



Y Bwrdd Craffu ac Atebolrwydd

Cyfarfod at Wraidd y Mater

Pencadlys yr Heddlu

6 Tachwedd 2019

Yn bresennol	
Comisiynydd yr Heddlu a Throseddu	
Lee Jones (LJ) (CADEIRYDD)	Prif Weithredwr
Laura Armitt (LA)	Cynghorydd Gweithredol a Swyddog Cymorth
Hannah Jenkins-Jones (HJJ)	Arweinydd Strategol ar gyfer Craffu, Sicrwydd a Chydaddoldeb
Victoria Madelin (VM)	Cynghorydd Gweithredol a Swyddog Cymorth
Sarah Mahon (SM)	Swyddog Ymgysylltu a Sicrwydd
Nia Scourfield (NS)	Swyddog Cymorth Llywodraethu
Jackie Trow (JT)	Arweinydd Strategol ar gyfer Ansawdd, Safonau a Chydymffurfiaeth
Emma Wools (EW)	Comisiynydd yr Heddlu a Throseddu Cynorthwyol
Heddlu De Cymru	
Y Prif Uwch-arolygydd Phil Ashby (PA)	Pennaeth Gwasanaethau Corfforaethol
ACC Jenny Gilmer (JG)	Pennaeth y Portffolio Cymorth
Emma Mills (EM)	Pennaeth Adnoddau Dynol
Mark Stevenson (MS)	Cyfarwyddwr Pobl a Datblygu Sefydliadol

Debbie Williams (DW)	Cyfarwyddwr Cynorthwyol Dysgu a Datblygu
Carol Woodward (CW)	Rheolwr Sicrwydd ac Arolygu

Rhif	Eitem	Cynnwys	Cam Gweithredu	Perchennog
1.	Croeso a Chyflwyniadau	Croesawodd EW y rhai a oedd yn bresennol a gwnaed y cyflwyniadau.		
2.	Cofnodion y cyfarfod diwethaf	Cytunwyd bod cofnodion y cyfarfod blaenorol yn gofnod gwir. Cytunwyd y byddai'r camau gweithredu'n cael eu hadolygu yn y cyfarfod Craffu ac Atebolrwydd (Uwchgyfeirio) nesaf.		
3.	Adroddiad Sicrwydd Busnes: Diwylliant a Llesiant	<p>Amlinellodd EW themâu'r cyfarfod at wraidd y mater, a oedd yn cynnwys adnoddau dynol, diwylliant a llesiant.</p> <p>Estynnodd EW gwahoddiad i HJJ roi trosolwg o'r adroddiad ar Ddiwylliant a Llesiant. Roedd yr adroddiad hwn yn nodi canfyddiadau ymchwil ddiweddar a wnaed gan dîm y Comisiynydd i ystyried rhai agweddau ar ddiwylliant a llesiant ar draws yr heddlu. Ymgynghorwyr â chymdeithasau staff, undebau llafur a Hyrwyddwyr Golau Glas fel rhan o'r ymchwil hon.</p> <p>Nododd yr adroddiad yr angen i'r cynllun Hyrwyddwyr Golau Glas fod yn fwy hygyrch, gan nad oedd pawb yn ymwybodol bod y cymorth ar gael. Teimlai'r mwyafrif o'r Hyrwyddwyr fod y cynllun yn werthfawr ac yn werth chweil. Fodd bynnag, roedd materion yn ymwneud gwybodaeth a dealltwriaeth ehangach o'r cynllun a'r ffordd yr oedd yn cael ei hysbysebu i eraill. Teimlai'r Hyrwyddwyr y dylai fod systemau cyfeirio ar waith, gydag opsiynau mynediad gwell a mwy o amlygrwydd i'r cynllun ar Bob.</p> <p>O ran llesiant a diwylliant, amlinellodd HJJ fod yr ymchwil wedi dangos bod swyddogion a staff yn teimlo bod ymrwymiad cryf a chadarnhaol i'r materion hyn ymhlith yr Uwch-swyddogion, ond nad oedd hyn bob amser yn treiddio i lawr. Awgrymodd yr ymchwil hefyd nad oedd pob goruchwyliwr yn ymdrin ag achosion o absenoldeb oherwydd salwch mewn ffordd sensitif ac nad oedd y cynlluniau gweithredu cefnogol yn cael eu hystyried yn gefnogol. Yn yr un modd, roedd pryderon ynghylch y polisi a'r gweithdrefnau salwch, yr oedd nifer o'r farn eu bod wedi dyddio. Roedd diffyg dealltwriaeth o addasiadau rhesymol hefyd, ym marn y rhai y siaradwyd â nhw.</p>		

