

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy

Ymchwil gymdeithasol
Social research

Rhif/Number: 44/2013



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

www.cymru.gov.uk

Gwerthusiad Interim o Ddefnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael Llywodraeth Cymru



Gwerthusiad Interim o Ddefnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael Llywodraeth Cymru

Shane Beadle & Michael Lawrie, ICF GHK

Eiddo'r ymchwilydd yw'r farn a fynegir yn yr adroddiad hwn ac nid o reidrwydd farn Llywodraeth Cymru

I gael gwybodaeth bellach cysyllter â:

John Broomfield

Gwasanaethau Gwybodaeth a Dadansoddi

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 02920 801193

Ebost: John.Broomfield@wales.gsi.gov.uk

Ymchwil Gymdeithasol Llywodraeth Cymru 2013

ISBN 978-0-7504-9637-7

© Hawlfraint y Goron

Tabl cynnwys

Crynodeb gweithredol	2
2 Cefndir rhaglen Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael.....	23
3 Cainc 2: Cyrsiau a chyfarfodydd hyfforddiant.....	33
4 Cainc 3: Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant.....	56
5 Strand 4: Funding for e-procurement projects	78
6 Casgliadau ac argymhellion	87
ATODIADAU	109
7 Atodiad 1 Model rhesymeg a'r fframwaith gwerthuso.....	110
Atodiad 2 Presenoldeb mewn cyrsiau a chyfarfodydd yng Nghainc 2.....	114
Atodiad 3 Proffil demograffig o ymatebwyr yr arolwg	117
Atodiad 4 Cyfweleion	120
Atodiad 5 Offer ymchwil	121
Nodyn i'r cyfwelydd:	141
Bydd angen hyblygrwydd yn y canllaw pwnc hwn gan y bydd y cyfweleion wedi dod o amrywiaeth o sefydliadau. Dylech sicrhau eich bod wedi'ch briffio'n llawn am y sefydliad a'r cyfwelai cyn cael y drafodaeth.....	141

Crynodeb gweithredol

Cefndir

1. Mae Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael (HGT) yn rhaglen gwerth £11 miliwn sy'n weithredol o 2010 hyd at 2015 (a daw £5.7 miliwn o Raglen Ardal Gydyfeirio Cronfa Gymdeithasol Ewrop). Ei diben yw gwella sgiliau a gallu caffael ar draws y sector cyhoeddus yng Nghymru.
2. Caiff ei rheoli gan Gwerth Cymru, sef is-adran o Lywodraeth Cymru sy'n cynorthwyo sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus a gwasanaethau cyhoeddus¹ yng Nghymru i wella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.
3. Mae pum cainc i'r rhaglen, er nad yw pob un o'r rhain wedi'u cyflwyno eto. O ganlyniad, mae'r gwerthusiad hwn yn canolbwyntio ar raglen uwchraddio sgiliau ar gyfer y rhai sydd eisoes yn y sector (Cainc 2), cyflwyno Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant (TPEP) (Cainc 3), a chyllid a chymorth ar gyfer sefydliadau er mwyn datblygu eu capasiti e-gaffael (Cainc 4).

Y gwerthusiad interim

4. Roedd tri nod cyffredinol i'r gwerthusiad interim hwn:
 - Asesu cynnydd o ran mewnbynnau a gweithgareddau'r rhaglen dros ei dwy flynedd gyntaf, gan gynnwys asesu canlyniadau ac effeithiau'r hyfforddiant a gyflwynwyd yng Nghainc 2, Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant a gyflwynir fel Cainc 3, a'r cymorth ariannol a gyflwynir yng Nghainc 4;
 - Darparu gwersi ar gyfer gwella cyflwyno'r prosiect, gan gynnwys deall yr hyn sydd wedi helpu neu lesteirio cynnydd, a nodi meysydd i'w

¹ Yn yr adroddiad hwn, caiff 'sector cyhoeddus' ei ddefnyddio i gwmpasu Llywodraeth Cymru a'i hasiantaethau, llywodraeth leol, sefydliadau'r GIG a gwasanaethau cyhoeddus fel y gwasanaeth tân ac awdurdodau parciaucenedlaethol.

gwella (mewn perthynas â chyflawni'r allbynnau a'r canlyniadau disgwylidig); a

- Nodi dulliau ymarferol i werthuso effaith y prosiect ar ôl ei gwblhau yn 2015.

Dull

5. Cynhyrchwyd model rhesymeg ar sail yr achos busnes a datblygwyd targedau ar gyfer y rhaglen a ddefnyddiwyd i ddatblygu fframwaith gwerthuso (gweler Atodiad 1). Roedd y prif dasgau ymchwil fel a ganlyn:
 - Dosbarthu e-arolwg byr i'r holl fuddiolwyr o ran hyfforddiant a gweithdai a gyflwynwyd yng Nghainc 2 yn rhan o'r rhaglen. Ymatebodd 49% o'r rhai a gymerodd ran hyd at fis Mawrth 2013;
 - Dethol cyfweiliadau 12 o'r 22 o hyfforddeion yng Nghainc 3 i sicrhau bod pob carfan yn cael ei chynrychioli'n gyfartal ac er mwyn sicrhau bod croestoriad o sefydliadau sector cyhoeddus ynghlwm wrth Gainc 3;
 - Cyfweiliadau â rheolwr llinell presennol yr hyfforddeion, ac mewn rhai achosion â'r mentor (sy'n aros gyda drwy gydol y rhaglen);
 - Astudiaethau achos byrion ar bedwar o'r pum sefydliad sydd wedi cael cyllid gan Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael i roi prosiectau e-gaffael ar waith;
 - Cyfweiliadau dros y ffôn â chwe rhanddeiliad rhaglen allweddol a oedd â diddordeb yn y rhaglen o ran deall ei pherthnasedd a'i heffaith ehangach a chyda pedwar partner cyflenwi er mwyn deall sut roedd ceinciau'r rhaglen yn cael eu cyflwyno;
 - Cyfweiliadau dros y ffôn â thri sefydliad a oedd wedi bod yn aflwyddiannus o ran eu ceisiadau i gymryd rhan yn Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant;

- Cyfweiliadau dros y ffôn ac wyneb-yn-wyneb gyda staff Gwerth Cymru sy'n rheoli ac yn cyflwyno'r rhaglen HGT; a
- Dadansoddi gwybodaeth reoli'r rhaglen i ddeall prif nodweddion buddiolwyr Cainc 2 a'r nifer a oedd yn manteisio ar gyrsiau.

Y prif ganfyddiadau

Datblygu a chyflwyno'r rhaglen

6. Mae rhaglen HGT yn cydfynd yn dda â'r heriau a nodwyd yn adolygiad McClelland o gaffael cyhoeddus yng Nghymru. Mae gwella caffael yn fater allweddol i wasanaethau cyhoeddus yng Nghymru ac mae'n tanategu cynnydd tuag at fwy o gydweithio a chydwasanaethau yn y sector cyhoeddus yn ogystal â chynyddu gwerth am arian a darparu effeithlonrwydd ac arbedion. Cydnabyddir bod bylchau a diffygion o ran sgiliau'n bodoli ym maes caffael yn y sector cyhoeddus cyfan, ond yn enwedig mewn awdurdodau lleol, sy'n lleihau'r capasiti i ymateb i'r heriau hyn.
7. Bwriad rhaglen HGT yw mynd i'r afael â rhai o'r heriau hyn drwy ei phum cainc prosiect ochr yn ochr â gwaith parhaus dan arweiniad Gwerth Cymru a thrwy gydweithio a chonsortia sy'n bodoli eisoes yn y sector cyhoeddus. Disgwylir i'r rhaglen gyflawni'r rhan fwyaf o'i thargedau yn y pen draw a dyna un o amodau Cronfa Gymdeithasol Ewrop dros roi cyllid tuag at y rhaglen.

Cainc 2: cyrsiau a gweithdai hyfforddiant

8. Darparwyd amrywiaeth fawr o gyrsiau hyfforddiant sy'n cynnwys yr ystod ddisgwyliedig o wybodaeth a sgiliau y mae eu hangen gan staff arbenigol ac anarbenigol sy'n ymwneud â chaffael yn y sector cyhoeddus. Hyd yn hyn, mae 328 o aelodau gwahanol o staff y sector cyhoeddus wedi dilyn dros 42 o gyrsiau hyfforddiant gwahanol a 39 o weithdai/cyfarfodydd gwahanol. Yn ôl y cofnodion, roeddent wedi mynychu dros 743 gwaith ac

mae llawer ohonynt wedi mynychu mwy nag un cwrs neu gyfarfod/gweithdy.

Y buddiolwyr

9. Ar sail y rolau a grybwyllwyd gan y rhai a fu'n bresennol, mae rhyw draean o'r rhai mewn rolau caffael arbenigol yn y sector cyhoeddus yng Nghymru wedi cymryd rhan. Mae'r rhai mewn rolau caffael anarbenigol sydd wedi mynychu (160) yn gyfran fach iawn o staff yn y sector cyhoeddus sy'n gyfrifol am gomisiynu gwaith a gwasanaethau.
10. Mae dros hanner y buddiolwyr yn fenywaidd (57%), mae'r rhan fwyaf ohonynt ar ganol eu gyrfa (56%), ac ar lefel gymharol, roedd mwy na'r boblogaeth gyffredinol yn medru'r Gymraeg (28%). Mae gan y rhan fwyaf o'r buddiolwyr gymwysterau digonol gan fod ganddynt gymwysterau blaenorol ar lefel 4 ac uwch (83%) ac maent wedi'u hymrannu'n fras rhwng staff arbenigol (43%) a staff anarbenigol (41%) sy'n dangos apêl eang.
11. Er bod yr Ardal Gydyfeirio yn rhoi cyfrif am y rhan fwyaf o'r buddiolwyr (81%), nid yw'r rhain wedi'u hymrannu'n gyfartal ac nid ydynt yn gynrychiadol ychwaith o ymraniad gweithlu'r sector cyhoeddus. Mae rhai ardaloedd awdurdod lleol yn rhoi cyfrif am fwy o lawer na rhai eraill. Mae hyn yn rhannol oherwydd bod yr awdurdodau lleol eu hunain yn cymryd lleoedd a lleoliad swyddfeydd ac asiantaethau Llywodraeth Cymru ond mae'n rhaid bod hyn yn rhannol oherwydd lefelau gwahanol o fanteisio ar gyrsiau mewn sefydliadau cymwys na ellir eu hesbonio. Mae awdurdodau lleol yn cyfrif am fwy o fynychwyr (43%) na'r GIG (14%), a gwasanaethau eraill (14%). Roedd Llywodraeth Cymru a'i hasiantaethau'n cyfrif am 22%. Mae rhai o'r cyfweleion wedi awgrymu nad yw argaeledd y cyrsiau'n hysbys ac efallai nad yw'n adlewyrchu anghenion grwpiau gwahanol o staff y mae'r rhaglen wedi'i hanelu atynt. Darparwyd rhai cyrsiau cyn rhaglen HGT felly mae'n bosibl y bydd llawer o staff arbenigol eisoes wedi mynychu.

Sylwadau ar yr hyfforddiant a'r cyfarfod/gweithdai

12. Dewisodd y rhan fwyaf o'r mynychwyr y cwrs drostynt eu hunain a gwnaeth y rhan fwyaf ohonynt hynny oherwydd "diddordeb yn y pwnc". Dim ond 41% a ddilynodd y cwrs gan ei fod yn llenwi bwlch sgiliau.
13. Ym mhob agwedd, roedd y cyfranogwyr yn fodlon ar ddarpariaeth yr hyfforddiant/gweithdy, ar y cyfan. Yn gyffredinol, roedd llai na 10% nad oeddent yn fodlon. Gwnaeth rhai ohonynt ychydig o awgrymiadau ar gyfer gwella mewn perthynas â chyflwyno gan gynnwys amser, gwybodaeth a lleoliad. Roedd y rhan fwyaf ohonynt yn gadarnhaol hefyd am berthnasedd yr hyfforddiant neu'r gweithdy i'w swydd, eu rôl a'u sefydliad (80% neu fwy), er bod cyfrannau llai, a hynny y mwyafrif, yn teimlo ei fod yn mynd i'r afael â sgil neu allu nad oedd ganddynt (58%).
14. Gwnaeth bron i bob un o'r rhai a fu'n bresennol wella eu gwybodaeth a'u sgiliau yn y maes yr ymdriniwyd ag ef yn yr hyfforddiant neu'r gweithdy y gwnaethant gymryd rhan ynddo (84%), er bod llai o'r rheini (38%) o'r farn bod yr hyfforddiant neu'r gweithdy wedi'u gwneud yn fwy cynhyrchiol e.e. gwella eu cymhwysedd. Efallai y gellid disgwyl hyn ar gyfer cyrsiau cymharol fyr. O ran effaith, soniodd mwyafrif yn unig fod yr hyfforddiant/gweithdy wedi gwella arferion caffael (53%) a'r cymorth a roddir i weithwyr nad ydynt yn rhai arbenigol (54%); dim ond rhyw draean oedd o'r farn bod yr hyfforddiant/gweithdy wedi dylanwadu ar brosesau rheoli cyflenwi (32%), er enghraifft, a gweithdrefnau contractio (41%).

Cainc 3: Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant

Recriwtio a dyrannu

15. Mae dwy garfan wedi'u recriwtio (cyfanswm o 22) ac mae 18 yn weddill ac yn gwneud cynnydd; mae pump ohonynt wedi manteisio ar swyddi ym maes caffael. Caiff trydedd garfan llai o faint ei recriwtio cyn bo hir i ddechrau ddiwedd yr haf. Gwahoddwyd sefydliadau sector cyhoeddus i gyflwyno cynigion ar gyfer secondiadau blwyddyn o hyd yn amlinellu'r gwaith y gallent ei gynnig i'r hyfforddeion. Mae 18 o sefydliadau gwahanol

wedi cynnig lle i hyfforddeion. Mae nifer o sefydliadau wedi cwestiynu tryloywder y broses hon.

16. Bu ymraniad cyfartal o secondiadau rhwng sefydliadau cenedlaethol a lleol/rhanbarthol ac mae'r rhan fwyaf o'r rhai olaf yn Gwerth Cymru (6) a Phartneriaeth Cydwasanaethau GIG (5) ac mae'r rhan fwyaf o'r rhai olaf mewn awdurdodau lleol (11) a dim ond un o'r rhain a fu yng ngogledd Cymru. Chwiliodd y rhan fwyaf o'r sefydliadau am yr hyfforddai gan eu bod wedi gweld gwerth i'r rhaglen ac y gallent ganfod gweithgareddau prosiect na allent eu gwneud gyda'r adnoddau roedd ganddynt eisoes.
17. Mae rhai sefydliadau cynnal wedi awgrymu y gallai cyfathrebu ynghylch y broses, yr hyfforddiant a gynigir i hyfforddeion ac anghenion hyfforddeion fod wedi sicrhau eu bod mewn sefyllfa well i fodloni disgwyliadau hyfforddeion. Cynigiwyd cyfarfod cyn-secondio. Caiff hyfforddeion eu cynorthwyo gan reolwr llinell yn y sefydliad cynnal yn ogystal â chan y Rheolwr Datblygu Proffesiynol yn Gwerth Cymru a chan fentor mewn sefydliad arall, a disgwylir iddynt fonitro cynlluniau hyfforddiant a datblygiad yr hyfforddeion. Ar y cyfan, roedd hyfforddeion yn fodlon ar y broses recriwtio a chymorth.

Sylwadau ar yr hyfforddiant a gwaith ar secondiadau

18. Mae gan yr hyfforddeion safbwyntiau cymysg ynghylch i ba raddau y cynigiodd yr hyfforddiant cychwynnol wybodaeth a dealltwriaeth cyn y byddai'n ddefnyddiol iddynt; i rai, roedd yn rhy gynnar ac yn rhy hir. Teimlai'r garfan gyntaf nad oedd angen y cyrsiau'r Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth a'r Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi ar y dechrau ond mae ychydig ohonynt wedi gweld rhyw fath o werth yng nghwrs y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth yn ddiweddarach. Roedd hyfforddeion yn fwyaf cadarnhaol am yr hyfforddiant Prince 2; roedd rheolwyr llinell o'r farn bod yr hyfforddeion yn barod i ddechrau er y byddent wedi elwa ar wybodaeth am y broses ymsefydlu.
19. Ar y cyfan, mae hyfforddeion yn fodlon ar gynnwys hyfforddiant y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi, ei berthnasedd i'r gwaith maent yn ei wneud a'r cyfleoedd i gymhwyso'r dysgu sydd ganddynt. Ni chynigiwyd

unrhyw ddewis amgen i'r hyfforddeion sydd â'r cymwysterau hyn eisoes, fel cyrsiau byrrach pellach.

20. Mae'r rhan fwyaf o'r hyfforddeion yn fodlon ar y profiadau secondio maent wedi'u cael (er nad felly y bu hi ym mhob achos er bod y Rheolwr Datblygu Proffesiynol a'r mentor yno i unioni hynny), yn fodlon ar yr hyn maent yn ei ddysgu ac ar yr hyn maent yn cyfrannu ato. Ar y cyfan, mae rheolwyr llinell yn falch gyda'u cyfraniadau a'r gwerth ychwanegol a ddaw yn eu sgîl.
21. Mae'r rhan fwyaf o'r hyfforddeion yn cymryd rhan mewn gweithgareddau caffael sy'n cyfrannu at y gwerth ychwanegol y disgwylir i gaffael ei gynnig i sefydliadau sector cyhoeddus a rhai o'r gweithgareddau allweddol i wella caffael ym maes sector cyhoeddus yng Nghymru. Ymddengys hefyd fod y rhan fwyaf ohonynt yn ennill dealltwriaeth dda am weithgareddau caffael a'u bod yn cymryd cyfrifoldeb am weithgareddau gyda goruchwyliaeth agos.

Cainc 4: cyllid ar gyfer prosiectau e-gaffael

22. Mae Cainc 4 wedi ariannu pum prosiect sydd â'r nod o roi atebion e-gaffael ar waith i weithgareddau prynu sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru. Mae cyllid ar gyfer y prosiectau hyn yn amrywio rhwng £25,000 a £150,000 sy'n fwy yn gyffredinol na'r hyn sy'n cyfateb i fuddsoddiad y sefydliad.
23. Yn ôl cynigwyr, roedd y broses ymgeisio'n gymharol syml a rhoddwyd cymorth sylweddol gan Gwerth Cymru. Fodd bynnag, nid yw'n glir pa mor dda y mae'r cyllid wedi'i hysbysebu i ddenu cynigion gan sefydliadau nad ydynt yn mynd ar drywydd atebion e-gaffael sy'n gallu datgloi arbedion ac effeithlonrwydd o ran prynu.
24. Ymddengys fod y cyllid naill ai wedi cynyddu gweithgarwch a fyddai wedi digwydd ar ryw adeg yn y dyfodol (o ganlyniad i dargedau'r llywodraeth i gynyddu defnydd o offer caffael electronig yng Nghymru) neu wedi ariannu gweithgarwch na fyddai wedi'i gynorthwyo i'r un graddau gan adnoddau'r sefydliad eu hunain.
25. Mae pob un o'r prosiectau'n parhau i fod ar gam cymharol gynnar yn y broses gyflwyno ac felly mae cryn dipyn i'w wneud os bydd modd

cyflawni'r canlyniadau a'r effeithiau, er bod y sefydliadau'n cydnabod y manteision posibl. Gallai prosiectau elwa ar gael eu sbarduno pe bai ganddynt adnoddau gwell a byddai nifer ohonynt yn elwa ar gyflenwyr yn galluogi catalogau ar-lein, archebion ac anfonebau electronig.

Casgliadau

Trosolwg o'r rhaglen

26. Datblygwyd tair cainc o raglen HGT. Mae'r hyfforddiant ar gyfer y staff prynu presennol (Cainc 2) a'r hyfforddeiaethau (Cainc 3) wedi dod yn eu blaen yn llwyddiannus. Ymddengys fod grantiau i gynorthwyo sefydliadau sector cyhoeddus i fabwysiadu a defnyddio offer e-gaffael wedi'u defnyddio'n arafach ac yn llai eang. O ganlyniad, mae rhaglen HGT ar y trywydd cywir yn gyffredinol i gyflawni ei thargedau Cronfa Gymdeithasol Ewrop ac eithrio am gyfanswm nifer y cyfranogwyr. Mae angen rhywfaint o weithredu er mwyn cynnwys mwy o staff arbenigol ac anarbenigol mewn hyfforddiant Cainc 2 i gyflawni'r targed.
27. Mae'n amlwg bod y rhaglen yn gwneud cyfraniad at amcanion cyllid Ardal Gydgyfeirio Cronfa Gymdeithasol Ewrop Blaenoriaeth 4. Mae'n amlwg bod ei chymorth ar gyfer gweithdai, hyfforddiant sgiliau a galluogi e-gaffael yn cyfrannu at gydweithio yn y sector cyhoeddus o ran caffael mewn rhai o'r sefydliadau sector cyhoeddus. Caiff cyfranogwyr fanteision sy'n caniatáu comisiynu ar y cyd neu maent yn disgwyl cael y manteision hynny. Mae'n amlwg bod ei chymorth ar gyfer hyfforddeion ac uwchraddio sgiliau gweithwyr yn y sector cyhoeddus sy'n gysylltiedig â chaffael yn cyfrannu at gynyddu capasiti'r gweithlu sector cyhoeddus i fod yn fwy effeithiol. Mae cyfranogwyr wedi ennill gwybodaeth a sgiliau perthnasol ac mae'r hyfforddeion wedi denu ymgeiswyr newydd sy'n cael eu hyfforddi yn y sector o fewn dim o dro.
28. Ar hyn o bryd, mae'n anodd dirnad pa effaith y mae'r rhaglen yn ei chael ar y sefydliadau sydd wedi cyfrannu at alluogi cydweithio a phrynu mwy effeithiol. Yn rhannol, mae hyn oherwydd nad yw'r canlyniadau yn y tymor canolig fel y'u hamlinellir yn y model rhesymeg (Atodiad 1) wedi'u cyflawni eto; yn rhannol oherwydd bod y rhaglen yn cynnig elfennau yn unig o

raglen ehangach yn Gwerth Cymru sy'n gweithio tuag at y canlyniadau hyn.

29. Mae rhaglen HGT hefyd yn gwneud cyfraniad at gyfeiriad polisi Llywodraeth Cymru ar gyfer caffael ac mae'n mynd i'r afael â rhai o'r pryderon a godwyd gan adolygiad McClelland ers i'r rhaglen ddechrau. Mae sail resymegol gref dros y rhaglen o hyd i wneud argraff ar gapasiti ac ansawdd gweithwyr arbenigol a gweithwyr anarbenigol ym maes prynu.

30. Yn benodol, mae'n amlwg bod y rhaglen yn:

- hyfforddi ymgeiswyr newydd yn llwyddiannus ar gyfer rolau prynu arbenigol ac yn cysylltu llawer ohonynt â gwaith sy'n canolbwyntio ar wella gwerth am arian ym maes caffael sector cyhoeddus. Mae hyfforddeion yn sôn am gynnydd sylweddol yn eu sgiliau o'u secondiadau sy'n cael eu hategu gan ystod o gyrsiau hyfforddiant lefel uchel. Yn y rhan fwyaf o achosion, caiff sgiliau a enillir o'r hyfforddiant hwn, eu defnyddio yn y secondiadau. Mae sefydliadau sy'n croesawu hyfforddeion yn elwa ar eu gwaith a dysgu cyflym, yn enwedig lle y gall hyfforddeion weithio ar brosiectau'n annibynnol;
- galluogi hyfforddiant ar gyfer y gweithlu presennol sy'n gysylltiedig ag e-gaffael ac y dylai wella effeithlonrwydd a galluogi prynu ar y cyd a phrynu cyfanredol ar draws y sector cyhoeddus. Cynigiwyd hyfforddiant newydd, mae rhai gweithwyr anarbenigol wedi manteisio ar hyfforddiant ac mae'r rhan fwyaf ohonynt wedi gwerthfawrogi'r hyfforddiant ac wedi cael budd ohono; a
- chynorthwyo meysydd yn y sector cyhoeddus nad ydynt wedi mynd ar drywydd e-gaffael i gymryd camau cadarnhaol sy'n dechrau sicrhau rhai o'r manteision disgwylid, yn y rhan fwyaf o achosion. Dylid disgwyl effeithiau mwy sylweddol wrth iddynt gael eu rhoi ar waith i raddau helaethach.

31. Ar hyn o bryd, mae'n anodd dirnad i ba raddau y mae'r rhaglen yn cynnig gwerth ychwanegol (yn enwedig ar gyfer Ceinciau 2 a 4) ac i ba raddau y mae wedi cyrraedd gweithwyr a sefydliadau sydd â'r anghenion mwyaf. Er enghraifft:

- er bod y grantiau gwerth bach yng Nghainc 4 wedi cynorthwyo, nid ydynt o reidrwydd wedi bod yn hanfodol o ran e-gaffael; byddai grantiau mwy yn caniatáu gweithredu'n gyflymach a rheoli newid;
- nid yw llawer o'r hyfforddiant a gynigir yng Nghainc 2 yn newydd nac yn ddrud felly mae'n anodd asesu i ba raddau y manteisiwyd ar hyfforddiant ychwanegol. Derbynnir bod rhai wedi'u hannog i fanteisio ar hyfforddiant ac na fyddent wedi gwneud hynny fel arall (ac wedi cael budd ohono);
- mae gwasgariad staff sector cyhoeddus hyfforddedig yn awgrymu nad yw rhai meysydd/sectorau wedi cyfranogi gymaint â rhai eraill;
- nid yw'n bosibl gwirio i ba raddau y mae sefydliadau ac unigolion ag anghenion hyfforddiant wedi cyfranogi mewn hyfforddiant priodol;
- dim ond lleiafrif (38%) o gyfranogwyr mewn hyfforddiant sy'n sôn bod yr hyfforddiant wedi cynyddu eu cymhwysedd drwy ddod yn fwy cynhyrchiol a fyddai'n debygol o gael effaith ar eu gwaith; a
- dim ond sefydliadau'r GIG a sefydliadau awdurdod lleol sydd eto i fanteisio ar y grantiau.

Ymateb i nodau'r gwerthusiad interim

Cynnydd o ran mewnbynnau, gweithrediadau, allbynnau a chanlyniadau'r rhaglen

32. Mae'r rhaglen ar y trywydd cywir yn gyffredinol i gyflawni hanfodion Cronfa Gymdeithasol Ewrop gan fod nifer y cyflogwyr a gynorthwywyd wedi'i gyflawni, mae dros hanner y cyfranogwyr mewn cyrsiau hyfforddiant wedi'i gyflawni ac mae'r sefydliadau yn mynd rhagddynt yn dda yn amodol ar recriwtio pellach eleni. Er mwyn cynyddu cyfanswm nifer y cyfranogwyr, mae angen i Gainc 2 estyn allan at fwy o staff arbenigol ac anarbenigol ond dylid disgwyl i Gainc 1 a Chainc 5 gyfrannu at y targed hwn dros y ddwy flynedd nesaf.

33. Yn unol â'r allbynnau a'r canlyniadau yn y model rhesymeg, mae tystiolaeth gref bod:

- Buddiolwyr hyfforddiant wedi gwella eu gwybodaeth a'u sgiliau yn gyffredinol; mae llawer ohonynt wedi cymhwyso'r hyn maent wedi'i ddysgu;
- Y rhan fwyaf o hyfforddeion wedi ennill cymwyseddau sy'n eu galluogi i wneud cyfraniad at welliannau dymunol ym maes caffael; ymddengys fod y rhan fwyaf ohonynt yn ymrwymedig i ddefnyddio'r wybodaeth a'r sgiliau y maent yn eu hennill i weithio yn y sector fel arbenigwyr caffael; a
- Bod ychydig o sefydliadau sector cyhoeddus yn cael eu galluogi i ddefnyddio atebion e-gaffael.

34. Hyd yn hyn, nid yw canlyniadau yn y tymor canolig wedi'u sicrhau er y dylid disgwyl i Gainc 3 a Chainc 4 gyflawni hyn. Bydd Cainc 2 hefyd yn cyflawni'r rhain os caiff yr hyfforddiant a'r cyfarfodydd effaith gronnus ar gymwyseddau cyfranogwyr a gall sefydliadau sector cyhoeddus fanteisio ar y rhain. Efallai y bydd hyfforddiant mwy targedog a dwys ar gyfer staff arbenigol ac anarbenigol yn cynorthwyo yn hyn o beth.

Gwersi ar gyfer gwella proses gyflwyno'r rhaglen

35. Ceir ychydig o ffyrdd y gellid rheoli pob cainc yn wahanol drwyddynt er mwyn gwella eu heffeithiolrwydd a'r canlyniadau a gyflawnwyd.

Ymddengys fod dysgu'n cael ei dderbyn drwy'r ffordd y mae ceinciau'r rhaglen wedi'u haddasu yn ystod y tair blynedd gyntaf, ac felly ni ddylai hyn fod yn broblem.

36. Yng Nghainc 2, mae'n bwysig i Gwerth Cymru sicrhau bod yr hyfforddiant yn cael ei dargedu at y rhai ag anghenion sgiliau mewn rolau caffael (rolau arbenigol ac anarbenigol) a bod y dysgu'n cyfrannu, yn ogystal ag at Gainc 3, at godi proffil a gwella gallu staff sy'n gweithio ar gaffael yn y sector cyhoeddus drwyddo draw, paratoi arweinwyr y dyfodol sydd eisoes mewn rolau, a darparu'r cymhwysedd i roi dysgu ar waith er mwyn gwneud

gwelliannau yn ymwneud â chaffael. Mae mwy o hyfforddiant a chyfranogiad yn debygol o gael effaith fwy. O ganlyniad, yng Nghainc 2:

- Dylid adolygu proses hysbysebu'r cyfleoedd hyfforddiant er mwyn sicrhau bod pob sefydliad perthnasol, a staff ynddynt, yn ymwybodol o'r hyfforddiant; ni fydd llawer ohonynt yn arbenigwyr caffael;
- Dylid marcio cyrsiau a gweithgareddau eraill yn glir ar gyfer y dysgwr targed (profiad, rôl, canlyniadau dysgu disgwylidig) fel eu bod yn mynd i'r afael ag anghenion sgiliau sydd â thebygolrwydd mawr o gael eu defnyddio yn y gweithle. Dylai'r darparwr ymgymryd â sgrinio os nad yw hwn eisoes ar gael;
- Dylai hyfforddiant yn y dyfodol ganolbwyntio ar fylchau sgiliau newydd a nodwyd yn seiliedig ar y fframwaith cymhwysedd sy'n cael ei ddatblygu gan Gwerth Cymru ac ymatebion i'r adolygiadau addasrwydd bwriadedig;
- Dylai gwybodaeth fonitro gipio manylion am y rhai a fu'n bresennol a'r cyrsiau er mwyn caniatáu dadansoddiad manylach i brofi priodoldeb y rhai sy'n manteisio ar y cyrsiau a'r gydberthynas rhwng dyfnder y gweithgareddau hyfforddiant a chanlyniadau i ddysgwyr; a
- Dylai gweithdai ddangos dysgu gweithredol a chyfrannu at rwydweithiau a mentrau prynu ar y cyd yn well.

37. Bydd yn bwysig i Gainc 1 ganiatáu mwy o gyfleoedd ar gyfer arbenigwyr caffael a sicrhau bod hyfforddiant yn cael ei ddefnyddio mewn sefydliadau sector cyhoeddus.

38. Yng Nghainc 3, mae'n bwysig i Gwerth Cymru sicrhau bod y secondiadau'n gwneud cyfraniadau ar draws y sector cyhoeddus mewn sefydliadau y mae angen iddynt wneud cynnydd, yn ogystal â chynnig sgiliau a chyfleoedd priodol ar gyfer yr holl hyfforddeion. Ar y cyfan, cyflawnwyd hyn ond bydd canolbwyntio pob lleoliad ar weithgareddau i ddatblygu prynu ledled Cymru o gymorth o ran cynaliadwyedd posibl a sicrhau buddion yn sgîl y buddsoddiad. O ganlyniad, yng Nghainc 3:

- Dylid esbonio'r broses ar gyfer dethol sefydliadau secondio i'r holl ymgeiswyr posibl gyda phwyslais ar ddarparu profiadau dysgu â chymorth yn ogystal â chyfrannu at gynllun gwella sefydliad sector cyhoeddus ar gyfer caffael;
- Dylai fod llai o leoliadau yn Gwerth Cymru;
- Dylid darparu gwybodaeth am yr hyfforddeiaeth a'r hyfforddai ar gyfer sefydliadau secondio cyn i'r hyfforddeion gyrraedd ar ffurf cyfarfod cyn secondio er mwyn dechrau llunio gwaith yr hyfforddai, rhaglen hyfforddiant a datblygiad ochr yn ochr â rheolwr y rhaglen; a
- Dylid cynnig hyfforddiant y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth a hyfforddiant Rheoli Prynu Ardystiedig (CPM) yn ddiweddarach yn y rhaglen.

39. Yng Nghainc 4, mae'n bwysig i Gwerth Cymru sicrhau bod y grantiau'n gwneud gwahaniaeth i gyflymder rhoi e-gaffael ar waith a defnyddio'r offer a'r galluedd (wedi'u hategu gan yr hyfforddiant a oedd ar gael). Efallai y bydd grantiau mwy o faint a grantiau cydweithredol yn helpu i sicrhau hyn. O ganlyniad, yng Nghainc 4:

- Dylid adolygu proses hyrwyddo'r grantiau er mwyn sicrhau bod pob sefydliad cymwys ar draws y sector cyhoeddus sydd ag anghenion i gyflymu rhoi e-gaffael ar waith a'i ddefnyddio yn ymwybodol o'r cyfleoedd cyllido ac yn cael cymorth i lunio cynigion;
- Byddai grantiau a fydd yn galluogi arbenigwyr nad ydynt yn ymwneud â chaffael i gyflymu'r broses weithredu neu'n rhyddhau arbenigwyr caffael i ymgymryd â phrosiectau (drwy ôl-lenwi eu rolau eraill) yn cynorthwyo'r broses rheoli newid mewn sefydliadau sector cyhoeddus; ac
- Mae angen i brosiectau allu monitro canlyniadau ac effeithiau'r systemau maent wedi'u cyflwyno, felly dylid rhoi arweiniad yn hyn o beth.

40. Byddem yn argymhell y dylai Gwerth Cymru a bwrdd rhaglen HGT ystyried y camau a awgrymwyd uchod i wella effeithiolrwydd, effaith a gwerth ychwanegol y ceinciau gweithgarwch presennol yn y rhaglen.

Camau ymarferol i sefydlu effaith y rhaglen ar ôl ei chwblhau

41. Bydd angen i'r gwerthusiad terfynol brofi cynnydd y rhaglen tuag at y canlyniadau yn y tymor canol a chyfraniad at effeithiau yn y model rhesymeg, bod y rhaglen wedi sicrhau gwerth ychwanegol, a pha un a yw wedi gwneud gwahaniaeth parhaus i gaffael yng Nghymru. Mae llawer o'r wybodaeth angenrheidiol yn cael ei chasglu ond o gwblhau'r gwerthusiad interim, rydym wedi gweld bod angen ychwanegu at y cwrs hyfforddiant mewn gwybodaeth reoli a dylai unrhyw arolwg yn ymwneud â buddiolwyr Cainc 2 wahanu hyfforddiant oddi wrth gyfarfodydd a gweithdai. O ganlyniad, byddem yn awgrymu:

- y dylai Gwybodaeth Reoli Cainc 2 gynnwys gwybodaeth am rôl a phrofiad y cyfranogwyr er mwyn caniatáu cynnal dadansoddiad o'r manteision a phriodoldeb y cwrs ar gyfer y mynychwyr ynghyd â rhagor o wybodaeth am y cyrsiau eu hunain; unrhyw achredu neu brofi mewn perthynas â'r mynychwyr; hyd y cwrs; p'un a ydynt yn rhan o gyfres neu'n cael eu cyflwyno ar wahân; deilliannau dysgu allweddol; a lefel/profiad cyfranogwyr disgwylid;
- y dylid casglu'r canlynol am hyfforddeion Cainc 3 (cyflawniadau o ran cymwysterau, unrhyw ddilyniant i swyddi gyda gwiriad chwe mis ar ôl gadael);
- y dylid cynghori sefydliadau a gynorthwyr â grantiau er mwyn eu galluogi i ddangos cyflawniadau gan gynnwys arbedion o ganlyniad i roi offer e-gaffael ar waith;
- y dylid meddu ar arolwg ar wahân neu sampl o gyfweiliadau i ymdrin ag allbynnau a chanlyniadau cyfarfodydd/gweithdai Cainc 2 gan y dylid disgwyl i'r rhain gael canlyniadau gwahanol i hyfforddiant;

- y dylid parhau i gyfweld â sampl o hyfforddeion a rheolwyr llinell/mentoriaid ynghylch gwerth yr hyfforddiant a'r seondiadau a'r effaith maent wedi'i chael yn y sefydliadau y maent wedi'u rhoi gyda nhw;
- y dylid mabwysiadu ymagwedd astudiaeth achos at y grantiau fel bod modd cipio ystod ehangach o'r canlyniadau yn y tymor hwy y dylid eu cyflawni dros gyfnod o ddwy flynedd yn y sefydliadau a'u partneriaid nad ydynt wedi digwydd o fewn terfyn amser y gwerthusiad hwn; a
- y dylid ymgysylltu ag ystod ehangach o randdeiliaid (penaethiaid caffael, uwch reolwyr cyrff sector cyhoeddus sy'n gyfrifol am oruchwylio arbedion ac effeithlonrwydd caffael a chydweithio, arweinwyr yr holl rwydweithiau o weithwyr caffael proffesiynol yn y sector cyhoeddus) i gadarnhau effaith a gwerth ychwanegol.

42. Gan fod disgwyliad y bydd pob sefydliad sector cyhoeddus yn yr Ardal Gydgyfeirio a'r rhan fwyaf o'r sefydliadau y tu allan iddi wedi elwa, nid oes modd pennu gwrthffactor. Fodd bynnag, o ran dethol sefydliadau i gyfweld â nhw ynghylch effaith y rhaglen, dylid cymharu'r rhai sydd wedi gwneud cyfraniad mawr â'r rhai nad ydynt wedi gwneud hynny.

43. Byddem yn argymhell bod tîm rhaglen HGT yn Gwerth Cymru yn cymryd camau i sicrhau bod y Wybodaeth Reoli y mae ei hangen ar gyfer gwerthuso terfynol yn cael ei chasglu fel yr amlinellwyd uchod a bod Llywodraeth Cymru yn nodi'r elfennau eraill y mae eu hangen ar gyfer gwerthusiad terfynol.

1 Rhagarweiniad

- 1.1 Dyma'r adroddiad terfynol ar gyfer y gwerthusiad interim o raglen Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael. Mae'n tynnu ar dystiolaeth o ymchwil sylfaenol gyda buddiolwyr, rheolwyr llinell a mentoriaid yr hyfforddeion, rhanddeiliaid â buddiant uniongyrchol yn y maes polisi, a sefydliadau sydd ynghlwm wrth reoli a chyflwyno'r hyfforddiant. Dechreuodd yr astudiaeth ym mis Rhagfyr 2012 a chwblhawyd y gwaith maes ym mis Ebrill 2013.

Cefndir i'r gwerthusiad

- 1.2 Mae Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael (HGT) yn rhaglen gwerth £11 miliwn sy'n weithredol o 2010 hyd at 2015 (a daw £5.7 miliwn o Raglen Ardal Gydygyfeirio Cronfa Gymdeithasol Ewrop). Ei diben yw gwella sgiliau a gallu caffael ar draws y sector cyhoeddus yng Nghymru.
- 1.3 Caiff ei rheoli gan Gwerth Cymru, sef is-adran o Lywodraeth Cymru sy'n cynorthwyo sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus a gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru² i wella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd comisiynu gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.
- 1.4 Un o'i nodau yw gwella gallu arbenigwyr caffael sy'n gweithio yn y sector cyhoeddus ac ansawdd ymgeiswyr newydd (yn ogystal â mynd i'r afael â phrinder arbenigwyr caffael). Ei nod hefyd yw cyflymu defnydd o offer e-gaffael a gwybodaeth a dealltwriaeth uwch reolwyr am gaffael yn graffach.
- 1.5 O ganlyniad, mae HGT yn cynnig cyfleoedd hyfforddiant ar gyfer ymgeiswyr newydd yn y proffesiwn a'r rhai sydd eisoes yn eu lle, profiad gwaith ar gyfer ymgeiswyr newydd, cyllid ar gyfer sefydliadau sector cyhoeddus sy'n awyddus i ddatblygu eu capasiti e-gaffael, codi ymwybyddiaeth ymhlith uwch aelodau'r sector cyhoeddus am rôl

² Yn yr adroddiad hwn, caiff 'sector cyhoeddus' ei ddefnyddio i gwmpasu Llywodraeth Cymru a'i hasiantaethau, llywodraeth leol, sefydliadau GIG, a gwasanaethau cyhoeddus, megis y gwasanaeth tân ac awdurdodau parciau cenedlaethol.

caffael o ran eu helpu i gyflawni amcanion eu sefydliadau, ac ymchwil sydd â'r nod o wella'r capasiti a statws y swyddogaeth gaffael mewn sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru. Mae pum cainc i'r rhaglen, er nad yw pob un o'r rhain wedi'u cyflwyno eto. O ganlyniad, mae'r gwerthusiad hwn yn canolbwyntio ar raglen uwchraddio sgiliau ar gyfer y rhai sydd eisoes yn y sector (Cainc 2), cyflwyno Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant (TPEP) (Cainc 3), a chyllid a chymorth ar gyfer sefydliadau er mwyn datblygu eu capasiti e-gaffael (Cainc 4).

