



Arolygiaeth
Prawf EF

Rheolau a chanllawiau

Arolygiadau prawf cenedlaethol

Arolygiaeth Prawf EF, Rhagfyr 2024

F1.3

Cynnwys

Rhagarweiniad	3
N.1 Arweinyddiaeth a llywodraethu	Error! Bookmark not defined.
N.2 Staffio	Error! Bookmark not defined.
N.3 Gwasanaethau	Error! Bookmark not defined.
N.4 Seilwaith	46

Rhagarweiniad

Mae ein safonau arolygu cenedlaethol wedi eu dylunio i'n cynorthwyo i farnu pa mor foddhaol yw'r trefniadau cenedlaethol gyda chefnogi, cynorthwyo neu ysgogi rhanbarthau ac unedau prawf (PDU) i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol. Mae gennym ddiddordeb yn y berthynas rhwng beth sy'n digwydd ar lefel genedlaethol a sut y mae hyn yn cysylltu i wasanaethau prawf effeithiol ar gyfer y bobl sy'n eu derbyn. Mae pob un o'r safonau arolygu cenedlaethol yn cael sgôr ar raddfa pedwar pwynt sydd naill ai'n 'Rhagorol', 'Da', 'Angen Gwella' neu'n 'Anfoddhaol'.

Mae'r sgoriau'n seiliedig ar gyfuniad o ddata ansoddol sy'n cynnwys cyfweiliadau gyda staff a rhanddeiliaid perthnasol eraill, archwilio polisïau a gweithdrefnau ynghyd â data a gwybodaeth, ac arolygu achosion. Drwy gasglu ystod o wahanol fathau o dystiolaeth yn y ffyrdd gwahanol hyn, gallwn 'driogli' ein canfyddiadau a sicrhau bod ein dyfarniadau'n deg a dilys.

Sut i ddefnyddio'r rheolau a chanllawiau

Pwrpas y rheolau a'r canllawiau yw rhoi cyngor, eglurder a dealltwriaeth gyson o'r disgwyliadau sy'n ofynnol. Maen nhw'n amlinellu dulliau sy'n gosod safonau uchel ar gyfer asesu ansawdd. Mae'r rheolau a chanllawiau'n seiliedig ar safonau a rheolau prawf cenedlaethol a rhyngwladol;¹ tystiolaeth ymchwil, a grynhoir yn [Darparu ar lefel sefydliadol \(justiceinspectorates.gov.uk\)](http://justiceinspectorates.gov.uk); a thystiolaeth arolygu, gan gynnwys meincnodau a chanfyddiadau ein harolygiadau.

Mae'r rheolau a chanllawiau'n egluro sut y dylid asesu'r dystiolaeth a dod i ddyfarniad wrth ateb y cwestiynau allweddol a'r meini sgorio ar gyfer pob safon. Dylai arolygwyr ddarllen y canllawiau, tystiolaeth a'r dyfarniad ar gyfer pob maen sgorio. Mae'r *canllawiau* yn disgrifio'n fanwl beth y mae'r arolygwyr yn chwilio amdano.

Mae'r *ffynonellau tystiolaeth* yn dangos ble i ddod o hyd i dystiolaeth am y maen sgorio hwnnw. Nid yw'r rhestr tystiolaeth yn gynhwysfawr na'n rhagnodi eu defnyddio; gellir hefyd defnyddio tystiolaeth heb ei rhestru ac nid ydym yn disgwyl i'r holl dystiolaeth a restrir fod yn ddefnyddiol na'n ofynnol bob tro. Mae'r rhestr tystiolaeth yno fel canllaw ond nid i gyfyngu arolygwyr na Gwasanaeth Prawf a Charchardai EF (HMPPS), a wahoddir i gyflwyno tystiolaeth.

Mae'r adran *dyfarniad* yn ganllaw i'r arolygydd wrth ateb ie / na i'r maen sgorio, ar sail yr holl dystiolaeth ar gyfer y maen sgorio hwnnw.

Arolygu tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant

Disgwyliwn i ranbarthau ac unedau PDU fabwysiadu dull wedi'i bersonoli wrth weithio gyda phobl ar bawf a staff. Adlewyrchwn hyn ar draws ein fframwaith safonau. Dylai'r gweithgareddau a threfniadau sefydliadol gefnogi a chynorthwyo'r dull hwn.

Rhannwn ein diffiniad o ddull wedi'i bersonoli'n ddwy ran. Yn gyntaf, ystyriwn ffactorau amrywiaeth, a ddiffiniwn fel y nodweddion a warchodir a ddisgrifir yn *Neddf Cydraddoldeb 2010*. Y rhain yw hil, oed, anabledd, rhyw, tueddiad rhywiol, ailbennu rhywedd, beichiogrwydd a mamolaeth, priodas neu bartneriaeth sifil, crefydd neu gred. Ar wahân i hyn, ystyriwn amgylchiadau personol unigolyn a pha mor dda y mae'r rhanbarth neu'r PDU yn cwrdd ag anghenion yn codi ohonynt, er enghraifft trefniadau goruchwyllo hyblyg i berson ar bawf sy'n gweithio, neu sy'n ofalwr.

Disgwyliwn i ddull wedi'i bersonoli gynnwys ffactorau tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) perthnasol ac ystyried amgylchiadau personol perthnasol. Mae dull wedi'i bersonoli'n un sy'n teilwrio'r gwasanaeth i ateb anghenion yr unigolyn gan roi gymaint o ddewis a rheolaeth â phosib dros y cymorth y maen nhw'n ei dderbyn. Rhaid i'r dull wedi'i bersonoli hwn ystyried

¹ Cydffederasiwn Prawf Ewropeaidd. '[Rheolau ac Argymhellion Cyngor Ewrop](#)'.

materion EDI yn ymwneud â nodweddion a warchodir y person. Wrth arolygu EDI, rhoddwn sylw i natur rhyng-gysylltiedig categorïau cymdeithasol, gan gynnwys nodweddion a warchodir ac amgylchiadau personol fel hil, dosbarth, rhywedd a threftadaeth ddiwylliannol, a sut y medrant greu profiadau o wahaniaethu neu anfantais sy'n gorgyffwrdd. Wrth arolygu achosion a siarad â staff am eu profiadau, rydym yn cydnabod bod gan bawb eu profiadau unigryw eu hunain o wahaniaethu.

Dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus (*Deddf Cydraddoldeb 2010*)

O dan *Ddeddf Cydraddoldeb 2010*, rhaid i gyrff cyhoeddus fynd i'r afael â materion amrywiaeth a chydaddoldeb. Disgrifir y gofynion hyn yn dyletswydd cydraddoldeb y sector cyhoeddus. Mae'n cynnwys dyletswydd cydraddoldeb gyffredinol, wedi'i chefnogi gan ddyletswyddau penodol o dan is-ddeddfwriaeth. Pasiwyd yr is-ddeddfwriaeth cyn i'r gwasanaethau prawf uno yn 2021. Mae'n enwi ymddiriedolaethau prawf fel gyrff darparu o dan Reoliadau Dyletswyddau Penodol ac Awdurdodau Cyhoeddus 2017 y Ddeddf. Rydym wedi dehongli hyn i olygu bod y dyletswyddau cyffredinol a phenodol yn berthnasol ar lefel genedlaethol. Mae'r manylion llawn ar wefan y Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol:

<https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/essential-guide-public-sector-equality-duty>.

Prif bwrpas y ddyletswydd cydraddoldeb cyhoeddus yw integreiddio ystyried cydraddoldeb a chysylltiadau da ym musnes dydd i ddydd awdurdodau cyhoeddus. O dan y ddyletswydd gyffredinol, rhaid i sefydliadau ystyried sut y gallent gyfrannu'n gadarnhaol at hyrwyddo cydraddoldeb a chysylltiadau da. Mae hefyd yn ofynnol iddynt adlewyrchu ystyriaethau cydraddoldeb wrth ddylunio polisi a darparu gwasanaethau, gan gynnwys polisiau mewnol, a'u hadolygu'n gyson. Y nod yw symud y baich oddi ar unigolion i sefydliadau gan roi dyletswydd ar awdurdodau cyhoeddus, am y tro cyntaf, i hyrwyddo cydraddoldeb yn gadarnhaol, nid dim ond osgoi gwahaniaethu. Cafodd ei datblygu i gytgordio'r dyletswyddau cydraddoldeb a chynnwys yr holl nodweddion a warchodir. Yn gryno felly, wrth ymarfer eu swyddogaethau, rhaid i gyrff y mae'r ddyletswydd yn berthnasol iddynt roi sylw dyledus i fod angen:

- dileu gwahaniaethu, harasio a fictimeiddio anghyfreithlon ac ymddygiad arall a waherddir gan y Ddeddf
- hyrwyddo cyfle cyfartal rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd a warchodir a rhai nad ydynt
- meithrin cysylltiadau da rhwng pobl sy'n rhannu nodwedd a warchodir a rhai nad ydynt.

Weithiau, cyfeirir at y rhain fel tri nod y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol. I gwrdd â'r tri nod, dylai'r weledigaeth a'r strategaeth egluro sut fydd y sefydliad:

- yn dileu neu'n lleihau'r anfantais a brofir gan bobl sydd ar brawf oherwydd eu nodweddion a warchodir
- yn cymryd camau i gwrdd ag anghenion pobl ar brawf o grwpiau a warchodir os yw'r anghenion hyn yn wahanol i anghenion pobl eraill ar brawf
- yn annog pobl ar brawf o grwpiau a warchodir i ymgysylltu a chyfranogi mewn ffyrdd sy'n cwrdd â'u hanghenion.

O dan y ddyletswydd cydraddoldeb benodol rhaid i ranbarthau prawf gyhoeddi gwybodaeth gydraddoldeb yn flynyddol, ac un neu fwy o amcanion cydraddoldeb pob pedair blynedd. Rhaid i'r amcanion fod yn benodol a mesuradwy. Rhaid eu cyhoeddi mewn fformat hygrych fel dogfen ar ei phen ei hun, neu fel rhan o ddogfen arall. Rhoddir manylion llawn gofynion y ddyletswydd cydraddoldeb benodol ar wefan gov.uk yn: [Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus: canllawiau i awdurdodau cyhoeddus - GOV.UK](#)

N.1 Arweinyddiaeth a llywodraethu

N.1 Arweinyddiaeth a llywodraethu

Mae'r trefniadau arweinyddiaeth a llywodraethu cenedlaethol yn cynorthwyo i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol.

Mae'r safon *Arweinyddiaeth a Llywodraethu* yn seiliedig ar *Primary Colours Model of Leadership* (Pendleton, 2012) a *Future-Engage-Deliver: The Essential Guide to your Leadership* (Steve Radcliffe, 2008). Mae'r model yma'n rhannu gweithgareddau a threfniadau arweinyddiaeth yn dair rhan: arweinyddiaeth strategol, weithredol a rhyng-bersonol. Rydym wedi adlewyrchu'r rhain yn ein cwestiynau allweddol a'n meini sgorio. Edrychwn hefyd ar ba mor effeithiol y mae'r sefydliad yn defnyddio tystiolaeth a dysgu i ddarparu gwasanaethau prawf yn well.

N.1.1 Ydy'r trefniadau strategol cenedlaethol yn cefnogi i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol?

a) A oes gweledigaeth a strategaeth genedlaethol ar sail tystiolaeth ar gyfer y gwasanaeth prawf?

Canllawiau:

Dylai fod gweledigaeth a strategaeth genedlaethol ar sail tystiolaeth ac wedi eu cyflwyno'n glir sy'n rhoi blaenoriaeth i oruchwyliaeth a gwasanaethau o ansawdd uchel.

Dylai'r weledigaeth a strategaeth fod ar sail tystiolaeth a gwybodaeth gyfredol, wedi eu goleuo gan werthuso ac adolygiadau rheolaidd. Dylid defnyddio'r dystiolaeth sylfaen o ymchwil ac arferion effeithiol / addawol i ddeall beth sy'n debygol o weithio a darparu gwasanaethau'n well.

Yn genedlaethol dylid cael ffocws clir ar wella'n barhaus gyda'r weledigaeth a'r strategaeth yn cael eu gwerthuso a'u hadolygu'n rheolaidd. Dylai'r gwerthuso ac adolygu fod yn seiliedig ar ddata a chynnwys rhanddeiliaid perthnasol. Dylid holi barn pobl sydd ar bawf ac yna dadansoddi a defnyddio barn pobl i oleuo'r weledigaeth a'r strategaeth.

Ansawdd gwasanaethau: Rydym eisiau gwybod sut brofiad yw defnyddio'r gwasanaethau o safbwynt y rhai sy'n eu derbyn. Ystyriwn hefyd ydy'r gwasanaethau'n gwneud beth ddylen nhw ei wneud o ran lleihau aildroseddu; rheoli a lleihau'r risg o niwed i eraill; a sicrhau bod unigolion yn cydymffurfio â dedfrydau'r llysoedd. Mae ansawdd gwasanaeth yn fwy na dim ond cyrraedd targedau perfformiad.

Cadw at y dystiolaeth: Dylai fod tystiolaeth fod y strategaeth yn galluogi rhanbarthau ac unedau PDU i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel, a'r camau allweddol a gymrodd arweinwyr a rheolwyr i sicrhau eu darparu. Dylai'r strategaeth egluro'r dystiolaeth sy'n ategu'r weledigaeth strategol yn glir.

I gydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol, rhaid i gyrff cyhoeddus fod yn ymwybodol o'u rhwymedigaeth i gwrdd ag anghenion amrywiol. Hefyd er mwyn cydymffurfio, rhaid i awdurdodau cyhoeddus gymryd camau bwriadol i gwrdd â'r rhwymedigaethau hyn. Dylai'r weledigaeth a strategaeth ddisgrifio'r gwaith a wneir i ddelio ag unrhyw beth anghymesur a chanlyniadau anghyfartal i bobl gyda nodweddion a warchodir (*Deddf Cydraddoldeb 2010*).

Mae camau bwriadol yn gofyn bod arweinwyr, yn genedlaethol:

- yn llwyr ymwybodol, ac yn cymryd cyfrifoldeb am, eu rhwymedigaethau o dan y ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus
- yn defnyddio gwybodaeth am nodweddion a warchodir staff a phobl ar bawf, gan gynnwys gwybodaeth o unrhyw ymgysylltu a ddigwyddodd

- gyda threfniadau yn eu lle i sicrhau bod tystiolaeth o gydraddoldeb ar gael ar amser ac yn y fformat cywir

Dylai arweinwyr gymryd camau i integreiddio tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant yn eu 'busnes fel arfer'. Mae bod ganddynt amcanion clir i wneud hyn yn y weledigaeth a'r strategaeth, i fesur eu cynnydd, ac adrodd yn eu herbyn, yn dangos dull bwriadol.

Tystiolaeth:

EiA

- Cynllun busnes HMPPS
- Strategaeth lleihau aildroseddu
- Cynlluniau Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda:

- Prif Weithredwr HMPPS
- Cyfarwyddwr Cyffredinol HMPPS
- Cyfarwyddwyr Gweithredol
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal
- Prif Swyddog Prawf
- Uwch-arweinwyr perthnasol o adrannau eraill y llywodraeth sy'n rhan o bartneriaethau cenedlaethol pwysig (er enghraifft: y llysoedd, iechyd meddwl a thrin sylweddau, diogelu plant ac oedolion)

Dyfarniad:

Os oes gweledigaeth a strategaeth glir sy'n blaenoriaethu goruchwyliaeth a gwasanaethau o ansawdd uchel a mynd i'r afael ag anghymesuredd, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os yw'r weledigaeth a'r strategaeth yn aneglur a / neu ddim yn blaenoriaethu goruchwyliaeth a gwasanaethau o ansawdd uchel a / neu ddim yn mynd i'r afael ag anghymesuredd, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

b) A oes cynllun darparu cenedlaethol sy'n cefnogi darparu'r weledigaeth a strategaeth?

Canllawiau:

Dylai fod cynllun darparu cenedlaethol, neu gyfwerth, sy'n troi'r weledigaeth a strategaeth yn ymarfer ac yn ganllaw i'r rhanbarthau a'r unedau PDU wrth gynllunio eu busnes.

Dylai cynlluniau ddarparu ddisgrifio'r trefniadau ar gyfer trosi'r strategaeth yn ymarfer, i bwy ac yn ble y dylid adrodd y cynnydd a sut y dylid adolygu'r darparu, gan gytuno ar unrhyw newidiadau angenrheidiol i weithredu'r darparu. Bydd arolygwyr yn chwilio am dystiolaeth bod trefniadau priodol ar gyfer rheoli rhaglenni a phrosiectau wedi cael eu dilyn a bod strategaethau wedi cael eu gweithredu mewn ffordd amserol ac i safon dda.

Dylai fod trefniadau cenedlaethol a chytunedig ar gyfer comisiynu gwasanaethau. Dylai'r cynllun comisiynu fod ar sail dadansoddi risg, anghenion a chryfderau ac ystyried ffactorau amrywiaeth yn llawn. Dylai'r cynllun comisiynu nodi disgwyliadau'r broses gomisiynu ranbarthol a chomisiynwyr yn glir a sicrhau bod trefniadau priodol ar gyfer rhyddid a hyblygrwydd yn eu lle.

Tystiolaeth:

EiA

- Dogfen fframwaith HMPPS
- Cynllun busnes HMPPS
- Trefniadau Un HMPPS

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda:

- Prif Weithredwr HMPPS
- Cyfarwyddwr Cyffredinol HMPPS
- Cyfarwyddwyr Gweithredol
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal
- Prif Swyddog Prawf

Dyfarniad:

Os oes cynllun darparu clir sy'n sicrhau bod y weledigaeth a'r strategaeth genedlaethol yn cael eu gweithredu'n effeithiol, ac yn cynnwys trefniadau comisiynu, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os yw'r cynllun darparu'n aneglur neu ddim yn sicrhau bod y weledigaeth a'r strategaeth genedlaethol yn cael eu gweithredu'n effeithiol, a / neu ddim yn cynnwys trefniadau comisiynu, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

c) Ydy'r trefniadau llywodraethu cenedlaethol yn cefnogi darparu'r weledigaeth a strategaeth yn effeithiol?

Canllawiau:

Llywodraethu yw'r broses o wneud penderfyniadau a'r broses a ddefnyddir i weithredu (neu beidio â gweithredu) penderfyniadau.² Dylai fod trefniadau llywodraethu cenedlaethol clir yn eu lle ar gyfer darparu'r weledigaeth a'r strategaeth genedlaethol, a'r cynllun(iau) darparu ategol, yn effeithiol. Dylai'r trefniadau roi ffocws ar gonsensws a bod yn gyfranogol, atebol, tryloyw, ymatebol, effeithiol, effeithlon a theg.

Dylai'r trefniadau llywodraethu gynnwys llinellau clir o ran atebolrwydd a phwy sy'n penderfynu pethau drwy strwythurau cyfarfodydd a byrddau perthnasol. Dylent nodi'n glir pwy sy'n gyfrifol am ddarparu pob elfen o'r strategaeth (y perchennog cyfrifol). Dylai'r trefniadau llywodraethu gynnwys trefniadau ar gyfer darparu a chomisiynu gwasanaethau i ranbarthau ac unedau PDU. Rhaid i ba bynnag drefniadau llywodraethu sydd yn eu lle gynorthwyo i ddarparu'r weledigaeth a'r strategaeth genedlaethol yn y ffordd fwyaf effeithlon ac effeithiol bosib.

