

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

RHIF YMCHWIL GYMDEITHASOL:
61/2015

www.cymru.gov.uk

GWERTHUSIAD TERFYNOL O DDEFNYDDIO DONIAU CYMRU I WELLA'R BYD CAFFAEL – ADRODDIAD TERFYNOL

GWERTHUSIAD TERFYNOL O DDEFNYDDIO DONIAU CYMRU I WELLA'R BYD CAFFAEL – ADRODDIAD TERFYNOL

ICF International



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

Am ragor o wybodaeth, cysylltwch ag:

Gunther Kostyra

Gwerth Cymru

Llywodraeth Cymru

Parc Cathays

Caerdydd

CF10 3NQ

Ffôn: 0300 062 8043

E-bost: Gunther.kostyra@wales.gsi.gov.uk

ISBN: **978-1-4734-5015-8**

© Hawlfraint y Goron [2015]



OGL

Mae'r holl gynnwys ar gael dan Drwydded Llywodraeth Agored fersiwn 3.0,
oni nodir yn wahanol.

<http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/>

Tabl cynnwys

Geirfa	iv
Crynodeb gweithredol	1
1. Rhagarweiniad	15
2. Cefndir rhaglen Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael	23
3. Cainc 1: Arweinyddiaeth	34
4. Cainc 2: Cyrsiau hyfforddiant	46
5. Cainc 3: Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant	73
6. Cainc 4: Cymorth ar gyfer prosiectau e-gaffael	92
7. Cainc 5: Cymorth ar gyfer prosiectau arloesi	98
8. Casgliadau ac argymhellion	104
Atodiad A Adolygu dogfennau a gwybodaeth reoli'r rhaglen	127
Atodiad B Model rhesymeg a fframwaith gwerthuso	129
Atodiad C Sefydliadau sydd wedi cyfrannu at yr ymchwil	134
Atodiad CH Proffil demograffig o ymatebwyr yr arolwg	135
Atodiad D Presenoldeb mewn cyrsiau a chyfarfodydd yng Nghainc 2 ...	138
Atodiad DD Canllawiau pwnc ar gyfer prif gyfnod y gwaith maes	145

Rhestr o dablau

Tabl 1.1	Cwestiynau ymchwil ar gyfer ceinciau penodol.....	16
Tabl 2.1	Targedau'r rhaglen HGT	30
Tabl 3.1	Enwebiadau Gwobrau Caffael 2015	38
Tabl 4.1	Crynodeb o'r gweithgarwch hyfforddiant a gyflwynwyd yn ystod y rhaglen.....	49
Tabl 4.2	Dosbarthiad y cyrsiau yn ôl y cam caffael.....	50
Tabl 4.3	Buddiolwyr mewn ardaloedd awdurdodau lleol	53
Tabl 4.4	Nifer gyfartalog y cyrsiau a gwblhawyd	55
Tabl 5.1	Cymwysterau a gyflawnwyd gan hyfforddeion	77
Tabl 5.2	Mathau o sefydliadau'r lleoliadau.....	80
Tabl 5.3	Lleoliad sefydliadau'r lleoliadau	81
Tabl 5.4	Profiadau a gafwyd gan hyfforddeion ar leoliadau	82
Tabl 8.1	Ystyried y cwestiynau ymchwil yn ymwneud â cheinciau penodol	104
Tabl 8.2	Adolygiad o weithredu argymhellion y gwerthusiad canol tymor	115
Tabl 8.3	Ffactorau sydd wedi effeithio ar gyflawni canlyniadau HGT.....	118
Tabl AB.1	Fframwaith gwerthuso.....	130
Tabl AE.1	Crynodeb o bresenoldeb mewn cyrsiau, gweithdai a chyfarfodydd yn hanner cyntaf y rhaglen (tan fis Mai 2013)	138
Tabl AE.2	Crynodeb o bresenoldeb mewn cyrsiau, gweithdai a chyfarfodydd yn ail hanner y rhaglen (o fis Mai 2013 hyd fis Ebrill 2015).....	140

Rhestr o ffigurau

Ffigur 2.1	Nodau a phrif weithgareddau pob cainc.....	29
Ffigur 4.1	Nifer y buddiolwyr mewn ardaloedd awdurdodau lleol yng Nghymru	53
Ffigur 4.2	Buddiolwyr fesul rhan o'r sector cyhoeddus.....	56
Ffigur 4.3	Pwy wnaeth y penderfyniad i'r buddiolwr fynychu'r cwrs?	58
Ffigur 4.4	Pam y penderfynodd y buddiolwr ddilyn y cwrs	58
Ffigur 4.5	Safbwyntiau buddiolwyr ar gyflwyno'r hyfforddiant.....	59
Ffigur 4.6	Safbwyntiau'r buddiolwyr ar berthnasedd yr hyfforddiant.....	61
Ffigur 4.7	Safbwyntiau'r buddiolwyr ar y meysydd angen yr aeth yr hyfforddiant i'r afael â nhw	62
Ffigur 4.8	Lefelau ymwybyddiaeth buddiolwyr cyn ac ar ôl yr hyfforddiant..	63
Ffigur 4.9	Effaith yr hyfforddiant ar wybodaeth, hyder a chynhyrchiant buddiolwyr	66
Ffigur 4.10	Effaith yr hyfforddiant ar weithredoedd buddiolwyr yn y gweithle	68
Ffigur AB.1	Model rhesymeg	129
Ffigur AD.1	Ymatebwyr yr arolwg yn ôl grŵp oedran	135
Ffigur AD.2	Ymatebwyr yn ôl cwrs / gweithdy a wnaethpwyd	136

Geirfa

Acronym	Diffiniad
ABMU	Prifysgol Abertawe Bro Morgannwg
ADSS	Cymdeithas Cyfarwyddwyr Gwasanaethau Cymdeithasol
BCUHB	Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr
CIPS	Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi
CMI	Sefydliad Rheolaeth Siartredig
CPF	Fforwm Caffael Creadigol
ESF	Cronfa Gymdeithasol Ewrop
HGT	Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael
ILM	Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth
NQF	Fframwaith Cymhwysterau Cenedlaethol
PBPA	Academi Arfer Gorau Caffael
SAIL	Cyswllt Diogel Gwybodaeth Ddienw
SBRI	Menter Ymchwil Busnesau Bach
SBV Ltd	Simply Best Value Limited
BBaCh	Busnesau Bach a Chanolig
SQuID	Cronfa Ddata Gwybodaeth am Gymwysterau Cyflenwyr
TPEP	Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant
WEFO	Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru
CLILC	Cymdeithas Llywodraeth Leol Cymru

Crynodeb gweithredol

Cefndir

Mae Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael (HGT) yn rhaglen gwerth £11 miliwn a gynhaliwyd o 2010 hyd fis Mehefin 2015 (a gefnogwyd gan £5.7 miliwn o Raglen Ardal Gydgyfeirio Cronfa Gymdeithasol Ewrop). Ei diben oedd gwella sgiliau a chymwyseddau caffael ar draws y sector cyhoeddus yng Nghymru, a chodi ymwybyddiaeth o werth y sgiliau hyn i gynorthwyo'r her o gyflawni mwy am lai.

Rheolwyd y rhaglen gan Gwerth Cymru, sef isadran o Lywodraeth Cymru sy'n cynorthwyo sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus a gwasanaethau cyhoeddus¹ yng Nghymru i wella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd comisiynu gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru. Mae pum cainc i'r rhaglen, a ddisgrifir yn y blwch glas isod.

Pum cainc HGT

- **Cainc 1 Arweinyddiaeth:** sefydlu fforymau a chodi ymwybyddiaeth grwpiau rhanddeiliaid allweddol er mwyn gwella statws gweithwyr caffael proffesiynol yn y sector cyhoeddus
- **Cainc 2 Hyfforddiant:** cyflwyno rhaglen o gyrsiau hyfforddi byr i weithwyr proffesiynol yn y sector cyhoeddus er mwyn cynyddu gallu arbenigwyr caffael a phobl eraill
- **Cainc 3 Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant (TPEP):** dylunio a chyflwyno rhaglen newydd o hyfforddiant a lleoliadau proffesiynol i ddatblygu carfan o newydd-ddyfodiaid i rolau caffael yn y sector cyhoeddus yng Nghymru
- **Cainc 4 Cyllid ar gyfer prosiectau e-gaffael:** darparu grantiau i sefydliadau yn y sector cyhoeddus i ddatblygu eu harferion e-gaffael
- **Cainc 5 Cyllid ar gyfer prosiectau arloesi:** darparu grantiau i sefydliadau yn y sector cyhoeddus i roi cynnig ar ddulliau caffael newydd

Nodau'r gwerthusiad terfynol

Yn 2013, cwblhawyd gwerthusiad canol tymor o'r rhaglen HGT. Bryd hynny, roedd tair o'r pum cainc yn mynd rhagddynt. Mae'r gwerthusiad terfynol yn

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

adeiladu ar ganfyddiadau'r gwerthusiad canol tymor. Prif amcanion y gwerthusiad hwn yw:

- asesu cynnydd ar draws pob un o bum cainc y gwerthusiad a ph'un a fodlonwyd amcanion y rhaglen ai peidio
- asesu sut mae'r rhaglen wedi rhoi'r argymhellion o'r gwerthusiad canol tymor ar waith
- deall y mewnbynnau, gweithgareddau a'r prosesau sydd wedi gwneud y canlyniadau a gyflawnwyd gan y rhaglen yn bosibl (adrodd ar y ffactorau allweddol sydd wedi helpu neu lesteirio cynnydd)
- asesu effaith y rhaglen, i'r graddau y mae'n bosibl ei chanfod yn yr amser ers rhoi'r gweithgareddau ar waith
- amlinellu'r prif wersi a ddysgwyd wrth gyflwyno'r rhaglen hon, a gwneud argymhellion ar gyfer cyflwyno rhaglenni gwaith tebyg yn y dyfodol.

