

## Arweinyddiaeth yn Heddlu Gwent

Yn rhan o archwiliadau heddlu cyfan blynyddol HMIC i effeithiolrwydd, effeithlonrwydd a chyfreithlondeb yr heddlu (PEEL) yn 2015, asesodd HMIC pa mor dda mae'r heddluoedd wedi eu harwain ar bob rheng yn y sefydliad ac ar draws yr holl feysydd a archwiliwyd yn PEEL. Fe adolygom pa mor dda mae heddlu yn deall ac yn datblygu ei arweinwyr; p'un a yw wedi gosod cyfeiriad clir a chymhellol ar gyfer y dyfodol; a pha mor dda mae'n ysgogi ac ymgysylltu gyda'r gweithlu.

### Crynodeb

Mae Heddlu Gwent yn heddlu sydd wedi ei arwain yn dda, er y gallai'r heddlu wneud gwelliannau mewn rhai meysydd. Mae'r heddlu wedi cyfathrebu ei gynlluniau a blaenoriaethau yn y dyfodol yn glir, sydd wedi eu cysylltu i'w fodel gweithredu newydd, er bod y model hwn wedi bod yn ei le am gyfnod byr o amser a heb ei werthuso eto, awgryma archwiliadau diweddar a gyflawnwyd gan HMIC ei fod yn gweithio'n effeithiol ac yn gosod mwy o swyddogion ar ddyletswyddau rheng flaen.

Nid yw'r heddlu wedi datblygu dealltwriaeth eang o gymhwyster a gallu ei arweinyddiaeth ar bob lefel eto, a dim ond prosesau cyfyngedig sydd ganddo ar waith i ddatblygu unigolion talentog yn y sefydliad neu i ddatblygu'r swyddogion neu staff hynny sydd eisoes mewn safleoedd arweinyddiaeth.

### **Pa mor dda mae gan yr heddlu ddealltwriaeth glir o gyflwr presennol ei arweinyddiaeth ar bob lefel?**

Archwiliodd HMIC pa mor dda mae heddluoedd yn deall cryfderau a gwendidau arweinyddiaeth ar draws yr heddlu a pha mor dda mae'r gweithlu'n deall ei rôl arweinyddiaeth. Mae arweinyddiaeth gref, glir ar draws pob rheng a gradd yn allweddol i effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd heddlu modern a galluog.

### **Casgliadau'r archwiliad**

Mae gan Heddlu Gwent ddealltwriaeth gyfyngedig o allu a chymhwyster ei arweinyddiaeth ar bob lefel. Nid yw Gwent wedi cwblhau asesiad ledled yr heddlu eto yn manylu galluoedd y gweithlu, ac nid oes ganddo system adolygu perfformiad effeithiol i gynorthwyo ei ddealltwriaeth o hyn.

Mae'r prif gwnstabl yn glir o ran cyfathrebu ei ddisgwyliadau i'r gweithlu, yn cynnwys y neges y dylai arweinyddiaeth yn yr heddlu fod ar sail foesol. Mae'n cynnal cyfarfodydd rheolaidd gydag uwch staff mewn digwyddiadau 'Tîm Gwent', ble trafodir

datblygiad arweinyddiaeth a sefydliadol, ac fe ailadroddir safonau'r sefydliad a'u hatgyfnerthu. Mae gwerthoedd yr heddlu'n gryno a syml, ac er nad yw swyddogion ar y rheng flaen yn sydyn i wirfoddoli'r gwerthoedd hyn i ni ar bob adeg, mae'r gweithlu'n gyffredinol yn amlwg yn eu gwybod a'u deall yn dda.

Mae swyddogion a staff yn cwblhau arolwg staff blynyddol, gyda'r arolwg mwyaf diweddar yn mesur agweddau tuag at uwch arweinyddion. Mae'r prif gwnstabl yn cynnal sesiynau 'Holi'r Prif Gwnstabl' rheolaidd ar fewnrwyd yr heddlu, ble gall y gweithlu ofyn cwestiynau'n uniongyrchol iddo.. Mae staff a swyddogion yr heddlu'n gwbl ymwybodol y gallant anfon e-bost at y prif gwnstabl ar unrhyw bwnc i allu derbyn ateb personol.

