NODIADAU AR GYFER YMGEISWYR

CYFLWYNIAD

Llongyfarchiadau ar gael eich gwahodd i gyfweliad ar gyfer swydd Cwnstabl Heddlu/Ditectif Gwnstabl o fewn Heddlu Dyfed-Powys. Mae'r ffaith eich bod chi wedi cyrraedd y cam hwn yn awgrymu bod y potensial gennych i fod yn Weithiwr Heddlu Dyfed-Powys a bodloni'r safonau uchel rydyn ni'n disgwyl. Bydd y canllaw hwn yn rhoi ichi'r wybodaeth y byddwch ei hangen i baratoi ac yn eich helpu i ddeall beth i'w ddisgwyl ar y dydd. Awgrymwn eich bod yn darllen y canllaw llawn cyn mynychu a dymunwn bob llwyddiant ichi â gweddill y broses.

DIBEN

Mae'r broses gyfweld wedi'i llunio i gael darlun mwy crwn o'ch potensial nag oedd yn bosibl o'r ffurflen gais ac archwilio sut y gallai'ch gwerthoedd chi gyfateb â gwerthoedd Heddlu Dyfed-Powys. Drwy gynnal y cyfweliad hwn, rydyn ni'n sicrhau eich bod chi'n gwneud y dewis cywir o ran gyrfa a bod gennych pob siawns o fod yn Cwnstabl Heddlu/Ditectif Gwnstabl llwyddiannus. Mae'r meysydd rydyn ni'n chwilio amdanynt wedi bod yn destun ymchwil trylwyr er mwyn sicrhau eu bod yn berthnasol i'r rôl ac yn deg i bawb sy'n cael eu cyfweld.

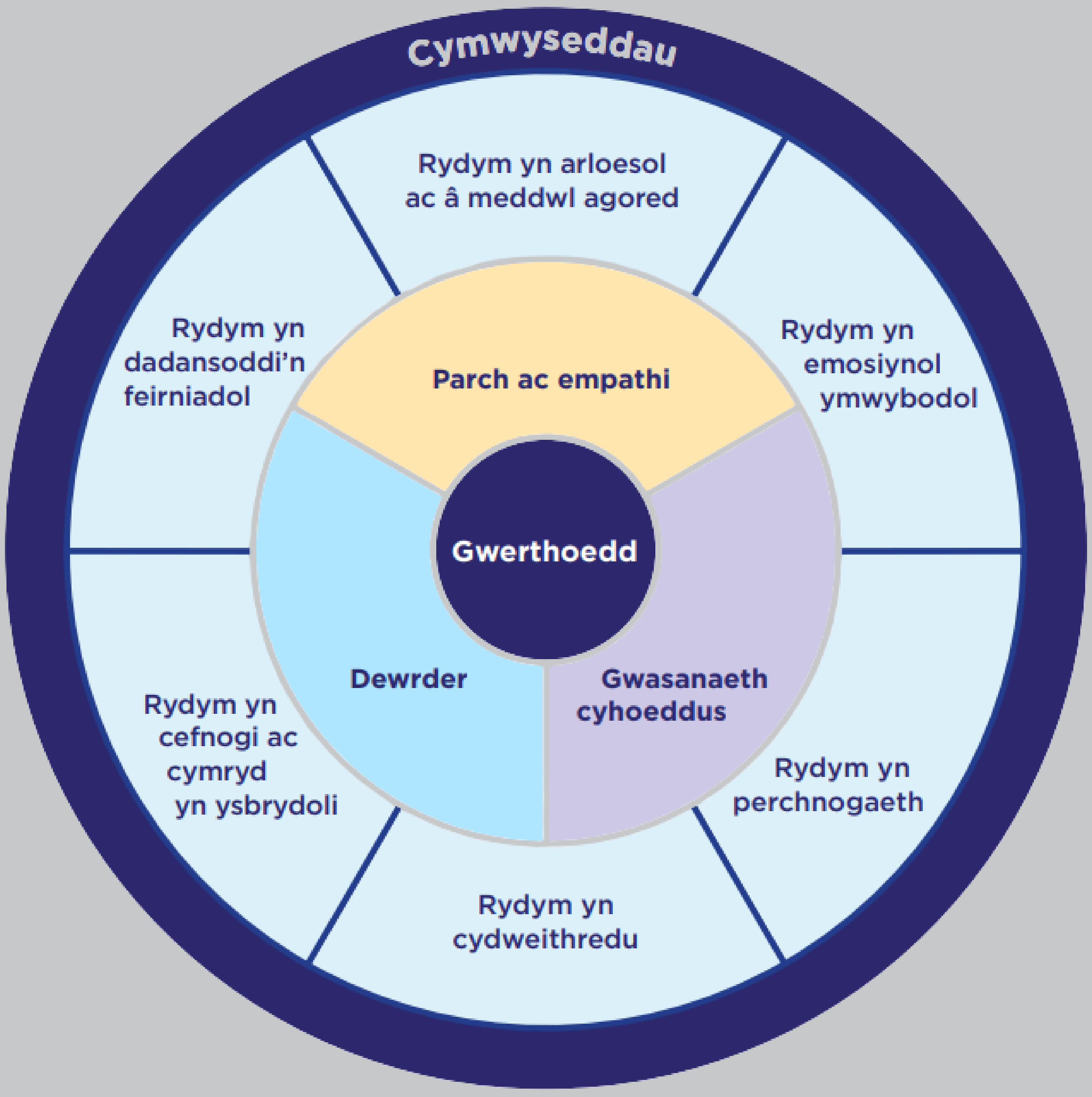
FFRAMWAITH CYMHWYSEDD A GWERTHOEDD (CVF)