Dull

Roedd y fethodoleg yn cynnwys dau gam. I ddechrau, i ddatblygu'r fframwaith gwerthuso a'r offer ymchwil, cynhaliwyd cam cwrdd ymchwil a oedd yn cynnwys ymgynghori â rhanddeiliaid y rhaglen, adolygu dogfennau'r rhaglen a dadansoddi gwybodaeth reoli. Yna, cynhaliwyd y prif dasgau ymchwil a dadansoddol canlynol:

- cyfweiliadau lled-strwythuredig dros y ffôn â 17 o swyddogion caffael arweiniol o sampl o sefydliadau'r sector cyhoeddus yng Nghymru
- e-arolwg byr a ddosbarthwyd i holl fuddiolwyr yr hyfforddiant yng Nghainc 2 (yr oedd gwybodaeth sylfaenol, fel cyfeiriad e-bost, ar gael ar eu cyfer). Cafwyd ymatebion gan 206 o bobl o tua 293 o gyrsiau a gynhaliwyd fel rhan o Gainc 2. Roedd hyn yn cynrychioli bron i hanner (45 y cant) o'r rhai a gafodd hyfforddiant yn ystod ail hanner y rhaglen (Mai 2013 – Mawrth 2015) yr oedd cyfeiriadau e-bost ar gael ar eu cyfer, a thua thraean (32 y cant) o'r cyrsiau a gynhaliwyd yn ystod yr amser hwn
- cyfweiliadau lled-strwythuredig dros y ffôn â sampl o 11 o hyfforddeion Cainc 3; darparodd chwe hyfforddai arall ymatebion ysgrifenedig (cyfradd ymateb o 61 y cant i gyd). Cynhaliwyd naw cyfweiliad ychwanegol â chyn reolwyr llinell neu reolwyr llinell presennol neu fentoriaid proffesiynol hyfforddeion

- astudiaethau achos byr ar dri o'r sefydliadau a gafodd grantiau gan Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael i roi prosiectau e-gaffael neu brosiectau arloesi ar waith (neu'r ddau ohonynt, mewn un achos)
- cyfweiliadau dros y ffôn â phum unigolyn a oedd yn gysylltiedig â darparu agweddau amrywiol ar y rhaglen
- cyfweiliadau dros y ffôn â phedwar rhanddeiliad cenedlaethol â buddiant yn y maes polisi ehangach
- dadansoddiad o'r rhaglen gwybodaeth reoli.

Prif ganfyddiadau

Cefndir i'r rhaglen

Mae gwella caffael yn fater allweddol i wasanaethau cyhoeddus yng Nghymru ac mae'n tanategu cynnydd tuag at fwy o gydweithio a chydwasanaethau, yn ogystal â chynyddu gwerth am arian a darparu effeithlonrwydd ac arbedion. Cydnabyddir bod bylchau a phrinder sgiliau yn bodoli ym maes caffael yn y sector cyhoeddus. Credir bod safle a statws swyddogaethau caffael mewn sefydliadau yn y sector cyhoeddus ledled Cymru yn amrywio hefyd. Mae rhanddeiliaid yn crybwyll ei fod yn aml mewn safle lle mae'n anodd iddo ddylanwadu ar amcanion strategol sefydliadau.

Cafodd cynllun Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael (HGT) ei lywio gan y ffactorau hyn a ffactorau cyd-destunol eraill, yn enwedig gweithgareddau eraill Gwerth Cymru i wella sgiliau caffael a chaffael cydweithredol ar draws y sector cyhoeddus. Disgwyliwyd i bum cainc y rhaglen HGT gyfrannu at fynd i'r afael â'r heriau hyn. Cytunodd rhaglen HGT ar gyfres o dargedau â Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru, a oedd yn cynnwys nifer y bobl gyflogedig y bydd y rhaglen yn eu cynorthwyo, nifer y cyflogwyr a fydd yn cael eu cynorthwyo mewn ffyrdd eraill, a nifer y cytundebau cydweithredol a wnaed rhwng cyrff yn y sector cyhoeddus. Yn ystod dwy flynedd gyntaf y rhaglen, cafodd y gainc hyfforddeiaeth y ffocws mwyaf, ac ni wnaed cynnydd â'r ceinciau eraill nes i dîm rheoli newydd y rhaglen gymryd yr awenau yn 2012.

Ar yr un adeg â chyflwyno HGT, bu sawl newid cyd-destunol arall. Mae'r rhain yn cynnwys sefydlu'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol newydd yng Nghymru, ynghyd â gwiriadau ffitrwydd caffael ar gyfer sefydliadau mewn rhannau o'r sector cyhoeddus.

Cainc 1: Arweinyddiaeth

Cainc 1 oedd un o'r gyfres olaf o weithgareddau a roddwyd ar waith gan y rhaglen HGT. Mae wedi darparu £587,000 ar gyfer sawl gweithgaredd gwahanol. Nod y gainc oedd codi ymwybyddiaeth o fanteision ehangach caffael i sefydliadau, a chodi proffil y proffesiwn yn gyffredinol. Hefyd, defnyddiwyd y gainc i geisio mynd i'r afael â rhai o'r heriau gweithredu polisi sy'n wynebu'r maes polisi. Cyflwynwyd ystod o weithgareddau dan y gainc hon:

- sefydlu Fforwm Caffael Creadigol (CPF), sy'n dod â thair prifysgol yng Nghymru â chefnidir addysgu ac ymchwil yn y maes hwn ynghyd â gwneuthurwyr polisi o Lywodraeth Cymru
- sefydlu Academi Arfer Gorau Caffael (PBPA), a fydd yn casglu enghreifftiau o arfer da mewn caffael gan sefydliadau ledled y DU, yn eu datblygu a'u rhannu â sefydliadau eraill a all elwa arnynt
- datblygu dogfen arweiniad ar gyflwyno cynigion ar y cyd, sydd â'r nod o gynorthwyo BBaChau i gyflwyno cynigion mewn consortia ar gyfer contractau cyhoeddus a sicrhau bod prynwyr yn gwneud y contractau hyn yn addas ar gyfer y cyfryw gynigion. Ariannwyd prosiectau peilot hefyd i ddangos effaith bosibl yr arweiniad
- mae HGT wedi cynorthwyo'r gwaith o ymestyn Wythnos Caffael a chyflwyno Gwobrau Caffael er mwyn annog rhwydweithio a chanmol cyflawniad uchel.

Roedd HGT yn bwriadu cynnal cyfres o gyfarfodydd brecwast i godi ymwybyddiaeth uwch swyddogion gweithredol sefydliadau yn y sector cyhoeddus. Fodd bynnag, o ganlyniad i lefel isel o ddiddordeb gan y gynulleidfa darged, a statws isel caffael yn gyffredinol, ni chynhaliwyd y rhain.

Mae natur tystiolaeth o ganlyniadau cynnar y gweithgareddau hyn yn strategol yn bennaf. Credir bod CPF a PBPA wedi cryfhau cysylltiadau rhwng y byd academiaidd, gwneuthurwyr polisi a gweithwyr caffael proffesiynol. Mae'r prosiectau dangos ar gyfer yr arweiniad cynnig ar y cyd yn dechrau dangos tystiolaeth o gynorthwyo consortia o BBaChau i gael contractau cyhoeddus mwy. Hefyd, mae'r gweithgareddau proffil uchel (fel Wythnos Caffael) wedi dod â'r gweithgareddau arloesol sy'n digwydd yng Nghymru i sylw cynulleidfa ehangach.