## **Pa mor dda mae'r heddlu wedi darparu synnwyr clir a chymhellol o gyfeiriad y sefydliad yn y dyfodol?**

Archwiliodd HMIC i ba raddau mae heddluoedd wedi sefydlu synnwyr cyfeiriad clir, cymhellol a realistig, oherwydd ei bod yn bwysig sicrhau bod y gweithlu wedi ei ysgogi i adeiladu ar gyfer y dyfodol a bod yr heddlu'n gwybod pa fathau o sgiliau mae angen ei datblygu. Roeddem hefyd yn awyddus i weld pa mor dda mae arweinyddion yn gwneud defnydd o ymagweddau newydd i alluogi heddluoedd i gwrdd â heriau ariannol y dyfodol.

### **Casgliadau'r archwiliad**

Mae Heddlu Gwent wedi cyfathrebu synnwyr clir o'i gynlluniau a blaenoriaethau ar gyfer y dyfodol trwy ei fodel gweithredu newydd, ac mae'r weledigaeth hon yn glir ar draws y sefydliad. Gwelsom ddealltwriaeth eang, er nad yn gyflawn, o'r rhaglen newid ymysg y gweithlu, sy'n deall fod newidiadau yn angenrheidiol i gyflawni gwasanaeth cyhoeddus i'r cyhoedd o fewn cyfyngiadau ariannol. I wella dealltwriaeth o'r rhaglen newid, mae uwch swyddogion, fel mater o drefn, yn treulio amser gyda'u swyddogion ar y rheng flaen yn rheolaidd.

Nid yw'r heddlu wedi asesu gofynion galluedd ei weithlu cyfan, fodd bynnag, mae'n asesu sgiliau gweithlu cyfredol yn weithredol. Dylai system adnoddau dynol newydd yr heddlu (o'r enw iTrent) ei alluogi i gael gwell dealltwriaeth o alluoedd gweithlu yn y dyfodol, er nad yw'r heddlu wedi gweithredu iTrent yn llawn eto na'i ddefnyddio i'w lawn botensial.

Mae'r heddlu'n arddangos parodrwydd cryf i gofleidio syniadau, ymagweddau a thechnoleg newydd. Er enghraifft, bydd y prosiect Fusion, sy'n cael ei redeg ar y cyd â Heddlu De Cymru, yn cyflwyno technoleg data a gwybodaeth symudol. Bydd hyn yn darparu mynediad symudol i wybodaeth a gwasanaethau a fyddai wedi bod ar gael mewn adeilad heddlu neu trwy'r rhwydwaith radio yn unig yn flaenorol, megis data ar ddigwyddiadau neu wiriadau cyfrifiadur cenedlaethol yr heddlu.

## **Sut mae'r heddlu yn datblygu arweinyddiaeth, ysgogi'r gweithlu ac annog ymgysylltu â staff?**

Archwiliodd HMIC pa mor dda mae heddluoedd yn nodi a datblygu arweinyddiaeth, gan fod safon arweinyddiaeth dda yn allweddol i sicrhau bod heddluoedd yn trechu eu heriau o leihau trosedd a bodloni anghenion dioddefwyr. Nid oeddem yn chwilio am unrhyw fath penodol o arweinyddiaeth, ond yn canolbwyntio ar ba mor dda mae arweinwyr yn ysgogi eu gweithlu a gwella perfformiad i ddarparu gwasanaeth o ansawdd i'w cyhoedd.

### **Casgliadau'r archwiliad**

Mae gan Heddlu Gwent systemau llywodraethu a throsolwg clir o berfformiad yr heddlu, sy'n creu adroddiadau perfformiad wythnosol a misol i gynorthwyo gyda dealltwriaeth yr heddlu o dueddiadau a materion sy'n codi. Fodd bynnag, ar y lefel weithredol, mae rheoli perfformiad yn llai strwythuredig. Nid yw'r heddlu'n defnyddio adolygiadau perfformiad blynyddol, ac nid yw gweithlu Heddlu Gwent yn eu dehongli i fod yn ddefnyddiol i'w ddatblygiad.