- **Mae proses recriwtio a dethol Heddlu Dyfed-Powys yn seiliedig ar y Fframwaith Cymhwysedd a Gwerthoedd.**

Mae gan y fframwaith:

- Set o chwe chymhwysedd perthnasol sy'n edrych tua'r dyfodol
- Cymwyseddau sydd wedi'u rhannu'n dair lefel wahanol er mwyn adlewyrchu lefelau cyfrifoldeb a chymhlethdod y rôl (cysylltir y lefel briodol â'r proffil rôl)
- Pedwar gwerth craidd diffiniedig a mesuradwy

Bydd bod yn ymwybodol o ddiffiniadau cymhwysedd y Fframwaith Cymhwysedd a Gwerthoedd newydd yn eich helpu i baratoi a dewis enghreifftiau perthnasol sy'n dangos cymwyseddau a gwerthoedd y Fframwaith Cymhwysedd a Gwerthoedd orau. Atodir y lefel cymwyseddau cywir i'r proffil rôl ar gyfer y swydd wag.



STRWYTHUR Y CYFWELIAD

Bydd y cyfweliad yn para tua 45 munud.
Bydd y paneli cyfweld yn cynnwys cynrychiolaeth o'r adran rydych chi wedi gwneud cais ar ei chyfer ac aelod annibynnol. Bydd pob cyfwelydd wedi'i hyfforddi'n llawn mewn sgiliau asesu a thegwch.
Efallai y byddwch chi hefyd yn gweld unigolyn arall yn yr ystafell sy'n arsylwi ar y cyfweliad ond sydd ddim yn cymryd rhan weithredol yn eich cyfweliad. Bydd yr unigolyn hwn yn asesu'r cyfwelwyr er mwyn sicrhau bod y cyfweliadau'n deg. Bydd yn eistedd i ffwrdd o'r cyfwelwyr fel nad yw'n yn tynnu eich sylw, a dylech anwybyddu ei bresenoldeb yn yr ystafell. Os yw'r gwiriad ansawdd hwn yn digwydd, byddwch chi'n cael gwybod hyn cyn i'ch cyfweliad gychwyn.

Yn y cyfweliad, gofynnir 4 cwestiwn i chi. Yn yr un modd â chyfweliadau eraill sy'n seiliedig ar gymhwysedd, gofynnir i chi am eich ymddygiad yn y gorffennol a sut y byddech chi'n ymdrin â sefyllfaoedd penodol yn y dyfodol.

Gall cyfwelwyr ofyn i chi ymhelaethu ar eich atebion, neu stopio siarad a symud ymlaen at y cwestiwn nesaf. Ni ddylech ystyried fod hyn yn nodi eich bod chi wedi dweud rhywbeth da neu ddrwg. Mae cyfwelwyr ond yn ceisio'ch helpu i wneud y mwyaf o'ch amser. Bydd cyfwelwyr yn gofyn cwestiynau i chi yn eu tro.

Yn ystod y cwestiynau cyfweliad, bydd cyfwelwyr yn ysgrifennu nodiadau. Ni ddylech ystyried eich bod chi wedi dweud rhywbeth da neu ddrwg os yw aseswr yn cychwyn ysgrifennu, neu'n stopio ysgrifennu nodiadau. Wrth gymryd nodiadau, efallai na fydd cyfwelwyr yn edrych arnoch chi bob tro, ond nid yw hynny'n golygu nad ydynt yn gwrando arnoch chi. Dylech barhau i siarad hyd yn oed os yw pob cyfwelydd yn ysgrifennu nodiadau yn hytrach nag edrych arnoch chi. Ar ddiwedd pob cwestiwn, efallai y bydd rhywfaint o oedi tra bod cyfwelwyr yn gorffen ysgrifennu nodiadau ar gyfer y cwestiwn hwnnw. Eto, ni ddylech ystyried cyfwelydd yn ysgrifennu nodiadau fel arwydd o sut wnaethoch chi yn y cwestiwn blaenorol.

