolygydd am y ffactorau allweddol sy'n gysylltiedig â chadw pobl eraill yn ddiogel.

Ym marn yr arolygydd, pa ffactorau sydd bwysicaf o ran risg o niwed?	%
Llety	50
ETE	17
Cyllid, budd-daliadau a dyled	38
Teulu a pherthnasoedd	59
Ffordd o fyw (gan gynnwys ffrindiau a chymdeithion)	63
Camddefnyddio alcohol	27
Camddefnyddio cyffuriau	48

Meddwl ac ymddygiad	77
Agweddau at droseddu	69
Pryderon presennol ynghylch cam-drin domestig	29
Pryderon presennol ynghylch diogelu plant	40
Ymddygiad ar sail casineb	2
Dim un o'r uchod	1

Y ffactorau a gysylltwyd agosaf â risg o niwed oedd meddwl ac ymddygiad, agweddau at droseddu, ffordd o fyw, a theulu a pherthnasoedd.

Nid oedd asesiadau'n tynnu'n ddigonol ar ffynonellau gwybodaeth a oedd ar gael, gan gynnwys ymddygiad ac euogfarnau yn y gorffennol, nac yn cynnwys asiantaethau eraill lle roedd hynny'n briodol mewn 66 y cant o achosion. Roedd diffyg asesiadau ffurfiol yn rhwystro diogelu a rhannu gwybodaeth gyda'r heddlu. Gwelsom achosion lle roedd ffocws yr ymarferydd yn bennaf ar ddiwallu anghenion, megis llety, ac nid oeddent yn asesu risg yn ddigonol.

Roedd asesiadau'n nodi ac yn dadansoddi'n ddigonol unrhyw risg o niwed i eraill mewn ychydig dros draean o achosion. Nid oedd y rhesymau dros rai troseddau treisgar yn glir, gan gynnwys a oedd y dioddefwyr wedi cael eu targedu ac a oeddent yn dal mewn perygl. Roedd arfer cadarnhaol yn cynnwys asesiadau a oedd yn disgrifio ymddygiad tra yn y ddalfa a sut roedd hyn yn ymwneud â'r tebygolrwydd y byddai pobl eraill yn ddiogel ar ôl i'r unigolyn gael ei ryddhau.

Mewn llawer o achosion, ni chwblhawyd unrhyw asesiad ffurfiol o fewn y cyfnod cyn rhyddhau. Nododd yr arolygwyr achosion lle roedd pryderon ynghylch risgiau i blant, trais yn ymwneud â gangiau a throseddau rhywiol, lle nad oedd unrhyw atgyfeiriad gofal cymdeithasol wedi'i wneud, nac asesiad o risgiau ar ôl rhyddhau. Byddem wedi disgwyl gweld COMs yn cael rhagor o wybodaeth gan yr heddlu a gwasanaethau gofal cymdeithasol, er mwyn sicrhau diogelwch dioddefwyr.

Roedd cyswllt effeithiol wedi bod gyda swyddogion cyswllt dioddefwyr (VLOs) i sicrhau bod dioddefwyr yn cael cyfle i gyfrannu at amodau trwydded cyn rhyddhau'r carcharor mewn dwy ran o dair o achosion. Roedd cyswllt â VLOs yn llywio amodau'r drwydded yn briodol, a gwelsom rai achosion lle roedd y COM wedi cymryd rhan weithredol mewn ceisiadau HDC, gan gynnwys gwiriadau cyfeiriad ac ymweliadau cartref i bennu addasrwydd y cyfeiriad rhyddhau arfaethedig.

Gosodwyd ymyriadau adeiladol a chyfyngol angenrheidiol i gadw pobl eraill yn ddiogel mewn llai na hanner yr achosion. Mewn rhai achosion, nid oedd COMs yn ymwybodol o orchmynion atal presennol ar gyfer dioddefwyr blaenorol, ac nid oedd hyn yn cael ei ystyried wrth gynllunio ar gyfer rhyddhau nac fel rhan o reoli risg ehangach. Roedd llai na hanner y cynlluniau rheoli risg yn ein sampl wedi nodi trefniadau wrth gefn. Roedd diffygion yn cynnwys colli amodau trwydded, a diffyg ystyriaeth i bryderon cam-drin domestig a diogelu. Prin oedd y cynllunio ffurfiol cyn rhyddhau ac nid oedd bob amser yn glir a oedd swyddogion VLO yn cymryd rhan. Heb y rhain nid oedd rhai cynlluniau'n nodi'n ddigonol sut i gadw'r dioddefwr yn ddiogel nac yn cynnwys adolygiad o aelodau'r teulu ac unrhyw ofyniad am atgyfeiriadau diogelu, cynllunio ar gyfer llety neu gytuno ar barthau gwahardd.

Lle roedd cynllunio wedi'i wneud yn dda, roedd mesurau cyfyngol wedi'u nodi'n glir, megis cofrestru troseddwy'r rhyw, gorchmynion atal a lleoli mewn safle cymeradwy. Mewn enghraifft o arfer cadarnhaol, roedd y COM wedi nodi dioddefwr posibl yn briodol ac wedi cysylltu i sicrhau ei bod wedi cael datgeliad llawn o droseddu rhywiol blaenorol a thrais domestig. Roedd rhai COMs yn hysbysu carcharorion unigol yn dda am amodau trwydded, disgwyliadau'r safle cymeradwy a'r gwaith yr oedd angen ei wneud o hyd. Weithiau canfuom ddiffyg tystiolaeth o ymateb gan yr heddlu, ac a oedd angen ymchwilio ymhellach i rwydweithiau (megis y teulu agos a'r teulu ehangach) cyn rhyddhau.

Roedd cyfranogiad asiantaethau eraill i gadw pobl eraill yn ddiogel wedi'i gydlynyn'n dda mewn ychydig llai na hanner yr achosion. Er bod nodweddion cadarnhaol i'r gwaith hwn, megis COMs yn trafod achosion dan oruchwyliaeth, a thrafodaethau MAPPA yn cael eu cynnal, nid oedd digon o gynlluniau ffurfiol ar waith i ymgynghori â'r VLO neu gysylltu â gwasanaethau plant a'r heddlu. Ni chynhaliwyd digon o ymweliadau cartref i asesu addasrwydd cyfeiriad arfaethedig yr unigolyn. Mewn achosion lle roedd yr unigolyn ar fin cael ei ryddhau, nid oedd llawer o amser ar ôl i ddod o hyd i gyfeiriad arall pe byddai'r cyfeiriad arfaethedig yn cael ei ystyried yn anaddas.

Gwnaed atgyfeiriadau priodol i helpu i gadw pobl eraill yn ddiogel mewn ychydig dros hanner yr achosion (57 y cant). Yn aml nid oedd ffactorau sy'n gysylltiedig â'r risg o niwed difrifol yn cael eu hadolygu'n ddigonol, ac felly ni wnaed digon o atgyfeiriadau – er enghraifft, ar gyfer sgrinio llwybr OPD. Mewn achos o arfer gwael, ni chafodd gorchmynion atal presennol eu hystyried yn y dadansoddiad risg o niwed difrifol.

Mewn achosion eraill, nid oedd asesiadau gofal cymdeithasol, materion iechyd meddwl ac agweddau tuag at gam-drin domestig yn cael eu hadolygu a'u gweithredu'n ddigonol. Nid oedd digon o fynediad at raglenni i newid agweddau, meddwl ac ymddygiad a allai arwain unigolion i aildroseddu a pheri risg o niwed i eraill. Nid oedd gwaith a wnaed gan POMs yn cefnogi ymataliad carcharorion unigol yn ddigonol nac yn cadw pobl eraill yn ddiogel.

Roedd yn dda gweld unigolion yn cael eu rheoli dan reolaeth troseddwy integredig (IOM) pan oedd yn briodol. Fodd bynnag, ychydig o fanylion a welsom am yr hyn y byddai hynny'n ei olygu, nac unrhyw waith arall i baratoi ar gyfer rhyddhau, megis cysylltiadau wedi'u cofnodi gyda'r heddlu, IOM neu rannu cudd-wybodaeth.

3.6. Casgliadau a goblygiadau

Yn gyffredinol, nid oedd gwaith allweddol yn gysylltiedig â rheoli troseddwy, ac mewn rhai achosion nid oedd yn darparu llawer mwy na gwiriad lles.

Roedd POMs yn ymdrechu'n galed i gadw i fyny â'r gwaith sy'n ofynnol ganddynt i gwblhau prosesau perthnasol ar gyfer rheoli troseddwy. Roedd eu gwaith yn aml yn adweithiol ac nid oedd digon o gapasiti iddynt weithio'n fwy rhagweithiol gyda charcharorion unigol - er enghraifft, trwy oruchwyliaeth reolaidd i fynd i'r afael ag ymddygiad troseddol neu weithio'n agos gyda COMs, gan gynnwys paratoi ar gyfer trosglwyddo. O ganlyniad, roedd carcharorion unigol yn aml yn teimlo nad oeddent yn ddigon parod ar gyfer y gwaith y byddai COMs yn ei gwblhau gyda nhw.