Tystiolaeth:

EiA

- Cylch gorchwyl a chofnodion pwyllgor rheoli HMPPS
- Strwythurau llywodraethu ar gyfer trawsnewid darparu, strategaeth, cynllunio a pherfformiad, newid a lleihau aildroseddu
- Adroddiad blynyddol HMPPS
- Trefniadau Un HMPPS
- Cofnodion y Pwyllgor Archwilio a Sicrhau Risg, adroddiadau archwilwyr mewnol a'r rhaglen archwilio

² Comisiwn Economaidd a Chymdeithasol y Cenhedloedd Unedig ar gyfer Asia a'r Môr Tawel (2009). [What is Good Governance?](#)

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda:

- Prif Weithredwr HMPPS
- Cyfarwyddwr Cyffredinol HMPPS
- Cyfarwyddwyr Gweithredol
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal
- Prif Swyddog Prawf
- Aelodau Bwrdd anweithredol sy'n eistedd ar y Pwyllgor Archwilio a Sicrhau Risg
- Uwch-arweinwyr perthnasol o adrannau eraill y llywodraeth sy'n rhan o bartneriaethau cenedlaethol pwysig (er enghraifft: y llysoedd, iechyd meddwl a thrin sylweddau, a diogelu)

Dyfarniad:

Os oes trefniadau llywodraethu cenedlaethol yn eu lle sy'n sicrhau bod y weledigaeth a'r strategaeth genedlaethol yn cael eu gweithredu'n effeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os oes trefniadau llywodraethu cenedlaethol yn eu lle sydd ddim yn sicrhau bod y weledigaeth a'r strategaeth genedlaethol yn cael eu gweithio'n effeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

d) A oes trefniadau cydweithredol cryf a chynhaliol yn eu lle gyda HMPPS a phartneriaid traws-lywodraeth?

Canllawiau:

Dylai arweinwyr cenedlaethol gydweithredu â phartneriaid a rhanddeiliaid cenedlaethol i sicrhau bod y weledigaeth a'r strategaeth yn cael eu darparu'n effeithiol. Dylai fod ystod o drefniadau cydweithredol ar y lefel hon i gynorthwyo partneriaid i weithio'n effeithiol i gyflawni'r weledigaeth a'r strategaeth. Dylai arweinwyr fod yn glir beth y disgwylir gan ac oddi wrth HMPPS a phartneriaid traws-lywodraeth. Dylent ddangos tystiolaeth o ddylanwad da'r trefniadau cenedlaethol ar ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol. Dylai trefniadau cydweithredol a phartneriaeth fod yn rhagweithiol a chael eu dylunio i gefnogi gwelliannau gwasanaeth i bobl ar bawf.

Dylai trefniadau cenedlaethol rymuso a chefnogi rhanbarthau ac unedau PDU yn eu partneriaethau strategol perthnasol.

Tystiolaeth:

EiA

- Cofnodion Bwrdd HMPPS a chynlluniau gweithredu cysylltiedig
- Cylch gorchwyl a chofnodion pwyllgor rheoli HMPPS
- Strwythurau llywodraethu ar gyfer trawsnewid darparu, strategaeth, cynllunio a pherfformiad, newid a lleihau aildroseddu
- Adroddiad blynyddol HMPPS
- Trefniadau Un HMPPS
- Trefniadau cyswllt prawf ag adrannau eraill yr MoJ fel GLITEF (HMCTS), a gyda'r DHSE, DfE, Swyddfa Gartref a DLUC

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda:

- Cyfarwyddwyr Gweithredol

- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal
- Prif Swyddog Prawf
- Aelodau Bwrdd anweithredol sy'n eistedd ar y Pwyllgor Archwilio a Sicrhau Risg
- Uwch-arweinwyr perthnasol o adrannau eraill y llywodraeth sy'n rhan o bartneriaethau cenedlaethol pwysig (er enghraifft: y llysoedd, iechyd meddwl a thrin sylweddau, a diogelu)

Dyfarniad:

Os oes trefniadau cydweithredol effeithiol ar draws HMPPS a phartneriaid traws-lywodraeth, ac mae'r trefniadau hyn yn cefnogi darparu gwasanaethau prawf effeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r trefniadau cydweithredol ar draws HMPPS a phartneriaid traws-lywodraeth yn effeithiol a / neu os nad yw'r trefniadau hyn yn cefnogi darparu gwasanaethau prawf effeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

N.1.2 Ydy gweithgareddau'r arweinyddiaeth genedlaethol yn cefnogi darparu gwasanaethau prawf effeithiol?

a) Ydy'r model gweithredu cenedlaethol yn cynorthwyo rhanbarthau i gwrdd ag anghenion amrywiol mewn ffordd fwriadol, strategol a gwybodus?

Canllawiau:

I gydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol, rhaid i awdurdodau cyhoeddus gymryd camau bwriadol i gwrdd â'r ddyletswydd. Dylent gymryd camau i helpu staff, gwneuthurwyr penderfyniadau a gwasanaethau a gomisiynir i ddeall y ddyletswydd cydraddoldeb gyffredinol. Dylai arweinwyr cenedlaethol wreiddio tegwch yn eu prosesau craffu a phenderfyniadau a gallu disgrifio sut y mae anghenion amrywiol pobl ar bawf yn cael eu cwrdd.

Mae camau bwriadol yn gofyn bod arweinwyr cenedlaethol:

- yn llwyr ymwybodol, ac yn cymryd cyfrifoldeb am, eu rhwymedigaethau o dan y ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus
- yn casglu gwybodaeth am nodweddion a warchodir pobl ar bawf a staff, gan gynnwys gwybodaeth o unrhyw ymgysylltu a ddigwyddodd
- gyda threfniadau yn eu lle i sicrhau bod gwybodaeth am degwch, amrywiaeth a chynhwysiant ar gael ar amser ac yn y fformat cywir
- yn rhoi canllawiau clir i ranbarthau ac unedau PDU ar wneud penderfyniadau a chadw cofnodion
- yn cytuno ar amcanion penodol a mesuradwy i gwrdd ag anghenion amrywiol pobl ar bawf. Yn ddelfrydol, dylent fod yn rhan o'r prosesau cynllunio busnes arferol.

Dylai'r model gweithredu cenedlaethol gynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i gydymffurfio â'r ddyletswydd cydraddoldeb sector cyhoeddus. Dylai'r model sicrhau bod arweinwyr rhanbarthol a PDU yn deall y gofynion a chael eu cynorthwyo i gydymffurfio â nhw. Gallai hyn gynnwys sesiynau hyfforddiant ac adolygu a dylai hefyd fod yn nodwedd o drefniadau llywodraethu a rheoli llinell. Dylai'r model cenedlaethol gynorthwyo arweinwyr i wneud penderfyniadau priodol ar gymhwyso egwyddorion tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant. Dylai roi'r hunanreolaeth sydd ei angen ar ranbarthau ac unedau PDU i ddarparu gwasanaethau effeithiol sy'n cwrdd ag anghenion amrywiol.

Ar gyfer gwasanaethau di-gomisiwn a chyffredinol, dylai'r model cenedlaethol gynnwys gofyniad monitro a, lle bo'n briodol, herio hyn mewn gwasanaethau, sefydliadau neu adrannau nad oes llinell reoli uniongyrchol ar eu cyfer.

Tystiolaeth:

EiA

- Y model gweithredu targed a dogfennau ar fonitro neu werthuso ei weithrediad
- Amlinelliad o'r strwythurau Bwrdd, is-grwpiau, llinellau awdurdod a threfniadau adrodd
- Fframwaith rheoli newid a strategaethau cyfathrebu
- Strategaethau, cynlluniau a threfniadau rheoli cenedlaethol ar gyfer tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda:

- Daliwr portffolio tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant HMPPS ac aelodau o uwch-fyrddau sy'n pennu'r dull cenedlaethol o weithredu
- Y Cyfarwyddwr Gweithredol dros newid ac uwch-arweinwyr sy'n cyfrannu at weithredu polisi.

Dyfarniad:

Os yw'r model gweithredu cenedlaethol yn cynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i gymryd camau bwriadol i gwrdd ag anghenion EDI, yn cefnogi rhanbarthau ac unedau PDU i wneud yr un peth, yn gofyn eu bod yn monitro a herio gwasanaethau di-gomisiwn a chyffredinol, ac yn rhoi lefel briodol o hunanreolaeth i ranbarthau ac unedau PDU, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r model gweithredu cenedlaethol yn cynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i gymryd camau bwriadol i gwrdd ag anghenion EDI, a / neu ddim yn cefnogi rhanbarthau ac unedau PDU i wneud yr un peth, ddim yn gofyn eu bod yn monitro a herio gwasanaethau di-gomisiwn a chyffredinol, a ddim yn rhoi lefel briodol o hunanreolaeth i ranbarthau ac unedau PDU, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

b) Ydy'r arweinwyr cenedlaethol yn sicrhau bod polisiâu'n cael eu gweithredu'n effeithiol?

Canllawiau:

Dylai arweinwyr cenedlaethol sicrhau bod polisiâu cenedlaethol yn eu lle ar gyfer, o leiaf, disgwyliadau gweithredol, rheoli dedfrydu, iechyd a diogelwch, adnoddau dynol (HR), rheoli risg, a rheoli adnoddau. Dylid cyfathrebu'r polisiâu a chanllawiau'n effeithiol i'r holl staff a rhanddeiliaid perthnasol a sicrhau eu bod yn eu deall.

Dylai arweinwyr cenedlaethol fonitro, gwerthuso ac adolygu polisiâu cenedlaethol yn gyson i sicrhau dealltwriaeth, eu bod yn cael eu gweithredu ac yn gweithio fel y dylent. Yn ddelfrydol dylid adolygu'n flynyddol o leiaf, neu'n amlach gydag unrhyw newid newydd neu sylweddol. Os nad oes dealltwriaeth neu os nad yw polisi'n gweithio fel y dylai, rhaid i arweinwyr gywiro hyn yn brydlon. Dylai polisiâu fod yn gyfredol a chael eu hadolygu'n rheolaidd.

Tystiolaeth:

EiA

- Fframwaith rheoli newid
- Strategaethau cyfathrebu

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol sy'n gyfrifol am newid ac uwch-arweinwyr sy'n cyfrannu at weithredu polisi.

Dyfarniad:

Os yw polisiâu cenedlaethol yn cael eu cyfathrebu a'u gweithredu'n effeithiol ac yn cael eu monitro, gwerthuso ac adolygu'n gyson, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw polisiâu cenedlaethol yn cael eu cyfathrebu a'u gweithredu'n effeithiol nac yn cael eu monitro, gwerthuso ac adolygu'n gyson, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

c) Ydy gweithgareddau'r arweinyddiaeth genedlaethol yn cefnogi a gwella arweinwyr rhanbarthol a PDU?

Canllawiau:

Dylai fod strwythur cenedlaethol sy'n cynorthwyo arweinwyr rhanbarthol a PDU i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol ac yn y ffordd orau i gwrdd ag anghenion lleol. Dylai arweinwyr rhanbarthol a PDU dderbyn digon o gymorth a chyfarwyddyd, wedi'i ategu gan bolisiâu a phrosesau ar sail tystiolaeth ynghyd â llinellau atebolrwydd clir i arweinwyr cenedlaethol.

Dylai arweinwyr rhanbarthol a PDU gael eu cefnogi gan bolisiâu a phrosesau effeithiol ac effeithlon. Bydd hyn yn helpu i gwrdd ag anghenion rhanbarthau ac unedau PDU gan roi digon o hunanreolaeth a hyblygrwydd i gwrdd orau â'r anghenion yn eu hardaloedd.

Dylai fod cyfathrebu effeithiol a phriodol rhwng arweinwyr cenedlaethol a rhanbarthol, a rhwng arweinwyr cenedlaethol a'r unedau PDU. Dylai fod gan arweinwyr rhanbarthol a PDU yr adnoddau iawn i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol a digon o le i fod yn hyblyg ac i arloesi'n briodol lle y byddai hyn yn eu cynorthwyo.

Tystiolaeth:

EiA

- Trefniadau ar gyfer dirprwyo cyllidebau
- Penderfyniadau ar ddosbarthiad cenedlaethol y Gronfa Arloesi Canlyniadau Rhanbarthol

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol dros newid ac uwch-arweinwyr sy'n cyfrannu at weithredu polisi.

Dyfarniad:

Os yw'r arweinyddiaeth genedlaethol yn rhoi cymorth, atebolrwydd ac adnoddau i arweinwyr rhanbarthol a PDU sy'n eu cynorthwyo i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r arweinyddiaeth genedlaethol yn rhoi cymorth, atebolrwydd ac adnoddau i arweinwyr rhanbarthol a PDU a fyddai'n eu cynorthwyo i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

d) Wrth weithredu newidiadau cenedlaethol, ydy'r effaith ar wasanaethau, gan gynnwys ar gydraddoldeb, yn cael ei asesu a chamau priodol yn cael eu cymryd?

Canllawiau:

Gyda phob newid sylweddol i ddarparu, systemau a phrosesau gweithredol, neu staffio, dylid gwneud asesiad effaith sy'n adnabod unrhyw effaith anghyfartal. Os yw effaith anghyfartal yn cael ei hadnabod, dylid ei hasesu ymhellach a chymryd camau cymesur, effeithlon ac effeithiol i'w chywiro sy'n lliniaru yn erbyn unrhyw risg o annhegwch yn codi o weithredu'r newid. Dylai hyn fod yn rhan o broses rheoli risg a newid safonol, wedi'i chofnodi sy'n ystyried yn llawn beth

fyddai effaith y newid i ddarparu, systemau a phrosesau gweithredol, neu i staffio, ac yn disgrifio'r camau sydd i'w cymryd.

Tystiolaeth:

EiA

- Fframwaith rheoli newid a strategaethau cyfathrebu
- Strategaethau, cynlluniau a threfniadau rheoli cenedlaethol ar gyfer tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda:

- Daliwr portffolio tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant HMPPS ac aelodau o uwch-fyrddau sy'n penderfynu ar y dull cenedlaethol
- Y Cyfarwyddwr Gweithredol dros newid ac uwch-arweinwyr sy'n cyfrannu at weithredu polisi.

Dyfarniad:

Os oes dull cyson o asesu effaith newid sylweddol ar ddarparu a chydaddoldeb, gyda chamau priodol wedi eu cymryd o ganlyniad, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Oes nad oes dull cyson o asesu effaith newid sylweddol ar ddarparu a chydaddoldeb, na chamau priodol wedi eu cymryd o ganlyniad, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

N.1.3 Ydy'r diwylliant cenedlaethol yn cefnogi darparu gwasanaethau prawf effeithiol?

a) A oes cyfathrebu cenedlaethol effeithiol gyda rhanbarthau ac unedau PDU sy'n cefnogi darparu gwasanaethau prawf effeithiol?

Canllawiau:

Dylai strategaeth ymgysylltiad staff genedlaethol fod yn ei lle. Dylai'r strategaeth nodi'n glir sut y bwriedir annog staff i ymgysylltu, drwy amrywiaeth o wahanol ddulliau i gwrdd ag anghenion amrywiol. Dylai fod sianeli adnabyddus ar gyfer codi ac ymateb i bryderon staff. Dylid cyfathrebu'r rhesymau dros wneud penderfyniadau, a sut y gwnaed y penderfyniadau, yn glir.

Rhaid cyfathrebu gwybodaeth i ranbarthau ac unedau PDU mewn ffyrdd sy'n ddealladwy i staff rhanbarthol a PDU. Dylid cyfateb dulliau cyfathrebu effeithiol i anghenion y rhai fydd yn derbyn y cyfathrebu, drwy wahanol sianeli a dylai hyn hwyluso, lle bo'n briodol, cyfnewid gwybodaeth dwy ffordd.

Wrth gyfathrebu gyda staff, gallai'r sianeli cyfathrebu hyn gynnwys:

- banciau gwybodaeth ac adnoddau ar y we
- cyfathrebu ar e-bost a thrwy fforymau trafod
- cyflwyniadau
- sesiynau briffio gan reolwyr llinell
- cylchlythyrau a bwletinâu
- sesiynau holi ac ateb
- sesiynau hyfforddiant a datblygu.

Gellir barnu eu heffeithiolrwydd yn ôl pa mor eglur a hwylus i'w defnyddio yw'r sianeli cyfathrebu ac yn ôl yr adborth, a hefyd drwy weithredu polisiâu'n effeithiol.

Tystiolaeth:

EiA

- Strategaeth ymgysylltiad staff
- Ymateb cenedlaethol i'r Arolwg Pobl blynyddol ac adborth cyfunol arall gan unedau PDU a rhanbarthau
- Cynllun darparu a chanfyddiadau'r Uned Delio ag Ymddygiad Annerbyniol
- Safonau i reolwyr HMPPS ar gyfer rheoli llwythi gwaith, rheoli newid a chymorth sefydliadol

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Uwch-arweinydd cenedlaethol ymgysylltiad pobl ar brawf
- Uwch-arweinwyr yr Uned Delio ag Ymddygiad Annerbyniol
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Adnoddau Dynol
- Arweinwyr undebau llafur
- Pennaeth Iechyd a Diogelwch
- Pennaeth Newid Sefydliadol

Dyfarniad:

Os oes strategaeth ymgysylltiad staff genedlaethol yn ei lle, os yw'r cyfathrebu cenedlaethol yn glir ac mewn gwahanol fformatau, gyda monitro i sicrhau eu bod yn effeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad oes strategaeth ymgysylltiad staff genedlaethol yn ei lle, a / neu os yw'r cyfathrebu cenedlaethol yn aneglur a heb fod mewn gwahanol fformatau, a / neu nid oes monitro i sicrhau eu bod yn effeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

b) Ydy rhanbarthau ac unedau PDU yn cael eu cynorthwyo i fod yn ymatebol i adborth gan staff a phobl ar brawf?

Canllawiau:

Dylai fod diwylliant sy'n taro cydbwysedd priodol rhwng rhagnodi ffyrdd cenedlaethol-ofynnol o weithio a lefel briodol o hunanreolaeth, i gynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i ddarparu gwasanaethau yn y ffordd sy'n cwrdd orau ag anghenion lleol. Dylai'r dull hwn o weithio gefnogi arloesi priodol a rhoi'r lefel o hunanreolaeth sydd ei angen ar ranbarthau ac unedau PDU i ddarparu gwasanaethau sy'n cwrdd ag anghenion lleol, ar sail adborth staff a phobl ar brawf.

Tystiolaeth:

EiA

- Disgwyliadau cenedlaethol i annog ymgysylltiad pobl ar brawf
- Ymateb cenedlaethol i'r Arolwg Pobl blynyddol ac adborth cyfunol arall gan unedau PDU a rhanbarthau
- Cynllun darparu a chanfyddiadau'r Uned Delio ag Ymddygiad Annerbyniol
- Safonau i reolwyr HMPPS ar gyfer rheoli llwythi gwaith, rheoli newid a chymorth sefydliadol

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Uwch-arweinydd cenedlaethol ymgysylltiad pobl ar brawf
- Uwch-arweinwyr yr Uned Delio ag Ymddygiad Annerbyniol
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Adnoddau Dynol
- Arweinwyr undebau llafur
- Pennaeth Iechyd a Diogelwch
- Pennaeth Newid Sefydliadol
- Cyfarwyddwyr prawf rhanbarthol

Dyfarniad:

Os oes diwylliant sy'n caniatáu arloesi priodol ar sail adborth gan staff a phobl ar brawf, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r diwylliant yn caniatáu arloesi priodol ar sail adborth gan staff a phobl ar brawf, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

c) Ydy diwylliant y gwasanaeth prawf yn hyrwyddo bod yn agored a herio adeiladol, a syniadau?

Canllawiau:

Mae diwylliant yn cyfeirio at 'y ffordd y mae pethau'n cael eu gwneud yma' ac yn ymgorffori credoau, ymddygiad a gwerthoedd sy'n dylanwadu ar sut y mae pobl yn gweithio. Diwylliant agored yw un lle yr ymgynghorir â'r staff yn rheolaidd ar faterion sy'n effeithio arnyn nhw a'u gwaith gan esbonio'n glir iddynt sut y gwneir penderfyniadau pwysig.