Bydd cyfwelwyr yn gofyn cwestiynau i'ch annog i gyflwyno'ch tystiolaeth orau o'ch potensial a'ch gallu. Maen nhw ar eich ochr chi ac maen nhw eisiau i chi lwyddo. Mae safonau Heddlu Dyfed-Powys yn uchel, ond mae'r ffaith eich bod chi wedi cyrraedd y cam hwn yn y broses ddethol yn awgrymu eich bod chi'n medru cyrraedd y safonau hyn. Ni fydd cyfweliadau'n seiliedig yn llwyr ar ymgeiswyr yn rhoi llwyth o enghreifftiau o waith blaenorol. Bydd yn fwy agored o ran archwilio i foeseg, gwerthoedd, cymhellion, meddyliau a delfrydau posibl ymgeiswyr ar gyfer mynd i'r afael â heriau newydd ac anghyfarwydd.

Yn aml, gofynnir cwestiynau ategol er mwyn sicrhau bod modd cael yr holl wybodaeth briodol.
Yr hyn sydd bwysicaf yw:
•Eich bod chi'n ateb y cwestiwn
•Eich bod chi'n sicrhau bod yr ymateb yn briodol ar gyfer lefel y swydd
•Bod yr ymateb yn cael ei gyflwyno mewn modd strwythuredig

Ar ddiwedd y cyfweliad, rhoddir cyfle i chi sôn wrth y cyfwelwyr am unrhyw beth rydych chi'n teimlo nad ydynt wedi cynnwys, ac egluro unrhyw atebion a roddoch.

SUT FYDDWCH CHI'N CAEL EICH ASESU

Mae gwerthoedd yn chwarae rhan bwysig yn y broses recriwtio, asesu a dethol. Yn ystod y cyfweliadau recriwtio, disgwylir i chi arddangos sut rydych chi'n gweithredu'r pedwar cymhwysedd yn eich gwaith, yn ogystal â dangos sut rydych chi'n arddangos y cymwyseddau penodol.

Bydd angen i chi fod yn hollol sicr eich meddwl am y Fframwaith Cymhwysedd a Gwerthoedd, a sut mae'n wahanol i'r rhai a ddefnyddiwyd mewn asesiadau blaenorol rydych chi wedi profi. Bydd pob cwestiwn yn cael ei asesu yn erbyn un o'r clystyrau (2 gymhwysedd) ac un gwerth.
Bydd pob cyfwelydd yn asesu'ch atebion cyfweliad yn annibynnol. Byddant yn sgorio'ch atebion ar raddfa o 0 i 4, fel y dangosir isod. Seilir y sgorau ar led a dyfnder y dystiolaeth rydych chi wedi rhoi yn unig.

Bydd eich sgorau ar draws yr holl feysydd asesu'n cael eu cydgrynhoi (cyfartalu). Mae ymchwil yn dangos bod cydgrynhoi sgorau'n cynhyrchu canlyniadau mwy teg.

GRADDFA FARNU

GRADD	DIFFINIAD
4	**UCHEL IAWN** Mae'r ymgeisydd wedi rhoi tystiolaeth sylweddol sy'n uniongyrchol berthnasol i'r meini prawf sy'n cael eu hasesu. Mae'r dystiolaeth yn esbonio ei rôl a'r hyn a wnaeth mewn perthynas â'r cwestiynau a ofynnwyd / nod y dasg yn glir.
3	**UCHEL** Mae'r ymgeisydd wedi rhoi tystiolaeth sy'n ymwneud â'r meini prawf sy'n cael eu hasesu. Mae'r dystiolaeth yn esbonio ei rôl a'r hyn a wnaeth mewn perthynas â'r cwestiynau a ofynnwyd / nod y dasg.
2	**CANOLIG** Mae'r ymgeisydd wedi rhoi tystiolaeth sy'n ymwneud â'r meini prawf sy'n cael eu hasesu gan mwyaf. Ar y cyfan, mae'r dystiolaeth yn esbonio ei rôl a'r hyn a wnaeth mewn perthynas â rhai o'r cwestiynau a ofynnwyd / maen nhw wedi bodloni rhai o amcanion y dasg
1	**ISEL** Mae'r ymgeisydd wedi rhoi tystiolaeth dderbyniol sy'n ymwneud â rhai o'r meini prawf sy'n cael eu hasesu. Gall y dystiolaeth esbonio ei rôl a'r hyn a wnaeth mewn perthynas â rhai o'r cwestiynau a ofynnwyd / nod y dasg, ond efallai nad yw hyn yn glir.
0	**ISEL IAWN** Mae'r ymgeisydd wedi darparu ychydig neu ddim tystiolaeth sy'n gysylltiedig â'r meini prawf sy'n cael eu hasesu. Nid yw'r tystiolaeth yn egluro'n glir eu rol a beth oeddent yn ei wneud yn gysylltiedig â'r cwestiynau a ofynnwyd / nod y ddirprwy.

CANLLAW

PARATOI AR GYFER Y CYFWELIAD

YMCHWILIWCH Y SEFYDLIAD

- Ymgyfarwyddwch â gwerthoedd Heddlu Dyfed-Powys.
- Treuliwch ychydig o amser yn archwilio'r meini prawf asesu fel amlinellir yn y proffil rôl a meddyliwch am sut y gallwch rhoi dystiolaeth o'r meini prawf hyn.
- Dylech ddarllen y disgrifiadau o'r cymwyseddau i ddeall pa ganlyniadau maen nhw'n eu cefnogi.

