



Gwasanaeth Carchardai
a Phrawf EF

Strategaeth Fusnes Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi 2026 i 2029



Pobl wych, gwasanaethau gwydn

Rhagair

Ers dod yn Brif Swyddog Gweithredol Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi (HMPPS), rydw i wedi gweld yn uniongyrchol sut mae ein staff yn dangos gwydnwch, tosturi a phroffesiynoldeb ym mhopeth maen nhw'n ei wneud. Rydw i wedi treulio amser yn gwrando ar gydweithwyr ac arweinwyr ar draws ein gwasanaethau, ac ar bartneriaid sy'n gweithio ochr yn ochr â ni. Mae'r hyn rwy'n ei glywed o hyd yn glir iawn - mae gennym bobl ddewr yn gwneud gwaith eithriadol.

Mae popeth a wnawn yn cyfrannu at leihau aildroseddu a diogelu'r cyhoedd. Maen nhw'n mynd law yn llaw wrth i ni helpu pobl i newid eu hymddygiad yn y tymor hir. Mae adsefydlu a meithrin perthynas dda rhwng staff a'r bobl yn ein gofal yn allweddol i hyn. Maen nhw'n helpu i feithrin ymddiriedaeth a chefnogi cymunedau mwy diogel. Rwy'n falch o arwain sefydliad sy'n cynnwys pobl sy'n gwneud gwaith anodd, yn aml o dan bwysau mawr.

Rhaid i mi hefyd fod yn onest am yr heriau sy'n ein hwynebu, bod yn feiddgar ynghylch y newidiadau y mae angen i ni eu gwneud, a'n huno yn ein hymrwymiad i ddatblygu.

Mae fy uchelgais ar gyfer staff sy'n gweithio ym mhob un o'n lleoliadau dros y 3 blynedd nesaf yn syml: HMPPS i **berfformio'n well a darparu mwy** - mwy o ddiogelwch, gwasanaethau o ansawdd gwell a phobl fwy medrus. Byddwn yn gwneud hyn drwy fuddsoddi yn offer, sgiliau a gallu ein pobl er mwyn iddynt allu canolbwyntio ar yr hyn sydd bwysicaf, a thrwy sefydlogi'r system i greu gwell amodau a llwythi gwaith y gellir eu rheoli.

Rwy'n diolch i'n staff am eu gwaith caled a'u hymrwymiad bob dydd, ac rwy'n edrych ymlaen at feithrin **pobl wych a gwasanaethau gwydn gyda'n gilydd**.

James McEwen,

Cyfarwyddwr Cyffredinol a Phrif Swyddog Gweithredol, Gwasanaeth Carchardai a Phrawf Ei Fawrhydi.



Cyflwyniad

Mae'r strategaeth hon yn pennu ein cyfeiriad ar gyfer cyfnod yr Adolygiad Gwariant (2026 i 2029), gan gynnwys sut y bydd HMPPS yn cyflawni blaenoriaethau'r Weinyddiaeth Gyfiawnder (MoJ). Byddwn yn gwneud hyn drwy ein cyfrifoldebau i ddiogelu'r cyhoedd a lleihau aildroseddu, gyda gwasanaeth carchardai a phrawf cynaliadwy ac effeithiol, yn ogystal â chyflawni blaenoriaethau gweinidogol o feithrin diwylliant perfformiad uchel.

Mae Gwasanaeth Carchardai a Phrawf EF yn darparu dedfrydau'r llysoedd ledled Cymru a Lloegr mewn carchardai, y gwasanaeth prawf, y ddalfa ieuenctid, a gwasanaethau eraill dan gontract, gan weithio'n agos gyda phartneriaid a chefnogi dioddefwyr. Ein rôl ni yw lleihau aildroseddu a diogelu'r cyhoedd.