Mae cyfweleion yn crybwyll y byddai'r rhain ond wedi digwydd ar yr adeg hon yn sgil cymorth ariannol gan y rhaglen. Mae amgyffrediad eang hefyd fod safle swyddogaethau caffael ac arbenigwyr yn y sector cyhoeddus wedi gwella

dros oes y rhaglen. Credir mai ffactorau cyd-destunol allweddol oedd y prif gyfrannydd i hyn (fel ffocws gwleidyddol cynyddol ar gaffael), yn ogystal â'r rhaglen HGT.

Fodd bynnag, ar draws y gainc hon, ceir meysydd lle mae tystiolaeth o'r canlyniadau a gyflawnwyd yn anghyson, er gwaethaf y lefel uchel o weithgarwch ers dechrau'r gainc. Mae hyn yn cynnwys lledaenu allbynnau'r PBPA, effaith debygol yr ymchwil a gynhelir trwy'r CPF yn y dyfodol, a ph'un a gynhaliwyd unrhyw weithgareddau eraill yn lle'r cyfarfodydd brecwast i godi ymwybyddiaeth.

Cainc 2: Hyfforddiant

Mae Cainc 2 wedi gwario £971,000 ar gyflwyno cymysgedd o gyrsiau hyfforddiant, gweithdai a chyfarfodydd i weithwyr y sector cyhoeddus, a gyflwynwyd gan ddau gcontractwr ar wahân, yn ogystal â Gwerth Cymru. Mae gwybodaeth reoli'r rhaglen yn dangos, yn ystod y rhaglen, fod 4,688 o bresenoldebau mewn gweithdai hyfforddiant neu gyfarfodydd.

Roedd y rhaglen hyfforddiant a gyflwynwyd yn cwmpasu ystod o destunau, ac roedd ffocws ar weithgareddau cyn tendro a thendro. Pan gynhaliwyd y gwerthusiad, roedd llai o hyfforddiant wedi ei gyflwyno ar sgiliau'n ymwneud â gweithgareddau ôl-tendro, sef un o'r prif fylchau sgiliau a amlygwyd yn y sector (er y nodwyd y cyflwynwyd mwy o hyfforddiant yn y maes hwn yn ystod dau fis olaf y rhaglen, o ganlyniad i ganfyddiadau'r gwiriadau ffitrwydd caffael).

Lle mae data demograffig ar gyfer buddiolwyr ar gael, mae'n amlwg bod Cainc 2 wedi cyrraedd grŵp cymharol gynrychioliadol o ran oedran, rhyw ac ethnigrwydd. Amcangyfrifir bod tua hanner y buddiolwyr mewn rôl gaffael arbenigol. Cynorthwywyd cyflogwyr ar draws y sector cyhoeddus, er bod rhywfaint o dystiolaeth nad oedd cyflogeion y GIG wedi eu cynrychioli'n ddigonol o fewn rhaglen y cwrs byr.

Mae canfyddiadau'r arolwg yn awgrymu'r canlynol:

- ar gyfer dros dri thraean o'r cyrsiau (63 y cant), ymatebwyr yr arolwg a benderfynodd fynychu'r cwrs. Yn yr achosion hyn, y prif gymhellant oedd llenwi bwlch sgiliau (ar gyfer bron i ddau draean – neu 65 y cant – o'r cyrsiau). Ar adeg canol y tymor, roedd hyn yn is (41 y cant o ymatebwyr yr arolwg a ddyfynnodd y rheswm hwn). Gall hyn adlewyrchu'r cysylltiadau rhwng y fframwaith cymhwysedd a'r asesiad ffitrwydd, a'r rhaglen hyfforddiant
- yn gyffredinol, roedd yr hyfforddiant wedi ei dargedu'n dda, a chrybwyllodd ymatebwyr yr arolwg ei fod yn berthnasol i'r heriau

presennol yr oeddent yn eu hwynebu (84 y cant o'r ymatebwyr), gwaith ehangach eu sefydliad (95 y cant) a'u cynlluniau yn y dyfodol (87 y cant). Roedd ymatebion ynghylch p'un a oedd yr hyfforddiant wedi llenwi bwlch o ran sgiliau, cymhwysedd neu wybodaeth yn llai eglur

- yn gyffredinol, roedd ymatebwyr yr arolwg yn gadarnhaol tuag at safon cyflwyno'r hyfforddiant; roedd arolwg y rhaglen HGT yn ategu'r canfyddiadau hyn, i raddau helaeth. Roedd rhanddeiliaid y cyfwelwyd â nhw mewn rhannau eraill o'r dull yn llai cadarnhaol ynghylch y modd y cyflwynwyd agweddau penodol ar y rhaglen hyfforddiant, ac yn cwestiynu ansawdd y cyflwyno a'i briodoldeb i'r buddiolwyr. Yn gysylltiedig â hyn, crybwyllodd rhai o ymatebwyr yr arolwg fod yr arddull gyflwyno yn rhy oddefol, nad oedd yr hyfforddiant wedi ei dargedu'n dda ar gyfer rhai o'r cyfranogwyr (ar lefel is na'r hyn yr oedd ei angen, yn gyffredinol) a bod ychydig o broblemau ag arddull neu wybodaeth yr hyfforddwyr (gan gynnwys gwybodaeth am feysydd penodol ar gaffael)
- mae'r hyfforddiant wedi cael effaith gadarnhaol ar hyder buddiolwyr yn eu gwaith (crybwyllodd 61 y cant ohonynt y fantais hon); crybwyllodd llai o ymatebwyr fod yr hyfforddiant wedi eu gwneud yn fwy cynhyrchiol (46 y cant) neu wedi eu galluogi i ymestyn eu rôl (39 y cant)
- hefyd, ceir llai o dystiolaeth bod yr hyfforddiant wedi effeithio ar eu camau gweithredu yn y gweithle. Er enghraifft, dim ond tua thraean (33 y cant) o'r ymatebwyr a grybwyllodd fod y cwrs hyfforddi wedi ymestyn rôl staff caffael arbenigol yn eu sefydliadau.

Cainc 3: Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant (TPEP)

Bu TPEP yn un o brif fuddsoddiadau HGT, ac mae'n rhaglen weithgarwch newydd sbon (neilltuwyd £2.83 miliwn ynghyd â chostau rheoli ychwanegol). Y nod oedd datblygu sgiliau newydd-ddyfodiaid i'r proffesiwn caffael trwy raglen o leoliadau proffesiynol a gweithgareddau hyfforddi ffurfiol.

Recriwtiwyd cyfanswm o 28 o hyfforddeion ar draws pedair carfan.

Gofynnwyd i sefydliadau yn y sector cyhoeddus gyflwyno cynnig i hyfforddai ymuno â nhw, ac roedd lleoliadau i fod i gael eu llunio o gwmpas prosiect gwreiddiol. Mae'r hyfforddeion hyn wedi ymgymryd ag 86 o'r cyfryw leoliadau ar draws 33 o sefydliadau gwahanol yn y sector cyhoeddus, sef awdurdodau lleol yn bennaf neu Lywodraeth Cymru. Roedd gan dros ddau bumed (47 y cant) o'r sefydliadau a gynigiodd leoliadau gylch gwaith cenedlaethol, a chynhaliwyd tua thraean o'r lleoliadau mewn sefydliadau a oedd â chylch gwaith lleol yn ne a de-ddwyrain Cymru.

Hefyd, ymgwymerodd hyfforddeion TPEP raglen hyfforddiant ochr yn ochr â'u secondiadau. Roedd y rhaglen hon yn cynnwys lefelau 4 i 6 Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi (CIPS) (er y bu gostyngiad sylweddol yn nifer yr hyfforddeion a gyflawnodd lefelau 5 a 6 tra'r oeddent yn rhan o'r rhaglen), Prince 2 a hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth.

Cynorthwywyd hyfforddeion gan reolwr llinell yn y sefydliad lletyol yn ogystal â Rheolwr Datblygiad Proffesiynol yn Gwerth Cymru, a mentor mewn sefydliad arall yr oedd disgwyl iddo/iddi fonitro hyfforddiant a chynlluniau datblygu hyfforddeion. Yn y rhan fwyaf o achosion, crybwyllwyd bod y trefniadau monitro ar gyfer hyfforddiant a datblygu trwy reolwr llinell yn y sefydliad lletyol a'r cynllun mentora yn gweithio'n dda.

Fodd bynnag, gadawodd o leiaf ddeg o'r hyfforddeion y rhaglen cyn cwblhau eu holl leoliadau a'u cyrsiau hyfforddi. Roedd hyn yn bennaf oherwydd i'r hyfforddeion grybwyll eu bod yn poeni am yr angen i ddod o hyd i swyddi cyn cwblhau'r rhaglen, yn enwedig â'r gystadleuaeth debygol iawn gan hyfforddeion eraill ar gyfer rolau tebyg bryd hynny.