Evaluation aims and objectives

1.6 Mae tri nod cyffredinol i'r gwerthusiad interim hwn:

- Asesu cynnydd o ran mewnbynnau a gweithgareddau'r rhaglen yn ystod ei dwy flynedd gyntaf; gan gynnwys asesu canlyniadau ac effeithiau'r hyfforddiant a gyflwynwyd yng Nghainc 2, Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant (TPEP) a gyflwynir fel Cainc 3, a'r cymorth ariannol a gyflwynir yng Nghainc 4;
- Darparu gwersi ar gyfer gwella proses gyflwyno'r prosiect, gan gynnwys deall yr hyn sydd wedi cynorthwyo neu lesteirio cynnydd, canfod meysydd i'w gwella (mewn perthynas â chyflawni'r allbynnau a'r canlyniadau disgwylidig); a
- Canfod ffyrdd ymarferol o werthuso effaith y prosiect ar ôl ei gwblhau yn 2015.

1.7 Cytunwyd ar set fanylach o gwestiynau gwerthuso yn yr adroddiad cychwynol:

- A yw nodau ac amcanion gwreiddiol y rhaglen yn parhau i fod yn berthnasol?
- A yw'r prosiect yn cyflawni ei weithgareddau, ei allbynnau a'i ganlyniadau disgwylidig ar y cam hwn?

- A yw'r prosiect ar y trywydd cywir i gyflawni ei allbynnau a'i ganlyniadau terfynol disgwylidig?
- Beth y gellid ei wneud i wella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd y prosiect o ran sicrhau ei allbynnau a'i ganlyniadau?
- A yw'r prosiect yn gwneud gwahaniaeth i'r hyn y gellid fod wedi'i ddisgwyl pe na bai'r rhaglen ar gael?
- Beth y dylid ei ddysgu o'r ymagwedd at y gwerthusiad interim ar gyfer y gwerthusiad terfynol?

Methodoleg gwerthuso

1.8 Er mwyn datblygu'r fframwaith gwerthuso a'r offer ymchwil, cynhaliwyd cam cwmpasu o waith ymchwil a oedd yn cynnwys:

- Casglu a dadansoddi dogfennaeth yn ymwneud â rhaglenni;
- Asesu gwybodaeth reoli sy'n cael ei chasglu; a
- Chyfweliadau cwmpasu â rheolwyr rhaglenni (4) i ddatblygu dealltwriaeth ddyfnach am ddatblygu a chyflwyno'r rhaglen.

1.9 Yn seiliedig ar y tasgau cwmpasu hyn, lluniwyd model rhesymeg ar gyfer y rhaglen gyfan a ddefnyddiwyd i ddatblygu fframwaith gwerthuso. Mae'r fframwaith hwn yn tanategu'r ymagwedd gyfan a lywiodd yr holl offer ymchwil. Mae'r model rhesymeg a'r fframwaith gwerthuso i'w gweld yn.

1.10 Roedd y prif dasgau ymchwil fel a ganlyn:

- Dosbarthu e-arolwg byr i holl fuddiolwyr yr hyfforddiant neu'r gweithdai yng Nghainc 2 a ddosbarthwyd yn rhan o'r rhaglen. Cafwyd 160 o ymatebion i'r arolwg hwn, a gynrychiolodd bron i hanner y rheiny (49%) y rheini a oedd wedi cymryd rhan hyd at fis Mawrth 2013;

- Dethol cyfweiliadau o sampl o 12 o'r hyfforddeion Cainc 3 (cafwyd 22 hyd yn hyn) i sicrhau bod pob carfan yn cael ei chynrychioli'n gyfartal a chynnwys gwasgariad o sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghainc 3;
- Cyfweiliadau â rheolwr llinell presennol ac mewn rhai achosion â mentor yr hyfforddai (sy'n aros gydag ef drwy gydol y rhaglen). Cyfwelewyd â chyfanswm o ddeng rheolwr llinell a phum mentor;³
- Astudiaethau achos byr ar bedwar o'r pum sefydliad sydd wedi cael cyllid gan HGT i roi prosiectau e-gaffael ar waith. Cynhaliwyd y rhain naill ai drwy ymweliad wyneb-yn-wyneb, neu (mewn un achos) fel cyfweiliad dros y ffôn. Safleoedd yr astudiaeth achos oedd: Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru; Cyngor Bwrdeistref Sirol Castell-nedd Port Talbot; Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy; a Chyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful (dros y ffôn). Ni ymatebodd y pumed safle – Cyngor Sir Ddinbych – i'r cais am gyfweiliad;
- Cyfweiliadau dros y ffôn â chwe rhanddeiliad rhaglen allweddol sydd â buddiant yn y rhaglen i ddeall ei pherthnasedd a'i heffaith ehangach ac â phedwar partner cyflenwi i ddeall sut roedd ceinciau'r rhaglen yn cael eu cyflwyno;
- Cyfweiliadau dros y ffôn â thri sefydliad a gafodd gynigion aflwyddiannus i gymryd rhan yn Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant: Coleg Llandrillo, Cyngor Sir Powys a Chyngor Sir Ceredigion;
- Cyfweiliadau dros y ffôn ac wyneb-yn-wyneb gyda staff Gwerth Cymru sy'n rheoli ac yn cyflenwi'r rhaglen HGT; a
- Dadansoddi'r rhaglen gwybodaeth reoli i ddeall prif nodweddion buddiolwyr Cainc 2. O'r 356 o fuddiolwyr yng Nghainc 2, mae 328 o ffurflenni cofrestru a chyflawniad wedi'u llenwi gan gyfranogwyr

³ Gwrthododd dau reolwr llinell i gymryd rhan; ystyriwyd nad oedd y mentoriaid eraill naill ai'n berthnasol i gyfweiliad gan yr hyfforddai (gan mai'r un unigolyn oedd eu rheolwr llinell a'u mentor); gwrthododd ychydig gymryd rhan hefyd.

- 1.11 Mae Atodiad 4 yn rhestru'r cyfweleion; mae Atodiad 5 yn cynnwys y canllawiau pwnc.
- 1.12 O ystyried yr angen i ystyried ymchwil ar gyfer y gwerthusiad terfynol, gellir ymestyn rhai myfyrdodau ar y dulliau a'r bwriadau:
- Ar y cyfan, mae ymatebwyr yr arolwg yn gynrychiadol o'r cyfranogwyr (rhyw, rôl, rhan o'r sector cyhoeddus, gweler y dadansoddiad yn Atodiad 3) ac yn ddigon niferus i'w ddadansoddi⁴. Gan ein bod wedi canfod o gwmpasu nad oedd yr un ohonynt wedi cymryd rhan mewn cyrsiau hwy sy'n cynnig cymwysterau, penderfynom yn erbyn cyfweld. Ers canfod o'r wybodaeth reoli fod rhai wedi cymryd rhan mewn gweithdai dros gyfnod hwy, efallai y byddai'r rhain wedi bod yn sampl gwell i gyfweld â nhw yn hytrach na darparu arolwg sy'n fwy addas i fyfyrion ar hyfforddiant;
 - Ni chipiodd yr arolwg y swm a'r math o hyfforddiant a ddilynwyd gan ymatebwyr er mwyn caniatáu cysylltu amgyffredion a safbwyntiau'n fwy uniongyrchol â phrofiadau;
 - Cynigiodd rheolwyr llinell a mentoriaid gipolygon defnyddiol, ond gall fod yn anodd eu cynnwys mewn ymchwil ansoddol gan nad yw rhai'n barod i roi o'u hamser i gael cyfweiliad. Yn yr achos hwn, mae'r rheolwyr llinell yn gyfweleion hanfodol;
 - Gellid gwella gwybodaeth reoli'r rhaglen er mwyn caniatáu dadansoddi'r manteision a phriodoldeb y cyrsiau ar gyfer mynychwyr ynghyd â rhagor o wybodaeth am y cyrsiau eu hunain megis unrhyw achredu neu brofi o ran y mynychwyr; hyd y cwrs; p'un a yw'n rhan o gyfres neu'n cael ei gyflwyno ar wahân; canlyniadau dysgu allweddol, a lefel a phrofiad cyfranogwyr disgwylidig;
 - Gwnaethom geisio canfod ac ymgysylltu â sefydliadau sector cyhoeddus nad oeddent wedi cymryd rhan yn naill ai Chainc 3 na Chainc 4 y rhaglen er mwyn cynnig cipolwg ar y rheswm nad ydynt

⁴ Ar y lefel hyder 95%, mae'r ymateb yn cynnig ysbaid hyder o 5%.

wedi cymryd rhan a'u hymwybyddiaeth o'r rhaglen. Gofynnem i awdurdodau lleol Blaenau Gwent, Ynys Môn a Sir y Fflint am gyfweiliad byr ond ni allem gael eu cytundeb i wneud hynny. Mae gwybodaeth reoli hefyd yn awgrymu bod defnyddio cyrsiau Cainc 2 wedi bod yn amrywiol hefyd felly byddai'n ddefnyddiol yn y gwerthusiad terfynol i ystyried cyfweld â phenaethiaid caffael mewn sefydliadau gyda fawr ddim defnydd o'r hyfforddiant neu lawer ohono i amlygu rhesymau a sut, yn achos y rhai sydd wedi gwneud defnydd isel ohono, maent yn datblygu staff yn absenoldeb y rhaglen (a fyddai'n cynnig rhyw arwydd o'i ychwanegolrwydd); a

- Mae cwestiynau yn ymwneud â'r prosesau ar gyfer rheoli a chyflwyno pob un o'r Ceinciau wedi codi o'r cyfweiliadau a dadansoddi'r arolwg sy'n awgrymu y dylid ailgyfweld â'r rhai sy'n rheoli'r rhaglen cyn y caiff yr adroddiad hwn ei gymeradwyo'n derfynol.

Strwythur yr adroddiad hwn

1.13 Mae gweddill yr adroddiad hwn fel a ganlyn:

- Mae Pennod 2 yn grynodedb o'r cyd-destun polisi y cafodd y rhaglen ei chynllunio a'i rhoi ar waith ynddo;
- Mae Pennod 3 yn cyflwyno canfyddiadau ar Gainc 2;
- Mae Pennod 4 yn cyflwyno canfyddiadau ar Gainc 3;
- Mae Pennod 5 yn cyflwyno canfyddiadau ar Gainc 4;
- Mae Pennod 6 yn cyflwyno ein casgliadau, o fynd i'r afael â'r dystiolaeth yn unol â'r cwestiynau a ofynnwyd ar gyfer y gwerthusiad a rhai argymhellion.

2 Cefndir rhaglen Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael

2.1 Mae'r bennod hon yn disgrifio'r cyd-destun y cafodd rhaglen HGT ei datblygu a'i rhoi ar waith ynddo ac mae'n amlinellu ei sail resymegol, ei hamcanion, ei chyllid a thargedau Cronfa Gymdeithasol Ewrop y cytunwyd arnynt. Mae'r bennod hon yn tynnu ar ddadansoddi dogfennaeth yn ymwneud â'r rhaglen a chyfweliadau â rhanddeiliaid allweddol y rhaglen.

Cefndir y rhaglen

2.2 Drwy'r gwasanaethau cyhoeddus a'r asiantaethau y mae'n ei chyllido, mae Llywodraeth Cymru, yn gwario £4.3 biliwn y flwyddyn ar nwyddau a gwasanaethau allanol. Mae'r prosesau sydd y tu ôl i wario'r arian hwn yn cael effaith ar y canlyniadau disgwylidig:

2.3 "Mae sut rydym yn cyflawni'r caffael hwn yn cael effaith fawr ar y gwerth a gawn o'r gwariant a'n gallu i sicrhau manteision cymdeithasol, economaidd ac amgylcheddol ehangach i Gymru"⁵.

2.4 Yng nghyd-destun cyllidebau sector cyhoeddus mwyfwy cyfyngedig, dros y blynyddoedd diwethaf mae'r pwyslais wedi dwysau ar sut mae sefydliadau cyhoeddus yn gwario eu cyllid, a pha un a oes modd dod o hyd i arbedion ac effeithlonrwydd. Ledled Cymru a gweddill y DU, bu nifer o adroddiadau'n amlinellu'r heriau y mae caffael sector cyhoeddus yn eu hwynebu. Yng Nghymru, er enghraifft, argymhellodd adroddiad Simpson⁶ y dylid datblygu mwy o gydweithio a chydwasanaethau ar lefelau lleol, rhanbarthol a chenedlaethol; datblygu capasiti a diwylliant arweinyddiaeth y proffesiwn caffael; a

⁵ Tasglu Caffael Addysgol a Sefydliadol (E&I) (2011), *Y tu hwnt i Ffiniau: Gwasanaethau Lleol sy'n canolbwyntio ar ddinasyddion i Gymru*

⁶ Simpson, J (2011), *Local, Regional, National: What services are best delivered where?*

buddsoddi yn y prosesau a ddefnyddir (yn benodol, atebion electronig) i sicrhau y gellid gwireddu manteision cost wrth brynu.

- 2.5 Mae adroddiadau eraill wedi nodi bod materion sylweddol yn ymwneud â sgiliau a capasiti i fynd i'r afael â nhw⁷. Er enghraifft, cyhoeddodd Audit Scotland astudiaeth yn ystyried effaith set o weithgareddau i wella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd gweithgareddau i wella prynu yn y sector cyhoeddus. Canfu fod Llywodraeth yr Alban wedi cymryd nifer o gamau i wella sgiliau gan gynnwys: cyflwyno rhaglen datblygu staff, gwella cyfleoedd hyfforddiant gyda'r Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi (CIPS), a chyflwyno canllawiau cymhwysedd er mwyn helpu cyrff cyhoeddus i recriwtio staff yn y maes hwn⁸.
- 2.6 Nodwyd y materion hyn yn ymwneud â sgiliau a capasiti hefyd yng Nghymru, ac nid ydynt yn rhai newydd; ers Adolygiad Beecham, a gyhoeddwyd yn 2006, elfen gyffredin o ran diwygio'r sector cyhoeddus yng Nghymru fu gwella effeithlonrwydd a defnydd o adnoddau gan wasanaethau cyhoeddus. Nododd yr Adolygiad, "Mae sgiliau caffael a chontractio yn gyfyngiad capasiti allweddol a amlygwyd yn y dystiolaeth."⁹
- 2.7 Fodd bynnag, er gwaethaf camau cadarnhaol i wella arferion caffael (gan gynnwys cydweithio o ran prynu mewn rhai meysydd, llunio arweiniad ar gyfer gwasanaethau cyhoeddus, datblygu cerdyn prynu Cymru, cymorth o ran hyfforddiant y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi, a datblygu e-gaffael drwy cyfnewidcymru) a arweiniwyd gan Gwerth Cymru¹⁰, mae heriau sylweddol yn parhau i fodoli.

⁷ Gweler, er enghraifft, Gershon, P (2004), *Releasing resources to the frontline: independent review of public sector efficiency*

⁸ Audit Scotland (2009), *Improving public sector purchasing*, tudalen 28

⁹ Beecham, J (2006), *Y tu hwnt i Ffiniau: Gwasanaethau lleol sy'n canolbwyntio ar ddinasyddion i Gymru*

¹⁰ Mae'r rhain hefyd wedi cynnwys rhaglen caffael ar y cyd sy'n cynnwys prynu nwyddau categori a chymorth ar gyfer rhai prosiectau cydweithio sector cyhoeddus ar gyfer prynu rhwng awdurdodau lleol, megis Rhaglen Welliant Gydweithredol De-ddwyrain Cymru ar gyfer gofal cymdeithasol, ac o fewn y GIG, Addysg Bellach ac Addysg Uwch sydd wedi'u sefydlu dros y pum mlynedd diwethaf. Mae'r gronfa Buddsoddi i Arbed sy'n cael ei goruchwylio gan Fwrdd Rhaglen E&I wedi darparu adnoddau hefyd ar gyfer 60 o brosiectau gwella ar ffurf

Adroddodd Bwrdd Effeithlonrwydd ac Arloesi¹¹ Llywodraeth Cymru yn 2011, fod prinder arbenigwyr caffael, yn enwedig mewn awdurdodau lleol a gwendidau o ran drafftio manylebau a rheoli contractau.

- 2.8 Mae'r defnydd o e-offer ac adnoddau cyfnewidcymru wedi bod yn araf, ac mae hyn wedi creu blwch o ran gallu rhwng sefydliadau sydd wedi buddsoddi mewn atebion electronig a'r rhai nad ydynt wedi gwneud hynny (ac mae'r bwlch hwn hefyd yn lleihau'r tebygolrwydd o gydweithio). Adroddir hefyd: "Nad oes gan swyddogion caffael y dylanwad, yr hyder neu'r statws i herio a gyrru newid yn ei flaen".
- 2.9 Amlygodd Adolygiad McClelland o gaffael cyhoeddus ar gyfer Llywodraeth Cymru yn 2012 lawer o broblemau parhaus. Mewn adran ar 'allu caffael', edrychodd yr Adolygiad ar niferoedd staff o fewn swyddogaethau / adrannau caffael dynodedig, a lefelau sgiliau a chymwysterau'r staff hyn. Daw i'r casgliad, yn unol â meincnodau a ddatblygwyd mewn astudiaethau blaenorol, fod yng Nghymru "prinder adnoddau"¹² yn nhermau rhifyddol (er bod hyn yn amrywio ar draws y sector cyhoeddus¹³). Canfuwyd bod llai na thraean o staff caffael yn sector cyhoeddus Cymru yn aelodau o'r Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi (ac nid yw pob aelod wedi cymhwyso'n llawn). Daeth i'r casgliad fod sefyllfa'r swyddogaeth gaffael mewn perthynas â phrif weithredwyr a phenaethiaid cyllid mewn sefydliadau sector cyhoeddus yn cael effaith sylweddol ar eu heffeithiolrwydd. Yng Nghymru, mae'r sefyllfa hon yn amrywio.
- 2.10 Roedd rhanddeiliaid a gyfwelwyd fel rhan o'r rhaglen yn gyfarwydd â'r heriau hyn gan ddod i'r casgliad bod caffael yn y sector cyhoeddus yn wynebu tri angen cysylltiedig. Y rhain yw:

cysylltiad ar draws gwasanaethau cyhoeddus. Mae'r rhain wedi cynnwys prosiectau i sicrhau caffael gwell drwy gydweithio a chymhwyso ymagweddau gwell at brynu megis Gwasanaethau Iechyd Meddwl GIG sydd wedi datblygu cytundeb fframwaith o ddarparwyr gofal cymeradwy ar gyfer grŵp penodol o gleifion sydd wedi darparu system fwy effeithlon ar gyfer dod o hyd i ddarparwyr a chostau is fesul claf.

¹¹ Tasglu Caffael E&I (2011), *Prynu'n ddoethach ar adegau anodd*

¹² McClelland, J (2012), *Maximising the impact of Welsh procurement policy*, tudalen 29

¹³ Sonia McClelland fod gan y gwasanaethau iechyd a'r sectorau AB ac AU yr adnoddau gorau o ran niferoedd staff caffael yn berthynol i wariant, er nad oes gan Gwerth Cymru a'r awdurdodau lleol adnoddau digonol yn hyn o beth.

- Prinder staff caffael medrus o'u mesur yn erbyn cymhareb gwariant fesul aelod o staff fel y'i hamlinellir yn adroddiad McClelland (a grybwyllwyd gan un rhanddeiliad uwch ei fod "yn ymddangos yn eithaf cywir o ran fy mhrofiad yn y sector preifat");
- Bylchau sgiliau ymhlith staff caffael arbenigol a staff sydd ynghlwm wrth brynu nwyddau, gwaith neu wasanaethau fel rhan o rôl swydd ehangach. Ymhlith staff arbenigol, amlygwyd sgiliau o ran dyfarnu rheolaeth ôl-gontract, ymgysylltu parhaus â chyflenwyr a sgiliau arweinyddiaeth a rheolaeth fel bylchau. Ar gyfer staff anarbenigol, nodwyd bylchau o ran sgiliau caffael mwy sylfaenol (drafftio tendrau, contractio, asesu cynigion); a
- Statws cymharol isel o staff caffael arbenigol mewn sefydliadau sector cyhoeddus – yn nhyb rhanddeiliaid, mae angen heb ei fodloni i "annog arweinwyr sector cyhoeddus i fuddsoddi mewn caffael proffesiynol" a hefyd i "fanteisio ar weledigaeth a strategaeth y swyddogaeth gaffael ganolog". Nodwyd safle perthynol staff caffael yn erbyn staff cymorth arbenigol eraill mewn sefydliadau sector cyhoeddus, megis cyfrifwyr a chyfreithiwr hefyd yn fater allweddol: "Gallwch weld diwylliant sy'n amharod i gymryd risgiau'n datblygu... mae hyn i raddau helaeth gan fod swyddi gweithwyr caffael proffesiynol ar lefel is... nid oes unrhyw welededd o'r ystafell bwrdd".

2.11 Cytunodd pawb fod y rhain yn debyg o lesteirio cynnydd o ran newidiadau i ddarparu gwasanaethau, comisiynu cydweithredol a gwelliannau o ran sicrhau gwerth am arian o adnoddau cyhoeddus y mae eu hangen gan y sector cyhoeddus yng Nghymru.

Cynllun y rhaglen

2.12 Yn 2010, cyflwynodd Gwerth Cymru gynnig i Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru am gyllid Cronfa Gymdeithasol Ewrop ar gyfer rhaglen HGT i gynyddu capasiti, gallu a chydabyddiaeth o ran arbenigwyr caffel. Mae HGT yn rhaglen gwerth £11 miliwn o hyfforddiant a chyllid wedi'i dargedu sy'n perthyn i Flaenoriaeth 4

rhaglen Ardal Gydyfeirio Cronfa Gymdeithasol Ewrop. Nod Blaenoriaeth 4 yw: “Gwella effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd gwasanaethau cyhoeddus yn y rhanbarth” ac mae iddi ddwy thema, sef:

- Trawsnewid gwasanaethau cyhoeddus drwy gydweithio mwy effeithiol: nod y thema hon yw ailgynllunio gwasanaethau cyhoeddus i’w gwneud yn fwy effeithlon, effeithiol ac ymatebol i’r cymunedau y maent yn eu gwasanaethau. Mae cynorthwyo caffael cydweithredol yn rhan ganolog o’r thema hon, gan gynnwys annog atebion caffael electronig ac felly hefyd gweithredu arferion caffael addas.
- Adeiladu capasiti sectorau gwasanaethau cyhoeddus i gyflwyno gwasanaethau o ansawdd uwch: nod y thema hon yw datblygu sgiliau a chapasiti’r gweithlu gwasanaeth cyhoeddus. Mae hyn yn cynnwys mynd i’r afael â blychau sgiliau, datblygu sgiliau arweinwyr a rheolwyr, ac atgyfnerthu capasiti partneriaid cymdeithasol¹⁴.

2.13 Mae Cynllun Busnes diwygiedig rhaglen HGT yn amlinellu mai ei nod yw cynorthwyo gwaith Grŵp Arwain Gwasanaethau Cyhoeddus a Bwrdd Caffael Llywodraeth Cymru yn ogystal â mynd i’r afael â’r materion a godwyd ers dechrau’r rhaglen yn adroddiad McClelland yn ymwneud â bylchau a phrinder sgiliau a phroffil arbenigwyr caffael cyhoeddus¹⁵.

2.14 Mae i’r rhaglen bum cainc:

- a. Codi ymwybyddiaeth ymhlith arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus: bydd hyn yn dechrau yn 2013, a bydd yn cynnwys cyflwyno gweithdai, cynadleddau a chyfarfodydd gydag uwch arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus yn canolbwyntio ar godi eu hymwybyddiaeth am rôl ac arwyddocâd gweithwyr caffael proffesiynol (a chysylltu hyn â nodau

¹⁴ Llywodraeth Cynulliad Cymru (2009), *Cronfeydd Strwythurol Ewropeaidd 2007-2013 Fframwaith Strategol: Moderneiddio a gwella Ansawdd ein Gwasanaethau Cyhoeddus (Creu’r Cysylltiadau)*, tudalen 4 - 5

¹⁵ Gwerth Cymru (2012), *Cynllun Busnes Prosiect: Defnyddio Doniau Cymru i Wella’r Byd Caffael (fersiwn 5)*

gwleidyddol / polisi penodol y gallai fod ganddynt, megis cydweithio a chydwasanaethau). Bydd pedair prifysgol o Gymru ynghlwm wrth ddatblygu hyn: Morgannwg, Bangor, Abertawe a Chaerdydd.

- b. Datblygu sgiliau a gallu staff gwasanaethau cyhoeddus sy'n bodoli eisoes: mae i'r Gainc hon amrywiaeth o gyrsiau byr wedi'u hariannu sy'n canolbwyntio ar faterion o berthnasedd penodol i weithwyr caffael proffesiynol sy'n bodoli eisoes (er enghraifft, effaith y Rheoliadau Ewropeaidd diwygiedig) ers diwedd 2010.
- c. Cyflwyno Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant (TPEP): mae hyn wedi cynnig rhaglen datblygu tair blynedd ar gyfer hyd at 24 o hyfforddeion sy'n cynnwys uchafswm o dri secondiad ar gyfer yr hyfforddeion mewn sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru (a amlinellodd achos busnes a phrosiect i'r hyfforddeion eu cwblhau tra maent ar secondiad) ers haf 2011. Yn ystod y rhaglen, mae hyfforddeion yn cwblhau set o gyrsiau hyfforddiant ategol: Prince 2 ar lefel ymarferydd a lefel sylfaenol, achredu'r Sefydliad Dysgu a Rheoli (ILM) o lefel 3 hyd at 5, a lefel 4 (Diploma Sylfaen), lefel 5 (Diploma Uwch) a lefel 6 (Diploma Graddedig) Astudiaethau Proffesiynol y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi.
- d. Cyflymu ac ymestyn rhoi e-gaffael ar waith: mae'r gainc hon yn sicrhau bod cyllid ar gael i sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru ar gyfer datblygu eu galluoedd e-gaffael. Mae sefydliadau cymwys yn cyflwyno cynigion i Gwerth Cymru am gyllid i dalu am reoli prosiectau ac arbenigedd arall er mwyn caniatáu rhoi offer e-gaffael safonol ar waith.
- e. Nodi ymagweddau arloesol at wella caffael: bydd y gainc hon yn dechrau yn 2014. Bydd yn rhoi ymagweddau newydd ar brawf i wella caffael (er enghraifft, cydweithio â'r trydydd sector). Bydd pedair prifysgol yng Nghymru ynghlwm wrth ddatblygu'r ymagweddau hyn: Morgannwg, Bangor, Abertawe a Chaerdydd. Bydd hyn hefyd yn gysylltiedig â strategaeth arloesi newydd Llywodraeth Cymru sy'n cynnwys adran ar gaffael ym maes sector cyhoeddus.

2.15 Mae 2.15 yn manylu ar dargedau presennol Cronfa Gymdeithasol Ewrop ar gyfer y rhaglen hon ac ar gyflawniadau hyd yn hyn.

Table 1 Targedau'r rhaglen HGT

Dangosyddion Blaenoriaeth 4 Cronfa Gymdeithasol Ewrop	Targedau ar gyfer rhaglen HGT	Cynnydd hyd yn hyn
Allbynnau		
Cyfanswm cyfranogwyr (cyflogedig) ¹⁶	1,396	328
Cyfranogwyr benywaidd – Cainc 2	52%	57%
Grŵp ymyrraeth allweddol (Cainc 2): <i>Rheolwyr gwasanaethau cyhoeddus</i> <i>Gweithlu gwasanaethau cyhoeddus</i>	50% 50%	<i>Anhysbys</i>
Mentrau lledaenu ¹⁷	20	4
Cyflogwyr a gynorthwywyd neu a gafodd gymorth ariannol (drwy leoliadau Cainc 3) ¹⁸	68	75
Prosiectau sy'n cyflwyno hyfforddiant arbenigol ym maes datblygu cynaliadwy (y rhaglen hon yn gyfan gwbl)	1	0
Canlyniadau		
Cytundebau cydweithredol rhwng cyrff gwasanaethau cyhoeddus ¹⁹	10	0
Strategaethau isranbarthol ar gyfer cynllunio a datblygu'r gweithlu (y rhaglen hon yn gyfan gwbl)	1	0
Strategaethau dysgu a datblygu sefydliadol (y rhaglen hon yn gyfan gwbl)	15	0
Cyfranogwyr yn cwblhau cyrsiau - Cyflogedig ²⁰ Grwpiau ymyrraeth allweddol: <i>Rheolwyr gwasanaethau cyhoeddus</i> <i>Gweithlu gwasanaethau cyhoeddus</i> <i>Cyfranogwyr benywaidd</i>	1,047 50% 50% 52%	743
Lleoliadau secondiadau	72	29

2.16 Mae'n dangos bod y rhaglen wedi cyflawni nifer y cyflogwyr i'w cynorthwyo neu eu cefnogi a'i bod ar y trywydd cywir i gyflawni nifer y cyfranogwyr sy'n cwblhau cyrsiau. Mae lleoliadau secondiadau ar eu

¹⁶ Mae'r ffactor hon yn ymwneud â nifer y staff gwahanol sydd wedi cael hyfforddiant ac sydd wedi mynd i weithdai a chyfarfodydd.

¹⁷ Mae hyn yn cynnwys digwyddiadau 'Ar agor i Fusnes' y mae Gwerth Cymru yn eu cynnal, a chyfarfodydd 'Grŵp Llywio Caffael Corfforaethol' sy'n cynnwys Penaethiaid Caffael o bob sefydliad sector cyhoeddus yng Nghymru.

¹⁸ Nifer y cyflogwyr sydd wedi manteisio ar y rhaglen HGT yw hyn (pob cainc).

¹⁹ Nod rhai o'r prosiectau a gyflwynir gan hyfforddeion Cainc 3 yw datblygu cytundebau ar y cyd rhwng sefydliadau sector cyhoeddus (contract fframwaith, fel arfer).

²⁰ Mae WEFO wedi cytuno bod y ffactor hon yn ymwneud â'r nifer cyffredinol o gyrsiau hyfforddiant, gweithdai a chyfarfodydd a ddilynir.

hól hi braidd ond dylent fod ar y trywydd cywir gan y bydd carfan bellach o hyfforddeion yn ddiweddarach eleni. Mae cyfanswm y cyfranogwyr yn is o lawer na'r disgwyl. Efallai y bydd hyn yn adlewyrchu'r anawsterau y soniodd tîm y rhaglen amdanynt o ran cipio rhai cyfranogwyr cymwys yng nghyfarfodydd Cainc 2 i wella prynu ar y cyd. Efallai hefyd ei fod oherwydd nad yw llawer o staff caffael anarbenigol wedi cymryd rhan mewn hyfforddiant Cainc 2 hyd yn hyn. Dylai gweithgareddau lledaenu gynyddu wedi i Gainc 1 ddechrau.

Mentrau cysylltiedig

2.17 Mae Gwerth Cymru wedi cyflwyno mentrau cysylltiedig ac ategol dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf. Y rhain yw:

- Datblygu, cyflwyno a chyllido hyfforddiant: Mae tîm polisi Gwerth Cymru wedi datblygu set o gyrsiau hyfforddiant byr wedi'u bwriadu i'w cyflwyno i'r gweithlu caffael sector cyhoeddus yng Nghymru ac yn ymwneud â phynciau sy'n benodol i Gymru gan gynnwys Cyfarwyddbau Caffael yr UE, Cronfa Ddata Gwybodaeth am Gymwysterau Cyflenwyr (SQulD), a Buddion Cymunedol. Mae'r cyrsiau hyn ar gael i'r gweithlu caffael cyhoeddus yn rhad ac am ddim. Mae Gwerth Cymru hefyd yn cynnig cymhorthdal 42% i ryw 20 o staff caffael sector cyhoeddus bob blwyddyn er mwyn ymgymryd â chymwysterau proffesiynol y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi. Mae Gwerth Cymru wedi meddu ar gontract hefyd â darparwr hyfforddiant arbenigol - PMMS - i gyflwyno rhaglen o gyrsiau byr mewn sgiliau caffael cyffredinol, megis trafod a rheoli cadwyni cyflenwi. Mae'r darparwr hyfforddiant hwn wedi bod ar gael er 2003 ac mae'n cyflwyno'r cyrsiau hyn i sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru mewn ymateb i'w hanghenion sgiliau. Mae'r contract hwn yn cael ei aildendro ar hyn o bryd. Mae'r cyrsiau hyfforddiant ar gael yng Nghainc 2 hefyd.
- Datblygu fframwaith cymwysedd ar gyfer y proffesiwn: dros y flwyddyn ddiwethaf, mae Gwerth Cymru wedi bod yn gweithio gyda Phrifysgol

Morgannwg i ddatblygu fframwaith cymhwysedd ar gyfer y proffesiwn caffael. Mae hyn yn adeiladu ar fframwaith Gwasanaeth Caffael y Llywodraeth drwy ychwanegu cymwyseddau i fynd i'r afael â phryderon mewn adroddiadau strategol allweddol²¹ a phwyslais cynyddol ar sgiliau penodol y mae eu hangen i weithio yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Mae'r fframwaith cymhwysedd hwn wedi llywio'r broses dendro ar gyfer gofynion hyfforddiant allanol newydd Gwerth Cymru (y mae PMMS yn ei dal ar hyn o bryd).

- Cynllunio ac ymgymryd â 'gwiriad addasrwydd' o bob sefydliad sector cyhoeddus yng Nghymru: nod y prosiect dwy flynedd hwn, sydd ar ganol cam tendro ar hyn o bryd, yw ymgymryd â 'gwiriadau addasrwydd' o'r arferion caffael ym mhob sefydliad sector cyhoeddus yng Nghymru (gan ddechrau gydag awdurdodau lleol a Byrddau Iechyd GIG fel y rhai sy'n gwario'r mwyaf). Caiff y gwiriadau addasrwydd eu seilio ar fodel gallu a ddatblygwyd gan Gwerth Cymru. Mae'r model hwn yn amlinellu ble y dylai pob sefydliad sector cyhoeddus fod arni mewn perthynas ag wyth maes perfformiad. Y rhain yw: arwain a llywodraethu caffael; strategaeth ac amcanion caffael; diffinio'r angen cyflenwi; strategaethau nwyddau / prosiectau a chaffael cydweithredol; rheoli contractau a chyflenwyr; prosesau a systemau prynu allweddol; pobl; a rheoli perfformiad.

Crynodeb o bwyntiau allweddol

2.18 Mae'n amlwg:

- Bod gwella caffael yn fater allweddol i wasanaethau cyhoeddus yng Nghymru ac mae'n tanategu cynnydd tuag at fwy o gydweithio a rhannu gwasanaethau yn ogystal â chynyddu gwerth am arian a sicrhau effeithlonrwydd ac arbedion;
- y cydnabyddir bod bylchau a phrinder o ran sgiliau'n ymwneud â chaffael yn bodoli yn y sector cyhoeddus cyfan ond yn enwedig mewn awdurdodau lleol sy'n lleihau'r gallu i ymateb i'r heriau hyn;

²¹ Gan gynnwys McClelland, J (2012), *Maximising the impact of Welsh procurement policy* a Llywodraeth Cymru (2009), *Ymchwil Gyfle Rhwystrau i Gaffael*

- y disgwylir i raglen HGT fynd i'r afael â rhai o'r heriau hyn yn ei phum cainc brosiect ochr yn ochr â'r gwaith parhaus a arweinir gan Gwerth Cymru a thrwy gydweithio a chonsortia sy'n bodoli eisoes;
- Bod y rhaglen ar y trywydd cywir yn gyffredinol i gyflawni'r rhan fwyaf o dargedau Cronfa Gymdeithasol Ewrop sydd wedi'u pennu'n amod cyllid Cronfa Gymdeithasol Ewrop tuag at y rhaglen. Mae angen rhywfaint o weithredu i gynnwys mwy o staff caffael arbenigol ac anarbenigol yn hyfforddiant Cainc 2.

3 Cainc 2: Cyrsiau a chyfarfodydd hyfforddiant

3.1 Mae'r bennod hon yn amlinellu'r canfyddiadau am Gainc 2 y rhaglen hon. Yn gyntaf, ar sail gwybodaeth reoli am y rhaglen, mae'n dadansoddi'r buddiolwyr a'r cyfleoedd hyfforddiant a gweithdai yr ymgwymerwyd â nhw fel rhan o'r gweithgaredd hwn (mae'r un olaf yn uwch o lawer gan fod pobl yn manteisio ar gyfleoedd dysgu lluosog); yn ail, mae'n cyflwyno canfyddiadau o arolwg a anfonwyd at bob buddiolwr Cainc 2 ar gyflwyno'r hyfforddiant a sut y gellid ei wella, pam y cymerodd pobl ran, ac unrhyw effaith y mae'r hyfforddiant wedi'i chael ar eu sgiliau a'u gwybodaeth a pha effaith y mae hyn wedi'i chael yn y gweithle.

Datblygu a rheoli'r hyfforddiant a'r gweithdai

- 3.2 Darparwyd cymysgedd o gyrsiau hyfforddiant, gweithdai a chyfarfodydd yng Nghainc 2. Mae staff ym mhob sefydliad sector cyhoeddus yn yr Ardal Gydgyfeirio ynghyd â'r sefydliadau sydd wedi'u lleoli y tu allan i'r ardal hon sy'n ymgymryd â gwaith sy'n fanteisiol i'r Ardal Gydgyfeirio yn gymwys i gymryd rhan. Ceir tri math o gyfle hyfforddiant a gynigiwyd o dan Gainc 2.
- Rhaglen o gyrsiau byr²² wedi'u cyflwyno gan PMMS. Mae'r sefydliad hyfforddiant hwn wedi dal contract â Gwerth Cymru i gynnig cyfleoedd hyfforddiant i sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru er 2003. Nod y cyrsiau hyn yw darparu sgiliau allweddol ar gyfer staff yn y sector cyhoeddus sy'n berthnasol i'w rôl ym maes caffael. Mae'r cyrsiau hyn yn costio rhwng £1,200 a £1,500 a chânt eu cyflwyno yn y gweithle neu mewn lleoliad gerllaw. O dan Gainc 2, mae'n rhaid i'r sefydliad sector cyhoeddus dalu £50 am bob dysgwr (ystyrir mai wyth dysgwr yw'r

²² Mae'r cyrsiau a ganlyn yn rhan o'r rhaglen hon: Ymwybyddiaeth Fasnachol; Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006; Cynnal Trafodaeth Gystadleuol; Rheoli Contractau (a gynigir dros un neu ddau ddiwrnod); Cyfarwydddebau Caffael yr UE – Rhagarweiniad i Gyfarwydddeb Sector Cyhoeddus 2004 a Dyfarniad Dethol a Chontractio Cyflenwyr sy'n Cydymffurfio â Rheoliadau Ewropeaidd yr UE; Archwilio Telerau ac Amodau; Fframweithiau a Chystadlaethau Bach; Rhagarweiniad i'r Cwrs Caffael; Rheoli Cadwyni Cyflenwi (1 diwrnod); Polisi Caffael; Ysgrifennu Manylebau; Gwerthuso; Hyfforddiant adeiladu, hyfforddiant Gwahaniaethau'r GIG; Rhagarweiniad i Drafod.

lleiafswm er mwyn i'r cwrs fynd rhagddo) ac mae rhaglen HGT yn talu'r gweddill. Mae'n rhaid i'r sefydliad sector cyhoeddus dalu costau teithio staff os caiff lleoliad allanol ei ddefnyddio;

- Rhaglen o gyrsiau²³ a ddatblygwyd gan dîm polisi Gwerth Cymru sy'n canolbwyntio ar bynciau o berthnasedd penodol i weithlu caffael y sector cyhoeddus yng Nghymru. Datblygwyd y rhain gan Gwerth Cymru mewn ymateb i fylchau tybiedig yn y maes hwn. Cynigiwyd cyrsiau Gwerth Cymru yn rhad ac am ddim i sefydliadau sector cyhoeddus cyn i raglen HGT ddechrau ac maent yn parhau i fod yn rhad ac am ddim. Cynigir y rhain gan Gwerth Cymru;
- Trafodwyd unrhyw gyfarfodydd yn cynnwys staff caffael yn y sector cyhoeddus (a fyddai'n fanteisiol i'r Ardal Gydyfeirio). Yn ymarferol, bu'n her rhoi tystiolaeth o ddilysrwydd y cyfarfodydd hyn mewn sefydliadau ar wahân i Gwerth Cymru. Hawliwyd costau am gyfanswm o 40 math o gyfarfodydd gwahanol. Mae rheolwyr rhaglen yn sôn bod y cyfarfodydd hyn yn ymwneud â chodi ymwybyddiaeth ac addysgu staff ynghylch blaenoriaethau polisi allweddol newydd ac, fel y cyfryw, maent yn unol â nodau ehangach y rhaglen.