Y Gwasanaeth Prawf: yn gwasanaethu cymunedau ac yn gweithio mewn partneriaeth i reoli, ymgysylltu a chefnogi pobl i newid eu bywydau. Rydym yn gwneud hyn drwy ddarparu gwasanaethau sy'n diogelu'r cyhoedd, yn cefnogi dioddefwyr, yn adsefydlu ac yn lleihau aildroseddu.

Carchardai: gwasanaethu'r cyhoedd drwy gadw'r sawl sydd wedi cael eu dedfrydu gan y llysoedd yn y ddalfa. Ein dyletswydd yw gofalu amdanynt gyda dyngarwch a'u helpu i fyw bywydau defnyddiol sy'n parchu'r gyfraith yn y ddalfa ac ar ôl cael eu rhyddhau.

Y Gwasanaeth Ieuenctid yn y Ddalfa: yn diogelu'r cyhoedd drwy ddarparu llety diogel i blant a chefnogi eu datblygiad cadarnhaol mewn lleoliadau diogel, er mwyn lleihau aildroseddu.

Mae gennym gyfle nawr, drwy weithredu'r Ddeddf Ddedfrydu, Rhaglen Gwasanaeth Prawf Ein Dyfodol, y Rhaglen Gweithredu Carchardai a buddsoddiad sylweddol a sicrhawyd drwy'r adolygiad o wariant, i adeiladu gwasanaethau cadarn ar ôl blynyddoedd o bwysau o ran capasiti a'r gweithlu.

Bydd hyn yn ein galluogi i ddod yn wasanaeth mwy cynhyrchiol sy'n llwyddo i leihau aildroseddu ac sy'n diogelu'r cyhoedd drwy berfformio'n well mewn meysydd fel diogelwch ac adsefydlu. Bydd staff yn teimlo'n ddiogel, yn cael eu gwerthfawrogi, eu cefnogi a'u hyfforddi'n dda. Bydd ganddynt hefyd y sgiliau, y dechnoleg a'r hyder priodol i wneud eu gwaith yn dda. Mae dod yn fwy cynhyrchiol yn golygu sefydlogi'r system, sicrhau bod digon o gapasiti mewn carchardai a llwythi gwaith y gellir eu rheoli yn y gwasanaeth prawf, gan roi amser i staff ganolbwyntio ar yr hyn sydd bwysicaf.

Rydym wedi gosod amserlen 3 blynedd yn fwriadol er mwyn i ni gael ein hariannu a bod yn realistig ynghylch y cynnydd y gallwn ei wneud dros y cyfnod gwario hwn. Y tu hwnt i'r 3

blynedd, mae gennym ddisgwyliadau uchel i HMPPS ddod yn wasanaeth cynyddol fodern ac arloesol.

Rydym yn falch o weithio'n agos gyda'n partneriaid ar draws y system cyfiawnder troseddol. Drwy gydweithio'n dda, rheoli ein contractau'n effeithiol, a meithrin perthynas gref â sefydliadau yn y sectorau preifat, gwirfoddol a chymunedol, yn ogystal ag adrannau ac asiantaethau eraill y llywodraeth fel gwasanaethau iechyd, rydym yn manteisio i'r eithaf ar eu cryfderau a'u syniadau newydd. Mae hyn yn ein helpu i wella ein gwasanaeth a chyflawni canlyniadau gwell.

Byddwn yn olrhain y ddarpariaeth drwy osod amcanion uchelgeisiol ond realistig a fforddiadwy yn ein cylch cynllunio busnes blynyddol, gan alluogi pawb i ddeall eu rôl o ran helpu HMPPS i ddod yn sefydliad sy'n perfformio'n well.

Gweledigaeth

Mae popeth a wnawn yn cyfrannu at leihau aildroseddu a diogelu'r cyhoedd.

Byddwn yn perfformio'n well a darparu mwy - mwy o ddiogelwch, gwasanaethau o ansawdd gwell a phobl fwy medrus ac yn gallu gwneud eu gwaith gorau.