Mae'r heddlu wedi cydnabod yr angen i fuddsoddi mewn hyfforddiant arweinyddiaeth ac wedi dechrau rhaglen ddwys o hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth. Mae hyfforddiant a mentora ar gael i staff, ond mae'r baich ar yr unigolyn i ganfod mentor addas, ac nid oes gan yr heddlu broses ar waith i annog ymgeiswyr arweinyddiaeth posibl i fanteisio ar y cyfle hwn.

Nid oes gan yr heddlu strwythurau ffurfiol ar waith i nodi a datblygu unigolion talentog, ac felly mae ei gynnydd yn y maes hwn wedi ei symbylu ar lefel leol. Fodd bynnag, mae'r heddlu'n dangos ymwybyddiaeth galonogol o fanteision cynyddu amrywiaeth sgiliau a phrofiad yn ei dimau arweinyddiaeth.

## **I ba raddau mae arweinyddiaeth yn gwella effeithlonrwydd, effeithiolrwydd a chyfreithlondeb yr heddlu?**

Gan fod arweinyddiaeth o safon dda yn ffactor bwysig i berfformiad plismona, archwiliodd HMIC sut mae arweinwyr yn gwella effeithiolrwydd, effeithlonrwydd a chyfreithlondeb heddluoedd trwy weithredoedd clir, rhesymol a buan.

### **Casgliadau'r archwiliad**

Mae arweinyddiaeth yn Heddlu Gwent wedi arwain at ffocws cryfach ar wella cyfreithlondeb yr heddlu, yn y modd mae'n cadw pobl yn ddiogel ac yn lleihau trosedd. Mae prif swyddogion wedi darparu arweinyddiaeth dda trwy sefydlu'n glir ymddygiadau moesegol a safonau disgwylidig. Mae'r prif gwnstabl yn uchel ei barch, gyda safonau clir i'r gweithlu eu dilyn.

Yn ystod ein harchwiliad, canfu HMIC fod y gweithlu'n teimlo fod uwch arweinyddion yn hawdd mynd atynt, yn weladwy ac yn arweinwyr cryf sydd wedi gwneud cryn ymdrech i ymgysylltu â nhw trwy flogiau prif gwnstabl a chyfathrebiadau wyneb yn wyneb fel 'Amser i wrando'. Mae prif swyddogion wedi gweithredu ar y materion a godwyd yn arolwg staff 2014 Heddlu Gwent. Er enghraifft, cynhaliodd yr heddlu gyfres o seminarau i chwalo dehongliadau negyddol o ran yr adran datblygiad proffesiynol. Yn galonogol, disgwylir i'r heddlu gynnal arolwg staff arall i ddatblygu ei wybodaeth o ddiwylliant yr heddlu ymhellach.

Mae lles y gweithlu yn fater arall a nodwyd i fod yn bwysig i'r heddlu, sydd wedi creu swyddi newydd i ddelio â materion rheoli presenoldeb. Mae'r heddlu wedi penodi arolygydd fel swyddog arweiniol ar gyfer materion iechyd meddwl, ac mae'r heddlu'n datblygu mentrau i gefnogi staff gyda phroblemau iechyd meddwl.

Yn galonogol, mae'r heddlu wedi cyflawni nifer o fentrau i gyflwyno'r [Cod Moeseg](#). Mae'r heddlu wedi cynnal seminarau'n ddiweddar ar y cod ar gyfer 300 o reolwyr. Gallai arweinyddion wneud mwy i wella ymwybyddiaeth y gweithlu o'r cod, gan fod HMIC wedi canfod nad oedd gan y rhai nad ydynt mewn swyddi goruchwyliol ddealltwriaeth ddigonol o'r cod i allu ei weithredu yn gywir yn eu rôl.