



Gwasanaeth Carchardai
a Phrawf EM

Strategaeth Recriwtio a Chadw y Gwasanaeth Prawf

Diweddariad 2022

Rhagair

Lansiwyd y Strategaeth Recriwtio a Chadw gyntaf ym mis Ebrill 2021, gan adeiladu ar Strategaeth Fusnes HMPPS a Strategaeth y Gweithlu Prawf, a osododd nodau i helpu i sicrhau bod staff yn y rolau cywir ar draws yr holl raddau er mwyn ateb anghenion y gweithlu yn y dyfodol.

Yn unol ag **egwyddor "diwylliant dysgu agored HMPPS,"** gwnaed ymrwymiad i adolygu'r strategaeth ar ôl blwyddyn i sicrhau ei bod yn ymateb i newidiadau yn ein hamgylchedd gweithrediadol ac i ehangu ei ffocws. Mae'n bleser gen i rannu Strategaeth Recriwtio a Chadw'r Gwasanaeth Prawf sydd wedi ei diweddarw ac **sy'n amlinellu** ein blaenoriaethau am y ddwy flynedd nesaf, gydag egwyddor gyffredinol o **recriwtio staff a gostwng athreuliad.**

Ochr yn ochr â'r cyhoeddiad hwn a ddiweddarwyd mae'r **Pecyn Cymorth Cadwraeth Gwasanaeth Prawf** sydd newydd ei lansio. Nod y strategaeth a'r pecyn cymorth hwn yw mynd i'r afael â'r 10 gyrrwr athreuliad mwyaf a ganfuwyd drwy ddadansoddiad o Arolwg Pobl Gwasanaeth Prawf 2021, data cyfweiliadau ymadael, a'n gwaith i weithredu ar y blaenoriaethau recriwtio a chadw. Bydd y pecyn cymorth yn helpu rheolwyr ar draws y gwasanaeth i ddenu, cadw a datblygu pobl ddawnus.

Yn ystod 2021/22, mae'r ymrwymadau a ddarparwyd yn rhan o'r Strategaeth Recriwtio a Chadw wedi **cynyddu'r nifer o staff gweithredol mewn swydd ac wedi gwella cyfleoedd mewnol** ar draws y gwasanaeth drwy **lwybrau gyrfaol** arbenigol ac **opsiynau gweithio rhan amser.**

Roedd y strategaeth gychwynnol yn canolbwyntio ar reoli dedfrydau craidd a graddau gweithredol. Mae'r cyhoeddiad diweddaraf hwn bellach wedi'i ehangu i gynnwys **staff ar draws holl leoliadau'r Gwasanaeth Prawf, gan eu galluogi i gael**

eu cefnogi'n llawn drwy ein rhaglen waith. Bydd yn galluogi ein staff i gyflawni gweledigaeth HMPPS i **ddiogelu'r cyhoedd a helpu pobl i fyw bywydau cadarnhaol sy'n cadw at y gyfraith.**

Ymatebodd y Gwasanaeth Prawf i'r pandemig Covid-19 drwy gyflwyno'r Model Darparu Eithriadol yr ydym yn symud i ffwrdd oddi wrtho nawr, tuag at wasanaeth mwy **gwydn a hyblyg.** Yn rhan o'r uno, ymunodd **cydweithwyr o'r Cwmnïau Adfer Cymunedol (CRCs) a'r Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol â'i gilydd** i greu'r Gwasanaeth Prawf newydd sy'n dod â'n rhifau staffio i **fwy na 16,000** ac yn ehangu'r gwasanaeth o **7 rhanbarth i 12**, i alinio'n well gyda'r gwasanaeth newydd.

Yn ystod 2022/2023, bydd Adnoddau'r Weinyddiaeth Gyfiawnder yn **symleiddio recriwtiad i'r Gwasanaeth Prawf i wella prosesau recriwtio a chyflymu** yr amser mae'n gymryd i gynefino staff newydd. Bydd hyn i **bob rhanbarth** ochr yn ochr â **gwell darpariaeth recriwtio** i gefnogi'r **6 rhanbarth anoddaf i recriwtio iddynt.**

Diolch yn fawr am eich ymroddiad a'ch ymrwymiad parhaus i'r gwasanaeth, yn arbennig yn dilyn cyfnod o newid ac ansicrwydd digynsail. Gobeithiaf fod y strategaeth hon yn dangos ein hymrwymiad i wella recriwtiad a chadwraeth ar draws y Gwasanaeth Prawf, gyda'n pobl wrth ganol popeth y gobeithiwn ei gyflawni.



Ian Barrow

**Rhaglen y Gweithlu Prawf,
Cyfarwyddwr
Gweithredol**

Cynnydd

Roedd y Strategaeth Recriwtio a Chadw cychwynnol a gyhoeddwyd ym mis Ebrill 2021 yn cynnwys pum amcan, ochr yn ochr â **mesurau o lwyddiant** ar gyfer pob menter er mwyn galluogi i staff 'ein dal yn gyfrifol':

- Cau'r bwlch rhwng staffio targed a nifer y swyddogion prawf yn y gwasanaeth
- Darparu llwythi gwaith y gellir ymdopi â nhw
- Penodi gweithlu mwy amrywiol
- Canfod atebion i lenwi swyddi gwag parhaus mewn rhanbarthau penodol
- Ateb anghenion a disgwyliadau ein staff cyfredol a recriwtiaid y dyfodol

Cafwyd cynnydd sylweddol ar ddarparu llifoedd gwaith blwyddyn un, gyda'r chwe menter a ganlyn wedi eu cyflawni'n llawn.

- **Darparu Gweithio'n Gallach**

Yn rhan o egwyddor HMPPS o "foderneiddio ein hystadau a'n technoleg" yn 2021/2022, mae ein hymrwymiad i Bolisi Gweithio'n Gallach wedi peri gwelliannau yn yr ystad prawf sy'n arwain at fwy o fynediad i dechnoleg. Gall y staff weithio'n hyblyg drwy egwyddorion gweithio o bell a chael mynediad at y dechnoleg ofynnol i wneud eu swyddi'n effeithiol.

- **Llwybr Cynnydd y Swyddog Gwasanaeth Prawf (PSO)**

Rydym wedi ehangu cyfleoedd mynediad mewnol i'r Gwasanaeth Prawf drwy lwybrau Cynnydd y Swyddog Gwasanaeth Prawf i bobl raddedig a phobl heb raddau am y tro cyntaf.

- **Opsiwn rhan amser i ymgeiswyr mewnol wneud Cymhwyster Proffesiynol mewn Prawf**

Cyflwynwyd opsiwn rhan amser i ymgeiswyr mewnol wneud Cymhwyster Proffesiynol mewn Prawf (PQiP).