Mae hyn yn golygu bod:

- gan bobl amgylcheddau diogel i weithio ynddynt.
- gan bobl yr adnoddau sydd eu hangen arnynt i arwain, gan deimlo eu bod yn cael eu parchu a'u cefnogi ar yr un pryd.
- llwythi gwaith yn galluogi canolbwytio ar adsefydlu.
- gwasanaethau'n cael eu rhedeg i safon uchel, yn gyson.



Galluogwyr

Byddwn yn cyflawni ein gweledigaeth drwy wneud y pethau canlynol:

1. Galluogi pobl i wneud eu gorau.
2. Creu lle ac amser ar gyfer gwasanaethau gwydn.



1: Galluogi pobl i wneud eu gorau - sicrhau arweinyddiaeth gref, amgylcheddau gwaith mwy diogel, datblygiad proffesiynol a mynediad at dechnoleg fodern.

Mae ein pobl yn ganolog i'n gweledigaeth. Rydym eisiau recriwtio a chadw gweithlu amrywiol a phrofiadol sy'n glir ynghylch yr hyn a ddisgwylir ganddynt ac sy'n arwain yn dda. Rydym hefyd eisiau eu helpu i ddefnyddio systemau digidol, data ac offer wedi'u galluogi gan ddeallusrwydd artiffisial. Mae hyn yn berthnasol i'r holl staff, yn eu rolau amrywiol ar draws holl leoliadau HMPPS.

Rydym yn ymdrechu i fod yn broffesiynol, sy'n golygu meithrin diwylliant o onestrwydd, parch, arweinyddiaeth ac atebolrwydd. Rhaid i HMPPS fod yn lle gwych i weithio ynddo, lle mae pobl yn teimlo eu bod yn perthyn, gydag ymdeimlad cryf o bwrpas, a hyder yn eu harbenigedd. Rydym yn cynnal ymrwymiad cryf i ddiogelwch a llesiant staff, gydag agwedd dim goddefgarwch tuag at fwlio, aflonyddu a gwahaniaethu.

Rydym wedi ymrwymo i greu diwylliant cadarnhaol a chefnogol gydag arweinyddiaeth gref drwy wneud y canlynol:

- Gosod y safonau proffesiynol uchaf drwy weithredu [Adolygiad Safonau Proffesiynol HMPPS \(2025\)](#) a mynd i'r afael â bwlio, aflonyddu, gwahaniaethu ac erledigaeth drwy ein gwasanaeth annibynnol newydd.
- Denu a chadw talent eithriadol drwy recriwtio staff o ansawdd uchel y mae eu gwerthoedd yn cyd-fynd â'n gwerthoedd ni. Mae hyn yn cynnwys ein hymrwymiad i recriwtio o leiaf 1,300 o swyddogion prawf newydd ychwanegol dan hyfforddiant yn 2026-2027.
- Blaenoriaethu llesiant drwy greu amodau sy'n helpu staff i deimlo'n dda a gwneud yn dda, cefnogi eu hiechyd, a rhoi ymdeimlad o ddiogelwch a phwrpas iddynt. Bydd hyn yn sbarduno gweithlu iachach, sy'n fwy gwydn ac yn ymgysylltu mwy.
- Buddsoddi mewn gallu, arweinyddiaeth a datblygiad ar bob lefel. Er enghraifft:
 - Y rhaglen Galluogi yw ein rhaglen HMPPS bwrpasol a fydd yn trawsnewid gweithlu carchardai drwy ddull integredig newydd o hyfforddi, datblygu, arwain a chefnogi staff.
 - Bydd cofrestr broffesiynol fewnol y gwasanaeth prawf yn cydnabod ac yn sicrhau sgiliau staff cymwys a bydd yn cael ei hehangu i Swyddogion y Gwasanaeth Prawf. Mae hyn ochr yn ochr â Chynllun Dysgu strategol y gwasanaeth prawf i godi safonau a buddsoddi mewn datblygu arweinyddiaeth ar gyfer Uwch Swyddogion Prawf sy'n chwarae rhan ganolog yn y gwaith o ddiwygio dedfrydau.