		<p>O ran cwynion mewnol, teimlwyd nad oedd unrhyw systemau ar waith i ddysgu o ganlyniadau cwynion yn y ffordd yr oedd canlyniadau dysgu o achosion yr Adran Safonau Proffesiynol yn cael eu rhannu. O ran diwylliant y gweithle, dywedwyd bod achosion o fwlio ac aflonyddu yn aml yn cael eu diystyru a'u trin fel materion arddull reoli pe bai cwynion yn codi yn eu cylch. Roedd rhai yn dal i'w chael hi'n anodd mynegi pryderon, p'un a oeddent yn ymwneud â chyflyrau iechyd meddwl neu achosion o aflonyddu neu driniaeth annheg.</p> <p>Mynegodd VM ei barn fel un o gyn-swyddogion yr heddlu, a chytunodd fod diffyg cysylltiad rhwng negeseuon uwch-swyddogion a'r rhai ar lawr gwlad. Awgrymodd VM y gellid casglu rhagor o dystiolaeth anecdotaidd gan swyddogion a staff er mwyn helpu i fynd i'r afael â'r materion hyn.</p> <p>O ran hyfforddiant, nododd HJJ fod llawer o'r swyddogion a'r staff ar lawr gwlad yn dal i gredu'n gryf fod angen hyfforddiant gwell ar gydraddoldeb. O ran hyfforddiant yn gyffredinol, teimlwyd bod angen dealltwriaeth well o sgiliau mwy meddal fel y gallai goruchwylwyr weld y tu hwnt i brosesau mewn rhai achosion a thrin pobl yn ôl eu sefyllfaoedd a'u hanghenion unigol.</p> <p>Estynnodd EW gwahoddiad i LJ arwain trafodaeth ar y materion uchod.</p> <p>Teimlai LJ fod y materion allweddol a oedd yn deillio o'r wybodaeth yn cynnwys hyfforddiant a recriwtio a'r ffordd yr oedd yr heddlu'n mynd i'r afael â'r sianeli cyfathrebu presennol ar gyfer swyddogion a staff. Cwestiynodd LJ y cyfeiriad strategol a'r hyn a oedd yn cael ei wneud drwy'r Cynllun Datblygu Sefydliadol o fynd i'r afael â'r materion a godwyd yn yr adroddiad gan HJJ. Roedd y cynllun yn gadarnhaol ac yn groesawgar, ond roedd angen ei fonitro'n glir er mwyn dangos ei effaith a'i weithrediad cadarnhaol.</p> <p>Yn olaf, cwestiynodd LJ effeithiolrwydd y wybodaeth a oedd yn cyrraedd rheolwyr llinell a goruchwylwyr ar lawr gwlad a sut roedd y cynllun a'r cynigion yn y strategaeth yn cael eu mesur. Ychwanegodd HJJ nad oedd y data a ddarparwyd mewn perthynas â chwynion yn glir a bod angen i'r adran adnoddau dynol eu dadansoddi a'u hegluro ymhellach yn y dyfodol.</p> <p>Cytunwyd y dylid canolbwyntio ar y materion allweddol hyn yn ystod y cyfarfod nesaf.</p>		
4.	Y Strategaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol – Ymrwymadau ac amcanion.	Estynnwyd gwahoddiad i MS roi cyflwyniad ar y Strategaeth Pobl a Datblygu Sefydliadol. Aeth MS ati i grynhai a nodi'r prif themâu o ran yr adborth a gasglwyd, a oedd yn cynnwys hyfforddiant, diwylliant ehangach, datrys cwynion, llesiant ac ymgysylltu ehangach. Rhoddodd MS gyd-destun o ran yr heriau a wynebwyd gan y sefydliad a deall y bylchau. Rhoddodd drosolwg o'r dull systematig o		