- **Sefydlwyd agwedd genedlaethol tuag at gyfweiliadau ymadael**

Lansiwyd dull cenedlaethol o wneud cyfweiliadau ymadael i gefnogi cadwraeth staff. Mae hyn yn ein galluogi ni i rannu data ar draws rhanbarthau er mwyn deall y rhesymau y mae ein staff yn gadael y gwasanaeth. Mae dadansoddiad parhaus o'r data hwn yn genedlaethol yn helpu i hysbysu gwelliannau i gefnogi cadwraeth staff.

- **Cyflwynwyd llwybrau gyrfaol i'r rheiny sy'n dynesu at ymddeoliad**

Lansio tri dull newydd o gadw'r staff hynny sydd ar fin ymddeol drwy barhau yn eu rôl gyfredol, trosglwyddo i Asesydd Tiwtor Ymarfer neu symud i rôl arall o fewn y



model Dysgu a Datblygu. Mae canlyniadau o'r gwaith hwn wedi ei olrhain dros y 12 mis diwethaf, a bydd y canfyddiadau'n cael eu rhannu yn 2022/2023.

- **Gwerthusiad Swyddog Prawf Uwch (SPO) o'r PQiP yn arwain at Adolygiad o Rôl Rheolwyr**

Cwblhawyd gwerthusiad Swyddog Prawf Uwch o'r PQiP ym mis Tachwedd 2021 i ddeall effaith ac enillion capasiti rôl arbenigol y Swyddog Prawf Uwch o'r PQiP. Mae canfyddiadau'r gwerthusiad hwn yn helpu i hysbysu'r gwaith a wnaed ar yr Adolygiad o Rôl Rheolwyr. Bydd argymhellion yr adolygiad yn cael eu gweithredu yn ystod 2022/2023 i ostwng y pwysau ar raddau rheolwyr ar draws y Gwasanaeth Prawf.

Mae llawer o'r mentrau hyn yn sail i'r amcan yn Strategaeth Gweithlu y Gwasanaeth Prawf i 'ddenu a chadw pobl dalentog' drwy ddarparu gyrfa sy'n cefnogi amrywiaeth ac sy'n werth chweil.

Mae angen i staff fwynhau'r hyblygrwydd i symud yn fewnol a chyflawni hyn, mae **llwybrau gyrfaol arloesol newydd** wedi eu creu i staff ymhob gradd a lleoliad prawf. Mae gweithle amrywiol yn hanfodol ar gyfer 'galluogi pobl i fod ar eu gorau.'

Rydym yn cydnabod bod llawer mwy i'w wneud o hyd ac mae hyn wedi ei adlewyrchu yn ein strategaeth a ddiweddarwyd, wedi ei danategu gan ein hamcanion a'n mentrau newydd.



O strategaeth i weithredu

Ein hamcanion mewn mwy o fanylion

Amcanion a Mesurau Llwyddiant Blwyddyn 2 (2022/23)

Rydym wedi ail ffurfioli rhai o'r pum amcan cychwynnol o fewn y strategaeth hon sydd wedi ei diweddaru gan sicrhau eu bod yn addas i'w diben ac yn parhau i ateb angen y busnes. Mae dau amcan ychwanegol wedi eu cynnwys ar **Arweinyddiaeth**, a **Lles a Gwydnwch** i adlewyrchu'r dirwedd gyfredol ar draws y maes prawf.

Mae'r mentrau newydd wedi eu seilio ar dystiolaeth o Arolwg Pobl y gwasanaeth Prawf, data o gyfweiliadau ymadael, ac ymgysylltiad â rhanddeiliad a staff ar draws HMPPS, yn cynnwys, ond heb ei gyfyngu i; Dîm Pobl HMPPS, Dysgu a Datblygiad HMPPS, Adnoddau'r Weinyddiaeth Gyfiawnder, Grŵp Pobl y Weinyddiaeth Gyfiawnder, Rhaglen y Gweithlu Prawf, y Rhaglen Gweithredu ar Hil, a'r Gwasanaethau Adnoddau Dynol.

Yn ychwanegol at ein mesurau llwyddiant, byddwn yn defnyddio canlyniadau Arolwg Pobl y gwasanaeth Prawf blyneddol, adroddiadau Cydraddoldeb HMPPS, arolygon PQiP, ystadegau wedi eu cyhoeddi am y gweithlu ac ymgysylltiad staff i fonitro cynnydd.

Bydd diweddariad pellach yn cael ei gyhoeddi am ein darpariaeth o'i chymharu â chanlyniadau yng Ngwanwyn 2023.

1. Byddwn yn cau'r bwlch rhwng staffio wedi'i dargedu ar draws yr holl leoliadau prawf a graddau staff

Mae'r Gwasanaeth Prawf wedi ymroddi i ddarparu canlyniadau cadarnhaol, diogelu'r cyhoedd a gostwng aildroseddu. I gyflawni'r nod hwn, mae'n hanfodol ein bod yn parhau i ymdrin â bylchau mewn staffio, gan ymestyn hyn i **bob gradd staffio a lleoliad prawf**.

Y camau gweithredu yr ydym am eu cymryd i ddarparu'r nod hwn:

1. **Parhau i recriwtio Swyddogion Prawf o dan hyfforddiant newydd, gan ymrwymo i 1500 pellach yn 2022/2023.** Byddwn yn cynnal dwy ymgych recriwtio i gynefino ym mis **Medi 2022** a **Mawrth 2023**.
2. **Recriwtio tua 500 ychwanegol o Staff Gwneud lawn â'r Gymuned a fydd yn cynyddu'r ddarpariaeth i 155% o'r lefelau a gafwyd cyn Covid.** Bydd hyn yn ein galluogi i ddarparu 8 miliwn awr o Wneud lawn â'r Gymuned fesul blwyddyn o fis **Mawrth 2023 ymlaen**.
3. **Annog staff sy'n gadael y Gwasanaeth Prawf i ail ymuno ar delerau parhaol yn unol â pholisi recriwtio'r Gwasanaeth Sifil, p'un a ydyn nhw wedi eu cymryd ar delerau dros dro fel gweithwyr asiantaeth neu wedi cael egwyl o'u gyrfa.** Byddwn yn defnyddio telerau gweithio mwy hyblyg (o leoliad i

oriau) ac yn gostwng rhwystrau i ail fynediad i'r Gwasanaeth Prawf ar sail barhaol.