Er gwaethaf y lefel uchel hon o beidio â chwblhau'r cwrs, mae'r ymchwil wedi darganfod bod TPEP wedi cyflawni ei phrif nod, i raddau helaeth, sef cynorthwyo newydd-ddyfodiaid i'r proffesiwn caffael yn y sector cyhoeddus. Mae 23 o'r 24 o hyfforddeion sydd wedi gadael y rhaglen (mae pedwar hyfforddai ar leoliadau o hyd) mewn rolau caffael amser llawn parhaol; cyflogir 15 ohonynt gan y sector cyhoeddus yng Nghymru ac mae 3 ohonynt yn gweithio yn y sector cyfleustodau neu dai yng Nghymru. Mae tystiolaeth ansoddol a gasglwyd gan reolwyr llinell ac uwch swyddogion caffael arweiniol yn awgrymu bod llawer o'r hyfforddeion hyn yn debygol o wneud cynnydd da yn eu gyrfaedd yn y dyfodol mewn rolau uwch/arweinyddiaeth.

Cyflawnwyd y canlyniadau hyn er gwaethaf rhai problemau a grybwyllwyd yn ymwneud â'r modd y cyflwynwyd y rhaglen yn ystod ei hoes. Mae'r rhain yn cynnwys: diffyg eglurder ynghylch nodau'r rhaglen wrth recriwtio hyfforddeion a sefydliadau lletyol; ymateb araf i achosion neilltuol o brofiad gwael ar leoliad a chymryd camau annigonol pan roddwyd gwybod am hyn (mewn rhai achosion); a chydweddiad annigonol rhwng hyfforddeion a lleoliadau. Ar gyfer y garfan olaf o hyfforddeion, oherwydd yr amser yr ymunodd yr unigolion hyn â'r rhaglen, bydd y cyllid wedi dod i ben cyn iddynt gwblhau eu hyfforddiant CIPS a'u lleoliadau.

Cainc 4: Cyllid ar gyfer prosiectau e-gaffael

Mae Cainc 4 wedi ariannu cyfres o brosiectau sydd â'r nod o roi atebion e-gaffael ar waith i weithgareddau prynu sefydliadau'r sector cyhoeddus yng

Nghymru. Mae cyllid ar gyfer y prosiectau hyn yn amrywio o oddeutu £25,000 i hyd at £300,000, sy'n gyffredinol fwy na'r hyn sy'n cyfateb i fuddsoddiad y sefydliad.

Defnyddiwyd y cyllid naill ai i gyflymu gweithgarwch a fyddai wedi digwydd ar ryw adeg yn y dyfodol (o ganlyniad i dargedau'r llywodraeth i gynyddu'r defnydd o offer caffael electronig yng Nghymru) neu weithgarwch wedi'i ariannu na fyddai wedi cael ei gynorthwyo i'r un graddau.

Mae prosiectau a gynorthwywyd gan HGT wedi cyfrannu at ystod o amcanion strategol, gan gynnwys tarddu a chaffael mwy cydweithredol ag awdurdodau lleol eraill, cynorthwyo BBaChau i ddarparu gwasanaethau i sefydliadau cyhoeddus, cael gwybodaeth fwy cyfredol a dibynadwy am yr hyn y mae'r sefydliad yn ei wario, a chael gwybodaeth fusnes well.

Roedd y broses gynnig yn gymharol syml a darparwyd cymorth sylweddol gan Gwerth Cymru. Ar ôl cyfnod o hysbysebu'r rhaglen yn agored, bu raid i Gwerth Cymru gysylltu'n fwy uniongyrchol â sefydliadau er mwyn denu cynigion, a chaniatáu cynigion dros £50,000. Er gwaethaf barn rhai rhanddeiliaid y gallai mwy o sefydliadau fod wedi elwa ar y grantiau i symud e-gaffael ymlaen (a amlygwyd yn y gwiriadau ffitrwydd hefyd), roedd rhai uwch swyddogion caffael arweiniol o'r farn nad oedd y grantiau'n ddeniadol oherwydd eu bod yn gysylltiedig ag atebion penodol nad oeddent yn cael eu cynorthwyo.

Credir bod cymorth gan HGT yn cyfrannu at gynnydd cyflymach ag e-gaffael a chyflawni ei fanteision. Roedd derbynnydd y grant mwyaf o bell ffordd, sef Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru (NWSSP), yn gallu dangos bod y cymorth wedi cyflymu cynnydd yn fawr trwy alluogi cyflenwyr i e-fasnachu, cynyddu nifer y staff ledled GIG Cymru sy'n defnyddio e-dendro, gwella ansawdd data yn e-gatalog y sefydliad (gan arwain at gymhwyso dull rheoli categorïau symlach), a chynyddu'r defnydd o e-arwerthiannau (a arweiniodd at arbedion ariannol).

Cainc 5: Cyllid ar gyfer prosiectau arloesi

Cainc 5 oedd y maes gweithgarwch terfynol a roddwyd ar waith, gan ddechrau ym mis Mawrth 2014. Mae'r gainc hon wedi cynorthwyo tri phrosiect. Roedd y rhain fel a ganlyn:

- prosiect Cyswllt Diogel Gwybodaeth Ddienw (SAIL) ym Mhrifysgol Abertawe, a gaffaelodd gwmnïau TG i ddatblygu meddalwedd a fydd yn helpu i gynllunio, caffael ac arfarnu gwasanaethau ieuchyd. Yn y prosiect hwn, mae prynwr y GIG wedi cydweithio'n agos â darpar gyflenwyr i'w helpu i ddehongli eu gofynion ac ymateb iddynt.

- prosiect ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BCUHB), sef caffael offeryn sy'n gallu rheoli data cleifion yn fwy effeithiol i gleifion a staff. Defnyddiwyd grant HGT i wella'r broses gaffael trwy ariannu digwyddiad ymgysylltu â'r farchnad a chymorth ymgynghoriaeth i ddefnyddio adnoddau menter ymchwil busnesau bach.
- dechreuodd prosiect arall yn BCUHB, yn ymwneud â thasgau dysgu ar ôl anaf i'r ymennydd, ar ôl i'r ymchwil ddod i ben.

Mynegodd y ddau brosiect sail resymegol gref dros gyflwyno cynnig am gyllid grant gan y rhaglen HGT. Er bod ganddynt y mwyafrif o'r cyllid yn ei le, gwellodd grant HGT y prosesau caffael. Oherwydd cymhlethdod yr hyn a oedd yn cael ei gaffael, roedd y ddau brosiect yn teimlo bod angen iddynt ymgysylltu â'r farchnad mewn ffordd wahanol er mwyn cael ymateb gan ddarparwyr posibl a fyddai'n bodloni eu hanghenion.

O gofio'r sail resymegol gref hon, nid yw'n glir pam yr ariannwyd tri phrosiect yn unig. Crybwyllodd y tîm ei fod wedi hysbysebu'r cyfleoedd hyn mewn digwyddiadau rhanbarthol a chenedlaethol, ac yn uniongyrchol i benaethiaid caffael. Serch hynny, ni chrybwyllodd yr un o'r sefydliadau eu bod wedi dod yn ymwybodol o'r grantiau trwy hysbysebion Cainc 5. Ar ôl amlygu'r cyfle i gael cyllid, crybwyllodd y ddau dîm fod y broses gynnig yn syml.

Er nad oes yr un o'r prosiectau wedi'i gwblhau ac y defnyddiwyd grant HGT i ychwanegu at gyllid arall, crybwyllodd staff y prosiectau fod gweithgareddau a ariannwyd gan HGT wedi arwain at feithrin perthynas newydd rhwng y prynwyr a'r darpar gyflenwyr. Oddi mewn i dimau'r prosiectau, mae hyn wedi herio'r farn draddodiadol am gaffael yn y sector cyhoeddus hefyd.

Casgliadau

Trosolwg o'r rhaglen

Rhoddwyd pum cainc o'r rhaglen HGT ar waith. Cyflwynwyd agweddau ar weithgarwch Cainc 1 i godi ymwybyddiaeth o rôl caffael yn y sector cyhoeddus a rhannu arfer gorau yn y sector yn llwyddiannus (CPF, PBPA, Wythnos Caffael, dogfen arweiniad ar gyflwyno cynigion ar y cyd); ni chyflwynwyd rhannau eraill o'r gainc hon (cyfarfodydd ag arweinwyr y sector cyhoeddus i godi ymwybyddiaeth). Dygwyd yr hyfforddiant i staff presennol (Cainc 2) a'r hyfforddeiaethau (Cainc 3) ymlaen yn llwyddiannus, i raddau helaeth. Ymddengys bod grantiau i helpu sefydliadau yn y sector cyhoeddus i fabwysiadu a defnyddio offer e-gaffael a datblygu dulliau caffael arloesol wedi cael eu hawlio'n arafach ac yn llai eang na'r disgwyl (Ceinciau 4 a 5).