Dylid hyrwyddo diwylliant lle y mae staff ar bob lefel yn teimlo'n rhydd i gyfrannu at wella gwasanaethau ac yn glir am sut y gwneir penderfyniadau a sut y medrant roi mewnbwn iddynt. Dylai arweinwyr cenedlaethol annog ymgysylltiad staff yn rhagweithiol.

Dylid rhoi cyfle i staff gyfrannu at greu'r weledigaeth a'r strategaeth, maen nhw wedyn yn fwy tebygol o gymryd meddiant ohonynt. Dylid rhoi cyfle i staff herio'n adeiladol (hynny yw, cwestiynu) cynlluniau a phenderfyniadau sy'n effeithio arnyn nhw a'u gwaith, er enghraifft drwy ymgynghori a chyfarfodydd rhwng rheolwyr a'r unedau. Dylai'r cyfleoedd hyn gael eu gwerthfawrogi gan y ddwy ochr.

Mae ymgysylltu effeithiol gan staff ar lefel genedlaethol yn arbennig o bwysig oherwydd dylai diwylliant ymgysylltu sy'n dechrau ar y lefel genedlaethol hidlo trwodd i ymgysylltu gwell ar lefel ranbarthol a PDU hefyd. Dylai staff ar bob lefel deimlo'n hyderus i gynnig eu barn a gwybod y bydd y farn honno'n cael ei hystyried yn llawn.

Gallai prosesau ar gyfer diwylliant agored amrywio o gynllun awgrymiadau o leiaf, trwodd i strategaethau arloesi llawn, sefydlu timau datblygu a hyrwyddo mentrau newydd y mae'r staff wedi cyfrannu atynt. Mae diwylliant agored yn un sy'n ymatebol i syniadau a heriau. Gallai'r rhain ddod o fforymau gyda phobl ar brawf neu drwy ymgynghori â rhanddeiliaid allanol fel dedfrydwyr a sefydliadau partner.

Tystiolaeth:

EiA

- Disgwyliadau cenedlaethol i annog ymgysylltiad pobl ar brawf
- Ymateb cenedlaethol i'r Arolwg Pobl blynyddol ac adborth cyfunol arall gan unedau PDU a rhanbarthau
- Cynllun darparu a chanfyddiadau'r Uned Delio ag Ymddygiad Annerbyniol
- Safonau i reolwyr HMPPS ar gyfer rheoli galw'r llwyth gwaith, rheoli newid a chymorth sefydliadol

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Uwch-arweinydd cenedlaethol ymgysylltiad pobl ar brawf
- Uwch-arweinwyr yr Uned Delio ag Ymddygiad Annerbyniol
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Adnoddau Dynol
- Arweinwyr undebau llafur
- Pennaeth Iechyd a Diogelwch
- Pennaeth Newid Sefydliadol

Dyfarniad:

Os yw arweinwyr cenedlaethol wedi rhoi cyfle i herio'n adeiladol a chyfathrebu'n agored ac wedi hyrwyddo diwylliant o herio adeiladol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw arweinwyr cenedlaethol wedi rhoi cyfle i herio'n adeiladol, heb gyfathrebu'n agored a heb hyrwyddo diwylliant o herio adeiladol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

d) A oes digon o ffocws ar lefel genedlaethol ar les staff?

Canllawiau:

Mae gan y gwasanaeth prawf ddyletswydd gyfreithiol i hybu iechyd, diogelwch a lles staff.

Mae lles staff yn fwy na dim ond iechyd a diogelwch. Mae'n cynnwys darparu cyfleusterau lles; cymorth ar ôl digwyddiadau difrifol; gwasanaeth iechyd galwedigaethol (imiwneiddio, clinigau lles, ac yn y blaen); a chymorth i staff sy'n profi straen a phroblemau personol sy'n effeithio ar eu gwaith. Dylai fod strategaethau a chyfleusterau a ddyluniwyd i gefnogi gweithlu iach fel bod staff yn gallu darparu gwasanaethau ansawdd uchel yn well.

Dylid disgrifio'r trefniadau mewn polisïau, gweithdrefnau a chanllawiau perthnasol, ar lefel genedlaethol, wedi eu hategu gan yr hunanreolaeth a roddir o dan drefniadau lleol ar lefel ranbarthol a PDU, lle bo'n briodol.

Dylai'r rhain gynnwys:

- safonau i reolwyr ar gyfer rheoli straen yn y gwaith
- sicrhau bod yr adeiladau lle y mae ymarferwyr yn gweithio a phobl ar brawf yn adrodd iddynt, yn ddiogel a chroesawus
- polisi a gweithdrefn gweithwyr unigol a chanllawiau ar wneud ymweliadau cartref
- patrymau gwaith a gweithio'n hyblyg
- cynnwys adroddiadau iechyd a diogelwch mewn cyfarfodydd llywodraethu ac uwch-reolwyr.

Mae lles staff hefyd yn cynnwys sicrhau mynediad cyfartal at gyfleoedd dyrchafiad a dylid hyrwyddo arferion ar gyfer gwobrwyo a chydnabod staff o bob cefndir. Dylai hyn fod yn weladwy a rhagweithiol. Dylai polisïau gweithredu cadarnhaol fod yn eu lle sy'n hyrwyddo mynediad cyfartal at gyfleoedd dyrchafiad, gwobrwyo a chydnabod staff. Dylid monitro hyn yn weithredol a rhoi sylw i unrhyw broblem.

Dylid gwneud addasiadau rhesymol ar gyfer unrhyw staff gydag anabledd sy'n dod o dan ddiffiniadau *Deddf Cydraddoldeb 2010*, i'w cynorthwyo i weithio'n effeithiol. Rhaid i arweinwyr cenedlaethol sicrhau eu bod yn monitro anabledd a'i gofnodi ar gyfer eu holl staff. Os yw staff yn adnabod anabledd sydd angen addasiadau rhesymol ar ei gyfer, rhaid i arweinwyr eu darparu gan gynnwys, ond heb eu cyfyngu i:

- gweithle hygyrch

- dodrefn caled a meddal priodol
- technoleg gynorthwyol
- cymorth ychwanegol i staff
- llwyth gwaith llai neu oriau llai.

Tystiolaeth:

EiA

- Ymateb cenedlaethol i'r Arolwg Pobl blynyddol ac adborth cyfunol arall gan unedau PDU a rhanbarthau
- Cynllun darparu a chanfyddiadau'r Uned Delio ag Ymddygiad Annerbyniol
- Safonau i reolwyr HMPPS ar gyfer rheoli galw'r llwyth gwaith, rheoli newid a chymorth sefydliadol
- Polisiâu gweithredu cadarnhaol.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Uwch-arweinydd cenedlaethol ymgysylltiad pobl ar brawf
- Uwch-arweinwyr yr Uned Delio ag Ymddygiad Annerbyniol
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Adnoddau Dynol
- Arweinwyr undebau llafur
- Pennaeth Iechyd a Diogelwch
- Pennaeth Newid Sefydliadol
- Polisiâu gweithredu cadarnhaol.

Dyfarniad:

Os oes dull cyffredinol o weithredu ar les staff ar lefel genedlaethol, wedi'i gefnogi gan lefelau priodol o hunanreolaeth i ranbarthau ac unedau PDU, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad oes dull cenedlaethol cyffredinol o weithredu ar les staff a / neu nid yw'n darparu lefelau priodol o hunanreolaeth i ranbarthau ac unedau PDU, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

N.1.4 Ydy arweinwyr cenedlaethol yn defnyddio dadansoddi, tystiolaeth a dysgu i gynorthwyo i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol?

a) A oes trefniadau sicrwydd cenedlaethol cynhwysfawr yn eu lle sy'n cynorthwyo darparu gwasanaethau prawf effeithiol?

Canllawiau:

Dylai system sicrwydd gynorthwyo i archwilio'r dystiolaeth yn wrthrychol a darparu asesiad diduedd o berfformiad. Mae'n hanfodol bod fframwaith effeithiol ac effeithlon yn ei le i roi sicrwydd digonol, parhaus a dibynadwy o stiwardiaeth y sefydliad a bod y risgiau mawr gyda darparu gwasanaethau prawf yn cael eu rheoli'n foddhaol.

Dylai fod systemau cenedlaethol ar gyfer sicrhau ansawdd a pherfformiad sy'n cynorthwyo arweinwyr a staff i ddeall pa mor effeithiol yw'r gwaith y maen nhw'n ei ddarparu. Dylai'r systemau hyn fod yn addas i'r pwrpas, bod yn hawdd i'w deall gan fesur cynnydd yn glir yn ogystal ag unrhyw faes sydd angen ei wella. Dylai fod systemau ar gyfer darparu pob gwasanaeth.

Dylai'r trefniadau sicrwydd cenedlaethol:

- darparu gwybodaeth amserol a dibynadwy am ba mor effeithiol yw'r gwasanaethau a bod risgiau strategol mawr yn cael eu rheoli
- darparu barn gydlynus a chynhwysfawr am sicrwydd ar draws yr amgylchedd risg a hwyluso'r broses o uwchgwyfeirio risg
- bod yn effeithlon
- egluro, cysoni a chyfuno'r trefniadau sicrwydd sy'n bodoli ar lefel genedlaethol, ranbarthol a PDU
- hwyluso defnydd gwell o adnoddau a sgiliau sicrwydd.

Tystiolaeth:

EiA

- Trefniadau adrodd perfformiad ac ansawdd
- Cynlluniau gweithredu cenedlaethol ac ymateb i broblemau ansawdd mewn gwaith achos lleol
- Cynlluniau cenedlaethol mewn ymateb i themâu'n codi o droseddau pellach difrifol, archwiliad neu arolygiad, adolygiadau lladdiadau domestig, adolygiadau achosion difrifol neu unrhyw adolygiadau amlasiantaethol eraill

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol Strategaeth, Cynllunio a Pherfformiad
- Prif Swyddog Prawf
- Pennaeth y Strategaeth Berfformiad
- Pennaeth Sicrwydd Cymunedol
- Pennaeth Sicrwydd Systemau a Deallusrwydd
- Pennaeth Risg a Gwydnwch
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal

Dyfarniad:

Os oes trefniadau sicrwydd cenedlaethol yn eu lle sy'n cynorthwyo i roi dealltwriaeth wrthrychol o ansawdd y gwasanaeth, ac sy'n hawdd i'w deall, yn effeithlon ac effeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r trefniadau sicrwydd cenedlaethol yn cynorthwyo i roi dealltwriaeth wrthrychol o ansawdd y gwasanaeth a / neu ddim yn hawdd i'w deall a / neu'n aneffeithlon ac aneffeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

b) A oes dealltwriaeth genedlaethol ddigonol o berfformiad ac ansawdd ar draws y gwasanaeth prawf ac ar bob lefel?

Canllawiau:

Dylai arweinwyr cenedlaethol fod yn gallu egluro'r mesurau perfformiad ac ansawdd allweddol sy'n berthnasol i'w maes gwasanaeth, y rhesymau pam eu bod yn bwysig a pha ran y maen nhw'n ei chwarae mewn sicrhau perfformiad da. Dylai arweinwyr cenedlaethol ddefnyddio gwybodaeth am berfformiad ac archwiliadau o ansawdd gwaith i yrru gwelliannau. Dylai hyn gael ei oleuo gan ddadansoddiadau rheolaidd o ddata perfformiad, wedi'i ddosrannu'n briodol a'i 'gwestiynu' i adnabod y tueddiadau, yr achosion a gwelliannau posib. Dylai arweinwyr cenedlaethol greu amgylchedd o ddeialog agored lle y mae staff yn deall y ffactorau sy'n gwella perfformiad ac ansawdd ac yn gallu eu defnyddio i wella gwasanaethau.

Yn genedlaethol dylai prosesau a systemau a mesurau perfformiad gael eu meincnodi. Dylai targedau ymestyn, a ddylai gynnwys mesurau ansawdd i yrru gwelliannau, gael eu gosod a'u hadolygu, dylid dadansoddi'r tueddiadau ac adnabod a rhoi sylw i'r rhesymau dros berfformiad da neu danberfformiad.

Dylid adolygu mesurau perfformiad ac ansawdd yn rheolaidd i sicrhau eu bod yn ysgogi'r ymddygiad a'r canlyniadau iawn. Dylid eu diwygio pan fo angen fel nad ydynt yn annog ymddygiad disynnwyr neu sy'n cael canlyniadau anfwriadol.

Tystiolaeth:

EiA

- Trefniadau adrodd perfformiad ac ansawdd
- Cynlluniau gweithredu cenedlaethol ac ymateb i broblemau ansawdd mewn gwaith achos lleol
- Cynlluniau gweithredu cenedlaethol mewn ymateb i themâu'n codi o droseddau pellach difrifol, archwiliad neu arolygiad, adolygiadau lladdiadau domestig, adolygiadau achosion difrifol neu unrhyw adolygiadau amlasiantaethol eraill

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol Strategaeth, Cynllunio a Pherfformiad
- Prif Swyddog Prawf
- Pennaeth y Strategaeth Berfformiad
- Pennaeth Sicrwydd Cymunedol
- Pennaeth Sicrwydd Systemau a Deallusrwydd
- Pennaeth Risg a Gwydnwch
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal

Dyfarniad:

Os yw arweinwyr cenedlaethol yn llwyr ddeall mesurau perfformiad, yn eu defnyddio'n weithredol i yrru gwelliannau a'u hadolygu'n gyson ar draws y gwahanol feysydd gwasanaeth, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r arweinwyr cenedlaethol yn llwyr ddeall mesurau perfformiad neu ddim yn eu defnyddio'n weithredol i yrru gwelliannau na'n eu hadolygu'n gyson ar draws y gwahanol feysydd gwasanaeth, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

c) Ydy'r arweinwyr cenedlaethol yn dysgu'n systematig?

Canllawiau:

Mae'r maen sgorio hwn yn ymwneud â dysgu sefydliadol yn hytrach na hyrwyddo dysgu a gwella parhaus ar gyfer unigolion, sy'n dod o dan faen sgorio 2.3a).

Dylai fod dull cytunedig a dealliedig ar lefel genedlaethol o weithredu dysgu a datblygu sefydliadol, sy'n cynorthwyo'r rhanbarthau a'r unedau PDU ar eu siwrne o wella'n barhaus. Dylai'r dysgu ddigwydd ar bob lefel, felly dylai fod prosesau yn eu lle ar gyfer cofnodi, asesu a chymhwyso dysgu ar draws y sefydliad. Dylai arweinwyr cenedlaethol ddysgu o'r pethau a aeth o'i le a hefyd o arferion effeithiol a'r pethau a aeth yn dda. Dylent wneud newidiadau o ganlyniad. Mae hyn yn golygu, er enghraifft:

- bod gwelliannau gwasanaeth yn cael eu gwerthuso ac adolygu ar sail gwersi a ddysgwyd
- bod cwynion yn cael eu hadolygu a gwersi a ddysgwyd yn cael eu cofnodi

- bod proses ar gyfer rhoadru dysgu sefydliadol drwy'r rhanbarthau a'r unedau PDU
- bod dysgu'n cael ei wreiddio mewn cynlluniau datblygu sefydliadol yn y dyfodol a'i ymgorffori mewn rhaglenni hyfforddiant
- bod gwybodaeth ymchwil yn cael ei chyhoeddi ar fforymau ar y we a'i chynnwys mewn banciau gwybodaeth
- bod dysgu o unrhyw arolygiad, archwiliad mewnol, adolygiadau o droseddau pellach difrifol, lladdiadau domestig neu achosion difrifol, neu unrhyw adolygiadau aml-asiantaethol eraill, yn golego polisi ac arferion, fel bo'n berthnasol

Tystiolaeth:

EiA

- Trefniadau adrodd perfformiad ac ansawdd
- Cynlluniau gweithredu cenedlaethol ac ymateb i broblemau ansawdd mewn gwaith achos lleol
- Cynlluniau cenedlaethol mewn ymateb i themâu'n codi o droseddau pellach difrifol, archwiliad neu arolygiad, adolygiadau lladdiadau domestig, adolygiadau achosion difrifol neu unrhyw adolygiadau aml-asiantaethol eraill

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol Strategaeth, Cynllunio a Pherfformiad
- Prif Swyddog Prawf
- Pennaeth y Strategaeth Berfformiad
- Pennaeth Sicrwydd Cymunedol
- Pennaeth Sicrwydd Systemau a Deallusrwydd
- Pennaeth Risg a Gwydnwch
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal

Dyfarniad:

Os oes trefniadau wedi eu gwreiddio sy'n sicrhau bod arweinwyr cenedlaethol yn dysgu'n systematig, ac wedi eu hategu gan enghreifftiau, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r trefniadau i sicrhau bod arweinwyr cenedlaethol yn dysgu'n systematig wedi eu gwreiddio, neu heb eu hategu gan enghreifftiau, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

d) Ydy'r arweinwyr cenedlaethol yn deall a defnyddio gwybodaeth am degwch, amrywiaeth a chynhwysiant i yrru gwelliannau?

Canllawiau:

Yn genedlaethol dylai fod dull o weithredu dysgu a datblygu sefydliadol sy'n helpu i yrru gwelliannau. Dylai hyn gynnwys defnyddio a dadansoddi gwybodaeth am degwch, amrywiaeth a chynhwysiant, fydd wedi'i gasglu ar lefel genedlaethol, ranbarthol neu PDU, i helpu i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel.

Os yw'r wybodaeth am degwch, amrywiaeth a chynhwysiant ynglŷn â phobl ar brawf gyda nodweddion penodol a warchodir yn anghyflawn, dylid gweithio i lenwi'r bylchau gwybodaeth.

Dylid defnyddio'r wybodaeth a gasglwyd nid yn unig i adnabod, lliniaru neu ddileu arferion gwael ond hefyd i adnabod ffyrdd o hyrwyddo cyfle cyfartal. Gall y broses o yrru gwelliannau ddigwydd ar wahanol lefelau, felly dylid lledaenu unrhyw ddysgu a gweithredu drwy'r

strwythurau priodol, fel cyfarfodydd y cyfarwyddwyr prawf rhanbarthol, cyfarfodydd staff a fforymau gwella ansawdd. Gellir cyfathrebu'r dysgu'n fewnol, allanol a rhwng darparwyr drwy brosesau cyfnewid ac arddangos gwybodaeth a thrwy gyhoeddiadau ymchwil a gwerthuso.

Tystiolaeth:

EiA

- Trefniadau adrodd perfformiad ac ansawdd
- Cynlluniau gweithredu cenedlaethol ac ymateb i broblemau ansawdd mewn gwaith achos lleol
- Cynlluniau cenedlaethol mewn ymateb i themâu'n codi o droseddau pellach difrifol, archwiliad neu arolygiad, adolygiadau lladdiadau domestig, adolygiadau achosion difrifol neu unrhyw adolygiadau aml-asiantaethol eraill

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol Strategaeth, Cynllunio a Pherfformiad
- Prif Swyddog Prawf
- Pennaeth y Strategaeth Berfformiad
- Pennaeth Sicrwydd Cymunedol
- Pennaeth Sicrwydd Systemau a Deallusrwydd
- Pennaeth Risg a Gwydnwch
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal

Dyfarniad:

Os defnyddir y dadansoddiad o wybodaeth degwch, amrywiaeth a chynhwysiant i yrru gwasanaethau effeithiol o ansawdd uchel, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os na ddefnyddir y dadansoddiad o wybodaeth degwch, amrywiaeth a chynhwysiant yn foddhaol i yrru gwasanaethau effeithiol o ansawdd uchel, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

e) Ydy'r arweinwyr cenedlaethol yn ceisio, dadansoddi a defnyddio barn pobl ar brawf, ar lefel genedlaethol, i adolygu a gwella gwasanaethau?

Canllawiau:

Dylid defnyddio canlyniadau ymgynghori gyda, a chynnwys, pobl ar brawf wrth gynllunio, datblygu a darparu gwasanaethau ar lefel genedlaethol.