4. **Nodi sut y gallwn ddefnyddio a chefnogi newidwyr gyrfa gyda chyfresi sgiliau trosglwyddadwy ar gyfer y Gwasanaeth Prawf.** Mae'r PQiP yn cydnabod graddau heblaw Troseddeg yn unig ac yn darparu cwrs symlach sy'n cydnabod profiad blaenorol erbyn **Mawrth 2023**.
5. **Adolygu materion recriwtio a chadw ar gyfer staff ar draws holl leoliadau'r Gwasanaeth Prawf.** Byddwn yn nodi'r tair problem recriwtio a chadwraeth fwyaf ar gyfer staff ymhob lleoliad prawf erbyn **Hydref 2022**. Bydd hyn yn ein galluogi ni i ddatblygu dulliau wedi eu teilwra o wella recriwtiad a chadwraeth staff.
6. **Datblygu mecanweithiau o fewn ymgyrchoedd recriwtio maint (PQiP) ac arbenigol (rhanbarthol) i gyfeirio ymgeiswyr i leoliadau prawf eraill i uchafu effaith y recriwtio a'r cyfleoedd gyrfaol i'r staff i gyd.** Byddwn yn sicrhau'r cyfeirio mwyaf i'r recriwtio i gyd ar draws y Gwasanaeth Prawf drwy bennu cyfleoedd gyrfaol amgen i'r rheiny sy'n aflwyddiannus yn PQiP erbyn **Haf 2022**.
7. **Cynyddu ein gallu i ddenu ceisiadau i lenwi rolau anweithredol drwy ymgyrchoedd wedi eu targedu i wahodd myfyrwyr/israddedigion i weithio mewn rolau rhan amser i ddechrau ar gcontractau telerau sefydlog.** Byddwn yn datblygu cronfa o staff profiadol, brwd ac sydd â diddordeb a allai ddewis gwneud cais am rolau parhaol yn y dyfodol a'r Rhaglen PQiP pan maent yn cwblhau eu graddau erbyn **Mawrth 2024**.

2. Byddwn yn darparu llwythi gwaith y gallwch ymdopi â nhw. Nid yw'r llwythi gwaith cyfredol yn gynaliadwy yn y tymor hir

Mae'r Gwasanaeth Prawf yn parhau i weithio tuag at gyfenwad llawn o staff. Mae'n hanfodol bod gennym adnoddau priodol yn eu lle i gyfateb llwythi gwaith er mwyn caniatáu i staff weithio'n effeithiol gyda llwythi achosion y gellir ymdopi â nhw. Rydym yn cydnabod bod llwythi achosion uchel yn gyfatebol â lles gwael, ac yn rhwystr mawr i ddarpariaeth weithredol.

Mae ein Strategaeth Rheoli Llwyth Gwaith yn amcanu i rymuso staff ar bob lefel drwy sicrhau esboniad eglur o'r ffordd yr ydym yn; deall y llwyth gwaith, blaenoriaethu gwaith, gwneud penderfyniadau sy'n newid disgwyliadau am ddarpariaeth ac yn optimeiddio'r adnoddau sydd ar gael.

Y camau gweithredu rydym am eu cymryd i ddarparu'r nod hwn:

- 1. Gweithio i leihau effaith y cynnydd mewn recriwtio Swyddogion Prawf dan hyfforddiant ar weithlu sydd wedi ei ymestyn yn denau yn barod, gan gydnabod hefyd bod recriwtiad ar y llinell weithrediadol yn allweddol i ddatrys materion llwyth gwaith yn y tymor hir.** Byddwn yn dysgu o'r arferion gorau a ddigwyddodd yn y Gwasanaeth Prawf Cenedlaethol a Chwmnïau Adfer Cymunedol cyn i ni symud i'r model unedig. Byddwn yn datblygu opsiynau sy'n gwella Model Cymorth y Dysgwr PQiP yn 2022/2023. Mae grwpiau ffocws gyda staff wedi cychwyn a byddwn yn amlinellu'r camau nesaf yn ystod 2022/2023.
- 2. Darparu cyfleoedd datblygu i staff sydd eisiau parhau yn y Gwasanaeth Prawf y tu hwnt i'w hymddeoliad mewn rolau gweithredol mwy hyblyg i ostwng pwysau gwaith.** Byddwn yn cynnig llwybrau gyrfaol hyblyg i staff sy'n dynesu at ymddeoliad ac yn cynyddu cyfraddau cadw'r grŵp hwn o **5% erbyn Mawrth 2023.**
- 3. Adolygu modelu'r gweithlu ar draws yr holl leoliadau prawf a graddfeydd i nodi data a thybiaethau allweddol.** Byddwn yn gwella ansawdd y data am Staff mewn Swydd (SiP) o **5%** ac yn gostwng llinellau amser recriwtiad o ganfod bwlch i gychwyn recriwtio o **5%** erbyn **Mawrth 2023.**

3. Byddwn yn recriwtio gweithlu sy'n fwy amrywiol ac yn sicrhau bod ein hegwyddorion recriwtio'n gwerthfawrogi ac yn cefnogi gwahaniaeth

Byddwn yn parhau i weithio ar adeiladu gweithlu amrywiol sy'n hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth, gan rymuso'r staff i gyd i ffynnu. Byddwn yn hyrwyddo pob llais, yn herio gwahaniaethu ac yn cynnal diwylliant cynhwysol i gefnogi pawb i gyflawni eu potensial.

Mae'r gwaith sy'n digwydd i ymdrin â bylchau mewn amrywiaeth yn y Gwasanaeth Prawf wedi dangos rhywfaint o gynnydd da, ond nid yw eto'n cynhyrchu'r canlyniadau yr ydym eisiau eu gweld. Mae ein hymgysylltiad a'n dadansoddiad wedi tynnu sylw at rai materion penodol mewn perthynas â recriwtio, cefnogi a datblygu gweithlu mwy amrywiol, yn cynnwys staff gyda nodweddion wedi eu diogelu ac o wahanol gefndiroedd economaidd gymdeithasol.