- Yn ddiweddarach eleni, bydd y Llywodraeth hefyd yn cyhoeddi ymgynghoriad ar gyflwyno rheoleiddio allanol ar y gwasanaeth prawf, i gryfhau dealltwriaeth y cyhoedd a chynnig cydnabyddiaeth ffurfiol o statws ymarferwyr prawf, gan wella hyder yn y gweithlu a sicrhau cydraddoldeb â phroffesiynau cydnabyddedig eraill.
- Bydd adolygiad o'r hyfforddiant a ddarperir i staff y Gwasanaeth Ieuencid yn y Ddalfa sy'n cael eu cyflogi'n uniongyrchol, yn ogystal â'r dull gweithredu ar gyfer cynefino, cynllunio olyniaeth a datblygu arweinyddiaeth y Gwasanaeth Ieuencid yn y Ddalfa.
- Datblygu llythrennedd digidol a deallusrwydd artiffisial i leihau'r baich gweinyddol ar bawb. Mae hyn yn cynnwys gwelliannau mewn meysydd pwysedd uchel fel Unedau Rheoli Troseddwy, i gefnogi staff sy'n gweithio ar reoli dedfrydau a gweinyddu achosion.

Mae buddsoddi mewn technoleg fodern a data gwell yn hanfodol er mwyn i HMPPS wella canlyniadau i bobl drwy gydol eu cyfnod yn y carchar neu ar brawf, yn ogystal ag i'n staff. Byddwn yn disodli hen systemau fel y System Gwybodaeth Rheoli Troseddwy'r Genedlaethol (NOMIS), yn cryfhau ac yn diogelu ein seilwaith, ac yn dylunio offer a gwasanaethau sy'n diwallu anghenion staff. Bydd hyn yn ein galluogi i wneud penderfyniadau mwy gwybodus, gwella perfformiad, a mesur canlyniadau'n fwy effeithiol.



2: Creu lle ac amser ar gyfer gwasanaethau gwydn - sicrhau bod gennym y capasiti i ateb y galw cynyddol.

Mae pwysau diweddar ar y system, fel rhedeg allan o leoedd mewn carchardai i oedolion a rheoli llwyth achosion gormodol y gwasanaeth prawf, wedi rhoi straen ar ein staff, gan arwain at atebion tymor byr sydd wedi ychwanegu at gymhlethdod ein gwasanaethau. Rydym yn gwerthfawrogi sut mae ein hymarferwyr prawf, staff carchardai, cydweithwyr mewn canolfannau rheoli troseddwy'r a thimau pencadlys wedi ymateb yn gadarnhaol i roi newidiadau gweithredol ar waith i greu atebion capasiti tymor byr. Rydym yn canolbwyntio ar sicrhau bod ganddynt ddigon o adnoddau a chydnabyddiaeth.

Mae system wydn yn golygu y gallwn gydbwyso'r galw am leoedd mewn carchardai, llwyth achosion prawf a gwasanaethau ieuencid yn y ddalfa, drwy sicrhau bod digon o gapasiti. Yn ymarferol, mae hyn yn golygu cael digon o bobl, lleoedd mewn carchardai ac amgylcheddau gwaith sy'n ddiogel. Rydym yn canolbwyntio ar y blaenoriaethau canlynol i gael y sylfeini'n iawn.

Bydd y Ddeddf Ddedfrydu yn cyflwyno diwygiadau mawr gan gynnwys:

- y model cynnydd ar gyfer carcharorion sy'n bwrw dedfrydau penodol safonol
- rhagdybiaeth y bydd dedfrydau byr o garchar yn cael eu gohirio am lai na 12 mis (gyda rhai eithriadau), ac ymestyn uchafswm hyd gorchmynion dedfryd ohiriedig i dair blynedd
- model newydd ar gyfer galw yn ôl i'r rheini sydd ar ddedfrydau penodol safonol, gan gynnwys hyd safonol o 56 diwrnod
- newidiadau i'r ffordd rydym yn rheoli troseddwy'r sy'n wladolion tramor, gan eu halltudio'n gynharach

Rydym hefyd yn buddsoddi mewn model staffio newydd ar gyfer carchardai i fonitro a mynd i'r afael yn agos â'r effeithiau ar adnoddau sy'n deillio o anghenion newidiol y boblogaeth.