Roedd COMs yn aml dan bwysau mawr o ran beichiau llwythi achosion cymunedol, ac arweiniodd hyn at waith cyn rhyddhau yn dechrau'n hwyr yn y ddedfryd, gan adael ond ychydig o amser i sefydlu perthynas waith effeithiol gyda'r carcharor, neu i wneud yr atgyfeiriadau angenrheidiol i gefnogi rhyddhau'n llwyddiannus. Mae'r cyswllt cychwynnol 7.5 mis cyn rhyddhau yn rhy hwyr i unigolyn sy'n bwrw dedfryd hir o garchar.

Mae angen gwella ansawdd asesu, cynllunio a rheoli risg yn sylweddol. Nid oedd gwaith i gadw pobl eraill yn ddiogel yn cael ei wneud yn ddigon da, gan nad oedd gwybodaeth bob amser yn cael ei rhannu o fewn OMUs, neu gyda gweithwyr allweddol, yr heddlu a gwasanaethau cymdeithasol. Arweiniodd hyn at gwblhau gwaith a allai gynyddu, yn hytrach na lleihau, y risg o niwed i eraill.

I grynhoi, nid oedd digon o gydgysylltu rhwng y gwasanaethau carchar a phrawf i baratoi unigolion ar gyfer eu rhyddhau ac ni chanfuom unrhyw dystiolaeth bod gwerth digonol yn cael ei ychwanegu gan rôl POM y gwasanaeth prawf.

4. Ymyriadau a chynllunio ar gyfer rhyddhau

Mae'r bennod hon yn ystyried dadansoddiad o anghenion carcharorion a darparu rhaglenni a gwasanaethau achrededig i garcharorion unigol. Mae'n archwilio cynllunio ailsefydlu a threfniadau rhyddhau.

4.1. Dadansoddiad o anghenion

Nid oes strategaeth ar gyfer darparu rhaglenni mewn carchardai. Roedd arweinwyr prawf yn cydnabod nad yw'r data sydd ar gael ar anghenion carcharorion ledled Cymru a Lloegr yn gyfredol. Gyda rhaglenni ymddygiad troseddol, nid oes cydgysylltu canolog, a chaiff y galw ei reoli'n lleol rhwng carchardai. Ers Covid-19, mae HMPPS wedi datblygu ffordd safonol o edrych ar y galw am ymyriadau yn seiliedig ar ddata segmentu, profiad o gyflenwi mewn carchardai a rhestrau aros lleol.

Ar lefel unigol, defnyddiwyd cynlluniau dedfryd i nodi'r angen am raglenni, ond nid oedd hyn yn gweithio'n dda yn ymarferol. Nid oedd pob un o'r carcharorion a nodwyd yn addas ar gyfer rhaglenni penodol, ac roedd rhai carcharorion eisoes wedi'u cwblhau. Roedd cynlluniau dedfryd weithiau'n dibynnu ar wybodaeth COMs o'r ymyriadau a'r rhaglenni sydd ar gael mewn carchardai penodol, ac nid oedd hyn bob amser yn gywir.

Disgwylir i garchardai ddadansoddi anghenion unigol carcharorion, ond ychydig o dystiolaeth a welsom fod hyn wedi'i wneud. Ychydig iawn o ymyriadau a ddarparwyd gan rai o'r carchardai yr ymwelwyd â hwy ac roeddent wedi cael eu taro'n wael gan Covid-19. Cyfrannodd staff ymyriadau at gynlluniau rhanbarthol blynyddol, er bod angen dadansoddiad mwy lleol o anghenion. Nid oedd carchardai wedi archwilio cyfleoedd i dynnu ar ddadansoddiad o ddata OASys a gedwir gan y gwasanaeth prawf.

Mae ymyriadau ar gael ar hyn o bryd yn unol â phrotocol blaenoriaethu llym. Mae dyddiadau perthnasol (rhyddhau neu barôl) yn cael eu blaenoriaethu ac mae hyn yn effeithio ar unigolion a fyddai wedi cael eu blaenoriaethu ynghynt o'r blaen. Mae darpariaeth yn cael ei hadlinio ar sail a oes gan garchar swyddogaeth ailsefydlu neu hyfforddi. Er bod HMPPS yn cydnabod bod angen i unigolion gael mynediad at ymyriadau ar yr adeg gywir iddynt hwy, mae'r ddarpariaeth bresennol a bylchau mewn dadansoddiadau o anghenion yn gwneud hyn yn amhosibl.

Prin oedd y ddarpariaeth o waith un-wrth-un i ddiwallu anghenion unigolion cymhleth a'r rhai ag anawsterau dysgu, nad oeddent yn gallu cymryd rhan mewn gwaith rhaglen prif ffrwd. Mewn achosion o'r fath, roedd darparu ymyriadau'n cael ei flaenoriaethu yn ôl cyfarwyddyd y bwrdd parôl, yn hytrach nag fel ymateb rhagweithiol i ddiwallu anghenion amrywiaeth a nodwyd gan unigolion.

Nid oedd digon o ddefnydd o wasanaethau llwybr OPD oherwydd diffyg atgyfeiriadau gan COMs. Mewn rhai achosion, roedd POMs yn cwblhau atgyfeiriadau i'r llwybr, hyd yn oed pan nad oedd hyn yn gyfrifoldeb iddynt. Weithiau nid oedd COMs yn gwybod pa wasanaethau OPD oedd ar gael yn eu hardal. Gwelsom botensial ar gyfer mwy o ddefnydd o'r llwybr OPD i ddarparu gwasanaethau sy'n ystyriol yn seicolegol i ddiwallu anghenion y grŵp troseddwy OMIC sydd weithiau'n gymhleth a heriol yn well.

Dywedodd un carchar wrthym ei bod yn anodd canfod pa ymyriadau oedd ar gael ym mha garchardai, a bod hyn yn rhwystro eu hymdrechion i ddatblygu llwybrau dilyniant priodol ar gyfer carcharorion unigol. Nodwyd nad oedd cyfeiriadur ymyriadau blaenorol wedi'i gadw'n gyfredol a'i fod wedi ymddeol yn 2019. Enghraifft amlwg o hyn oedd unigolyn yn cael ei drosglwyddo i garchar i ddilyn rhaglen nad oedd ar gael yn y carchar hwnnw, ac yn cael ei drosglwyddo wedyn i'r carchar trosglwyddo.

4.2. Rhaglenni achrededig

Nid oedd digon o raglenni ar gael, ac roedd diffyg rhaglenni ac ymyriadau yn atal unigolion rhag symud ymlaen i gategorïau diogelwch is o fewn yr ystâd carchardai. Yn ein sampl, dim ond mewn

hanner yr achosion yr oedd darparu gwasanaethau ac ymyriadau wedi arwain at welliannau. Canfuom, oherwydd bod rhaglenni wedi'u hatal o ganlyniad i Covid-19, nad oedd llawer o'r gwaith yr oedd ei angen i gefnogi ymatal wedi dechrau cyn rhyddhau. Pan oedd rhaglenni wedi dechrau ychydig cyn eu rhyddhau, nid oedd digon o amser i wreiddio dysgu o'r cwrs.

Roedd llawer o staff rhaglenni yn gadael. Roedd rhai staff newydd yn dod i mewn, ond byddai'n cymryd amser iddynt gwblhau'r hyfforddiant gofynnol. Roedd rhai hwyluswyr rhaglenni wedi'u colli i swyddi eraill, gan adael prinder staff i redeg rhaglenni. Yn ystod Covid-19, roedd carchardai yn rhedeg rhai rhaglenni ar sail un-wrth-un. Roedd capasiti yn gyfyngedig ac roedd yr adnodd yn canolbwyntio ar y carcharorion hynny oedd i fod i gael gwrandawriad parôl. Nid oedd digon o ymyriadau ar gael ar gyfer unigolion risg uchel, a oedd yn golygu bod rhai yn gadael y carchar heb eu trin. Yn absenoldeb rhaglenni, roedd goruchwyliaeth unigol i fynd i'r afael ag ymddygiad troseddol yn rhy gyfyngedig.

Nid oedd unrhyw swyddogion prawf gwrywaidd mewn un carchar, a olygai na ellid gwneud gwaith ar y cyd rhwng y rhywiau â dynion a allai fod wedi elwa o'r dull hwnnw. Roedd staff mewn carchardai yn fenywod gwyn yn bennaf, a disgrifiodd rhai arweinwyr prawf amrywiaeth fel "*gwaith ar y gweill, gan fod 80 y cant o'r gweithlu prawf yn fenywod*". Cyfarfuom â rhai swyddogion benywaidd rhagorol, sy'n gweithio mewn carchardai heriol i oedolion gwrywaidd.