Camau gweithredu yr ydym am eu cymryd i weithredu'r nod hwn:

- 1. Gwella'r amrywiaeth o Swyddogion Prawf dan hyfforddiant o'r ceisiadau i'r penodiadau ar draws y rhanbarthau.** Rydym yn parhau i wella ymgyrchoedd marchnata i dargedu ymgeiswyr amrywiol pan mae grwpiau i'w cael sydd heb gynrychiolaeth ddigonol a rhoi cymorth yn ei le i staff pan maen nhw'n ymuno os oes angen. Byddwn yn dadansoddi'r dulliau hysbysebu mwyaf effeithiol i ddenu grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol, ac mae'n rhaid i'r rhain hefyd gynnwys dadansoddiad o'r broses recriwtio o'r dechrau hyd y diwedd a chanfod meysydd lle gallai ymgeiswyr amrywiol fod o dan anfantais.
- 2. Gwneud asesiad manwl o amrywiaeth ar draws y graddau ymhob rhanbarth.** Byddwn yn nodi rolau sy'n gofyn am ddull penodi gyda mwy o ffocws i dargedu grwpiau sydd heb gynrychiolaeth ddigonol.
- 3. Ymwreiddio agwedd decach a mwy cynhwysol tuag at recriwtiad ar draws**

4. Sicrhau bod gan bawb yn y Gwasanaeth Prawf yr adnoddau a'r amser y maent eu hangen i ddatblygu a symud ymlaen drwy'r gwasanaeth os ydynt yn dewis gwneud hynny. Byddwn yn gwella'r ddealltwriaeth o gyfleoedd i wneud cynnydd a'r cynnig datblygu i staff. Byddwn yn darparu cymorth i reolwyr i helpu staff i gyflawni eu nodau potensial a gyrfaol.
5. Gweithredu'r cynllun "Lle Gwych i Weithio" ar gyfer cyn-filwyr ar draws y Gwasanaeth Prawf. Byddwn yn sicrhau bod llwybr i gyn-filwyr gael eu recriwtio i'r Gwasanaeth Prawf drwy'r cynllun erbyn Mawrth 2023.
6. Cymryd camau gweithredu cadarnhaol i gefnogi nifer fawr o geisiadau gan y bobl hynny sydd â Phrofiad Bywyd yn ogystal â pharhau i sicrhau'r recriwtiad mwyaf drwy'r Cynllun Camu Ymlaen i Waith.

Recriwtio mwy o bobl gyda Phrofiad Bywyd i'r Gwasanaeth Prawf. Bydd y nifer targed cenedlaethol o recriwtiaid wedi eu cytuno erbyn Mehefin 2022 ac yn flynyddol wedi hynny

4. Mae gennym swyddi gwag parhaus mewn rhanbarthau penodol yn y Gwasanaeth Prawf a byddwn yn canfod atebion tymor canolig a hir i helpu i'w llenwi nhw

Ni allwn barhau i gynnal lefelau uchel o swyddi gwag ar draws unrhyw ranbarth, yn arbennig

Llundain, Caint, Surrey a Sussex, a rhanbarthau Dwyrain Lloegr. Rydym angen gwneud mwy i recriwtio staff i mewn i'r swyddi gwag hyn, gan hefyd gynnal staff sydd yno'n barod i sicrhau ein bod yn gallu diogelu'r cyhoedd a gostwng aildroseddu.

Mae cynigion ar gyfer diwygio'r strwythurau talu prawf yn cael eu datblygu a'u trafod yn rhan o gytundeb tâl blynyddoedd niferus o 2022. Nod y diwygiadau hyn yw datblygu cynnig sy'n deg a chystadleuol, sydd hefyd yn cefnogi recriwtiad a chadwraeth staff prawf.

Camau gweithredu yr ydym yn mynd i'w cymryd i weithredu'r nod hwn:

1. **Datblygu dull mwy cadarn a soffistigedig o gasglu a dadansoddi data i safleoedd anodd eu llenwi, i'n helpu i'w hadnabod nhw'n gyflym a monitro cynnydd.** Byddwn yn diffinio beth yw safle 'Anodd ei Lenwi' drwy asesu cyfradd swyddi gwag, cyfradd athreuliad a staffio targed erbyn **Mehefin 2022**. Bydd data ystyrlon yn ein helpu ni i sicrhau ein bod yn teilwra ein dull o ganolbwyntio ar ardaloedd blaenoriaeth i wella cadwraeth staff.

2. **Ymwreiddio a gwerthuso Pecyn Cymorth Cadwraeth newydd y Gwasanaeth Prawf.** Byddwn yn ymwreiddio'r Pecyn Cymorth Cadwraeth newydd i mewn i arferion gwaith y rheolwyr erbyn **Mehefin 2022**. Byddwn yn gwerthuso effaith y Pecyn Cymorth Cadwraeth erbyn **Mawrth 2023**.
3. Parhau i archwilio **opsiynau i gadw Swyddogion Newydd Gymhwyso yn eu rhanbarthau cymwys** gyda'r nod o weithredu unrhyw newidiadau i gyfateb â'r garfan gymhwyso PQiP 12 **erbyn Mai 2024**.

5. Byddwn yn ateb anghenion a disgwyliadau ein staff i gyd a recriwtiaid y dyfodol i gadw talent yn y Gwasanaeth Prawf

Mae cyfradd athreuliad cyffredinol y Gwasanaeth Prawf yn isel ar 8.9% o fis Rhagfyr 2021, ond mae'r gyfradd ymadael yn awr yn uwch na'r lefelau cyn y pandemig ac yn parhau'r duedd hon o gynnydd a welwyd o fis Mawrth 2016 hyd fis Mawrth 2020. Mae gennym waith ar ôl i'w wneud i gadw staff o fewn y busnes ac er bod cyfraddau athreuliad yn isel o'i gymharu â sectorau eraill, mae'r darlun cenedlaethol hwn yn cuddio'r heriau staffio hirdymor mewn rhai ardaloedd.

Canfu Arolwg Pobl 2021 bod staff yn brin o gyfleoedd dysgu a datblygu i helpu i symud eu gyrfaedd ymlaen yn y Gwasanaeth Prawf, gan achosi iddyn nhw edrych yn rhywle arall i sicrhau twf personol. I ddatrys hyn, byddwn yn cynyddu'r cynnig dysgu a datblygiad i staff ar bob lefel.

Y camau gweithredu y byddwn yn eu cymryd i weithredu'r amcan hwn:

1. **Ymwreiddio dull cenedlaethol o gynnal cyfweiliadau ymadael er mwyn deall y rhesymau sy'n sail i yrwyr allweddol athreuliad.** Byddwn yn gweld cynnydd o 5% o **Fawrth 2022 hyd Fawrth 2023** mewn cyfraddau ymateb ar draws yr holl ranbarthau yn y broses gyfweiliadau ymadael newydd.
2. **Datblygu Cynnig Gwerth Cyflogeion ar gyfer y Gwasanaeth Prawf y gall y staff i gyd ei adnabod a'i hyrwyddo.** Byddwn yn datblygu hyn yn unol â'r gwaith a wnaed hyd yn hyn ar y 'cod diwylliant' a hyrwyddo cadernid, lles, amrywiaeth ac amgylchiadau gwaith cefnogol erbyn **Mawrth 2023**.
3. **Adolygu'r cynnig cadwraeth cyfredol i staff, gan gydnabod yr angen am gylchdroi rolau'n ochrol, hyrwyddo cyfleoedd datblygiad gyrfaol mewnol a'r potensial am egwylliau mewn arferion rheng flaen.** Byddwn yn adolygu ein cynnig cadwraeth i staff ac yn darparu mwy o fynediad i wybodaeth am rolau

a llwybrau gyrfaol erbyn **Mawrth 2023**. Byddwn yn adolygu symudedd mewnol a'n hagwedd tuag at feithrin twf proffesiynol i'r holl staff sydd ei eisiau erbyn **Awst 2023**. Byddwn yn alinio gyda'r gwaith sydd eisoes wedi cychwyn ar les staff a chadw iechyd emosiynol staff wrth galon unrhyw fentrau cadwraeth newydd sy'n cael eu datblygu.