Mae rhaglen HGT wedi cyflawni'r rhan fwyaf o dargedau Cronfa Gymdeithasol Ewrop heblaw nifer y lleoliadau a gynhaliwyd (cynhaliwyd 65 o leoliadau, yn hytrach na'r 72 a fwriadwyd), a nifer y staff gwahanol sydd wedi cymryd rhan yn y rhaglen (823 yn hytrach na'r 1,396 a fwriadwyd). O ystyried y gweithgarwch cyfyngedig y tu allan i Gainc 3 yn ystod dwy flynedd gyntaf y rhaglen, crybwyllwyd bod y targed hwn yn heriol dros ben. Bu casglu'r wybodaeth berthnasol gan holl gyfranogwyr yr hyfforddiant yn drafferthus hefyd, felly ni ellir cyfrif yr holl hyfforddiant yr ymgwymerwyd ag ef yn erbyn y targedau hyn.

O edrych y tu hwnt i'r targedau hyn, ac ar draws y pum maes gweithgarwch gwahanol a gyflwynwyd gan y rhaglen, mae'n amlwg:

- bod syniadau arfer da ac offer ac arweiniad newydd wedi'u creu
- bod cyfranogwyr hyfforddiant wedi gwella eu gwybodaeth a'u sgiliau, yn gyffredinol; mae llawer ohonynt wedi cymhwyso'r hyn y maent wedi'i ennill
- bod 25 o'r 28 o hyfforddeion wedi symud ymlaen i weithio mewn rolau caffael proffesiynol, yn y sector cyhoeddus yng Nghymru, gan mwyaf; mae gan lawer ohonynt y cymwyseddau a'r profiad i symud ymlaen i rolau caffael uwch; a
- bod mwy o sefydliadau yn y sector cyhoeddus yn defnyddio atebion e-gaffael ac mae sawl un ohonynt wedi arbrofi â gweithgareddau caffael arloesol.

Ceir tystiolaeth hefyd o'r cyfraniadau y mae'r rhaglen wedi eu gwneud i amcanion cyllid Blaenoriaeth 4 Cronfa Gymdeithasol Ewrop trwy gynorthwyo cydweithio yn y sector cyhoeddus, ac ymestyn capasiti a gallu'r sector cyhoeddus; yn hyn o beth, mae'r rhaglen wedi cyfrannu at nodau Llywodraeth Cymru yn y maes hwn. Mae'n amlwg bod cymorth y rhaglen i hyfforddeion ac uwchsgilio cyflogaion y sector cyhoeddus sy'n gysylltiedig â chaffael yn cyfrannu at feithrin gallu gweithlu'r sector cyhoeddus i fod yn fwy effeithiol, er bod meysydd o hyd lle mae angen cynnydd sylweddol.

Mae'r graddau y mae'r rhaglen wedi ychwanegu gwerth y tu hwnt i'r hyn a fyddai wedi ei greu heb y rhaglen yn amrywio. Ar gyfer y grantiau â gwerth bach a ddyfarnwyd trwy Geinciau 4 a 5, maent wedi cyfrannu at nodau ehangach, yn gyffredinol, yn hytrach na bod yn ffactor allweddol yn eu dilyniant, ac eithrio'r GIG lle'r oedd y grant yn fwy o lawer a thros gyfnod hwy; ceir bylchau mewn is-sectorau yn lledaeniad hyfforddiant Cainc 2 a lleoliadau Cainc 3; ac mae effaith hyfforddiant Cainc 2 ar weithgareddau yn y gweithle yn amrywio, a cheir rhwystrau rhag i hyn ddigwydd.

Effaith y rhaglen

Yn gyffredinol, cydnabuwyd gan randdeiliaid ac uwch swyddogion caffael arweiniol y gwnaed cynnydd tuag at fynd i'r afael ag anghenion sgiliau, recriwtio newydd-ddyfodiaid a galluogi e-gaffael. Amlygwyd set o ffactorau sydd wedi ysgogi'r cynnydd hwn. Crybwyllwyd bod ffocws gwleidyddol cynyddol ar gaffael, a'r rhan y gallai chwarae o ran cyfrannu at nodau polisi eraill, wedi tynnu sylw at yr heriau, ac y gallai hyn fod wedi creu amgylchedd mwy buddiol ar gyfer gwneud cynnydd. Amlygwyd bod ymddangosiad y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol a'r Bwrdd Caffael yn ddylanwadol o ran tynnu sylw at yr heriau y mae HGT wedi ceisio mynd i'r afael â nhw hefyd. Crybwyllwyd bod gwaith Gwerth Cymru i gyflawni'r gwiriadau ffitrwydd a datblygu fframwaith cymhwysedd yn dechrau cael effaith gadarnhaol hefyd, yn ogystal ag ategu'r hyfforddiant a'r grantiau a gynigiwyd trwy HGT. Oddi mewn i'r cymysgedd hwn o newidiadau gwleidyddol, sefydliadol a pholisi, disgrifiwyd bod HGT "yng nghanol popeth, yn bwydo'r system".

Serch hynny, mae angen gwneud llawer o hyd i weld y gwahaniaeth a ragwelwyd yn strategaeth gaffael Llywodraeth Cymru. Yn benodol, credir bod prinder gweithwyr caffael proffesiynol medrus yng Nghymru o hyd, ynghyd â bylchau sylweddol o ran sgiliau ymhlith staff yn y sector cyhoeddus sy'n gweithio mewn rolau caffael arbenigol neu sy'n gyfrifol am gomisiynu nwyddau, gwaith a gwasanaethau. Hefyd, ceir cynnydd amrywiol ledled y wlad ar draws mesurau'r holl ddangosyddion perthnasol (fel y nodwyd yn y gwiriadau ffitrwydd caffael).

Hefyd, mae rhanddeiliaid yn disgrifio amgylchedd proffesiynol lle ceir ffocws annigonol ar ddatblygu cyflenwyr neu ymgysylltu â chyflenwyr cyn proses dendro, neu wrth drafod a rheoli contractau ar ôl proses dendro. Yn hytrach, wedi ei ysgogi'n bennaf gan gydymffurfio â rheoliadau a chadw atynt (â chamsyniadau ynghylch gofynion, yn aml), caiff y rhan fwyaf o adnoddau eu defnyddio yn y cyfnod tendro. Credir bod hyn yn lleihau gwerth posibl cyffredinol y swyddogaeth gaffael i ganlyniadau sefydliadol ehangach.

Gwersi a ddysgwyd ac argymhellion

Mae sawl ffordd y gellid rheoli pob cainc yn wahanol yn y dyfodol i wella effeithiolrwydd a'r canlyniadau a gyflawnwyd.

O ran **Cainc 1**, mae'n debygol y bydd gwerth i barhau i gynorthwyo a hyrwyddo'r gweithgareddau allweddol o sefydlwyd hyd yn hyn; wrth i CPF, Wythnos Caffael a PBPA aeddfedu, bydd eu rôl o ran amlygu a rhannu arfer gorau, a sicrhau y caiff polisi yn y maes hwn ei lywio gan dystiolaeth, yn tyfu. Mae argymhellion eraill ar gyfer gweithredu yn y maes hwn fel a ganlyn:

- casglu data ar effaith Wythnos Caffael, er enghraifft, byddai e-arolwg adborth cyfranogwyr 6-8 wythnos ar ôl y digwyddiad yn helpu i ffurfio dyfodol y digwyddiad hwn
- olrhain defnydd y traethodau hir MSc ac asesu'r effaith y cânt ar bolisi, y myfyrwyr eu hunain, a'r sefydliadau maent yn rhan ohonynt
- dechrau asesu sut caiff y ddogfen arweiniad ar gyflwyno cynigion ar y cyd ei ddefnyddio a chan bwy. Gallai hyn ddechrau ar yr un pryd ag y caiff yr astudiaethau achos ar ei defnydd eu lansio
- amlygu ffyrdd mwy priodol o ymgysylltu ag uwch reolwyr ym mhob sefydliad yn y sector cyhoeddus. Gallai hyn gynnwys mynd i gyfarfodydd y maent eisoes yn eu mynychu (er enghraifft digwyddiadau ADSS/CLILC).