Yn y rhan fwyaf o achosion, roedd carcharorion wedi bwrw sawl blwyddyn cyn iddynt gael eu hatgyfeirio at y rhaglen a gynlluniwyd, ac yna dim ond amser byr oedd ar ôl i'w ffitio i mewn cyn eu rhyddhau. Rhoddodd hyn yr argraff bod y rhaglen wedi'i 'gwneud i'r' unigolyn ac, ar ôl ei chwblhau, y byddai eu hanghenion triniaeth wedi cael eu diwallu. Byddai'n fwy effeithiol cyflwyno'r rhaglen yn gynharach yn y ddedfryd, er mwyn caniatáu amser ar gyfer atgyfnerthu a phrofi'r dysgu.

Roedd amrywiaeth o raglenni ar gael yn y carchardai y gwnaethom ymweld â nhw, er bod cyfyngiadau Covid-19 wedi cwtogi'n ddifrifol ar y ddarpariaeth. Roedd y rhaglenni'n cynnwys Kaizen (ar gyfer dynion risg uchel sydd wedi'u cael yn euog o drosedd rhywiol, partner agos neu drosedd trais cyffredinol), Horizon (ar gyfer dynion sy'n oedolion â risg ganolig ac uwch sydd wedi'u cael yn euog o drosedd rywiol), Becoming New Me + (ar gyfer dynion risg uchel neu uchel iawn sydd ag anableddau dysgu ac sydd wedi'u cael yn euog o drosedd rhywiol, partner agos neu drosedd trais cyffredinol), Identity Matters (rhaglen un-wrth-un ar gyfer dynion y mae eu troseddu wedi'i ysgogi gan eu bod yn uniaethu â gang) a Resolve (wedi'i gynllunio ar gyfer dynion sy'n oedolion ag euogfarnau am droseddu treisgar sydd â risg ganolig i uchel o aildroseddu).

Mewn un carchar, roedd y Rhaglen Sgiliau Meddwl (TSP) ar gael, er bod angen fersiwn gryno i ddiwallu anghenion y boblogaeth. Roedd Maps for Change (pecyn cymorth o ymarferion y gall ymarferwyr ei ddefnyddio i strwythuro eu goruchwyliaeth gyda dynion sy'n oedolion sydd wedi cyflawni trosedd rhywiol) hefyd ar gael. Fodd bynnag, roedd y pwysau ar amser ac adnoddau yn golygu nad oedd fawr ddim ymyriadau o'r fath, os o gwbl.

Roedd adrannau seicoleg yn cynnig cymorth clinigol i ymarferwyr, ac roedd arweinwyr seicoleg yn rhan o drafodaethau am ddarparu rhaglenni fel rhan o dimau uwch reolwyr. Mewn un enghraifft, roedd Trais Rhyngbersonol Kaizen yn rhedeg ochr yn ochr â TSP, ond nodwyd bod angen rhaglen Trais Cyffredinol Kaizen. O ganlyniad i brinder staff, byddai'n rhaid rhoi'r gorau i grŵp TSP i redeg hyn.

O ystyried effaith cyfyngiadau symud y pandemig ac EDMs, hoffem fod wedi gweld mwy o ddefnydd o becynnau yn y celloedd i lenwi'r bylchau hynny, a mwy o oruchwyliaeth sy'n canolbwyntio ar droseddu a risg yn cael ei chyflawni gan yr ymarferydd perthnasol. Nid oedd darpariaeth addysg wedi ailddechrau'n llawn eto mewn rhai carchardai, ac roedd y ffocws yn fwy ar gynnal perthynas dda gyda charcharorion unigol, Fel y dywedodd un aelod o staff "*i gadw'r caead ar rwystredigaethau yn y carchar*", yn hytrach nag ar gymryd agwedd fwy strwythuredig.

Mewn rhai achosion, roedd dyrannu'n hwyr i COMs yn golygu nad oedd anghenion yr unigolyn yn cael eu hasesu'n ddigon cyflym ac yna daeth yn rhy hwyr i'w hatgyfeirio at raglenni cyn eu rhyddhau. Roedd diffyg darpariaeth y rhaglen yn golygu nad oedd ffactorau risg wedi cael sylw priodol, gan gynnwys niwed rhywiol, cam-drin domestig, pryderon diogelu a diogelwch dioddefwyr.

Lle roedd rhaglenni wedi'u cyflwyno, canfu'r arolygwyr nad oedd ymarferwyr wedi ymchwilio'n ddigonol i effaith yr ymyriadau ar gadw pobl eraill yn ddiogel.

4.3. Gwasanaethau ac ymyriadau

Roedd rhai gwasanaethau ac ymyriadau arbenigol ar gael ym mhob carchar. Roedd y rhain yn cynnwys hyb cyflogaeth yn CEF Caerdydd; Gwobr Dug Caeredin ar gyfer oedolion ifanc yn CEF Lancaster Farms; Trailblazers, i fentora troseddwr ifanc yn CEF/YOI Aylesbury; gwasanaethau adfer cyffuriau ac alcohol yn CEF Manceinion; a gweithiwr cymdeithasol iechyd meddwl a gwasanaeth Novus, i ddarparu cyflogaeth ar ôl rhyddhau, yn CEF/YOI Low Newton.

Fel y dangosir yn yr enghraifft isod, roedd amrywiaeth o ymyriadau ar gael yn CEF Lancaster Farms.

Enghraifft o arfer da – CEF Lancaster Farms

Cyflawnodd CEF Lancaster Farms ystod eang o raglenni:

- DIVERT, rhaglen sy'n anelu at leihau trais
- Strength Inside, rhaglen ar gyfer cyflawnwyr cam-drin domestig sy'n dadau
- Kainos, rhaglen sgiliau gwybyddol a datblygiad personol, sy'n gweithio'n agos gyda'r OMU, gan dynnu ar wybodaeth o OASys
- Prosiect 180, mewn cydweithrediad â chwmni menter gymdeithasol – ar gyfer dynion sydd wedi byw yn Blackburn neu Darwin. Mae'r prosiect yn cynnwys cwrs CrossFit yng nghampfa'r carchar, sy'n helpu i adeiladu morâl a hunan-barch. Mae'r unigolyn wedyn yn cael ei gysylltu â chwrs CrossFit yn y gymuned ac yn cael ei gefnogi gyda llety a chyflogaeth.

Roedd gan adrannau addysg ddealltwriaeth dda o raddau anawsterau dysgu ymhlith carcharorion, er nad oedd gwybodaeth am anghenion unigol ar gael yn hawdd i wahanol adrannau mewn carchardai. Roedd staff ymyriadau yn colli gwybodaeth am anawsterau dysgu, ac roedd angen hyn arnynt i gynllunio gweithgareddau dysgu a datblygu yn well. Yn yr un modd, nid oedd staff carchardai bob amser yn deall anawsterau cyfathrebu carcharorion ag anghenion niwro-ddargyfeiriol.

Roedd OMUs yn gwerthfawrogi cyswllt â thimau seicoleg, ac roedd hyn yn gweithio orau lle roeddent wedi'u cydleo. Er enghraifft, yn CEF/YOI Low Newton a CEF Highpoint, mae'r tîm seicoleg wedi'i leoli yn yr OMU, sydd o fudd amlwg i staff sy'n gweithio ag achosion cymhleth.

Roedd perthnasoedd gwaith cryf a sefydledig yn CEF/YOI Low Newton, a oedd yn helpu staff i ddarparu gwasanaethau rhagorol i'r menywod. Roedd y gwasanaethau hyn yn cynnwys y llwybr OPD, amgylchedd cynlluniedig a oedd yn ystyriol yn seicolegol, rhaglenni achrededig a thriniaeth ar gyfer camddefnyddio sylweddau.

Er gwaethaf rhai cynlluniau i ddarparu gwaith ymddygiad troseddol un wrth un yn y ddalfa, dim ond ychydig o bwys a ddarparwyd. Gwelsom gofnodion o lyfrynnau a thaflenni gwaith a oedd yn cael eu rhoi i garcharorion, ond nid oeddem bob amser yn glir pa mor effeithiol oedd y rhain. Roedd rhai carchardai wedi rhoi blaenoriaeth i addysg, hyfforddiant a chyflogaeth; Defnyddiodd CEF Ashfield ddull llwybr strwythuredig, a oedd yn cynnwys cwblhau cyrsiau addysg sylfaenol a arweiniodd at leoliadau mewn gweithdai galwedigaethol.

Mae'r tabl isod yn dangos barn yr arolygydd am ddigonolrwydd y gwasanaethau a ddarparwyd i fynd i'r afael â'r ffactorau sy'n arwain at droseddu.