ADOLYGWCH Y PROFFIL RÔL

- Adolygwch y proffil rôl a nodwch y cyfrifoldebau allweddol a’r sgiliau gofynnol.
- Meddyliwch am y pethau rydych chi wedi gwneud, a sut y gallai’ch profiadau eich helpu yn y rôl rydych chi’n gwneud cais amdani.
- Bydd y cwestiynau’n seiliedig ar ofynion y swydd a’r fanyleb person.
- Meddyliwch am beth wnaethoch chi, sut wnaethoch chi hyn, pam oedd hyn yn llwyddiannus, beth ddysgoch chi ac ati.

PRYDLONDEB

- Trefnwch gyrraedd yn gynnar rhag ofn y bydd unrhyw broblemau anrhagweledig.
- Sylwer, ar adegau gallai gymryd mwy o amser na'r disgwyl i ddod o hyd i le parcio.

YN Y CYFWELIAD

FFURF

- Bydd y broses gyfweld yn para tua 45 munud.
- Cyn eich cyfweliad, byddwch yn cael 10 munud i ddarllen y cwestiynau a gwneud nodiadau - Byddwch yn cael cymryd y nodiadau hyn i'r cyfweliad gyda chi. Bydd dim defnydd o ddyfeisiau electronig na nodiadau wedi'u hysgrifennu ymlaen llaw yn ystod y cyfnod hwn.
- Holir cyfres o gwestiynau ichi mewn fformat strwythuredig gan banel o ddau unigolyn o leiaf.
- Bydd y cyfweliad yn para tua hanner awr.
- Gall fod prawf neu gyflwyniad (os felly, rhoddir manylion llawn ichi ymlaen llaw).

CANOLBWYNTIWCH EICH ATEBION

- Byddwch mewn sefyllfa i roi tystiolaeth ar gyfer yr holl feini prawf hanfodol a restrir.
- Yn ddelfrydol, dylai fod gennych fwy nag un enghraifft i arddangos eich cymhwysedd ym mhob maes. Mae enghreifftiau diweddar yn well, ond nid ydynt yn hanfodol.
- Os yn bosibl, defnyddiwch dystiolaeth sydd â chysylltiad â’r rôl. Efallai gallech edrych tu allan i’r gwaith am sgiliau sydd gyda chi – er enghraifft, sgìl arwain os ydych chi’n arwain grŵp sgowtiaid.
- Cofiwch y bydd angen ichi roi enghreifftiau penodol. Glynwch wrth wybodaeth berthnasol i arddangos eich cymhwysedd.
- Bydd y panel yn eich annog yn ôl yr angen i egluro unrhyw beth rydych chi wedi dweud.