3.3 Trafodwyd unrhyw gyfarfodydd yn cynnwys staff caffael yn y sector cyhoeddus (a fyddai'n fanteisiol i'r Ardal Gydyfeirio). Yn ymarferol, bu'n her rhoi tystiolaeth o ddilysrwydd y cyfarfodydd hyn mewn sefydliadau ar wahân i Gwerth Cymru. Hawliwyd costau am gyfanswm o 40 math o gyfarfodydd gwahanol. Mae rheolwyr rhaglen yn sôn bod y cyfarfodydd hyn yn ymwneud â chodi ymwybyddiaeth ac addysgu staff ynghylch blaenoriaethau polisi allweddol newydd ac, fel y cyfryw, maent yn unol â nodau ehangach y rhaglen. Hysbysebodd y rhaglen y cyfleoedd hyfforddiant hyn gan ddefnyddio "cyfrwng arferol" y bwletin wythnosol sy'n cael ei gylchredeg ymysg staff y sector cyhoeddus yng Nghymru a gwefan gwerthwchigymru. Cysylltodd

²³ Cyflwynwyd cyfanswm o 24 o gyrsiau byr a gynlluniwyd gan Gwerth Cymru o dan Gainc 2 yn cwmpasu'r pynciau a ganlyn: Buddion cymunedol; Cronfa Ddata Wybodaeth am Gymwysterau Cyflenwyr; hyfforddiant mewn offer e-gaffael eraill sy'n benodol i Lywodraeth Cymru; caffael cyhoeddus a'r Gymraeg.

Gwerth Cymru â phenaethiaid Caffael ym mhob sefydliad sector cyhoeddus yng Nghymru hefyd a gofynnwyd iddynt awgrymu aelodau o staff a allai fod yn addas ar gyfer yr hyfforddiant hwn; nid yw'n glir p'un a gynhaliwyd proses ffurfiol o asesu anghenion sgiliau eu staff. Yn wreiddiol, bwriad y rhaglen oedd cynnig rhaglen y cwrs PMMS byr ond daeth i'r amlwg ar gam cynnar, nad oedd niferoedd yn manteisio ar raglen y cwrs PMMS byr i'r lefel a ddisgwylwyd. Tybir mai'r rheswm am hyn yw bod y rhan fwyaf o sefydliadau sector cyhoeddus eisoes wedi manteisio ar y cyfleoedd hyfforddiant hyn cyn i raglen HGT ddechrau yr oedd hyn. Mae ychydig o gyfweleion (rheolwyr llinell, y rhai sy'n derbyn grantiau a rhanddeiliaid) wedi sôn nad ydynt yn gwbl ymwybodol o'r hyn a ddarperir yn y rhaglen a pha un a yw'r rhaglen yn adlewyrchu anghenion hyfforddiant ond deellir bod proses sefydlu'r rhaglen yn cynnwys ymgynghori helaeth yn y sector.

Cyrsiau a phresenoldeb

3.4 Mae rhestr gyflawn o'r cyrsiau, gweithdai a'r cyfarfodydd ar gael yn Atodiad 2 a nodir nifer y mynychwyr cymwys ym mhob un. Mae'r tabl yn Atodiad 2 yn dangos:

- bod ystod amrywiol o gyrsiau hyfforddiant ar gael sy'n cwmpasu'r ystod ddisgwyliedig o wybodaeth a sgiliau y mae eu hangen, ac mae rhai ohonynt yn canolbwyntio i raddau helaethach ar wybodaeth yn hytrach nag ar sgiliau ac i'r gwrthwyneb;
- bod y cyfarfodydd a'r gweithdai yn cwmpasu grwpiau gwaith/prosiect, fforymau, grwpiau trafod, grwpiau defnyddwyr a sgysiau un-wrth-un. Nid yw'n bosibl dirnad o'r teitlau i ba raddau y byddai pob un o'r rhain yn darparu gwybodaeth a sgiliau perthnasol neu'n cyfrannu at gaffael ar y cyd.

3.5 Mae'r 328 o fuddiolwyr wedi mynychu cyfanswm o 743 o gyrsiau, gweithdai a chyfarfodydd hyfforddiant. Felly ar gyfartaledd, mae pob buddiolwr wedi mynd i 2.3 o ddigwyddiadau hyfforddiant cymwys. Amcangyfrifodd adroddiad McClelland fod cyfanswm o 419 o staff

caffael cyfwerth ag amser llawn ar draws Cymru gyfan (h.y. gan gynnwys y sefydliadau hynny y tu allan i'r Ardal Gydgyfeirio)²⁴. Ar sail y rolau y soniwyd amdanynt gan y rhai a fynychodd (gweler 3.3.7 isod), mae rhyw draean ohonynt wedi cymryd rhan. Mae'r rhai mewn rolau caffael anarbenigol sydd wedi mynychu (160) yn gyfran fach iawn o'r staff hyn yn y sector cyhoeddus sy'n gyfrifol am gomisiynu gwaith a gwasanaethau.

Cyrsiau hyfforddiant:

- 3.6 Cyflwynwyd 18 o gyrsiau gan PMMS (o'u rhaglen o gyrsiau byr) a chyflwynwyd 24 o gyrsiau gan staff Gwerth Cymru. Cafwyd 403 o fynychwyr ar y cyrsiau hyn. Y cwrs a fanteisiwyd arno gan amlaf yw Cyfarwydddeb Gaffael yr UE y mae 59 o gyfranogwyr wedi cymryd rhan ynddo, a'r ail un mwyaf poblogaidd yw Cronfa Ddata Gwybodaeth am Gymwysterau Cyflenwyr (SQuID) y mae cyfanswm o 34 o gyfranogwyr wedi cymryd rhan ynddo.

Cyfarfodydd yn cynwys gweithdai a grwpiau:

- 3.7 Cafwyd 39 o gyfarfodydd gwahanol yn cynnwys 340 o fynychwyr a hawliwyd costau ar gyfer y rhain o dan Gainc 2. Y cyfarfodydd a fynychwyd gan amlaf oedd y Digwyddiad Ar Agor i Fusnes lle yr oedd 56 o gyfranogwyr a chyfarfod y 'Bwrdd Effeithlonrwydd ac Arloesi – Gweithdy Arbedion' lle y cafwyd 45 o gyfranogwyr.

Nodweddion buddiolwyr

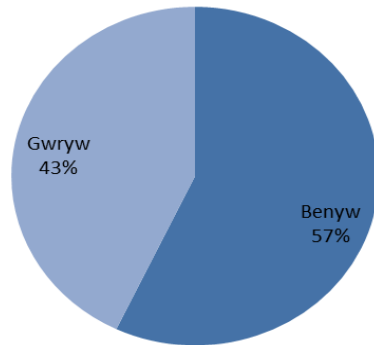
- 3.8 Mae'r adran hon yn dadansoddi cronfa ddata'r rhaglen ac mae yno fanylion am y 328 o fuddiolwyr yng Nghainc 2²⁵.
- 3.9 Roedd mwy o fuddiolwyr benywaidd o ran y rhaglen nag o rai gwrywaidd – roedd menywod yn cyfrif am 57% o fuddiolwyr. Fodd bynnag, mae benywod yn cyfrif am gyfran fwy o faint o'r gweithlu

²⁴ McClelland, J (2012), *Maximising the impact of Welsh procurement policy*, tudalen 28

²⁵ Daw'r data hwn o gronfa ddata'r rhaglen ar 2 Ebrill 2013.

sector cyhoeddus yng Nghymru (63%) nag o wrywod²⁶; felly efallai na fydd hyn yn annisgwyl.

Ffigur 1: Rhywiau'r buddiolwyr

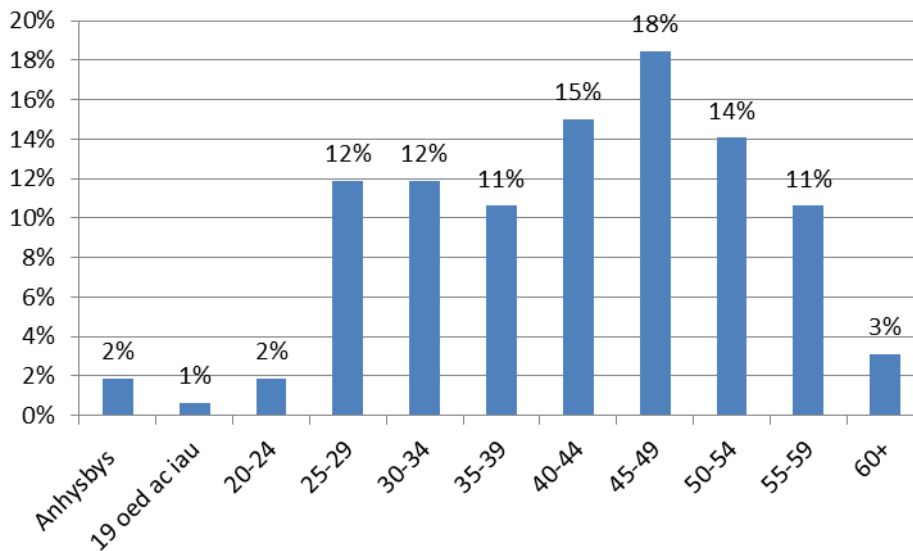


Oedran

3.10 Roedd y buddiolwyr yn amrywio o ran oedran rhwng 18 a 62 oed.

Roedd 15% o'r buddiolwyr o dan 30 oed ac felly ar gamau cyntaf eu gyrfaedd. Roedd hanner (56%) y buddiolwyr ar ganol eu gyrfaedd (rhwng 30 a 49 oed) er bod bron i draean ohonynt (28%) yn nes at ddiwedd eu gyrfaedd (dros 50 oed).

Ffigur 2 Buddiolwyr fesul oedran²⁷



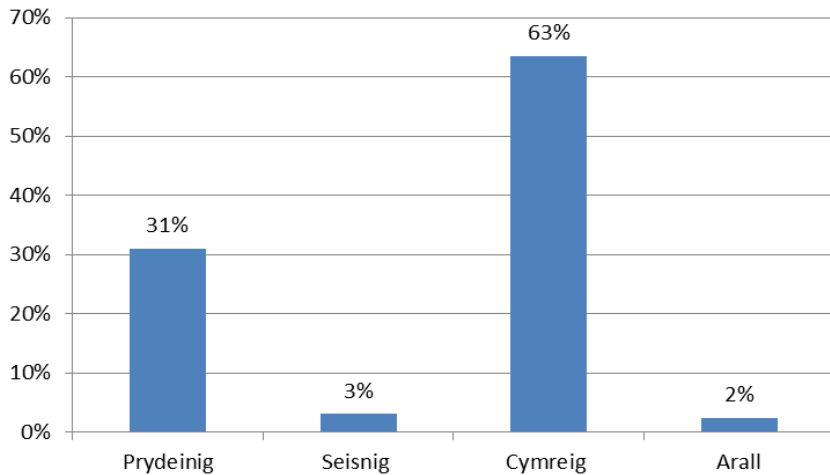
Ethnigrwydd

²⁶ O Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth 2012, canran yr holl weithwyr a gyflogir yn y sector cyhoeddus

²⁷ Felly roedd hi o 31 Rhagfyr 2012.

3.11 Nododd bron i ddau draen o'r buddiolwyr (63%) mai Cymreig oedd eu hunaniaeth. Yr ail grŵp mwyaf oedd Prydeinig (31%). Ychydig iawn a ddisgrifiai eu hunain fel Du neu o Leiafrif Ethnig.

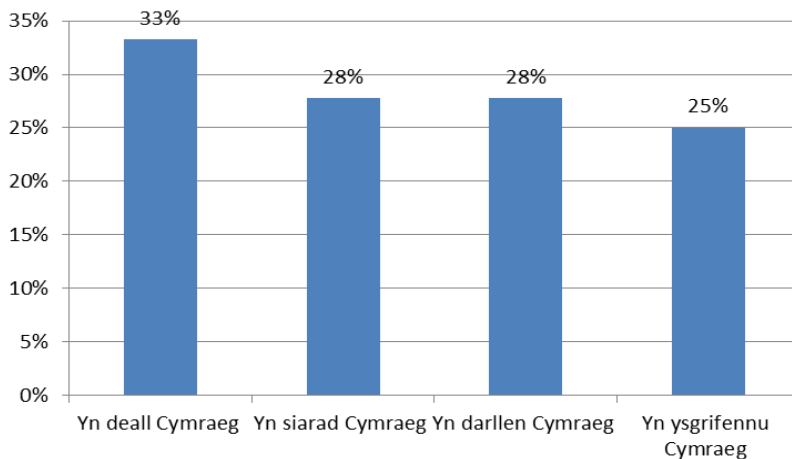
Ffigur 3: Ethnigrwydd buddiolwyr



Hyfedredd yn y Gymraeg

3.12 Ni allai'r mwyafrif o'r buddiolwyr ddeall, siarad, darllen nac ysgrifennu Cymraeg. O'r rhai a oedd yn gwybod rhywfaint o Gymraeg, 33% a allai ei deall, a gallai ychydig llai na hynny (28%) ei siarad a/neu ei darllen. Gallai rhyw chwarter ohonynt ysgrifennu Cymraeg. Yng nghyfrifiad 2011, 19% o'r boblogaeth yng Nghymru a oedd yn siarad Cymraeg (nid oes unrhyw ddata wedi'i gyhoeddi am ysgrifennu a darllen).

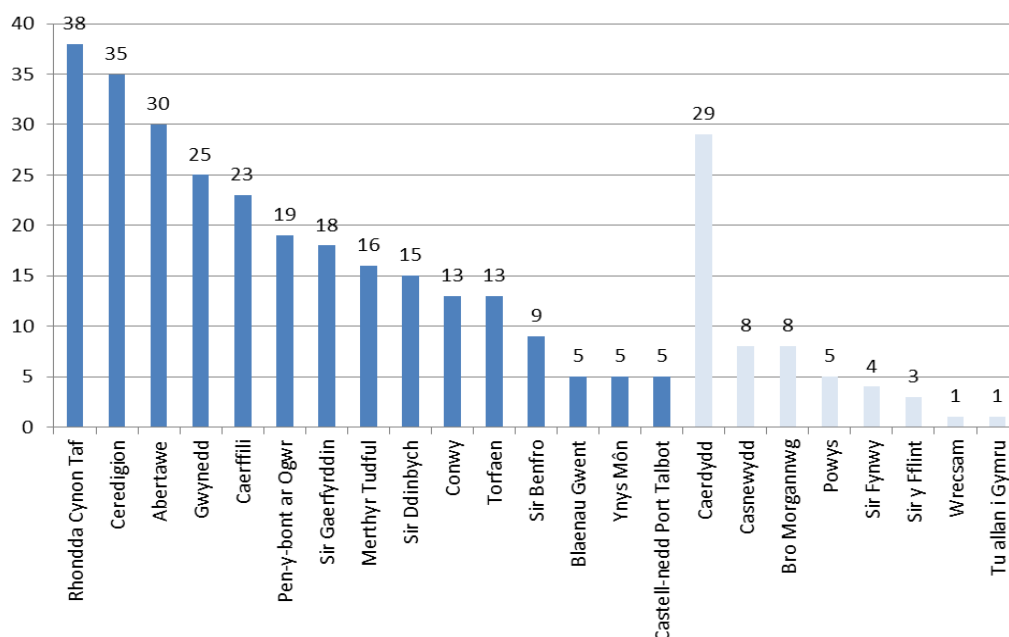
Ffigur 4: Hyfedredd buddiolwyr o ran y Gymraeg



Lleoliad

3.13 Daeth buddiolwyr yr hyfforddiant o bob ardal awdurdod lleol yng Nghymru, gan gynnwys y rhai nad ydynt yn yr Ardal Gyddyfeirio (wedi'u dangos mewn glas golau). Rhondda Cynon Taf a Cheredigion a roddodd y nifer fwyaf o gyfranogwyr, yn cyfrif am bron i chwarter o'r holl fuddiolwyr. Rhoddodd saith ardal awdurdod lleol (Blaenau Gwent, Ynys Môn, Castell-nedd Port Talbot, Powys, Sir Fynwy, Sir y Fflint ac Wreccsam) bum neu lai o'r buddiolwyr. Roedd un buddiolwr o'r tu allan i Gymru.

Ffigur 5: Nifer y buddiolwyr mewn ardaloedd awdurdod lleol yng Nghymru²⁸



3.14 Mae Ffigur 5 yn dangos dadansoddiad o leoliad buddiolwyr

hyfforddiant o'u cymharu â dosbarthiad staff a gyflogir yn y sector cyhoeddus ym mhob ardal awdurdod lleol. Mewn rhai awdurdodau lleol, ceir niferoedd sy'n uwch o lawer na'r disgwyl (er enghraifft, Ceredigion a Gwynedd) ac mae nifer y buddiolwyr yn is o lawer na'r disgwyl yn achos ychydig ohonynt (er bod y gwahaniaethau yma'n llai ac roeddent mewn ardal y tu hwnt i'r Ardal Gydyfeirio, yn bennaf).

Table 2: Buddiolwyr mewn ardaloedd awdurdod lleol.

Awdurdod Lleol	Nifer y buddiolwyr	Cyfanswm y buddiolwyr	% y gweithlu sector cyhoeddus ²⁹	Gwahaniaeth o ran pwyntiau canran
Ardaloedd awdurdodau lleol yr Ardal Gydyfeirio				
Rhondda Cynon Taf	38	12%	8%	4%
Ceredigion	35	11%	3%	8%
Abertawe	30	9%	8%	1%
Gwynedd	25	8%	4%	4%
Caerffili	23	7%	5%	2%

²⁸ Amlygwyd ardaloedd nad ydynt yn rhai cydgyfeirio mewn glas golau

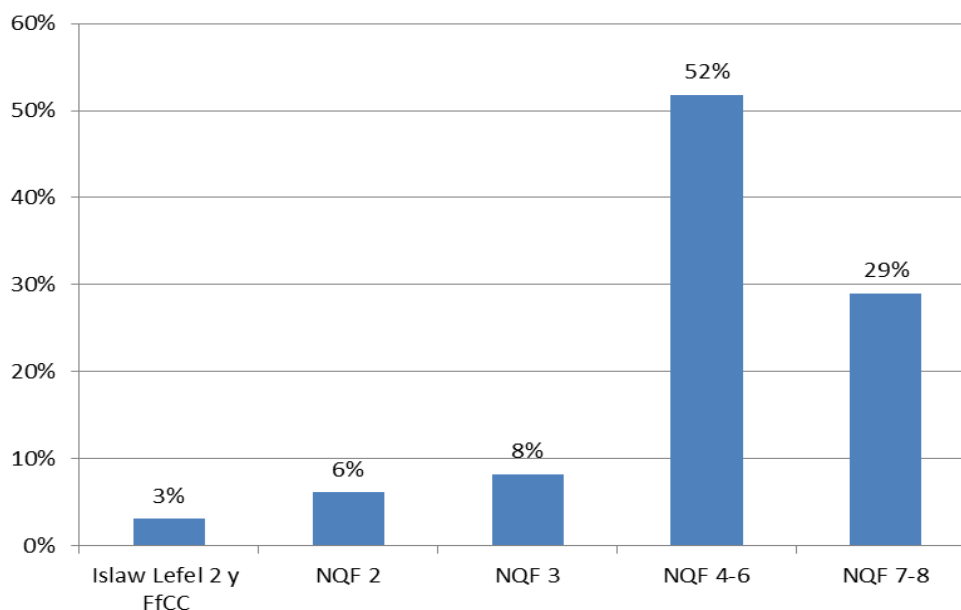
²⁹ O Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth 2012, canran yr holl weithwyr a gyflogir yn y sector cyhoeddus yng Nghymru ym mhob ardal awdurdod lleol

Awdurdod Lleol	Nifer y buddiolwyr	Cyfanswm y buddiolwyr	% y gweithlu sector cyhoeddus ²⁹	Gwahaniaeth o ran pwyntiau canran
Pen-y-bont ar Ogwr	19	6%	4%	1%
Sir Gaerfyrddin	18	5%	7%	-1%
Merthyr Tudful	16	5%	2%	3%
Sir Ddinbych	15	5%	4%	1%
Conwy	13	4%	4%	-
Torfaen	13	4%	4%	-
Sir Benfro	9	3%	3%	-1%
Blaenau Gwent	5	2%	2%	-1%
Ynys Môn	5	2%	2%	-1%
Castell-nedd Port Talbot	5	2%	4%	-2%
<i>Ardaloedd awdurdodau lleol y tu hwnt i'r Ardal Gydyfeirio</i>				
Caerdydd	29	9%	13%	-4%
Casnewydd	8	2%	5%	-2%
Bro Morgannwg	8	2%	3%	-1%
Powys	5	2%	4%	-3%
Sir Fynwy	4	1%	3%	-2%
Sir y Fflint	3	1%	4%	-3%
Wrecsam	1	0%	4%	-4%
Tu allan i Gymru	1	0%		
Cyfansymiau	328	100%	100%	-

Lefel gymhwyster bresenno

- 3.15 Ychydig dros hanner (53%) o'r buddiolwyr a oedd â chymhwyster ar lefelau 4-6 y Fframwaith Cymwysterau Cenedlaethol (FfCC), ac roedd bron i draean (30%) wedi cymhwyso hyd at Lefel 7 neu 8 y FfCC. Ychydig iawn o fuddiolwyr a oedd â chymwysterau ar Lefel 3 (8%), Lefel 2 (6%), neu islaw Lefel 2 (3%) y FfCC.
- 3.16 Roedd buddiolwyr benywaidd yn fwy tebygol na gwrywod i fod â Lefel 3 neu is ar y FfCC (20% o'u cymharu â 12%), ac roedd dynion yn fwy tebygol o fod â chymhwyster uwchben Lefel 7 y FfCC (34% o'u cymharu â 26%). Ni soniodd chwe buddiolwr am eu lefel uchaf o gymhwyster.

Ffigur 6: Cymhwyster lefel uchaf y buddiolwyr, cyn ymyrraeth



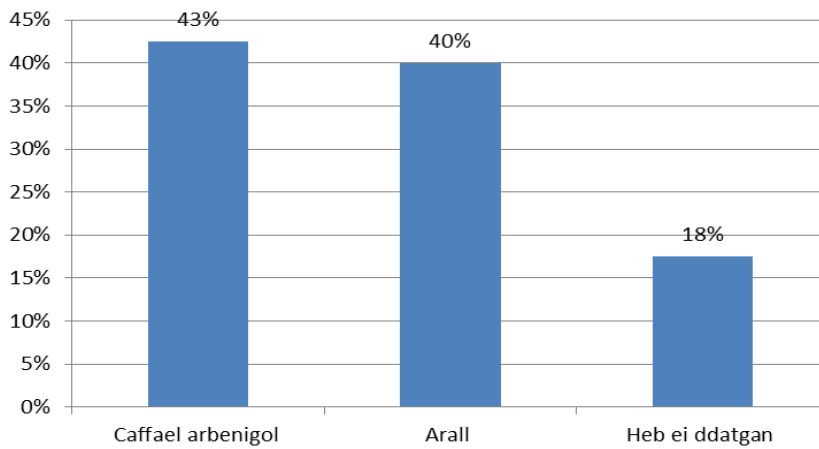
Rôl swyddi

3.17 Ychydig dros ddwy ran o bump (43%) o'r buddiolwyr a oedd wedi'u cyflogi mewn rôl waith â swyddogaeth gaffael arbenigol³⁰. Roedd yr arbenigwyr hyn yn amrywio o ran lefelau eu hawdurdod o gynorthwyr, i reolwyr a phenaethiaid caffael. Fodd bynnag, nid oedd yn bosibl dadansoddi gwahaniaethau rhwng rolau gan na ellid defnyddio teitlau swyddi i benderfynu ar rôl.

3.18 Roedd gan y rhai nas cyflogwyd yn benodol ym maes caffael ystod amrywiol o rolau – gan gynnwys peirianwyr, cyfrifwyr, rheolwyr logisteg, a darlithwyr – y gellid ei ddisgwyl o ystyried yr ystod eang o staff sector cyhoeddus â chyfrifoldebau comisiynu a chaffael am y gwasanaethau maent yn eu rheoli. Roedd y rhain yn cyfrif am 40% o'r buddiolwyr. Ni soniodd 56 o fuddiolwyr (18% o'r cyfanswm) am rôl eu swydd.

³⁰ Nodwyd bod gan fuddiolwyr swyddogaeth gaffael arbenigol os oedd teitl eu swydd yn cynnwys unrhyw un o'r geiriau a ganlyn: caffael, prynwr, contract, pwrkaswr, comisiynu

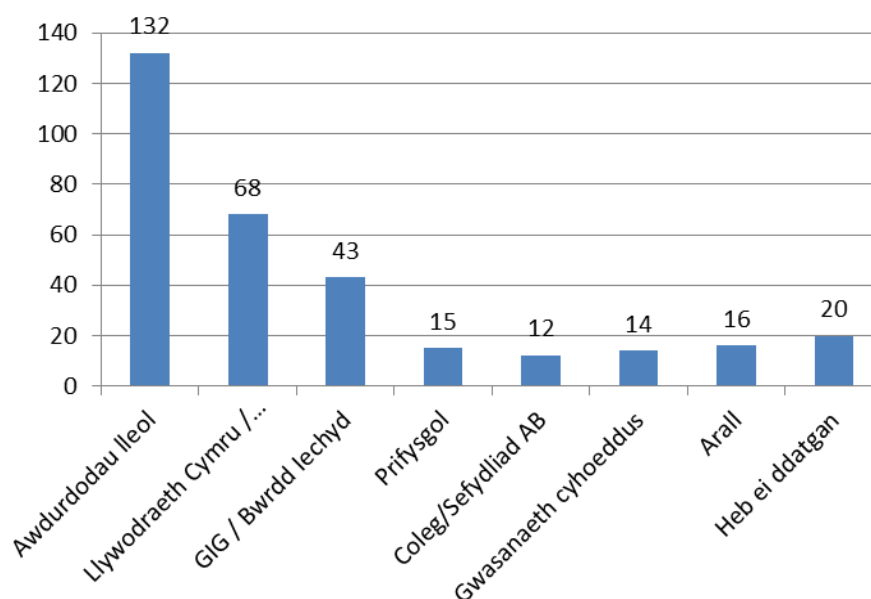
Ffigur 7: Rôl swyddi buddiolwyr



Nodweddion cyflogwyr

3.19 Câi buddiolwyr eu cyflogi'n bennaf gan awdurdodau lleol; Llywodraeth Cymru neu Asiantaethau'r Llywodraeth; a'r GIG. Hyd yn hyn, mae gweithwyr wedi dilyn hyfforddiant, gweithdai neu gyfarfodydd wedi'u hariannu drwy Gainc 2 mewn 75 o sefydliadau. Câi lleiafrifoedd sylweddol eu cyflogi gan brifysgolion, colegau AB a gwasanaethau cyhoeddus eraill (megis gwasanaethau'r heddlu a thân). Roedd sefydliadau eraill yn cynnwys sefydliadau gwirfoddol. Câi dros ddwy ran o bump (43%) o fuddiolwyr eu cyflogi gan awdurdodau lleol. Amlinellir hyn yn Ffigur 8 isod:

Ffigur 8: Buddiolwyr fesul sector



3.20 Anfonwyd gweithwyr ar yr hyfforddiant o gyfanswm o bob un o'r 22 o awdurdodau lleol, a gwnaeth y mwyafrif ohonynt anfon mwy nag un er bod hyn yn amrywio'n sylweddol. Ceredigion (17) a Rhondda Cynon Taf (11) a anfonodd y niferoedd mwyaf. Yr ail sector uchaf a gynrychiolwyd oedd Llywodraeth Cymru ac asiantaethau a daeth 45 o'r buddiolwyr hyn o Lywodraeth Cymru a 23 arall o asiantaethau eraill y llywodraeth (er enghraifft, y Comisiwn Coedwigaeth ac Estyn). Gyda'i gilydd, roedd y rhain yn cyfrif am 21% o'r holl fuddiolwyr. Y trydydd sector mwyaf oedd y GIG/Byrddau Iechyd (gyda 43 o fuddiolwyr). Ni soniodd ugain o'r ymatebwyr am y sefydliad roeddent yn gweithio iddo.

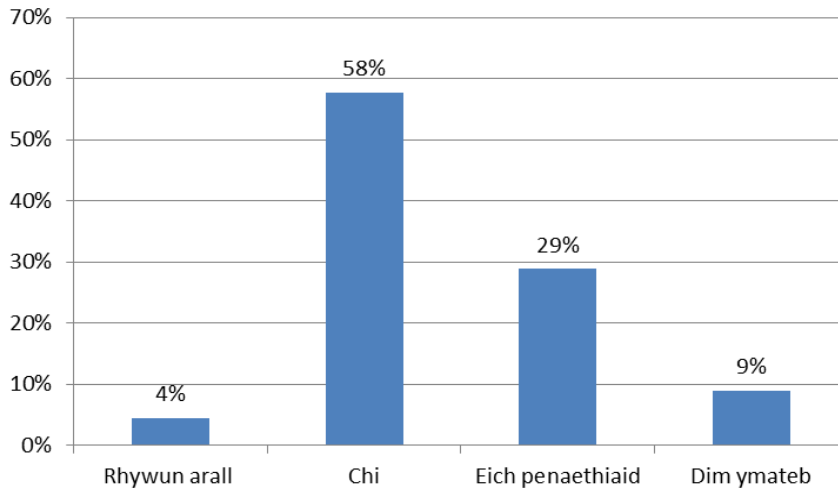
Sylwadau buddiolwyr ar yr hyfforddiant

3.21 Ychydig llai na thair rhan o bump (58%) o fuddiolwyr a benderfynodd drostynt eu hunain i ddilyn y cwrs; aeth bron i draean (29%) ar argymhelliad eu rheolwr llinell ac aeth 4% ohonynt ar sail argymhelliad rhywun arall. Nid atebodd 9% o'r buddiolwyr y cwestiwn (**Error! Reference source not found.9**).

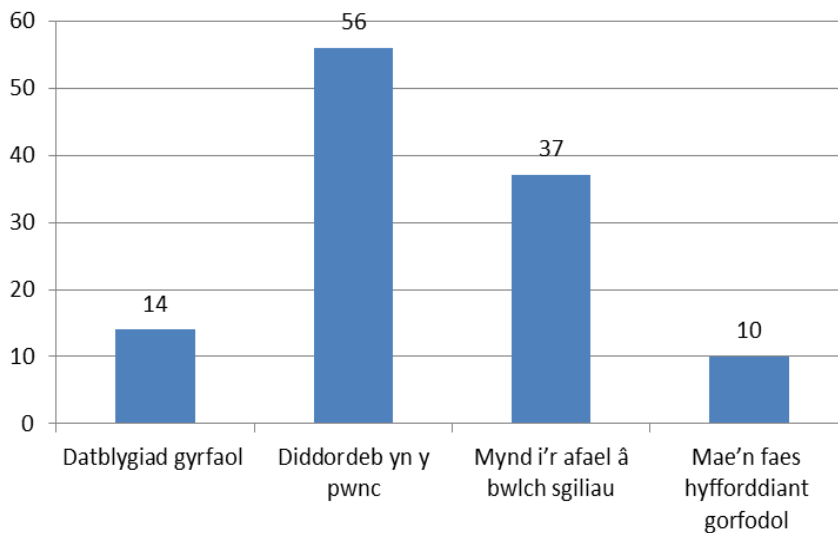
3.22 O'r 90 o fuddiolwyr a benderfynodd drostynt eu hunain i ddilyn y cwrs, dywedodd rhyw ddau draen (62%) mai "diddordeb yn y pwnc" oedd

un o'u rhesymau dros fynychu. Mynychodd dwy ran o bump (41%) hefyd i "fynd i'r afael â blwch sgiliau" (010).

Ffigur 9: Pwy wnaeth y penderfyniad i'r buddiolwr fynychu'r cwrs



Ffigur 10: Pam y penderfynodd y buddiolwr ddilyn y cwrs



n=117

Cyflwyno'r hyfforddiant

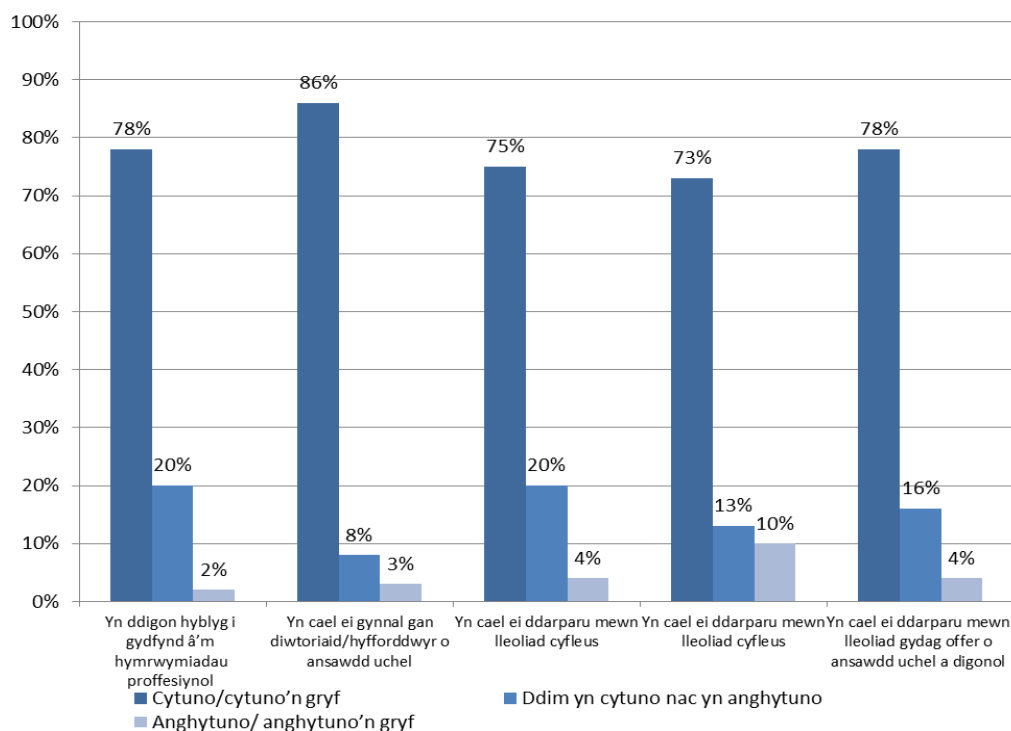
3.23 Ar y cyfan, roedd buddiolwyr yn gadarnhaol o ran cyflwyno'r hyfforddiant, a dangosodd yr holl fesurau a brofwyd yn yr arolwg lefelau cytundeb neu gytundeb cryf o dros 70%.

- Roedd graddau ar ansawdd yr offer a oedd ar gael yn lleoliad yr hyfforddiant yn uchel iawn, ac roedd dros dri chwarter (78%) ohonynt yn

cytuno neu'n gytuno'n gryf bod 'yr offer o ansawdd digonol ac uchel'; a dim ond 4% a oedd yn anghytuno neu'n anghytuno'n gryf (**Error! Reference source not found.**);

- Dywedwyd bod ansawdd yr hyfforddwyr a'r adnoddau yn uchel iawn. Cytunodd dros bedair rhan o bump (86%) neu cytunant yn gryf fod yr hyfforddiant 'wedi'i gynnal gan diwtoriaid/hyfforddwyr o ansawdd uchel'; ac fe wnaeth dri chwarter (75%) gytuno neu gytuno'n gryf bod 'ansawdd adnoddau dysgu' yn uchel (Ffigur 11);
- Ychydig iawn o broblemau yr oedd buddiolwyr yn eu hwynebu o ran trefnu amser ar gyfer yr hyfforddiant rhwng eu hymrwymiaidau proffesiynol. Cytunodd bron i bedair rhan o bump (78%) neu cytunant yn gryf fod y gwasanaeth yn 'ddigon hyblyg i gydfynd â'm hymrwymiaidau proffesiynol'. Dim ond 2% a gytunodd neu a gytunodd yn gryf gyda'r gosodiad hwn (Ffigur 11).
- Roedd bron i dri chwarter (73%) yn fodlon ar y lleoliad (gwnaeth bron i bumed o'r rhain 'gytuno'n gryf' bod y lleoliad yn gyfleus). Yn nhyb 10% ohonynt, nid oedd yn gyfleus.
- Dim ond rhyw 5% o fuddiolwyr a soniodd fod yr hyfforddiant yn rhy hir neu'n rhy fyr. Nid oedd gan y mwyafrif ohonynt unrhyw farn ar hyd yr hyfforddiant (nid oedd rhyw dair rhan o bump yn cytuno nac yn anghytuno bod yr hyfforddiant yn rhy hir neu'n rhy fyr).

Ffigur 11: Sylwadau'r buddiolwyr ar gyflwyno hyfforddiant³¹



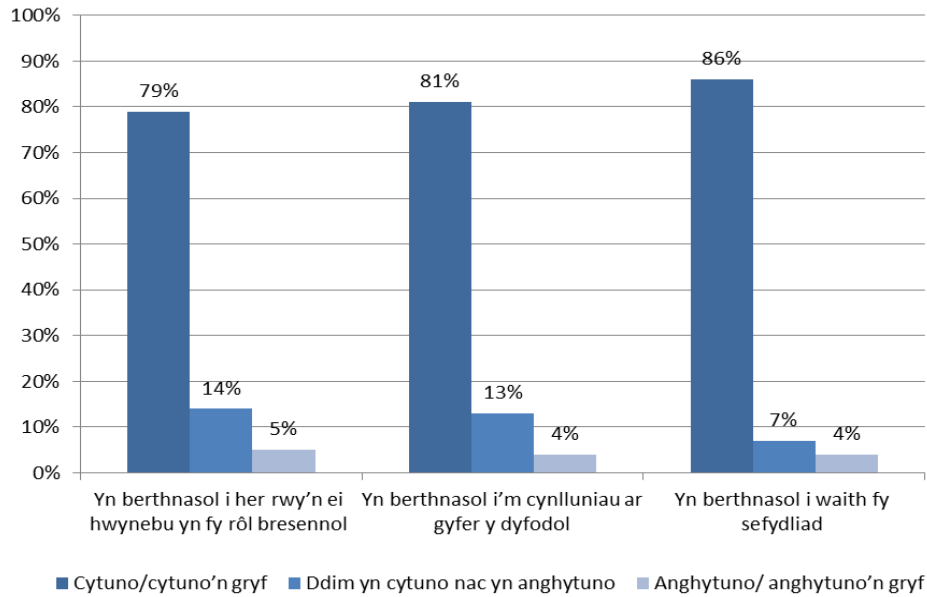
Perthnasedd yr hyfforddiant

3.24 Yn gyffredinol, roedd buddiolwyr yn teimlo bod yr hyfforddiant y gwnaethant ei fynychu'n berthnasol iddynt, ac roedd rhyw bedair rhan o bump yn cytuno neu'n cytuno'n gryf ei fod yn berthnasol i'w rôl bresennol (79%), cynlluniau ar gyfer y dyfodol (81%) a/neu i waith eu sefydliad (86%). Dim ond rhyw 5% a oedd yn anghytuno â'r gosodiadau hyn (**Error! Reference source not found.**).