Gellir holi barn pobl ar brawf mewn amryw o ffyrdd gan gynnwys drwy arolygon a holiaduron ond dylid hefyd cynnwys dulliau mwy soffistigedig fel grwpiau ffocws a chynghorau i bobl ar brawf. Bydd hyn yn rhoi dealltwriaeth fwy manwl o anghenion pobl ar brawf, ble y mae'r bylchau, pa anghenion sy'n cael eu cwrdd yn effeithiol, a sut y dylai'r gwasanaeth newid i gwrdd yn well ag anghenion.

Sut bynnag y mae barn pobl ar brawf yn cael ei chasglu, dylai fwydo i adolygiadau gwasanaeth a gellir cynnwys cynrychiolwyr pobl ar brawf yn uniongyrchol yn y grwpiau sy'n gwneud yr adolygiadau hyn. Dylid casglu ynghyd a rhoi cyhoeddusrwydd penodol i gyfraniadau penodol pobl ar brawf at adolygiadau, ac i ganlyniadau eu mewnbwn, er mwyn hyrwyddo hyder yn y broses ymgynghori a chynhwysiant i bobl ar brawf.

Tystiolaeth:

EiA

- Trefniadau adrodd perfformiad ac ansawdd
- Cynlluniau gweithredu cenedlaethol ac ymateb i broblemau ansawdd mewn gwaith achos lleol
- Cynlluniau cenedlaethol mewn ymateb i themâu'n codi o droseddau pellach difrifol, archwiliad neu arolygiad, adolygiadau lladdiadau domestig, adolygiadau achosion difrifol neu unrhyw adolygiadau aml-asiantaethol eraill

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol Strategaeth, Cynllunio a Pherfformiad
- Prif Swyddog Prawf
- Pennaeth y Strategaeth Berfformiad
- Pennaeth Sicrwydd Cymunedol
- Pennaeth Sicrwydd Systemau a Deallusrwydd
- Pennaeth Risg a Gwydnwch
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal

Dyfarniad:

Os oes dull cenedlaethol a rhagweithiol o weithio gyda phobl ar brawf i'r diben o wella gwasanaethau, gan gynnwys drwy'r swyddogaethau darparu allweddol ac yn arwain at welliannau penodol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad oes dull cenedlaethol a rhagweithiol o weithio gyda phobl ar brawf i'r diben o wella gwasanaethau, neu heb gynnwys swyddogaethau darparu allweddol a heb arwain at welliannau penodol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

f) Ydy'r gwasanaethau prawf yn cael eu gwella drwy werthuso a datblygu'r dystiolaeth sylfaenol?

Canllawiau:

Er mwyn i welliannau gwasanaeth fod yn effeithiol, rhaid i'r cynlluniau a'r camau gweithredu gael eu goleuo gan fonitro rheolaidd a chysylltu i gadarnhau eu bod yn cyflawni'r amcanion. Dylent hefyd gael eu goleuo gan dystiolaeth ymchwil o beth sy'n debygol o weithio a gwella gwasanaethau.

Dylai'r monitro gynnwys edrych ar welliannau i brosesau i weld ydyn nhw'n cyflawni'r hyn oedd mewn golwg, gydag adborth gan randdeiliaid ar sut y maen nhw'n gweithio'n ymarferol. Dylai cynlluniau gwella a'u heffaith gael eu monitro'n rheolaidd gan rywun sy'n gyfrifol am reoli'r broses berthnasol gan adrodd o dan drefniant llywodraethu priodol. Dylid cyplysu'r cynlluniau hyn i'r dystiolaeth gan adeiladu ar yr ymchwil a wnaed a chyfrannu ati.

Lle bo'n briodol, dylai arweinwyr ystyried monitro allanol i wella hygyrdded y broses. Dylent hefyd ystyried defnyddio ymchwilwyr neu gydweithredu gyda sefydliadau tebyg sy'n cyflawni proses welliannau gymharol, er mwyn meincnodi cynnydd ac achub ar bob cyfle i ddysgu.

Tystiolaeth:

EiA

- Trefniadau adrodd perfformiad ac ansawdd
- Cynlluniau gweithredu cenedlaethol ac ymateb i broblemau ansawdd mewn gwaith achos lleol

- Cynlluniau cenedlaethol mewn ymateb i themâu'n codi o droseddau pellach difrifol, archwiliad neu arolygiad, adolygiadau lladdiadau domestig, adolygiadau achosion difrifol neu unrhyw adolygiadau aml-asiantaethol eraill

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol Strategaeth, Cynllunio a Pherfformiad
- Prif Swyddog Prawf
- Pennaeth y Strategaeth Berfformiad
- Pennaeth Sicrwydd Cymunedol
- Pennaeth Sicrwydd Systemau a Deallusrwydd
- Pennaeth Risg a Gwydnwch
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal

Dyfarniad:

Os yw gwelliannau i wasanaethau prawf yn seiliedig ar y dystiolaeth sylfaenol ac yn cael eu monitro a'u hadolygu'n rheolaidd a'u diwygio lle bo angen, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw gwelliannau i wasanaethau prawf yn seiliedig ar y dystiolaeth sylfaenol a / neu ddim yn cael eu monitro a'u hadolygu'n rheolaidd a'u diwygio lle bo angen, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

N.2 Staffio

N.2 Staffio

Mae'r trefniadau staffio cenedlaethol yn cynorthwyo i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol.

N.2.1 Ydy'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer rheoli llwyth gwaith yn cynorthwyo i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol?

a) Ydy'r trefniadau adnoddau cenedlaethol yn sicrhau llwythi gwaith cytbwys i staff rhanbarthol a PDU?

Canllawiau:

Dylai'r trefniadau adnoddau cenedlaethol warantu bod digon o staff rhanbarthol ar gael i ddarparu'r holl swyddogaethau rhanbarthol yn effeithiol a bod staff yr unedau PDU yn ddigonol i sicrhau bod gwasanaethau prawf yn cael eu darparu'n effeithiol. Dylai'r trefniadau sicrhau y gellir cyflawni hyn gyda llwythi gwaith cytbwys gan staff. Llwyth gwaith cytbwys yw un lle y mae'r staff yn gallu ymdopi â'r gwaith yn effeithiol o fewn yr oriau sydd ar gael, y rhan fwyaf o'r amser. Mae digonol yn golygu bod digon o staff yn eu lle i ddarparu holl swyddogaethau gofynnol y rhanbarth yn effeithiol.

Dylai fod egwyddorion clir yn disgrifio sut y dylid gwneud penderfyniadau am staffio rhanbarthol a PDU a phwy sy'n gyfrifol am eu gwneud. Dylai'r trefniadau adnoddau cenedlaethol osgoi gorlwytho rôl neu ddrifft rôl. Gorlwytho rôl yw sefyllfa sy'n cael ei chreu wrth i unigolyn gyflawni rôl neu nifer o rolau lle y gofynnir iddynt wneud mwy nag y gellir ymdopi â fo mewn cyfnod penodol o amser (gorlwytho meintiol) neu os yw'r unigolyn yn cael eu hymestyn y tu hwnt i'w gwybodaeth, sgiliau a gallu (gorlwytho ansoddol). Mae drifft rôl yn digwydd pan fydd dyletswyddau gwaith craidd rôl neu radd benodol yn cael eu cyflawni'n gynyddol gan staff eraill, fel arfer pan ddirprwyir y gwaith i staff iau.

Dylai trefniadau priodol fod yn eu lle i adnabod a chynllunio ar gyfer swyddi gwag, cyfraddau uchel o adael swydd, a salwch. Dylid bod yn hyblyg wrth ymateb i ofynion gwaith newydd, a allai gynnwys swyddogaethau newydd neu ffyrdd newydd o weithio, yn unol ag anghenion rhanbarthau ac unedau PDU. Dylai'r trefniadau cenedlaethol ganiatáu hyblygrwydd digonol a phriodol i ranbarthau ac unedau PDU gael sicrhau'r adnoddau sydd ei angen arnynt i ddarparu swyddogaethau a gwasanaethau effeithiol.

Tystiolaeth:

EiA

- Data sefydliadol
- Rhagolygon recriwtio i swyddi ymarferwyr
- Cyfarwyddyd yn cael ei roi i gyfarwyddwyr prawf rhanbarthol ar ddyrannu adnoddau a hyblygrwydd gweithredol
- Gwerthuso'r Fframwaith Blaenoriaethu
- Strategaeth, cynllun ac adolygiadau o gynlluniau gweithle cenedlaethol, gan gynnwys monitro sut y rheolir llwythi gwaith ac absenoldeb salwch, dadansoddi cyfweiliadau gadael, a rhagdybiaethau eraill.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol, Trawsnewid Darparu

- Dirprwy Gyfarwyddwr, Trawsnewid Darparu
- Pennaeth Capasiti ac Arbedion
- Uwch-arweinwyr cynllunio'r gweithlu.

Dyfarniad:

Os yw'r trefniadau adnoddau cenedlaethol yn darparu staff digonol gyda llwythi gwaith cytbwys, gyda hunanreolaeth i ranbarthau ac unedau PDU gael cwrdd orau ag anghenion, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r trefniadau adnoddau cenedlaethol yn darparu staff digonol gyda llwythi gwaith cytbwys a / neu heb hunanreolaeth i ranbarthau ac unedau PDU gael cwrdd orau ag anghenion, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

b) Ydy'r dulliau rheoli adnoddau cenedlaethol yn cynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i reoli llwythi gwaith staff yn effeithiol?

Canllawiau:

Dylai'r dulliau rheoli adnoddau cenedlaethol gynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i reoli adnoddau yn y ffordd sy'n cwrdd orau â'u hanghenion. Dylai rheolwyr cenedlaethol, rhanbarthau ac unedau PDU ddeall y dulliau rheoli adnoddau a sut i'w defnyddio. Dylai'r dulliau fod yn gallu adlewyrchu'r wybodaeth leol a'r cyd-destun lleol a rhoi darlun cywir o drafferthion adnoddau sy'n gymharol ar draws rhanbarthau ac unedau PDU. Dylent roi digon o ryddid a hyblygrwydd i hyrwyddo'n hytrach na rhwystro rheolaeth effeithiol o adnoddau.

Dylai'r dulliau rheoli adnoddau gael eu hategu gan waith sy'n disgrifio'r adnoddau sydd eu hangen i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol. Dylai hyn oleuo'r lefelau staffio a phenderfyniadau am drefniadau lleol daearyddol er mwyn rhoi sicrwydd cenedlaethol y gellir darparu'r gwaith yn lleol gyda'r adnoddau sydd wedi eu dyrannu.

Os oes rhai meysydd staffio sydd heb ddulliau rheoli llwythi gwaith, er enghraifft rheolwyr dedfrydau o garchar, uwch-swyddogion prawf, rheolwyr busnes, swyddogion cyswllt dioddefwyr, a staff llys, dylai fod trefniadau cenedlaethol yn eu lle i gynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i reoli llwythi gwaith y staff hyn yn effeithiol.

Tystiolaeth:

EiA

- Rhagdybiaethau'r model costio gweithgareddau.
- Rhagolygon recriwtio i swyddi ymarferwyr
- Cyfarwyddyd yn cael ei roi i gyfarwyddwyr prawf rhanbarthol ar ddyrannu adnoddau a hyblygrwydd gweithredol
- Gwerthuso'r Fframwaith Blaenoriaethu
- Strategaeth, cynllun ac adolygiadau o gynlluniau gweithle cenedlaethol, gan gynnwys monitro sut y rheolir llwythi gwaith ac absenoldeb salwch, dadansoddi cyfweiliadau gadael, a rhagdybiaethau eraill.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol, Trawsnewid Darparu
- Dirprwy Gyfarwyddwr, Trawsnewid Darparu
- Pennaeth Capasiti ac Arbedion
- Uwch-arweinwyr cynllunio'r gweithlu.

Dyfarniad:

Os yw'r dulliau rheoli adnoddau cenedlaethol yn cynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i reoli llwythi gwaith staff yn effeithiol, gan ystyried pwysau lleol a chynnig rhyddid a hyblygrwydd priodol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r dulliau rheoli adnoddau cenedlaethol yn cynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i reoli llwythi gwaith staff yn effeithiol, a ddim yn ystyried pwysau lleol a chynnig rhyddid a hyblygrwydd priodol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

c) Ydy'r rhanbarthau a'r unedau PDU yn cael digon o awdurdod a chymorth i reoli llwythi gwaith mewn ymateb i bwysau lleol?

Canllawiau:

Os yw rhanbarthau ac unedau PDU yn wynebu pwysau llwythi gwaith, dylent dderbyn lefel briodol o awdurdod er mwyn gallu rheoli'r pwysau hyn. Dylent dderbyn digon o ryddid a hyblygrwydd i wneud newidiadau i'w cynorthwyo i reoli llwythi gwaith yn lleol. Gallai hyn fod yn newidiadau i strwythurau a threfniadau tîm, recriwtio lleol neu i rolau swydd unigol. Dylent fod yn gallu gwneud y newidiadau hyn heb gyfyngiadau gormodol os byddai hyn yn cynorthwyo'r rhanbarth neu'r PDU i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol.

Tystiolaeth:

EiA

- Rhagolygon recriwtio i swyddi ymarferwyr
- Cyfarwyddyd yn cael ei roi i gyfarwyddwyr prawf rhanbarthol ar ddyrannu adnoddau a hyblygrwydd gweithredol
- Gwerthuso'r Fframwaith Blaenoriaethu
- Strategaeth, cynllun ac adolygiadau o gynlluniau gweithle cenedlaethol, gan gynnwys monitro sut y rheolir llwythi gwaith ac absenoldeb salwch, dadansoddi cyfweiliadau gadael, a rhagdybiaethau eraill.

Gwaith maes

- Cyfarfodydd gyda'r:
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Trawsnewid Darparu
- Dirprwy Gyfarwyddwr, Trawsnewid Darparu
- Pennaeth Capasiti ac Arbedion
- Uwch-arweinwyr cynllunio'r gweithlu.
- Cyfarwyddwyr Prawf Rhanbarthol.

Dyfarniad:

Os yw rhanbarthau ac unedau PDU yn cael eu hawdurdodi a'u cynorthwyo i reoli eu llwythi gwaith mewn ymateb i bwysau lleol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw rhanbarthau ac unedau PDU yn cael eu hawdurdodi a'u cynorthwyo i reoli eu llwythi gwaith mewn ymateb i bwysau lleol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

N.2.2 Ydy'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer recriwtio a chadw staff yn cynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol?

a) Ydy'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer recriwtio a chadw staff yn sicrhau staff digonol mewn rhanbarthau ac unedau PDU?

Canllawiau:

Dylai'r trefniadau ar gyfer recriwtio a chadw staff sicrhau bod gan ranbarthau ac unedau PDU ddigon o staff. I sicrhau hyn rhaid dadansoddi, cynllunio a darparu. Dylid gwneud hyn ar lefel strategol genedlaethol a chynnwys gwaith lliniaru risg i lefelau staffio. Dylai'r prosesau recriwtio fod yn ddigon hyblyg i ymateb i anghenion y rhanbarthau a'r unedau PDU a pheidio â gor-gyfyngu arnynt.

Tystiolaeth:

EiA:

- Rhagolygon recriwtio i swyddi ymarferwyr a lefelau recriwtio gwirioneddol diweddar o'u cymharu â'r rhagolygon
- Cyfraddau gadael swydd yn ôl rhanbarth, dadansoddiad o'r prif achosion a chamau i ddelio â hyn
- Dogfennau strategaeth a chynllunio cenedlaethol ar gyfer y gweithlu
- Strategaeth recriwtio genedlaethol
- Gwybodaeth reoli genedlaethol am ddatganiadau amrywiaeth ar draws y gweithlu.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwyr Prawf Rhanbarthol
- Penaethiaid Gwasanaethau Corfforaethol
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Adnoddau Dynol
- Prif Swyddog Prawf
- Pennaeth Cofrestriadau Proffesiynol
- Uwch-arweinwyr sy'n gyfrifol am y strategaeth recriwtio genedlaethol a chadw trosolwg ar ei gweithrediad.

Dyfarniad:

Os yw'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer recriwtio a chadw staff yn seiliedig ar ddadansoddi a chynllunio, yn cynnig digon o hyblygrwydd ac yn golygu bod gan y rhanbarthau a'r unedau PDU ddigon o staff, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer recriwtio a chadw staff yn seiliedig ar ddadansoddi a chynllunio, a / neu ddim yn cynnig digon o hyblygrwydd a / neu ddim yn golygu bod gan y rhanbarthau a'r unedau PDU ddigon o staff, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

b) Ydy'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer recriwtio a chadw staff yn sicrhau bod gan y rhanbarthau a'r unedau PDU staff gyda'r sgiliau iawn?

Canllawiau:

Dylai'r trefniadau ar gyfer recriwtio a chadw staff sicrhau bod gan ranbarthau ac unedau PDU staff gyda'r sgiliau iawn. I sicrhau hyn rhaid dadansoddi, cynllunio a darparu. Dylid gwneud hyn ar lefel strategol genedlaethol a chynnwys gweithgareddau sy'n sicrhau staff gyda'r sgiliau iawn ar lefel genedlaethol. Dylai'r prosesau recriwtio fod yn ddigon hyblyg i ymateb i anghenion y rhanbarthau a'r unedau PDU a pheidio â gor-gyfyngu arnynt. Dylai'r trefniadau recriwtio a chadw staff hyrwyddo hunaniaeth broffesiynol gadarnhaol ar gyfer gwaith prawf.

Dylai'r trefniadau recriwtio sicrhau bod unigolion yn deall manylion y rôl y maen nhw'n ymgeisio amdani, gan gynnwys yr elfennau rheoli risg a'r elfennau cymorth ar gyfer staff sy'n gweithio'n uniongyrchol gyda phobl ar brawf.

Tystiolaeth:

EiA:

- Rhagolygon recriwtio i swyddi ymarferwyr a lefelau recriwtio gwirioneddol diweddar o'u cymharu â'r rhagolygon
- Cyfraddau gadael swydd yn ôl rhanbarth, dadansoddiad o'r prif achosion a chatau i ddelio â hyn
- Dogfennau strategaeth a chynllunio cenedlaethol ar gyfer y gweithlu
- Strategaeth recriwtio genedlaethol
- Gwybodaeth reoli genedlaethol am ddatganiadau amrywiaeth ar draws y gweithlu.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwyr Prawf Rhanbarthol
- Penaethiaid Gwasanaethau Corfforaethol
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Adnoddau Dynol
- Prif Swyddog Prawf
- Pennaeth Cofrestriadau Proffesiynol
- Uwch-arweinwyr sy'n gyfrifol am y strategaeth recriwtio genedlaethol a chadw trosolwg ar ei gweithrediad.

Dyfarniad:

Os yw'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer recriwtio a chadw staff yn seiliedig ar ddadansoddi a chynllunio, yn cynnig digon o hyblygrwydd a golygu bod gan y rhanbarthau a'r unedau PDU staff gyda'r sgiliau priodol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer recriwtio a chadw staff yn seiliedig ar ddadansoddi a chynllunio, a / neu ddim yn cynnig digon o hyblygrwydd a / neu ddim yn golygu bod gan y rhanbarthau a'r unedau PDU staff gyda'r sgiliau priodol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

c) Ydy'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer recriwtio a chadw staff yn cynorthwyo i ddarparu gweithlu amrywiol?

Canllawiau:

Dylai'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer recriwtio a chadw staff gynorthwyo'r rhanbarthau a'r unedau PDU i weithredu'n lleol i recriwtio gweithlu sy'n adlewyrchu amrywiaeth eu cymunedau lleol. Diben hyn yw hyrwyddo dealltwriaeth a hyder wrth ddarparu a sicrhau bod gwasanaethau wedi eu dylunio i gwrdd yn well ag anghenion pobl ar bawf. Yn genedlaethol, dylai'r wybodaeth ddiweddaraf am broffil y gweithlu fod ar gael, gan gynnwys rheolwyr, staff a gwirfoddolwyr. Dylai arweinwyr cenedlaethol sicrhau y gall rhanbarthau ac unedau PDU adlewyrchu amrywiaeth lleol drwy recriwtio, gan roi digon o ryddid a hyblygrwydd iddynt.