Rydym wedi ymrwymo i'r rhaglenni adeiladu carchardai presennol i ddarparu 14,000 o leoedd ychwanegol mewn carchardai i oedolion (fel rhan o'r rhaglen 20,000 o leoedd mewn carchardai) fel y nodir yn [Strategaeth 10 Mlynedd y Weinyddiaeth Gyfiawnder ar gyfer Capasiti Carcharorion \(2024\)](#). Mae gennym uchelgais i sicrhau tir newydd yn barod os bydd angen adeiladu rhagor o garchardai yn y dyfodol. Gallai prynu tir newydd ein galluogi i fanteisio ar ddiwygiadau cynllunio a dechrau adeiladu carchardai newydd yn gyflymach.

Byddwn yn diogelu'r cyflenwad o leoedd mewn carchardai drwy waith cynnal a chadw er mwyn lleihau nifer y lleoedd sy'n cael eu colli oherwydd diffyg atgyweirio, a darparu llety addas i bob carcharor.

Mae her cynaliadwyedd yr ystâd ieuenctid yn ymwneud â sicrhau bod gennym y capasiti iawn, yn y mannau iawn, gyda'r gwasanaethau iawn, er mwyn i ni allu rhoi gofal diogel, cynhyrchiol sy'n canolbwyntio ar y plentyn i blant a phobl ifanc sy'n mynd yn fwyfwy cymhleth. Mae hyn yn gofyn am ddigon o welyau yn ogystal ag amodau ffisegol sy'n addas i blant. Yr uchelgais yn y tymor hirach yw symud tuag at system carcharu pobl ifanc sy'n nes at y sylfaen dystiolaeth o'r hyn sy'n gweithio i sicrhau canlyniadau gwell: lleoliadau therapiwtig, mwy teuluol a llai, yn nes at adref ac wedi'u cynllunio o amgylch gofal integredig. Bydd cyflawni hyn yn dibynnu ar gydweithio â phartneriaid allweddol, gan gynnwys y Bwrdd Cyfiawnder Ieuenctid, awdurdodau lleol, darparwyr iechyd ac addysg.

Mae rhaglen Gwasanaeth Prawf Ein Dyfodol yn mynd i'r afael â'r anghydbwysedd rhwng y staff sydd ar gael a'r llwyth gwaith, er mwyn helpu i ddarparu gwasanaeth prawf sy'n fwy effeithiol ac yn gallu ymdrin â phwysau gwaith. Drwy weithredu'r Ddeddf Ddedfrydu, a chyflwyno mesurau i leihau llwythi gwaith, bydd y Gwasanaeth Prawf yn cael ei gefnogi gan y ffyrdd canlynol:

- lleihau'r baich gweinyddol drwy symleiddio prosesau a chael gwared ar dasgau diangen
- gwneud y gwaith yn haws drwy fuddsoddi mewn technoleg newydd a fydd yn galluogi ymarferwyr i dreulio mwy o amser ar waith ystyrlon. Mae hyn yn cynnwys Trawsgrifio Cyfiawnder i gofnodi a chrynhai sgysiau goruchwyllo'r gwasanaeth prawf, Rheoli Pobl ar Brawf er mwyn i ymarferwyr gael gafael ar wybodaeth mewn un lle, a'r adnodd asesu, sef Asesu Risgiau, Anghenion a Chryfderau (ARNS) sydd wedi'i ddylunio ar sail tystiolaeth gyfredol ac anghenion defnyddwyr modern
- canolbwyntio ar yr hyn sy'n bwysig ac adnoddau ar gyfer goruchwyliaeth effeithiol
- canolbwyntio adnoddau'r gwasanaeth prawf ar y rheini sy'n peri'r risg fwyaf

Rydym yn ehangu'r defnydd o fonitro electronig (tagio) i gefnogi'r gwaith o oruchwyllo unigolion yn effeithiol yn y gymuned ac i leihau aildroseddu. Rydym hefyd yn cynyddu nifer y llety cymunedol i unigolion heb dŷ ar ôl iddynt gael eu rhyddhau o'r carchar.