Ffigur 12: Sylwadau'r buddiolwyr ar berthnasedd hyfforddiant³²

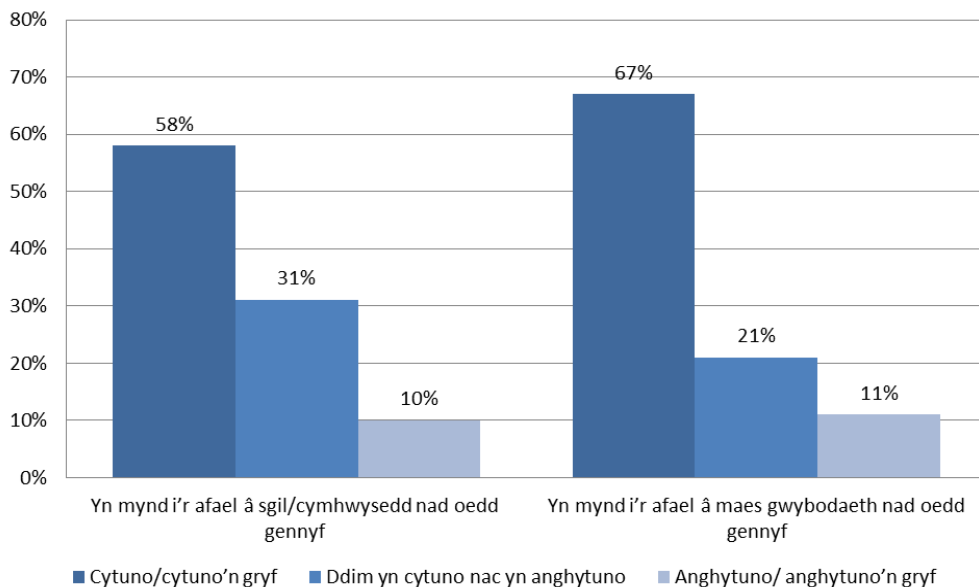
³¹ Nid yw canrannau a ddyfynnir yma yn cynnwys ymatebwyr nad atebodd.

³² Nid yw canrannau a ddyfynnir yma yn cynnwys ymatebwyr nad atebodd.



3.25 Roedd ymatebion yn ymwneud â pha un a oedd hyfforddiant yn mynd i'r afael ag angen sgiliau, cymhwysedd neu wybodaeth yn llai amlwg. Cytunodd bron i ddau draean (67%) neu cytunant yn gryf fod yr hyfforddiant yn mynd i'r afael â maes gwybodaeth a oedd yn ddiffygiol ganddynt, ond anghytunodd 11% neu anghytunant yn gryf. Yn yr un modd, anghytunodd 10% hefyd neu anghytunant yn gryf fod yr hyfforddiant yn mynd i'r afael â sgil neu gymhwysedd a oedd yn ddiffygiol ganddynt (**Error! Reference source not found.**).

Ffigur 13: Sylwadau'r buddiolwyr ar y meysydd angen roedd yr hyfforddiant yn mynd i'r afael â nhw



Awgrymiadau yn ymwneud â sut i wella'r hyfforddiant

3.26 Rhoddodd 50 o'r ymatebwyr awgrymiadau'n ymwneud â sut y gellid gwella'r hyfforddiant. Soniodd tua thraean o'r ymatebwyr hyn am gynnwys y cwrs a soniodd rhyw un rhan o bump am ei berthnasedd, ei leoliad neu am ddarpariaeth Gymraeg. Roedd y gweddill yn cwmpasu amrywiaeth o bynciau.

3.27 Roedd awgrymiadau ar gyfer gwella cynnwys a chyflwyniad y cwrs yn cynnwys:

- Rhoi mwy o bwyslais ar bolisi Cymreig o ran y cynnwys – “Teilwra cyrsiau byr at y cyd-destun Cymreig”;
- Cynnwys gwybodaeth fanylach neu fwy penodol – “Mwy o amser ar bynciau”;
- Esbonio'r wybodaeth yn fwy eglur, efallai drwy ddefnyddio offer ar-lein – “Roedd y wybodaeth yn gymhleth iawn ac roedd yn parhau i fod mewn fformat papur...byddai wedi bod yn haws trafod y peth drwy offeryn ar-lein”.

3.28 Cododd sylwadau ar berthnasedd y cwrs yn gyffredinol gan fod y buddiolwr yn gweithio mewn maes nad oedd yn uniongyrchol berthnasol i'r hyfforddiant; awgrymodd un buddiolwr, “Gwirio perthnasedd y pwnc dan sylw ymlaen llaw gyda darpar fynychwr”.

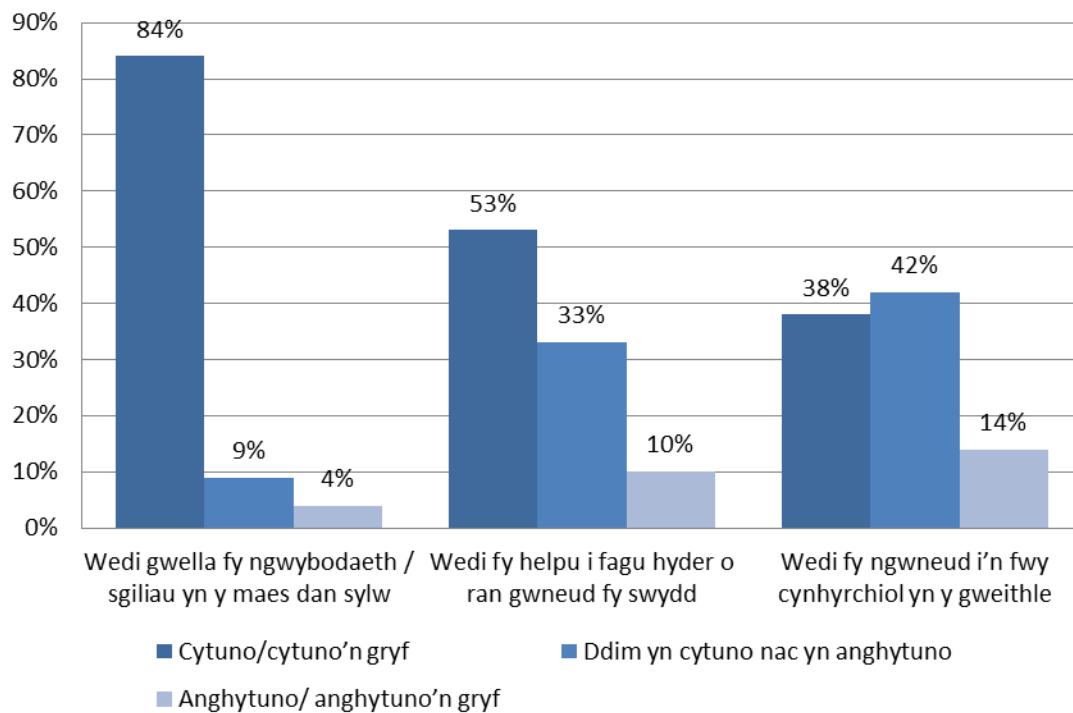
3.29 Soniodd buddiolwyr hefyd fod yr hyfforddiant wedi'i leoli'n bennaf yn ne Cymru, “a oedd yn golygu llawer o deithio” ar gyfer y rhai sydd wedi'u lleoli yng ngogledd Cymru neu yng ngorllewin Cymru. Teimlai'r tri buddiolwr y gellid gwella'r ddarpariaeth – yn enwedig o ran adnoddau electronig; er bod un yn teimlo nad oedd angen cyflwyno'r sesiwn yn Gymraeg gan mai dewis iaith pob un o'r cynrychiolwyr oedd Saesneg.

Canlyniadau i ddysgwyr, hyfforddeion a sefydliadau sy'n cyfranogi

Effaith hyfforddiant ar wybodaeth, hyder a chynhyrchiant

3.30 Mae **Error! Reference source not found.** yn dangos mai o ran gwybodaeth neu fedruswydd buddiolwyr yn y maes hyfforddiant dan sylw y mae effaith fwyaf yr hyfforddiant (teimlai 84% fod hyn wedi'i wella). Roedd cyfrannau llai o ymatebwyr o'r farn bod eu hyder (53%) a'u cynhyrchiant (38%) yn y gweithle wedi'u gwella.

Ffigur 14: Effaith yr hyfforddiant ar wybodaeth, hyder a chynhyrchiant buddiolwyr³³



3.31 Gofynnwyd hefyd i ymatebwyr yr arolwg ddisgrifio beth fu eu prif feysydd dysgu. Roedd tynnu ar themâu o'u hatebion yn anodd gan fod bron i bob un o'r ymatebwyr wedi amlygu dysgu gwybodaeth, technegau neu arfer da a oedd yn benodol i'r cyrsiau a fynychant::

“Ymwybyddiaeth o gronfa ddata SQUID”

“Gwybodaeth am newidiadau i Gyfarwyddeb yr UE”

“Deall y rôl hyfforddi a mentora a phwysigrwydd annog y cyfanogwr i awgrymu atebion”

3.32 Roedd y rhan fwyaf o'r sylwadau hyn yn canolbwyntio ar SQUID, gan adlewyrchu'r ffaith mai ar gyrsiau yn ymdrin â'r mater hwn yr oedd y

³³ Nid yw canrannau a ddyfynnir yma yn cynnwys ymatebwyr nad atebodd.

nifer fwyaf o gyfranogwyr. Amlygodd ychydig o fuddiolwyr ddysgu mwy cyffredinol, neu gynnydd o ran yr hyder, yn aml oherwydd bod caffael yn rhywbeth newydd iddynt:

“Mae caffael yn rhywbeth newydd i mi, felly mwy o hyder ym mhob maes”

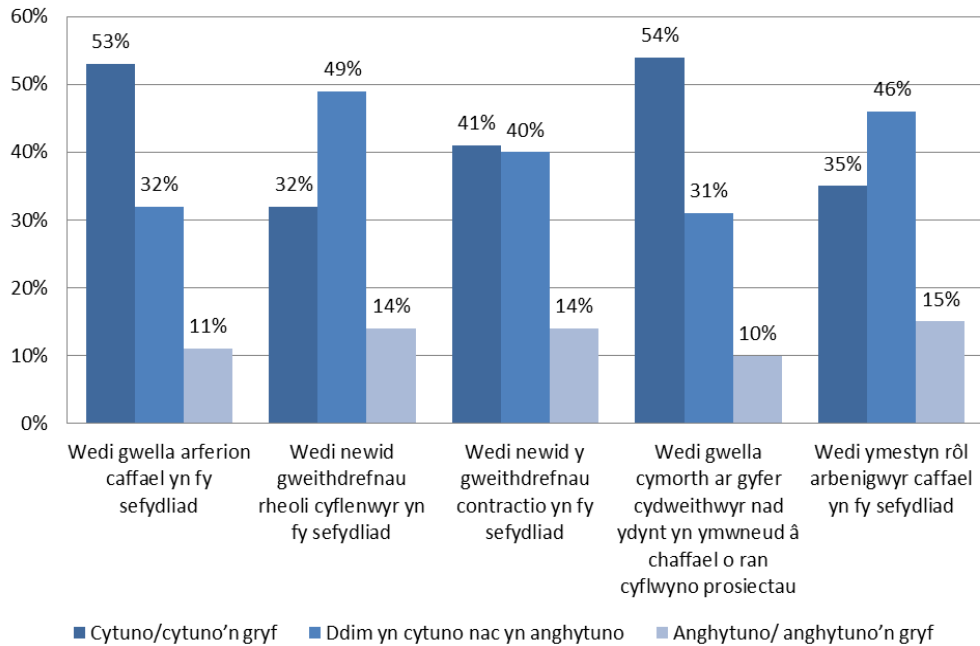
“Wedi magu mwy o hyder a gwella fy ngwybodaeth o ran rhoi cyngor arbenigol i swyddogion a phan fyddaf yn cynllunio tendrau”

Effaith hyfforddiant ar weithredoedd buddiolwyr yn y gweithle

3.33 Gofynnodd yr arolwg am effaith yr hyfforddiant ar: arferion caffael yn eu sefydliadau, gweithdrefnau rheoli, gweithdrefnau contractio, cymorth o ran cydweithwyr nad ydynt yn ymwneud â chaffael, a pha un a fu rôl estynedig ar gyfer arbenigwyr caffael. Mae **Error! Reference source not found.** yn dangos, ar gyfer pob un o'r cwestiynau hyn, bod cyfrannau uchel o fuddiolwyr wedi ateb nad oedd yr hyfforddiant yn cael unrhyw effaith ar eu gweithredoedd yn y gweithle (atebodd rhwng 41% a 63% nad oedd yr hyfforddiant yn cael unrhyw effaith). Y meysydd lle y gwelwyd yr effaith fwyaf yn y gweithle oedd gwell arferion caffael a gwell cymorth o ran cydweithwyr nad ydynt yn ymwneud â chaffael.

Ffigur15: Effaith yr hyfforddiant ar weithredoedd y buddiolwyr yn y gweithle³⁴

³⁴Nid yw canrannau a ddyfynnir yma yn cynnwys ymatebwyr nad atebodd.



3.34 Gofynnwyd hefyd i ymatebwyr yr arolwg ddisgrifio beth oedd effaith yr hyfforddiant ar eu gweithredoedd yn y gweithle, yn eu tyb nhw. Atebodd 50 o ymatebwyr y cwestiwn hwn. Soniodd tua thraean am newid gweithdrefnau a datblygu/ mireinio offer newydd o ganlyniad i'r hyfforddiant. Roedd y mathau o newidiadau i weithdrefnau neu offer yn amrywio'n sylweddol – nid yw hyn yn syndod o ystyried cyd-destun amrywiol y cyrsiau hyfforddiant gwahanol a fynychwyd:

“Datblygwyd nifer o Holiaduron Cyn-gymhwyso pwrpasol”

“Cyflwynwyd buddion cymunedol fel rhai di-graidd yn ein tendrau a'n contractau”

“Newidiadau i'r ffordd rydym yn trefnu caffael gwasanaethau”

3.35 Soniodd tua 10% o fuddiolwyr eu bod wedi rhannu dysgu o'r hyfforddiant gyda chydweithwyr:

“Nodyn briffio i bob cydweithiwr caffael am gamau i'w cymryd er mwyn cydymffurfio ag Agenda'r Iaith Gymraeg”

“Rwyf wedi rhoi gwybod i gydweithwyr am y manteision a'r gwerth sydd ynghlwm wrth yr hyfforddiant”

3.36 Nid oedd tua 10% o fuddiolwyr wedi cymryd unrhyw gamau o ganlyniad i'r hyfforddiant hyd yn hyn, neu nid oeddent yn bwriadu gwneud hynny:

“Dim un hyd yn hyn, yn aros am gyfle i droi camau yn arfer”

“Fel y soniwyd yn flaenorol, mae fy rôl i ym maes caffael yn gyfyngedig iawn. Byddwn yn gofyn am arweiniad gan dîm caffael yr awdurdod pe bai'r angen yn codi”

Crynodeb o bwyntiau allweddol

3.37 Rydym wedi canfod y canlynol::

- Darparodd PMMS amrywiaeth o gyrsiau hyfforddiant a ddewiswyd gan Gwerth Cymru er bod Gwerth Cymru wedi darparu rhai eraill ei hun. Mae rhai o'r cyfweleion wedi awgrymu nad yw eu hargaeledd yn hysbys ac efallai na fydd yn adlewyrchu anghenion grwpiau gwahanol o staff yr anelir y rhaglen atynt;
- Roedd ystod amrywiol o gyrsiau hyfforddiant ar gael sy'n cwmpasu'r ystod ddisgwyliedig o wybodaeth a sgiliau y mae eu hangen ar staff arbenigol ac anarbenigol sy'n gysylltiedig â chaffael sector cyhoeddus;
- Hyd yn hyn, mae 328 o staff sector cyhoeddus gwahanol wedi mynychu dros 42 o gyrsiau hyfforddiant gwahanol a 39 o weithdai/cyfarfodydd gwahanol; ac yn ôl y cofnodion, maent wedi mynychu dros 743 o weithiau sy'n golygu bod llawer ohonynt wedi mynychu mwy nag un cwrs neu gyfarfod;
- Mae dros hanner y buddiolwyr yn fenywaidd (57%), mae'r rhan fwyaf ohonynt ar ganol eu gyrfa (56%), ac ar lefel gymharol, gallai mwy na'r boblogaeth gyffredin fedru'r Gymraeg (28%);
- Er bod yr Ardal Gydgyfeirio yn cyfrif am y rhan fwyaf o'r buddiolwyr (81%), nid yw'r rhain wedi'u hymrannu'n gyfartal ac nid ydynt yn gynrychioliadol ychwaith o ymranriad y gweithle sector cyhoeddus. Mae

rhai ardaloedd awdurdod lleol yn cyfrif am lawer mwy na rhai eraill; mae hyn yn rhannol oherwydd bod yr awdurdodau lleol eu hunain yn manteisio ar leoedd a lleoliad swyddfeydd Llywodraeth Cymru ac asiantaethau ond mae'n rhaid ei fod yn rhannol oherwydd lefelau gwahanol o fanteisio ar leoedd gan sefydliadau cymwys na ellir ei esbonio;

- Mae awdurdodau lleol yn cyfrif am fwy o fynychwyr (43%) na'r GIG (14%) a gwasanaethau eraill (14%). Roedd Llywodraeth Cymru ac asiantaethau'n cyfrif am 22%;
- Mae gan y rhan fwyaf o'r buddiolwyr gymwysterau digonol gyda chymwysterau blaenorol ar lefel 4 ac uwch (83%) ac maent wedi'u hymrannu'n gyfartal rhwng staff arbenigol (43%) a staff anarbenigol (41%) sy'n awgrymu apêl eang;
- Dewisodd y rhan fwyaf o'r mynychwyr y cwrs eu hunain a gwnaeth y rhan fwyaf ohonynt hynny oherwydd "diddordeb yn y pwnc". Dim ond 41% a fynychodd gwrs gan ei fod yn llenwi bwlch sgiliau;
- Ym mhob agwedd, roedd cyfranogwyr yn fodlon ar ddarpariaeth yr hyfforddiant/gweithdy, ar y cyfan. Yn gyffredinol, roedd llai na 10% nad oeddent yn fodlon. Gwnaeth rhai ohonynt ychydig o awgrymiadau ar gyfer gwella yn ymwneud â chyflwyno'r ddarpariaeth gan gynnwys amser, gwybodaeth a lleoliad;
- Roedd y rhan fwyaf ohonynt hefyd yn gadarnhaol o ran perthnasedd yr hyfforddiant neu'r gweithdai i'w swydd, eu rôl a'u sefydliad (80% neu fwy), er bod cyfrannau llai, er eu bod mewn mwyafrif, yn teimlo ei fod yn mynd i'r afael â sgil neu allu nad oedd ganddynt (58%);
- Gwnaeth bron pob un o'r mynychwyr wella'r wybodaeth a'r sgiliau yn y maes yr ymdriniwyd ag ef yn yr hyfforddiant a'r gweithdy y cymerant ran ynddo (84%) ond roedd llai ohonynt o'r farn (38%) bod yr hyfforddiant neu'r gweithdy wedi'u gwneud yn fwy cynhyrchiol e.e. gwella eu cymhwysedd. Gellir disgwyl hyn ar gyfer cyrsiau cymharol fyr; ac

- O ran effaith, dim ond mwyafrif a soniodd fod yr hyfforddiant/gweithdy wedi gwella arferion caffael (53%) a'r cymorth a roddwyd i weithwyr anarbenigol (54%); dim ond rhyw draean a oedd o'r farn bod yr hyfforddiant/gweithdy wedi dylanwadu ar brosesau rheoli cyflenwi (32%), er enghraifft, a gweithdrefnau contractio (41%).

4 Cainc 3: Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant

- 4.1 Mae'r bennod hon yn amlinellu canfyddiadau mewn perthynas â Chainc 3. Mae'n amlinellu'r rhesymau pam y gwnaeth hyfforddeion wneud cais ar gyfer y rhaglen a'u sylwadau ar y broses ymgeisio; manylion am yr hyfforddiant a'r secondiadau yr ymgwymerwyd â nhw a'r cymorth maent wedi'i gael i ddeall y gweithgareddau hyn; a dadansoddi'r canlyniadau a gyflawnwyd hyd yn hyn. Fe'i seilir ar gyfweiliadau â'r hyfforddeion, rheolwyr llinell a mentoriaid a dadansoddi'r rhaglen wybodaeth reoli.

Trefnu a Rheoli'r Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant (TPEP)

- 4.2 Nod y rhaglen weithgarwch cwbl newydd yw datblygu sgiliau i'r rhai sy'n newydd i'r proffesiwn caffael drwy raglen hyfforddiant a secondiadau mewn sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru. Cafodd lleoedd ar y rhaglen eu hysbysebu'n agored yn 2011 ac yna drwy broses ddethol yn cynnwys cyfweiliadau a diwrnod asesu, detholwyd carfan o hyfforddeion. Mae'r hyfforddeion hyn wedi'u cyflogi'n swyddogol ar gontractau Llywodraeth Cymru drwy gydol y rhaglen. Cafodd ail garfan ei recriwtio yn 2012 drwy hysbysebu'r rhaglen i'r rhai sydd eisoes yn gweithio yn y sector cyhoeddus yng Nghymru.
- 4.3 Hysbysebodd Gwerth Cymru y rhaglen i sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru a gofynnwyd iddynt gyflwyno cynigion i'r rhaglen i roi lleoedd i'r hyfforddeion ar secondiad blwyddyn o hyd. Roedd yn rhaid i'r cynigion gynnwys manylion am brosiect y byddai hyfforddeion yn gyfrifol amdano er budd y sefydliad. Mae'n rhaid i'r sefydliad sy'n cynnig y secondiad wneud y canlynol:

- Cefnogi neu hwyluso prosiect caffael ar y cyd yn cynnwys dau neu ragor o sefydliadau gwasanaeth cyhoeddus yn gwireddu manteision mesuradwy;
- Cael eu lleoli yn yr Ardal Gydyfeirio, neu fod â manteision sy'n gysylltiedig â'r Ardal Gydyfeirio;
- Cynllunio prosiect â nodau sy'n cefnogi egwyddorion datganiad Polisi Caffael Cymru;
- Cyflwyno prosiect caffael ar y cyd sy'n bodloni polisiâu allweddol Llywodraeth Cymru ar ddefnyddio SQuID, offer cyfnewidcymru a pholisi buddion cymunedol;
- Darparu set o amcanion ar gyfer yr hyfforddai ar ddechrau'r secondiad, ac adrodd yn rheolaidd ar gynnydd i dîm y rhaglen;
- Bod yn ymrwymedig i ddatblygu sgiliau'r hyfforddai a chadarnhau bod yr ymrwymiad hwn ar waith drwy gydol y secondiad; a
- Llofnodi Memorandwm Cyd-ddealltwriaeth yn ymrwymo i ddatblygu'r unigolyn wrth iddo gyfranogi yn y prosiect.

4.4 Mae angen i'r datganiad o ddiddordeb y bydd sefydliadau sy'n cynnig yn ei gyflwyno gynnwys: crynodeb o'r prosiect a sut mae'n fanteisiol i'r Ardal Gydyfeirio; amlinelliad o'r manteision y bydd y prosiect yn arwain atynt, gan gynnwys y rhai na fyddent wedi'u cyflawni heb yr hyfforddai; manylion am rôl yr hyfforddai, a'r amcanion CAMPUS y byddai disgwyl iddynt eu cyflawni; a'r wybodaeth/sgiliau presennol y byddai eu hangen ar yr hyfforddeion a'r hyn y byddent yn ei ddysgu.

4.5 Bydd penderfyniadau o ran pa brosiectau i'w dyrannu i hyfforddai'n cael eu gwneud gan Fwrdd y Rhaglen sy'n ystyried: aliniad y rhaglen â pholisi Llywodraeth Cymru; manteision posibl y prosiect caffael ar y cyd a'r posibilrwydd o drosglwyddo manteision; lleoliad prosiectau a lleoliad hyfforddeion; ac anghenion datblygu'r hyfforddeion a sut y gellid bodloni'r rhain drwy'r secondiad.

- 4.6 Ar ôl dechrau ar secondiad, mae rheolwyr llinell yr hyfforddai'n gyfrifol am sicrhau ansawdd y lleoliad. Maent yn pennu amcanion ar gyfer yr hyfforddiant a chytunir ar y rhain gyda rheolwr y rhaglen. Caiff hyfforddeion eu cynorthwyo gan y Rheolwr Datblygu Proffesiynol yn Gwerth Cymru. Mae'n rhoi cymorth i'r holl hyfforddeion drwy gyfarfodydd chwarterol i asesu cynnydd ac i fynd i'r afael ag unrhyw broblemau o ran secondiadau (yn ogystal â bod ar gael i ymdrin ag ymholiadau yn y cyfamser). Mae'n adolygu amcanion yr hyfforddeion ar gyfer pob secondiad ac yn monitro cynnydd tuag at y rhain yn y cyfarfodydd chwarterol, yn ogystal â chadw mewn cysylltiad â rheolwyr llinell yr hyfforddeion a phenderfynu ble i'w symud er mwyn cael profiad pellach.
- 4.7 Caiff mentor personol ei ddyrannu i hyfforddeion hefyd sy'n uwch weithiwr caffael proffesiynol ac fel arfer, daw o sefydliad gwahanol i'r un lle mae'r hyfforddai ar leoliad. Dylai mentoriaid a hyfforddeion gyfarfod bob chwarter er mwyn sgwrsio a thrafod cynnydd.
- 4.8 Mae rheolwr Cainc 3 yn cadw cofnod o'r math o weithgarwch y bydd pob hyfforddai'n ymgymryd ag ef tra byddant ar eu secondiad. Mae pedwar categori gweithgarwch (e-gaffael, cymorth polisi, cadwyn gyflenwi a thendro neu reoli contractau) ac mae'r rhaglen yn ceisio sicrhau bod hyfforddeion yn ymgymryd â chymysgedd o fathau gwahanol o brosiectau ar draws eu secondiadau. Mae'r rheolwr hefyd yn cadw cofnod yn ymwneud â pha ran o'r sector cyhoeddus y mae'r hyfforddeion wedi'u secondio iddo gyda'r bwriad o sicrhau eu bod yn cael profiad eang. Nid oes unrhyw arwydd gan gyfweleion fod dyraniad rhanbarthol o hyfforddeion ym mhob blwyddyn ond ystyriwyd cynigion ar sail eu rhinweddau.

Cafodd 22 o hyfforddeion eu recriwtio i Gainc 3 rhaglen

- 4.9 HGT mewn dwy garfan; roedd y gyntaf yn haf 2011, a'r ail yn haf 2012. Roedd y garfan gyntaf i raddau helaeth yn cynnwys graddedigion diweddar er i'r ail garfan gael ei recriwtio o sefydliadau

yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Mae pedwar o'r hyfforddeion hyn wedi gadael a phenodwyd unigolyn newydd yn lle un arall. Mae'r hyfforddeion sydd wedi gadael wedi dechrau ar swyddi amser llawn mewn sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru yn ymgymryd â gweithgareddau caffael. Disgwylir i rownd recriwtio bellach i'r rhaglen gael ei chynnal yn haf 2013, a fydd yn bodloni targed y rhaglen o gael 24 o hyfforddeion. Mae'r 22 o hyfforddeion wedi'u hymrannu'n gyfartal rhwng y rhywiau.

4.10 Hyd yn hyn, mae hyfforddeion wedi gweithio mewn 18 o sefydliadau sector cyhoeddus gwahanol. Roedd yn rhaid i ddau sefydliad nad oeddent yn rhai cenedlaethol y tu allan i'r Ardal Gydyfeirio (Cyngor Caerdydd a GIG Bro Morgannwg) ddangos pa fudd y byddent yn ei roi i sefydliadau yn yr Ardal Gydyfeirio.

4.11 Mae 03 yn dangos, yn ystod y rownd gyntaf o secondiadau, bod mwy na hanner yr hyfforddeion wedi'u rhoi mewn awdurdodau lleol. Yn ystod yr ail rownd o secondiadau, cafwyd ymraniad hyd yn oed fwy cyfartal gyda hyfforddeion yn ymgymryd â lleoliadau mewn sefydliadau o bob math. Yn gyffredinol, roedd rhyw ddau draean o bob lleoliad naill ai yn y GIG neu mewn awdurdod lleol.

Table 3: Y math o sefydliadau yr oedd hyfforddeion wedi'u secondio ynddynt

	Secondiadau yn 2011/12 ³⁵ (n=9)	Secondiadau yn 2012/13 ³⁶ (n=20)	Cyfanswm (n=29)
GIG	3	4	7
Awdurdod lleol	5	6	11
Adran / asiantaeth llywodraeth Cymru	1	5	6
Gwasanaeth cyhoeddus	0	2	2
Arall	0	3 ³⁷	3

³⁵ Mae'r secondiadau hyn yn cynnwys y secondiad cyntaf yr ymgwymerwyd ag ef gan y garfan gyntaf o hyfforddeion yn 2011/12.

³⁶ Mae'r secondiadau hyn yn cynnwys yr ail secondiad yr ymgwymerwyd ag ef gan y garfan gyntaf o hyfforddeion a'r ail secondiad yr ymgwymerwyd ag ef gan yr ail garfan o hyfforddeion, y ddau yn 2012 / 13.

³⁷ Consortiwm Prynu AU; Comisiwn Cefn Gwlad; SEWIC

4.12 Mae Tabl 4 yn dangos bod y rhan fwyaf o'r lleoliadau hyd yn hyn wedi bod mewn sefydliadau â chylch gwaith cenedlaethol. O'r 14 o leoliadau hyn, bu 11 gyda Phartneriaeth Cydwasaethau GIG Cymru (5) neu mewn adrannau amrywiol o Gwerth Cymru (6). Dim ond un lleoliad sydd wedi codi mewn sefydliad lleol neu ranbarthol yng ngogledd Cymru (ond mae lleoliadau eraill â sefydliadau cenedlaethol wedi'u lleoli mewn swyddfeydd yng ngogledd Cymru).

Table 4: Cwmpas sefydliadau sy'n cynnig lleoliad

	Secondiad1 (n=9)	Secondiad 2 (n=20)	Cyfanswm (n=29)
Cyrff cenedlaethol	4	10	14
Gogledd Cymru	0	1	1
De-orllewin a chanolbarth Cymru	2	3	5
De a de-ddwyrain Cymru	3	6	9

Cyflwyno ac allbynnau Cainc 3

Y broses ymgeisio

Sylwadau'r hyfforddeion

4.13 Roedd gan hyfforddeion lefelau amrywiol o wybodaeth am gaffael ar adeg ymgeisio. Roedd gan ddau o'r rheiny a gyfwelwyd gymhwyster academiaidd yn y maes eisoes ac roedd dau eraill wedi ymuno â'r rhaglen drwy rôl gaffael ar lefel fynediad. Dim ond dealltwriaeth sylfaenol am gaffael sector cyhoeddus ar adeg ymuno â'r rhaglen yr oedd gan y mwyafrif o'r rhai eraill.

4.14 Argymhellodd darlithydd neu gyflogwr y dylai hyfforddeion a oedd â hyfforddiant academiaidd neu brofiad proffesiynol cyfredol mewn caffael wneud cais ar gyfer y rhaglen. Penderfynodd y rhan fwyaf o'r cyfweleion eraill i wneud cais i'r rhaglen am resymau 'cadarnhaol' gan gynnwys cael eu denu i'r cyfleoedd a oedd ar gael ("Cefais fy nenu at y cyfleoedd hyfforddiant lawer drwy gydol oes y rhaglen"), neu oherwydd eu bod yn ei gweld yn yrfa â rhagolygon gwell na'u rolau blaenorol ("Roeddwn i'n awyddus i gael newid o'm rôl bresennol").

Gwnaeth dau gyfwelai arall ymgeisio dim ond oherwydd eu bod yn awyddus i weithio yn y sector cyhoeddus.

- 4.15 Roedd y rhan fwyaf o'r hyfforddeion o'r farn bod y broses ymgeisio'n drwyadl ond yn gymesur â'r cyfle roeddent yn awyddus i achub arno. Daeth sylw nodweddiadol gan hyfforddai yn yr ail garfan a roddodd y sylwadau a ganlyn ar y diwrnod asesu:

"Yn ddwys, yn her... ond dyna oedd y nod, i wthio eich hun ymhellach na'r arfer."

- 4.16 Lle roedd hyfforddeion yn gallu cymharu'r cyfleoedd â rhaglenni tebyg eraill roeddent yn awyddus i achub arnynt, ystyriwyd eu bod tua'r un peth, i raddau helaeth (er enghraifft, ystyrwyd bod diwrnod asesu'r rhaglen HGT "cystal â'r diwrnod asesu ar gyfer cyfrifyddiaeth o ran anhawster").

Rhesymau sefydliadau cynnal dros ymgeisio ar ran hyfforddeion

- 4.17 Roedd pob un o'r rheolwyr llinell a gyfwelwyd yn gefnogol o nodau'r rhaglen, a'i chymysgedd o hyfforddiant a phrofiad ymarferol. Ymhlith y sylwadau nodweddiadol oedd y canlynol:

"Mae hon yn rhaglen dda yn yr hinsawdd bresennol o doriadau sector cyhoeddus".

"Nid yw profiad academaidd ynddo ei hun yn ddigon gan mai dim ond i'r profiad yn y gweithle y gellir ymaddasu'r sioc ddiwylliannol o weithio mewn adran gaffael go iawn... mae cymhwysu gwybodaeth a ddysgwyd ar hyfforddiant y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi neu'r Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth yn wahanol i'w ddysgu!"

- 4.18 Y ddau brif reswm a roddwyd dros wneud cais ar gyfer y rhaglen oedd:

- Trosglwyddo sgiliau / cymwyseddau i staff newydd (er enghraifft, disgrifiodd rheolwyr llinell y sgiliau allweddol a'r wybodaeth maent wedi ceisio eu rhannu gyda hyfforddeion); a
- Manteisio ar adnodd ychwanegol i gynorthwyo staff sy'n bodoli eisoes neu ddechrau ar brosiect nad oes unrhyw gapasiti yn bodoli ar ei gyfer ar hyn o bryd (fel y dywedodd un rheolwr llinell: "Sefydliad bach ydym ni ac mae llawer iawn na allwn ni mo'i wneud").

4.19 Yn y rhan fwyaf o achosion, roedd rheolwyr llinell o'r farn bod y broses ymgeisio'n syml a dim ond cyfyngiadau amser a nodwyd fel rhwystr rhag cwblhau'r ddogfennaeth angenrheidiol. Fodd bynnag, amlygodd nifer o reolwyr llinell a staff o sefydliadau llwyddiannus a'r rhai a gafodd cynigon aflwyddiannus broblemau yn ymwneud â thryloywder penderfyniadau a wnaed. Nodwyd dwy broblem gysylltiedig gan fwy nag ychydig o gyfweleion:

- Cyfathrebu gwael rhwng rheolwyr y rhaglen a'r sefydliadau cynnal. Er enghraifft, soniodd ychydig o sefydliadau nad oeddent yn gwbl ymwybodol o sgiliau tebygol eu hyfforddai wrth iddo gyrraedd (neu o'r hyfforddiant y byddai'n ymgymryd ag ef yn y dyfodol). Awgrymodd ychydig o reolwyr llinell y gellid mynd i'r afael â hyn ar ffurf cyfarfod cyn secondio lle y gallai'r hyfforddai a'r darpar reolwr llinell gyfarfod i drafod y secondiad;
- Diffyg tybiedig o ran tryloywder ynghylch sut y cafodd y penderfyniadau eu gwneud yn ymwneud â'r lleoliadau a ddewiswyd ar gyfer secondiadau o'r cynigion a sicrhau lledaeniad ar draws y rhanbarth a'r sector.

4.20 Pan ddechreuodd hyfforddeion o'r ddwy garfan ar y rhaglen, gwnaethant ymgymryd yn y lle cyntaf â set o hyfforddiant cynefino a oedd â'r bwriad o gynnig rhagarweiniad i gaffael a'r rhaglen. Yn achos y garfan gyntaf, roedd hyn yn cynnwys cwrs rhagarweiniol 'Pasbort i Gaffael', cwrs Ymarferydd Prince 2, hyfforddiant lefel 3 y Sefydliad

Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM) a hyfforddiant lefel 5 y Sefydliad Rheolaeth Siartredig (CMI). Cwblhaodd yr ail garfan y cwrs Pasbort i Gaffael yn unig; mae disgwyl iddynt ymgymryd â hyfforddiant Prince 2 yn ystod haf 2013.

4.21 Roedd y rhan fwyaf o'r hyfforddeion yn fodlon ar broses gyflwyno'r hyfforddiant ond soniodd ychydig o hyfforddeion o garfan 1 fod eu proses gynefino'n rhy hir. Parodd tua naw wythnos a oedd "yn hwy na'r disgwyl" a theimlai'n "ad hoc". Tybiai un hyfforddai o'r garfan gyntaf: "Nid oedd y rhaglen yn barod i ni ddechrau arni... nid oedd dim byd i ni ei wneud". Nododd ychydig o hyfforddeion hefyd fod arddull dysgu'r hyfforddiant cynefino'n eithaf goddefol a'r "teimlad oedd bod pobl yn parablu wrthych chi gryn dipyn", ac yn eu barn nhw, nid oedd hyn yn ddiddorol iawn.

Cyflwyno'r seondiadau a'r cymorth a gafwyd gan hyfforddeion

4.22 Bu'r rhan fwyaf o'r hyfforddeion yn ymgymryd â chymwyster proffesiynol y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi hefyd gan ddechrau ar lefel 4 a pharhau hyd at lefel 5; bydd y garfan gyntaf o ddysgwyr yn astudio'r dyfarniad lefel 6 o'r flwyddyn nesaf ymlaen. Yr eithriad i hyn yw hyfforddeion sydd eisoes wedi ymdrin â chynnwys y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi yn ystod eu graddau. Caiff yr hyfforddiant hwn ei gyflwyno gan Brifysgol Morgannwg. Caiff hyfforddeion eu rhyddhau o'u seondiad am ddau ddiwrnod astudio (dau ddiwrnod yn olynol, fel arfer), un diwrnod adolygu ac un diwrnod o arholiadau ar gyfer pob modiwl. Bydd hyfforddeion yn ymgymryd â phum modiwl y flwyddyn i gyflawni'r cymhwyster. Cânt eu rhyddhau o'u gwaith seondio ar gyfer y sesiynau hyn ond mae'n rhaid iddynt ymgymryd â rhywfaint o astudio preifat hefyd.

4.23 Mae adborth gan hyfforddeion yn awgrymu, ar y cyfan, eu bod yn fodlon ar broses gyflwyno'r hyfforddiant, er bod ychydig o hyfforddeion wedi nodi bod safon ac arddull y broses gyflwyno wedi amrywio. Mae'n debygol bod hyn o ganlyniad i'r modiwlau gwahanol

sy'n cael eu cyflwyno gan ddarlithwyr gwahanol. Er enghraifft, wrth sôn am rywfaint o'r cynnwys, dywedodd un hyfforddai "ei bod yn anodd ei wneud yn ddiddorol" er ei bod yn haws cysylltu rhai pynciau â'r gwaith y mae hyfforddeion yn ymgymryd ag ef ar eu secondiadau. Nododd ychydig o hyfforddeion hefyd fod y cwrs yn cael ei gyflwyno mewn ffordd weddol academaidd, a'i bod wedi cymryd amser i (ail-)ymaddasu i'r math hwn o ddysgu.

- 4.24 Ystyrir ei bod arfer da o ran cyflwyno pan fydd tiwtoriaid yn gallu ychwanegu gwerth at y dysgu damcaniaethol gydag enghreifftiau o'r byd go iawn. Dywedodd un hyfforddai:

"Cryfder cwrs y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi yw bod arbenigwr caffael profiadol yn hyfforddi ac mae'r profiad hwnnw yn werth yr holl theori yn y byd. Mae'n hawdd gweld cynnydd y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi tuag at ble rydych am fod arni fel gweithwyr caffael proffesiynol"

- 4.25 Nododd nifer o hyfforddeion eu bod wedi'i chael yn anodd cwblhau gwaith cwrs o fewn cyfnod yr absenoldeb astudio a bennwyd:

- 4.26 Fodd bynnag, mae'r profiad hwn yn amrywio gan fod ychydig o hyfforddeion wedi sôn bod ganddynt reolwr llinell cefnogol yn eu secondiad a fyddai'n sicrhau bod ganddynt ddigon o amser i ymgymryd ag astudio preifat yn ogystal â mynychu'r cyrsiau hyfforddiant.

- 4.27 Fel y nodwyd uchod, nid yw ychydig o hyfforddeion wedi dilyn hyfforddiant y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi gan eu bod eisoes wedi ymdrin â'r deunydd yn eu graddau. Ni chynigiwyd cyfle hyfforddiant arall neu gyfatebol iddynt.

- 4.28 Nododd hyfforddeion a'r staff cyflenwi anfodlonrwydd hefyd ar y lleoliad (rhy oer, lleoliad gwael, dewis gwael o luniaeth ar gael) ond nodwyd bod Gwerth Cymru yn ymwybodol o'r materion hyn eisoes.