	<p>ymdrin â'r strategaeth, a oedd yn pennu nod y sefydliad a sut i'w gyrraedd. Diffiniodd yr heddlu bedwar cymhwysedd, sef arweinyddiaeth, rheolaeth, effeithiolrwydd personol a chymwyseddau gweithredol.</p> <p>Trafododd MS ei farn am hyfforddiant a'r cyfle i adolygu'r prosesau recriwtio mewnol. Nododd MS y byddai model ymddygiad arwain newydd yn cael ei lansio yn y flwyddyn newydd, a fyddai'n cael ei hyrwyddo gan y Prif Swyddogion. Dywedodd MS fod y Grŵp Cyswllt Cyflogeion yn cwrdd bob chwe wythnos i drafod cwynion. Roedd y rhesymau dros yr anghydfodau hyn a'u canlyniadau hefyd yn cael eu hadolygu. Nododd MS fod angen gwella iechyd a llesiant a diogelwch staff a swyddogion.</p> <p>Estynnodd EW gwahoddiad i'r grŵp drafod y themâu uchod.</p> <p>Dywedodd DW mai ffocws presennol y Gwasanaeth Datblygu a Datblygu oedd sicrhau'r defnydd o ddulliau cyflwyno drwy ymyriadau dysgu wedi'u cyfoethogi gan dechnoleg, drwy ddefnyddio adnoddau fel y grwpiau cwnstabiliaid/rhingylliaid hyfforddi. Gofynnodd EW a allai DW rannu'r gwerthusiad o'r adnodd cadw gwybodaeth y cyfeiriwyd ato. Cytunwyd y byddai'r gwerthusiad hwn yn cael ei rannu.</p> <p>Dywedodd EW wrth y grŵp fod yr adran Adnoddau Dynol yn ymwybodol o'r angen am gymorth a hyfforddiant mewn perthynas â salwch ac iechyd meddwl. Nododd EW fod dosbarth meist'r iechyd meddwl wedi'i gynnal, a'i fod wedi'i groesawu'n fawr. Dywedodd EM fod pecyn cymorth iechyd meddwl wrthi'n cael ei ddatblygu, yn ogystal ag e-dafenni mewn perthynas â rheoli salwch. Roedd sesiynau ACAS hefyd wedi'u cynnal. Cyfeiriodd MS at effaith Gofal yn Gyntaf, sef darparwr cymorth i gyflogeion a lansiwyd ym mis Medi ac a ddefnyddiwyd gan yr heddlu.</p> <p>Trafodwyd yr angen parhaus am hyfforddiant ochr yn ochr â'r anawsterau o ran sicrhau bod yr holl anghenion hyfforddi yn cael eu diwallu mewn rhaglenni hyfforddi prysur. Nododd HJJ fod y gair "hyfforddiant" yn aml yn cael ei ddefnyddio gan bobl i bwysleisio bod angen mwy o ymwybyddiaeth a dealltwriaeth, ond ei bod yn bwysig cydnabod nad oedd hyn o reidrwydd yn golygu eistedd mewn ystafell ddosbarth. Yn aml roedd yn ymwneud â chwilio am gyfleoedd priodol i roi gwybodaeth mewn cyfarfodydd a oedd eisoes wedi'u sefydlu yn ogystal â defnyddio dulliau rheoli perfformiad priodol a chymryd camau gweladwy i fynd i'r afael â'r rhai nad oeddent yn ymddwyn yn y ffordd gywir. Dywedodd HJJ fod staff am weld gwelliant o ran y ffordd yr oedd eu rheolwyr/goruchwylwyr</p>	<p>DW i rannu'r gwerthusiad o'r adnodd cadw gwybodaeth.</p> <p>Darparu diffiniadau a dadansoddiadau o'r categorïau "dim camau pellach" a "canlyniadau eraill" yn y data ar gwynion.</p>	<p>DW</p> <p>EM</p>
--	--	---	---------------------