A oedd digon o wasanaethau'n cael eu darparu cyn rhyddhau ar gyfer y ffactorau a nodwyd fel rhai sy'n gysylltiedig â throseddu?	Nifer	%
Llety	39	67
ETE	13	37

Cyllid, budd-daliadau a dyled	08	19
Teulu a pherthnasod	20	30
Ffordd o fyw (gan gynnwys ffrindiau a chymdeithion)	16	23
Camddefnyddio alcohol	12	41
Camddefnyddio cyffuriau	22	39
Meddwl ac ymddygiad	30	37
Agweddau at drosedd	19	26

Mae ein canfyddiadau yn peri pryder. Roedd gwasanaethau wedi'u darparu mewn tua dwy ran o dair o achosion lle nodwyd llety fel angen blaenoriaethol yn ymwneud ag aildrosedd a risg o niwed (gweler y tabl isod).

Cyflwynwyd gwasanaethau ac ymyriadau i fynd i'r afael â'r meysydd blaenoriaethol a nodwyd o feddwl ac ymddygiad mewn 37 y cant yn unig, agweddau at drosedd mewn 26 y cant a ffordd o fyw mewn dim ond 23 y cant o'r achosion lle roedd angen hyn.

Roedd cyfranogiad sefydliadau eraill wrth ddarparu gwasanaethau wedi'i gydlynu'n ddigon da cyn rhyddhau mewn llai na hanner yr achosion. Ar rai adegau, roedd canllawiau atgyfeirio'r gwasanaethau adsefydlu a gomisiynwyd (CRS) yn ei gwneud yn anodd cynllunio ar gyfer anghenion llety yn y dyfodol. Roedd enghreifftiau'n cynnwys pan oedd atgyfeiriad am lety wedi'i gynllunio mewn achosion lle roedd yr unigolyn yn cael ei ryddhau i ranbarth prawf gwahanol, a phan nad oedd gwasanaethau ailsefydlu ar gael mewn carchar hyfforddi.

Mae'r tabl isod yn dangos barn yr arolygydd ynghylch digonolrwydd y gwasanaethau a ddarparwyd i gadw pobl eraill yn ddiogel.

A ddarparwyd digon o wasanaethau ar gyfer y ffactorau a nodwyd gennych fel rhai sy'n ymwneud â'r risg o niwed?	Nifer	%
Llety	31	62
ETE	3	18
Cyllid, budd-daliadau a dyled	7	18
Teulu a pherthnasod	21	36
Ffordd o fyw (gan gynnwys ffrindiau a chymdeithion)	18	29
Camddefnyddio alcohol	09	33
Camddefnyddio cyffuriau	17	35
Meddwl ac ymddygiad	23	30
Agweddau at drosedd	17	25
Pryderon presennol ynghylch cam-drin domestig	12	41
Pryderon presennol ynghylch diogelu plant	19	48
Ymddygiad ar sail casineb	0	0

Yn yr un modd, lle roedd risg o niwed difrifol yn broblem, darparwyd gwasanaethau ac ymyriadau i fynd i'r afael â meddwl ac ymddygiad mewn 30 y cant, i fynd i'r afael ag agweddau tuag at drosedd mewn 25 y cant ac i fynd i'r afael â ffordd o fyw mewn 29 y cant o achosion lle roedd angen hyn.

4.4. Cynllunio ar gyfer ailsefydlu a rhyddhau

Mae'r tabl isod yn dangos barn yr arolygydd am wasanaethau a ddarparwyd i fynd i'r afael ag anghenion ailsefydlu cyn eu rhyddhau.

Darparwyd gwasanaethau digonol i fynd i'r afael ag anghenion ailsefydlu'r unigolyn:	Do (%)
Anghenion llety	64
Anghenion ETE	36
Anghenion personol, perthnasoedd a chymunedol	31
Anghenion cyllid, budd-daliadau a dyled	35
Fel dioddefwr cam-drin domestig	19
Fel gweithiwr rhyw blaenorol	0
Anghenion ynghylch camddefnyddio alcohol	31
Anghenion ynghylch camddefnyddio cyffuriau	47
Anghenion iechyd meddwl	42
Anghenion cymhleth	35

Nid oedd gwasanaethau ailsefydlu cyn rhyddhau ar waith ym mhob carchar, ac, heblaw am lety, roedd gwasanaethau digonol wedi'u darparu mewn llai na 50 y cant o achosion. Er bod gwasanaethau ar gael i raddau helaeth i fynd i'r afael ag anghenion llety, canfu'r arolygwyr fod y gwasanaethau hyn yn ddigonol i ddiwallu anghenion ailsefydlu gwirioneddol mewn llai na dwy ran o dair o achosion.

Mae cael llety sefydlog ar ôl rhyddhau yn ganolog i leihau aildroseddu ac amddiffyn y cyhoedd. Ymgysylltwyd â charcharorion unigol gan dimau cyn rhyddhau, ac mewn llawer o achosion roedd y rhain yn bwrpasol, gyda ffocws ar lety. Rhyddhawyd rhai unigolion i'r Gwasanaeth Llety a Chymorth Mechniaeth priodol a safleoedd cymeradwy; fodd bynnag, roedd rhai lleoliadau gryn bellter o gartref y carcharor.

Mewn achosion lle roedd unigolyn mewn llety ansicr ar adeg ei arestio, tybiwyd y byddai'n dychwelyd i ardal y cyfeiriad a roddwyd i'r heddlu. Lle nad oedd unrhyw gysylltiadau â'r ardal a nodwyd i'w rhyddhau, creodd hyn ansicrwydd rhwng rhanbarthau prawf ynghylch pwy oedd yn gyfrifol am oruchwyllo neu ymdrin â digartrefedd posibl.

Canfu'r arolygwyr rywfaint o amrywiaeth rhwng ardaloedd, yn amrywio o ddim tai a phrinder lleoedd mewn safleoedd cymeradwy i ardaloedd lleol gyda gwell darpariaeth tai, lle roedd yn anghyffredin peidio â chael llety. Cafodd digartrefedd ar ôl rhyddhau ei adrodd yn eang i ni fel mater a all yn aml arwain yr unigolyn i ddychwelyd i gamddefnyddio sylweddau.

Roedd anghenion ETE unigolion yn cael sylw digonol gan wasanaethau ailsefydlu cyn rhyddhau mewn ychydig dros draean o achosion. Roedd gweithgarwch ETE i gefnogi ymatal wedi dechrau mewn rhai achosion, ond nid oedd bob amser yn glir i garcharorion beth oedd ar waith i gefnogi mynediad at fudd-daliadau ac addysg, hyfforddiant a chyflogaeth ar ôl eu rhyddhau, yn arbennig pan oedd timau cyn rhyddhau wedi dweud nad oeddent yn gallu cefnogi carcharorion mwyach a oedd yn cyflwyno risg uchel o niwed difrifol.

Mewn ychydig llai na thraean o achosion, roedd anghenion yn ymwneud â chamddefnyddio alcohol yn cael eu diwallu'n ddigon da trwy ddarparu gwasanaethau ailsefydlu cyn rhyddhau. Daethom o hyd i waith a oedd wedi mynd i'r afael ag agweddau, meddwl ac ymddygiad – er enghraifft, drwy Kainos. Roedd defnydd o alcohol weithiau'n gysylltiedig ag ymddygiad treisgar, er yn aml nid oedd digon o waith wedi'i gwblhau i fynd i'r afael â'r cyswllt hwn i gadw pobl eraill yn ddiogel.

Ni ddarparwyd digon o wasanaethau ailsefydlu i fynd i'r afael ag anghenion camddefnyddio cyffuriau unigolion cyn eu rhyddhau. Roedd rhai carchardai'n gwneud y pethau cywir o ran cyffuriau ac iechyd meddwl, cyn belled ag y bo modd, ond nid oedd paratoi ar gyfer rhyddhau bob amser yn ddigonol i sicrhau bod y gwaith a ddechreuwyd yn cael ei adeiladu arno. Canfu'r arolygwyr waith cadarnhaol yn CEF Caerdydd, a gyflawnwyd gan Dyfodol (gwasanaethau camddefnyddio sylweddau carchardai). Mae parhad gofal yn ganolog i fodel Dyfodol ac mae'n sicrhau bod cymorth parhaus yn cael ei ddarparu i garcharorion unigol cyn ac ar ôl eu rhyddhau.

Roedd anghenion iechyd meddwl unigolion yn cael sylw digonol trwy ddarparu gwasanaethau ailsefydlu cyn rhyddhau mewn 42 y cant o achosion. Gwnaeth rhai COMs atgyfeiriadau i CRS, ac roedd apwyntiadau cychwynnol wedi'u gwneud, ag apwyntiadau pellach wedi'u trefnu i ystyried y gwaith yr oedd angen ei gwblhau cyn rhyddhau. Ni welsom ymarferwyr yn cysylltu'n ddigon da ag unedau arbenigol megis PIPEs (amgylcheddau a ddylunir yn benodol lle mae staff yn cael hyfforddiant ychwanegol i ddatblygu dealltwriaeth seicolegol gynyddol o'u gwaith, i archwilio anghenion carcharorion unigol ar gyfer rhyddhau, yn arbennig o ran gwneud penderfyniadau, trawma a Iechyd meddwl).