Cyflwyno'r secondiadau a'r cymorth a gafwyd gan hyfforddeion

4.29 Y gweithgaredd datblygu mawr arall ar gyfer hyfforddeion ar rhaglen HGT yw ymgymryd â thri secondiad blwyddyn o hyd. Mae hyfforddeion wedi ymgymryd â chymysgedd o brosiectau tra roeddent ar leoliad. Roedd rhyw hanner o'r secondiadau a ddisgrifiwyd gan hyfforddeion yn canolbwyntio ar sgiliau craidd staff caffael, megis llunio gwahoddiad i dendro a rheoli prosesau caffael. Bu ychydig o'r hyfforddeion yn ymgymryd â rheoli contractau hefyd a oedd yn cynnwys ymgysylltu â chyflenwyr a rhanddeiliaid eraill. Roedd gweddill y secondiadau a drafodwyd yn y cyfweiliadau'n gymysgedd o brosiectau y gellid eu disgrifio'n 'weithgareddau datblygu'. Roedd hyn yn cynnwys::

- Prosiectau i ddadansoddi gweithgareddau tendro blaenorol ac arbed arian yn y dyfodol yn seiliedig ar y wybodaeth hon;
- Gwaith yn cynnwys mapio cyflenwyr posibl;
- Datblygu cynhyrchion neu offer y gellir eu defnyddio ar draws nifer o sefydliadau (er enghraifft, cronfa ddata stoc ar y cyd ar gyfer y GIG yng Nghymru a llawlyfr i gynorthwyo cyflenwyr posibl ym maes llywodraeth leol).

4.30 Nododd un hyfforddai ei fod wedi llenwi rôl weinyddol, i raddau helaeth, mewn tîm bach iawn heb fawr ddim gwaith caffael o gwbl, yn ystod ei secondiad cyntaf.

4.31 Roedd y rhan fwyaf o'r hyfforddeion yn ymwybodol eu bod yn gallu manteisio ar gymorth o dair ffynhonnell pe bai angen: eu rheolwr llinell a chydweithwyr yn eu sefydliad secondio; mentor a benodwyd gan y rhaglen (sy'n tueddu i gael ei leoli mewn sefydliad arall i'r un sy'n cynnal y secondiad; a, staff rhaglen HGT.

Rheolwyr llinell a sefydliadau secondio

4.32 Soniodd y rhan fwyaf o'r hyfforddeion am gydberthynas gadarnhaol gyda'u rheolwr llinell a chydweithwyr yn eu sefydliad secondio. Mater a amlygwyd gan ychydig o hyfforddeion o'r garfan gyntaf oedd eu bod yn teimlo nad oedd eu rheolwyr llinell (a'r sefydliadau secondio yn fwy cyffredinol) wedi'u briffo'n ddigonol o ran nodau'r rhaglen ac ymrwymadau'r hyfforddeion i ymgymryd â hyfforddiant ochr yn ochr â'u secondiad. Yn yr achosion hyn, soniodd hyfforddeion am deimlo'n "*lletchwith*" wrth adael i fynd i'w hyfforddiant. Dywedodd un arall:

"Doedd ganddyn nhw ddim syniad am yr ymrwymiad nac am faint o hyfforddiant mae'r hyfforddeion yn ei gael... ni chafodd sefydliadau hyfforddeion eu brifio'n ddigonol... roedden nhw'n meddwl eu bod yn cael aelod llawn amser o staff".

4.33 Mae arfer da yn y maes hwn a amlygwyd gan hyfforddeion yn cynnwys:

- Rheolwyr llinell yn dangos hyblygrwydd o ran y mathau o brosiectau y mae hyfforddeion yn gweithio arnynt. Mae hyn yn cynnwys ymateb i geisiadau hyfforddeion i addasu eu gwaith fel ei fod yn cyfateb yn agosach i'r hyfforddiant roeddent yn ymgymryd ag ef, eu sgiliau penodol, neu i'w diddordebau'
- Cael prosiect penodol yn hytrach na chael ei weld yn adnodd ychwanegol neu ôl-lenwi gweinyddol gydag ychydig iawn o gyfleoedd dysgu.

Mentoriaid

4.34 Gallai'r rhan fwyaf o'r hyfforddeion ennill rhywbeth o'r gydberthynas gyda'u mentor ond ni chafodd ei ddefnyddio'n helaeth yn y rhan fwyaf o'r achosion. Daeth ymateb nodweddiadol gan hyfforddai yn yr ail garfan a dywedodd: "Mae'n braf siarad â rhywun y tu allan i'r rhaglen ond nid oedd gennyf unrhyw bryderon mawr". Amlygodd hyfforddai arall o'r ail garfan fod safle ei fentor mewn sefydliad / sector gwahanol yn ddefnyddiol gan ei fod yn cynnig cipolwg ar gyfleoedd eraill a chyd-

destun gwahanol ar gyfer gwaith caffael. Mae eu lefel gymharol uchel hefyd yn caniatáu eu defnyddio fel “seinfwrdd”. Lle yr ymddengys fod mentoriaid yn llai defnyddiol, y rheswm am hyn yw bod hyfforddeion wedi sôn bod ganddynt gyberthynas waith da gyda’u rheolwr llinell..

Rhaglen HGT

4.35 Nododd y rhan fwyaf o’r hyfforddeion eu bod hefyd yn gweld staff y rhaglen ganolog fel ffynhonnell gymorth pe bai angen. Er bod hyfforddeion yn fodlon yn y rhan fwyaf o achosion ar y cymorth hwn, nododd ychydig o’r hyfforddeion yng ngharfan 1 yn ystod y camau cynnar, eu bod yn teimlo nad oedd staff y rhaglen yn ddigon ymatebol i’w hymholiadau (a oedd yn syml, ond yn bwysig, yn aml). Yn gyffredinol, nid oedd rheolwyr llinell yn barod eu canmoliaeth am gyfathrebu gan dîm y rhaglen.

Canlyniadau ac effeithiau Cainc 3 hyd yn hyn

Canlyniadau a gyflawnwyd drwy’r rhaglen hyfforddiant

4.36 Un o brif dynfeydd y rhaglen i’r hyfforddeion oedd y rhaglen hyfforddiant a oedd ar gael a fyddai’n ategu’r sgiliau seiliedig ar waith a fyddai’n cael eu hennill yn y swydd.

Hyfforddiant rhagarweiniol

4.37 Cafwyd cymysgedd o sylwadau ynghylch pa mor ddefnyddiol fu’r rhaglen hon fel ffordd o gyflwyno’r cysyniadau allweddol iddynt. Roedd ychydig o hyfforddeion o’r farn ei bod wedi helpu i gyflwyno’r prif gysyniadau iddynt, a nododd un fod yr adnoddau a ddarparwyd wedi bod yn ddeunyddiau cyfeirio defnyddiol.

4.38 Fodd bynnag, roedd ychydig o hyfforddeion eraill o’r farn bod yr hyfforddiant wedi dod yn rhy gynnar er mwyn iddynt fanteisio arno’n llawn gan fod “y cyfan yn eithaf haniaethol heb unrhyw brofiad caffael”. “Byddwn yn gwerthfawrogi mynd ar y cyrsiau PMMS cymaint

mwyr erbyn hyn". Awgrymodd eraill nad oedd yn berthnasol i'w secondiad mewn gwirionedd:

"Ni ddangosodd cynnwys yr hyfforddiant caffael cychwynol ddigon o ddealltwriaeth o rolau'r hyfforddeion neu o natur y rhaglen rydym yn ei dilyn".

4.39 Teimlai'r rhan fwyaf o reolwyr llinell fod gan eu hyfforddeion sgiliau digonol ar adeg dechrau'r secondiad (gan gydnabod bod angen hyblygrwydd i sicrhau bod y gwaith a osodwyd iddynt yn addas ar gyfer sgiliau eu hyfforddeion ar ôl iddynt gyrraedd). Fodd bynnag, nododd ychydig eu bod o'r farn y gellid gwella'r hyfforddiant rhagarweiniol. Er enghraifft, dywedodd rheolwr llinell a oedd yn gweithio yn y GIG:

"Roedd gennyf ryw faint o ddisgwyliad y gallai'r hyfforddiant ffurfiol cyn y lleoliad fod wedi'i baratoi'n well... Mae angen sgiliau ar hyfforddeion i drafod, cyfathrebu, systemau ariannol Oracle Excel a systemau e-gaffael. Nid ymdrinnir â'r un o'r rhain yn ddigonol yn yr hyfforddiant ffurfiol, ond maent yn cael eu datblygu dros amser drwy leoliadau."

4.40 Mae staff cyflenwi wedi awgrymu y dylai'r sgiliau cyffredinol gael eu hennill o'r hyfforddiant rhagarweiniol ond y bydd y sgiliau e-gaffael yn dod drwy ymarfer yn y secondiad.

Hyfforddiant mewn arweinyddiaeth a rheolaeth

4.41 Roedd y rhan fwyaf o'r hyfforddeion yn deall gwerth yr hyfforddiant a nodant y byddai'r sgiliau a ddatblygwyd yn ddefnyddiol naill ai o ran eu darpar yrfa neu yn ystod eu secondiad presennol. Sylw nodweddiadol oedd:

"Gan fod fy rôl i yn fwy seiliedig ar brosiectau ac yn ymwneud â rheoli, mae hyfforddiant Prince 2 a hyfforddiant y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth rydym wedi'i gael hyd yn hyn wedi bod yn arbennig o ddefnyddiol i mi. Rwy'n meddwl ein bod wedi bod yn hynod lwcus hyd yn hyn"..

4.42 Ymddengys fod hyfforddeion wedi cael y rhan fwyaf o'r dysgu o hyfforddiant Prince 2 a gallai nifer ohonynt amlygu achosion lle roedd yr hyfforddiant wedi'i ddefnyddio yn eu secondiadau (er bod hyn yn amlwg yn adlewyrchu'r cyfleoedd a roddwyd iddynt). Roedd yr enghreifftiau penodol a roddwyd yn cynnwys:

- Sgiliau technegol a ddysgwyd yn ystod hyfforddiant Prince 2 (megis datblygu siartiau Gantt, manau gwirio, gosod cerrig milltir, asesiadau risg, cofnodi risgiau).
- Sgiliau rheoli prosiectau (a defnyddio'r llyfr hyfforddiant fel adnodd parhaus – "Rwy'n ei ddefnyddio fel fy Meibl... rwy'n defnyddio'r fethodoleg gyfan").

4.43 Disgrifiodd hyfforddeion eraill werth y dysgu yn y dyfodol o hyfforddiant Prince 2; roedd un hyfforddai o'r ail garfan o'r farn:

"Bod Prince 2 yn gymhwyster pwysig i unrhyw un sy'n rheoli'r broses gaffael. Weithiau bydd gennych hyd at 12 [tendr] yn mynd rhagddynt ar yr un pryd."

4.44 Mae cyfweiliadau â rheolwyr llinell hyfforddeion hefyd yn dangos y defnydd presennol a defnydd arfaethedig o ran hyfforddiant Prince 2 yn y cyd-destun proffesiynol hwn. Wrth sôn am hyfforddiant Prince 2, nododd un rheolwr llinell a oedd wedi'i leoli mewn awdurdod lleol:

"Caniataodd iddi wneud rhywfaint o waith rheoli prosiectau na fyddai wedi'i wneud fel arall gan ein bod yn gweithredu ar sail hyn"..

4.45 Soniwyd yn gyffredinol bod hyfforddiant y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth a'r Sefydliad Rheolaeth Siartredig yn llai defnyddiol ar gyfer hyfforddeion carfan 1 yn eu secondiadau. Nododd nifer o hyfforddeion nad oedd hyfforddiant y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth yn berthnasol iddynt mewn gwirionedd gan nad oes ganddynt unrhyw gyfrifoldeb rheoli yn eu lleoliadau. Esboniodd ychydig o'r hyfforddeion na ddylai'r hyfforddiant fod wedi digwydd ar

ddechrau'r rhaglen gan “*na allwn dynnu ar ein profiadau*” a bod “*hyn yn gwneud aseiniadau'n anodd*”.

- 4.46 Gallai nifer o hyfforddeion amlygu achosion lle y cafodd sgiliau a ddatblygwyd yn ystod y cyrsiau hyfforddiant hyn eu defnyddio yn eu secondiadau. Roedd yr enghreifftiau hyn mewn perthynas â sgiliau rhyngbersonol a ddatblygwyd:

“Oherwydd y sgiliau a ddysgwyd yn ystod hyfforddiant y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth, rwyf wedi teimlo'n fwy hyderus yn ymdrin ag aelodau tîm eraill yn ogystal â chyflenwyr a phartneriaid”

Cymhwyster proffesiynol y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi (CIPS)

- 4.47 Nod y rhaglen yw cynorthwyo hyfforddeion o ran cyflawni cymwysterau proffesiynol CIPS o lefel 4 a 6 ymlaen. Canfu cyfweiliadau â rhanddeiliaid, asiantau cyflenwi, rheolwyr llinell a mentoriaid gefnogaeth gyffredinol tuag at ddefnyddio'r cyrsiau yn y rhaglen hon. Soniodd y rhan fwyaf o'r hyfforddeion eu bod wedi datblygu sgiliau a gwybodaeth newydd drwy ymgymryd â'r hyfforddiant hwn. Tybiwyd bod y canlynol ymhlith y meysydd dysgu penodol: ymgymryd â dadansoddiadau SWOT, dadansoddiadau PESTEL; meincnodi; a thrafod. Disgrifiodd eraill sut oedd yr hyfforddiant a'r wybodaeth a enillwyd yn cael eu defnyddio mewn ffyrdd mwy ymarferol:

“Rwy'n defnyddio hyfforddiant ac egwyddorion hyfforddiant y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi heb sylweddoli hynny y rhan fwyaf o'r amser ac mae'r cwrs yn sicrhau fy mod yn defnyddio rhywfaint o theori wrth ymarfer. Bydd yr unedau ar gyfraith Ewrop, trothwyon caffael ac asesiadau risg yn hynod ddefnyddiol. Rwy'n dechrau defnyddio syniadau ar asesu cyflenwr hollbwysig ar hyn o bryd”

- 4.48 Dywedodd hyfforddai arall o'r garfan gyntaf, wrth i amser fynd heibio, ei bod yn gweld bod llawer o'r pynciau a ymdriniwyd â nhw yn ystod

hyfforddiant y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi yn ymddangos yn ei gwaith fwyfwy. Nododd ychydig o reolwyr llinell hefyd fod angen hyfforddiant y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwyr ar gyfer rhai gweithgareddau yr ymgwymerwyd â nhw yn ystod y secondiadau. Fel y nododd un, *“Ni fyddai wedi gwneud rhywfaint o’r gwaith mwy arbenigol heb hyfforddiant y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi”*.

4.49 Fodd bynnag, teimlai nifer o hyfforddeion nad oedd yr hyfforddiant ffurfiol y buont yn ymgymryd ag ef yn cyfateb i’r dysgu a ddilynwyd yn ystod y secondiad (naill ai oherwydd amser neu oherwydd cyddestun y gwaith / prosiectau yr ymgwymerwyd â nhw). Fel y nodwyd, roedd hyn yn arbennig o amlwg o hyfforddiant y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth a’r Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi. Nodwyd hefyd gan hyfforddeion a ymgwymerodd â hyfforddiant y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi:

“Nid yw’r lleoliad wedi bod yn berthnasol i ddysgu strwythuredig felly mae wedi gwneud fy aseiniadau’n ymarferion damcaniaethol yn unig a’i gwneud hi’n anos eu cwblhau’

“Dylent fod wedi chwilio am leoliadau i ategu’r hyfforddiant.”

Canlyniadau a gyflawnwyd drwy’r secondiadau

4.50 Gallai hyfforddeion o’r garfan gyntaf ar eu hail secondiad gymharu a gwrthgyferbynnu’r ddau brofiad. Mae tystiolaeth bod mathau gwahanol o brosiectau yn ategu ei gilydd ac mae hyfforddeion yn dysgu sgiliau gwahanol ar bob un. Fel y nododd un:

“Rwy’n lwcus o fod wedi cael dau leoliad mor wahanol gan ei fod wedi cynnig cyfle i mi gael safbwynt ehangach o lawer a gweledigaeth draws-swyddogaethol”.

4.51 Cytunodd rheolwr llinell, gan nodi: *“Dylai lleoliadau adeiladu ar un diwethaf mewn ffordd strategol a dylai fod elfen gyffredin iddynt”*.

4.52 Mae hyfforddeion (â rheolwyr llinell cefnogol) wedi ceisio sicrhau eu bod yn cael y cymysgedd hwn o brofiad mewn un secondiad. Er enghraifft, disgrifiodd ychydig o gyfweleion y ffordd yr oeddent wedi dechrau ar brosiectau mwy sylfaenol, er enghraifft, cynorthwyo proses dendro o'r dechrau i'r diwedd cyn symud ymlaen at waith mwy strategol yn eu sefydliad cynnal.

4.53 Amlinellodd hyfforddeion hefyd ym mha feysydd yr oedd eu sgiliau wedi datblygu, yn eu tyb nhw, o ganlyniad i'r secondiadau. Yn achos yr hyfforddeion hynny a oedd yn ymgymryd â gweithgareddau caffael mwy sylfaenol, yr enillion sgiliau a gwybodaeth mwyaf cyffredin a nodwyd oedd:

- Dealltwriaeth o “broses dendro gyffredinol y sector cyhoeddus” (a oedd yn gwbl newydd i hyfforddeion ar eu secondiad cyntaf, yn y rhan fwyaf o achosion);
- Llundio gwahoddiadau i dendro a holiaduron cyn-gymhwyso;
- Dysgu sut i gymhwyso prosesau caffael o fewn y rhan berthnasol o'r sector cyhoeddus yng Nghymru;
- Defnyddio'r prif offer prynu electronig a ddefnyddir yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Tybiwyd gan un hyfforddai o'r garfan gyntaf fod y sgiliau hyn: “Yn fan cychwyn da ar gyfer rhywun heb unrhyw brofiad tendro o gwbl”;
- Sgiliau cyfathrebu a gwaith tîm, yn enwedig gyda chyflenwyr a chydweithwyr uwch. “Mae bod yn rhan o dîm prosiect mawr wedi fy ngalluogi i wella fy sgiliau gwaith tîm ac rwyf wedi dysgu sut i drefnu a chadeirio cyfarfodydd”.

4.54 Roedd gan yr hyfforddeion a oedd wedi ymgymryd â rhai o'r prosiectau mwyaf datblygiadol set fwy amrywiol o enillion gwybodaeth a sgiliau. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Ymgyfarwyddo â sefydliadau a rhanddeiliaid allweddol ar draws y sector cyhoeddus yng Nghymru; a,
- Deall sut y gellir defnyddio caffael i gyfrannu at agendâu polisi eraill ar gyfer awdurdodau lleol, megis gwella'r economi leol ac arbed arian. Soniodd hyfforddai a oedd yn gweithio ar brosiect i wella cydweithio o ran comisiynu a chyflwyno gwasanaeth craidd cyngor lleol: "Rwyf wedi cael gweld cylch cyfan caffael a deall y rôl sydd gan gaffael i'w chwarae mewn awdurdodau lleol o safbwynt ehangach".

4.55 Nododd rheolwyr llinell fod yr ystod eang o brosiectau posibl yn golygu bod cysylltiad hyfforddeion â "*profiad caffael defnyddiol yn amrywio ar draws y rhaglen*". Awgrymwyd dulliau o leihau'r risg hon:

- Cynllun gwaith ar gyfer hyfforddeion: "Mae angen meddu ar gynllun gwaith unigol ar sail anghenion a nodau'r unigolyn. Fel hyn mae modd paru sgiliau a disgwyliadau'r hyfforddai â'r hyn y mae'r cleient yn ei gynnig";
- Monitro gwell o ran lleoliadau: "Nid oes fawr ddim ar gael i fonitro a gwerthuso sut mae'r lleoliadau wedi gweithio a pha un a ydynt wedi bod yn fuddiol i amcanion penodol yr unigolyn neu'r sefydliad a amlinellwyd yn eu cynnig."

Effeithiau yn y tymor hwy

4.56 Gan edrych ar eu gyrfaeodd yn y dyfodol, roedd bron pob un o'r hyfforddeion yn gadarnhaol o ran eu rhagolygon, a gwelsant fod y manteision yr oeddent wedi'u cael o'r rhaglen yn rhan allweddol o hyn. Roedd ychydig o'r hyfforddeion o'r farn y byddai'r cymysgedd o hyfforddiant a gafwyd, wedi'i gyplysu â lled y profiad roeddent yn ei ennill yn eu lleoliadau'n eu helpu i wneud cais am rolau caffael yn y dyfodol, sy'n nod canolog i'r rhan hon o'r rhaglen. Tri sylw nodweddiadol yn hyn o beth oedd:

“Mae meddu ar ystod eang o brofiadau’n well na phedair blynedd o brofiad yn yr un sefydliad, gan nad yw hynny’n eich llunio.”

“Mae caffael yn dod yn fwyfwy pwysig ac yn sector sy’n tyfu’n sylweddol yng Nghymru a bydd yn parhau i fod yn ffactor o ran gwella llywodraethu corfforaethol yn y dyfodol. Ystyriwyd Adnoddau Dynol yn swydd ymylol yn y gorffennol ac erbyn hyn, mae wedi datblygu’n rhan allweddol o unrhyw sefydliad. Rwy’n meddwl bod yr un peth yn dechrau digwydd i gaffael”.

“Efallai ei bod yn rhy gynnar i mi dderbyn lefel uchel o gyfrifoldeb, ond mae hon yn sail hyfforddiant wych ac rwy’n cael llawer o gefnogaeth gan uwch aelodau o staff mewnol i dderbyn lefel uwch o gyfrifoldeb ryw ddydd”.

4.57 Soniodd ychydig o hyfforddeion eraill y gallent weld datblygiad o ran eu sgiliau drwy’r lefelau cynyddol o awdurdod a chymlethdod y tasgau a osodwyd yn ystod y secondiadau. Disgrifiodd eraill y buddion roeddent yn gobeithio eu cael yn deillio o feddu ar CV “amrywiol” ac “o ansawdd uchel” sy’n cynnwys nifer o “gymwysterau o safon y diwydiant”.

4.58 Er gwaethaf yr arwyddion cadarnhaol hyn, nododd ychydig o hyfforddeion fod ganddynt bryderon ynghylch sicrhau eu bod yn gallu symud ymlaen at swyddi amser llawn ar ôl cwblhau’r rhaglen. Crynhowyd hyn gan un hyfforddai a ddywedodd:

“Nid oes unrhyw ddull ffurfiol o warantu swydd ar ddiwedd y rhaglen ... bydd y dyfodol i mi yn ansicr”.

4.59 Soniodd y rhan fwyaf o reolwyr llinell hefyd, er gwaethaf eu bod yn fodlon ar gynnydd eu hyfforddeion, mai dim ond ychydig o swyddi sydd ar gael yn eu sefydliad oherwydd rhoi terfyn dros dro ar recriwtio a gorfod amsugno staff mewnol sydd mewn perygl o golli eu swyddi mewn rhannau eraill o’r sefydliad.

Key summary points

4.60 Mewn perthynas â recriwtio a dyrannu, rydym wedi canfod:

- Bod dwy garfan wedi'u recriwtio (cyfanswm o 22) a bod 18 ar ôl ac yn dod yn eu blaen; mae pump wedi derbyn swyddi ym maes caffael. Caiff trydedd garfan lai o faint ei recriwtio cyn bo hir i ddechrau ddiwedd yr haf;
- Gwahoddwyd sefydliadau sector cyhoeddus i gyflwyno cynigion ar gyfer secondiadau blwyddyn o hyd yn amlinellu'r gwaith y gallent ei gynnig i'r hyfforddeion. Mae 18 o sefydliadau wedi cyflogi hyfforddeion. Mae nifer o sefydliadau wedi cwestiynau tryloywder y broses hon;
- Bu ymraniad cyfartal o secondiadau rhwng sefydliadau cenedlaethol a lleol/rhanbarthol ac mae'r rhan fwyaf o'r rhai blaenorol yn Gwerth Cymru (6) a Phartneriaeth Cydwasaethau GIG (5) ac mae'r rhan fwyaf o'r rhai olaf mewn awdurdodau lleol (11) a dim ond oedd un o'r rhain fu yng ngogledd Cymru;
- Byddai'r rhan fwyaf o sefydliadau'n chwilio am yr hyfforddi gan eu bod yn gweld gwerth ynghlwm wrth y rhaglen a chan y gallent adnabod gweithgareddau prosiect na allent ei wneud gyda'u hadnoddau presennol;
- Mae rhai sefydliadau cynnal wedi awgrymu y gallai cyfathrebu ynghylch y broses, yr hyfforddiant a gynigir i hyfforddeion ac anghenion hyfforddeion fod wedi sicrhau eu bod mewn sefyllfa well i fodloni disgwyliadau hyfforddeion. Cynigiwyd cyfarfod cyn-secondio;
- Caiff hyfforddeion eu cynorthwyo gan reolwr llinell yn y sefydliad cynnal yn ogystal â'r Rheolwr Datblygu Proffesiynol yn Gwerth Cymru a mentor mewn sefydliad arall y mae disgwyl iddynt fonitro cynlluniau hyfforddiant a datblygiad hyfforddeion;
- Ar y cyfan, roedd hyfforddeion yn fodlon ar y broses recriwtio a chymorth.

4.61 Mewn perthynas â hyfforddiant a gwaith ar y secondiad, rydym wedi canfod y canlynol::

- Bod gan yr hyfforddeion safbwyntiau cymysg ynghylch i ba raddau y cynigiodd yr hyfforddiant rhagarweiniol wybodaeth a dealltwriaeth cyn y byddai'n ddefnyddiol iddynt; i rai, roedd yn rhy gynnar ac yn rhy hir. Teimlai'r garfan gyntaf yn gyffredinol nad oedd angen cyrsiau'r Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth a'r Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi ar y dechrau ond mae ychydig ohonynt wedi cael rhyw werth o gwrs y Sefydliad Arweiniaeth a Rheolaeth yn ddiweddarach;
- Roedd hyfforddeion yn fwyaf cadarnhaol o ran hyfforddiant Prince 2; roedd rheolwyr llinell o'r farn bod yr hyfforddeion yn barod i ddechrau er y byddent wedi cael budd o gael gwybodaeth am y broses ymsefydlu;
- Yn gyffredinol, mae hyfforddeion yn fodlon ar gynnwys hyfforddiant y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi, ei berthnasedd i'r gwaith maent yn ei wneud a'r cyfleoedd i gymhwyso'r dysgu sydd ganddynt. Ni chynigiwyd unrhyw ddewis arall i'r hyfforddeion sy'n meddu ar y cymwysterau hyn eisoes megis cyrsiau uwch byrrach;
- Mae'r rhan fwyaf o'r hyfforddeion yn fodlon ar y profiadau secondio maent wedi'u cael (er nad felly y bu ym mhob achos er bod y Rheolwr Datblygu Proffesiynol a'r mentor wrth law i sicrhau bod pethau ar y trywydd cywir), ar yr hyn maent yn ei ddysgu, a'r hyn maent yn cyfrannu ato. Yn gyffredinol, mae rheolwyr llinell yn falch gyda'u cyfraniadau a'r gwerth ychwanegol maent yn dod ag ef;
- Mae'r rhan fwyaf o hyfforddeion yn cymryd rhan mewn gweithgareddau caffael sy'n cyfrannu at y gwerth ychwanegol y disgwylir i gaffael ei ddarparu ar gyfer sefydliadau sector cyhoeddus a rhai o'r gweithgareddau allweddol i wella caffael sector cyhoeddus yng Nghymru;

- Ymddengys fod y rhan fwyaf ohonynt yn ennill sylfaen dda o ran gweithgareddau caffael ac yn derbyn cyfrifoldeb am weithgareddau gyda goruchwyliaeth agos.

5 Strand 4: Funding for e-procurement projects

5.1 Mae'r bennod hon yn amlinellu canfyddiadau mewn perthynas â Chainc 4. Mae'n amlinellu proses reoli'r Gainc hon (gan gynnwys prosesau gwneud cynigion a monitro), disgrifiad o'r prif weithgareddau sydd wedi'u hariannu a'r canlyniadau a gyflawnwyd hyd yn hyn. Fe'i seilir ar gyfweiliadau ag aelodau allweddol o staff ar bedwar o'r safleoedd a ariennir ac ar gyfweiliadau â rhanddeiliaid a rheolwyr llinell..

Trefnu a rheoli Cainc 4

5.2 Nod Cainc 4 yw darparu cyllid i sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru er mwyn rhoi atebion e-gaffael ar waith yn eu sefydliadau. Mae'n adeiladu ar raglen cyfnewidcymru sydd wedi datblygu atebion e-gaffael yn y sector cyhoeddus yng Nghymru rhwng 2008 a 2013 (ac sy'n cael ei alw erbyn hyn yn Wasanaeth E-gaffael, neu ePS) gyda'r nod o helpu'r sector cyhoeddus yng Nghymru i symud o gaffael ar bapur i gaffael electronig a meddu ar yr offer i fanteisio ar brynu ar y cyd a phrynu swmpus. Cydnabuwyd nad oedd gan rai sefydliadau sector cyhoeddus gyfleusterau e-alluogi er mwyn iddynt fanteisio ar gontractau Cymru gyfan neu gontractau lleol a allai arbed arian iddynt neu leihau eu costau trafod o ran prynu a thalu anfonebau.

5.3 Hyd yn hyn, mae pum sefydliad wedi cael cyllid yn unol â'r rhaglen HGT. Yn fyr, y rhain yw:

- Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru (NWSSP). Cafodd y sefydliad hwn £150,000 o gyllid yn y lle cyntaf (ond efallai y bydd hyn yn codi i ryw £250,000 ar ôl i gynnig i barhau â'r gwaith hwn gael ei gyflwyno). Fe'i defnyddiwyd i greu 'tîm e-alluogi' o fwy na deng aelod o staff sy'n gyfrifol am roi cymorth i Fyrddau Iechyd yng Nghymru sy'n gyfrifol am roi technoleg e-gaffael ar waith, rhoi cymorth a hyfforddiant o ran defnyddio Oracle, a chreu gwybodaeth fusnes sy'n gysylltiedig â chaffael ar gyfer

NWSSP. Mae'r tîm hefyd yn gyfrifol am ehangu (a chynnal a chadw) e-gatalog canolog o gyflenwyr i'r GIG.

- Cyngor Bwrdeistref Sirol Castell-nedd Port Talbot. Mae'r prosiect hwn wedi cael £50,000 ac mae'r awdurdod lleol wedi rhoi arian cyfatebol. Defnyddiwyd y cyllid hwn i gynnal adolygiad yn y lle cyntaf o brosesau caffael ym mhob adran yn yr awdurdod lleol. Mae hyn wedi'i gwblhau; cam nesaf y prosiect yw rhoi system e-gaffael newydd ar waith fesul adran. Rhoddwyd hyfforddiant i gyflenwyr hefyd yn ymwneud â sut i ddefnyddio'r system newydd.
- Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy. Mae'r prosiect hwn wedi cael £28,620 sydd wedi cael arian cyfatebol gan yr awdurdod lleol. Mae'r cyllid hwn wedi cyfrannu at brosiect gwerth £300,000 sy'n cael ei gynnal gan yr awdurdod lleol i roi system ar-lein ar waith ar gyfer archebu'r holl nwyddau a gwasanaethau sy'n cael eu caffael gan y cyngor (yn disodli system bapur) ac awdurdodi anfonebau i'w talu. Defnyddiwyd y cyllid o Gainc 4 i ôl-lenwi staff fel y gallant weithio ar y prosiect ac i dalu ffioedd darparwyr meddalwedd am integreiddio'r system â'r systemau cyfrifyddu a thalu. Mae'r system newydd wedi'i lansio ac ar ôl ei rhoi ar brawf yn un o feysydd busnes y Cyngor, caiff ei chyflwyno dros gyfnod o 18 mis i weddill adrannau'r Cyngor.
- Cyngor Sir Ddinbych: Mae'r prosiect hwn wedi cael £37,146 i roi prosiect e-Fasnachu cyfnewidcymru ar waith. Mae hyn yn cynnwys cyflwyno'r Ganolfan eFasnachu a system rheoli eFasnachu. Bydd y prosiect yn cynorthwyo amcanion corfforaethol Sir Ddinbych o ran gwneud systemau'r cyngor yn fwy tryloyw a chyflawni effeithlonrwydd (drwy leihau costau trafodion a lleihau 'gwarant ad hoc').
- Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful: Mae'r prosiect hwn wedi cael £50,000. Rhoddwyd arian cyfatebol gan yr awdurdod lleol a diogelwyd £20,000 pellach drwy gronfa 'Buddsoddi i Arbed' Llywodraeth Cymru. Nod y prosiect hwn yw rhoi system electronig ar waith ar gyfer archebu'r holl nwyddau a gwasanaethau ar draws pob un o gyfarwyddiaethau'r

Cyngor. Mae'r system hon yn disodli'r system bapur ac mae'n debyg i brosiect Conwy. Mae'r prosiect wedi defnyddio cymorth ymgynghori allanol i gynorthwyo'r broses gyflwyno.

5.4 Mae pedwar o'r rhain yn brosiectau lleol ac mae un yn brosiect sydd â chwmpas cenedlaethol.

Y broses o gyflwyno cynigion

5.5 Gwahoddwyd sefydliadau i gyflwyno achosion busnes i Gwerth Cymru er mwyn manteisio ar y cyllid hwn. Ceir tystiolaeth nad yw hyn wedi'i hyrwyddo'n dda a bod ymwybyddiaeth yn hyn yn o beth yn isel ac nid oes fawr ddim tystiolaeth bod sefydliadau'n manteisio ar hyn ac ychydig iawn o sefydliadau cymwys ar lefel gymharol sy'n gwneud hynny. Er hynny, deallir bod cryn dipyn o sefydliadau sector cyhoeddus wedi gwneud cynnydd araf o ran e-gaffael a bod yn rhaid i Gwerth Cymru fynd at sefydliadau yn uniongyrchol a gofyn iddynt gyflwyno cynigion. Nodwyd hefyd mai un o'r prif rwystrau rhag cyflwyno cynigion am gyllid oedd y terfyn £50,000 a osodwyd ar brosiectau. Mae hyn wedi'i ddileu erbyn hyn. Mae'n rhaid i sefydliadau sy'n cyflwyno cynigion ddarparu arian cyfatebol o'r un gwerth. Gall hyn fod ar ffurf cyfraniad arian parod uniongyrchol neu gellir ei ddarparu ar ffurf adnoddau rheoli mewnol wedi'u neilltuo i'r prosiect (neu gymysgedd o'r ddau).

5.6 Mae tri maen prawf cymhwyster y gellir eu defnyddio ar gyfer cyllid Cronfa Gymdeithasol Ewrop:

- Cynorthwyo integreiddio technegol o ran offer mewnol sefydliadau gydag offer e-fasnachu cyfnewidcymru;
- Neilltuo adnodd prosiect o staff mewnol i gynorthwyo e-fasnachu;
- Darparu arbenigedd prosiect blaenllaw gan barti allanol i gynorthwyo e-fasnachu.

- 5.7 Cafodd cynigion eu hasesu gan fwrdd y rhaglen mewn partneriaeth â bwrdd y Gwasanaeth e-Gaffael ac mae'n rhaid iddo gymeradwyo unrhyw gyllid a ddyfernir hefyd.
- 5.8 Wedi iddynt benderfynu cyflwyno cynnig a sicrhau eu bod yn gymwys, soniodd prosiectau, ar y cyfan, eu bod wedi cael cymorth digonol gan Gwerth Cymru o ran y broses cyflwyno cynnig (i'r graddau bod dau awdurdod lleol wedi sôn bod staff y rhaglen wedi llunio rhannau sylweddol o'r cynnig). Nodwyd dwy enghraifft o feirniadaeth:
- Roedd tri o'r prosiectau o'r farn nad oedd y cyfrifiannell buddion a ddefnyddiwyd gan cyfnewidcymru i lunio'r achos dros y buddsoddiadau hyn yn adlewyrchiad manwl-gywir o'r arbedion a oedd yn debygol yn ystod y cyfnod ar gyfer gweithredu: "Mae angen mwy o fanylder o lawer er mwyn cynrychioli'r buddion yn erbyn y costau, yn briodol. Efallai y bydd cyfnewidcymru yn ystyried addasu eu templed i adlewyrchu hyn".
 - Soniodd un sefydliad na roddwyd digon o eglurder ynghylch "mecanweithiau'r cyllid ac i beth y gellid cymhwyso arian cyfatebol". Efallai y bydd hyn wedi'i ddatrys mewn rowndiau dilynol.
- 5.9 Mewn cyfweiliadau â sefydliadau a oedd wedi penderfynu peidio â chyflwyno cynigion, y prif reswm a roddwyd dros beidio â chyflwyno cynigion oedd y rhestr ragnodedig o gynhyrchion / prosiectau y gellid eu hariannu. Er enghraifft, mynegodd uwch swyddog caffael yn y sector AB, rwystredigaeth mai dim ond offer Bravo a oedd ar gael er eu bod eisoes yn defnyddio offeryn arall sy'n well, yn eu tyb nhw. Mae rhai cyfweleion yn y prosiectau presennol a'r rhanddeiliaid wedi awgrymu y byddai cymorth cyllid i gyflymu gweithredu a chynorthwyo defnyddio'r wybodaeth sydd ar gael o'r systemau newydd "yn symud prynu ar y cyd yn ei flaen ac ymgorffori sgiliau yn y sefydliad". .

Monitro parhaus

- 5.10 Soniodd prosiectau fod ychydig iawn o gyswllt uniongyrchol â thîm y rhaglen yn Gwerth Cymru, ar ôl i'r cyllid gael ei ddyfarnu. Roedd

prosiectau'n casglu gwybodaeth am yr amser a dreuliwyd ar y prosiect i roi cyfrif am arian cyfatebol ond nid oeddent yn gwneud fawr ddim arall ar wahân i hyn. Fel y soniodd un ohonynt:

“Nid ydym yn gwybod beth a ddisgwylir gennym o ran adrodd”.

- 5.11 Mewn un achos, nododd cyfweleion mai ymweliad yr astudiaeth achos gwerthuso oedd y gofyniad monitro mwyaf arwyddocaol o ran y prosiect hyd yn hyn. Fodd bynnag, roedd timau prosiect wedi rhoi eu prosesau adrodd mewnol ar waith, yn nodweddiadol. Er enghraifft, disgrifiodd un rheolwr prosiect ofynion adrodd rheolaidd i Fwrdd ei sefydliad. Mae hyn yn gofyn am adrodd ar ddau ddangosydd prosiect allweddol (sy'n gyfran o'r anfonebau a brosesir yn electronig a nifer y cyflenwyr sy'n cofrestru i dderbyn yr e-gatalog bob mis) yn fisol gan ganiatáu iddynt fonitro cynnydd:

“Ar unrhyw adeg benodol, os bydd y dangosyddion hyn yn dechrau dirywio, gallwn weithredu ar hynny”.

- 5.12 Soniodd y prosiect hwn y byddai'n gymharol hawdd ymestyn proses gyflwyno adrodd (neu fersiwn ohoni) i raglen HGT.

Sail resymegol dros gyflwyno cynigion

- 5.13 Ym mhob achos, defnyddiwyd y cyllid i gyfrannu at weithgareddau yr oedd yn anodd eu hariannu o'u ffynonellau cyllid prif ffrwd neu i sbarduno gweithgarwch y byddai'n rhaid iddo fod wedi digwydd ar ryw adeg. Roedd hyn o amrywio rhwng:

“Yr arian e-alluogi [o Gainc 4] oedd y catalydd. Pe na baem wedi cael yr arian, ni fyddem byth wedi gallu cychwyn ar y gwaith hwn.”

“Gwnaeth y gronfa ein helpu i lunio pecyn cyllid ar gyfer y prosiect ynghyd â'n galluogi i ôl-lenwi amser staff mewnol wedi'u dyrannu i weithredu na allwn fod wedi'i fforddio fel arall.”

- 5.14 Soniodd pob un ohonynt mai eu nod oedd gwneud arbedion cost gan leihau'r amser yr oedd ei angen ar gyfer prosesau gweinyddol caffael yn eu sefydliad a gwneud arbedion caffael o ddefnyddio'r wybodaeth reoli a grëwyd. Defnyddiodd pob un o'r awdurdodau lleol y cyfwelwyd â nhw (a rhai o'r Byrddau Iechyd sy'n cael cymorth gan NWSSP) brosesau papur ar gyfer eu gweithgarwch caffael ac felly, roeddent yn ymwybodol y byddent yn gallu ailganolbwyntio adnoddau ar weithgareddau a allai arbed arian. Fel y nododd un rheolwr prosiect wrth sôn am sefydliadau yn ei sector: "Ychydig iawn o anfonebu electronig sydd ac nid oes unrhyw ddatblygu yn hyn o beth ar y gorwel ychwaith".
- 5.15 Soniodd rheolwyr prosiect hefyd fod targedau'r llywodraeth yn ysgogydd dros eu cynnig. Er enghraifft, nododd un o'r prosiectau awdurdod lleol fod gofyniad gan Lywodraeth Cymru i sicrhau bod cynlluniau e-gaffael ar waith erbyn 2016.
- 5.16 Nododd cyfweleion hefyd y byddai datblygu eu prosesau e-gaffael yn gwneud eu hamcanion strategol eraill yn fwy cyflawnadwy. Ymhlith y rhain oedd:
- Mwy o ffynonellu a chaffael ar y cyd ag awdurdodau lleol eraill (tybir ei bod yn amhosibl rhoi hyn ar waith gan ddefnyddio systemau papur gan "na allwn gydgasglu ein gwariant a chadw llygad arno");
 - Cynorthwyo busnesau bach a chanolig o ran darparu gwasanaethau ar gyfer sefydliadau cyhoeddus (er enghraifft, drwy feddu ar broffiliau cyfredol ar e-gatalogau y gall prynwyr gael gafael arnynt yn haws);
 - Meddu ar wybodaeth fwy cyfredol a dibynadwy am faint mae'r sefydliad yn ei wario, gan gynnwys yr hyn sy'n cael ei ymrwymo;
 - Meddu ar wybodaeth well am fusnes a fyddai'n caniatáu cydgasglu gwariant a chyfleoedd i reoli prynu a ddylai gyda'i gilydd leihau costau prynu nwyddau a gwasanaethau.