yn cael eu dwyn i gyfrif. Cytunodd EM â HJJ a dywedodd fod angen i'r heddlu wella ei ddulliau cyfathrebu mewn perthynas â digwyddiadau a hyfforddiant. Teimlai EW ei bod yn bwysig sicrhau bod y rhain ar gael i bawb a bod pawb yn cael eu hannog i'w mynychu, yn hytrach na bod yr opsiynau hyfforddi'n rhai lle roedd pobl yn eu dethol eu hunain ac a oedd felly'n denu'r 'rhaid yr oedd ganddynt ddiddordeb eisoes'. Teimlai MS fod angen i reolwyr/goruchwylwyr gydnabod eu hanghenion hyfforddi a datblygu eu hunain. Er bod hyn i'w ddeall, teimlai HJJ fod angen sicrhau cydbwysedd fel bod hyfforddiant hefyd ar gael i'r rhai nad oeddent o bosibl yn cydnabod bod ei angen arnynt eu hunain.

Nododd LA heriau a wynebwyd gan recriwtiaid newydd a oedd yn cael eu hamsugno'n gyflym i ddiwylliant y timau presennol, a gofynnodd sut roedd yr heddlu'n gweithio i ddeall y diwylliant ac annog recriwtiaid i herio ymddygiad amhroffesiynol. Teimlai MS mai'r unig ffordd o herio ymddygiadau diwylliannol oedd drwy addysgu arweinwyr a rheolwyr. Trafododd y bwrdd rôl 'arweinydd' yn niwylliant presennol yr heddlu.

Cydnabu ACC JG gyfraniadau cadarnhaol y mwyafrif o unigolion yn yr heddlu, ond dywedodd fod lleiafrif nad oeddent yn rhannu'r un gwerthoedd, a oedd yn destun pryder. Cytunodd ACC JG fod angen i'r heddlu ddefnyddio profiadau anecdotaidd orfodi goblygiadau peidio â herio ymddygiad amhriodol. Nododd ACC JG fod angen defnyddio systemau anffurfiol yn rheolaidd i sefydlu gwerthoedd a disgwyliadau'r heddlu.

Trafododd y bwrdd sut roedd rheolwyr/goruchwylwyr yn yr heddlu yn delio ag ymddygiad amhroffesiynol a syniadau o ran sut i newid y diwylliant presennol o roi gwybod am ymddygiad amhroffesiynol, delio ag ymddygiad o'r fath, a dwyn pobl i gyfrif. Cynhaliwyd arolwg o ymddiriedaeth, bai ac atebolrwydd dan arweiniad yr Uwch-arolygydd Ceri Hughes, a dywedodd MS ei fod yn aros am ganlyniadau arolwg ymgysylltu diwylliannol y staff. Dywedodd MS wrth y bwrdd fod hyfforddiant ar Gydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ar y gweill, ac y byddai'n rhoi diweddariad ar hyn.

O ran adroddiad HJJ, nododd EM y gwaith a oedd yn mynd rhagddo i ddelio â'r gwahanol faterion yn ymwneud ag iechyd meddwl a salwch. Trafododd EM hefyd yr angen i wella prosesau mewn perthynas â pholisïau megis llythyrau salwch a chynlluniau gweithredu, ynghyd ag ystyried terminoleg y 'cynllun gweithredu'. Pwysleisiodd EM bwysigrwydd ystyried sut y gellid mesur effaith Hyrwyddwyr Golau Glas a Gofal yn Gyntaf yn y dyfodol, a theimlai y dylid ailystyried hyn er mwyn sicrhau na fyddai camau/gwaith cadarnhaol yn cael eu colli.