Roedd ond ychydig iawn o achosion lle darparwyd digon o wasanaethau ailsefydlu cyn i'r unigolyn gael ei ryddhau, i fynd i'r afael â'i anghenion fel dioddefwr cam-drin domestig. Prin oedd y cyswllt ag asiantaethau yr oedd angen eu cynnwys wrth reoli unigolion yn y gymuned. Roedd angen gwneud rhagor o waith yn aml i ystyried diogelwch y person bregus oedd yn cael ei ryddhau, ac roedd angen cwblhau hyn cyn rhyddhau. Nid oedd anghenion unigolion fel gweithwyr rhyw blaenorol yn cael eu diwallu'n ddigonol.

Rhyddhawyd rhai unigolion yn uniongyrchol o garchardai hyfforddi, nad oeddent wedi'u cynllunio i ddarparu gwasanaethau ailsefydlu. Nid oedd nifer o unigolion a oedd wedi'u hailgategoreiddio fel categori C yn gallu symud ymlaen oherwydd diffyg lleoedd yn y carchardai a oedd yn derbyn. Canfuom fod 'llifau troseddwy' weithiau'n anghydnaws ag OMIC, a oedd yn golygu nad oedd carcharorion yn y lle iawn ar yr amser iawn i gael y cymorth angenrheidiol ynghylch ailsefydlu a rhyddhau. Roedd symudiadau rhwng sefydliadau yn aflonyddgar iawn i'r model OMIC.

Mewn bron i ddwy ran o dair o achosion, ni chafodd yr unigolyn ddigon o wasanaethau ailsefydlu i fynd i'r afael â'i anghenion o ran cyllid, budd-daliadau a dyled. Roedd gwasanaethau'r Adran Gwaith a Phensiynau yn dechrau cael eu cynnig mewn rhai carchardai, gan gynnwys y cyfleuster i wneud cais am Gredyd Cynhwysol cyn rhyddhau. Nid oedd rhai carcharorion unigol yn ymwybodol o'r cymorth hwn, ac roedd gormod yn gadael y carchar heb y pethau sylfaenol sef cael prawf adnabod a mynediad at gymorth ariannol.

4.5. Casgliadau a goblygiadau

Roedd carchardai'n dibynnu ar ddata segmentu i ddadansoddi anghenion, er eu bod yn gwybod bod hyn wedi dyddio. Roeddent yn cynnal dadansoddiad cyfyngedig o anghenion strategol, ac o ganlyniad nid oedd digon o raglenni i fynd i'r afael ag anghenion unigolion ym mhob sefydliad. Nid oedd digon o raglenni ar gael i hybu ymatal ac i sicrhau bod pobl eraill yn cael eu cadw'n ddiogel. Roedd hyn oherwydd cyfyngiadau ac adferiad Covid-19, prinder staff rhaglenni a diffyg gallu cyffredinol i ddarparu ymyriadau strwythuredig trwy gydol y daith warchodol.

Mae rhai gwasanaethau arloesol yn cael eu datblygu mewn rhai carchardai, gan gynnwys mentora, cwnsela a chymorth i'r rhai sy'n gadael gofal. Mae mynediad at wasanaethau yn dameidiog ac mae diffyg cydgysylltu a chynllunio ar lefel ranbarthol a chenedlaethol, sy'n golygu nad yw anghenion sy'n ymwneud â throeddu yn cael sylw digonol. Mae cynllunio ailsefydlu yn dameidiog, gyda diffyg dealltwriaeth o rolau a chyfrifoldebau rhwng POMs, COMs a thimau cyn rhyddhau. Mae hyn yn aml yn gadael carcharorion unigol yn teimlo'n bryderus am eu rhyddhau.

Gwneir defnydd da o safleoedd cymeradwy, pan yw lleoedd ar gael. Mae'r ddarpariaeth llety yn amrywio ar draws rhanbarthau prawf ac ardaloedd awdurdodau lleol, ac mae rhai unigolion yn cael eu rhyddhau o'r carchar heb lety diogel. Mae rhaglenni gwaith i sicrhau bod gan garcharorion unigol brawf adnabod a mynediad at fudd-daliadau ar ôl eu rhyddhau yn dal i gael eu datblygu, gan adael

gormod o garcharorion yn cael eu rhyddhau heb y blociau adeiladu sylfaenol sydd yn eu lle i gefnogi ailsefydlu'n llwyddiannus.

Yn rhan dau o'r arolygiad hwn, byddwn yn ystyried pa mor dda y mae unigolion wedi cael eu hailsefydlu yn y gymuned ar ôl eu rhyddhau o'r ddalfa.

Cydarolygiad Cyfiawnder Troseddol (CJJI). (2011). *A joined-up sentence? Offender management in prisons in 2009/2010*.

Cydarolygiad Cyfiawnder Troseddol (CJJI). (2012). *Second aggregate report on offender management in prisons*.

Cydarolygiad Cyfiawnder Troseddol (CJJI). (2013). *Third aggregate report on offender management in prisons*.

Arolygiaeth Prawf EF. (2018). *Post-release supervision for short-term prisoners. An inspection of Through the Gate resettlement services for short-term prisoners: the work undertaken by Community Rehabilitation Companies*. Manchester.

Arolygiaeth Prawf EF, (2020). *Desistance – general practice principles*.

Arolygiaeth Prawf EF, Arolygiaeth Carchardai EF ac Arolygiaeth Cwnstablïaeth a Gwasanaethau Tân ac Achub EF. (2022). *Twenty years on, is MAPPA achieving its objectives? A joint thematic inspection of Multi-Agency Public Protection Arrangements*.

McNeill, F. a Maruna, S. (2007). Giving up and giving back: desistance, generativity, and social work with offenders, in McIvor, G. and Raynor, P. (eds.), *Developments in Social Work With Offenders*, Research Highlights in Social Work 48. Jessica Kingsley: London.

Y Weinyddiaeth Gyfiawnder. (2022). The Ministry of Justice Digital Strategy 2025. (<https://www.gov.uk/government/publications/ministry-of-justice-digital-strategy-2025>)

Atodiad 1: Geirfa

Rhaglenni achrededig	Rhaglenni ac ymyriadau ymddygiad troseddwy sy'n ceisio newid y ffordd o feddwl, yr agweddau a'r ymddygiadau a allai arwain pobl i droseddu.
Safleoedd cymeradwy	Mae safleoedd cymeradwy, a elwid gynt yn hosteli prawf neu fechniaeth, yn unedau preswyl sy'n rhoi cartref i gyn-droseddwy yn y gymuned.
Amddiffyn plant	Gweithio i sicrhau bod pob cam rhesymol wedi'i gymryd i leihau'r risg y bydd plentyn yn cael niwed.
Rheolwr troseddwy cymunedol (COM)	Mae rheolwr troseddwy cymunedol wedi'u lleoli yn y gymuned ac fe'u gelwir hefyd yn swyddogion prawf.
CRC	Cwmni Adsefydlu Cymunedol
Gwasanaethau adsefydlu a gomisiynir (CRS)	Mae gwasanaethau adsefydlu a gomisiynir yn rhan o system brawf newydd y Weinyddiaeth Gyfiawnder, a gaffaelir gan gyfarwyddwyr prawf rhanbarthol i ddarparu gwasanaethau hyblyg, ymatebol i helpu i dorri'r cylch aildroseddu.
System ddigidol yn y carchar (DPS)	Cronfa ddata weithredol a ddefnyddir mewn carchardai i reoli troseddwy.
Modelau cyflawni eithriadol (EDMs)	Gwasanaeth carchardai a phrawf yn darparu cyfundrefnau lleol i fodloni'r adnoddau staffio sydd ar gael o ganlyniad i'r pandemig Covid-19.
Pennaeth Cyflawni Rheoli Troseddwy (HOMD)	Uwch swyddog prawf yn darparu trosolwg proffesiynol o ansawdd y ddarpariaeth rheoli troseddwy yn y carchar.
Pennaeth gwasanaethau rheoli troseddwy (HOMS)	Uwch swyddog prawf sy'n gyfrifol am integreiddio rheoli troseddwy ar draws y carchar ac am reoli gweinyddiaeth yr uned rheoli troseddwy.
Pennaeth yr Uned Rheoli Troseddwy (HOMU)	Uwch swyddog carchar sy'n gyfrifol am reoli'r prosesau gweinyddol o fewn yr hyb rheoli troseddwy. Mewn rhai carchardai, yr HOMS sy'n cyflawni'r rôl hon.
HMPPS	Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EM: yr asiantaeth sengl sy'n gyfrifol am garchardai a gwasanaethau prawf. Gweler y nodyn isod ar NOMS.
Cyrffyw cadw yn y cartref (HDC)	Mae cyrffyw cadw yn y cartref yn gynllun lle gellir rhyddhau carcharor yn 'gynnar', yn amodol ar gyrffyw a gaiff ei fonitro'n electronig.
Rheolaeth integredig ar droseddwy (IOM)	Mae rheolaeth integredig ar droseddwy yn dod ag ymateb traws-asiantaethol i'r bygythiadau o droseddu ac aildroseddu a wynebwr gan gymunedau lleol. Mae'r troseddwy mwyaf cyson a phroblemus yn cael eu nodi a'u rheoli ar y cyd gan asiantaethau partner yn gweithio gyda'i gilydd.
Gweithiwr allweddol	O dan y model OMIC, mae gweithwyr allweddol yn swyddogion carchar band 3 sy'n cael eu dyrannu i hyrwyddo perthnasoedd adsefydlu ac adeiladol rhwng staff a charcharorion er mwyn meithrin ymddygiad cadarnhaol.