Sut beth fydd llwyddiant?

Yn gyffredinol, ein llwyddiant yw cyflawni canlyniadau gwell: lleihau aildroseddu a diogelu'r cyhoedd drwy adsefydlu effeithiol.

Mae perfformiad gwell yn nod y dylai pawb yn HMPPS ei rannu. Er y bydd gwelliant yn cael ei sbarduno gan y bobl sy'n gweithio o ddydd i ddydd gyda charcharorion a'r rheini sydd ar drwydded a dedfrydau cymunedol, mae pob un ohonom yn chwarae rhan yn y gwaith o gyflawni'r nod hwn.

Rydym yn cydnabod i'n staff bod eu harferion a'u gweithgareddau bob dydd yn gymhleth, a bod sefydliad sy'n perfformio'n well yn edrych ac yn teimlo'n wahanol ar draws ein lleoliadau, er enghraifft:

- **Y Gwasanaeth Ieuencid yn y Ddalfa:** Byddwn yn mynd i'r afael â'r heriau perfformiad uniongyrchol yn ein sefydliadau troseddwr ifanc cyhoeddus, gan gynnwys gwella'r ddarpariaeth addysg, gweithgareddau ehangach, amser y tu allan i'r ystafell a lleihau trais. Byddwn hefyd yn cymryd camau tuag at ein huchelgais tymor hirach o symud tuag at ystâd bwrpasol sy'n canolbwyntio ar y plentyn ac sy'n cael ei harwain gan dystiolaeth.
- **Carchardai:** Byddwn yn parhau i wella diogelwch ein hamgylcheddau, gyda gostyngiad mewn cyffuriau a thrais, lle mae staff yn meithrin perthynas ragorol â charcharorion ac yn cyflawni gwaith allweddol o ansawdd uchel, a chyda chyfundrefnau'n cynnig mynediad at weithgarwch pwrpasol sy'n lleihau risg ac yn cefnogi adsefydlu.
- **Y gwasanaeth prawf:** Byddwn yn cyflwyno dedfrydau'r llysoedd mewn ffordd amserol sy'n ysbrydoli adferiad a hyder y cyhoedd, gan ganolbwyntio ar ddiwylliant, arweinyddiaeth, atebolrwydd a chefnogaeth systematig. Byddwn yn gwella ansawdd asesu, cynllunio a rheoli risg, gan ddefnyddio galluogwyr digidol a galluedd i gefnogi ymarferwyr.

Er bod ein system yn fawr ac yn gymhleth, credwn fod set fach o fetrigau sy'n ddangosyddion da ynghylch a ydym yn llwyddo, ac mae'r rhain wedi'u nodi isod:

Y Gwasanaeth Ieuencid yn y Ddalfa (Sefydliadau troseddwr ifanc cyhoeddus)

- Ymosodiadau (ar staff a rhwng plant)
- Oriau addysg
- Amser allan o'r ystafell

Carchardai

- Ymosodiadau (ar staff a rhwng carcharorion)
- Digwyddiadau hunan-niweidio
- Gweithgarwch pwrpasol
- Ansawdd gwaith allweddol
- Cyfraddau ymddiswyddo ar gyfer staff
- Capasiti carchardai

Gwasanaeth prawf

- Ansawdd cynllunio ac asesu
- Ansawdd rheoli risg
- Cwblhau gwaith di-dâl

- Cwblhau rhaglenni achrededig
- Cyfraddau ymddiswyddo ar gyfer staff
- Capasiti'r gwasanaeth prawf

Gwasanaeth prawf a charchardai ar y cyd

- Wedi'u cartrefu ar ôl cael eu rhyddhau
- Cyflogaeth

Mae'r metrigau diwethaf yn cael eu rhannu i annog cydweithio rhwng carchardai, y gwasanaeth prawf ac awdurdodau lleol.