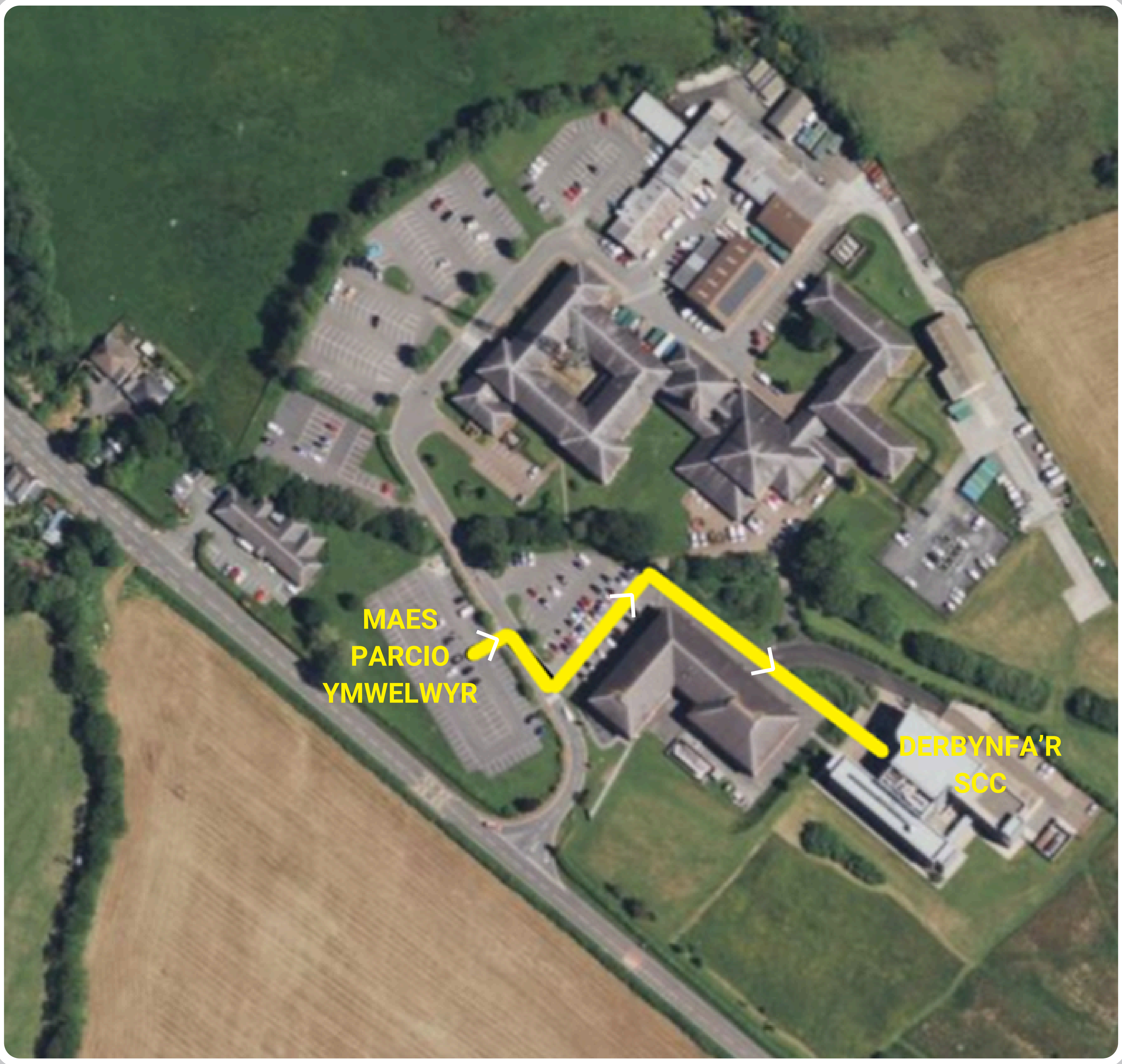
TEGWCH

- Ar ddiwedd y cyfweliad, gofynnir ichi pa un ai a hoffech chi ychwanegu unrhyw beth neu holi unrhyw gwestiynau.
- Mae’r broses gyfweld yn deg. Yr ymgeisydd llwyddiannus fydd yr unigolyn sy’n derbyn y sgôr uchaf.
- Os fyddwch chi’n aflwyddiannus, nid yw hynny o reidrwydd yn golygu nad ydych chi’n gallu gwneud y gwaith, dim ond bod rhywun arall wedi digwydd gwneud yn well na chi ar y diwrnod.

AR ÔL Y CYFWELIAD

- Cysylltir â chi cyn gynted â phosibl dros y ffôn os fyddwch chi’n llwyddiannus.
- Bydd y cynnig hwn yn cael ei gadarnhau drwy e-bost ac yn amodol ar gliriadau pellach.
- Cynghorir ymgeiswyr yn gryf i beidio â rhoi rhybudd i’w cyflogwr presennol eu bod yn gadael hyd nes bydd yr holl wiriadau cyn-cyflogi wedi”u cwblhau ac mae cynnig terfynol wedi’i roi.

CANLLAWIAU TEITHIO



Ewch i Dderbynfa'r Ganolfan Gydlynu Strategol, Pencadlys Heddlu Dyfed-Powys, Llangynnwr, Caerfyrddin, SA31 2PD.

DERBYNFA'R SCC

What3words: ///seasick.blushed.fruitcake

MEWN CAR

Mae maes parcio am ddim ar gyfer ymwelwyr ar yr ochr chwith wrth ichi yrru i mewn i Bencadlys yr Heddlu

What 3 words - ///strategy.aged.pounces.

AR FWS

LLANGYNNWR POLICE STATION, LLANGUNNOR,
Mae rhifau bws **129, 207 a 243** yn aros y tu allan i'r Pencadlys.

Find bus routes here

AR DRÊN

Mae gorsaf drenau Caerfyrddin yn daith o 30 munud ar droed o Bencadlys yr Heddlu.

Cliciwch yma am gyfarwyddiadau cerdded

Cliciwch yma am fysiau o'r orsaf drenauhere for buses

AR FEIC

Cliciwch am lwybr beicio o'r orsaf drenau

Mae llwybr beicio sy'n arwain at fynedfa'r Pencadlys ac mae lleoedd i adael eich beic y tu allan i'r Pencadlys

GWASANAETHAU TACSI

Cliciwch yma am dacsis yng Nghaerfyrddin

INTERVIEW NOTES FOR CANDIDATES

INTRODUCTION

Congratulations on being invited to an Interview for appointment as a Police Constable/Detective Constable with Dyfed-Powys Police. The fact you have made it this far suggests you have the potential to be a Dyfed-Powys Police Employee and to meet the high standards we expect. This guidance will provide you with the information you will need to prepare and will help you understand what to expect on the day. We recommend that you read the full guide before you attend and wish you the best of luck with the rest of the process.

PURPOSE

The interview process has been designed to get a more rounded picture of your potential than was possible from the application form and to examine how your values and those of Dyfed-Powys Police might match. By carrying out this interview we are ensuring that you are making the right career choice and will have every chance of being a successful Dyfed-Powys Police Officer. The areas we are looking for in this interview have been through a rigorous process of research to ensure that they are relevant to the role and are fair to everyone being interviewed.