MAPPA	Trefniadau Amlasiantaethol ar gyfer Diogelu'r Cyhoedd: lle mae'r gwasanaeth prawf, yr heddlu, carchardai ac asiantaethau eraill yn cydweithio'n lleol i reoli troseddwyd sy'n peri risg uwch o niwed i eraill. Rheolaeth arferol asiantaeth yw Lefel 1, lle gall yr asiantaeth sy'n gyfrifol am oruchwyllo neu reoli achos y troseddwr reoli'r risgiau a berir gan y troseddwr. Mae hyn yn cymharu â lefelau 2 a 3, sydd angen rheolaeth amlasiantaethol weithredol.
Maps for Change	Mae Maps for Change yn becyn cymorth ar gyfer gweithio gyda throseddwyd rhyw gwrywaidd sydd â risg isel o aildroseddu, a'r rhai y bernir bod rhaglen achrededig yn amhriodol ar eu cyfer.
MoJ	Y Weinyddiaeth Gyfiawnder
nDelius	National Delius: y system gymeradwy ar gyfer rheoli achosion a ddefnyddir gan yr NPS a CRCs yng Nghymru a Lloegr.
NOMS	Gwasanaeth Cenedlaethol Rheoli Troseddwyd: tan fis Ebrill 2017, yr asiantaeth sengl a oedd yn gyfrifol am garchardai a gwasanaethau prawf, a elwir bellach yn Wasanaeth Carchardai a Phrawf EF (HMPPS).
NPS	Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol: gwasanaeth cenedlaethol sengl a ddaeth i fodolaeth ym mis Mehefin 2014. Ei rôl oedd darparu gwasanaethau i'r llysoedd a rheoli grwpiau penodol o droseddwyd, gan gynnwys y rhai a oedd yn cyflwyno risg uchel neu uchel iawn o niwed difrifol a'r rhai sy'n destun MAPPA. Disodlwyd yr NPS gan y Gwasanaeth Prawf ym mis Mehefin 2021.
OASys	System asesu troseddwyd a ddefnyddir ar hyn o bryd yng Nghymru a Lloegr gan y Gwasanaeth Prawf i fesur risgiau ac anghenion troseddwyd dan oruchwyliaeth.
Llwybr anhwylder personoliaeth troseddwr (OPD)	Mae'r rhaglen llwybr anhwylder personoliaeth troseddwyd yn fenter a gomisiynwyd ar y cyd â'r nod o ddarparu llwybr o wasanaethau sy'n seiliedig ar wybodaeth seicolegol ar gyfer grŵp troseddwyd hynod gymhleth a heriol sy'n debygol o fod ag anhwylder personoliaeth difrifol ac sy'n peri risg uchel o niwed i eraill.
OMiC	Rheoli Troseddwyd yn y Ddalfa: y fframwaith sy'n cydlyn a dilyniannu taith unigolyn drwy'r ddalfa ac ar ôl ei ryddhau.
P-NOMIS	System genedlaethol gwybodaeth ar gyfer rheoli troseddwyd mewn carchardai: cronfa ddata weithredol a ddefnyddir mewn carchardai i reoli troseddwyd.
Amgylcheddau cynlluniedig sy'n cael eu hysbysu'n seicolegol (PIPEs)	Mae amgylcheddau cynlluniedig â gwybodaeth seicolegol yn amgylcheddau a ddyluniwyd yn benodol lle mae staff yn cael hyfforddiant ychwanegol i ddatblygu dealltwriaeth seicolegol gynyddol o'u gwaith.
Cyfarwyddwyr grŵp carchardai (PGDs)	Mae cyfarwyddwyr grwpiau carchardai yn gyfrifol am gyflwyno a datblygu strategol yr ardal o dan eu rheolaeth.
Rheolwr troseddwyd yn y carchar (POM)	Mae rheolwyr troseddwyd yn y carchar yn gyfrifol am asesu risgiau ac anghenion y sawl sydd â cholffarn a chynllunio sut y dylai ei ddedfryd redeg. Gallant fod yn swyddog carchar neu'n swyddog prawf.

Hyfforddiant lefel mynediad i swyddogion carchar (POELT)	Rhaglen 12 wythnos sy'n anelu at arfogi swyddogion newydd â'r sgiliau a'r wybodaeth sydd eu hangen i ddechrau gyrfa yn gweithio yn y gwasanaeth carchardai..
Cyfarwyddwyr prawf rhanbarthol (RPDs)	Mae 12 rhanbarth prawf yng Nghymru a Lloegr, ac mae 12 cyfarwyddwr prawf rhanbarthol wedi'u penodi i arwain gwasanaethau prawf yn eu rhanbarth.
Rhyddhau ar drwydded dros dro (ROTL)	Mae rhyddhau ar drwydded dros dro yn golygu gallu gadael y carchar am gyfnod byr, ac mae'n broses bwysig ar gyfer ailsefydlu ac adsefydlu carcharorion.
Resolve	Ymyriad gwybyddol-ymddygiadol dwyster cymedrol sy'n ceisio lleihau trais mewn oedolion gwrywaidd sy'n droseddwyr risg ganolig. Mae'r rhaglen yn cynnwys sesiynau grŵp ac unigol ac mae'n addas ar gyfer troseddwy'r sydd â hanes o drais adweithiol neu ag offer.
Rhaglen Sgiliau Meddwl (TSP)	Rhaglen grŵp achrededig wedi'i dylunio i ddatblygu sgiliau meddwl troseddwr i'w helpu i aros allan o drwbl.
Through the Gate	Roedd gwasanaethau Through the Gate yn cael eu darparu gan Gwmnïau Adsefydlu Cymunedol mewn carchardai i baratoi carcharorion ar gyfer rhyddhau ac ailsefydlu. Mae gwasanaethau ailsefydlu bellach yn cael eu darparu mewn rhai carchardai gan wasanaethau adsefydlu a gomisiynir.
ViSOR	Mae ViSOR yn gronfa ddata gyfrinachol genedlaethol sy'n cefnogi MAPPA. Mae'n hwyluso rhannu gwybodaeth a chudd-wybodaeth am droseddwy'r treisgar a rhyw yn effeithiol rhwng y tair asiantaeth awdurdod sy'n gyfrifol am MAPPA (yr heddlu, gwasanaethau prawf a charchardai).
Sefydliad troseddwy'r ifanc (YOI)	Mae sefydliadau troseddwy'r ifanc yn garchardai i bobl ifanc rhwng 15 a 21 oed.

Atodiad 2: Methodoleg

Aeth yr arolygiad ati i ateb y cwestiynau dilynol.

A yw arweinyddiaeth a rheolaeth ar gyfleusterau yn cefnogi darparu gwasanaeth OMiC o ansawdd uchel?

- A oes trefniadau llywodraethu a chynlluniau cyflawni effeithiol ar waith sy'n rhoi gweledigaeth a strategaeth yr OMiC ar waith?
- A yw'r model gweithredu Rheoli Troseddwyr yn y Ddalfa (OMiC) yn annog ymagweddau personol gydag unigolion, gan ystyried ffactorau amrywiaeth?
- A yw'r safleoedd a'r swyddfeydd yn galluogi staff i ddarparu gwasanaeth OMiC o ansawdd uchel, gan ddiwallu anghenion unigolion sy'n destun OMiC?
- A yw'r systemau technoleg gwybodaeth a chyfathrebu (TGCh) yn galluogi staff i ddarparu gwasanaeth OMiC o ansawdd uchel, gan ddiwallu anghenion unigolion sy'n destun OMiC?

A yw staff o fewn OMiC yn cael eu galluogi i ddarparu gwasanaeth personol ac ymatebol o safon uchel i unigolion?

- A yw lefelau staffio a llwythi gwaith yn cefnogi darparu gwasanaeth o ansawdd uchel i unigolion sy'n destun OMiC?
- A yw sgiliau a phroffil staff yn cefnogi darparu gwasanaeth o ansawdd uchel i unigolion sy'n destun OMiC?
- A yw goruchwyllo gwaith gan garchardai a gwasanaethau prawf yn cefnogi darpariaeth OMiC o ansawdd uchel a datblygiad proffesiynol?
- A yw'r trefniadau ar gyfer dysgu a datblygu yn gynhwysfawr ac yn ymatebol?