Gweithredu a chanlyniadau a gyflawnwyd

5.17 Roedd pob prosiect ar gam cynnar o ran y broses gyflwyno. Roedd un o'r awdurdodau lleol wedi bod yn gweithio ar y prosiect am lai na deufis, er bod gan yr holl brosiectau eraill gryn dipyn i'w wneud o hyd cyn gwireddu'r nodau hirdymor eraill a osodwyd. O ganlyniad, nid oeddent wedi cyrraedd unrhyw un o'r canlyniadau hirdymor, megis newidiadau o ran arferion ac arbedion caffael. Fodd bynnag, gwnaed enillion sylweddol, ar y lefel strategol i raddau helaeth, o ganlyniad i roi'r prosiectau ar waith hyd yn hyn. Mae'r rhain yn cynnwys:

- Uwch aelodau o staff yn meddu ar ddealltwriaeth ddyfnach o bwysigrwydd e-gaffael. Soniodd rheolwr prosiect o awdurdod lleol: "Taflodd rhoi'r prosiect hwn ar waith oleuni ar faint yr her yn ymwneud â chydymffurfio"; a
- Gwybodaeth fanylach am arferion caffael yn eu sefydliadau sy'n deillio i raddau helaeth o'r ymarfer mapio y mae dau o'r prosiectau a ariennir wedi ymgymryd â nhw. Mae hyn wedi gwella dealltwriaeth uwch reolwyr o weithrediadau prynu eu sefydliadau.

5.18 Mae prosiectau hefyd yn dechrau dangos rhywfaint o dystiolaeth bendant o allbynnau. Er enghraifft, gall tîm e-alluogi NWSSP roi gwybod bod cynnydd sylweddol wedi'i wneud o ran nifer yr anfonebau electronig a godwyd ar draws GIG Cymru a'r cyflenwyr sy'n cofrestru i dderbyn yr e-gatalog ers ei ffurfio.

5.19 Nodwyd ychydig o heriau cyffredin ar draws y prosiectau. Nododd dau o'r awdurdodau lleol fod amharodrwydd i newid (wedi'u symbylu, yn rhannol, yn ôl un cyfwelai, gan bobl y gallai eu rôl newid o ganlyniad i roi system e-gaffael ar waith). Nodwyd heriau eraill a oedd y tu hwnt i reolaeth y prosiectau. Er enghraifft, nododd nifer ohonynt y byddai llwyddiant yn eu prosiect yn rhannol ddibynnol ar Gwerth Cymru yn annog cyflenwyr i gofrestru i dderbyn yr e-gatalog. "Byddai hyn yn helpu i werthu'r rhaglen yn llwyddiannus yn y sefydliad ac i gyflawni'r manteision".

5.20 Er nad yw'r un o'r prosiectau hyn wedi gallu rhoi tystiolaeth o ganlyniadau hirdymor eu gweithgareddau, mae nifer ohonynt yn bwriadu archwilio effaith mewn ffordd systematig wedi i gynnydd pellach gael ei wneud. Fel y soniodd un rheolwr prosiect o awdurdod lleol:

“Rydym am fod mewn sefyllfa i allu gwerthuso effaith y system e-gaffael ar arfer caffael ar draws yr awdurdod, p'un a yw'n gyson ac yn drefnus, a gwerthuso gwerth am arian, arbed costau a defnyddiau eraill o ran gwybodaeth reoli.”

Crynodeb o bwytiau allweddol

5.21 Rydym wedi canfod:

- Bod Cainc 4 wedi ariannu set o brosiectau sydd â'r nod o roi atebion e-gaffael ar waith yn achos gweithgareddau prynu sefydliadau sector cyhoeddus yng Nghymru. Mae cyllid ar gyfer y prosiectau hyn yn amrywio rhwng rhyw £25,000 hyd at £150,000 y mae buddsoddiad y sefydliad yn cyfateb iddo yn gyffredinol;
- Bod y cyllid naill ai wedi sbarduno gweithgarwch a fyddai wedi digwydd ar ryw adeg yn y dyfodol (o ganlyniad i dargedau'r llywodraeth i gynyddu defnydd o offer caffael electronig yng Nghymru) neu, wedi ariannu gweithgarwch na fyddai wedi'i ariannu i'r un graddfa o adnoddau'r sefydliad ei hun;
- Bod y broses cyflwyno cynigion yn gymharol syml a bod Gwerth Cymru yn cynnig cymorth sylweddol; fodd bynnag, nid yw'n eglur i ba raddau y mae'r cyllid wedi'i hysbysebu er mwyn denu cynigion gan sefydliadau nad ydynt yn mynd ar drywydd atebion e-gaffael sy'n gallu datgloi arbedion ac effeithlonrwydd o ran prynu;
- Bod pob prosiect yn parhau i fod ar gam cymharol gynnar o'i gyflwyno felly mae cryn dipyn i'w wneud o hyd er mwyn cyflawni'r canlyniadau a'r effeithiau, er bod y manteision posibl wedi'u cydnabod yn y sefydliadau;

- gallai prosiectau elwa ar gael eu sbarduno pe bai ganddynt adnoddau gwell a byddai nifer ohonynt yn elwa pe bai cyflenwyr yn galluogi catalogau ar-lein, archebion ac anfonebau electronig.

6 Casgliadau ac argymhellion

- 6.1 Mae'r bennod hon yn dod â chanfyddiadau a dadansoddi ym mhenodau 3, 4 a 5 at ei gilydd i ystyried pa mor dda y mae'r rhaglen yn perfformio yn unol â'i nodau a'i hamcanion ac i fynd i'r afael â chwestiynau ymchwil ar gyfer y gwerthusiad interim a amlinellir yn adran 1.2. Yn deillio o hynny, bydd rhai argymhellion i wella effeithlonrwydd y rhaglen a'i gwerth ychwanegol ac i baratoi ar gyfer y gwerthusiad terfynol.

Trosolwg o'r rhaglen

- 6.2 Datblygwyd tair cainc o'r rhaglen HGT. Mae'r hyfforddiant ar gyfer y staff prynu presennol (Cainc 2) a'r hyfforddeiaethau (Cainc 3) wedi'u cyflwyno'n llwyddiannus. Ymddengys fod grantiau i gynorthwyo sefydliadau sector cyhoeddus o ran mabwysiadu a defnyddio offer e-gaffael wedi'u defnyddio'n arafach ac yn llai eang.
- 6.3 Mae'r rhaglen HGT ar y trywydd cywir yn gyffredinol i gyflawni targedau Cronfa Gymdeithasol Ewrop ac eithrio am gyfanswm nifer y cyfranogwyr³⁸. Mae angen gweithredu rywsut i gynnwys mwy o staff cael arbenigol ac anarbenigol yn hyfforddiant Cainc 2 er mwyn cyflawni'r targed.
- 6.4 Mae'n amlwg bod y rhaglen yn gwneud cyfraniad at amcanion cyllid Blaenoriaeth 4 Cronfa Gymdeithasol Ewrop. Mae ei chymorth ar gyfer gweithdai, hyfforddiant sgiliau a galluogi e-gaffael yn cyfrannu at gydweithio yn y sector cyhoeddus o ran caffael mewn rhai o'r sefydliadau sector cyhoeddus. Caiff cyfranogwyr fuddion neu maent yn disgwyl cael buddion sy'n galluogi comisiynu ar y cyd. Mae'n amlwg bod cymorth y rhaglen ar gyfer hyfforddeion ac uwchraddio

³⁸ Yn wreiddiol, roedd Gwerth Cymru o'r farn y cytunwyd ar y targed ar gyfer nifer y cyfranogwyr ar y sail na fyddai angen iddynt gasglu ffurflenni Gwybodaeth am Gyfranogwyr a Chyfle Cyfartal wedi'u llenwi gan gyfranogwyr nad oeddent yn cyfrannu at arian cyfatebol. Ar ôl cael esboniad gan WEFO, cadarnhawyd bod angen casglu'r ffurflenni hyn mewn gwirionedd. Mae'n debygol y bydd y prosiect am ail-drafod y targed hwn a'r adeg fwyaf priodol i wneud hyn fyddai ym mis Ionawr 2014, yn ystod yr ymarfer ailbroffilio nesaf

sgiliau cyflogwyr yn y sector cyhoeddus sy'n gysylltiedig â chaffael yn cyfrannu at adeiladu capasiti'r gweithlu sector cyhoeddus i fod yn fwy effeithiol. Mae cyfranogwyr wedi ennill gwybodaeth a sgiliau perthnasol ac mae'r hyfforddeion wedi dod ag ymgeiswyr newydd sy'n prysur gael eu hyfforddi yn y sector.

- 6.5 Ar hyn o bryd, y peth anoddaf i'w ddirnad yw pa effaith y mae'r rhaglen yn ei chael ar y sefydliadau sydd wedi cymryd rhan mewn galluogi cydweithio a phrynu mwy effeithiol. Mae hyn yn rhannol oherwydd nad yw'r canlyniadau yn y tymor canolig fel y'i hamlinellir yn y model rhesymeg (Atodiad 1) wedi'u cyflawni; yn rhannol oherwydd bod y rhaglen yn darparu elfennau'n unig o raglen ehangach yn Gwerth Cymru sy'n gweithio tuag at y canlyniadau hyn.
- 6.6 Mae'r rhaglen HGT hefyd yn gwneud cyfraniad at gyfeiriad polisi Llywodraeth Cymru ar gyfer caffael ac mae'n mynd i'r afael â rhai o'r pryderon a gododd yn adolygiad McClelland ers dechrau'r rhaglen. Mae sail resymegol gref dros y rhaglen o hyd i wneud argraff ar gapasiti ac ansawdd gweithwyr arbenigol ac anarbenigol ym maes prynu. Mae'n amlwg bod y rhaglen:
- yn hyfforddi ymgeiswyr newydd yn llwyddiannus ar gyfer rolau prynu arbenigol ac yn cysylltu llawer ohonynt â gwaith sy'n canolbwyntio ar wella gwerth am arian y mae caffael sector cyhoeddus yn ei gynnig. Mae hyfforddeion yn sôn am enillion sgiliau sylweddol o'u secondiadau sy'n cael eu hategu gan amrywiaeth o gyrsiau hyfforddiant lefel uchel. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae sgiliau a enillir o'r hyfforddiant hwn yn cael eu defnyddio yn y secondiadau. Mae sefydliadau sy'n croesawu hyfforddeion yn elwa ar eu gwaith a'u dysgu cyflym, yn enwedig lle y gall hyfforddeion weithio ar brosiectau'n annibynnol;
 - yn galluogi hyfforddiant ar gyfer y gweithlu presennol sy'n gysylltiedig ag e-gaffael a dylai wella effeithlonrwydd a galluogi prynu ar y cyd a phrynu cyfanredol ar draws y sector cyhoeddus. Cynigiwyd hyfforddiant newydd, mae rhai gweithwyr anarbenigol wedi manteisio ar hyfforddiant,

ac mae'r rhan fwyaf ohonynt wedi gwerthfawrogi'r hyfforddiant ac wedi cael budd ohono;

- yn cynorthwyo meysydd yn y sector cyhoeddus nad ydynt wedi datblygu e-gaffael i gymryd camau cadarnhaol, sydd yn y rhan fwyaf o achosion, yn dechrau cyflawni rhai o'r buddion disgwylidig. Dylid disgwyl mwy o effeithiau sylweddol wrth iddynt gael eu rhoi ar waith yn llawn.

6.7 Ar hyn o bryd, y peth anoddaf i'w ddirnad yw i ba raddau y mae'r rhaglen yn cynnig gwerth ychwanegol (yn enwedig yn achos Cainc 2 a Chainc 4) ac i ba raddau y mae wedi cyrraedd gweithwyr a sefydliadau sydd â'r anghenion mwyaf. Er enghraifft:

Ystyried cwestiynau'r gwerthusiad

6.8 Mae'r tabl isod yn dadansoddi'r canfyddiadau i fynd i'r afael â phob un o'r cwestiynau allweddol ar gyfer y gwerthusiad interim.

Cwestiwn	Yn gweithio'n dda	Heriau
Perthnasedd parhaus nodau ac amcanion y rhaglen a'i gweithgareddau	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mae'r rhaglen yn parhau i fynd i'r afael â heriau o ran caffael i gyfrannu at dargedau'r Llywodraeth ar gyfer cydweithio yn y sector cyhoeddus, e-gaffael a effeithlonrwydd cynyddol. ■ Ystyrir bod y rhaglen yn 'cydblethu' yn dda â phrif heriau prynu fel y'u hamlinellir mewn dogfennau strategol allweddol, megis Adolygiad McClelland, ac â gweithgarwch arall Gwerth Cymru megis y gwiriad iechyd sefydliadol a'r fframwaith cymwysedd diwygiedig ar gyfer y proffesiwn. ■ Mae rhanddeiliaid yn cytuno bod llawer i'w wneud mewn tri maes allweddol; mynd i'r afael â bylchau sgiliau; cynyddu nifer y gweithwyr caffael proffesiynol (cymwysedig) yng Nghymru; a, gwella eu statws mewn sefydliadau sector cyhoeddus. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Byddai angen rhaglen fwy o secondiadau a grantiau nag y mae HGT wedi'u hariannu er mwyn cyflymu'r broses weithredu o ran offer e-gaffael a diffygion sgiliau. ■ Holodd rhanddeiliaid p'un a yw Cainc 3 yn ddigon mawr i fynd i'r afael â maint yr her yn y proffesiwn caffael.
Cyflawni gweithgareddau ac allbynnau disgwylidig	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mae 328 o staff sector cyhoeddus wedi mynychu dros 42 o gyrsiau hyfforddiant gwahanol a 39 o weithdai/cyfarfodydd gwahanol yng Nghainc 2; gan fynychu dros 743 o weithiau. Cyflwynwyd hyfforddiant i sefydliadau ar draws y sector cyhoeddus 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nid yw'n eglur pa gyfran o'r gweithlu caffael anarbenigol sydd wedi manteisio ar y cyfleoedd hyfforddiant yng Nghainc 2 er yr ymddengys ei bod yn isel; dim ond rhyw draean o'r gweithlu arbenigol sydd wedi cyfranogi (ond efallai na fydd rhai o'r rhain

Cwestiwn	Yn gweithio'n dda	Heriau
	<p>ac ym mhob awdurdod lleol yn yr Ardal Gydyfeirio. Roedd y rhan fwyaf ohonynt yn gadarnhaol hefyd o ran perthnasedd yr hyfforddiant neu'r gweithdy i'w swydd, eu rôl a'u sefydliad (80% neu fwy).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Cafodd 22 o hyfforddeion eu recriwtio yng Nghainc 3 ac maent wedi bod yn ymgymryd â secondiadau mewn amrywiaeth o sefydliadau sector cyhoeddus (yn unol â tharged o 24); mae'r hyfforddeion sydd wedi gadael y rhaglen wedi derbyn swyddi caffael fel gweithwyr caffael proffesiynol yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. ■ Mae pum sefydliad wedi cael cyllid i gynnal prosiectau i wella eu capasiti e-gaffael. 	<p>yn gymwys).</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mae'r niferoedd sydd wedi manteisio ar yr hyfforddiant wedi amrywio ar draws meysydd/sefydliadau sy'n awgrymu naill ai diffyg ymwybyddiaeth o'r hyn sydd ar gael neu nad oes angen mewn rhai mannau ar gyfer yr hyfforddiant. ■ Mae hyfforddeion yng Nghainc 3 wedi gweithio ar draws y sector cyhoeddus er bod cryn dipyn o leoliadau wedi'u cynnal yn Gwerth Cymru. ■ Nid yw'n eglur pa mor dda y mae'r cyllid o dan Gainc 4 wedi'i hysbysebu a pha un a yw wedi cyrraedd pob sefydliad y mae angen cymorth arnynt i sbarduno e-gaffael.
Cyflawni canlyniadau ac effeithiau disgwylidig	<ul style="list-style-type: none"> ■ Soniodd bron i bob un o fuddiolwyr Cainc 2 am wybodaeth a sgiliau gwell yn y maes yr ymdrinnir ag ef yn y sesiynau neu'r gweithdai hyfforddiant y cymerant ran ynddynt. Soniodd mwyafrif (53%) hefyd fod y cyfle hyfforddiant wedi arwain at welliannau o ran arferion caffael wedi iddynt ddychwelyd at eu gweithle. ■ Soniodd hyfforddeion yng Nghainc 3 am ddatblygu amrywiaeth o sgiliau'n seiliedig 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Dim ond rhyw draean o fuddiolwyr a oedd o'r farn bod yr hyfforddiant/gweithdy wedi dylanwadu ar brosesau rheoli cyflenwyr (32%) a gweithdrefnau contractio (41%) yn eu sefydliadau (er y gellid disgwyl y ffigurau hyn o ystyried bod hyd yr hyfforddiant mor fyr, yn y rhan fwyaf o achosion). ■ dim ond lleiafrif (38%) o gyfranogwyr mewn hyfforddiant a soniodd fod yr hyfforddiant wedi cynyddu eu cymhwysedd drwy eu

Cwestiwn	Yn gweithio'n dda	Heriau
<p>Ar y trywydd cywir i gyflawni allbynnau</p>	<p>ar eu profiadau yn y secondiadau. Yn ogystal, cafwyd canfyddiadau cadarnhaol mewn perthynas â'r rhan fwyaf o'r hyfforddiant maent wedi'i gael (yn enwedig rhaglenni CIPS a Prince 2). Mae'r sgiliau hyn yn gyson â'r rhai a ddisgwylir gan weithiwr caffael proffesiynol yn y sector cyhoeddus. Mae'r rhan fwyaf ohonynt yn gobeithio symud ymlaen at rolau uwch yn y maes hwn wedi iddynt gwblhau'r rhaglen a dechrau bod ynghlwm wrth y rhaglen. Mae llawer yn gweithio ar weithgareddau caffael sy'n gwneud gwahaniaeth.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mae'r holl sefydliadau sydd wedi cael cyllid o ran Cainc 4 yn sôn ei fod wedi'u helpu (o leiaf) i ddechrau prosiectau e-gaffael uchelgeisiol. Gallant roi gwybod hefyd am ganlyniadau cadarnhaol (er enghraifft, gwell ddealltwriaeth o e-gaffael ymhlith uwch reolwyr) ac mewn dau achos, effaith fwy pendant ar y rhai sy'n manteisio ar anfonebu electronig ac e-gatalog ymhlith prynwyr yn eu sefydliadau a chyflenwyr. <p>■ Mae Cainc 2 yn cyfrannu at y targedau o ran cyflogwyr a gynorthwyr a chwblhau</p>	<p>gwneud yn fwy cynhyrchiol.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Nid yw ychydig o hyfforddeion wedi gallu defnyddio'r hyfforddiant oherwydd y profiad gwaith a gynigiwyd. ■ Mewn rhai achosion, nid yw'r cyllid sydd ar gael yng Nghainc 4 ar raddfa ddigonol er mwyn caniatáu i sefydliadau wneud cynnydd cyflym tuag at y buddion a ddisgwylir dros y ddwy flynedd nesaf er ei fod yn galluogi e-gaffael a mynediad i'r buddion. <p>■ Mae angen i Gainc 2 ymgysylltu â mwy o staff caffael arbenigol ac anarbenigol er</p>

Cwestiwn	Yn gweithio'n dda	Heriau
a chanlyniadau	<p>cyrsiâu ac mae ar y trywydd cywir i ragori ar y niferoedd y mae eu hangen o ran y rhain erbyn diwedd y rhaglen. Mae'r hyfforddiant yn cael effaith gadarnhaol ar sgiliau a gwybodaeth y mwyafrif o'r hyfforddeion.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Wedi i hyfforddeion newydd gael eu recriwtio dros yr ychydig fisoedd nesaf, mae Cainc 3 yn debygol o fod ar y trywydd cywir i gyflawni'r allbynnau y mae eu hangen mewn perthynas â nifer y secondiadau yr ymgwymerir â nhw. Mae tystiolaeth o gyfweiliadau hefyd â sampl o hyfforddeion fod eu sgiliau a'u cymwyseddau'n datblygu mewn ffordd sy'n gyson â'r nod o ddatblygu carfan newydd o weithwyr caffael proffesiynol. ■ Mae'r prosiectau a ariennir yng Nhainc 4 ar gam cynnar o'u cyflwyno; fodd bynnag, mae'r gweithgareddau e-gaffael yn argoeli'n dda o ran cael effaith gadarnhaol yn y tymor hwy ar yr amod bod cynlluniau ar y gweill ar ôl gweithredu i gyflawni'r buddion disgwylidig. 	<p>mwyn cynyddu ei chyfraniad at gyfanswm nifer targed y cyfranogwyr.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Nid yw'n eglur p'un a yw'r hyfforddiant yng Nghainc 2 yn cael ei gyflwyno i'r gweithwyr â'r anghenion sgiliau mwyaf sylweddol (naill ai oherwydd rôl eu swydd neu'r bwlch sgiliau y gallai fod ganddynt). Efallai bod hyn yn lleihau effaith bosibl yr hyfforddiant. ■ Mae risg barhaus y bydd hyfforddeion yn gadael y rhaglen. Mae hyn yn cynyddu wrth i'r rhaglen fynd yn ei blaen gan fod hyfforddeion yn debygol o fod yn awyddus i ddod o hyd i gyflogaeth barhaol. ■ Nid yw'n eglur p'un a ddyranwyd cyllid digonol yng Nghainc 4. Mae rhai o ganlyniadau dymunol y prosiectau hyn yn debygol o gael eu gwireddu yn y tymor hir ac maent yn amodol ar amrywiaeth o ffactorau allanol (megis parodrwydd cyflenwyr i ymateb yn electronig).
Effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd o	<ul style="list-style-type: none"> ■ Roedd adborth ar ansawdd y ddarpariaeth hyfforddiant yng Nghainc 2 yn gadarnhaol 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Efallai nad yw'r broses ar gyfer lledaenu cyfleoedd hyfforddiant Cainc 2 i staff caffael

Cwestiwn	Yn gweithio'n dda	Heriau
<p>ran cyflawni allbynnau a chanlyniadau</p>	<p>iawn gan ddangos bod boddhad eang gyda'r darparwyr.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ni allai sefydliadau sector cyhoeddus fod wedi trefnu amrywiaeth mor fawr o hyfforddiant eu hunain. ■ Mae'r hyfforddeion a'r sefydliadau cynnal (sydd wedi elwa'n fawr ar groesawu hyfforddeion hefyd) yn hoff o fodel cyflwyno Cainc 3. ■ Mae'r cyllid sydd ar gael yng Nghainc 4 wedi helpu i ddatblygu gweithgarwch yn y maes hwn ym mhob un o'r sefydliadau a ariennir ac mae wedi helpu rhai ohonynt i fanteisio ar fwy o gyllid o'u sefydliadau eu hunain. 	<p>anarbenigol yn effeithiol.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Yn achos y garfan gyntaf o hyfforddeion yng Nghainc 3, mae tystiolaeth bod y cam ymsefydlu'n rhy hir a bod yr hyfforddiant yn dod yn rhy gynnar er yr aed i'r afael â hyn yn rhannol gyda'r ail garfan. Nododd sefydliadau secondio hefyd na chawsant ddigon o wybodaeth cyn i hyfforddeion gyrraedd (gan gynnwys materion allweddol megis eu hymrwymadau i sgiliau a hyfforddiant). Nid yw'r broses ddethol ar gyfer sefydliadau secondio yn eglur ac mae amgyffrediad ymhlith rhai cynigwyr bod rhai bylchau yn y sector ac ar lefel ddaearyddol o ran dyrannu'r secondiadau hyn. ■ Nid yw'n eglur i ba raddau y cafodd y cyllid o dan Gainc 4 ei hysbysebu a pha brosesau a ddilynwyd i ddethol prosiectau gyferbyn â meini prawf cyllid.
<p>Gwerth ychwanegol y rhaglen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mae Cainc 2 wedi cynnwys rhywfaint o hyfforddiant a gweithdai newydd ac mae wedi denu gweithwyr anarbenigol at hyfforddiant mewn e-gaffael a sgiliau generig eraill. ■ Mae'r gweithgarwch a ariennir o dan Gainc 3 yn gwbl newydd ac yn cael ei weld gan 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Nid yw'n eglur p'un a yw'r hyfforddiant a gyflwynwyd o dan Gainc 2 wedi disodli hyfforddiant y byddai sefydliadau sector cyhoeddus wedi ymgymryd ag ef fel arall (yn enwedig gan y gallai rhai o'r cyfarfodydd/gweithdai y hawliwyd amdanynt fod wedi digwydd heb y rhaglen) neu p'un a

Cwestiwn	Yn gweithio'n dda	Heriau
	<p>randdeiliaid fel enghraifft o arfer gorau.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mae'r cyllid o dan Gainc 4 wedi cyflymu gweithgarwch a fyddai wedi digwydd dros y blynyddoedd sydd i ddod. 	<p>yw wedi disodli hyfforddiant a fyddai wedi cael ei brynu fel arall.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mewn rhai achosion, mae grantiau Cainc 4 yn gyfran fach yn unig o gost gweithredu e-gaffael.
<p>Gallu i ymgymryd â gwerthusiad terfynol</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mae gwybodaeth reoli ddefnyddiol ar gael am nodweddion demograffig buddiolwyr Cainc 2. ■ Roedd hyfforddeion a'r rhan fwyaf o reolwyr llinell yng Nghainc 3 yn fodlon cymryd rhan yn y gwerthusiad a gwnaethant ddarparu myfyrdodau defnyddiol ar eu profiadau hyd yn hyn. Gellid disgwyl ymgysylltu ar y lefel hon mewn gwerthusiad terfynol. ■ Roedd y rhan fwyaf o'r prosiectau a ariannwyd o dan Gainc 4 ar gael i gymryd rhan. Gallai ychydig ohonynt ddarparu dogfennaeth gefnogol yn ymwneud â'r canlyniadau roeddent yn dechrau eu cyflawni. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mae bylchau o ran gwybodaeth reoli Cainc 2, yn enwedig mewn perthynas â'r cyrsiau hyfforddiant a gomisiynir (er enghraifft, deilliannau dysgu, hyd cyrsiau) a'r nifer yn mynychu a fyddai'n cynorthwyo dadansoddi pwy sy'n manteisio ar ba gyrsiau. Mae gwybodaeth ar goll hefyd am bwrpas y cyfarfodydd, a phwy a oedd yn gymwys i gymryd rhan gyda chyllid o'r rhaglen. ■ Gwrthododd ychydig o reolwyr llinell gymryd rhan yn ymchwil Cainc 3, ni chasglwyd rhywfaint o wybodaeth reoli ar gyfer pob un o'r cyfranogwyr yng Nghainc 2; ni chymerodd un o'r prosiectau a ariannwyd yng Nghainc 4 ran yn yr ymchwil. ■ Nid yw'r arolwg o gyfranogwyr yng Nghainc 2 yn gweithio cystal ar gyfer y rhai a gymerodd ran mewn cyfarfodydd a gweithdai nad ydynt yn ddigwyddiadau hyfforddiant, o reidrwydd. Mae angen hefyd i'r arolwg gynnwys dyfnder yr hyfforddiant

Cwestiwn	Yn gweithio'n dda	Heriau
Question	Working well	Challenges
Continued relevance of the aims and objectives of the programme and its activities	<ul style="list-style-type: none"> ■ The programme continues to address challenges for procurement to contribute to Government targets for public sector collaboration, e-procurement and increased efficiency. ■ The programme is considered to 'fit' well against the main challenges for purchasing as set out in key strategic documents, such as the McClelland Review, and with other Value Wales activity such as the 	<p>i'w gymharu â chanlyniadau ac effeithiau.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Byddai angen mesur effeithiau e-gaffael drwy arbedion ar staff a phrynu nwyddau a gwasanaethau, talu'n gyflymach a chyfrifyddu o ran ymrwymadau, er enghraifft. ■ Byddai ystod ehangach o randdeiliaid (penaethiaid caffael ac uwch reolwyr mewn cyrff sector cyhoeddus â chyfrifoldeb dros oruchwyllo arbedion ac effeithlonrwydd ac economi caffael) yn cadarnhau effaith a gwerth ychwanegol ond oherwydd mai ychydig iawn o sefydliadau nad oes ganddynt fawr ddim cysylltiad â'r rhaglen os o gwbl, mae'n anodd asesu'r gwrthffactor. <ul style="list-style-type: none"> ■ Accelerating the implementation of e-procurement tools and of skills shortages would need a larger programme of secondments and grants than HGT has funded. ■ Stakeholders questioned whether Strand 3 is of sufficient size to address the scale of the challenge in the procurement profession.

Cwestiwn	Yn gweithio'n dda	Heriau
Delivery of expected activities and outputs	<p>organisational health check and refreshed competency framework for the profession.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Stakeholders agree there is much to do in three key areas: addressing skills gaps; increasing the number of (qualified) procurement professionals in Wales; and, improving their status in public sector organisations. <hr/> <ul style="list-style-type: none"> ■ 328 public sector staff have been on over 42 different training courses and 39 different workshops/meetings in Strand 2; with over 743 attendances. Training has been delivered to organisations across the public sector and in all local authorities in the Convergence area. Most were also positive about the relevance of the training or workshop to their job, role and organisation (80% or more). ■ 22 trainees recruited in Strand 3 and have been undertaking secondments in a range of public sector organisations (against a target of 24); the trainees who have left the programme have taken up permanent positions as procurement professionals in the Welsh public sector. ■ Five organisations have received funding to carry out projects to improve their e- 	<ul style="list-style-type: none"> ■ It is not clear what proportion of the non-specialist procurement workforce has taken up the training opportunities in Strand 2 although it appears to be low; only about a third of the specialist workforce has participated (although some of these may not be eligible). ■ Take up of training has been variable across areas/organisations which suggests either lack of awareness of what is available or no need in some quarters for the training. ■ Trainees in Strand 3 have worked across the public sector although a considerable number of placements have been in Value Wales. ■ It is unclear how well the funding under Strand 4 has been advertised and whether this has reached all organisations in need of help to accelerate e-procurement.

Cwestiwn	Yn gweithio'n dda	Heriau
Delivery of expected outcomes and impacts	<p data-bbox="658 304 976 336">procurement capacity.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="613 357 1272 647">■ Nearly all beneficiaries of Strand 2 report improved knowledge and skills in the area covered by the training sessions or workshops they took part in. A majority (53%) also report that the training opportunity led to improvements in procurement practices once they returned to their workplace. <li data-bbox="613 655 1272 1161">■ Trainees in Strand 3 report developing a range of skills based on their experiences in the secondments. In addition, there were positive findings in relation to most of the training they have received (particularly the CIPS programmes and Prince 2). These skills are consistent with those expected of a public sector procurement professional. Most hope to progress into more senior roles in this area once they complete the programme and are positively engaged in the programme. Many are working on procurement activities which are making a difference. <li data-bbox="613 1169 1272 1310">■ All organisations which have received funding under Strand 4 report that it has helped them to (at least) begin ambitious e-procurement projects. They are also able 	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1294 357 1980 608">■ Only around one-third of beneficiaries believed that the training/workshop had influenced supplier management processes (32%) and contracting procedures (41%) in their organisations (although these figures may be expected from what is a relatively short training input, in most cases). <li data-bbox="1294 616 1980 756">■ only a minority (38%) of participants in training report that the training has increased their competence by becoming more productive. <li data-bbox="1294 764 1980 871">■ A few trainees have not been able to use the training because of the work experience offered. <li data-bbox="1294 879 1980 1086">■ In some cases, the funding available in Strand 4 is not of sufficient scale for organisations to make fast progress towards the benefits expected in the next two years although it enables e-procurement and access to the benefits.

Cwestiwn	Yn gweithio'n dda	Heriau
On track to deliver outputs and outcomes	<p data-bbox="658 304 1272 560">to report positive strategic outcomes (for example, an improved understanding of e-procurement among senior management) and in a couple of cases a more tangible impact on the uptake of electronic invoicing and an e-catalogue among buyers in their organisations and suppliers.</p> <ul data-bbox="613 576 1272 1310" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="613 576 1272 831">■ Strand 2 is contributing to the targets on employers assisted and course completions and is on target to exceed the required numbers of these by the end of the programme. The training is having a positive impact on the majority of trainees' skills and knowledge. <li data-bbox="613 831 1272 1198">■ Once new trainees are recruited in the next few months Strand 3 is likely to be on track to deliver the required deliverables in relation to the number of secondments undertaken. There is also evidence from interviews with a sample of trainees that their skills and competences are developing in a manner consistent with the goal of developing a new cohort of procurement professionals. <li data-bbox="613 1198 1272 1310">■ The projects funded in Strand 4 are at an early stage in their delivery however there are signs that the e-procurement activities 	<ul data-bbox="1294 576 1980 1310" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1294 576 1980 719">■ Strand 2 needs to engage more specialist and non-specialist procurement staff to increase its contribution to the target total number of participants. <li data-bbox="1294 719 1980 943">■ It is unclear whether the training in Strand 2 is being delivered to the employees with the most significant skill needs (either because of their job role or the skill gaps they might have). This may be reducing the potential impact of the training. <li data-bbox="1294 943 1980 1126">■ There is an ongoing risk that trainees will leave the programme. This increases as the programme progresses as trainees are likely to be keen to secure permanent employment. <li data-bbox="1294 1126 1980 1310">■ It is unclear whether sufficient funding has been allocated within Strand 4. Some of the desired outcomes of these projects are likely to be realised over the long term and are contingent on a range of external factors

Cwestiwn	Yn gweithio'n dda	Heriau
	<p>funded will have a positive impact in the longer term provided that post-implementation they have plans to achieve the expected benefits.</p>	<p>(such as the readiness of suppliers to respond electronically).</p>
<p>Efficiency and effectiveness in producing outputs and outcomes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Feedback on the quality of the delivery of training in Strand 2 was very positive indicating widespread satisfaction with the providers. ■ Public sector organisations could not have organised such a range of training themselves. ■ The delivery model of Strand 3 is well liked by the trainees and host organisations (who themselves have gained a lot from hosting trainees). ■ The funding available in Strand 4 has helped to bring forward activity in this area in all of the organisations funded and has helped some of them to access more funding from their own organisations. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ The process for disseminating Strand 2 training opportunities to non-specialist procurement staff may not be effective. ■ For the first cohort of trainees in Strand 3, there is evidence that the induction stage was too long and the training too early although this has been partly addressed with the second cohort. Secondment organisations also noted that they did not receive sufficient information in advance of trainees arriving (including key issues such as their skills and training commitments). The selection process for secondment organisations is not clear and there is a perception among some bidders that there are sectoral and geographical gaps in the allocation of these secondments. ■ It is unclear how widely the funding under Strand 4 was advertised and what processes were taken to select projects against funding criteria.
<p>The added value of the programme</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Strand 2 has included some new training and workshops and attracted non- 	<ul style="list-style-type: none"> ■ It is unclear whether the training delivered under Strand 2 has displaced training that

Cwestiwn	Yn gweithio'n dda	Heriau
	<p>specialists to training in e-procurement and other generic skills.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ The activity funded under Strand 3 is completely new and viewed by stakeholders as being an example of best practice. ■ The funding under Strand 4 has accelerated activity that would have taken place in the coming years. 	<p>would have been undertaken by public sector organisations (particularly since some of the meetings/workshops which have been claimed for may have taken place without the programme) or substituted for training which would have been purchased.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Strand 4 grants in some cases are only a small proportion of the cost of the implementation of e-procurement.
<p>Ability to undertake a final evaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ There is useful MI available on the demographic characteristics of Strand 2 beneficiaries. ■ Trainees and most line managers in Strand 3 were happy to take part in the evaluation and provided useful reflections on their experience to date. This level of engagement could be expected in a final evaluation. ■ Most of the projects funded under Strand 4 were available to take part. A few were able to provide supportive documentation of the outcomes they were beginning to achieve. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ There are gaps in the Strand 2 MI, particularly in relation to the training courses commissioned (for example, learning outcomes, length) and attendances which would help with analysis of who is taking up what courses. There is also information missing on the purpose of the meetings, and who was eligible to take part with funding from the programme. ■ A few line managers declined to take part in the Strand 3 research; some MI is not collected for all participants in Strand 2; one of the funded projects in Strand 4 did not take part in the research. ■ The survey of participants in Strand 2 does not work so well for those who took part in meetings and workshops which are not necessarily training events. The survey also

Cwestiwn**Yn gweithio'n dda****Heriau**

needs to capture the depth of training to compare to outcomes and impacts.

- Impacts of e-procurement would need to be measured from savings on staff and purchasing goods and services, speedier payment, and commitment accounting for example.
 - A wider range of stakeholders (heads of procurement and senior managers in public sector bodies with oversight of savings and procurement efficiencies and economies) would provide corroboration of impact and added value although with very few organisations that have had no or little contact with the programme, it is difficult to assess the counterfactual.
-

6.9 O ganlyniad, gallwn fynd i'r afael â holl nodau'r gwerthusiad interim.

Cynnydd o ran mewnbynnau, gweithgareddau, allbynnau a chanlyniadau'r rhaglen

6.10 Mae'r rhaglen wedi gwneud y cynnydd mwyaf o ran Cainc 2 a Chainc 3 ac mae wedi sefydlu rhaglen i hyfforddeion ag ystod eang o secondiadau yn y sector cyhoeddus a rhaglen hyfforddiant a gweithdai i fynd i'r afael ag anghenion sgiliau mewn caffael. Mae ychydig o sefydliadau a sectorau wedi manteisio'n raddol ar grantiau yng Nghainc 4.

6.11 Mae'r rhaglen ar y trywydd cywir yn gyffredinol i gyflawni allbynnau gofynnol Cronfa Gymdeithasol Ewrop ac mae nifer y cyflogwyr a gynorthwywyd eisoes wedi'i gyflawni, mae dros hanner y cyfranogwyr mewn cyrsiau hyfforddiant wedi'u cyflawni ac mae'r secondiadau ar y trywydd cywir yn amodol ar recriwtio pellach eleni. Er mwyn cynyddu cyfanswm nifer y cyfranogwyr, mae angen i Gainc 2 gyrraedd mwy o staff arbenigol ac anarbenigol er y dylid disgwyl i Gainc 1 a Chainc 5 gyfrannu at y targed hwn dros y ddwy flynedd nesaf.

6.12 Yn unol â'r allbynnau a'r canlyniadau yn y model rhesymeg, mae tystiolaeth gref:

- Bod buddiolwyr hyfforddiant wedi gwella eu gwybodaeth a'u sgiliau'n gyffredinol; mae llawer ohonynt wedi cymhwyso'r hyn maent wedi'i ennill;
- Mae'r rhan fwyaf o'r hyfforddeion wedi ennill cymwyseddau sy'n eu galluogi i wneud cyfraniad at welliannau dymunol o ran caffael; ymddengys fod y rhan fwyaf ohonynt yn ymrwymedig i ddefnyddio'r wybodaeth a'r sgiliau maent yn eu hennill i weithio yn y sector fel arbenigwyr caffael;
- Mae ychydig o sefydliadau sector cyhoeddus yn cael eu galluogi i ddefnyddio atebion e-gaffael.

6.13 Hyd yn hyn, nid yw canlyniadau yn y tymor canolig wedi'u sicrhau er y dylid disgwyl i Gainc 3 a Chainc 4 gyflawni'r rhain. Bydd Cainc 2 hefyd yn cyflawni'r rhain os caiff yr hyfforddiant a'r cyfarfodydd effaith gronnus ar gymwyseddau cyfranogwyr y mae modd i sefydliadau sector cyhoeddus fanteisio arnynt. Efallai y bydd hyfforddiant wedi'i dargedu'n fwy a hyfforddant mwy dwys ar gyfer staff arbenigol ac anarbenigol yn cynorthwyo yn hyn o beth.