Er bod mesurau eraill yn dal yn hanfodol i fusnes craidd, ystyrir bod y metrigau uchod yn rhoi darlun mwy cyflawn ac ystyrlon o berfformiad ar lefel leol a rhanbarthol. Mae'n dal yn ymhlyg ac yn ganolog bod lleihau cyffuriau yn y carchar, gwella diogelwch, a diogelu'r cyhoedd yn dal yn bwysig iawn ar draws y system.

Bydd lle bob amser i ragor o ymchwil a thystiolaeth, ond mae consensws cyffredinol ar y dystiolaeth bresennol ymysg academyddion a llunwyr polisiâu ar 'beth sy'n gweithio' mewn carchardai a'r gwasanaeth prawf i ddiogelu'r cyhoedd, lleihau aildroseddu a chefnogi'r gwaith o adsefydlu. Byddwn yn gwella sut mae'r wybodaeth hon yn cael ei rhannu a'i rhoi ar waith.

Byddwn hefyd yn gwella sut rydym yn gwneud diagnosis o'r hyn sy'n ein hatal rhag cyflawni ein nodau, yn targedu ac yn cydlynu ein hymyriadau gwella yn fwy effeithiol, ac yn canolbwyntio mwy ar ganfod a rhannu'r hyn sy'n sbarduno arferion da a pherfformiad cryf.

Beth nesaf?

Wrth symud ymlaen, bydd Prif Swyddog Gweithredol HMPPS a Thîm Arwain HMPPS yn atebol am y strategaeth hon ac am sicrhau ei bod yn cael ei chyflawni'n llwyddiannus. Byddwn yn cysoni ein hadnoddau a'n buddsoddiad drwy ddyraniadau'r Adolygiad o Wariant a chynllunio busnes manwl yn ystod y flwyddyn, wedi'i ategu gan ein hymdrech barhaus i flaenoriaethu llai o brosiectau newid sy'n cael mwy o effaith, gan leihau'r baich newid i'r holl staff.

Bydd y strategaeth hon yn helpu uwch arweinwyr ar draws HMPPS i weithredu'n glir, canolbwyntio ar gael yr hanfodion yn iawn, a sbarduno gwelliannau ystyrlon mewn perfformiad. Bydd hefyd yn llywio arweinwyr i lunio blaenoriaethau sy'n seiliedig ar dystiolaeth i gyflwyno'r achos dros fuddsoddiad tymor hirach. Rydym yn gobeithio y bydd yr holl staff yn edrych ar y ddogfen hon i gael arweiniad clir ar flaenoriaethau HMPPS ac yn teimlo eu bod yn cael eu cymell i chwarae eu rhan i ddod yn sefydliad sy'n perfformio'n well.

Y strategaeth fydd ein prif bwynt cyfeirio wrth gyfleu ein ffocws a'n blaenoriaethau i randdeiliaid mewnol ac allanol. Dylai'r holl gynlluniau a blaenoriaethau lifo o'r strategaeth hon i gefnogi gweithredu cyson ac effeithiol.

Bydd y strategaeth yn cael ei hadolygu ar ddiwedd y cyfnod o 3 blynedd, er mwyn sicrhau ei bod yn dal yn berthnasol ac yn hyblyg o ran yr heriau a'r cyfleoedd sydd ar y gweill.

Os oes gennych chi unrhyw gwestiynau am strategaeth fusnes a/neu gynllunio busnes, cysylltwch â hmppsstrategy@justice.gov.uk.