A oes ystod gynhwysfawr o wasanaethau o ansawdd uchel ar waith, sy'n cefnogi gwasanaeth ymatebol wedi'i deilwra i unigolion sy'n destun OMiC?

- A oes dadansoddiad digon cynhwysfawr a chyfredol o broffil unigolion sy'n destun OMiC, a ddefnyddir i ddarparu gwasanaethau wedi'u targedu'n dda?
- A yw'r nifer, yr ystod ac ansawdd cywir o wasanaethau yn eu lle i ddiwallu anghenion unigolion sy'n destun OMiC?
- A yw perthnasoedd â darparwyr ac asiantaethau eraill wedi'u sefydlu, eu cynnal a'u defnyddio'n effeithiol i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel i unigolion sy'n destun OMiC?
- A yw gwasanaethau'n cael eu harwain a'u gwerthuso gan dystiolaeth, gan gynnwys adolygu'r effaith ar grwpiau amrywiol?

A yw OMiC yn cefnogi ymataliad yr unigolyn yn effeithiol?

- A yw asesu a chynllunio yn canolbwyntio'n ddigonol ar y ffactorau sy'n gysylltiedig â throeddu ac ymatal?
- A yw gwaith allweddol a rheoli achosion wedi'u cydlynu'n ddigonol, gyda ffocws ar gefnogi ymataliad yr unigolyn?
- A yw gweithredu a darparu gwasanaethau yn canolbwyntio'n effeithiol ar ymataliad yr unigolyn?
- A yw adolygu'n canolbwyntio'n ddigonol ar gefnogi ymataliad yr unigolyn?

- A fu gwelliannau yn y ffactorau hynny sydd â'r cysylltiad agosaf â throseddu, o ran datblygu cryfderau a mynd i'r afael ag anghenion?

A yw gwaith a wneir o dan OMiC yn cefnogi diogelwch pobl eraill yn effeithiol?

- A yw asesu'n canolbwyntio'n ddigonol ar gadw pobl eraill yn ddiogel?
- A yw cynllunio'n canolbwyntio'n ddigonol ar gadw pobl eraill yn ddiogel?
- A yw gweithredu a darparu gwasanaethau yn cefnogi diogelwch pobl eraill yn effeithiol?
- A yw gwaith adolygu'n canolbwyntio'n ddigonol ar gadw pobl eraill yn ddiogel?
- A fu gostyngiad mewn ffactorau sy'n ymwneud agosaf â chadw pobl eraill yn ddiogel?

A yw darpariaeth OMiC wedi'i phersonoli a'i gydlyn, gan fynd i'r afael ag anghenion ailsefydlu unigolion?

- A yw cynllunio ailsefydlu'n canolbwyntio'n ddigonol ar anghenion ailsefydlu'r unigolyn ac ar ffactorau sy'n gysylltiedig â throseddu ac ymatal?
- A yw unigolion yn cael eu cefnogi a'u herio i wneud y defnydd mwyaf effeithiol o'u hamser yn y carchar i'w paratoi orau ar gyfer eu rhyddhau?
- A yw gweithgarwch ailsefydlu'n cael ei gydlyn yn effeithiol, gan gynnwys sicrhau bod rheolwyr troseddwy carchardai (POMs) a rheolwyr troseddwy cymunedol (COMs) yn trosglwyddo'n amserol ac effeithiol?
- A yw ailsefydlu'n rhoi digon o ystyriaeth i ffactorau sy'n ymwneud â chadw pobl eraill yn ddiogel?
- A gyflawnir canlyniadau cychwynnol, gan gynnwys bod mewn llety sefydlog ac mewn addysg, hyfforddiant a chyflogaeth?

Gwaith maes

Cwblhawyd ein gwaith maes cyn rhyddhau mewn wyth carchar. Ymwelodd arolygwyr o Arolygiaeth Prawf EF ac Arolygiaeth Carchardai EF gyda'i gilydd â CEF Ashfield, CEF/YOI Aylesbury, CEM Brixton, CEM Manceinion, CEM Caerdydd, CEM/YOI Low Newton, CEF Lancaster Farms a CEF Highpoint, a dewiswyd sampl o achosion o pob sefydliad.

Roedd ein safleoedd gwaith maes yn cynnwys carchar i oedolion gwrywaidd a redir yn breifat, carchar a sefydliad troseddwy ifanc ar gyfer oedolion gwrywaidd 21 i 27 oed a dynion ifanc 18 i 20 oed â dedfrydau hirdymor, carchar diogelwch uchel, a charchar a sefydliad troseddwy ifanc ar gyfer menywod 18 oed a throsodd. Roedd carchardai'n cynnwys carchardai lleol sy'n gartref i garcharorion sy'n cael eu cymryd yn uniongyrchol o'r llys yn yr ardal leol (wedi'u dedfrydu neu ar remand), a charchardai hyfforddi sy'n dal carcharorion hirdymor a diogelwch uchel. Roedd safleoedd arolygu yn cynnwys y tair prif swyddogaeth carchar – derbyn, hyfforddi ac ailsefydlu.

Fe wnaethom arolygu 100 o achosion ar y cyd, gan gynnwys carcharorion gwrywaidd sy'n oedolion (categoriâu A, B ac C), carcharorion benywaidd sy'n oedolion a throseddwy ifanc. Fe wnaethom gyfweld 64 COM, 22 o weithwyr allweddol a 45 POM sy'n gyfrifol am yr achosion yn ein sampl. Yn ogystal â'n sampl ym mhob ardal, fe wnaethom ystyried tystiolaeth ar lwythi achosion, gwasanaethau ac ymyriadau ar gyfer pob sefydliad carchar, nodweddion llwythi achosion, dogfennau strategol a chynlluniau cyflawni, a lefelau staffio a llwythi achosion ar gyfer pob rhanbarth prawf. Fe wnaethom hefyd ystyried sefydlu modelau cyflawni eithriadol (EDMs), cwblhau modiwlau hyfforddi a gwybodaeth am berfformiad ar gyflawni gwaith allweddol, yr ôl-groniad i ddechrau asesiad system asesu troseddwy (OASys), trosglwyddo o POM i COM, llety ar ôl rhyddhau o'r ddalfa a chael cyflogaeth chwech wythnos ar ôl rhyddhau o'r ddalfa.

Y meini prawf dethol ar gyfer y sampl achosion oedd carfannau OMiC y gwasanaeth prawf a ganlyn:

- unigolion â 10 mis neu fwy i'w bwrw ar bwynt y ddedfryd (wedi'i neilltuo i POM i ddechrau ac yna wedi'i neilltuo i COM)
- carcharorion a ddedfrydwyd i barôl penodol (yn y lle cyntaf yn cael eu dyrannu i POM ac yna'n cael eu neilltuo i COM)
- carcharorion â dedfryd amhenodol (POM yn gyfrifol ar ddechrau'r ddedfryd, yna'n cael eu neilltuo i COM).

Y tu allan i'r cwmpas (gan gynnwys prosesau rheoli troseddwyd lle nad yw trosglwyddiad POM-i-COM wedi digwydd):

- carcharorion tymor byr wedi'u dedfrydu (llai na 10 mis i'w bwrw ar bwynt dedfrydu)
- carcharorion adalw safonol (nad ydynt yn destun dyraniad COM)
- carcharorion sy'n gymwys ar gyfer parôl penodol (heb eu dyrannu i COM eto)
- carcharorion â dedfryd amhenodol (heb eu dyrannu i COM eto)
- carcharorion heb eu collfarnu/heb eu dedfrydu (er y gellir gwneud sylwadau ar y bwlch yn y model OMIC).

Ym mhob sefydliad carchar, fe wnaethom gynnal cyfarfodydd a grwpiau ffocws, gan gynnwys cyfarwyddwr carchardai, llywodraethwyr carchardai, penaethiaid unedau rheoli troseddwyd, penaethiaid gwasanaethau rheoli troseddwyd, penaethiaid cyflawni rheoli troseddwyd, uwch arweinwyr prawf, arweinwyr ymyriadau, POMs, COMs a gweithwyr allweddol. Yn dilyn ein hymweliadau i garchardau, fe wnaethom gynnal wythnos o gyfarfodydd ag uwch arweinwyr o garchardai a gwasanaethau prawf sy'n gyfrifol am OMIC.