Gwersi ar gyfer gwella cyflwyno'r prosiect

6.14 Mae ychydig o ffyrdd y gellid rheoli pob cainc yn wahanol er mwyn gwella effeithiolrwydd a'r canlyniadau a gyflawnir. Ymddengys fod ystyriaeth wedi'i rhoi i'r ffordd y mae ceinciau'r rhaglen wedi'u haddasu yn ystod y tair blynedd gyntaf felly ni ddylai hyn fod yn broblem.

6.15 Yng Nghainc 2, mae'n bwysig i Gwerth Cymru sicrhau bod yr hyfforddiant yn cael ei dargedu at y rhai ag anghenion sgiliau mewn rolau caffael (rolau arbenigol ac anarbenigol fel ei gilydd) a bod y dysgu'n cyfrannu, yn ogystal â Chainc 3, at godi proffil a gallu staff sy'n gweithio ym maes caffael yn y sector cyhoeddus drwyddo draw, paratoi arweinwyr y dyfodol sydd eisoes mewn rolau, a darparu'r cymhwysedd i roi dysgu ar waith er mwyn gwneud gwelliannau ym maes caffael. Mae mwy o ddyfnder o ran hyfforddiant a chyfranogiad yn debygol o gael effaith fwy. O ganlyniad:

- Dylid adolygu'r broses o hysbysebu'r cyfleoedd hyfforddiant er mwyn sicrhau bod yr holl sefydliadau a staff perthnasol yn y tîm, yn ymwybodol o'r hyfforddiant; ni fydd llawer ohonynt yn arbenigwyr caffael;
- Dylid marcio cyrsiau a gweithgareddau eraill yn glir ar gyfer y dysgwr targed (profiad, rôl, canlyniadau dysgu disgwylidig) fel eu bod yn mynd i'r afael ag anghenion sgiliau sydd â thebygolrwydd mawr o gael eu defnyddio yn y gweithle. Dylai'r darparwr ymgymryd â sgrinio os nad yw hyn eisoes ar waith;

- Dylai hyfforddiant yn y dyfodol ganolbwyntio ar fylchau sgiliau newydd a ganfyddir yn seiliedig ar y fframwaith cymwyseddau sy'n cael ei ddatblygu gan Gwerth Cymru ac ymatebion i'r adolygiadau bwriadedig o addasrwydd;
- Dylai gwybodaeth fonitro gipio manylion am y rhai sy'n mynychu ac am y cyrsiau i ganiatáu dadansoddi manylach er mwyn profi priodoldeb y rhai sy'n mynychu a'r gydberthynas rhwng dyfnder y gweithgareddau hyfforddi a'r canlyniadau i ddysgwyr;
- Dylai gweithdai ddangos dysgu gweithredol a chyfraniadau at rwydweithiau a mentrau prynu ar y cyd.

6.16 Bydd yn bwysig i Gainc 1 alluogi mwy o gyfleoedd i arbenigwyr caffael a sicrhau bod hyfforddiant yn cael ei ddefnyddio mewn sefydliadau sector cyhoeddus.

6.17 Yng **Nghainc 3**, mae'n bwysig i Gwerth Cymru sicrhau bod y secondiadau'n gwneud cyfraniadau ar draws y sector cyhoeddus mewn sefydliadau y mae angen iddynt wneud cynnydd, yn ogystal â darparu'r sgiliau a'r cyfleoedd priodol ar gyfer pob un o'r hyfforddeion. Ar y cyfan, mae hyn wedi'i gyflawni ond bydd yn sicrhau bod pob lleoliad yn canolbwyntio ar weithgareddau i ddatblygu prynu ledled Cymru yn cynorthwyo cynaliadwyedd posibl a sicrhau adenillion ar y buddsoddiad. O ganlyniad::

- Dylid esbonio'r broses ar gyfer dethol sefydliadau secondio i'r holl gynigwyr posibl gyda phwyslais ar ddarparu profiadau dysgu â chymorth yn ogystal â chyfrannu at gynllun gwella sefydliad sector cyhoeddus ar gyfer caffael;
- Efallai y bydd yn helpu i ledaenu buddion secondiadau a dangos tryloywder i'r sector ehangach pe bai llai o leoliadau yn Gwerth Cymru a phe bai ystod ehangach o wasanaethau sector cyhoeddus ynghlwm wrth y cyfan;

- Dylid darparu gwybodaeth am yr hyfforddeiaeth a'r hyfforddai ar gyfer sefydliadau secondio cyn i hyfforddeion gyrraedd ar ffurf cyfarfod cyn-secondio er mwyn dechrau llunio gwaith yr hyfforddai, hyfforddiant a'r rhaglen datblygu ochr yn ochr â rheolwr y rhaglen;
- Dylid cynnig hyfforddiant y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth a hyfforddiant CPM yn ddiweddarach yn y rhaglen.

6.18 Yng **Nghainc 4**, mae'n bwysig i Gwerth Cymru sicrhau bod y grantiau'n gwneud gwahaniaeth i gyflymdra gweithredu e-gaffael a defnydd o'r offer a'r galluedd (wedi'u hategu gan yr hyfforddiant sydd ar gael). Bydd grantiau mwy o faint a grantiau ar y cyd yn helpu i sicrhau hyn. O ganlyniad:

- Dylid adolygu proses hyrwyddo'r grantiau er mwyn sicrhau bod pob sefydliad cymwys ar draws y sector cyhoeddus sydd ag anghenion i gyflymu gweithredu a defnyddio e-gaffael yn ymwybodol o'r cyfleoedd cyllid ac yn cael eu cynorthwyo i lunio cynigion;
- Byddai grantiau a fydd yn galluogi arbenigwyr nad ydynt yn ymwneud â chaffael i gyflymu gweithredu neu ryddhau arbenigwyr caffael i ymgymryd â phrosiectau (drwy ôl-lenwi eu rolau eraill) yn cynorthwyo'r broses o reoli newid mewn sefydliadau sector cyhoeddus;
- Mae angen i brosiectau allu monitro canlyniadau ac effeithiau'r systemau maent wedi'u cyflwyno felly dylent gael arweiniad yn hyn o beth.

Ffordd ymarferol o werthuso effaith y rhaglen ar ôl ei chwblhau

6.19 Bydd angen i'r gwerthusiad terfynol roi tystiolaeth o gynnydd y rhaglen tuag at y canlyniadau tymor canolig a'i chyfraniad at effeithiau yn y model rhesymeg, bod y rhaglen wedi cynnig gwerth ychwanegol a pha un a yw wedi gwneud gwahaniaeth parhaus i gaffael yng Nghymru.

6.20 Bydd y canlynol yn cynorthwyo gwerthusiad o effaith derfynol y rhaglen:

- Cronfa ddata o fuddiolwyr Cainc 2 mewn cyrsiau hyfforddiant a chyfarfodydd/gweithdai a fynychwyd;
- Cronfa ddata o hyfforddeion a secondiadau Cainc 3 a pharodrwydd hyfforddeion a'r rhan fwyaf o reolwyr llinell i gymryd rhan mewn ymchwil ansoddol;
- Cynigion grant a chynlluniau prosiect ar gyfer buddiolwyr Cainc 4.

6.21 O gwblhau'r gwerthusiad interim, rydym wedi canfod bod angen ychwanegu at y wybodaeth reoli am yr anghenion hyfforddiant, y dylai unrhyw arolwg o fuddiolwyr hyfforddiant wahanu hyfforddiant oddi wrth gyfarfodydd a gweithdai, a'i bod yn anodd ymgysylltu â sefydliadau nad ydynt wedi cyfranogi i raddau helaeth ar y cam hwn yn y rhaglen. O ganlyniad, byddem yn awgrymu:

- y dylai gwybodaeth reoli Cainc 2 gynnwys gwybodaeth am rôl a phrofiad y cyfranogwyr er mwyn caniatáu dadansoddi'r buddion a phriodoldeb cyrsiau i'r mynychwyr gyda rhagor o wybodaeth am y cyrsiau eu hunain; unrhyw achredu neu brofi o ran mynychwyr; hyd y cwrs; p'un a yw'n rhan o gyfres neu'n cael ei chyflwyno ar wahân; deilliannau dysgu allweddol; a lefel/profiad cyfranogwyr disgwylidig;
- y dylid casglu'r canlynol am hyfforddeion Cainc 3 (cyflawniadau o ran cymwysterau, unrhyw ddilyniant i swyddi gyda gwiriad chwe mis ar ôl gadael);
- y dylid cynghori sefydliadau a gynorthwyr â grantiau i allu dangos cyflawniadau gan gynnwys arbedion o ganlyniad i'w prosesau rhoi offer e-gaffael ar waith;
- Meddu ar arolwg ar wahân neu sampl o gyfweiliadau i gwmpasu allbynnau a chanlyniadau'r cyfarfodydd/gweithdai gan y dylid disgwyl i'r rhain gael canlyniadau gwahanol i hyfforddiant;

- Parhau i gyfsweld â sampl o hyfforddeion a rheolwyr llinell/mentoriaid am effaith yr hyfforddiant a'r secondiadau a'r effaith maent wedi'i chael yn y sefydliadau y maent wedi'u rhoi ynddynt;
- Mabwysiadu ymagwedd astudiaeth achos at y grantiau fel bod modd cipio ystod ehangach o'r canlyniadau hirdymor y dylid eu cyflawni dros ddwy flynedd yn y sefydliadau a'u partneriaid nad ydynt wedi digwydd hyd yn hyn o fewn terfyn amser y gwerthusiad hwn;
- Ymgysylltu ag ystod ehangach o randdeiliaid (penaethiaid caffael, uwch reolwyr cyrff sector cyhoeddus â chyfrifoldeb am oruchwylio arbedion ac effeithlonrwydd caffael a chydweithio, arweinwyr yr holl rwydweithiau o weithwyr caffael proffesiynol yn y sector cyhoeddus) i gadarnhau effaith a gwerth ychwanegol.

6.22 Gyda mai'r disgwyl yw y bydd yr holl sefydliadau sector cyhoeddus yn yr Ardal Gydgyfeirio a'r rhan fwyaf y tu allan iddi wedi elwa, nid oes modd pennu gwrthffactor. Fodd bynnag, o ran dethol sefydliadau i gyfsweld â nhw mewn perthynas ag effaith y rhaglen, dylid cymharu'r rhai sydd wedi cyfranogi i raddau helaeth â'r rhai nad ydynt wedi gwneud hynny.

Argymhellion

6.23 Byddem yn argymhell y dylai Gwerth Cymru a bwrdd rhaglen HGT ystyried y camau gweithredu a awgrymwyd yn adran 6.10 – 6.13 i wella effeithiolrwydd, effaith a gwerth ychwanegol ceinciau gweithgarwch presennol y rhaglen.

6.24 Byddem yn argymhell y dylai tîm rhaglen HGT yn Gwerth Cymru gymryd camau i sicrhau bod y wybodaeth reoli y mae ei hangen ar gyfer gwerthusiad terfynol yn cael ei chasglu fel y'i hamlinellir yn adran 6.14 – 6.18 a bod Llywodraeth Cymru yn nodi'r elfennau eraill y mae eu hangen ar gyfer gwerthusiad terfynol..

ATODIADAU

7 Atodiad 1 Model rhesymeg a'r fframwaith gwerthuso

Ffigur 16 Model rhesymeg

Cyd-destun ar gyfer y rhaglen: mae Llywodraeth Cymru yn gwario £4.3 biliwn y flwyddyn ar nwyddau a gwasanaethau allanol. Dros y blynyddoedd diwethaf, mae'r arferion sy'n tanategu gwario'r arian hwn wedi'u hystyried fwyfwy, o ganlyniad i wariant cyhoeddus llai, yn bennaf. Ariannwyd rhaglen 'Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael' (HGT) gan flaenoriaeth 4 Ardal Gydgyfeirio Cronfa Gymdeithasol Ewrop, sydd â'r nod i wella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd gwasanaethau cyhoeddus.

Sail resymegol dros y rhaglen: Mewn nifer o adolygiadau o wasanaethau cyhoeddus yng Nghymru yn ddiweddar (a rhannau eraill o'r DU) wedi nodi bod materion pwysig i fynd i'r afael â nhw o ran arfer caffael yn y sector cyhoeddus. Mae bylchau sgiliau yn y proffesiwn caffael yng Nghymru; a phrinder sgiliau o ran caffael. Nid yw'r manteision posibl y gall caffael effeithlon ac effeithiol ddod â nhw wedi'u cydnabod yn ddigonol ymysg uwch ddeiliaid cyllidebau yn y sector cyhoeddus. Mae nifer annigonol o weithwyr caffael proffesiynol yn gweithio yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Nid oes gan sefydliadau sector cyhoeddus bobl â'r sgiliau rheoli prosiect arbenigol i roi rhaglen cyfnewidcymru ar waith (ac felly ni allant fanteisio ar effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd atebion e-gaffael).

<u>Mewnbynnau</u>	<u>Gweithgareddau</u>	<u>Allbynnau</u>	<u>Canlyniadau Byrdymor</u>	<u>Canlyniadau Tymor Canol</u>	<u>Effeithiau Hirdymor</u>
<p>Cyfanswm gwariant: £10,903,715 (tua £5.2 miliwn gan Lywodraeth Cymru; tua £5.7 miliwn o Gronfa Gymdeithasol Ewrop)</p> <p>Cainc 2: £971,498</p> <p>Cainc 3:</p>	<p>Cainc 2: cyflwyno hyfforddiant i'r gweithlu caffael proffesiynol. Mae hyn yn cynnwys amrywiaeth o gyrsiau byr yn ymwneud â materion sy'n berthnasol i'r proffesiwn (yn cael eu cyflwyno i nifer fawr o staff), a chyllido hyfforddiant proffesiynol y</p>	<p>1,396 o weithwyr sector cyhoeddus o'r Ardal Gydgyfeirio yng Nghymru, y mae 52% o'r rhain yn fenywod. Dylai 50% o'r rhain ddod o'r gweithlu sector cyhoeddus a dylai 50% fod yn rheolwyr.</p>	<p>Cainc 2: mae gan fuddiolwyr wybodaeth a sgiliau gwell i'w cymhwyso yn eu rolau caffael</p> <p>Cainc 3: mae gan fuddiolwyr sy'n dechrau ym maes gwasanaethau cyhoeddus lefel uchel o sgiliau a gwybodaeth mewn perthynas â</p>	<p>Cainc 2: mae buddiolwyr yn defnyddio sgiliau / gwybodaeth newydd i weithredu'n fwy effeithiol ac effeithlon yn eu gweithle (e.e. o ran rheoli cyflenwyr, ehangu caffael yn fwy effeithiol i fusnesau bach a chanolig a rheoli risgiau'n well)</p>	<p>Mae llai o fylchau sgiliau yn y proffesiwn yng Nghymru (a nifer fwy o weithwyr proffesiynol am bob punt sy'n cael ei gwario).</p> <p>Mae gan weithwyr caffael arbenigol proffesiynol statws uwch mewn sefydliadau sector cyhoeddus.</p> <p>Mae mwy o sefydliadau sector cyhoeddus yn defnyddio offer e-gaffael yn effeithiol.</p> <p>Caiff adnoddau eu gwario'n fwy effeithlon gan arwain at arbedion i'r pwrs cyhoeddus.</p>

<p>£2,830,444</p> <p>Cainc 4: £2,287,344</p> <p>Rheoli prosiectau: £1,120,203</p> <p>Costau ar draws pob cainc: £2,831,380</p> <p>(<i>Cainc 1:</i> <i>£587,846;</i> <i>Cainc 5:</i> <i>£275,000</i>)</p>	<p>Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi ar lefel 4, 5 a 6 ar gyfer grŵp mwy penodol)</p> <p>Cainc 3: cyflwyno rhaglen hyfforddiant amflwyddyn yn cynnwys hyd at secondiadau 3 blynedd o hyd gyda sefydliadau sector cyhoeddus a chyflwyno amrywiaeth o hyfforddiant lefel uchel.</p> <p>Cainc 4: cyllid ar gyfer sefydliadau sector cyhoeddus i roi atebion e- gaffael ar waith yn eu sefydliadau.</p>	<p>72 o leoliadau secondio</p> <p>Cynorthwyo neu gymorth ariannol ar gyfer 68 o gyflogwyr (drwy ddarparu cyfleoedd DPP ar gyfer staff).</p> <p>20 o weithgareddau lledaenu (caiff hyn ei gyflwyno drwy Cainc 1, yn bennaf)</p>	<p>chaffael a'r potensial i gael eu dyrchafu i rolau rheoli.</p> <p>Cainc 4: mae mwy o sefydliadau sector cyhoeddus yn defnyddio atebion e-gaffael</p>	<p>Cainc 3: mae buddiolwyr sy'n dechrau gweithio yn y proffesiwn yn defnyddio eu sgiliau lefel uchel i ddod yn arweinwyr y proffesiwn caffael yn y sector cyhoeddus yng Nghymru</p> <p>Cainc 4: gall mwy o sefydliadau sector cyhoeddus fanteisio ar fuddion atebion e-gaffael (e.e. ymarferion caffael mwy effeithlon / cyfleoedd gwell ar gyfer cydweithio â sefydliadau eraill)</p>	
---	--	--	---	--	--

Tabl 5 Fframwaith gwerthuso

Elfen o fodel rhesymeg	Dangosydd	Offeryn / dull casglu tystiolaeth
Sail resymegol	Sail dystiolaeth ar gyfer gweithgareddau a ddetholwyd	<i>Cyfweliadau cwmpasu ac adolygu gwybodaeth reoli; cyfweliadau â rhanddeiliaid; cyfweliadau â'r rhai sy'n derbyn grantiau.</i>
Mewnbynnau	Dyraniadau cyllid a gwariant	<i>Cofnodi ac arolygu gwybodaeth reoli.</i>
Allbynnau	Asesiad o gynnydd hyd yn hyn gyferbyn â'r targedau allweddol. Yng Nghainc 2, bydd hyn yn cynnwys cyfrifo nifer y cyrsiau uwchraddio sgiliau byrrach a hwy a gwblhawyd hyd yn hyn; yng Nghainc 3, caiff hyn ei fesur gyferbyn â nifer y seondiadau sydd wedi'u cynnal a'r hyfforddiant yr ymgwymerwyd ag ef gan y buddiolwyr; ac yng Nghainc 4, caiff hyn ei fesur drwy gyfrifo'r cyllid a ddyranwyd a gwariant hyd yn hyn gyferbyn â'r targed.	<i>Cofnodi ac arolygu gwybodaeth reoli.</i>
Canlyniadau byrdymor	<p><u>Cainc 2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mae gan fuddiolwyr wybodaeth a sgiliau gwell i'w cymhwyso yn eu rolau caffael <p><u>Cainc 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mae gan fuddiolwyr sy'n dechrau ym maes gwasanaethau cyhoeddus lefel uchel o sgiliau a gwybodaeth mewn perthynas â chaffael a'r potensial i gael eu dyrchafu i rolau rheoli. <p><u>Cainc 4</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mae mwy o sefydliadau sector cyhoeddus yn defnyddio atebion e-gaffael. 	<i>Arolygu'r holl fuddiolwyr hyd yn hyn (cainc 2 a chainc 3); cyfweliadau dros y ffôn â sampl o fuddiolwyr a'u rheolwyr llinell; cyfweliadau â'r sefydliadau sy'n derbyn grantiau; cyfweliadau ag asiantau cyflenwi; cyfweliadau â rhanddeiliaid.</i>
Canlyniadau tymor canolig	<p><u>Cainc 2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mae buddiolwyr yn defnyddio sgiliau / gwybodaeth newydd i weithredu'n fwy effeithlon ac effeithiol yn eu gweithle 	<i>Arolygu'r holl fuddiolwyr hyd yn hyn (cainc 2 a chainc 3); cyfweliadau dros y ffôn â sampl o fuddiolwyr a'u rheolwyr llinell; cyfweliadau</i>

Elfen o fodel rhesymeg	Dangosydd	Offeryn / dull casglu tystiolaeth
	<p><u>Cainc 3</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mae buddiolwyr sy'n dechrau yn y proffesiwn yn defnyddio eu sgiliau lefel uchel i ddod yn arweinwyr y proffesiwn caffael yn y sector cyhoeddus yng Nghymru <p><u>Cainc 4</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Mae mwy o sefydliadau sector cyhoeddus yn gallu cyfalafu ar fuddion atebion e-gaffael 	<p><i>â sefydliadau sy'n derbyn grantiau; cyfweiliadau ag asiantau cyflenwi; cyfweiliadau â'r rhanddeiliad.</i></p>
Effeithiau hirdymor	<ul style="list-style-type: none"> ■ Statws cynyddol gweithwyr proffesiynol yn y sector cyhoeddus. ■ Llai o fylchau sgiliau o ran y proffesiwn yng Nghymru. ■ Mae mwy o sefydliadau sector cyhoeddus yn defnyddio offer e-gaffael ■ Mae adnoddau'n cael eu gwario'n fwy effeithlon 	<p><i>O ystyried mai gwerthusiad interim yw hwn, ni fyddem yn disgwyl gweld llawer o dystiolaeth o'r effeithiau hirdymor ar hyn o bryd. Fodd bynnag, ar draws yr holl dasgau ymchwil, byddem yn gwirio p'un a oes tystiolaeth gynnar ar gael o gyflawni'r canlyniadau hyn yn y tymor hwy.</i></p>

7.1 Asesu ychwanegolrwydd: byddwn yn asesu colledion (megis buddiolwyr o'r tu allan i'r ardal darged), drwy ddadansoddi gwybodaeth reoli; aneffeithlonrwydd (megis buddiolwyr sydd â chymhwyster tebyg eisoes) drwy'r cyfweiliadau â buddiolwyr, arolygu a dadansoddi gwybodaeth reoli; dirprwyo (megis gweithgareddau rheoli a fyddai wedi gwella gwasanaethau) drwy gyfweiliadau â buddiolwyr a rheolwyr llinell; a dadleoli (megis hyfforddiant arall y byddai'r buddiolwyr wedi ymgymryd ag ef) drwy'r cyfweiliadau â buddiolwyr a rheolwyr llinell.

Atodiad 2 Presenoldeb mewn cyrsiau a chyfarfodydd yng Nghainc 2

Tabl 6 Crynodeb o bresenoldeb mewn cyrsiau, gweithdai a chyfarfodydd

Cyrsiau a gyflwynir gan PMMS	
Trafod Cystadleuol	1
Hyfforddiant Adeiladol	-
Rheoli Contractau	3
Dethol Cyflenwyr sy'n Cydymffurfio â'r UE a Dyfarnu Contractau	6
Caffael yr UE – Rhagarweiniad	3
Cyfarwyddeb Caffael yr UE	59
Archwilio Telerau ac Amodau	9
Fframweithiau a Chystadlaethau Bach	2
Hyfforddiant Gwahaniaethau'r GIG	4
PMMS – Ymwybyddiaeth Fasnachol	22
PMMS – Hyfforddiant Rheoli Contractau	14
PMMS – Gwerthuso (Cyrsiau Pasbort Caffael)	22
PMMS – Rhagarweiniad i Drafod	15
PMMS – Rhagarweiniad i Gaffael	5
PMMS – Pasbort i Gaffael	-
PMMS – Polisi Caffael (Cyrsiau Pasbort Caffael)	17
PMMS – Llunio Manylebau (Cyrsiau Pasbort Caffael)	16
Hanfodion TUPE	12
Cyfanswm	210
Cyrsiau a ddatblygwyd ac a gyflewnwyd gan Gwerth Cymru	
Cyllid CIPS ar gyfer Prynwyr	5
Rheoli Rhaglenni Sector Cyhoeddus Strategol CIPS	5
Rheoli Cadwyni Cyflenwi Strategol CIPS	5
Ymarfer Rheoli Cadwyni Cyflenwi CIPS	2
Buddion Cymunedol / Bwyd / Hyfforddiant SRA	2
Buddion Cymunedol gan gynnwys Lansiad yr Offeryn Rheoli	7
Gweithdy Cyfreithiol Buddion Cymunedol	20
Gweithdy Buddion Cymunedol	12
Hyfforddiant Gwasanaethau Caffael Corfforaethol	1
Hyfforddiant Banc Buddsoddi Ewrop (EIB)	1
eFfynonellu Hyfforddiant	1
Hyfforddiant Buddsoddi i Arbed	-
Merthyr Tudful- Hyfforddiant Cyfunol	5
Hyfforddiant GwerthwchiGymru	2

SQUID – Hyfforddiant Adeiladol	5
SQUID – Ymgyfarwyddo â SQUIzard	17
Hyfforddiant SQUID	34
Hyfforddiant SQUID - Ymgynghorwyr	6
Hyfforddiant SQUID - Generig	2
Hyfforddiant SQUID - RSL/Tai	-
Gweithdy Hyfforddiant SQUID	7
Hyfforddiant gyda Perm Sec a Michael Hearty	1
Hyfforddiant Gwerth am Arian	1
Caffael Cyhoeddus a'r Gymraeg	9
Cyfanswm	150
Cyfarfodydd cymwys	
Adolygiad Gwaith un-wrth-un – Hyfforddai gyda'r Rheolwr Llinell	9
Eitemau Offer Cymuned Cymru Gyfan	16
Grŵp Defnyddwyr a Chwsmeriaid eFasnachu Cymru Gyfan	5
Gweithgor Caffael ar y Cyd	-
Cyfarfod Gorchwyl a Gorffen Eitemau Offer Cymunedol	19
CPPSG	13
Fforwm Caffael Creadigol	9
Grŵp Ffocws Cwsmeriaid	2
Grŵp Asesu Effaith Economaidd	5
Bwrdd Effeithlonrwydd ac Arloesi - Gweithdy Arbedion	45
Gweithdy Gofynion SPGT eDaliadau	3
Bwrdd Prosiect Cronfa Gymdeithasol Ewrop	9
Gweithdy Gofynion SPGT eFfynonellu	8
Gweithdy Gofynion SPGT eFasnachu	7
Gweithdy Cyfarwyddebau'r UE	-
Canolfan Asesu HGT	1
Grŵp Ffocws Cwsmeriaid ITEAS (III)	5
Datganiadau Sefyllfa'r Farchnad	9
Sgôr Consensws Gwasanaethau Aml-asiantaeth	-
Hyfforddi Mentoriaid	9
Adolygiad PMR yn y Tymor Canolig	1
Gweithdy Fframwaith Adeiladu Gogledd Cymru	6
Cyfarfod un-wrth-un lle mai caffael ar y cyd yw'r pwnc dan sylw	-
Un-wrth-un/Amcanion Lleoliadau - Hyfforddeion	3

PMR - Hyfforddeion	1
Cyfarfod Cyn PMR - Hyfforddeion	1
Cyfarfod Adolygu Cynnydd - Hyfforddeion	7
Cyfarfod Prosiect Caffael ar y Cyd	-
Prosiect Ffynhonnell Ranbarthol – Adolygiad Gwaith un-wrth-un	-
Digwyddiad Rhanbarthol De Cymru	18
Prosiect Nwyddau Swyddfa a Phapur	1
Goruchwyllo - Hyfforddai	7
Canolfan Asesu Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant (TPEP)	2
Cyfarfod Prosiect <i>Tyres</i>	-
Grŵp Gorchwyl a Gorffen Hurio Cerbydau	-
Grŵp Ffocws Cwsmeriaid VFM Telecoms	3
Grŵp Defnyddwyr a Chwsmeriaid Cerdyn Pryniant Cymreig	27
Cyfarfod Grŵp Swyddog Consortiwm Prynu Cymru	25
Digwyddiad Ar Agor i Fusnes Llywodraeth Cymru	56
Gweithdy Gweithio gyda Busnesau a Gynorthwyr	13
Cyfanswm	345
Cyfanswm cyrsiau, gweithdai a chyfarfodydd	705
Cyrsiau, gweithdai a chyfarfodydd anhysbys	38

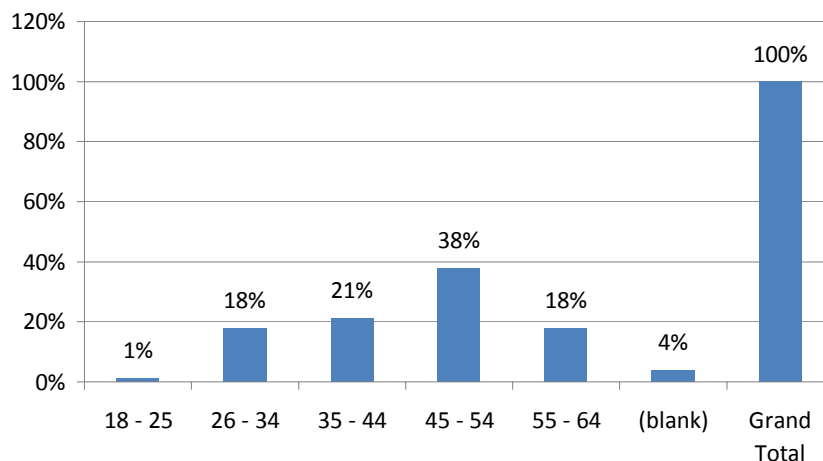
Atodiad 3 Proffil demograffig o ymatebwyr yr arolwg

7.2 Cafwyd 160 o ymatebwyr i'r arolwg.

Oedran

7.3 Roedd bron i ddwy ran o bump o'r ymatebwyr rhwng 45 a 54 oed. Roedd rhyw un rhan o bump o'r ymatebwyr (tua 30 o unigolion) o bob un o'r grwpiau oedran 26-34; 35-44 a 55-64. Roedd dau ymatebwyr o dan 25 oed yn unig (0).

Ffigur 17 Ymatebwyr yr arolwg yn ôl grŵp oedran



Rhywedd, ethnigrwydd a statws anabledd yr ymatebwyr

7.4 Roedd ychydig dros hanner ymatebwyr yr arolwg yn fenywaidd (52%). Roedd 44% yn wrywaidd, a gwnaeth 4% naill ai adael y cwestiwn yn wag, neu roedd yn well ganddynt beidio â dweud.

7.5 Disgrifiodd rhyw 95% o ymatebwyr yr arolwg eu hunain yn Wyn (Cymreig; Seisnig; Albanaidd; o Ogledd Iwerddon; Gwyddelig; Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig). Ni ddatganodd pump o'r ymatebwyr eu hethnigrwydd; nododd un ei fod yn Ddu/Ddu Prydeinig a nododd un arall grŵp ethnig Cymysg/Lluosog.

7.6 Nid oedd gan y mwyafrif helaeth o'r buddiolwyr unrhyw anabledd a soniodd ychydig llai na 5% fod ganddynt ryw fath o anabledd.

Cyflogaeth

7.7 Bu ychydig dros hanner (56%) o'r ymatebwyr yn gweithio ym maes llywodraeth leol. Cyflenwodd adrannau/ asiantaethau llywodraeth ganolog ryw 16% o fuddiolwyr, a chyflenwodd gwasanaethau cyhoeddus/ cyrff sector lled-gyhoeddus ryw 10%. Roedd sefydliadau 'eraill' yn cyfrif am 15% pellach – roedd y rhain yn cynnwys peirianwyr, ymgynghorwyr a chyrff addysg uwch. Nid oedd ychydig dros hanner yr ymatebwyr yn gweithio mewn rôl gaffael arbenigol (55%).

7.8 Bu dwy ran o bump o'r ymatebwyr yn eu rôl am bum mlynedd neu fwy, a bu rhyw un rhan o bump ohonynt yn eu rôl ar gyfer y ddau gyfnod 1 – 3 mlynedd neu 3 – 5 mlynedd. Bu'r gyfran leiaf (13%) yn eu rôl am lai na blwyddyn.

7.9 Bu 90% o'r ymatebwyr mewn cyflogaeth amser lawn; bu 5% mewn cyflogaeth ran-amser a bu 2% mewn cyflogaeth dros dro. Nid atebodd 3% mo'r cwestiwn..

Cyrsiau yr ymgymeryd â nhw

7.10 Mae tabl 7 yn dangos bod ymatebwyr yr arolwg wedi ymgymryd â 31 o gyrsiau / gweithdai hyfforddiant fel rhan o Gainc 2. Y ddau gwrs / gweithdy mwyaf o faint a gynrychiolir yn yr arolwg hwn yw hyfforddiant SQUID a Buddion Cymunedol sy'n ddau o'r cyrsiau mwyaf poblogaidd ar y rhaglen (gweler 0).

Tabl 7 Ymatebwyr yn ôl cwrs / gweithdy yr ymgymeryd ag efp

Cwrs	Nifer y cyfranogwyr
Hyfforddiant SQUID (amrywiol)	60
Buddion Cymunedol (amrywiol)	51
Cyfarwyddeb Caffael yr UE	23
Rheoli Contractau	17

Cwrs	Nifer y cyfranogwyr
Rhagarweiniad i Gaffael yr UE	15
Fframweithiau a Chystadlaethau Bach	13
Caffael Cyhoeddus a'r Gymraeg	13
Datganiadau ar Sefyllfa'r Farchnad	12
Trafod Cystadleuol	11
Caffael yr UE a Rhagarweiniad	11
Digwyddiad Ar Agor i Fusnes Llywodraeth Cymru	11
Ymwybyddiaeth Fasnachol	10
Rheoli Cadwyn Gyflenwi Strategol CIPS	8
Dethol Cyflenwyr sy'n Cydymffurfio â'r UE a Dyfarnu Contractau	8
Archwilio Telerau ac Amodau	8
Hyfforddi Mentoriaid	8
Pasbort i Gaffael	8
Cyllid ar gyfer Rheolwyr nad ydynt yn ymwneud â materion ariannol	7
Hanfodion TUPE	7
Gweithio gyda'r Gweithdy Busnesau a Gynorthwyr	6
Rheoli Rhaglenni Sector Cyhoeddus Strategol CIPS	5
Ymarfer Rheoli Cadwyni Cyflenwi CIPS	5
Eitemau Offer Cymuned Cymru Gyfan	4
Gweithdy Gofynion SPGT eFasnachu	4
Cyllid CIPS ar gyfer Prynwyr	3
Gweithdy Gofynion SPGT eFfynonellu	3
Rheoli Cadwyni Cyflenwi	3
Gweithdy Gofynion SPGT eDaliadau	2
Trafod Proffidiol ac Ymarferol	2
Grŵp Ffocws Cwsmeriaid	1
Gweithdy Fframwaith Adeiladu Gogledd Cymru	1

Atodiad 4 Cyfweleion

Rhanddeiliaid

7.11 Cynhaliwyd cyfweiliadau â'r canlynol: Alison Standfast, Gwerth Cymru; Garry Clifford, Prifysgol Bangor; Hollie Edwards-Davies, Llywodraeth Cymru; John McClelland CBE (ymgyngorydd annibynnol); Julie James AC; Cynulliad Cymru; Steve Robinson, Cyngor Dinas Caerdydd (yn dirprwyo ar ran Jon House).

Asiantau cyflenwi

7.12 Dr Christopher Lee, Dr Kathryn Ringwold a Helen Colley (pob un o Brifysgol Morgannwg); a Dave Porter (PMMS).

Atodiad 5 Offer ymchwil

7.13 Mae'r adran hon yn cynnwys y prif offer ymchwil i'w defnyddio yn y gwerthusiad hwn.

Cyfweliadau â buddiolwyr Cainc 2 a Chainc 3 (ar gyfer cyfweliadau dros y ffôn)

Rhagarweiniad

7.14 Dechreuwch drwy gyflwyno'r gwerthusiad, gan esbonio, yn ôl yr angen bod y rhaglen ar ei chanol (yn fras), teimlwyd ei bod yn adeg briodol i asesu ei heffeithiolrwydd hyd yn hyn, a ffyrdd posibl y gellid ei gwella. Felly rydym yn awyddus i gael safbwynt y cyfwelai ar werth ac effeithiolrwydd yr hyfforddiant a gafodd, yn enwedig o ran sut mae wedi arwain at newidiadau o ran y ffordd mae'n cyflawni ei swydd 'ar lefel sylfaenol' yn ei sefydliad.

Cefndir a chyd-destun

7.15 **Deall yr unigolyn.** Fel sy'n angenrheidiol/perthnasol, cadarnhewch neu ystyriwch y canlynol:

- Profiad y cyfwelai (hyd a math): ar gyfer Cainc 2, anelwch at ddeall safle'r cyfwelai yn ei sefydliad. Ar gyfer Cainc 3, anelwch at ddeall gwaith a phrofiad academiaidd blaenorol cyn ymuno â Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant, a mathau o secondiad(au) / hyfforddiant yr ymgwymerwyd ag ef hyd yn hyn.
- Archwiliwch ei hyfforddiant a'i gymwysterau blaenorol: a oedd ganddo gymwysterau / hyfforddiant arbenigol blaenorol mewn caffael? Os felly, i ba lefel? Pa fath o hyfforddiant ehangach a yw wedi'i gael (h.y. heb fod yn ymwneud yn benodol â chaffael)?
- Pam y gwnaeth gyfranogi yn y rhaglen – archwiliwch sut cafodd wybod am y rhaglen, sut y gwnaeth gais, a pham y cymerodd ran. Beth oedd ei

ddisgwyliadau cychwynnol o ran y rhaglen? A oedd ganddo ddisgwyliadau pendant? Beth oedd yn gobeithio ei gyflawni drwy gyfranogi yn y rhaglen? Ar gyfer Cainc 2: pa rôl a oedd gan ei reolwr / cydweithwyr ei hun i'w chwarae o ran ei benderfyniad?

- Ar gyfer Cainc 2: pa hyfforddiant y byddai'r [cyfwelai] wedi'i wneud fel arfer o fewn cyfnod hyfforddiant y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi? Pa ddatblygiad proffesiynol parhaus y mae'n ei wneud fel arfer mewn perthynas â'i anghenion gwaith presennol a thebygol (h.y. i wynebu heriau yn y dyfodol)?

Sylwadau ar yr hyfforddiant a gyflwynwyd

- Pa elfennau oedd fwyaf defnyddiol, perthnasol a chymwys yn ei dyb ef? Pam?
- A oedd unrhyw elfennau'n llai defnyddiol, priodol neu werthfawr? Pam nad oeddent yn berthnasol? A oeddent yn ymdrin â deunydd cyfarwydd?
- Ar gyfer y ddau gwestiwn uchod, archwiliwch gyferbyn â phob modiwl cymhwyster y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi, ac ar gyfer buddiolwyr Cainc 3, archwiliwch gyferbyn â'r hyfforddiant arall (PRINCE 2, ILM ac ati) y maent wedi ymgymryd ag ef tra roeddent ar y rhaglen.
- Archwiliwch y cymorth maent wedi'i gael gan eu cyflogwr / secondiad? A oedd hyn yn ddigonol? Beth arall y gellid fod ei ddarparu? Pa mor gefnogol fu'r rheolwyr llinell / cydweithwyr / mentoriaid?
- Archwiliwch y sylwadau ar drefniadau addysgu a chymorth – ansawdd addysgu; amser y mae ei angen i gyfranogi a chwblhau aseiniadau; cymorth a roddir gan ddarparwr hyfforddiant.
- Yn gyffredinol, a gafodd yr hyfforddiant ganlyniadau yn unol â disgwyliadau? Os nad felly y bu hi, ble oedd y bylchau a sut y gellid mynd i'r afael â hyn yn y dyfodol? Pa mor berthnasol yw'r cymwysterau i gaffael sector cyhoeddus?

- Pa mor berthnasol yw'r cymwysterau yr ymgymeryd â nhw i'r proffesiwn caffael? Holwch i asesu p'un a oes unrhyw newidiadau'n digwydd yn y proffesiwn caffael.

Sylwadau ar y secondiadau (gofynnwch am Gainc 3)

- Gofynnwch i'r cyfweleion ddisgrifio eu secondiadau presennol ac (os yw'n berthnasol) eu secondiadau blaenorol.
- Pa elfennau o'ch secondiad / pa secondiad sydd wedi gwella eich gwybodaeth / sgiliau / cymhwysedd, yn eich tyb chi? Pa rai nad ydynt wedi gwneud hynny? Sut mae'r secondiadau wedi'ch galluogi i gymhwyso dysgu o'r cyrsiau?

Sylwer: bydd pob sefydliad cynnal yn llunio achos busnes ar gyfer prosiect er mwyn i'r secondai ymgymryd ag ef yn ystod ei secondiad blwyddyn o hyd. Ystyriwch hynt a helynt y prosiectau: pethau cadarnhaol / negyddol ac ati. Ar gyfer y cyfweleion hynny sydd wedi ymgymryd â secondiadau lluosog, anogwch nhw i gymharu a chyferbynnu eu secondiadau. Yn nodweddiadol, mae prosiectau secondio'n ymwneud â thri math o weithgarwch: rhoi atebion e-gaffael ar waith; rheoli perfformiad cyflenwyr; ac mae rhai ohonynt yn fwy cysylltiedig â pholisi (er y gallai fod nifer fach o fathau eraill o brosiect hefyd).