Rhannu adroddiad Ceri Hughes.

Rhannu canlyniadau'r arolwg ymgysylltu.

Canlyniadau Gofal yn Gyntaf a'r cynllun Cerdyn Golau Glas a sut y gellir eu mesur (i'w hystyried yn y dyfodol).

PA

MS

EM

5.	Diwygio'r System Cwynion a Diwylliant Sefydliadol	<p>Estynnodd EW gwahoddiad i JT gyflwyno ei hadroddiad ar ddiwygio'r system cwynion a diwylliant sefydliadol. Trafododd JT y newidiadau i uniondeb yr heddlu a'r diwygiadau a roddwyd ar waith ym mis Chwefror 2020. Nododd JT mai neges y llywodraeth oedd bod angen newid sefydliadol cyffredinol mewn perthynas â chwynion ac ymddygiad, drwy newid o ddiwylliant o fwrw bai i sefydliad sy'n dysgu ac yn myfyrio.</p> <p>Dywedodd JT fod nodi gwersi i'w dysgu o gŵyn yn rhan o hyn, gan ei gwneud yn ofynnol i swyddog ddeall a dysgu o'r digwyddiad yn y dyfodol. Gofynnodd JT pa gynlluniau oedd ar waith o safbwynt yr heddlu i alluogi rheolwyr a swyddogion rheng flaen i ddelio â chwynion a materion ymddygiadol heb gyfeirio at yr Adran Safonau Proffesiynol na'r adran Adnoddau Dynol. Dywedodd DW fod cynlluniau ar waith i gynnwys y diweddariadau hyn yn y rhaglen arwain ac mewn hyfforddiant presennol, yn ogystal â hyfforddiant pwrpasol.</p> <p>Dywedodd PA fod cynlluniau'n cael eu paratoi mewn perthynas â rhoi rhaglen newid busnes ar waith, a oedd yn cael ei drafod yng nghyfarfodydd Grŵp y Prif Swyddogion.</p> <p>Hefyd, dywedodd JT fod y ddeddfwriaeth yn nodi dyletswydd y Prif Gwnstabl i sicrhau llesiant a lles ei staff. Nododd JT y byddai'n rhaid i hyn gael ei gynnwys yn swyddogaethau craffu Comisiynydd yr Heddlu a Throsedd. Nododd JT y byddai Comisiynydd yr Heddlu a Throsedd hefyd yn ymgymryd â'r gwaith o adolygu cwynion yr apeliwyd yn eu herbyn (a gyfeirir ar hyn o bryd at y prif uwch-arolygydd yn yr Adran Safonau Proffesiynol) ym mis Chwefror. Nododd JT hefyd mai Comisiynydd yr Heddlu a Throsedd fyddai'r corff y byddai Swyddfa Annibynnol Ymddygiad yr Heddlu (IOPC) a'r heddlu yn atebol iddo pe bai ymchwiliad yn para mwy na 12 mis.</p>	PA i rannu cylch gwaith mewn perthynas â'r cynlluniau prosiect ar gyfer diwygio'r system cwynion.	PA
6.	Casgliadau ac Eithriadau	Daeth EW â'r cyfarfod i ben drwy grynhoi themâu'r cyfarfod a thrafod y camau gweithredu. Byddai tîm y Comisiynydd yn llunio argymhellion ac yn cytuno ar opsiynau monitro parhaus mewn cydweithrediad ag MS a'i dîm.	Cytunodd y bwrdd i gynllunio rhaglen graffu wedi'i thargedu ar gyfer y maes hwn, gyda cherrig milltir.	PAWB
7.	Unrhyw Fater Arall	Diolchodd HG i dîm y Comisiynydd am yr adborth addysgiadol a roddwyd yn y cyfarfod.		