4. **Parhau i weithio ar ddiwygiad tâl y Gwasanaeth Prawf, yn cynnwys cytundeb blynyddoedd niferus am gyflog i Staff Prawf.** Byddwn yn adolygu defnydd y fframwaith cynnydd tâl wedi ei seilio ar allu, gan asesu tegwch a chysondeb canlyniadau'r datblygiad cyflog.
5. **Gwella mynediad i ddysgu sydd ar gael fel bod y wybodaeth sydd ei hangen i symud i rolau yn y dyfodol yn glir.** Byddwn yn nodi'r cynnig dysgu sydd ar gael ar gyfer pob rôl erbyn **Awst 2022** a byddwn yn disgwyl gweld cysondeb gwell yn y cyfleoedd dysgu a gynnigir i staff yn ystod 2022/2023.
6. **Darparu mwy o gyfleoedd i adleoli staff gwirfoddol, ar gyfer datblygiad gyrfaol a lledu profiad.** Byddwn yn gweld mwy o symud staff rhwng swyddogaethau'r Gwasanaeth Prawf ac ar draws HMPPS erbyn **Mawrth 2023**.

6. Byddwn yn adeiladu diwylliant dysgu sy'n dangos effaith hunanddatblygiad

Mae arweiniad cryf yn sail i'r safonau uchel ym mhopeth a wnawn ac yn gwella perfformiad. Byddwn yn cynyddu ein gallu i wneud gwahaniaeth parhaus i'n staff a defnyddwyr gwasanaeth i gyd yn y gwaith a wnawn. Byddwn yn creu llwybr amrywiol i arweinwyr sy'n ysbrydoli staff i ddatblygu eu harferion arweinyddiaeth yn weithredol.

Camau gweithredu rydym yn mynd i'w cymryd i ddarparu'r amcan hwn:

1. **Adolygu'r Llawlyfr Rheolwr Pobl cyfredol.** Byddwn yn datblygu Llawlyfr Pobl HMPPS wedi'i deilwra erbyn **Hydref 2022** ac yn gwerthuso canlyniad ei gyflwyniad erbyn **Haf 2023**.
2. **Datblygu Taith Arweinyddiaeth i sefydlu llinell amrywiol o arweinwyr newydd a chyfredol drwy nodi a rhoi manylion y diffiniad o arweinydd a datblygu eu harferion arweinyddiaeth.** Byddwn yn datblygu'r rhaglen "Arwain fi", "Arwain chi", "Arwain y Sefydliad" i helpu i greu llwybr amrywiol o arweinwyr ar gyfer y dyfodol erbyn **Mawrth 2023**.

7. Byddwn yn darparu'r sgiliau a'r adnoddau i staff i'w helpu nhw i reoli eu hiechyd meddwl, lles a gwydnwch

O fewn Strategaeth Busnes HMPPS rydym wedi ymrwymo i "alluogi pobl i fod ar eu gorau". Yn rhan o'r ymrwymiad hwn, roeddem yn cytuno i ddangos ein gofal i les ein pobl yn well. Mae hyn wedi ei gefnogi drwy "Ein Cynllun Pobl" a chreadigaeth y rhwydwaith o gymheiriaid iechyd meddwl sy'n cynnig cefnogaeth i'n holl gydweithwyr ar draws HMPPS. Byddwn yn cefnogi staff drwy recriwtio arweinwyr rhanbarthol i ganfod bylchau mewn cymorth i staff a dysgu o'r data a gesglir i hyrwyddo agwedd gadarn tuag at iechyd a lles.

Y camau gweithredu y byddwn yn eu cymryd i weithredu'r amcan hwn:

- 1. Cynyddu ymwybyddiaeth o les, iechyd meddwl a chymorth gyda chadernid sydd ar gael i bob gradd a lleoliad gweithredol.** Byddwn yn recriwtio 6 Arweinydd Cymorth rhanbarthol erbyn **Gorffennaf 2022** ac yn canfod bylchau mewn llwybrau cefnogi staff **erbyn Rhagfyr 2022**. Byddwn yn gwerthuso'r broses hon erbyn **Mawrth 2023**.
- 2. Mesur llwyddiant y mentrau lles ar draws y gwasanaeth prawf gan gysylltu â Thîm Arolwg Bys ar Bwls Lles y Weinyddiaeth Gyfiawnder.** Byddwn yn hyrwyddo ymgysylltiad ag Arolwg Bys ar Bwls Lles y Weinyddiaeth Gyfiawnder ar draws y gwasanaeth prawf erbyn Awst **2022** gan rannu'r dysgu o arolwg Ionawr 2022 erbyn **Gorffennaf 2022**.
- 3. Dysgu o gynlluniau peilot cyfredol HMPPS i wella cefnogaeth i bob swydd mewn perthynas â menopos a gofalcwyr staff.** Byddwn yn gwerthuso dau safle peilot prawf ac yn cysylltu â chynlluniau cyflwyno HMPPS erbyn **Gorffennaf 2022**.
- 4. Parhau i ddatblygu strwythur Cymheiriaid Iechyd Meddwl ar draws y gwasanaeth prawf.** Byddwn yn ystyried canfyddiadau'r Adolygiad o Gymheiriaid Iechyd Meddwl HMPPS ac yn gosod cynlluniau datblygu erbyn **Awst 2022**.