Dylai'r trefniadau ddechrau ar y pwynt pan fydd y recriwtio'n dechrau. Er enghraifft, dylai canolfannau asesu fod yn barod i gwrdd ag anghenion ychwanegol a dylai fod trefniadau i sicrhau bod rhanbarthau ac unedau PDU yn cael eu cefnogi i reoli unrhyw anghenion iechyd galwedigaethol gan ymgeiswyr a staff newydd.

Tystiolaeth:

EiA:

- Rhagolygon recriwtio i swyddi ymarferwyr a lefelau recriwtio gwirioneddol diweddar o'u cymharu â'r rhagolygon

- Cyfraddau gadael swydd yn ôl rhanbarth, dadansoddiad o'r prif achosion a chatau i ddelio â hyn
- Dogfennau strategaeth a chynllunio cenedlaethol ar gyfer y gweithlu
- Strategaeth recriwtio genedlaethol
- Gwybodaeth reoli genedlaethol am ddatganiadau amrywiaeth ar draws y gweithlu.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwyr Prawf Rhanbarthol
- Penaethiaid Gwasanaethau Corfforaethol
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Adnoddau Dynol
- Prif Swyddog Prawf
- Pennaeth Cofrestriadau Proffesiynol
- Uwch-arweinwyr sy'n gyfrifol am y strategaeth recriwtio genedlaethol a chadw trosolwg ar ei gweithrediad.

Dyfarniad:

Os yw'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer recriwtio a chadw staff yn cynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i recriwtio a chadw gweithlu amrywiol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer recriwtio a chadw staff yn cynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i recriwtio a chadw gweithlu amrywiol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

d) Ydy'r trefniadau recriwtio cenedlaethol yn effeithlon?

Canllawiau:

Dylai'r trefniadau recriwtio a chadw cenedlaethol fod yn rhan o amserlen eithaf diymdroid. Dylai'r prosesau fod yn effeithlon a chyfaddas. Dylid eu hadolygu'n rheolaidd i sicrhau bod y recriwtio'n amserol ac nad yw ymgeiswyr yn cael eu colli neu'n mynd yn rhwystredig oherwydd oedi diangen. Er enghraifft dylid dechrau'r holl waith fetio cyn gynted â phosib a dylai fod wedi cael ei gwblhau cyn penodi, i osgoi colli ymgeiswyr unwaith y cawsant eu penodi.

Dylai fod gan ranbarthau ac unedau PDU ddigon o hunanreolaeth i wneud newidiadau i brosesau a gwaith recriwtio os byddai hyn yn eu gwneud yn fwy effeithlon i'r ardal leol ond heb effeithio ar hygyrdd y prosesau recriwtio cenedlaethol. Mae cyfathrebu systemau'n amserol i ymgeiswyr a sicrhau eu bod yn dryloyw'n cyfrannu at broses effeithlon. Dylid gweithredu'n genedlaethol i leihau faint o amser y mae recriwtio'n ei gymryd.

Tystiolaeth:

EiA:

- Rhagolygon recriwtio i swyddi ymarferwyr a lefelau recriwtio gwirioneddol diweddar o'u cymharu â'r rhagolygon
- Cyfraddau gadael swydd yn ôl rhanbarth, dadansoddiad o'r prif achosion a chatau i ddelio â hyn
- Dogfennau strategaeth a chynllunio cenedlaethol ar gyfer y gweithlu
- Strategaeth recriwtio genedlaethol
- Gwybodaeth reoli genedlaethol am ddatganiadau amrywiaeth ar draws y gweithlu.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwyr Prawf Rhanbarthol
- Penaethiaid Gwasanaethau Corfforaethol
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Adnoddau Dynol
- Prif Swyddog Prawf
- Pennaeth Cofrestriadau Proffesiynol
- Uwch-arweinwyr sy'n gyfrifol am y strategaeth recriwtio genedlaethol a chadw trosolwg ar ei gweithrediad.

Dyfarniad:

Os yw'r trefniadau recriwtio cenedlaethol yn sicrhau'r amserlen fyrraf bosib gyda hunanreolaeth amserol i ranbarthau ac unedau PDU ac yn cyfathrebu'r broses yn effeithlon i ymgeiswyr, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r trefniadau recriwtio cenedlaethol yn sicrhau'r amserlen fyrraf bosib a heb roi hunanreolaeth effeithlon i ranbarthau ac unedau PDU a heb gyfathrebu'r broses yn amserol i ymgeiswyr, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

N.2.3 Ydy'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer dysgu a datblygu'n cynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol?

a) A oes diwylliant o ddysgu a gwella parhaus yn cael ei hyrwyddo'n weithredol ar lefel genedlaethol?

Canllawiau:

Mae'r maen sgorio hwn yn ymwneud â hyrwyddo dysgu a gwella parhaus ar gyfer yr unigolyn, yn hytrach na dysgu a gwella parhaus sefydliadol, sy'n dod o dan faen prawf 1.4c).

Dylai fod strategaeth ddysgu a datblygu genedlaethol sy'n disgrifio sut y cefnogir holl staff y rhanbarthau a'r unedau PDU i fynychu hyfforddiant a chymryd rhan mewn cyfleoedd dysgu sy'n berthnasol i'w hanghenion dysgu. Dylai'r strategaeth hwyluso dysgu a datblygu parhaus gan gynnwys datblygu a gwella ymarfer ar ôl cymhwyso, a gweithredu'n rhagweithiol i feithrin hunaniaeth broffesiynol gadarnhaol ar gyfer y gwasanaeth prawf. Dylai'r strategaeth adnabod faint o ddysgu a datblygu sydd ei angen ar lefel genedlaethol a sut y bydd hyn yn digwydd.

Yn genedlaethol, dylai arweinwyr wneud ymdrechion cyson i wella cyfleoedd dysgu, a allai fod drwy:

- gwerthuso prosesau hyfforddiant a datblygiad staff
- cefnogi astudiaethau allanol
- cefnogi ennill cymwysterau perthnasol.

Dylai staff achub ar y cyfleoedd hyn, gyda chefnogaeth yn cael ei roi i wneud hynny. Er mwyn creu'r diwylliant iawn, dylai staff gael eu galluogi, dylent fod ar gael a dylent gael eu cefnogi i dderbyn, mynychu a chrynhofu dysgu a datblygu.

Tystiolaeth:

EiA

- Strategaethau dysgu a datblygu ymarferydd-ganolog
- Cofnodion a chynlluniau gweithredu pwyllgorau / byrddau / grwpiau llywio dysgu a datblygu cenedlaethol
- Unrhyw ddeunydd yn ymwneud â gwerthuso gwaith dysgu a datblygu i ymarferwyr a rheolwyr canol

- Dadansoddiad o'r anghenion hyfforddi cenedlaethol
- Strwythur, disgwyliadau a gwerthuso effaith timau dysgu a datblygu ar lefel genedlaethol

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Prif Swyddog Prawf
- Pennaeth Dysgu a Datblygu
- Pennaeth Gwasanaethau Dysgu Prawf
- Pennaeth Cofrestriadau Proffesiynol
- Pennaeth Darpariaeth Ddysgu Prawf
- Pennaeth Llwybrau Proffesiynol Prawf
- Pennaeth Dylunio Dysgu
- Uwch-arweinwyr polisi perthnasol.

Dyfarniad:

Os yw'r diwylliant cenedlaethol yn hyrwyddo dysgu a gwella parhaus sy'n annog staff i achub ar gyfleoedd dysgu a datblygu, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r diwylliant cenedlaethol yn hyrwyddo dysgu a gwella parhaus neu ddim yn cynorthwyo staff i achub ar gyfleoedd dysgu a datblygu, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

b) Ydy'r polisiâu, strategaethau a threfniadau ar gyfer dysgu a datblygu'n cynorthwyo i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol?

Canllawiau:

Dylai'r polisiâu, strategaethau a threfniadau cenedlaethol ar gyfer dysgu a datblygu fod wedi cael eu goleuo gan ddadansoddiad o anghenion dysgu a datblygu staff. Dylai'r trefniadau sicrhau cyflenwad digonol o staff cymwys, addas, profiadol a hyfforddedig i lenwi rolau allweddol wrth iddynt ddod yn wag gan sicrhau bod gan staff a rheolwyr y profiad a'r cymwysterau iawn ar gyfer eu rôl.

Dylai'r trefniadau cenedlaethol sicrhau bod cyfleoedd ffurfiol fel hyfforddiant un-i-un, mentora a chysgodi swyddi fod ar gael i staff gael profi eu galluoedd a'u haddasrwydd ar gyfer rolau uwch. Dylai'r trefniadau weithredu fel cymhelliad i annog staff i wella a dringo'r ysgol.

Dylai polisiâu, strategaethau a threfniadau ar gyfer dysgu a datblygu hyrwyddo datblygiad proffesiynol parhaus a chynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i wneud gwaith cynllunio olyniaeth. Dylai'r trefniadau sicrhau cyfle cyfartal a bod yn ddealladwy i bobl. Dylai'r trefniadau cenedlaethol ganiatáu i ranbarthau ac unedau PDU ddarparu cyfleoedd dysgu a datblygu, fel bo'n briodol, yn ddigyfngiad.

Tystiolaeth:

EiA

- Strategaethau dysgu a datblygu ymarferydd-ganolog
- Cofnodion a chynlluniau gweithredu pwyllgorau / byrddau / grwpiau llywio dysgu a datblygu cenedlaethol
- Unrhyw ddeunydd yn ymwneud â gwerthuso gwaith dysgu a datblygu i ymarferwyr a rheolwyr canol
- Dadansoddiad o'r anghenion hyfforddi cenedlaethol

- Strwythur, disgwyliadau a gwerthuso effaith timau dysgu a datblygu ar lefel genedlaethol

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Prif Swyddog Prawf
- Pennaeth Dysgu a Datblygu
- Pennaeth Gwasanaethau Dysgu Prawf
- Pennaeth Cofrestriadau Proffesiynol
- Pennaeth Darpariaeth Ddysgu Prawf
- Pennaeth Llwybrau Proffesiynol Prawf
- Pennaeth Dylunio Dysgu
- Uwch-arweinwyr polisi perthnasol.

Dyfarniad:

Os yw'r polisiâu, strategaethau a threfniadau ar gyfer dysgu a datblygu'n seiliedig ar ddadansoddi, yn hyrwyddo cyfle cyfartal ac yn cwrdd ag anghenion rhanbarthau ac unedau PDU, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r polisiâu, strategaethau a threfniadau ar gyfer dysgu a datblygu'n seiliedig ar ddadansoddi, a / neu ddim yn hyrwyddo cyfle cyfartal a / neu ddim yn cwrdd ag anghenion rhanbarthau ac unedau PDU, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

c) Ydy'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer dysgu a datblygu'n sicrhau bod staff yn ddigon medrus, cymwys a phrofiadol?

Canllawiau:

Dylai'r trefniadau dysgu a datblygu cenedlaethol sicrhau bod gan ranbarthau ac unedau PDU staff sydd a'r sgiliau sydd eu hangen ar ranbarthau ac unedau PDU. I sicrhau hyn rhaid dadansoddi, cynllunio a darparu. Dylid gwneud hyn ar lefel strategol genedlaethol a chynnwys gweithgareddau sy'n sicrhau bod digon o staff gyda'r sgiliau iawn yn cael eu recriwtio'n genedlaethol. Dylai'r prosesau dysgu a datblygu fod yn ddigon hyblyg i ymateb i anghenion y rhanbarthau a'r unedau PDU a pheidio â gor-gyfyngu arnynt. Dylai'r ddarpariaeth hyfforddiant a datblygu gynorthwyo staff yn weithredol i ddatblygu a chynnal y sgiliau iawn i weithio yn y rhanbarthau a'r unedau PDU.

Dylai'r trefniadau cenedlaethol sicrhau bod prosesau priodol yn eu lle i gwrdd ag anghenion dysgu a datblygu ar lefel leol. Dylai'r rhanbarthau a'r unedau PDU fod â digon o adnoddau i ddarparu cyfleoedd dysgu parhaus a hyrwyddo hunaniaeth broffesiynol gadarnhaol ar gyfer y gwasanaeth prawf.

Nid mater o hyfforddiant yn unig yw'r trefniadau dysgu a datblygu cenedlaethol, dylent hefyd gynnwys cyfleoedd ar gyfer mentora a hyfforddiant un-i-un. Dylai hyn gael ei ategu gan waith cenedlaethol i sicrhau bod y lefelau iawn o gymorth i reolwyr a goruchwyliaeth ar gael.

Tystiolaeth:

EiA

- Strategaethau dysgu a datblygu ymarferydd-ganolog
- Cofnodion a chynlluniau gweithredu pwyllgorau / byrddau / grwpiau llywio dysgu a datblygu cenedlaethol
- Unrhyw ddeunydd yn ymwneud â gwerthuso gwaith dysgu a datblygu i ymarferwyr a rheolwyr canol

- Dadansoddiad o'r anghenion hyfforddi cenedlaethol
- Strwythur, disgwyliadau a gwerthuso effaith timau dysgu a datblygu ar lefel genedlaethol

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Prif Swyddog Prawf
- Pennaeth Dysgu a Datblygu
- Pennaeth Gwasanaethau Dysgu Prawf
- Pennaeth Cofrestriadau Proffesiynol
- Pennaeth Darpariaeth Ddysgu Prawf
- Pennaeth Llwybrau Proffesiynol Prawf
- Pennaeth Dylunio Dysgu
- Uwch-arweinwyr polisi perthnasol.

Dyfarniad:

Os yw'r trefniadau dysgu a datblygu cenedlaethol yn seiliedig ar ddadansoddiad, yn rhoi digon o ryddid a hyblygrwydd i'r rhanbarthau a'r unedau PDU ynghyd â'r lefelau iawn o gymorth a goruchwyliaeth i staff, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r trefniadau dysgu a datblygu cenedlaethol yn seiliedig ar ddadansoddiad, ddim yn rhoi digon o ryddid a hyblygrwydd i'r rhanbarthau a'r unedau PDU, a / neu ddim yn darparu'r lefelau iawn o gymorth a goruchwyliaeth i staff, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

d) Ydy effaith y dysgu a'r datblygu'n cael ei werthuso a newidiadau'n cael eu gwneud mewn ymateb i hynny?

Canllawiau:

Dylai'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer gwerthuso dysgu a datblygu fod yn gyson, effeithiol ac wedi eu gwreiddio. Dylai'r gwerthuso adnabod ydy'r dysgu a datblygu'n effeithiol drwy gwrdd ag amcanion sydd wedi eu hadnabod, yn cael ei gyfuno yn yr ymarfer ac yn cwrdd ag anghenion rhanbarthau ac unedau PDU a'u cefnogi'n rhagweithiol ac ymatebol. Yn genedlaethol dylid gwneud gwaith archwilio / sicrhau ansawdd ar gyfer dysgu a datblygu i gefnogi gwelliannau parhaus, sicrhau bod y dysgu'n cael ei wreiddio, ac i fesur effaith yr hyn sy'n cael ei ddarparu. Os oes angen newidiadau, dylid eu gwneud o ganlyniad i'r gwaith gwerthuso.

Tystiolaeth:

EiA

- Strategaethau dysgu a datblygu ymarferydd-ganolog
- Cofnodion a chynlluniau gweithredu pwyllgorau / byrddau / grwpiau llywio dysgu a datblygu cenedlaethol
- Unrhyw ddeunydd yn ymwneud â gwerthuso gwaith dysgu a datblygu i ymarferwyr a rheolwyr canol
- Dadansoddiad o'r anghenion hyfforddi cenedlaethol
- Strwythur, disgwyliadau a gwerthuso effaith timau dysgu a datblygu ar lefel genedlaethol

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Prif Swyddog Prawf
- Pennaeth Dysgu a Datblygu
- Pennaeth Gwasanaethau Dysgu Prawf
- Pennaeth Cofrestriadau Proffesiynol
- Pennaeth Darpariaeth Ddysgu Prawf
- Pennaeth Llwybrau Proffesiynol Prawf
- Pennaeth Dylunio Dysgu
- Uwch-arweinwyr polisi perthnasol.

Dyfarniad:

Os yw effeithiolrwydd y dysgu a'r datblygu'n cael ei werthuso'n rheolaidd a'i gefnogi gan waith sicrhau ansawdd / archwilio, a newidiadau'n cael eu gwneud o ganlyniad, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw effeithiolrwydd y dysgu a'r datblygu'n cael ei werthuso'n rheolaidd a / neu ddim yn cael ei gefnogi gan waith sicrhau ansawdd / archwilio, na newidiadau'n cael eu gwneud o ganlyniad, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

N.3 Gwasanaethau

N.3 Gwasanaethau

Mae'r trefniadau cenedlaethol yn gyrru'r gwaith o ddarparu ystod gynhwysfawr o wasanaethau prawf effeithiol.

N.3.1 A oes dadansoddiad cenedlaethol cyflawn a diweddar o broffil pobl ar brawf sy'n cynorthwyo i ddarparu ystod gynhwysfawr o wasanaethau prawf effeithiol?

a) Ydy'r dadansoddiad yn llwyddo'n ddigonol i gofnodi lefelau ymatal pobl ar brawf a'r ffactorau sy'n gysylltiedig â'u troseddu?

Canllawiau:

Yn genedlaethol dylai fod dadansoddiad diweddar o lefelau ymatal pobl ar brawf a'r ffactorau sy'n gysylltiedig â'u troseddu. Dylai'r dadansoddiad gynnig gwybodaeth ddigonol ac ystyrlon am ymatal a throseddu er mwyn dylanwadu ar y ddarpariaeth.

Dylai arweinwyr cenedlaethol ddeall y wybodaeth yn dda. Dylent ei defnyddio'n effeithiol i benderfynu sut fath a natur y gwasanaethau y dylid eu darparu, gan gynnwys gwasanaethau uniongyrchol ac wedi eu comisiynu, a sut orau i ddosbarthu adnoddau. Dylid adolygu'r wybodaeth yn flynyddol o leiaf yn defnyddio dulliau asesu cymeradwy a data a gwybodaeth amserol.

Dylai'r dadansoddiad hwn gynorthwyo'r gwasanaeth i dargedu adnoddau er mwyn cwrdd orau ag anghenion ymatal a throseddu'r person ar brawf ac adeiladu ar eu cryfderau. Dylai'r dadansoddiad gynnwys pob math o ddedfryd ac opsiynau gwasanaeth. Dylai fod swm mawr o wybodaeth ar gael a dylai fod o ansawdd uchel.

Tystiolaeth:

EiA

- Dadansoddiad o broffiliau pobl ar brawf
- Deunydd ar ddyrannu adnoddau a chynllunio'r darparu, wedi'i oleuo gan y dadansoddiad

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol, Lleihau Aildroseddu, Partneriaethau a Llety
- Pennaeth Diwygio Systemau Adsefydlu
- Uwch-arweinwyr eraill sy'n atebol am gynllunio gwasanaethau ar sail llwybrau troseddu.

Dyfarniad:

Os oes dadansoddiad cenedlaethol cynhwysfawr o'r ffactorau ymatal a throseddu ar gyfer pobl ar brawf, sy'n gallu goleuo'r ddarpariaeth a'r broses gomisiynu, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad oes dadansoddiad cenedlaethol cynhwysfawr o'r ffactorau ymatal a throseddu ar gyfer pobl ar brawf, a / neu nid yw'n goleuo'r ddarpariaeth a'r broses gomisiynu, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

b) Ydy'r dadansoddiad yn llwyddo'n ddigonol i gofnodi proffiliau risg o niwed pobl ar brawf?