O ran **Cainc 2**, mae angen parhaus am hyfforddiant cyrsiau byr ymhlith arbenigwyr a rhai nad ydynt yn arbenigwyr, ynghyd â lefel uchel o gytundeb ynghylch ble mae'r prif fylchau sgiliau. Dylai'r camau y dylid eu cymryd gynnwys:

- strwythuro hyfforddiant yn llwybrau/lefelau/arbenigwyr neu rai nad ydynt yn arbenigwyr er mwyn targedu cyrsiau'n well, ac er mwyn i fuddiolwyr posibl amlygu'r pwyntiau mynediad iddyn nhw a llwybrau dilyniant i gyrsiau eraill
- datblygu cwrs 'chwalu chwedlau' ar reoliadau'r Undeb Ewropeaidd
- adolygu'r deunyddiau presennol a lledaenu cyrsiau trwy gydol y flwyddyn.

Er mwyn cynyddu effaith bosibl unrhyw hyfforddiant a gyflwynwyd dan Gainc 2, dylid gwneud rhagor o waith i ddeall y rhwystrau y mae buddiolwyr yn eu hwynebu rhag rhoi newidiadau ar waith yn eu sefydliad yn dilyn hyfforddiant. Gellid defnyddio CPF i gynnal yr ymchwil hon.

O ran **Cainc 3**, dylai'r rhaglen wneud ymdrechion i sicrhau y caiff hyfforddeion sy'n dilyn TPEP o hyd eu cynorthwyo i gwblhau eu hyfforddiant CIPS a dod o hyd i waith. Hefyd, dylid ymdrechu i:

- symud datblygiad carlam 'graddedigion' y cynllun, ac unrhyw rai eraill sydd wedi cyflawni CIPS lefel 4 yn ddiweddar, ymlaen yn y sector cyhoeddus yng Nghymru
- sefydlu digwyddiadau i gyn-fyfyrwyr fel sgysiau, digwyddiadau cymdeithasol, mwy o gyfleoedd ar gyfer ysgolion haf/hyfforddiant

arbennig, ynghyd â chymorth cyllid i staff sy'n barod i astudio ar gyfer cyrsiau CIPS lefel uwch

- darparu cyfleoedd rhwydweithio parhaus i gyn-fyfyrwyr ag uwch staff caffael a rolau ar lefelau cyfarwyddwyr yn y sector cyhoeddus. Y nod yma fydd amlygu'r cyfleoedd dilyniant parhaus yn y proffesiwn i gyn-fyfyrwyr.

O ran **Ceinciau 4 a 5**, dylai'r rhaglen ddarparu'r gallu i fanteisio ar gyllid rheoli newid i gyflymu gweithrediad, a grantiau ar gyfer gweithgarwch cydweithredol ar draws is-sectorau neu rhyngddynt (neu'n bwysicach na hynny, rhoi timau cydweithredol parhaol ar waith sy'n gweithio ar brynu arloesol/ar raddfa fawr yn y sectorau neu'r isranbarthau).

O ran unrhyw raglen weithgarwch yn y dyfodol i adeiladu ar gyflawniadau HGT:

- mae achos cryf o hyd o blaid rhaglen ddilynol i adeiladu ar yr hyn a gyflawnwyd gan HGT. Er mwyn i unrhyw raglen yn y dyfodol gael ei halinio â pholisi Llywodraeth Cymru, dylai'r achos busnes ar gyfer y cyfryw raglen gael ei strwythuro o amgylch y meysydd gweithredu a sefydlwyd yn Natganiad Polisi Caffael Cymru
- mae'r dystiolaeth o'r gwerthusiad hwn yn awgrymu bod angen penodol i unrhyw raglen ddilynol:
 - gynnwys cyfnod cwmpasu a fydd yn galluogi tîm y rhaglen i ddatblygu cyfres o dargedau realistig, a rhoi dull cadarn ar waith i gasglu gwybodaeth gan gyfranogwyr o ddechrau'r rhaglen
 - bod yn ganlyniad ymgynghoriad eang â rhanddeiliaid allweddol ar draws y sector cyhoeddus, y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol a'r Bwrdd Caffael
 - canolbwyntio adnoddau ar y sefydliadau hynny sydd â'r angen mwyaf (fel y nodwyd gan y gwiriadau ffitrwydd)
 - targedu sefydliadau i gael prosiectau a all gael cymorth grant, o ystyried y gwrthwynebiad i hawlio grantiau
 - rhoi blaenoriaeth i ymgysylltu ag uwch swyddogion gweithredol y sector cyhoeddus y tu allan i'r proffesiwn caffael. Dylai hyn amlygu gwaith gweithwyr caffael proffesiynol a meysydd y gallant symud iddynt, o bosibl. Hefyd, dylai'r ymgysylltiad gynnwys

trafodaethau ynghylch sut y gallant gynorthwyo datblygiad llwybrau gyrfa mwy datblygedig i weithwyr caffael proffesiynol

- cyflwyno hyfforddiant a fydd yn cynorthwyo staff caffael presennol i ddatblygu set sgiliau â ffocws mwy masnachol (gan gynnwys ffocws ar reoli contractau ac ymgysylltu â sylfaen cyflenwyr)
 - cyflwyno hyfforddiant i rai nad ydynt yn arbenigwyr caffael sy'n gyfrifol am gomisiynu gwasanaethau a rheoli contractau
 - marchnata'r proffesiwn caffael i fyfyrwyr a newydd-ddyfodiaid posibl eraill, gan gynnwys y rhai y tu allan i'r sector cyhoeddus
- Mae'r gwerthusiad wedi amlygu cefnogaeth eang i raglen ddilynol i TPEP. Dylai Gwerth Cymru ymgorffori'r nodweddion canlynol yng nghynllun rhaglen ddilynol. Dylai:
 - ystyried p'un a ddylid darparu cymysgedd ehangach o brofiad i gyfranogwyr ai peidio (gan gynnwys y tu allan i'r sector cyhoeddus)
 - cynnig chwe mis arall o gyflogaeth â thâl yn Gwerth Cymru ar ôl cwblhau'r rhaglen, wrth i gyfranogwyr chwilio am waith parhaol (er y dylid cadw digon o hyblygrwydd oddi mewn i hyn i fodloni dyheadau cyfnewidiol hyfforddeion)
 - defnyddio dysgu o HGT i ail-ddylunio unrhyw raglen o hyfforddiant ychwanegol a gynigir, gan sicrhau y caiff ei chyflwyno ar adegau mwy priodol yn natblygiad y cyfranogwyr.

1. Rhagarweiniad

- 1.1 Dyma'r adroddiad terfynol ar gyfer gwerthusiad terfynol y rhaglen Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael. Mae'n defnyddio tystiolaeth o ymchwil sylfaenol â'r unigolion a'r sefydliadau sydd wedi elwa'n uniongyrchol ar hyfforddiant, secondiadau neu grantiau gan y rhaglen, a'r sefydliadau a oedd yn gysylltiedig â rheoli a chyflwyno'r prif weithgareddau a ariannwyd. Dechreuodd yr astudiaeth ym mis Hydref 2014 a chwblhawyd y gwaith maes ym mis Mai 2015.

Cefndir y gwerthusiad

- 1.2 Mae Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael (HGT) yn rhaglen gwerth £11 miliwn a gynhaliwyd o 2010 hyd fis Mehefin 2015 (a gefnogwyd gan £5.7 miliwn o Raglen Ardal Gydgyfeirio Cronfa Gymdeithasol Ewrop). Ei diben oedd gwella sgiliau a chymwyseddau caffael ar draws y sector cyhoeddus yng Nghymru, a chodi ymwybyddiaeth o werth y sgiliau hyn i gynorthwyo'r her o gyflawni mwy am lai.
- 1.3 Rheolwyd y rhaglen gan Gwerth Cymru, sef isadran o Lywodraeth Cymru sy'n cynorthwyo sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus a gwasanaethau cyhoeddus² yng Nghymru i wella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd comisiynu gwasanaethau cyhoeddus yng Nghymru.
- 1.4 Cyflwynwyd y rhaglen trwy bum cainc. Yn gryno, dyma grynodeb o weithgareddau a phrif nodau pob un ohonynt:
- Cainc 1 Arweinyddiaeth: sefydlu fforymau a chyflwyno gweithgareddau i godi ymwybyddiaeth ymhlith grwpiau rhanddeiliaid allweddol er mwyn gwella statws gweithwyr caffael proffesiynol sy'n gweithio yn y sector cyhoeddus yng Nghymru
 - Cainc 2 Hyfforddiant: cyflwyno rhaglen o gyrsiau hyfforddi byr i weithwyr caffael proffesiynol gyda'r nod o gynyddu gallu arbenigwyr caffael a phobl eraill sy'n gweithio yn y sector cyhoeddus
 - Cainc 3 Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant: dylunio a chyflwyno rhaglen newydd o hyfforddiant a lleoliadau proffesiynol sydd â'r nod o ddatblygu carfan o newydd-ddyfodiaid i rolau caffael yn y sector cyhoeddus yng Nghymru

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

- Cainc 4 Cyllid ar gyfer prosiectau e-gaffael: darparu grantiau i sefydliadau yn y sector cyhoeddus i ddatblygu eu harferion e-gaffael
- Cainc 5 Cyllid ar gyfer prosiectau arloesi: darparu grantiau i sefydliadau yn y sector cyhoeddus i roi cynnig ar ddulliau caffael newydd.