Atodiad 1 – Mentrau Blwyddyn 2 - Cynllun Gweithredu Strategaeth Recriwtio a Chadwraeth

Cyfeiriad	Gweithgarwch	Mesur o Lwyddiant	Gwaith Yn bodoli eisoes/ Newydd Menter	Amseriad (BI1/2/3)
	1. Byddwn yn cau'r bwlch rhwng staffio targed a nifer y Swyddogion Prawf yn y Gwasanaeth Prawf.			
1.1	Parhau lefelau uwch o recriwtio Swyddogion Prawf dan hyfforddiant, gan recriwtio 1500 pellach yn 2022/2023.	Recriwtio 1500 pellach o swyddogion prawf dan hyfforddiant erbyn Mawrth 2023 . Byddwn yn cynnal dwy ymgyrch recriwtio, gan gynefino ym mis Medi 2022 a Mawrth 2023 .	Ar Waith	BI 2
1.2	Recriwtio tua 500 o staff Gwneud lawn â'r Gymuned, gan gynyddu'r ddarpariaeth i 155% o'r lefelau cyn Covid.	Recriwtio tua 500 o Staff Gwneud lawn â'r Gymuned ychwanegol a fydd yn cynyddu'r ddarpariaeth i 155% y lefelau cyn Covid 19 . Bydd hyn yn ein galluogi ni i ddarparu 8 miliwn o oriau Gwneud lawn â'r Gymuned y flwyddyn o fis Mawrth 2023 ymlaen.	Menter newydd	BI2
1.3	Ei wneud yn fwy syml a deniadol i staff sy'n gadael y Gwasanaeth Prawf ail ymuno ar delerau parhaol yn unol â'r hyn a ganiateir o dan Egwyddorion Recriwtio'r Gwasanaeth Sifil, p'un a ydyn nhw wedi eu cymryd ar delerau dros dro fel gweithwyr asiantaeth neu wedi cael egwyl o'u gyrfa.	Cynyddu'r nifer o gyn staff a/neu staff asiantaeth sy'n mynd yn ôl i rolau parhaol erbyn Mawrth 2023 .	I ailgychwyn Mehefin 2022 yn dilyn adnewyddu contractau	BI2

1.4	Nodi sut y gallwn ddefnyddio a chefnogi newidwyr gyrfa gyda sgil trosglwyddadwy.	Mae'r PQiP yn cydnabod graddau yn hytrach na dim ond Troseddeg ac yn darparu cwrs syml sy'n cydnabod profiad blaenorol erbyn Mawrth 2023 .	Menter Newydd	BI 2
-----	--	---	---------------	------

	cyfresi ar gyfer y Gwasanaeth Prawf a'u symud ymlaen yn gyflym i'r cymhwyster.			
1.5	Adolygu problemau recriwtiad a chadwraeth i staff ar draws yr holl leoliadau prawf.	Nodi'r tair problem fwyaf mewn recriwtio a chadw ar gyfer staff ar draws yr holl leoliadau prawf erbyn Hydref 2022 .	Menter Newydd	BI 2
1.6	Datblygu mecanweithiau o fewn ymgyrchoedd recriwtio graddfa fawr (PQiP) ac arbenigol (rhanbarthol) i gyfeirio ymgeiswyr i leoliadau prawf eraill er mwyn sicrhau'r effaith fwyaf ar recriwtiad a'r cyfleoedd gyrfaol gorau i'r holl staff.	Sicrhau'r raddfa uchaf o gyfeirio recriwtiad ar draws y Gwasanaeth Prawf i ganfod cyfleoedd gyrfaol amgen i'r rhai sy'n aflwyddiannus yn eu cais am PQiP erbyn Haf 2022 , yn unol â'r ymgyrch PQiP nesaf. Cyflwyno adran newydd ar y wefan 'Dod yn Swyddog Prawf' sy'n amlinellu'r holl osodiadau prawf a graddau staff, i godi ymwybyddiaeth ymgeiswyr o'r amrywiaeth o rolau sydd ar gael o fewn rheolaeth troseddwy a hyrwyddo dull esmwyth ar draws HMPPS unedig erbyn Haf 2022 .	Menter Newydd	BI 2
1.7	Cynyddu ein gallu i ddenu ceisiadau i llenwi swyddi gwag fel swyddi gweinyddol drwy ymgyrchoedd wedi eu targedu er mwyn denu myfyrwyr/israddedigion i weithio mewn rolau rhan amser i ddechrau ar gontractau tymor penodol.	Gostwng y nifer o ranbarthau gweinyddol sydd â swyddi gwag. Cefnogi rhanbarthau i gynyddu eu gallu i recriwtio i swyddi gwag, yn cynnwys y rheiny sy'n anodd eu llenwi e.e. swyddi gweinyddol. Gwneud rolau prawf yn fwy deniadol i'r grŵp targed sy'n cynnig mwy o hyblygrwydd, yn cynnwys gweithio o bell o'u hardal "gartref" yn ystod gwyliau. Datblygu	Menter Newydd	BI 2

		cronfa o staff profiadol, brwdfrydig ac sydd â diddordeb a allai ddewis gwneud cais ar gyfer rolau parhaol yn y dyfodol a'r Rhaglen PQiP wrth gwblhau eu graddau erbyn Mawrth 2024 . Sicrhau bod marchnata'r rolau hyn yn hyblyg i alluogi i ranbarthau ymestyn/gynnig contractau parhaol pan oedd contractau tymor sefydlog yn gorffen yn unol â chydweithrediad o dan yr Egwyddorion Recriwtio		
--	--	--	--	--

	2. Byddwn yn darparu llwythi gwaith y gellir ymdopi â nhw. Nid yw'r llwythi gwaith presennol yn gynaliadwy ar gyfer y tymor hir.			
2.1	Gweithio i leihau effaith y cynnydd mewn Swyddogion Prawf dan hyfforddiant a benodir i'r gweithlu sydd wedi ei ymestyn yn denau'n barod, gan gydnabod bod recriwtiad ar y llinell weithrediadol yn allweddol i ddatrys problemau gyda llwyth gwaith yn y tymor hir. Byddwn yn edrych ar y Model Cymorth i Ddysgwyr ar gyfer Swyddogion Prawf dan hyfforddiant yn rhan o'r gwaith hwn.	Mae'r Adolygiad PQiP wedi ystyried cymorth a phrofiad y dysgwr ac wedi adeiladu hyn i mewn i unrhyw newidiadau yn y model PQiP. Datblygu opsiynau sy'n gwella'r Model Cymorth Dysgwyr PQiP yn 2022/2023 .	Menter Newydd	BI 1/2
2.2	Darparu cyfleoedd datblygu i staff sydd eisiau parhau yn y Gwasanaeth Prawf y tu hwnt i ymddeoliad mewn rolau gweithrediadol mwy hyblyg, gan helpu i ostwng y pwysau ar lwythi gwaith ar draws y gwasanaeth prawf.	Sefydlu a chyfathrebu llwybrau gyrfaol mwy hyblyg i staff sy'n dynesu at ymddeoliad erbyn Gwanwyn 2023 . Amcanu i gynyddu'r gyfradd gadwraeth i staff sy'n cyrraedd oed ymddeol o 5% erbyn Mawrth 2023 .	Ar Waith	BI 1/2