Canllawiau:

Yn genedlaethol, dylai fod dadansoddiad diweddar o broffiliau risg o niwed pobl ar brawf. Dylai'r dadansoddiad gynnig gwybodaeth ddigonol ac ystyrlon am y risg o niwed er mwyn dylanwadu ar y ddarpariaeth. Dylai arweinwyr cenedlaethol ddeall y wybodaeth yn dda. Dylent ei defnyddio'n effeithiol i benderfynu sut fath a natur y gwasanaethau y dylid eu darparu, gan gynnwys gwasanaethau uniongyrchol ac wedi eu comisiynu, a sut orau i ddosbarthu adnoddau. Dylid adolygu'r wybodaeth yn flynyddol o leiaf yn defnyddio dulliau asesu cymeradwy a data a gwybodaeth amserol.

Dylai'r dadansoddiad gynorthwyo'r gwasanaeth i dargedu adnoddau er mwyn cwrdd orau ag anghenion a rheoli risg o niwed y person ar brawf, ac adeiladu ar eu cryfderau. Dylai'r dadansoddiad gynnwys pob math o ddedfryd ac opsiynau gwasanaeth. Dylai fod swm mawr o wybodaeth ar gael a dylai fod o ansawdd uchel.

Tystiolaeth:

EiA

- Dadansoddiad o broffiliau pobl ar brawf
- Deunydd ar ddyrannu adnoddau a chynllunio'r darparu, wedi'i oleuo gan y dadansoddiad

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol, Lleihau Aildroseddu, Partneriaethau a Llety
- Pennaeth Diwygio Systemau Adsefydlu
- Grŵp gwarchod y cyhoedd
- Uwch-arweinwyr eraill sy'n atebol am gynllunio gwasanaethau ar sail llwybrau troseddu.

Dyfarniad:

Os oes dadansoddiad cenedlaethol cynhwysfawr o'r ffactorau ymatal a throseddu ar gyfer pobl ar brawf, sy'n gallu goleuo'r ddarpariaeth a'r broses gomisiynu, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad oes dadansoddiad cenedlaethol cynhwysfawr o'r ffactorau ymatal a throseddu ar gyfer pobl ar brawf, a / neu nid yw'n goleuo'r ddarpariaeth a'r broses gomisiynu, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

c) Ydy'r dadansoddiad yn rhoi digon o sylw i ffactorau tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant ac i faterion anghymesuredd?

Canllawiau:

Rhaid i'r dadansoddiad cenedlaethol gynnwys dosraniad o'r data a'r wybodaeth yn ôl nodweddion a warchodir. Dylai hefyd gynnwys dealltwriaeth neu esboniad o sut i fynd i'r afael â ffactorau ymatal a throseddu a ffactorau'n ymwneud â risg o niwed. Dylai'r dadansoddiad gynnig gwybodaeth ddigonol ac ystyrlon i ddylanwadu ar y ddarpariaeth. Yn genedlaethol, dylai'r dadansoddiad nodi'n glir os oes unrhyw anghymesuredd, mewn ffordd sy'n cynorthwyo dealltwriaeth a gweithredu effeithiol, gan gynnwys fel sail ar gyfer asesiadau effaith.

Tystiolaeth:

EiA

- Dadansoddiad o broffiliau pobl ar brawf
- Deunydd ar ddyrannu adnoddau a chynllunio'r darparu, wedi'i oleuo gan y dadansoddiad

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol, Lleihau Aildroseddu, Partneriaethau a Llety
- Pennaeth Diwygio Systemau Adsefydlu
- Uwch-arweinwyr eraill sy'n atebol am gynllunio gwasanaethau ar sail llwybrau troseddu.

Dyfarniad:

Os yw'r dadansoddiad yn craffu data a gwybodaeth sydd wedi'i ddosrannu yn ôl nodweddion a warchodir, ac yn tynnu sylw at anghymesuredd mewn ffordd sy'n cynorthwyo dealltwriaeth a gweithredu effeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r dadansoddiad yn craffu data a gwybodaeth wedi'i ddosrannu yn ôl nodweddion a warchodir, a / neu ddim yn tynnu sylw at anghymesuredd mewn ffordd sy'n cynorthwyo dealltwriaeth a gweithredu effeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

d) A oes digon o ddadansoddiad o batrymau lleol o droseddu a dedfrydu?

Canllawiau:

Dylai'r dadansoddiad cenedlaethol gynnwys dosraniad o batrymau lleol o droseddu a dedfrydu, ar lefel ranbarthol a PDU lleol. Dylai'r dadansoddiad gynnig gwybodaeth ddigonol ac ystyrlon i ddylanwadu ar y ddarpariaeth. Dylai arweinwyr cenedlaethol fod yn gallu deall y pethau sy'n wahanol a thebyg rhwng patrymau lleol o droseddu a dedfrydu. Dylent fod yn gallu craffu'r dadansoddiad i benderfynu sut fath a natur y gwasanaethau y dylid eu darparu, gan gynnwys gwasanaethau uniongyrchol ac wedi eu comisiynu, a sut orau i ddosbarthu adnoddau.

Dylai'r dadansoddiad gynorthwyo'r gwasanaeth i dargedu adnoddau i gwrdd orau ag anghenion. Dylai hyn gynnwys dadansoddiad o batrymau lleol o droseddu a dedfrydu. Dylai gynorthwyo arweinwyr i feincodi tueddiadau a phatrymau dedfrydu ar draws rhanbarthau ac unedau PDU er mwyn adnabod unrhyw amrywiadau sylweddol. Dylai fod swm mawr o wybodaeth ar gael a dylai fod o ansawdd uchel.

Dylai'r dadansoddiad ddangos tystiolaeth o sut y mae dedfrydu'n cael ei ddylanwadu a'i effeithio, gan ystyried ffactorau fel capasiti yn y carchardai a galw am raglenni.

Tystiolaeth:

EiA

- Dadansoddiad o broffiliau pobl ar brawf
- Deunydd ar ddyrannu adnoddau a chynllunio'r darparu, wedi'i oleuo gan y dadansoddiad
- Gwybodaeth am dueddiadau dedfrydu
- Dadansoddiad o reoli'r galw.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol, Lleihau Aildroseddu, Partneriaethau a Llety
- Pennaeth Diwygio Systemau Adsefydlu
- Uwch-arweinwyr eraill sy'n atebol am gynllunio gwasanaethau ar sail llwybrau troseddu.

Dyfarniad:

Os oes dadansoddiad o batrymau lleol o droseddu a dedfrydu sy'n cynorthwyo i ddeall y pethau sy'n wahanol a thebyg, ac i wneud cymariaethau, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r dadansoddiad o batrymau lleol o droseddau a dedfrydu'n gynorthwyo i ddeall y pethau sy'n wahanol a thebyg, a / neu i wneud cymariaethau, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

e) Ydy'r dadansoddiad yn goleuo'r cynllunio cenedlaethol a dosbarthiad adnoddau?

Canllawiau:

Dylai'r dadansoddiad cenedlaethol oleuo'r cynllun darparu cenedlaethol, a ddylai gynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i ddyrannu adnoddau. Dylai'r dadansoddiad oleuo'r cynllunio a dosbarthiad adnoddau ar gyfer gwasanaethau uniongyrchol ac wedi eu comisiynu (yn genedlaethol, rhanbarthol ac ar lefel PDU), yn ogystal â'r cynllunio i sicrhau bod gan bobl ar brawf fynediad at wasanaethau prif ffrwd neu gyffredinol.

Dylai dosraniad gwybodaeth y dadansoddiad, er enghraifft ar sail nodweddion a warchodir, yn ôl angen, yn ôl rhanbarth a PDU, ac yn ôl y math o drosedd neu ddedfryd, oleuo cynllun darparu holl feysydd dosraniad gwybodaeth y dadansoddiad.

Tystiolaeth:

EiA

- Dadansoddiad o broffiliau pobl ar brawf
- Deunydd ar ddyrannu adnoddau a chynllunio'r darparu, wedi'i oleuo gan y dadansoddiad

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol, Lleihau Aildroseddau, Partneriaethau a Llety
- Pennaeth Diwygio Systemau Adsefydlu
- Uwch-arweinwyr eraill sy'n atebol am gynllunio gwasanaethau ar sail llwybrau troseddau.

Dyfarniad:

Os yw'r dadansoddiad yn goleuo'r cynllun darparu cenedlaethol, gan gynnwys gwasanaethau uniongyrchol ac wedi eu comisiynu, a mynediad at wasanaethau prif ffrwd, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r dadansoddiad yn goleuo'r cynllun darparu cenedlaethol, gan gynnwys gwasanaethau uniongyrchol ac wedi eu comisiynu, a mynediad at wasanaethau prif ffrwd, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

N.3.2 Ydy'r trefniadau cenedlaethol yn sicrhau swm ac ystod ddigonol o wasanaethau prawf?

a) A oes partneriaethau iawn yn eu lle sy'n gweithio'n effeithiol ar lefel genedlaethol i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol?

Canllawiau:

Dylai'r trefniadau partneriaeth ar lefel genedlaethol greu'r fframwaith ar gyfer darparu gwasanaethau'n effeithiol ar lefel ranbarthol a PDU. Gallai hyn gynnwys trefniadau gydag adrannau eraill y llywodraeth, asiantaethau cyfiawnder troseddol eraill, yr heddlu, gwasanaethau plant, iechyd y cyhoedd a'r carchardai. Dylai'r trefniadau cenedlaethol gynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i gasglu a rhannu gwybodaeth berthnasol a sicrhau bod y gwasanaethau angenrheidiol ar gael.

Dylai'r partneriaethau cenedlaethol hwyluso gwaith partneriaeth effeithiol ar lefel ranbarthol a PDU. Dylent gynorthwyo'r rhanbarthau a'r PDU i ddarparu gwasanaethau'n fewnol, i gomisiynu gwasanaethau ac i roi mynediad at wasanaethau prif ffrwd neu gyffredinol, drwy waith

partneriaeth lleol ac effeithiol. Dylai'r trefniadau cenedlaethol gynorthwyo arweinwyr cenedlaethol i adeiladu perthynas â phartneriaid ar eu lefel eu hunain sy'n cefnogi'r rhanbarthau ac unedau PDU i ddarparu mewn partneriaeth.

Ar lefel genedlaethol, dylid meithrin partneriaethau i ategu'r trefniadau rhanbarthol a PDU. Dylai fod ymrwymiad cyffredin a rhagweithiol i wella ar draws partneriaethau. Dylai'r rolau a chyfrifoldebau, a'r llinellau atebolrwydd, fod yn dryloyw fel rhan o'r trefniadau partneriaeth. Dylai'r partneriaethau fod yn ddigon eang i sicrhau y gellir cwrdd yn deg ag anghenion grwpiau penodol.

Os oes tystiolaeth o anghymesuredd - hynny yw, os yw unrhyw grŵp yn y system cyfiawnder troseddol wedi'i orgynrychioli - dylai'r trefniadau partneriaeth cenedlaethol weithio'n bwrpasol i egluro a rhoi sylw i hyn.

Tystiolaeth:

EiA

- Strategaeth a pholisi comisiynu cenedlaethol
- Trefniadau rheoli contractau cenedlaethol
- Trefniadau 'rhyngwyneb' rhwng y Penaethiaid Integreiddio Cymunedol a'r arweinwyr comisiynu a chontractio canolog
- Gwerthuso contractau a monitro perfformiad.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Penaethiaid Integreiddio Cymunedol
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Lleihau Aildroseddu
- Pennaeth Comisiynu Gwasanaethau Adsefydlu
- Uwch-reolwyr contractau ar y tîm cenedlaethol.

Dyfarniad:

Os yw'r trefniadau partneriaeth cenedlaethol yn cynnig fframwaith effeithiol ar gyfer darparu ar lefel ranbarthol a PDU, gyda llinellau atebolrwydd clir ac ymrwymiad rhagweithiol i wella, gan gynnwys os oes unrhyw anghymesuredd, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r trefniadau partneriaeth cenedlaethol yn cynnig fframwaith effeithiol ar gyfer darparu ar lefel ranbarthol a PDU, a / neu heb linellau atebolrwydd clir a / neu ymrwymiad rhagweithiol i wella, gan gynnwys os oes unrhyw anghymesuredd, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

b) A oes dealltwriaeth dda ar lefel ranbarthol a PDU o'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer darparu gwasanaethau?

Canllawiau:

Dylai cynlluniau darparu cenedlaethol gynorthwyo'r rhanbarthau i ymarfer digon o reolaeth dros gaffael a rheoli cwmnïau sy'n darparu gwasanaethau i bobl ar bawf. Dylai'r rhanbarthau gael eu cefnogi gan weithwyr comisiynu a diogelu gwybodaeth a rheolwyr contract digon medrus, gwybodys a phrofiadol. Dylai hyn gael ei ategu gan ganllawiau gweithredol addas i bwrpas yn disgrifio'r cyfrifoldebau cenedlaethol, cyfrifoldebau'r rhanbarthau a chyfrifoldebau'r unedau PDU. I fod yn effeithiol, dylai'r rhanbarthau ac unedau PDU ddeall sut y maen nhw'n ffitio a beth yw eu rôl yn y trefniadau cenedlaethol, a beth y mae hyn yn ei olygu i ddarparu gwasanaethau yn eu rhanbarth neu PDU.

Dylai'r canllawiau gweithredol egluro'n fanwl sut y dylid darparu'r gwasanaethau, naill ai'n fewnol neu drwy ddarparwyr comisiwn neu ddi-gomisiwn. Dylai'r cynlluniau darparu gysylltu i'w gilydd i osgoi unrhyw ddryswch posib am gyfrifoldeb ar bob lefel ddarparu.

Tystiolaeth:

EiA

- Strategaeth a pholisi comisiynu cenedlaethol
- Trefniadau rheoli contractau cenedlaethol
- Trefniadau 'rhyngwyneb' rhwng y Penaethiaid Integreiddio Cymunedol a'r arweinwyr comisiynu a chontractio canolog
- Gwerthuso contractau a monitro perfformiad.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Penaethiaid Integreiddio Cymunedol
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Lleihau Aildroseddu
- Pennaeth Comisiynu Gwasanaethau Adsefydlu
- Uwch-reolwyr contractau ar y tîm cenedlaethol.

Dyfarniad:

Os oes dealltwriaeth dda gan ranbarthau ac unedau PDU o'r trefniadau cenedlaethol i ddarparu gwasanaethau, wedi eu hategu gan ganllawiau gweithredol i gynorthwyo dealltwriaeth, ac mae'r cynlluniau darparu wedi eu cydgysylltu, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad oes dealltwriaeth dda gan ranbarthau ac unedau PDU o'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer darparu gwasanaethau, a / neu os nad yw'r trefniadau wedi eu hategu gan ganllawiau gweithredol i gynorthwyo dealltwriaeth, a / neu nid yw'r cynlluniau darparu wedi eu cydgysylltu, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

c) Ydy'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer darparu gwasanaethau'n cwrdd ag anghenion y rhanbarthau a'r unedau PDU?

Canllawiau:

Dylai'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer darparu'n fewnol, ar gyfer gwasanaethau comisiwn, a mynediad at wasanaethau prif ffrwd neu gyffredinol, gwrdd ag anghenion y rhanbarthau a'r unedau PDU. Dylai fod y rhanbarthau a'r unedau PDU yn gallu darparu'r lefel iawn o wasanaeth mewn ffordd amserol drwy gynnig digon o leoliadau o ansawdd uchel i gwrdd ag anghenion pawb ar draws y rhanbarthau a'r unedau PDU. Dylai mynediad at wasanaeth fod ar gael i unigolion yn amserol, heb ormod o oedi. Ar lefel genedlaethol, mae'n golygu bod angen digon o adnoddau ar wasanaethau i gwrdd yn hyblyg â'r galw. Mae hefyd yn golygu bod angen i'r timau cenedlaethol gefnogi'r gwaith rheoli contractau a chomisiynu rhanbarthol. Dylid cefnogi'r uwch-arweinwyr a'r cyfarwyddwyr prawf rhanbarthol i wneud penderfyniadau priodol am gyllidebau gwario, dyfarnu contractau a rheoli perfformiad darparwyr trydydd parti. Dylai'r trefniadau cenedlaethol sicrhau y gellir cwrdd yn deg ag anghenion grwpiau penodol, er enghraifft drwy gynnig gwasanaeth merched yn unig i hyrwyddo amgylchedd cyfeillgar i ferched.

Os oes bylchau sylweddol mewn capasiti a / neu yn ystod y ddarpariaeth, dylid cymryd camau credadwy ar lefel genedlaethol i ddatrys hyn. Os oes tystiolaeth o anghymesuredd – hynny yw os oes unrhyw grŵp yn y system cyfiawnder troseddol wedi'i or-gynrychioli – dylid rhoi sylw penodol i gynnig y ddarpariaeth briodol.

Tystiolaeth:

EiA

- Strategaeth a pholisi comisiynu cenedlaethol
- Trefniadau rheoli contractau cenedlaethol
- Trefniadau 'rhyngwyneb' rhwng y Penaethiaid Integreiddio Cymunedol a'r arweinwyr comisiynu a chontractio canolog
- Gwerthuso contractau a monitro perfformiad.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Penaethiaid Integreiddio Cymunedol
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Lleihau Aildroseddu
- Pennaeth Comisiynu Gwasanaethau Adsefydlu
- Uwch-reolwyr contractau ar y tîm cenedlaethol.

Dyfarniad:

Os yw'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer darparu gwasanaethau'n cynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i ddarparu'r gwasanaethau iawn i bobl ar bawf yn effeithiol, yn y ffordd iawn ac ar yr amser iawn, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer darparu gwasanaethau'n cynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i ddarparu'r gwasanaethau iawn i bobl ar bawf yn effeithiol, yn y ffordd iawn ac ar yr amser iawn, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

d) Ydy'r awdurdod priodol yn cael ei ddirprwyo i ranbarthau ac unedau PDU ar gyfer contractio gyda darparwyr lleol a rheoli eu perfformiad?

Canllawiau:

Dylai fod gan ranbarthau ac unedau PDU ddigon o awdurdod i gomisiynu darparwyr lleol a rheoli eu perfformiad i gwrdd orau ag anghenion lleol. Dylai'r trefniadau cenedlaethol hwyluso hyn yn unol â darparu gwasanaethau prawf effeithiol. I wneud hyn bydd angen i rôl yr arweinwyr cenedlaethol, y rhanbarthau a'r unedau PDU yn y trefniadau comisiynu fod yn gwbl eglur. Dylai fod canllawiau rhwydd a dylai trefniadau dirprwyo cyllideb a rheoli contract priodol fod yn eu lle. Dylid rhoi'r cymorth sydd ei angen ar ranbarthau ac unedau PDU i ddarparu gwasanaethau effeithiol ochr yn ochr â darparwyr lleol.

Tystiolaeth:

EiA

- Strategaeth a pholisi comisiynu cenedlaethol
- Trefniadau rheoli contractau cenedlaethol
- Trefniadau 'rhyngwyneb' rhwng y Penaethiaid Integreiddio Cymunedol a'r arweinwyr comisiynu a chontractio canolog
- Gwerthuso contractau a monitro perfformiad.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Penaethiaid Integreiddio Cymunedol
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Lleihau Aildroseddu
- Pennaeth Comisiynu Gwasanaethau Adsefydlu
- Uwch-reolwyr contractau ar y tîm cenedlaethol.

Dyfarniad:

Os yw'r awdurdod priodol yn cael ei ddirprwyo i ranbarthau ac unedau PDU a chymorth effeithiol yn cael ei roi iddynt i gomisiynu a rheoli contractau gyda darparwyr lleol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r awdurdod priodol yn cael ei ddirprwyo i ranbarthau ac unedau PDU a / neu gymorth effeithiol ddim yn cael ei roi iddynt i gomisiynu a rheoli contractau gyda darparwyr lleol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

e) Ydy'r trefniadau cenedlaethol yn hyrwyddo cydweithrediad effeithiol rhwng darparwyr gwasanaeth ac ymarferwyr prawf?