1.5 Gyda'i gilydd, nod HGT yw mynd i'r afael â llawer o'r heriau o ran sgiliau a'r perfformiad sy'n wynebu'r proffesiwn caffael yn y sector cyhoeddus. Cynhwyswyd pob cainc yn y gwerthusiad hwn.

Nodau ac amcanion y gwerthusiad

1.6 Yn 2013, cwblhawyd gwerthusiad canol tymor o'r rhaglen HGT. Bryd hynny, roedd tair o'r pum cainc yn mynd rhagddynt. Mae'r gwerthusiad terfynol yn adeiladu ar ganfyddiadau'r gwerthusiad canol tymor. Prif amcanion y gwerthusiad hwn yw:

- asesu cynnydd ar draws pob un o bum cainc y gwerthusiad a ph'un a fodlonwyd amcanion y rhaglen ai peidio
- asesu sut mae'r rhaglen wedi rhoi'r argymhellion o'r gwerthusiad canol tymor ar waith
- deall y mewnbynnau, gweithgareddau a'r prosesau sydd wedi gwneud y canlyniadau a gyflawnwyd gan y rhaglen yn bosibl (adrodd ar y ffactorau allweddol sydd wedi helpu neu lesteirio cynnydd)
- asesu effaith y rhaglen, i'r graddau y mae'n bosibl ei chanfod yn yr amser ers rhoi'r gweithgareddau ar waith
- amlinellu'r prif wersi a ddysgwyd wrth gyflwyno'r rhaglen hon, a gwneud argymhellion ar gyfer cyflwyno rhaglenni gwaith tebyg yn y dyfodol.

1.7 Mae'r Gwahoddiad i Dendro yn sefydlu cyfres o gwestiynau ymchwil ar gyfer pob cainc gweithgarwch yn y rhaglen hefyd. Amlinellir y rhain yn tabl 1.1.

Tabl 1.1 Cwestiynau ymchwil ar gyfer ceinciau penodol

Cainc 1: Arweinyddiaeth

- Adolygu'r mewnbynnau a'r gweithgareddau sydd wedi digwydd i godi ymwybyddiaeth o gaffael ac amlygu a lledaenu arfer gorau.
 - A gyflwynwyd y gweithgareddau yn y gainc hon fel roeddent wedi'u bwriadu?
 - A yw'r gynulleidfa darged wedi cymryd rhan yn unol â'r bwriad?
-

-
- Beth yw barn cyfranogwyr a rhanddeiliaid allweddol eraill?
-

Cainc 2: Cyrsiau hyfforddiant

- Adolygu'r mewnbynnau a'r gweithgareddau sydd wedi digwydd dan y rhaglen cyrsiau byr i ddatblygu sgiliau a gallu staff caffael presennol.
- A gyflwynwyd y gweithgareddau dan y rhaglen cyrsiau byr fel y bwriadwyd?
- A yw nifer yr ymgeiswyr yn ymgymryd â'r rhaglen cyrsiau byr wedi bod mor llwyddiannus â'r hyn a fwriadwyd?
- Pa mor llwyddiannus fu'r rhaglen cyrsiau byr o ran datblygu sgiliau a galluedd staff presennol?
- Beth yw barn cynrychiolwyr am y rhaglen cyrsiau byr?
- Pa gynnydd a wnaed yn y gainc hon rhwng y gwerthusiad canol tymor a'r gwerthusiad terfynol?
- Sut yr aethpwyd ati i roi'r argymhellion ar waith yn dilyn y gwerthusiad canol tymor?

Cainc 3: Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant

- Adolygu'r mewnbynnau a'r gweithgareddau sydd wedi digwydd i gyflwyno'r Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant (TPEP).
 - A gyflwynwyd y gweithgareddau dan TPEP fel y bwriadwyd?
 - Pa mor llwyddiannus fu'r rhaglen i'r hyfforddeion yn rhoi'r hyn y maent wedi'i ddysgu yn yr hyfforddiant ar waith i gyflwyno prosiectau?
 - Beth yw barn myfyrwyr TPEP am y rhaglen o ran y modd y cafodd ei chyflwyno a'i manteision?
 - A yw'r mewnbynnau a'r gweithgareddau wedi arwain at y canlyniadau a'r deilliannau dymunol yn y tymor byr (adnabod doniau newydd ar gyfer y proffesiwn caffael yng Nghymru) a'r tymor canolig (cynnydd y graddedigion)?
 - Beth yw'r tebygolrwydd o gyflawni'r canlyniad tymor hir arfaethedig – sef y daw'r graddedigion yn arweinwyr caffael gwasanaethau cyhoeddus yn y dyfodol?
 - Pa gynnydd a wnaed yn y gainc hon rhwng y gwerthusiad canol
-

tymor a'r gwerthusiad terfynol?

- Sut yr aethpwyd ati i roi'r argymhellion ar waith yn dilyn y gwerthusiad canol tymor?

Cainc 4: Cyllid ar gyfer prosiectau e-gaffael

- Adolygu'r mewnbynnau a'r gweithgareddau sydd wedi digwydd i dargedu arbenigedd mewn rheoli newid a rheoli caffael er mwyn cyflymu ac ymestyn gweithrediad e-gaffael
- A gyflwynwyd y gweithgareddau i dargedu arbenigedd fel y bwriadwyd?
- A amlygwyd ac a gyrhaeddwyd yr arbenigwyr rheoli newid a rheoli caffael fel y bwriadwyd?
- Beth yw barn yr arbenigwyr rheoli newid a rheoli caffael sydd wedi cymryd rhan mewn ymestyn e-gaffael?
- Pa mor llwyddiannus fu'r gweithgareddau hyn o ran cyflawni'r canlyniadau arfaethedig?
- Pa gynnydd a wnaed yn y gainc hon rhwng y gwerthusiad canol tymor a'r gwerthusiad terfynol?
- Sut yr aethpwyd ati i roi'r argymhellion ar waith yn dilyn y gwerthusiad canol tymor?

Cainc 5: Cyllid ar gyfer prosiectau arloesi

- Adolygu'r mewnbynnau a'r gweithgareddau sydd wedi digwydd i annog arloesedd mewn caffael yn y sector cyhoeddus.
- A gyflwynwyd y gweithgareddau fel y bwriadwyd?
- Beth yw barn y rhai sydd wedi cymryd rhan yn y mentrau arloesi?
- Pa mor llwyddiannus fu'r gweithgareddau hyn o ran cyflawni'r canlyniadau arfaethedig?

Themâu trawsbynciol

- A yw'r ffurflen Gwybodaeth Cyfranogwyr a'r ffurflen Cyfle Cyfartal wedi cael y data perthnasol sy'n ofynnol gan Swyddfa Cyllid Ewropeaidd Cymru (WEFO) yn llwyddiannus?
- Pa brosesau sydd ar waith i gael y wybodaeth a gafwyd gan y tîm ar gyfer y ffurflenni uchod?
- A ddefnyddiwyd y wybodaeth hon i fesur dangosyddion priodol y