- Beth, os rhywbeth, a ydych wedi'i ddysgu gan eich mentor / rheolwr llinell / cydweithwyr yn y sefydliad secondio?
- Pa gymorth a ydych wedi'i gael o'r adnodd canolog (h.y. y rhaglen ei hun, a'r Rheolwr Datblygu Proffesiynol a'r Mentor)? Sut y gellid gwella hyn?
- Yn gyffredinol, a yw'r secondiadau wedi cael canlyniadau yn unol â'r disgwyliadau? Os nad felly y bu hi, ble oedd y bylchau a sut y gellid mynd i'r afael â'r rhain yn y dyfodol?

Effaith hyfforddiant

Ystyried yr hyn sydd wedi'i ddysgu

- Beth maent wedi'i ddysgu o ganlyniad i gymryd rhan yn y cwrs/cyrsiau. Ystyriwch:
 - Gwybodaeth / sgiliau / cymhwysedd caffael penodol;
 - Sgiliau arwain a rheoli (yn debygol o fod yn arbennig o bwysig ar gyfer buddiolwyr Cainc 3).
- Ym mha feysydd y mae'r hyfforddiant wedi gwneud cyfraniad cadarnhaol at eu gwybodaeth a'u dealltwriaeth? Sut a pham? Os bu'r dylanwad yn gyfyngedig, pam mae hynny?
- Ystyriwch p'un a yw dysgu wedi'i rannu / ei ledaenu a beth fu'r canlyniadau? Â phwy y cafodd hyn ei rannu? Holwch p'un a yw hyn wedi'i ledaenu ymysg cydweithwyr caffael / cydweithwyr y tu allan i faes caffael / uwch gydweithwyr.

Ystyried os a sut mae dysgu wedi'i ddatblygu a'i gymhwyso

- Pa enghreifftiau sy'n bodoli'n ymwneud â sut mae dysgu yn deillio o gymhwyster y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi a'r cymwysterau rheoli yr ymgwymerwyd â nhw gan fuddiolwyr Cainc 3 wedi hysbysu, dylanwadu neu effeithio ar arfer unigol a'r sefydliad? Holwch am enghreifftiau pendant o newidiadau a wnaed o ganlyniad i'r ymyrraeth hyfforddiant. Gallai anogeiriau posibl gynnwys:
 - Cydberthnasau / dulliau newydd a ddefnyddiwyd i reoli cyflenwyr / mesur eu perfformiad;
 - Datblygu contractau;
 - Rheoli risg.

Ar gyfer pob enghraifft, trafodwch y canlynol:

- Natur yr her neu'r angen penodol y bu'r unigolyn neu ei sefydliad yn ei

wynebu

- Sut mae'r cyfwelai wedi mynd i'r afael â'r her neu wedi dechrau mynd i'r afael â hi – beth fu'r ymagwedd newydd neu'r newid o ran meddwl?
 - Sut gwnaeth dysgu yn deillio o hyfforddiant y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi gyfrannu at yr ymagwedd newydd neu'r newid o ran meddwl? Beth arall a gynorthwyodd?
 - Beth fu effaith y newid hyd yn hyn (D.S.: Edrychwch am dystiolaeth neu fanylion pendant i ddarlunio / esbonio'r enghraifft)? A oes effaith fwy'n debygol o godi yn y dyfodol?
- Ystyriwch ddisgwyliadau ar gyfer y misoedd sydd i ddod mewn perthynas â chynnydd o ran gweithredoedd, gweithredoedd pellach a chanlyniadau disgwylidig.
 - Beth sydd wedi caniatáu trosi dysgu o'r rhaglen yn arfer gwell a beth sydd wedi gweithredu fel rhwystr? Lle nad yw hyn wedi digwydd, ystyriwch faterion yn ymwneud â chapasiti a chyfle a chymorth gan reolwyr llinell / staff eraill a rhwystrau sefydliadol.
 - Ystyriwch p'un a yw dysgu wedi effeithio ar y rôl / swydd / cyflog?

Effaith secondiadau

Ystyried yr hyn sydd wedi'i ddysgu

- Beth maent wedi'i ddysgu o ganlyniad i'w secondiad(au)? Ystyriwch hyn mewn perthynas â gwybodaeth benodol am gaffael a sgiliau / cymwyseddau eraill. O ystyried y gallai dysgwyr awgrymu eu bod wedi dysgu cryn dipyn o'u secondiad, ceisiwch ofyn iddynt nodi meysydd dysgu / sgiliau / gwybodaeth penodol. Unwaith eto, lle mae cyfweleion wedi ymgymryd â mwy nag un secondiad, gofynnwch iddynt gymharu a chyferbynnu dysgu.
- Os bu dysgu'n gyfyngedig, ystyriwch pam mai felly yw hi.

- Ystyriwch p'un a yw dysgu wedi'i rannu / ei ledaenu a beth fu'r canlyniadau? Â phwy y mae hyn wedi'i rannu? Holwch p'un a yw hyn wedi'i ledaenu i gydweithwyr caffael / cydweithwyr y tu allan i'r maes hwn / uwch gydweithwyr.

Ystyried os a sut mae dysgu wedi'i ddatblygu a'i gymhwyso

- Pa enghreifftiau sy'n bodoli yn ymwneud â sut mae dysgu ar secondiad wedi dylanwadu neu effeithio ar ymarfer unigol ac ar y sefydliad / secondiadau yn y dyfodol? Holwch am enghreifftiau pendant o bwyntiau dysgu, a sut mae hyn naill ai wedi'i gymhwyso i'r prosiect neu i faes arall o ran gweithgarwch caffael yn y lle maent yn gweithio ynddo. Gallai anogeiriau posibl gynnwys:
 - Sgiliau a enillwyd o weithio ar brosiectau yn ystod secondiad;
 - Sgiliau penodol mewn perthynas â chaffael (e.e. contractio, rheoli cyflenwyr ac ati);
 - Sgiliau / cymwyseddau generig (e.e. rheoli prosiectau).

Ar gyfer pob enghraifft, trafodwch y canlynol:

- Natur yr her neu'r angen penodol yr oedd yr unigolyn neu ei sefydliad yn ei wynebu
- Sut mae'r cyfwelai wedi mynd i'r afael â'r her neu wedi dechrau mynd i'r afael â hi – beth fu'r ymagwedd newydd neu'r newid o ran meddwl?
- Sut gwnaeth dysgu o hyfforddiant y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi gyfrannu at yr ymagwedd newydd neu'r newid o ran meddwl?
- Beth fu effaith y newid hyd yn hyn (D.S.: Edrychwch am dystiolaeth neu fanylion pendant i ddarlunio / esbonio'r enghraifft)? A oes effaith fwy'n debygol o godi yn y dyfodol?

- Ystyriwch ddisgwyliadau ar gyfer y misoedd sydd i ddod mewn perthynas â chynnydd o ran gweithredoedd, gweithredoedd pellach a chanlyniadau disgwylidig.
- Beth sydd wedi caniatáu trosi dysgu o'r rhaglen yn arfer gwell a beth sydd wedi gweithredu fel rhwystr? Lle nad yw hyn wedi digwydd, ystyriwch faterion yn ymwneud â chapasiti a chyfle a chymorth gan reolwyr llinell / staff eraill a rhwystrau sefydliadol.

Unrhyw sylwadau eraill (gofynnwch am Gainc 2 a Chainc 3)

- A oes unrhyw sylwadau eraill ar rôl a gwerth rhaglen HGT?
- A oes unrhyw welliannau awgrymedig eraill i'r rhaglen nad ydym eisoes wedi'u nodi (er enghraifft, o ran y cynnwys, dull cyflwyno, cymorth a roddwyd)?
- A oes unrhyw sylwadau eraill yr hoffech eu rhoi?

Cyfweliadau â rheolwyr llinell buddiolwyr Cainc 2 a Chainc 3

Rhagarweiniad

7.16 Dechreuwch drwy gyflwyno'r gwerthusiad, gan esbonio, yn ôl yr angen bod y rhaglen ar ei chanol (yn fras), teimlwyd ei bod yn adeg briodol i asesu ei heffeithiolrwydd hyd yn hyn, a ffyrdd posibl y gellid ei wella.

Felly rydym yn awyddus i gael safbwynt y cyfwelai ar werth ac effeithiolrwydd yr hyfforddiant a gafodd, yn enwedig o ran sut mae wedi arwain at newidiadau o ran y ffordd mae'n cyflawni ei swydd 'ar lefel sylfaenol' yn ei sefydliad.

7.17 Sylwer ein bod yn gwerthuso'r rhaglen ac nid perfformiad cyfranogwyr neu sefydliadau unigol. Esboniwch fod sylwadau'n cael eu rhoi'n ddiennw ac y byddwn yn cadw sylwadau a roddir gan gyfranogwyr yn gyfrinachol.

Cefndir a chyd-destun

Deall y cyfwelai

7.18 Fel sy'n angenrheidiol/perthnasol, cadarnhewch neu ystyriwch y canlynol:

- Rôl y cyfwelai yn y sefydliad (a yw mewn rôl uwch reoli / rôl gaffael benodol)
- Rôl y cyfwelai mewn perthynas â'r rhaglen HGT. Ystyriwch p'un a yw wedi cyflawni rôl o ran y canlynol:
 - Rheolwyr llinell secondiadau (sy'n benodol i Gainc 3) neu hyfforddeion y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi yng Nghainc 2.
 - Dethol / cymeradwyo staff i fynd ar raglen HGT.
 - Rhoi cymorth ac arweiniad ffurfiol / anffurfiol – ystyriwch pa systemau sydd ar waith i gadw llygad ar gyfranogwyr a'u cynorthwyo (goruchwylio, arfarnu a mentora).
- Ystyriwch ymwybyddiaeth y cyfweleion o'r rhaglen HGT. Ystyriwch p'un a ydynt yn gyfarwydd â:
 - Sail resymegol y rhaglen;
 - Ceinciau eraill y rhaglen;
 - Neu'r gainc y mae eu cydweithiwr / secondai ynghlwm wrthi yn unig.
- Ystyriwch beth yw anghenion hyfforddiant arbenigwyr caffael yn eu tyb nhw ac i ba raddau y mae'r rhaglen yn bodloni'r rhain ai peidio, yn eu tyb nhw.

Sylwadau ar y rhaglen

Cainc 2:

7.19 Archwiliwch safbwyntiau am y rhaglen:

- Archwiliwch y sail resymegol dros y cyfranogwr yn mynd ar yr hyfforddiant, disgwyliadau o ran yr hyn y byddai'n ei ennill o'r cwrs mewn perthynas â swydd yr unigolyn ac anghenion y sefydliad o ran staff caffael.
- Archwiliwch p'un a yw'r disgwyliadau wedi'u bodloni o ran dealltwriaeth a gwybodaeth gynyddol / gwell a gwybodaeth, agwedd, sgiliau a chymwyseddau.
- Archwiliwch sylwadau ar berthnasedd a phriodoldeb cwrs y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi i'r buddiolwr. A yw cynnwys a chywair y cwrs wedi bod yn briodol i'w rôl bresennol a disgwyliedig o ddydd i ddydd?
- Archwiliwch safbwyntiau a phrofiadau'n ymwneud ag unrhyw broses ymgeisio a dethol gyda'r HGT yn gweithredu fel contractwr.
- Archwiliwch safbwyntiau ar drefniadau addysgu a chynorthwyo – cyflenwi, yr amser y mae ei angen i gyfranogi.
- Archwiliwch sut mae'r cwrs yn cymharu â'u profiad o unrhyw raglenni hyfforddiant eraill sydd wedi'u hanelu at staff caffael?
- Beth sydd wedi gweithio'n dda? Beth y gellid ei wella?
- A fu bylchau penodol o ran gwybodaeth neu gymhwysedd lle y bu angen ffocws ychwanegol neu lle nad yw'r cymhwyster proffesiynol hwnnw wedi gallu mynd i'r afael â nhw? Esboniwch.

Cainc 3:

7.20 Archwiliwch safbwyntiau am y rhaglen:

- Archwiliwch y sail resymegol i'r rheswm y cyflwynodd y sefydliad gynnig i fod ynghlwm wrth raglen HGT.

- Archwiliwch sail resymegol y prosiect y mae'r secondai ynghlwm wrtho. Beth yw rôl y secondai o ran y prosiect? I ba raddau y gall y secondai gyflawni'r rôl ddisgwyliedig?
- Archwiliwch safbwyntiau yn ymwneud â sut mae'r secondiad yn cysylltu ag elfennau hyfforddiant y rhaglen. Rhwch anogeiriau i gwmpasu hyfforddiant y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi yn ogystal â'r hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth fwy generig maent yn ymgymryd ag ef. Beth yw eu barn ar briodoldeb y cymysgedd hwn o hyfforddiant ar gyfer darpar staff caffael?
- Archwiliwch pa gymorth y mae'r secondai wedi'i gael gan raglen HGT tra roedd ar secondiad.

Canlyniadau

Cainc 2 a Chainc 3:

- Pa welliannau sgiliau / gwybodaeth sy'n dod i'r amlwg yn sgîl yr unigolyn yn ymgymryd â hyfforddiant y Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi?
Anogeiriau:
 - Defnyddio cydberthnasau / dulliau newydd i reoli cyflenwyr / mesur eu perfformiad;
 - Datblygu contractau / manylebau;
 - Rheoli risg.
- Beth mae'r unigolyn wedi'i wneud yn wahanol o ganlyniad i'r hyfforddiant? Rhwch anogeiriau er mwyn cael enghreifftiau pendant. Pa gamau pellach a ddisgwylir yn y dyfodol? Ceisiwch gadarnhau'r camau a ddisgrifir gan gyfranogwyr.
- Beth fu effaith unrhyw weithredoedd neu newidiadau a roddwyd ar waith ar y tîm neu'r sefydliad? Archwiliwch: Gwell perfformiad personol neu berfformiad tîm; gwell effeithlonrwydd, effeithiolrwydd ac ansawdd (gan

arwain at brosesau caffael gwell). Gofynnwch am dystiolaeth i danategu'r sylwadau.

- Pa gamau ac effeithiau y gellir eu priodoli i'r cwrs ac i ba fodiwlau?
- Archwiliwch p'un a yw'r cwrs wedi cael effaith ar ymrwymiad cyfranogwyr i ddatblygiad proffesiynol parhaus a'u cyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfaol.
- A yw'r effeithiau'n fwy neu lai nag y gellid fod wedi'i ddisgwyl o ddatblygiad proffesiynol parhaus / ar yr hyfforddiant mewn swydd dros yr un cyfnod? A yw wedi disodli datblygiad proffesiynol parhaus arall neu wedi atal eraill rhag manteisio ar ddatblygiad proffesiynol parhaus? Gofynnwch iddynt am esboniad ynghylch eu barn.
- Archwiliwch p'un a yw gwybodaeth a sgiliau wedi'u lledaenu a'u rhannu gyda phobl eraill yn y sefydliad. Os felly, archwiliwch pwy yw hyn; rhowch anogeiriau ynghylch p'un ai arbenigwyr caffael / staff nad ydynt yn ymwneud ag arbenigwyr caffael / uwch aelodau o staff yw hyn. Os yw lledaenu'n gyfyngedig, archwiliwch beth fu'r rhwystrau.
- A yw staff caffael eraill yn y sefydliad yn debygol o ymgymryd â'u cymwysterau proffesiynol gan fod eu cydweithwyr wedi ymgymryd â hyfforddiant proffesiynol?
- Archwiliwch safbwyntiau ynghylch beth fu'r buddion i'r sefydliad o ran capasiti drwy feddu ar fwy o staff caffael â chymwysterau proffesiynol? A yw hyn wedi cael unrhyw effaith / sylw ar lefelau uchaf y sefydliad? A yw proffil caffael wedi newid o ganlyniad?
- Archwiliwch pa ddylanwadau eraill fu ar arfer. I ba raddau y mae profiad blaenorol cyfranogwyr unigol a'r cyd-destun sefydliadol presennol wedi llunio eu profiad o'r rhaglen?
- Beth sydd wedi galluogi troi dysgu sy'n deillio o'r rhaglen yn arfer gwell a beth sydd wedi bod yn rhwystr?

Sylwadau Terfynol

- A oes unrhyw sylwadau eraill yr hoffech eu gwneud?

Arolwg i ddysgwyr

Manylion personol

1. Enw:

2. Enw'r cyflogwr:

3. Ym mha ran o'r sector cyhoeddus yr ydych yn gweithio?

- Adran neu asiantaeth lywodraeth ganolog;
- Llywodraeth leol;
- sefydliad y GIG;
- gwasanaeth cyhoeddus arall / corff sector lled-gyhoeddus (e.e. heddlu; gwasanaethau tân);
- Arall (nodwch).

4. Teitl y swydd

5. Ydych chi'n gweithio mewn rôl gaffael arbenigol ar hyn o bryd?

6. Os nad ydych yn gwneud hynny, beth yw'ch rôl?

7. Os felly, ym mha faes caffael?

8. Hyd amser yn eich rôl bresennol?

- 0 – 1 flwyddyn;
- 1 – 3 blynedd;
- 3 – 5 blynedd;
- Mwy na phum mlynedd.

9. I ba grŵp oedran yr ydych yn perthyn?

- 18 – 25
- 26 – 34

- 35 – 44
- 45 – 54
- 55 – 64
- 65+

10. I ba rai o'r cyrsiau hyfforddiant a ganlyn a aethoch?

- Mae rhestr lawn wedi'i rhoi i ni.

Ansawdd a pherthnasedd yr hyfforddian

11. Pwy wnaeth y penderfyniad i chi fynd ar y cwrs/cyrsiau

- Chi
- Eich penaethiaid
- Rhywun arall? Os felly, nodwch.

12. Os chi a wnaeth y penderfyniad, pam y dewisoch ddilyn y cwrs hwn?

- Datblygiad gyrfaol
- Diddordeb yn y pwnc
- Mynd i'r afael â bwloch sgiliau
- Mae'n faes hyfforddiant gorfodol

13. I ba raddau yr ydych yn cytuno â'r gosodiadau a ganlyn (gan ddefnyddio Graddfa Likert sy'n raddfa pum pwynt o 'Anghytuno'n gryf' hyd at 'Cytuno'n gryf')

Roedd darpariaeth yr hyfforddiant yn

- Ddigon hyblyg i gydfynd â'm hymrwymadau proffesiynol
- Cael ei chyflwyno gan diwtoriaid o ansawdd uchel
- Cael ei hategu gan adnoddau dysgu o ansawdd uchel
- Cael ei darparu mewn lleoliad cyfleus
- Cael ei darparu mewn lleoliad gydag offer digonol o ansawdd uchel

14. I ba raddau yr ydych yn cytuno â'r gosodiadau a ganlyn (gan ddefnyddio Graddfa Likert sy'n raddfa pum pwynt o 'Anghytuno'n gryf' hyd at 'Cytuno'n gryf'):

Yr hyfforddiant:

- Mae'n berthnasol i her rwy'n ei hwynebu yn fy rôl bresennol
- Mae'n mynd i'r afael â sgil / cymhwysedd nad oedd gennyf
- Yn llenwi bwlch o ran fy ngwybodaeth
- Bydd yn fy ngalluogi i wneud tasg newydd gyda mwy o hyder
- Bydd yn fy ngalluogi i gyflawni tasg rwy'n ei gwneud yn gyflymach
- Bydd yn fy ngalluogi i gyflawni tasg rwy'n ei gwneud yn fwy manwl-gywir

15. Sut y gellid gwella'r hyfforddiant hwn?

YMATEB AGORED

Beth a ddysgwyd a sut cafodd ei gymhwyso

16. I ba raddau yr ydych yn cytuno â'r gosodiadau a ganlyn (Graddfa Likert):

Datblygiad proffesiynol – mae'r hyfforddiant wedi gwneud y canlynol:

- Fy helpu i fagu mwy o hyder o ran gwneud fy swydd
- Fy ngwneud i'n fwy cynhyrchiol yn y gweithle
- Wedi caniatáu i mi ymestyn rôl fy swydd

Camau gweithredu – mae'r hyfforddiant wedi gwneud y canlynol:

- Wedi fy ngalluogi i gymryd camau i wella arferion caffael yn fy sefydliad
- Wedi fy ngalluogi i gymryd camau i newid gweithdrefnau rheoli cyflenwyr yn fy sefydliad
- Wedi fy ngalluogi i gymryd camau i newid y gweithdrefnau contractio yn fy sefydliad.
- Wedi ymestyn rôl arbenigwyr caffael yn fy sefydliad

17. Disgrifiwch y camau gweithredu hyn

CWESTIWN AGORED

Monitro cydraddoldeb

18. Pa un o'r canlynol sy'n disgrifio sut rydych yn gweld eich hun?

- Gwryw
- Benyw
- Mae'n well gennyf beidio â dweudy

19. Ydych chi'n ystyried eich hun yn anabl?

- Ydw
- Nac ydw
- Mae'n well gennyf beidio â dweud.

20. Beth yw'ch grŵp ethnig?

- Gwyn (Cymreig; Seisnig; Albanaidd; O Ogledd Iwerddon; Gwyddelig; Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig)
- Grwpiau ethnig cymysg / lluosog (Gwyn a Du Caribïaidd; Gwyn a Du Affricanaidd; Gwyn ac Asiaidd; Unrhyw gefndir cymysg/lluosog arall – nodwch)
- Asiaidd / Asiaidd Prydeinig (Indiaidd; Pactisanaidd; Bangladeshaid; Tsieineaidd; Unrhyw gefndir Asiaidd arall – nodwch)
- Du / Affricanaidd / Caribïaidd / Du Prydeinig (Affricanaidd; Caribïaidd; Unrhyw gefndir du/Affricanaidd/Caribïaidd arall – nodwch)
- Grŵp ethnig arall (Arabaid; Unrhyw grŵp ethnig arall – nodwch)
- Mae'n well gennyf beidio â dweud.

21. Beth yw'ch statws cyflogaeth amser llawn?

- Mewn cyflogaeth amser llawn
- Mewn cyflogaeth ran-amser

- Ar gyfnod mamolaeth

Cyfweliadau ag asiantau cyflenwi

Rhagarweiniad

- 7.21 Dechreuwch drwy gyflwyno'r gwerthusiad, gan esbonio, yn ôl yr angen bod y rhaglen ar ei chanol (yn fras), teimlwyd ei bod yn adeg briodol i asesu ei heffeithiolrwydd hyd yn hyn, a ffyrdd posibl y gellid ei gwella. Bydd y cyfweliad yn canolbwyntio ar reoli a chyflwyno'r rhaglen, beth sydd wedi gweithio'n dda a beth fu'r prif heriau.
- 7.22 Esboniwch y caiff sylwadau eu rhoi'n ddiennw ac y byddwn yn cadw'r sylwadau a roddir gan gyfranogwyr yn gyfrinachol.

Nodyn i'r cyfwelydd:

Bydd angen hyblygrwydd yn y canllaw pwnc hwn gan y bydd y cyfweleion wedi dod o amrywiaeth o sefydliadau, gan gynnwys y rhai sy'n canolbwyntio'n agosach ar gyflenwi a'r rhai sy'n canolbwyntio ar reoli rhaglenni.

Deall y cyfwelai

- 7.23 Fel sy'n angenrheidiol/perthnasol, cadarnhewch neu archwiliwch y canlynol:
- Rôl y cyfwelai a rôl y sefydliad yn y rhaglen.
 - Rôl y cyfwelai mewn perthynas â'r rhaglen HGT.
 - Ar gyfer cyfweleion sydd ynghlwm wrth gyflenwi, ystyriwch sut a pham y daethant ynghlwm wrth hyn?

Sail resymegol

- Archwiliwch ddealltwriaeth y cyfwelai o sail resymegol y rhaglen hon a pha un a yw o'r farn bod hon wedi newid dros y ddwy neu'r tair blynedd diwethaf. Beth yw'r prif anghenion sgiliau / gweithlu o ran y proffesiwn caffael yng Nghymru?

- Beth yw'r bylchau sgiliau mwyaf cyffredin yn y proffesiwn (fel y'u mynegwyd gan gyflogwyr a dysgwyr)?

Cyflenwi

- Archwiliwch pa gyrsiau y bu sefydliad y cyfwelai'n eu darparu? Pwy benderfynodd ba gyrsiau y dylid eu cynnig?
- Archwiliwch p'un a oedd y cyrsiau hyn eisoes yn bodoli; i bwy y cânt eu cyflwyno fel arfer?
- Archwiliwch beth yw'r model cyflwyno ar gyfer y cyrsiau hyn: ymdriniwch â'r canlynol: hyd, lleoliad, dysgu o bell, adnoddau dysgu, asesu. Archwiliwch y sail resymegol dros y model hwn (yn achos rhai o'r cyfweleion – PMMS, er enghraifft – mae'n debygol y bydd y cyfwelai'n gyfrifol am nifer o gyrsiau).
- A yw proses cyflwyno'r hyfforddiant wedi newid? Os felly, sut mae wedi newid a pham?
- Archwiliwch beth yw prif ddeilliannau dysgu'r cyrsiau. Archwiliwch addasrwydd y deilliannau dysgu hyn ar gyfer y fframweithiau cymhwysedd allweddol y maent yn ymwneud â nhw
- Archwiliwch p'un a ydynt wedi wynebu unrhyw heriau penodol hyd yn hyn? Os felly disgrifiwch nhw, gan gynnwys eu natur, goblygiadau a champau a gymerwyd i'w lliniaru.
- Archwiliwch p'un a oes unrhyw ffactorau allanol penodol sydd wedi effeithio ar gyflwyno'r hyfforddiant? Os felly, disgrifiwch nhw.
- Beth fu ymateb y cyfranogwyr i'r hyfforddiant maent wedi'i gael? Pa ddata y mae'r asiant cyflenwi'n ei gasglu yn ymwneud â boddhad dysgwyr? A yw'r data ar gael ar gyfer y gwerthusiad?
- Beth fu ymateb cyflogwyr i'r hyfforddiant y mae eu staff wedi'i gael?

Rheoli'r rhaglen

- Sut y daethant ynghlwm wrth y rhaglen? Pa broses cyflwyno cynnig yr aethant drwyddi? Gofynnwch i'r cyfweleion fyfyrion ynghylch y broses hon a pha un a allent argymhell unrhyw welliannau.
- Archwiliwch safbwyntiau'r cyfweleion mewn perthynas â rheoli'r rhaglen. Pa ofynion monitro sy'n bodoli? A ydynt ar lefel briodol? Pa newidiadau y dylid eu gwneud i'r gofynion hyn? Pa mor aml yr ydych yn cyfarfod ar gyfer y rhaglen?

Cynnydd hyd yn hyn a chanlyniadau

- Archwiliwch gyda'r cyfwelai, sut mae cyflwyno ar gyfer ei ran ef o'r rhaglen yn dod yn ei flaen? Pa dargedau a osodwyd gan reolwyr y rhaglen? Sut caiff y rhain eu monitro?
- Pa mor effeithiol yw'r rhaglen o ran ymgysylltu â'r cyfranogwyr cywir ac yn eu targedu? Pwy sydd â chyfrifoldeb am hyn?
- Beth fu'r prif heriau hyd yn hyn? A yw'r rhain wedi'u goresgyn? Os felly, sut? Beth fu'r prif ffactorau galluogi? Pa rôl y mae rheolwyr rhaglen HGT wedi'i chyflawni o ran helpu i gyflawni targedau / canlyniadau?
- A wnaed unrhyw newidiadau i'r model cyflwyno yn ystod y broses gyflwyno?
- Archwiliwch safbwyntiau'r cyfweleion mewn perthynas â'r prif ddeilliannau i ddysgwyr. Mae anogeiriau yn cynnwys: mynd i'r afael â blychau sgiliau? Gwella effeithlonrwydd / effeithiolrwydd yn y gweithle?
- Sut y gellid gwella'r rhaglen / model cyflwyno?

Cyfweliadau â sefydliadau sy'n derbyn grantiau

Rhagarweiniad

7.24 Caiff y cyfweiliadau hyn eu cynnal wyneb-yn-wyneb fel rhan o ymweliad astudiaeth achos â'r sefydliadau sydd wedi cael cyllid drwy Gainc 4 rhaglen HGT. Mae'n debygol y byddwn yn cyfweld ag ychydig o staff ar yr ymweliadau hyn gan gynnwys uwch aelodau o staff, ymgynghorwyr sydd wedi bod yn cyflwyno'r prosiect a rhai o aelodau presennol o staff yn y sefydliad. Felly, mae'r canllaw pwnc isod yn drosolwg o'r math o gwestiynau y dylid eu gofyn yn ystod y cyfweiliadau hyn.

7.25 Bydd cyfweleion yn gallu gweld gwybodaeth gefndir mewn perthynas â'r cynnig cyn y cyfweiliad (er enghraifft, achos busnes).

Deall y cyfweilai, y sefydliad a rhesymau dros gyflwyno cynnig

- Archwiliwch rôl a sefydliad y cyfweilai.
- Archwiliwch swyddogaeth caffael y sefydliad: nifer y staff; swydd: anghenion sgiliau; statws (mewn perthynas â'r Bwrdd, er enghraifft).
- Archwiliwch gysylltiad y sefydliad â'r prosiect: pryd a sut y clywodd am y rhaglen yn y lle cyntaf? Pryd y cyflwynodd gynnig? Am beth y cyflwynwyd cynnig?
- Beth oedd y sail resymegol i'r prosiect? Beth oedd y sefydliad yn gobeithio ei gyflawni?
 - Mwy o effeithlonrwydd?
 - Mwy o gydweithio?
- Archwiliwch y rhesymau pam y cyflwynwyd y cynnig nawr: bylchau sgiliau penodol; uwch randdeiliaid yn y sefydliad; cysylltiadau â nodau strategol y sefydliad; ysgogwyr allanol.

Profiad o gyflwyno cynigion

- Archwiliwch safbwyntiau'r cyfweilai mewn perthynas â'r broses cyflwyno cynigion: faint o amser a oedd yn ei gymryd? A oedd dogfennau / gofynion cyflwyno cynigion yn eglur?

- A gynigiodd rhaglen HGT gymorth pan oedd angen?
- Beth arall y gallai'r rhaglen fod wedi'i wneud i'ch cefnogi chi?
- Beth a ddysgoch o'r broses cyflwyno cynigion?
- Sut y gellid gwella'r broses cyflwyno cynigion?

Profiad hyd yn hyn

- Gofynnwch i'r cyfwelai ddisgrifio proses rhoi ei brosiect ar waith hyd yn hyn.
 - Pa gynnydd y mae wedi'i wneud hyd yn hyn? A yw ar y trywydd cywir?
 - Beth fu'r prif heriau o ran rhoi'r prosiect ar waith?
 - Beth yw canlyniadau dymunol y prosiect?
- Gofynnwch i'r cyfweleion ddisgrifio'r cymorth maent wedi'i gael o'r rhaglen hyd yn hyn. Gallai hyn gynnwys cyllid uniongyrchol, cymorth gan ymgynghorwyr, neu gymorth technegol arall.
- Archwiliwch rôl ymgynghorwyr / unrhyw gyfraniadau eraill â chymorth grant o'r rhaglen HGT: pa werth a ydynt wedi'u hychwanegu? Sut maent wedi cynorthwyo aelodau presennol o staff / y tîm?
- Sut mae cyllid wedi'i ddefnyddio a beth mae wedi galluogi'r cyfwelai i wneud na fyddai wedi gallu ei wneud fel arall?
- Pa gymorth arall a fyddai wedi bod yn ddefnyddiol?

Cyflawniadau hyd yn hyn

- Os yw'r prosiect ar gam uwch o'r broses rhoi ar waith, archwiliwch beth fu effaith y prosiect hyd yn hyn. Anogeiriau: effaith ar y broses gaffael; sgiliau newydd ar gyfer aelodau presennol o staff; partneriaethau / cydweithio newydd rhwng sefydliadau; effeithlonrwydd o ran ymgymryd ag ymarferion caffael; effeithiau ar y cysylltiadau â chyflenwyr.

- Os nad yw canlyniadau dymunol wedi'u cyflawni hyd yn hyn, archwiliwch y rhesymau am hyn. Os yw o ganlyniad i oedi, rhowch anogeiriau er mwyn deall beth fu'r problemau a sut y mae'r rhain wedi'u goresgyn neu sut y gellid fod wedi goresgyn y problemau. A oes unrhyw beth arall y gallai'r rhaglen HGT ei gyfrannu?
- Os yw'r prosiect ar gam cynnar o'i gyflwyno o hyd, rhowch anogeiriau i ddeall beth yw'r canlyniadau dymunol; pryd mae'r rhain yn debygol o gael eu cyflawni; ac unrhyw faterion posibl a allai godi.
- Archwiliwch p'un a fu unrhyw ymdrechion i sicrhau bod effaith barhaus.

Cyfweliadau â rhanddeiliaid

Rhagarweiniad

7.26 Dechreuwch drwy gyflwyno'r gwerthusiad, gan esbonio, yn ôl yr angen bod y rhaglen ar ei chanol (yn fras), teimlwyd ei bod yn adeg briodol i asesu ei heffeithiolrwydd hyd yn hyn, a ffyrdd posibl y gellid ei gwella. Bydd y cyfweliad yn canolbwyntio ar reoli a chyflwyno'r rhaglen, beth sydd wedi gweithio'n dda a beth fu'r prif heriau.

7.27 Esboniwch y caiff sylwadau eu rhoi'n ddiennw ac y byddwn yn cadw'r sylwadau a roddir gan gyfranogwyr yn gyfrinachol.

Nodyn i'r cyfwelydd:

Bydd angen hyblygrwydd yn y canllaw pwnc hwn gan y bydd y cyfweleion wedi dod o amrywiaeth o sefydliadau. Dylech sicrhau eich bod wedi'ch briffio'n llawn am y sefydliad a'r cyfwelai cyn cael y drafodaeth.

Sail resymegol a dyluniad y rhaglen

- Archwiliwch dealltwriaeth y cyfwelai o sail resymegol y rhaglen hon. Beth yw'r prif anghenion sgiliau / gweithlu o ran y proffesiwn caffael yng Nghymru, yn eu barn nhw?

- Sut mae'r rhaglen HGT yn perthyn i'r agenda strategaeth a pholisi ehangach yn ymwneud â chaffael, ac anghenion hyfforddiant / blychau sgiliau y grŵp targed / cyfranogwyr?
- Archwiliwch p'un a yw'r cyfwelai o'r farn bod y sail resymegol wedi newid dros y ddwy neu'r tair blynedd diwethaf ac os felly, sut (ers i'r prosiect gael ei ddylunio yn 2009 – 10). A yw cynnwys / dyluniad y rhaglen yn parhau i fod yn addas? A yw'r grŵp targed yn parhau i fod yn addas?
- Pa weithgareddau / mentrau / polisiau eraill sy'n bodoli sydd â'r nod o fynd i'r afael â'r un heriau /heriau sy'n debyg i'r rhaglen HGT. Holwch i ymdrin â'r canlynol; mentrau lleol / sefydliadol; mentrau rhanbarthol / cenedlaethol eraill (ac unrhyw beth sy'n cwmpasu gweddill y DU); mentrau'n cwmpasu rhannau penodol o'r sector cyhoeddus (er enghraifft, y GIG).
- Sut mae'r rhaglen HGT yn perthyn i'r mentrau hyn neu eu'n hategu neu'n tynnu oddi wrthynt?
- Archwiliwch safbwyntiau'r cyfwelai mewn perthynas â dyluniad y rhaglen: a oes unrhyw fylchau? Beth yw'r rheswm dros y bylchau hyn? A yw'r rhain o ganlyniad i heriau newydd / mwy? Sut y dylai'r rhaglen addasu ei chynnwys a'i thargedau?
- Os yw'r cyfwelai'n gyfarwydd â manylder y cyrsiau hyfforddiant a gyflwynir fel rhan o'r rhaglen hon, ystyriwch p'un a yw o'r farn bod set addas o hyfforddiant; ystyriwch y berthynas â'r sail resymegol; p'un a oes unrhyw fylchau; p'un a ddylid rhoi mwy / llai o bwyslais ar rai cyrsiau hyfforddiant?
- Cyflwyno a chynnydd hyn yn hyn
- EArchwiliwch yr hyn y mae'r cyfwelai yn ei wybod am reoli'r rhaglen hyd yn hyn. Beth fu prif gryfderau / gwendidau'r ymagwedd a fabwysiadwyd

gan reolwyr y rhaglen? A ddylid addasu hyn ar gyfer gweddill y rhaglen?
Pa mor dda y mae pob Cainc wedi'i rheoli, yn eich barn chi?

- Pa mor dda y mae'r rhaglen wedi ymgymryd â chomisiynu, monitro a rheoli o ran cyflenwyr, yn eich barn chi?
- Archwiliwch beth fu'r prif heriau hyd yn hyn, yn nhyb y cyfwelai.
- Archwiliwch safbwyntiau'r cyfwelai mewn perthynas â chynnydd a llwyddiant hyn yn hyn o ran:
 - cyrraedd allbynnau targed;
 - ymgysylltu â buddiolwyr targed;
 - dysgwyr yn cyflawni'r prif ddeilliannau dysgu;
 - cynorthwyo sefydliadau sector cyhoeddus o ran defnyddio atebion e-gaffael;
 - cynorthwyo sefydliadau sector cyhoeddus o ran defnyddio gweithgareddau prynu ar y cyd;
 - cynorthwyo sefydliadau sector cyhoeddus o ran defnyddio ymagweddau newydd at brynu;
 - cynorthwyo sefydliadau sector cyhoeddus o ran denu busnesau bach a chanolig;
 - cynorthwyo sefydliadau sector cyhoeddus o ran ymgymryd â phrynu cynaliadwy a phrynu swmpus.

Dyfodol y rhaglen

- Archwiliwch gyda'r cyfwelai sut y dylai'r rhaglen ddatblygu dros y ddwy neu'r tair blynedd nesaf, yn ei dyb ef. Archwiliwch y cyfan o ran prosesau rheoli'r rhaglen a chyflwyno Ceinciau 2 – 4.

Cyfweliadau â sefydliadau nad ydynt yn cyfranogi

Rhagarweiniad

7.28 Dechreuwch drwy gyflwyno'r gwerthusiad, gan esbonio, yn ôl yr angen bod y rhaglen ar ei chanol (yn fras), teimlwyd ei bod yn adeg briodol i

asesu ei heffeithiolrwydd hyd yn hyn, a ffyrdd posibl y gellid ei gwella. Efallai y bydd angen esbonio beth yw'r rhaglen – ein nod fydd siarad â rhywun sy'n ymwybodol o'r rhaglen HGT os nad yw hynny'n bosibl, bydd yn rhaid i'r cyfwelydd roi ychydig o wybodaeth gyd-destunol.

7.29 Esboniwch y caiff sylwadau eu rhoi'n ddiennw ac y byddwn yn cadw'r sylwadau a roddir gan gyfranogwyr yn gyfrinachol..

Deall y cyfwelai, y sefydliad a'r swyddogaeth gaffael

- Archwiliwch rôl a sefydliad y cyfwelai.
- Archwiliwch swyddogaeth caffael y sefydliad: nifer y staff, swydd, anghenion sgiliau; statws (mewn perthynas â'r Bwrdd, er enghraifft).

Ymwybyddiaeth o'r rhaglen HGT

- Archwiliwch ymwybyddiaeth y cyfwelai o'r rhaglen HGT: a yw wedi ystyried cyflwyno cynnig ar gyfer cyllid / trefnu i staff ddilyn hyfforddiant HGT / cynnal secondiad? Os nad yw wedi gwneud hynny, pam mae wedi penderfynu peidio â chymryd rhan yn y rhaglen hon?

Anghenion presennol

- Archwiliwch ba weithgareddau hyfforddi / datblygu staff sydd ar gael i'r aelodau hyn o staff. Mae anogeiriau'n cynnwys: hyfforddiant gorfodol; cyrsiau byr yn canolbwyntio ar fylchau sgiliau / gwybodaeth penodol; hyfforddiant mewnol; cymwysterau'r Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi.
- I ba raddau y mae hyn yn bodloni anghenion y sefydliad? Rhowch anogeiriau i wirio p'un a yw o ansawdd, hyblygrwydd digonol. Faint o hyfforddiant o'r fath sydd ar gael? Pwy yw'r prif ddarparwyr?
- Pa hyfforddiant arall fyddai'n ddefnyddiol? Rhowch anogeiriau i asesu p'un a oes blaenoriaethau ar gyfer hyfforddiant (ac os felly, pa fath o hyfforddiant a fyddai'n ddefnyddiol – dylech gynnwys maes pwnc; hyd

cwrs; darparwr ac ati); cymorth ariannol / ymgynghori o ran buddsoddi mewn atebion e-gaffael.

- Pa gamau eraill ydych yn eu cymryd i wella arferion caffael yn eich sefydliadau? Mae anogeiriau'n cynnwys: buddsoddi mewn technoleg; datblygu partneriaethau / cydweithio newydd â chyrff sector cyhoeddus eraill; ailstrwythuro'r tîm yn fewnol; recriwtio staff caffael newydd.