Canllawiau:

Dylai'r trefniadau cenedlaethol gynorthwyo rhyddid, hyblygrwydd a chymorth i ranbarthau ac unedau PDU i greu trefniadau cydweithredol effeithiol ar lefel leol.

Dylai'r model darparu cenedlaethol sicrhau bod gan ranbarthau ac unedau PDU ddigon o adnoddau i feithrin perthnasoedd a gweithio'n gydweithredol. Os yw trefniadau comisiynu'n cael eu darparu a'u rheoli'n genedlaethol, rhaid disgwyl i ddarparwyr gwasanaeth weithio'n gydweithredol i ddarparu. Yn genedlaethol, dylid cefnogi rhanbarthau ac unedau PDU i ddod o hyd i atebion os nad yw hyn yn digwydd.

Dylai'r trefniadau cenedlaethol hyrwyddo partneriaethau allweddol, gyda gweithredu ar lefel genedlaethol lle bo angen gwella'r cyfathrebu a datgloi problemau. Os yw gwasanaethau'n cael eu comisiynu neu gyfarwyddo'n genedlaethol, dylai fod gan ymarferwyr prawf fynediad at ganllawiau gweithredol yn nodi'r disgwyliadau'n glir.

Dylai'r trefniadau cenedlaethol gefnogi a chynorthwyo trefniadau diogelu lleol effeithiol. Er nad yw'n statudol ofynnol i unedau PDU fod yn aelodau o fwrdd diogelu oedolion, mae Fframwaith Partneriaeth Cenedlaethol y Gwasanaeth Prawf (Mehefin 2015) yn rhagnodi y dylent, a dylai fod cymorth ar lefel genedlaethol i'w cynorthwyo i ymaelodi. Dylid cefnogi hyn yn genedlaethol.

Tystiolaeth:

EiA

- Strategaeth a pholisi comisiynu cenedlaethol
- Trefniadau rheoli contractau cenedlaethol
- Trefniadau 'rhyngwyneb' rhwng y Penaethiaid Integreiddio Cymunedol a'r arweinwyr comisiynu a chontractio canolog
- Gwerthuso contractau a monitro perfformiad.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Penaethiaid Integreiddio Cymunedol
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Lleihau Aildroseddu
- Pennaeth Comisiynu Gwasanaethau Adsefydlu
- Uwch-reolwyr contractau ar y tîm cenedlaethol.

Dyfarniad:

Os yw'r trefniadau cenedlaethol yn hyrwyddo cydweithrediad effeithiol wedi'i ategu gan yr adnoddau, cymorth a'r fframweithiau sydd ei angen ar ranbarthau ac unedau PDU, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r trefniadau cenedlaethol yn hyrwyddo cydweithrediad effeithiol a / neu heb ei ategu gan yr adnoddau, cymorth a'r fframweithiau sydd ei angen ar ranbarthau ac unedau PDU, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

f) Ydy adeiladu cryfderau a gwella ffactorau gwarchodol yn ganolog i'r prosesau cenedlaethol o gomisiynu a darparu gwasanaethau?

Canllawiau:

Er mwyn cefnogi a hyrwyddo ymatal a rheoli risg, dylai adeiladu cryfderau a gwella ffactorau gwarchodol pobl ar brawf fod yn flaenllaw i brosesau cenedlaethol o gomisiynu a darparu gwasanaethau. Beth bynnag yw'r model darparu, dylai'r ffactorau hyn ategu'r holl ddarpariaeth i bobl ar brawf.

Dylai gwasanaethau comisiwn a di-gomisiwn gynorthwyo pobl ar brawf i ddod o hyd i lety addas; addysg, hyfforddiant a chyflogaeth; gwasanaethau merched; cyllid, budd-daliadau a chymorth dyledion; a chymorth ar gyfer anghenion iechyd a chamddefnyddio sylweddau sy'n adeiladu ar y ffactorau cadarnhaol. Dylai ymyriadau hefyd fod yn eu lle i gefnogi a gwella ffactorau ffordd o fyw a phersonol. Mae'r rhain yn cynnwys cymorth teuluol a magu plant, hunanwerth, perthnasoedd, cymryd rhan mewn gweithgareddau cadarnhaol, rhaglenni mentora a phrosiectau eraill i wella cynhwysiant cymdeithasol.

Tystiolaeth:

EiA

- Strategaeth a pholisi comisiynu cenedlaethol
- Trefniadau rheoli contractau cenedlaethol
- Trefniadau 'rhyngwyneb' rhwng y Penaethiaid Integreiddio Cymunedol a'r arweinwyr comisiynu a chontractio canolog
- Gwerthuso contractau a monitro perfformiad.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Penaethiaid Integreiddio Cymunedol
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Lleihau Aildroseddu
- Pennaeth Comisiynu Gwasanaethau Adsefydlu
- Uwch-reolwyr contractau ar y tîm cenedlaethol.

Dyfarniad:

Os yw adeiladu cryfderau a gwella ffactorau gwarchodol yn flaenllaw i'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer comisiynu a darparu gwasanaethau, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw adeiladu cryfderau a gwella ffactorau gwarchodol yn flaenllaw i'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer comisiynu a darparu gwasanaethau, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

g) Ydy gwarchod y cyhoedd yn ganolog i'r prosesau cenedlaethol o gomisiynu a darparu gwasanaethau?

Canllawiau:

Gwarchod y cyhoedd yw'r maes ymarfer ac arweinyddiaeth mwyaf pryderus o'r arolygiadau o ranbarthau ac unedau PDU hyd yma. Dylai gwarchod y cyhoedd fod yn flaenllaw i'r prosesau cenedlaethol o gomisiynu a darparu gwasanaethau. Beth bynnag yw'r model darparu, dylai trefniadau rheoli risg effeithiol ategu'r holl ddarpariaeth i bobl ar brawf. Dylai hyn gynnwys, o leiaf:

- comisiynu, rheoli a defnyddio monitro electronig
- gweithio gyda'r heddlu ac asiantaethau eraill ar drais yn erbyn merched a genethod
- dealltwriaeth ar lefel arweinyddiaeth genedlaethol o orfodi gorchmynion yn briodol
- dealltwriaeth ar lefel genedlaethol o gwblhau gofynion dedfrydu
- ymgysylltu gyda'r carchardai ar adsefydlu wedi'i reoli'n briodol.

Dylai gwasanaethau comisiwn a di-gomisiwn gynorthwyo pobl ar bawf i ddod o hyd i lety addas; addysg, hyfforddiant a chyflogaeth; gwasanaethau merched; cyllid, budd-daliadau a chymorth dyledion; a chymorth ar gyfer anghenion iechyd a chamddefnyddio sylweddau sy'n adeiladu ar y ffactorau cadarnhaol. Dylai ymyriadau hefyd fod yn eu lle i gefnogi a gwella ffactorau ffordd o fyw a phersonol. Mae'r rhain yn cynnwys cymorth teuluol a magu plant, hunan-werth, perthnasoedd, cymryd rhan mewn gweithgareddau cadarnhaol, rhaglenni mentora a phrosiectau eraill i wella cynhwysiant cymdeithasol.

Tystiolaeth:

EiA

- Strategaeth a pholisi comisiynu cenedlaethol
- Trefniadau rheoli contractau cenedlaethol
- Trefniadau 'rhyngwyneb' rhwng y Penaethiaid Integreiddio Cymunedol a'r arweinwyr comisiynu a chontractio canolog
- Gwerthuso contractau a monitro perfformiad.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Penaethiaid Integreiddio Cymunedol
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Lleihau Aildroseddu
- Pennaeth Comisiynu Gwasanaethau Adsefydlu
- Uwch-reolwyr contractau ar y tîm cenedlaethol.

Dyfarniad:

Os yw adeiladu cryfderau a gwella ffactorau gwarchodol yn flaenllaw i'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer comisiynu a darparu gwasanaethau, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw adeiladu cryfderau a gwella ffactorau gwarchodol yn flaenllaw i'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer comisiynu a darparu gwasanaethau, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

h) Ydy ffactorau tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant, a materion anghymesuredd, yn cael sylw digonol yn y ffordd y mae gwasanaethau'n cael eu comisiynu a'u darparu'n genedlaethol?

Canllawiau:

Dylai ffactorau tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant fod yn flaenllaw i'r prosesau cenedlaethol o gomisiynu a darparu gwasanaethau. Bydd hyn yn cynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i ddarparu gwasanaethau'n effeithiol. Dylai comisiynwyr adnabod unrhyw dystiolaeth o anghymesuredd – hynny yw os yw grŵp penodol wedi'i or-gynrychioli yn y system cyfiawnder troseddol. Dylai unrhyw weithredu gan gomisiynwyr i fynd i'r afael â hyn wrth gomisiynu a darparu gwasanaethau gael ei ategu gan ddata a gwybodaeth berthnasol. Beth bynnag yw'r model darparu, dylai ffactorau tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant ategu'r holl ddarpariaeth i bobl ar bawf.

Dylai comisiynwyr cenedlaethol a rhai sy'n gyfrifol am gadw trosolwg cenedlaethol ar ddarparu gwasanaethau'n fewnol fod yn gallu disgrifio sut, wrth gomisiynu a darparu gwasanaethau, y

mae anghenion amrywiol pobl ar brawf yn cael eu cwrdd. Mae hyn yn cynnwys anghenion amrywiaeth pobl gyda nodweddion a warchodir, a ffactorau'n codi o amgylchiadau personol.

Tystiolaeth:

EiA

- Strategaeth a pholisi comisiynu cenedlaethol
- Trefniadau rheoli contractau cenedlaethol
- Trefniadau 'rhyngwyneb' rhwng y Penaethiaid Integreiddio Cymunedol a'r arweinwyr comisiynu a chontractio canolog
- Gwerthuso contractau a monitro perfformiad.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Penaethiaid Integreiddio Cymunedol
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Lleihau Aildroseddu
- Pennaeth Comisiynu Gwasanaethau Adsefydlu
- Uwch-reolwyr contractau ar y tîm cenedlaethol.

Dyfarniad:

Os yw tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant, ynghyd â sylw i faterion anghymesuredd, yn flaenllaw i'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer comisiynu a darparu gwasanaethau, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw tegwch, amrywiaeth a chynhwysiant, ynghyd â sylw i faterion anghymesuredd, yn flaenllaw i'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer comisiynu a darparu gwasanaethau, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

i) Ydy'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer darparu gwasanaethau wedi eu goleuo gan fonitro, gwerthuso ac adolygiadau rheolaidd, trwyadl ar sail tystiolaeth?

Canllawiau:

Er mwyn i drefniadau comisiynu a darparu cenedlaethol fod yn effeithiol, rhaid iddynt gael eu goleuo gan fonitro, gwerthuso ac adolygiadau rheolaidd ar sail tystiolaeth, i gadarnhau bod yr amcanion yn cael eu cwrdd. Dylai trefniadau comisiynu a darparu cenedlaethol gael eu goleuo gan dystiolaeth ymchwil o beth sy'n debygol o weithio a gwella'r ddarpariaeth.

Dylai monitro trwyadl ar sail tystiolaeth gynnwys edrych ar welliannau i brosesau, i weld ydy'r gwelliannau'n cyflawni'r hyn oedd mewn golwg, gydag adborth gan randdeiliaid ar sut y maen nhw'n gweithio ar lefel ymarferol. Dylid monitro cynlluniau comisiynu a darparu'n rheolaidd ar lefel genedlaethol. Dylai hyn gynnwys adborth, data a gwybodaeth gan y rhanbarthau a'r unedau PDU am ba mor effeithiol y mae'r trefniadau cenedlaethol yn cynorthwyo i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol. Dylai unrhyw gynlluniau gwella a roddir yn eu lle o ganlyniad fod yn gyson â'r dystiolaeth gan adeiladu ar yr ymchwil bresennol a chyfrannu ati.

Lle bo'n briodol, dylai arweinwyr cenedlaethol ystyried monitro'r trefniadau'n allanol er mwyn gwella hygyrdd y broses. Dylent hefyd ystyried a oes unrhyw gyfle i ddefnyddio ymchwilwyr neu weithio'n gydweithredol gyda sefydliadau tebyg sy'n gweithredu proses welliannau debyg, er mwyn meincodi'r cynnydd ac achub ar bob cyfle i ddysgu.

Tystiolaeth:

EiA

- Strategaeth a pholisi comisiynu cenedlaethol

- Trefniadau rheoli contractau cenedlaethol
- Trefniadau 'rhyngwyneb' rhwng y Penaethiaid Integreiddio Cymunedol a'r arweinwyr comisiynu a chontractio canolog
- Gwerthuso contractau a monitro perfformiad.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Penaethiaid Integreiddio Cymunedol
- Cyfarwyddwyr Gweithredol Ardal
- Cyfarwyddwr Gweithredol, Lleihau Aildroseddu
- Pennaeth Comisiynu Gwasanaethau Adsefydlu
- Uwch-reolwyr contractau ar y tîm cenedlaethol.

Dyfarniad:

Os yw'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer darparu gwasanaethau'n cael eu goleuo gan fonitro, gwerthuso ac adolygiadau rheolaidd ar sail tystiolaeth, gan gynnwys profiadau'r rhanbarthau a'r unedau PDU, ac yn arwain at weithredu gwelliannau, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r trefniadau cenedlaethol ar gyfer darparu gwasanaethau'n cael eu goleuo gan fonitro, gwerthuso ac adolygiadau rheolaidd ar sail tystiolaeth, a / neu ddim yn cynnwys profiadau'r rhanbarthau a'r unedau PDU, a / neu ddim arwain at weithredu gwelliannau, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

N.4 Seilwaith

N.4 Seilwaith

Mae'r seilwaith yn cynorthwyo i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol.

N.4.1 Ydy'r cyfleusterau'n cynorthwyo i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol?

a) Ydy'r trefniadau cenedlaethol yn sicrhau bod hosteli prawf a swyddfeydd yn gallu hwyluso gwaith wedi'i bersonoli ac ymgysylltu effeithiol?

Canllawiau:

Dylai'r trefniadau cenedlaethol sicrhau, ym mhob rhanbarth ac uned PDU, y gall hosteli prawf lle y gwneir gwaith gyda phobl ar brawf hwyluso gwaith wedi'i bersonoli ac ymgysylltu effeithiol. Mae hyn yn cynnwys lleoliadau gwaith di-dâl, hybiau cymunedol ac adeiladau lle y cyd-leolir y rhanbarth neu'r PDU â gwasanaethau eraill. Ar gyfer gwaith wedi'i ddarparu'n uniongyrchol, dylai llefydd cyfrinachol fod ar gael i weld pobl ar brawf heb y posibilrwydd o rywun yn digwydd â chlywed y sgwrs, gan gynnwys mewn adeiladau wedi eu rhannu â gwasanaethau eraill ac aelodau o'r cyhoedd. Dylai'r trefniadau cenedlaethol sicrhau bod gan ranbarthau ac unedau PDU gyfleusterau sy'n darparu:

- amgylchedd addas i dderbyn pobl
- ystafelloedd wedi eu haddurno, dodrefnu, arwyddo a'u goleuo'n dda
- delweddau cadarnhaol fel posteri a dyfyniadau adsefydlu
- gwybodaeth mewn gwahanol fformatau ac ieithoedd
- ystafelloedd o faint addas i'r gweithgareddau grŵp
- swyddfeydd diogel ar wahân i staff.

Tystiolaeth:

EiA

- Strategaeth ystadau genedlaethol
- Cofrestr ystadau ac asesiadau risg
- Trefniadau rheoli cyfleusterau a monitro contractau.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol, Newid
- Dirprwy Gyfarwyddwr, Newid
- Pennaeth Cyflwyno Newid a Systemau Newid
- Pennaeth Iechyd a Diogelwch

Dyfarniad:

Os yw'r trefniadau cenedlaethol yn sicrhau bod gan ranbarthau ac unedau PDU gyfleusterau i ddarparu gwaith wedi'i bersonoli'n briodol ac yn hyrwyddo ymgysylltu effeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r trefniadau cenedlaethol yn sicrhau bod gan ranbarthau ac unedau PDU gyfleusterau i ddarparu gwaith wedi'i bersonoli'n briodol ac yn hyrwyddo ymgysylltu effeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

b) Ydy'r trefniadau cenedlaethol yn darparu amgylchedd diogel ar gyfer darparu gwasanaethau effeithiol?

Canllawiau:

Dylai'r trefniadau cenedlaethol sicrhau, ym mhob rhanbarth a PDU, y gall hosteli prawf lle y gwneir gwaith gyda phobl ar brawf gynnig amgylchedd diogel ar gyfer darparu gwasanaethau. Mae hyn yn cynnwys lleoliadau gwaith di-dâl, hybiau cymunedol ac adeiladau lle y cyd-leolir y rhanbarth neu'r PDU â gwasanaethau eraill. Os yw gwasanaethau'n cael eu darparu y tu allan i oriau, dylai trefniadau diogelwch digonol fod yn eu lle ar gyfer staff a phobl ar brawf. Dylai fod gofynion asesiadau risg priodol a diweddar o ran iechyd a diogelwch yn eu lle sy'n cael eu rheoli a'u monitro'n effeithiol. Dylai'r trefniadau cenedlaethol, ar draws yr holl safleoedd, sicrhau:

- trefniadau iechyd a diogelwch ar gyfer staff ar draws pob safle
- cynefino iechyd a diogelwch ar gyfer staff newydd
- trefniadau iechyd a diogelwch hygyrch sy'n cael eu hyrwyddo
- archwiliadau iechyd a diogelwch, profion cyfarpar brys a driliau tân, i gydymffurfio â'r rheoliadau iechyd a diogelwch perthnasol
- prosesau, gweithdrefnau a chyfarpar digonol ar gyfer canfod a diogelwch tân a gwagu mewn tân, a thystiolaeth o brofion rheolaidd a diweddar
- cyfleusterau cymorth cyntaf a chymorth gan staff hyfforddedig, gydag arwyddion clir
- trefniadau diogelwch corfforol gan gynnwys logio a monitro ymwelwyr a phresenoldeb staff
- mynediad at gyfleusterau lles addas
- polisi a gweithdrefn gweithwyr unigol a chanllawiau ar wneud ymweliadau cartref.

Dylai contractau rheoli cyfleusterau gael eu rheoli'n effeithiol gydag amseroedd ymateb wedi eu nodi'n glir, yn cael eu cwrdd a'u monitro, a chomau priodol yn cael eu cymryd os nad yw contract yn cael ei ddarparu'n unol â'r gofynion.

Tystiolaeth:

EiA

- Strategaeth ystadau genedlaethol
- Cofrestr ystadau ac asesiadau risg
- Trefniadau rheoli cyfleusterau a monitro contractau.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol, Newid
- Dirprwy Gyfarwyddwr, Newid
- Pennaeth Cyflwyno Newid a Systemau Newid
- Pennaeth Iechyd a Diogelwch

Dyfarniad:

Os yw'r trefniadau cenedlaethol, gan gynnwys trefniadau rheoli contractau, yn sicrhau amgylcheddau gwaith diogel, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r trefniadau cenedlaethol, gan gynnwys trefniadau rheoli contractau, yn sicrhau amgylcheddau gwaith diogel, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

c) Ydy'r trefniadau cenedlaethol yn sicrhau amgylcheddau hygyrch ar gyfer darparu gwasanaethau effeithiol?

Canllawiau:

Dylai'r trefniadau cenedlaethol sicrhau bod pob gwasanaeth prawf yn weddol hygyrch i bobl ar brawf. Mae hyn yn cynnwys lleoliadau gwaith di-dâl, hybiau cymunedol ac adeiladau lle y cyd-leolir y rhanbarth neu'r PDU â phartneriaid eraill. Mae 'hygyrch' yn golygu pa mor hawdd ydyw i staff a phobl ar brawf, gan gynnwys pobl ag anableddau ac sy'n siarad iaith gyntaf wahanol i Saesneg, ddefnyddio'r adeiladau. Mae'n golygu amseroedd agor a bod yr adeiladau ar gael i rai sy'n gweithio neu sydd â chyfrifoldebau gofalu. Dylid hefyd ystyried pa mor hawdd ydyw i bobl gysylltu dros y ffôn, e-bost neu decst, ynghyd ag amseroedd ymateb.