2.3	Adolygu'r gwaith o fodelu'r gweithlu ar draws yr holl leoliadau a graddau prawf i ganfod y meysydd busnes sydd i gael blaenoriaeth. Gwella adnoddau mesur llwyth gwaith i ddarparu adlewyrchiad cywir o lwythi gwaith a gwell anghenion busnes yn awr ac yn y dyfodol.	Gwella ansawdd y data am Staff mewn Swydd (SIP) o 5% ; gostwng amseroldeb recriwtiad, o ganfod y bylchau i ddechrau'r recriwtio, o 5% erbyn Mawrth 2023 . Bydd yr adolygiad hefyd yn arwain at wella a) llwythi gwaith (un mesur) a/neu b) well gallu i reoli gofynion y llwyth gwaith o 5% (o ddata'r arolwg staff).	Menter newydd	BI 2
-----	---	--	---------------	------

	3. Byddwn yn recriwtio gweithlu sy'n fwy amrywiol ac yn sicrhau bod ein hegwyddorion recriwtio'n gwerthfawrogi ac yn hyrwyddo gwahaniaeth.			
3.1	Defnyddio dull cymesur o wella amrywiaeth y Swyddogion Prawf dan hyfforddiant o'r cais i'r penodiad ar draws rhanbarthau lle mae grwpiau heb eu cynrychioli'n ddigonol.	Yn rhanbarthol, rydym yn gweld gwelliant yn y ceisiadau a'r penodi staff ar draws amrywiaeth o nodweddion gwarchodedig lle mae grwpiau heb eu cynrychioli'n ddigonol erbyn Mawrth 2023 . Bydd y mesur hwn o lwyddiant yn cael ei ddiweddararu yng nghynllun gweithredu EDIB sydd i gael ei gyhoeddi yn 2022.	Ar Waith	BI1/BI2
3.2	Gwneud asesiad manwl o amrywiaeth ar draws y graddau ymhob rhanbarth i ganfod y rolau sy'n gofyn am ddull gyda mwy o ffocws i wella amrywiaeth – gallai hyn fod ar gyfer recriwtio, cadw a/neu lwybrau.	Deall bylchau amrywiaeth ar draws y Gwasanaeth Prawf yn ôl rôl a gradd a datblygu cynllun ar gyfer gwella hyn erbyn Mawrth 2023 . Bydd y mesur hwn o lwyddiant yn cael ei ddiweddararu yng nghynllun gweithredu EDIB sydd i gael ei gyhoeddi yn 2022.	Menter Newydd	BI1/BI2
3.3	Ymwreiddio dull mwy teg a chynhwysol o recriwtio ar draws y busnes.	Adolygu arfer gorau yng Nghynlluniau Recriwtio Cynhwysol y Weinyddiaeth Gyfiawnder, yn cynnwys y broses Mynegiant o Ddiddordeb erbyn Awst 2022 .	Ar Waith	BI 1/2

		Mwy o gymorth a hyfforddiant ar gael i staff o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig drwy'r cynlluniau peilot a bydd yn cael eu datblygu erbyn Medi 2022 . Bydd llif gwaith Panel Amrywiol sy'n sicrhau bod panelau recriwtio'n amrywiol o ran ethnigau'n cael ei dreialu ym mis Mehefin 2022 . Bydd y Gronfa Ddata o Dalent yn penderfynu beth yw'r cynnig i staff dawnus o gefndiroedd lleiafrifoedd ethnig ddatblygu a symud ymlaen erbyn Mawrth 2023 .		
3.4	Sicrhau bod gan pawb yn y Gwasanaeth Prawf yr adnoddau y maen nhw eu hangen i ddatblygu a symud ymlaen drwy'r gwasanaeth os byddan nhw'n dewis gwneud hynny.	Gwell canlyniadau i Arolwg Pobl y gwasanaeth Prawf yn ymwneud â chanlyniad "Cynnydd Gyrfaol" yn 2022/23 o'i gymharu â 2020/21.	Menter newydd	BI 2
3.5	Gweithredu'r cynllun "Lle Gwych i Weithio" ar draws y Gwasanaeth Prawf.	Byddwn yn sicrhau bod yr holl swyddi gwag yn cynnwys y "Lle Gwych i Weithio i gyn-filwyr" ac yn hyrwyddo'r cynllun drwy elusennau lluoedd arfog erbyn Mawrth 2023 .	Ar Waith	BI 2
3.6	Creu diwylliant mwy cynhwysol yn y gwasanaeth prawf sy'n croesawu pobl gyda Phrofiad Bywyd i mewn i'r gymuned prawf. Mae hyn yn cynnwys cefnogi pobl gyda Phrofiad Bywyd drwy'r cynllun Camu Ymlaen i Waith [GIFE] ond bydd hefyd yn archwilio llwybrau ychwanegol yn cynnwys mynediad i gyflogaeth yn y gwasanaeth prawf drwy recriwtiad teg ac agored gan roi cymorth penodol i ymgeiswyr o'r tu mewn i'r gwasanaeth prawf.	Cynyddu recriwtiad pobl sydd â Phrofiad Bywyd i'r Gwasanaeth Prawf. Bydd nifer targed cenedlaethol o recriwtiaid wedi eu cytuno erbyn Mehefin 2022 ac yn flynyddol wedi hynny.	Mentrau newydd	BI2

	4. Mae gennym swyddi gwag parhaus mewn rhanbarthau penodol yn y Gwasanaeth Prawf a byddwn yn canfod atebion tymor canolig-hir er mwyn helpu i'w llenwi nhw.			
4.1	Datblygu dull mwy cadarn a soffistigedig o gasglu a dadansoddi data i safleoedd anodd eu llenwi, i'n helpu i fonitro cynnydd a chanfod yn gyflym lle mae safleoedd yn dod yn anodd eu llenwi.	Diffinio beth yw safle 'Anodd ei Lenwi' drwy asesu'r gyfradd swyddi gwag, cyfradd athreuliad a thargedu staffio erbyn Mehefin 2022 .	Ar Waith	BI2
4.2	Ymwreiddio a gwerthuso'r Gadwraeth Pecyn cymorth.	Ymwreiddio'r Pecyn Cymorth Cadwraeth newydd yn arferion gweithio rheolwyr erbyn Mehefin 2022 . Byddwn yn gwerthuso effaith y Pecyn Cymorth Cadw erbyn Mawrth 2023 .	Menter Newydd	BI 2
4.3	Parhau i archwilio opsiynau i gadw Swyddogion Newydd Gymhwyso yn eu rhanbarthau cymhwyso.	Parhau i archwilio opsiynau gyda'r nod o weithredu unrhyw newidiadau i gyfateb â'r garfan PQiP 12 cymwys erbyn Mai 2024 .	Ar Waith	BI 2