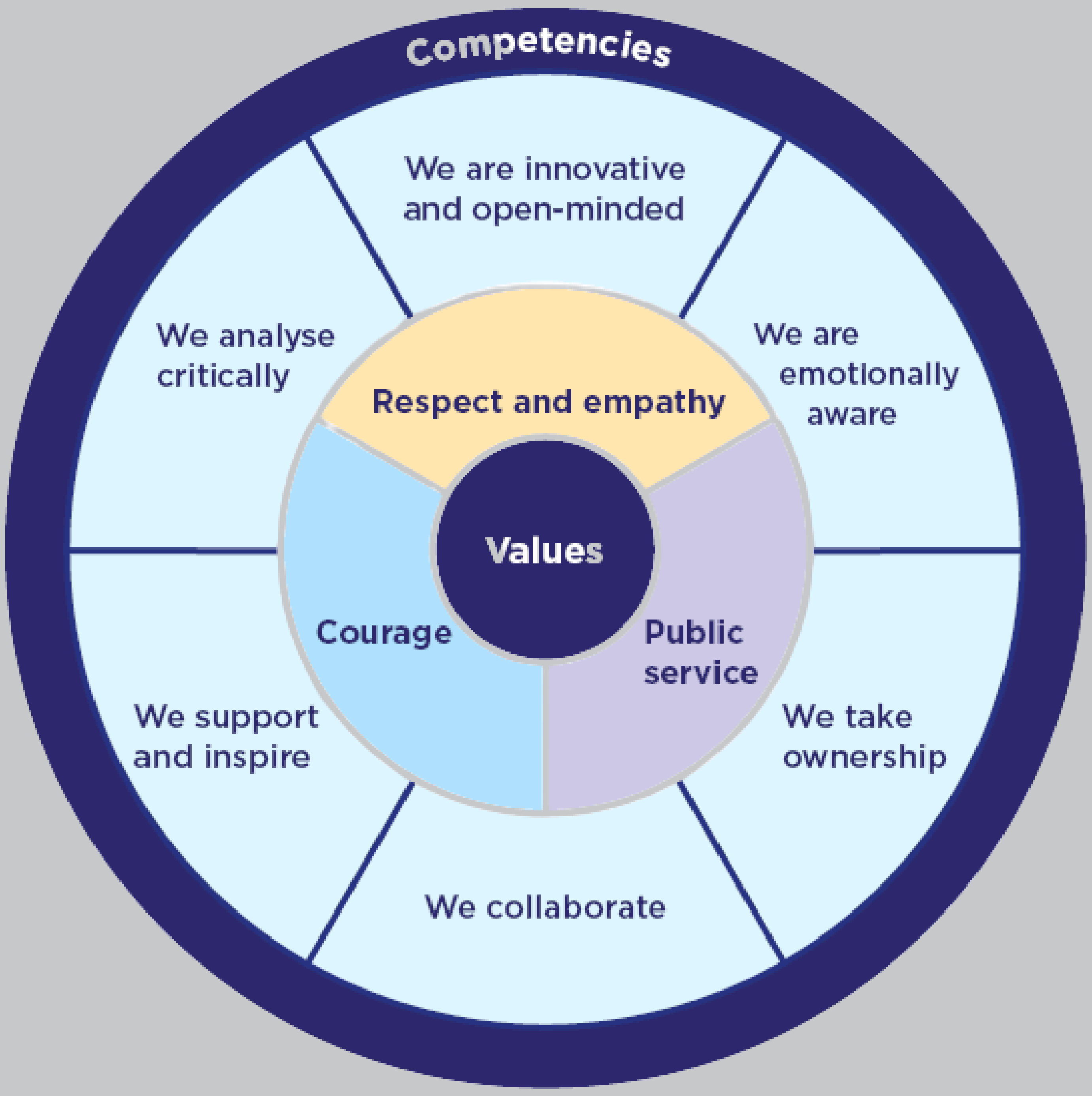
COMPETENCY VALUES FRAMEWORK (CVF)

The recruitment and selection process within Dyfed-Powys Police is based on the CVF.

The framework has:

- A set of six relevant and future looking competencies
- Competencies divided into three distinct levels to reflect different levels of responsibility and role complexity (the appropriate level will be linked to the role profile)
- Four defined and measurable core values

Being aware of the new CVF competency definitions will help you prepare to select relevant examples that best evidence the CVF values and competencies. The correct level of competencies will be attached to the role profile for the vacancy.



STRUCTURE OF THE INTERVIEW

The interview will last approximately 45 minutes overall.
All interviewers have been fully trained in assessment skills and fairness.
You may also see another person in the room who observes the interview but takes no active part in your interview. This person will be assessing the interviewers and is a part of making sure the interviews are fair.
They will sit away from the interviewers so that they do not distract you and you should ignore their presence in the room. You will be told if this quality check is taking place before your interview starts.