Dylid rhoi hunanreolaeth briodol i ranbarthau ac unedau PDU i gynorthwyo unigolion i gydymffurfio os oes heriau daearyddol, fel mewn ardaloedd gwledig tenau eu poblogaeth neu os oes gan bobl anghenion penodol. Dylai'r trefniadau cenedlaethol gynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i ddarparu gwasanaethau hygyrch i anghenion lleol.

Tystiolaeth:

EiA

- Strategaeth ystadau genedlaethol
- Cofrestr ystadau ac asesiadau risg
- Trefniadau rheoli cyfleusterau a monitro contractau.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol, Newid
- Dirprwy Gyfarwyddwr, Newid
- Pennaeth Cyflwyno Newid a Systemau Newid
- Pennaeth Iechyd a Diogelwch

Dyfarniad:

Os yw'r trefniadau cenedlaethol, gan gynnwys rheoli contractau, yn cynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i ddarparu amgylcheddau hygyrch, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r trefniadau cenedlaethol, gan gynnwys rheoli contractau, yn cynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i ddarparu amgylcheddau hygyrch, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

N.4.2 Ydy'r systemau TGCh yn cynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol?

a) Ydy'r systemau TGCh yn cynorthwyo staff i gynllunio, darparu a chofnodi eu gwaith yn amserol?

Canllawiau:

Dylai'r trefniadau cenedlaethol ddarparu systemau TGCh sy'n cynorthwyo staff i gynllunio a darparu eu gwaith a'i gofnodi mewn ffordd amserol, effeithiol a dibynadwy. Mae'r systemau TGCh yn cynnwys yr elfennau caledwedd a seilwaith, gan gynnwys telathrebu, a'r systemau meddalwedd neu ap-raglenni. Mae'r systemau gwybodaeth yn cynnwys, ond heb eu cyfyngu i:

- adnoddau asesu fel y system asesu troseddwy
- adnoddau rheoli achosion

- systemau atgyfeirio canolog
- pecynnau gwaith ac ymyriadau electronig
- adnoddau rhannu data ar reoli risg, fel y gofrestr troseddwy rhyw a threisgar (ViSOR)
- ap-raglenni rhannu gwybodaeth fel mewnrwydi, EquiP, gwefannau ac ap-raglenni ar y we
- e-bost a phrosesu geiriau
- ap-raglenni dyddiadur, archebu a logisteg.

Dylai fod gan systemau ddigon o gapasiti a bod yn drwyadl, dibynadwy a digon ymatebol. Dylai fod cyn lleied o 'amser segur' â phosib, sy'n gallu ymyrryd â gwaith staff yn cynllunio, darparu a chofnodi eu gwaith. Dylai ap-raglenni weithio gyda thechnoleg gynorthwyol i gynorthwyo staff gyda gwahanol anghenion mynediad i'w defnyddio'n effeithiol.

Dylid adolygu'r holl systemau TGCh fel rhan o raglen waith reolaidd. Dylai fod prosesau ar gyfer profi pa mor effeithiol a hawdd i'w defnyddio yw systemau TGCh a dylent fod yn ymatebol i adborth gan ddefnyddwyr. Dylai'r adolygiadau, ac unrhyw ddiweddariad, sicrhau bod y systemau'n parhau i gwrdd ag anghenion eu defnyddwyr, gofynion y rhaglen, a safonau llywodraeth. Os nad ydynt, dylai'r adolygiad fod yn ddigon amlweddol i dynnu sylw at unrhyw welliannau TGCh sydd angen eu gwneud, er mwyn sicrhau systemau effeithlon a datblygu gwelliannau ar draws y gwasanaethau prawf.

Os yw trefniadau'n cael eu contractio allan, dylid rheoli hyn yn effeithiol a gweithredu'n ddi-oed os nad yw systemau'n gweithio'n effeithiol.

Tystiolaeth:

EiA

- Trefniadau monitro a rheoli contractau TGCh
- Cyfarwyddbau a / neu ganllawiau cenedlaethol ar gyfer cofnodi rheoli achosion
- Polisiâu diogelwch gwybodaeth.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol, Newid
- Dirprwy Gyfarwyddwr, Newid
- Pennaeth Cyflwyno Newid a Systemau Newid

Dyfarniad:

Os yw'r systemau TGCh yn cynorthwyo staff i gynllunio, darparu a chofnodi eu gwaith gyda chyn lleied o amser segur a phosib gan gynnig atebion yn y ffordd fwyaf effeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r systemau TGCh yn cynorthwyo staff i gynllunio, darparu a chofnodi eu gwaith a / neu heb sicrhau cyn lleied o amser segur a phosib a / neu heb gynnig atebion yn y ffordd fwyaf effeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

b) Ydy'r systemau TGCh yn cynorthwyo staff i gael mynediad priodol a dibynadwy at wybodaeth?

Canllawiau:

Dylai'r trefniadau cenedlaethol ddarparu systemau TGCh sy'n cynorthwyo staff i gael mynediad priodol at wybodaeth ar systemau mewnol. Mae'r systemau TGCh yn cynnwys yr elfennau

caledwedd a seilwaith, gan gynnwys telathrebu, a'r systemau meddalwedd neu ap-raglenni. Mae'r systemau gwybodaeth yn cynnwys, ond heb eu cyfyngu i:

- adnoddau asesu fel y system asesu troseddwy
- adnoddau rheoli achosion
- adnoddau rhannu data ar reoli risg, fel y gofrestr troseddwy rhyw a threisgar (ViSOR)
- ap-raglenni rhannu gwybodaeth fel mewnrwydi, Equip, gwefannau ac ap-raglenni ar y we
- e-bost a phrosesu geiriau
- ap-raglenni dyddiadur, archebu a logisteg.

Dylai fod gan systemau ddigon o gapasiti a dylent fod yn drwyadl, dibynadwy a digon ymatebol i gynorthwyo hyn. Dylid sicrhau cyn lleied o 'amser segur' â phosib, sy'n gallu rhwystro mynediad amserol staff at wybodaeth. Dylai technoleg gynorthwyol gynorthwyo staff gyda gwahanol anghenion i weithio'n effeithiol. Os yw trefniadau'n cael eu contractio allan, dylid rheoli hyn yn effeithiol a gweithredu'n ddioed os nad yw systemau'n gweithio'n effeithiol.

Tystiolaeth:

EiA

- Trefniadau monitro a rheoli contractau TGCh
- Cyfarwyddbau a / neu ganllawiau cenedlaethol ar gyfer mynediad at wybodaeth
- Polisiâu diogelwch gwybodaeth.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol, Newid
- Dirprwy Gyfarwyddwr, Newid
- Pennaeth Cyflwyno Newid a Systemau Newid

Dyfarniad:

Os yw'r systemau TGCh yn cynorthwyo staff i gael mynediad priodol a dibynadwy at wybodaeth, gyda chyn lleied o amser segur a phosib gan gynnig atebion yn y ffordd fwyaf effeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r systemau TGCh yn cynorthwyo staff i gael mynediad priodol a dibynadwy at wybodaeth, a / neu heb gyn lleied o amser segur a phosib, a / neu heb gynnig atebion yn y ffordd fwyaf effeithiol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

c) Ydy'r systemau TGCh yn cynorthwyo i gyfnewid gwybodaeth â phartneriaid yn effeithiol?

Canllawiau:

Mae'r maen sgorio hwn yn asesu'r atebion digidol sydd angen bod yn eu lle i hwyluso cyfnewid gwybodaeth â phartneriaid yn effeithiol. Mae yna hefyd fater diwylliant yn ymwneud â chydweithredu a chyfnewid gwybodaeth a drafodir yn N.1.1. d). Dim ond yr elfen ddigidol y mae'r maen sgorio hwn yn berthnasol iddi.

Mae'r systemau TGCh yn cynnwys yr elfennau caledwedd a seilwaith, gan gynnwys telathrebu, a'r systemau meddalwedd neu ap-raglenni. Mae'r systemau gwybodaeth yn cynnwys, ond heb eu cyfyngu i:

- adnoddau asesu fel y system asesu troseddwy

- adnoddau rheoli achosion
- adnoddau rhannu data ar reoli risg, fel y gofrestr troseddwyd rhyw a threisgar (ViSOR)
- ap-raglenni rhannu gwybodaeth fel mewnrwydi, Equip, gwefannau ac ap-raglenni ar y we
- e-bost a phrosesu geiriau
- ap-raglenni dyddiadur, archebu a logisteg.

Er mwyn rheoli risg yn briodol a darparu'r gwasanaethau iawn yn effeithiol, mae'n hanfodol bod cytundebau a threfniadau yn eu lle a bod gwybodaeth yn cael ei chyfnewid yn effeithiol a'i wneud yn gyson a chyfreithlon (yn unol â'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data).

Mae'r trefniadau angenrheidiol yn cynnwys, ond heb eu cyfyngu i:

- cyfnewid gwybodaeth gyda'r heddlu a'r carchardai ar reoli risg, gan gynnwys defnydd priodol o ViSOR
- gwybodaeth a dderbynnir gan yr heddlu am gael eu galw allan i gam-drin domestig
- cyfnewid gwybodaeth gyda hosteli prawf
- cyfnewid gwybodaeth gydag ieuchyd cyhoeddus
- cyfnewid gwybodaeth gyda gwasanaethau cymdeithasol plant ar faterion diogelu
- cyfnewid gwybodaeth gyda gwasanaethau cymdeithasol oedolion ar faterion diogelu
- gweithdrefnau mynediad at / cyfnewid gwybodaeth pan fydd oedolion ifanc yn trosglwyddo o wasanaethau cyfiawnder ieuencid i wasanaethau prawf oedolion
- trefniadau atgyfeirio gyda'r gadwyn gyflenwi a phartneriaid darparu eraill, gan gynnwys cyfnewid gwybodaeth am risg, a chytundebau ar gyfnewid gwybodaeth am fynychu a chanlyniadau
- arferion cofnodi data ar gyfer gwybodaeth gydraddoldeb a chydymffurfio â'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data
- gwybodaeth gan Wasanaeth Erlyn y Goron am achosion sydd i'w dedfrydu gan y llysoedd, a gwybodaeth am euogfarnau blaenorol gan y gwasanaeth llys am bobl sy'n ymddangos yn y llys.

Dylai fod trefniadau cenedlaethol i sicrhau systemau TGCh dibynadwy sy'n hwyluso rhannu gwybodaeth yn effeithiol, cyson a phriodol gyda phartneriaid, darparwyr a rhanddeiliaid allweddol eraill. Dylai fod trefniadau a chytundebau cenedlaethol ar gyfer rhannu gwybodaeth, lle bo'n briodol. Dylid cefnogi rhanbarthau ac unedau PDU i weithredu a / neu uwchgyfeirio'r rhain lle bo angen.

Tystiolaeth:

EiA

- Trefniadau monitro a rheoli contractau TGCh
- Cyfarwydddebau a / neu ganllawiau cenedlaethol ar gyfer cyfnewid gwybodaeth
- Polisiâu diogelwch gwybodaeth.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol, Newid
- Dirprwy Gyfarwyddwr, Newid
- Pennaeth Cyflwyno Newid a Systemau Newid

Dyfarniad:

Os yw'r systemau TGCh yn sicrhau cyfnewid gwybodaeth gyda phartneriaid yn effeithiol, a rhanbarthau ac unedau PDU yn cael eu cynorthwyo i ddilyn protocolau, uwchgyfeirio lle bo angen a gweithredu trefniadau lleol lle bo'n briodol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r systemau TGCh yn sicrhau cyfnewid gwybodaeth gyda phartneriaid yn effeithiol, a / neu nid yw rhanbarthau ac unedau PDU yn cael eu cynorthwyo i ddilyn protocolau, uwchgyfeirio lle bo angen a gweithredu trefniadau lleol lle bo'n briodol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

d) Ydy'r systemau TGCh yn cynorthwyo gweithio o bell lle bo angen?

Canllawiau:

I ddarparu gwasanaethau hyblyg, dylai'r systemau TGCh gynorthwyo staff i weithio o bell mewn amrywiaeth o leoliadau yn y gymuned ac yn adeiladau asiantaethau eraill, heb gael eu cyfyngu i rwydwaith cysylltiad 'caled'.

Mae'r systemau TGCh yn cynnwys yr elfennau caledwedd a seilwaith, gan gynnwys telathrebu, a'r systemau meddalwedd neu ap-raglenni. Mae'r systemau gwybodaeth yn cynnwys, ond heb eu cyfyngu i:

- adnoddau asesu fel y system asesu troseddwyd
- adnoddau rheoli achosion
- adnoddau rhannu data ar reoli risg, fel y gofrestr troseddwyd rhyw a threisgar (ViSOR)
- ap-raglenni rhannu gwybodaeth fel mewnwydi, Equip, gwefannau ac ap-raglenni ar y we
- e-bost a phrosesu geiriau
- ap-raglenni dyddiadur, archebu a logisteg.

Mae gweithio'n effeithiol o bell yn gofyn cael technoleg gyfathrebu sy'n ddigon cadarn ac yn gallu derbyn signal digon cryf i weithio'n effeithiol. Derbyniwn y gall hyn fod yn anodd neu'n amhosib mewn llefydd anghysbell a rhaid caniatáu ar gyfer hyn.

I gefnogi gweithio o bell rhaid cael:

- gliniaduron a dyfeisiau sy'n gallu cael mynediad at asesiadau a chofnodion achos i weld a chofnodi gwybodaeth yn weddol effeithlon
- dyfeisiau telathrebu sy'n gallu derbyn signal da yn y llefydd perthnasol a gyda'r cyfleusterau i ddarparu rhybuddion am ddiogelwch staff (er enghraifft, laniardau diogelwch)
- polisïau diogelwch gwybodaeth ar weithio o bell a defnyddio, storio a throsglwyddo gwybodaeth gyfrinachol yn ddiogel
- systemau gwaith sy'n cwrdd â'r rheoliadau perthnasol ar gyfer cyfarpar sgrin arddangos.

Tystiolaeth:

EiA

- Trefniadau monitro a rheoli contractau TGCh
- Cyfarwyddbau a / neu ganllawiau cenedlaethol ar gyfer gweithio o bell
- Polisïau diogelwch gwybodaeth.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol, Newid
- Dirprwy Gyfarwyddwr, Newid
- Pennaeth Cyflwyno Newid a Systemau Newid

Dyfarniad:

Os oes systemau effeithiol a dibynadwy sy'n cefnogi gweithio o bell lle bo angen, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad oes systemau effeithiol a dibynadwy sy'n cefnogi gweithio o bell lle bo angen, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

e) Ydy'r systemau TGCh yn cynorthwyo i gynhyrchu'r wybodaeth reoli angenrheidiol?

Canllawiau:

Dylai'r systemau TGCh gynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU yn effeithiol i gynhyrchu'r wybodaeth reoli berthnasol, er enghraifft i oleuo adroddiadau perfformiad a thueddiadau data. Mae'r systemau TGCh yn cynnwys yr elfennau caledwedd a seilwaith, gan gynnwys telathrebu, a'r systemau meddalwedd neu ap-raglenni. Mae'r systemau gwybodaeth yn cynnwys, ond heb eu cyfyngu i:

- adnoddau asesu fel y system asesu troseddwy
- adnoddau rheoli achosion
- adnoddau rhannu data ar reoli risg, fel y gofrestr troseddwy rhyw a threisgar (ViSOR)
- ap-raglenni rhannu gwybodaeth fel mewnrwydi, Equip, gwefannau ac ap-raglenni ar y we
- e-bost a phrosesu geiriau
- ap-raglenni dyddiadur, archebu a logisteg.

Dylid dylunio systemau TGCh i storio, adalw, coladu a dadansoddi data allweddol yn gywir a hawdd, gan gynnwys ond heb ei gyfyngu i ddata ar:

- nodweddion pobl sydd ar brawf, gan gynnwys nodweddion a warchodir, anghenion, risg a lleoliad
- dedfrydau
- adroddiadau gweithredol, er enghraifft rhestri mynychu rhaglenni a gwaith di-dâl
- amrywiaeth, gan gynnwys nodweddion a warchodir
- perfformiad ac allbwn / canlyniadau
- sut y defnyddir adnoddau / rheolir llwythi gwaith
- cwynion
- arolygon staff a phobl ar brawf.

Dylai fod systemau gwybodaeth reoli (MIS) priodol yn eu lle sy'n gallu cynhyrchu adroddiadau rheolaidd ac *ad hoc* ar gais, mewn fformatau hygyrch a defnyddiadwy, yn unol ag anghenion defnyddwyr ac ar lefel ranbarthol a PDU, fel bo angen. Dylai fod prosesau yn eu lle ar gyfer adnabod a chwrdd ag anghenion MIS defnyddwyr a diwygio'r gofynion fel bo angen.

Tystiolaeth:

EiA

- Trefniadau monitro a rheoli contractau TGCh
- Cyfarwyddbau a / neu ganllawiau cenedlaethol ar gyfer trefniadau gwybodaeth reoli
- Polisiâu diogelwch gwybodaeth.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol, Newid
- Dirprwy Gyfarwyddwr, Newid
- Pennaeth Cyflwyno Newid a Systemau Newid

Dyfarniad:

Os yw'r systemau TGCh yn cynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i gynhyrchu gwybodaeth reoli berthnasol, amserol, dibynadwy a deinamig, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r systemau TGCh yn cynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i gynhyrchu gwybodaeth reoli berthnasol, amserol, dibynadwy a deinamig, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.

f) Ydy rhanbarthau ac unedau PDU yn cael eu cynorthwyo i ddod o hyd i atebion TGCh os oes angen?

Canllawiau:

Dylai'r trefniadau cenedlaethol roi digon o ryddid i ranbarthau ac unedau PDU weithredu trefniadau lleol, gyda chymorth cenedlaethol, os mai hyn fyddai'r ffordd orau o ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol.

Mewn rhai amgylchiadau gallai'r ffordd orau o gynorthwyo rhanbarthau ac unedau PDU i ddarparu gwasanaethau prawf effeithiol fod drwy drefniadau lleol neu ranbarthol. Os felly, dylid rhoi digon o hunanreolaeth i ranbarthau ac unedau PDU i ddefnyddio atebion lleol, gyda chymorth cenedlaethol.

Dylai'r trefniadau cenedlaethol roi hunanreolaeth briodol i ranbarthau ac unedau PDU i ddarparu atebion lleol os mai hyn fyddai'r ffordd orau o gynorthwyo staff i gynllunio, darparu a chofnodi eu gwaith yn amserol a derbyn gwybodaeth pan fo angen.

Tystiolaeth:

EiA

- Trefniadau monitro a rheoli contractau TGCh
- Cyfarwyddbau a / neu ganllawiau cenedlaethol ar gyfer trefniadau gwybodaeth reoli
- Polisiâu diogelwch gwybodaeth.

Gwaith maes

Cyfarfodydd gyda'r:

- Cyfarwyddwr Gweithredol, Newid
- Dirprwy Gyfarwyddwr, Newid
- Pennaeth Cyflwyno Newid a Systemau Newid

Dyfarniad:

Os yw'r trefniadau cenedlaethol yn rhoi sgôp a hunanreolaeth i ranbarthau ac unedau PDU gael gweithredu trefniadau lleol, gyda chymorth cenedlaethol, dylai'r dyfarniad fod yn gadarnhaol.

Os nad yw'r trefniadau cenedlaethol yn rhoi sgôp a hunanreolaeth i ranbarthau ac unedau PDU gael gweithredu trefniadau lleol, gyda chymorth cenedlaethol, dylai'r dyfarniad fod yn negyddol.