Nodweddion sampl achosion

Rhyw	Nifer	%
Gwryw	89	89%
Benyw	11	11%

Categori hil ac ethnig	Nifer	%
Gwyn	73	73%
Pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig	25	25%
Heb ei gofnodi'n glir	2	2%

Dedfryd	Nifer	%
Achos gyda mwy na 10 mis i'w bwrw ar bwynt y ddedfryd	93	93%
Penderfynydd achos parôl	6	6%
Carcharor wedi'i ddedfrydu am gyfnod amhenodol	1	1%

Gradd rheolwr troseddwyd presennol neu ddiwethaf y carchar	Nifer	%
Swyddog prawf (aelod o staff gyda chymhwyster prawf cydnabyddedig)	42	42%
Swyddog carchar	31	31%

Arall neu heb ei gofnodi'n glir	24	24%
---------------------------------	----	-----

Gradd y rheolwr troseddwyd cymunedol presennol neu ddiwethaf	Nifer	%
Swyddog prawf (aelod o staff gyda chymhwyster prawf cydnabyddedig)	78	78%
Hyfforddai (aelod o staff ar raglen hyfforddi ffurfiol ar hyn o bryd i ennill cymhwyster swyddog prawf)	6	6%
Swyddog gwasanaeth prawf (aelod o staff sy'n gweithio'n uniongyrchol gyda defnyddwyr gwasanaeth, heb gymhwyster swyddog prawf cydnabyddedig)	11	11%
Arall neu heb ei gofnodi'n glir	4	4%

Atodiad 3: Tablau data

Rheolwr troseddwyd yn y carchar

A yw gwaith a wneir gan y POM yn cefnogi ymataliad yr unigolyn yn effeithiol?	Nifer	%
Ydy	39	39%
Nac ydy	61	61%

A yw gwaith a wneir gan y POM yn cefnogi diogelwch pobl eraill yn effeithiol?	Nifer	%
Ydy	38	38%
Nac ydy	62	62%

Gweithiwr allwedol

A oes ffocws digonol ar gefnogi ymataliad yr unigolyn a chadw pobl eraill yn ddiogel?	Nifer	%
Oes	24	28%
Nac oes	63	72%

Rheolwr troseddwyd cymunedol

A oes cydlyniad clir rhwng y ddalfa a'r gymuned i baratoi'r unigolyn ar gyfer ei ryddhau?	Nifer	%
Oes	37	37%
Nac oes	62	63%

Asesu

A yw asesu'n canolbwyntio'n ddigonol ar ymgysylltu â'r unigolyn?	Nifer	%
Ydy	31	31%
Nac ydy	69	69%

A yw asesu'n canolbwyntio'n ddigonol ar y ffactorau sy'n gysylltiedig â throeddu ac ymatal?	Nifer	%
Ydy	43	43%
Nac ydy	56	57%

A yw asesu'n canolbwyntio'n ddigonol ar gadw pobl eraill yn ddiogel?	Nifer	%
Ydy	31	31%
Nac ydy	68	69%

Cynllunio

A yw cynllunio'n canolbwyntio'n ddigonol ar ymgysylltu â'r unigolyn?	Nifer	%
Ydy	39	39%
Nac ydy	61	61%

A yw cynllunio'n canolbwyntio'n ddigonol ar leihau aildroeddu a chefnogi ymataliad yr unigolyn?	Nifer	%
Ydy	44	44%
Nac ydy	56	56%

A yw cynllunio yn canolbwyntio'n ddigonol ar gadw pobl eraill yn ddiogel?	Nifer	%
Ydy	42	42%
Nac ydy	58	58%

Gweithredu a chyflawni

A yw'r cyfnod cyn rhyddhau'n cael ei weithredu'n effeithiol gyda ffocws ar ymgysylltu â'r unigolyn?	Nifer	%
Ydy	40	40%
Nac ydy	60	60%

A yw gweithredu a chyflawni gwasanaethau ac ymyriadau yn cefnogi ymataliad yr unigolyn yn effeithiol?	Nifer	%
Ydy	43	43%
Nac ydy	56	57%

A yw gweithredu a chyflawni gwasanaethau yn cefnogi cadw pobl eraill yn ddiogel yn effeithiol?	Nifer	%
Ydy	39	39%
Nac ydy	60	61%

Atodiad 4: Taith OMiC yn ystâd gaeedig y dynion

"Pete ydw i ac rydw i newydd gael fy nedfrydu yn y llys. Gan fod gennyf fwy na 10 mis ar ôl i'w wneud, bydd fy amser yn y ddalfa yn dilyn y model OMiC sy'n nodi sut y byddaf yn cael fy nghefnogi drwy gydol fy ddedfryd."

Gwybodaeth a gymerwyd o'r ddogfen [Rheoli Troseddwyd yn y Ddalfa HMPPS 'eich taith yn ystâd gaeedig y dynion'](#).

1

Dedfrydu

Bydd eich trosedd a hyd eich dedfryd yn arwain penderfyniadau ynghylch pa garchar(dai) y gallwch fynd iddo/iddynt a beth na allwch weithio tuag ato dros y pedair blynedd nesaf.



2

Cyrraedd carchar yn syth o'r llys

Byddwch yn cael gwybodaeth gan staff y carchar a fydd yn eich helpu i fynd i'r afael ag unrhyw anghenion uniongyrchol sydd gennych.



3

Cyfrifo dedfryd a dyrannu carchar o fewn eich pythefnos cyntaf

Bydd staff yn yr **Uned Rheoli Troseddwyd (OMU)** yn cadarnhau eich dyddiad rhyddhau a'r dyddiad y daw eich dedfryd i ben, yn adolygu unrhyw wybodaeth risg ac yn siarad â chi am symud i garchar newydd.



4

Symud i garchar arall tua 10 diwrnod gwaith ar ôl cael eich dedfrydu.



5

Gweithiwr allweddol wedi'i ddyrannu o fewn y pythefnos cyntaf

Mae eich **Gweithiwr Allweddol (KW)** yn swyddog carchar a fydd yn cyfarfod â chi'n rheolaidd i siarad am sut mae eich bywyd yn y carchar gan sicrhau eich bod yn teimlo'n gartrefol, yn ddiogel ac yn cael cefnogaeth.



6

OASys a chynllunio dedfryd yn cael eu gwneud o fewn 10 wythnos (neu o fewn 16 wythnos os oes gennych ddedfryd amhenodol)

Bydd eich **Rheolwr Troseddwyd yn y Carchar (POM)** yn gweithio gyda chi i gynnal asesiad risg ac archwilio'r ffactorau sy'n gysylltiedig â'ch troseddu cyn eich cyfarfod cynllunio dedfryd cychwynnol.



7

Cyfarfod cynllun dedfryd cychwynnol

Byddwch yn cyfarfod â'ch **POM** a **KW** i drafod a chytuno ar eich cynllun dedfryd. Gallai hyn hefyd gynnwys adrannau eraill, er enghraifft, addysg, seicoleg a/neu wasanaethau cyffuriau ac alcohol.



8

Goruchwyliaeth a chyfarfod cynllun dedfryd

Byddwch yn parhau i gael eich goruchwylio gyda'ch POM. Byddwch yn gweithio gyda'ch gilydd i gwblhau eich cynllun dedfryd.

Mae goruchwyliaeth yn cael ei chynllunio gyda chi i'ch helpu i fynd i'r afael â ffactorau sy'n gysylltiedig â'ch troseddu. Bydd eich **KW** yn eich cefnogi chi a'ch **POM**. Mae'n bosibl y bydd gofyn i chi gwblhau rhaglen(ni), a gyda'ch gilydd byddwch chi a'ch POM yn asesu eich cynnydd ac a allech fod yn addas ar gyfer Rhyddhau ar Drwydded Dros Dro (ROTL).



9

Twmpathau ar y ffordd... bywyd y carchar o ddydd i ddydd

Efallai y bydd twmpathau ar y ffordd o bryd i'w gilydd neu heriau a all eich gosod dros dro ar lwybr gwahanol.

Bydd eich **KW** a **POM** yn eich cefnogi ag unrhyw bryderon lles.



10

Gallech chi symud i garchar aral

Byddwch yn cyfarfod â'ch **POM** presennol, **KW** a **POM** newydd fel rhan o gyfarfod trosglwyddo i ystyried camau nesaf eich cynllun dedfryd. Dyma gyfle i chi adolygu eich cynnydd a thrafod yr hyn sydd wedi bod yn heriol.



11

Gallech chi symud i amodau agored lle nad oes gweithwyr allweddol ond byddwch yn cael POM newydd



Mae gwaith cyn rhyddhau yn dechrau 7.5 mis cyn rhyddhau (neu 8 mis cyn y dyddiad y daw cymhwysedd parôl/tariff i ben)

12

Byddwch yn cwrdd â'ch **Rheolwr Troseddwyr Cymunedol (COM)** am y tro cyntaf a byddant yn gweithio gyda chi a'ch **POM** i'ch helpu i baratoi ar gyfer rhyddhau. Gallai hyn gynnwys gwneud cais am ROTL neu ryddhau ar Gyrffyw Cadw yn y Cartref, nodi unrhyw amodau trwydded a rhoi sylw i unrhyw anghenion a allai fod gennych ar ôl rhyddhau, er enghraifft gyda llety, materion ariannol neu faterion sylweddau.



13

Rhyddhau

Bydd eich **COM** yn gweithio gyda chi pan ydych yn cael eich rhyddhau ar drwydded o'r carchar.



****FOOTNOTE**

Arolygiad thematig Rheoli Troseddwyr yn y Ddalfa – cyn rhyddhau