In the interview you will be asked 4 questions.
As with other competency-based interviews, you will be asked about past behaviour and how you would deal with certain future situations.
Interviewers may ask you to expand on your answers or to stop and move on to the next question. You should not interpret this as indicating that you have said something good or bad. Interviewers are simply trying to help you make the most of your allotted time. Interviewers will take it in turns to ask you questions.

During the interview questions, interviewers will be taking notes. You should not interpret an assessor beginning or stopping note taking as indicating that you have said something good or bad. During note taking interviewers may not always be looking at you, but this does not mean they are not listening to what you are saying. You should continue talking even if all interviewers are looking away to take notes. At the end of each question you may find there is a short wait while interviewers complete their notes for that question. Again, you should not interpret an interviewer note taking as indicating how you did in the previous question.

Interviewers will ask questions to encourage you to present your best evidence of your potential and capabilities. They are on your side and they want you to succeed.
Dyfed-Powys Police standards are high, but the fact you have got this far in the selection process suggests that you can reach these standards.
Interviews will not be purely based on candidates giving lots of examples of previous work but will be more open in terms of exploring candidate's ethics, values, motivations, thoughts and potential ideals for approaching new and unfamiliar challenges.

Supplementary questions will often be asked to ensure that all appropriate information can be obtained.
The most important aspect is that you:

- Answer the question
- Ensure that the response is appropriate to the level of the post
- That the response is delivered in a structured way

At the end of the interview you will be given the opportunity to tell the interviewers anything you feel they may not have covered and to clarify any answers you gave.

GUIDANCE

PREPARING FOR THE INTERVIEW

RESEARCH THE ORGANISATION

- Familiarise yourself with the values of Dyfed-Powys Police
- Spend some time examining the assessment criteria as outlined in the role profile and think about how you can evidence these criteria.
- You should read the descriptions of the competencies to understand which outcomes they support

REVIEW THE ROLE PROFILE

- Review the role profile and identify key responsibilities and required skills. The scoring guide is attached at the end of the role profile.
- Think of the things you have done, and how your experiences could help you in the role you are applying for.
- The questions will be based on the requirements of the role profile.
- Think about what you did, how you did it, why it was successful, what you learnt, etc.

PUNCTUALITY

- Plan to arrive early to account for any unforeseen issues.
- Please note, at times it might take longer that expected to find a parking space.

AT THE INTERVIEW

FORMAT

- The interview process will last approximately 45 minutes.
- Prior to your interview, you will be given 10 minutes to read the questions and make notes - you will be allowed to take these notes into the interview with you. No electronic devices or pre-written notes to be used during this time.
- You will be asked a series of questions in a structured format, by a panel of at least two people.
- There may be a test or presentation, (if so, you will be given full details beforehand).

FOCUS YOUR ANSWERS

- Be in a position to give evidence for all the essential criteria listed.
- Ideally, have more than one example to demonstrate your competence in each area. Recent examples are better, but not essential.
- If possible, use evidence that has a connection with the role. It may be that you can look outside of work for skills that you have – for example leadership skills if you run a scout group.
- Remember you will need to, give specific examples, stick to relevant information to demonstrate your competence.
- The panel will prompt you, as necessary, to clarify anything that you've said.

FAIRNESS

- You will be asked at the end of the interview if you wish to add anything or ask any questions.
- The interview process is fair. The successful candidate will be the person who gets the highest score.
- If you are not successful it doesn't necessarily mean you can't do the role, someone just happened to perform better than you on the day.

AFTER THE INTERVIEW

- If you are successful, you will be contacted as soon as possible, by telephone or email.
- A conditional offer will be confirmed via email and is subject to further clearances.

HOW YOU WILL BE ASSESSED

Values play an important part in recruitment, assessment and selection. During recruitment interviews you will be expected to demonstrate how you apply the four values in your work. This will be in addition to showing how you demonstrate the specific competencies.

You will need to be clear in your own mind about the CVF and understand how it differs from those used in any previous assessments you have experienced. Each question will be assessed against one of the clusters (2 competencies) and one value.