	5. Byddwn yn ateb anghenion a disgwyliadau ein staff i gyd, recriwtiaid y dyfodol, i gadw talent yn y Gwasanaeth Prawf.			
5.1	Ymwreiddio agwedd genedlaethol tuag at gyfweliadau ymadael er mwyn deall y rhesymau pam mae ein staff yn gadael y busnes ac yn dysgu o themâu a thueddiadau cyffredin.	Cyflawni cynnydd o 5% mewn cyfraddau ymateb ar draws yr holl ranbarthau yn y broses Gyfweliadau Ymadael newydd rhwng Mawrth 2022 a Mawrth 2023 .	Ar Waith	BI1/2
5.2	Datblygu Cynnig am Werth y Cyflogai ar gyfer y Gwasanaeth Prawf y gall y staff i gyd eu cydnabod a'u hyrwyddo.	Parhau i ddatblygu Datganiad Gwerth Cyflogai mewn cydweithrediad â staff ar draws y Gwasanaeth Prawf.	Menter Newydd	BI1/2

5.3	Adolygu'r cynnig cadwraeth cyfredol i staff, gan gydnabod yr angen am gylchdroi rolau'n ochrol, hyrwyddo cyfleoedd datblygu gyrfaol mewnol, a'r potensial o gael egwylliau mewn arferion rheng flaen.	Adolygu ein cynnig cadwraeth i staff a darparu gwell mynediad i wybodaeth am rolau a llwybrau gyrfaol erbyn Mawrth 2023 . Adolygu'r symudedd mewnol a'n dull o feithrin twf proffesiynol i'r staff i gyd.	Menter Newydd	BI2
5.4	Parhau i weithio ar ddiwygiad tâl y Gwasanaeth Prawf, yn cynnwys cytuno ar gytundeb tâl blynyddoedd niferus i staff prawf. Byddwn yn adolygu cais y fframwaith cynnydd tâl ar sail cymhwysedd, gan asesu tegwch a chysondeb canlyniadau'r datblygiad cyflog.	Defnydd cyson a theg o'r fframwaith datblygiad cyflog wedi ei seilio ar gymhwysedd sy'n eiddo i'r busnes ac yn cael ei werthuso ganddo.	Ar Waith	BI1/2
5.5	Gwella mynediad i'r dysgu sydd ar gael ar hyn o bryd fel ei fod yn eglur i'r staff pa ddysgu sy'n ofynnol/ddymunol ar gyfer y rolau, yn awr ac yn y dyfodol, y byddent yn hoffi symud i mewn iddynt. Byddwn yn creu fframwaith cwricwlwm craidd i fapio bylchau mewn	Mapio'r dysgu sydd ar gael ar hyn o bryd fesul rôl erbyn Awst 2022 . Byddwn yn disgwyl gweld cynnydd yn y mynediad at ddysgu a nodwyd fel dysgu gofynnol neu ddymunol ar gyfer rolau erbyn Awst 2023 .	Menter Newydd	BI 2
	dysgu, lle mae dysgu newydd yn cael ei gynllunio mae'n canolbwyntio ar ymdrin â'r bylchau hyn.			
5.6	Darparu mwy o gyfleoedd i adleoli staff gwirfoddol, ar gyfer cynnydd gyrfaol ac ehangu profiad.	Cynyddu symudiad staff rhwng swyddogaethau'r Gwasanaeth Prawf ac ar draws yr HMPPS erbyn Mawrth 2023 .	Menter Newydd	BI2

	6. Datblygu ein Harweinwyr drwy ddiwylliant dysgu sy'n annog ac yn dangos effaith hunanddatblygiad mewn arweinyddiaeth			
6.1	Adolygu Llawlyfr Rheolwr Pobl y Weinyddiaeth Gyfiawnder i sicrhau ei fod yn ateb gofynion HMPPS.	Datblygu Llawlyfr Rheolwr Pobl HMPPS pwrpasol erbyn Hydref 2022 . Byddwn yn gwerthuso canlyniad y llawlyfr pwrpasol yn Haf 2023 .	Menter Newydd	BI 2
6.2	Datblygu'r Daith Arweinyddiaeth i gynyddu gallu ac effeithiolrwydd arweinyddiaeth drwy Raglen "Arwain fi, Arwain chi Arwain y Sefydliad".	Canlyniad gwerthuso'r peilot "Arwain Fi," erbyn Awst 2022 . Cyflwyno "Arwain Eraill" erbyn Hydref 2022 Cyflwyno cam terfynol "Arwain y Sefydliad" erbyn Mawrth 2023 .	Menter Newydd	BI2
	7. Byddwn yn rhoi'r sgiliau a'r adnoddau i staff i'w helpu nhw i reoli eu hiechyd meddwl, lles a chadernid			
7.1	Cynyddu ymwybyddiaeth o les, iechyd meddwl, a chymorth cadernid sydd ar gael i'r holl raddau a lleoliadau gweithredol.	Rhoi cynnig ar rôl Arweinwyr Cymorth Staff HMPPS a recriwtio 6 Arweinydd Cymorth Rhanbarthol erbyn Gorffennaf 2022 . Nodi unrhyw flychau mewn llwybrau cymorth staff drwy'r Arweinyddion Cymorth Rhanbarthol erbyn Rhagfyr 2022 . Cwblhau'r broses werthuso erbyn Mawrth 2023 .	Menter Newydd	BI 2
7.2	Mesur llwyddiant y mentrau lles ar draws y gwasanaeth prawf gan ei gysylltu â Thîm Arolwg Bys ar Bwls Lles y Weinyddiaeth Gyfiawnder.	Hyrwyddo ymgysylltiad ag Arolwg Bys ar Bwls Lles y Weinyddiaeth Gyfiawnder ar draws y gwasanaeth prawf erbyn Mehefin 2022 .	Menter Newydd	BI 2
		Rhannu dysgu o Arolwg Bys ar Bwls Ionawr 2022 (Prawf) i hysbysu gweithgareddau lles y dyfodol erbyn Gorffennaf 2022 .		

7.3	Sicrhau dysgu o gynlluniau peilot cyfredol HMPPS i wella'r cymorth i'r holl raddau yn ymwneud â menopos a Gofalwyr a mabwysiadu cynllun cyflwyno ar gyfer y gwasanaeth prawf.	Sicrhau adborth a gwerthusiad gan y ddau safle peilot prawf a chysylltu â chynlluniau cyflwyno HMPPS erbyn Gorffennaf 2022 .	Menter Newydd	BI 2
7.4	Parhau i ddatblygu strwythur Cymheiriaid Iechyd Meddwl ar draws y gwasanaeth prawf.	Ystyried canfyddiadau Adolygiad HMPPS o Gymheiriaid Iechyd Meddwl HMPPS a sefydlu cynlluniau datblygu erbyn Awst 2022 .	Menter Newydd	BI2