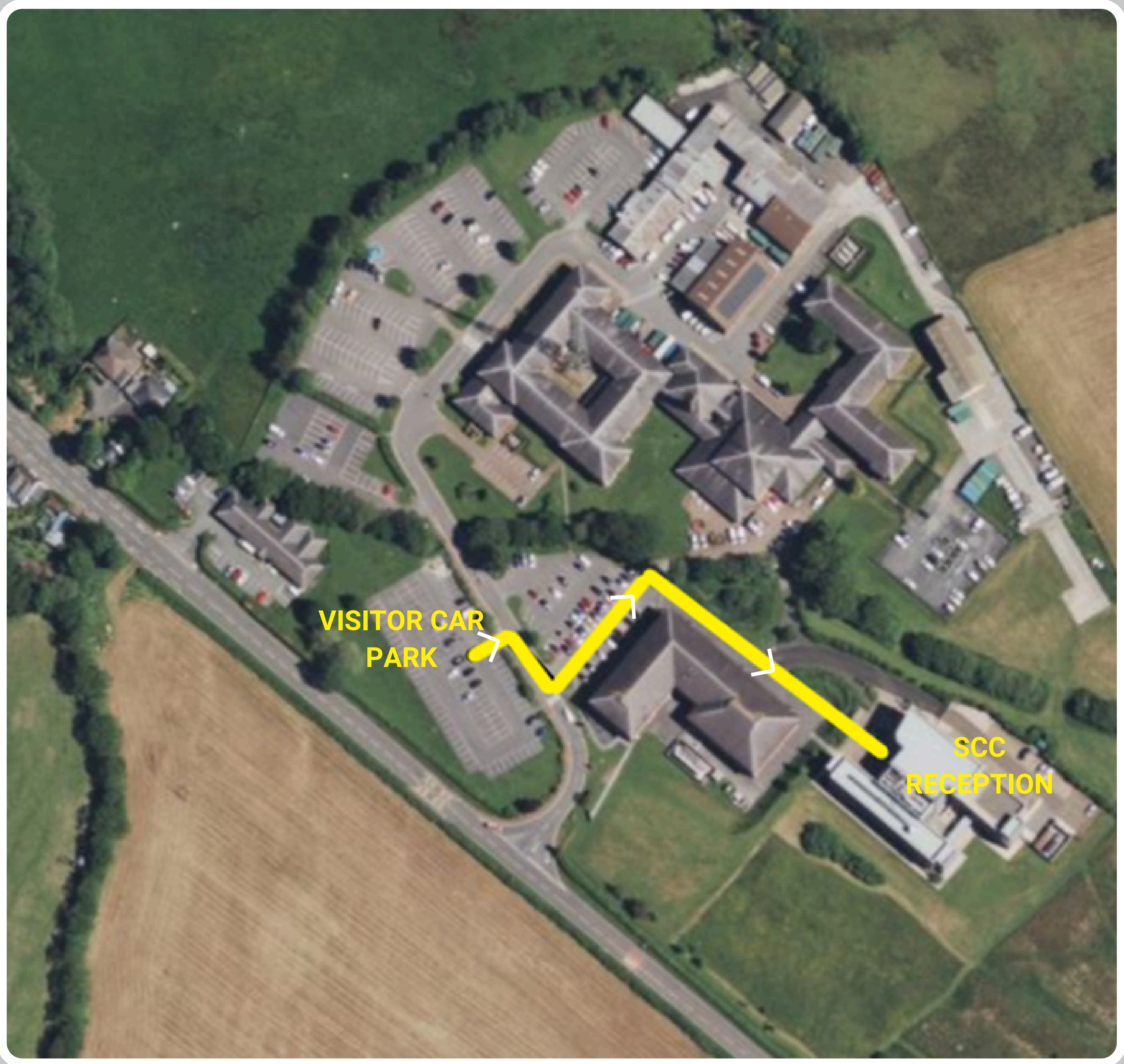
Each interviewer will assess your interview answers independently. They will each score your answers on a scale from 0 to 4 as shown below. Scores are based only on the breadth and depth of the evidence you have given.

Your scores across all of the assessment areas will be aggregated (averaged). Research shows such aggregating of scores produces fairer results.

RATING SCALE

RATING	DEFINITION
4	**VERY HIGH** The candidate has provided substantial evidence that directly relates to the criteria being assessed. The evidence clearly explains their role and what they did in relation to the questions asked / aim of the task.
3	**HIGH** The candidate has provided evidence that relates to the criteria being assessed. The evidence explains their role and what they did in relation to the questions asked / aim of the task.
2	**MEDIUM** The candidate has provided evidence that mostly relates to the criteria being assessed. In the main the evidence explains their role and what they did in relation to some of the questions asked / they have met some of the aims of the task.
1	**LOW** The candidate has provided acceptable evidence that relates to some of the criteria being assessed. The evidence may explain their role and what they did in relation to some of the questions asked / aim of the task, but this may not be clear.
0	**VERY LOW** The candidate has provided little or no evidence that relates to the criteria being assessed. The evidence does not clearly explain their role and what they did in relation to the questions asked / aim of the task.

TRAVEL GUIDANCE



Please report to the Strategic Command Centre Reception, Dyfed-Powys Police Headquarters, Llangunnor, Carmarthen. SA31 2PD.

HQ RECEPTION:
What3words: ///intervals.sketches.airliners

BY CAR

Free visitor car parking is provided and can be found on your left-hand side as you drive into Headquarters
What3words: ///strategy.aged.pounces.

BY BUS

Bus numbers **129, 207 a 243** stop outside HQ.
Bus stop: LLANGYNNWR POLICE STATION, LLANGUNNOR,
Find bus routes here

BY TRAIN

Carmarthen train station is a 30 minute walk from HQ.
Click here for walking directions
Click here for buses from train station

ON A BIKE

Click for cycle route from train station
There is a cycle path leading to the entrance of HQ and there are spaces to leave your bike outside HQ

TAXI SERVICES

Click here for taxis in Carmarthen