Methodoleg gwerthuso

Tasgau allweddol

- 1.8 Defnyddiodd yr astudiaeth hon fethodoleg dau gam. I ddechrau, i ddatblygu'r fframwaith gwerthuso a'r offer ymchwil, cynhaliwyd cam cwmpasu ymchwil a oedd yn cynnwys:
- casglu a dadansoddi dogfennau'r rhaglen
 - asesu'r wybodaeth rheoli a oedd yn cael ei chasglu (ceir rhestr o'r dogfennau a'r wybodaeth reoli a adolygwyd yn Atodiad 1); a
 - chyfweiliadau cwmpasu â rheolwyr rhaglenni (3) i ddatblygu dealltwriaeth fanylach o'r modd y caiff y rhaglen ei datblygu a'i chyflwyno.
- 1.9 Ar sail 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 dull cyfan ac fe lywiodd yr holl offer ymchwil. Mae'r model rhesymeg a'r fframwaith gwerthuso i'w gweld yn 0.
- 1.10 Ar ôl cytuno ar y fframwaith gwerthuso, dechreuodd yr ail gam. Roedd y prif dasgau ymchwil fel a ganlyn:
- cyfweiliadau lled-strwythuredig dros y ffôn â **17 o swyddogion caffael arweiniol o sampl o sefydliadau'r sector cyhoeddus yng Nghymru**. Roedd pump o'r cyfweleion o awdurdodau lleol, dau ohonynt o'r GIG, pump ohonynt o Lywodraeth Cymru neu ei hasiantaethau, dau ohonynt o addysg bellach neu addysg uwch, a thri ohonynt o wasanaethau cyhoeddus eraill. Roedd y cyfweleion yn cynrychioli sefydliadau ledled Cymru, gan gynnwys tri o dde-orllewin a chanolbarth Cymru, chwech o dde a de-ddwyrain Cymru, un o ogledd Cymru, a saith o sefydliadau â chwmpas cenedlaethol. Mae'r cyfweiliadau hyn yn ymwneud â phob cainc
 - e-arolwg byr a ddosbarthwyd i **holl fuddiolwyr yr hyfforddiant yng Nghainc 2** (yr oedd gwybodaeth sylfaenol, fel cyfeiriad e-bost, ar gael ar eu cyfer). Dosbarthwyd yr arolwg ar sail y cwrs hyfforddiant yn hytrach na'r unigolyn (felly gofynnwyd i unigolion a oedd wedi cwblhau mwy nag un cwrs hyfforddiant roi adborth ar bob cwrs, yn hytrach na rhoi barn gyfansawdd ar yr holl gyrsiau a gwblhawyd). Cafwyd

ymatebion gan 206 o bobl yn ymwneud â 293 o gyrsiau yr ymgwymerwyd â nhw fel rhan o Gainc 2. Mae hyn yn cynrychioli bron i hanner (45 y cant) y rhai a gafodd hyfforddiant yn ystod ail hanner y rhaglen (Mai 2013 – Mawrth 2015) yr oedd cyfeiriadau e-bost ar gael ar eu cyfer, a thua thraean (32 y cant) o'r cyrsiau a gynhaliwyd yn ystod y cyfnod hwn. Mae ymatebwyr yr arolwg yn cynrychioli poblogaeth y cyfranogwyr hyfforddiant yn fras (e.e. rhyw, rhan o'r sector cyhoeddus a ph'un a ydynt mewn rôl gaffael arbenigol) – gweler 0 am ragor o fanylion am nodweddion ymatebwyr yr arolwg. Mae'r sampl a gyflawnwyd yn gywir hyd at 5 y cant ar y lefel hyder 95 y cant. Mae'r arolwg hwn yn ymwneud â Chainc 2³

- cyfweiliadau lled-strwythuredig dros y ffôn â **sampl o 11 o hyfforddeion Cainc 3**. Roedd pump o'r cyfweleion o garfan 1, dau ohonynt o garfan 2, tri ohonynt o garfan 3, ac un ohonynt o garfan 4. Mae'r cyfweiliadau hyn yn ymwneud â Chainc 3
- darparodd **chwe hyfforddai ychwanegol o Gainc 3** ymatebion i gyfres o gwestiynau a anfonwyd atynt trwy'r e-bost. Cyfrannodd cyfanswm o 17 o'r 28 o hyfforddeion Cainc 3 (61 y cant). Mae'r ymatebion hyn yn ymwneud â Chainc 3
- cyfweiliadau â **rheolwr llinell neu fentoriaid presennol** yr hyfforddai. Cynhaliwyd cyfanswm o naw o'r cyfweiliadau hyn. Mae'r cyfweiliadau hyn yn ymwneud â Chainc 3
- astudiaethau achos byr ar **dri o'r sefydliadau a gafodd grantiau gan Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael** i roi prosiectau e-gaffael neu brosiectau arloesi ar waith (neu'r ddau ohonynt, mewn un achos). Cynhaliwyd y rhain mewn ymweliadau wyneb-yn-wyneb. Safleoedd yr astudiaethau achos oedd: Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru; Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr; a Phrifysgol Abertawe. Cynhaliwyd **cyfanswm o naw o gyfweiliadau** wrth lunio'r astudiaethau achos hyn. Mae'r astudiaethau achos hyn yn ymwneud â Cheinciau 4 a 5
- cyfweiliadau dros y ffôn â **phum unigolyn a oedd yn gysylltiedig â darparu agweddau amrywiol ar y rhaglen**. Mae'r cyfweiliadau hyn yn cynnwys pob Cainc

³ Ni arolygwyd buddiolwyr a oedd yn mynychu cyfarfodydd, gweithdai neu fforymau eraill a gyflwynwyd yng Nghainc 2. Mae hyn oherwydd bod canlyniadau dysgu'r digwyddiadau hyn yn debygol o fod yn llai canfyddadwy na'r cyrsiau hyfforddiant ffurfiol a gyflwynwyd gan Gwerth Cymru a darparwyd hyfforddiant dan gontract.

- cyfweiliadau dros y ffôn â **phedwar rhanddeiliad cenedlaethol** â buddiant yn y maes polisi ehangach. Mae'r cyfweiliadau hyn yn cynnwys pob Cainc
 - **dadansoddiad o'r rhaglen gwybodaeth reoli** i ddeall prif nodweddion buddiolwyr Ceinciau 2 a 3.
- 1.11 Mae rhestr lawn o'r sefydliadau sydd wedi cymryd rhan a'r canllawiau pwnc ar gyfer pob tasg ymchwil ar gael yn 0 ac 0 yn ôl eu trefn.
- 1.12 Mae'r astudiaeth hon yn adeiladu ar y gwerthusiad canol-tymor hefyd⁴. Cymerwyd y camau canlynol:
- mae'r canfyddiadau ar gyfer Ceinciau 2, 3 a 4, a arfarnwyd yn yr adolygiad canol tymor, wedi eu cynnwys yn nadansoddiad y gwerthusiad terfynol. Cymharwyd y canfyddiadau, ac amlygwyd y gwahaniaethau allweddol, lle bo hynny'n bosibl
 - mae arolwg Cainc 2 yn y gwerthusiad terfynol wedi ei seilio ar offeryn arolygu a ddefnyddiwyd ar gyfer y gwerthusiad canol tymor, sy'n galluogi cymharu rhai o'r canfyddiadau⁵.

Cyfyngiadau methodolegol

- 1.13 Ceir tri phrif gyfyngiad i'r fethodoleg hon, y dylid eu nodi, er nad ydynt yn amharu ar fynd i'r afael â phrif nodau'r ymchwil. Mae'r rhain fel a ganlyn:
- mae'r gwerthusiad yn defnyddio tystiolaeth ansoddol, yn bennaf, er mwyn llunio casgliadau. Gan mwyaf, mae hyn yn ddigonol i lunio casgliadau cadarn oherwydd nifer y cyfweiliadau a'r cyfleoedd i driongli (er ei fod yn caniatáu lefel gyfyngedig o ddadansoddi is-sector yn unig). Fodd bynnag, o ran Ceinciau 4 a 5 yn benodol, oherwydd eu ffocws ar sefydliadau penodol, dim ond lefel gyfyngedig o driongli sy'n bosibl
 - caiff proffil y rhaglen yn y sector cyhoeddus yng Nghymru ei ddominyddu gan TPEP a'r hyfforddiant a gyflwynwyd yng Nghainc 2, felly bu'n haws cael tystiolaeth a ategwyd o fanteision y rhain o gymharu â'r ceinciau eraill. Nid yw hyn yn peri syndod, o reidrwydd, oherwydd bod y grantiau a ddyfarnwyd yng Ngheinciau 4 a 5 y rhaglen wedi eu targedu at sefydliadau penodol, tra datblygwyd rhai o'r

⁴ ICF GHK (2013), *Interim evaluation of Transforming Procurement through Home Grown Talent*. Ar gael yn: <http://gov.wales/docs/caecd/research/130722-interim-evaluation-transforming-procurement-through-home-grown-talent-en.pdf>.

⁵ Rhaid trin y gymhariaeth rhwng y ddau arolwg yn ofalus. Yn yr adolygiad canol tymor, gofynnwyd i fuddiolwyr a oedd wedi ymgymryd â mwy nag un cwrs ddarparu ymatebion cyfansawdd am eu barn ar yr hyfforddiant yr oeddent wedi ei gael. Yn arolwg y gwerthusiad terfynol, gwnaed ymatebion ar sail pob cwrs a gwblhawyd.

gweithgareddau ar lefel polisiâu/strategaethau yng Nghainc 1 (fel datblygu'r Fforwm Caffael Creadigol) yn fwy diweddar

- ni fu'n bosibl asesu effaith ychwanegol y rhaglen HGT o gymharu â grŵp gwrthffeithiol/grŵp rheolydd o ystyried bod y rhaglen wedi cefnogi gweithgareddau mewn ardaloedd awdurdodau lleol ledled Cymru. Rhagwelwyd yr her hon yn ystod y cam cwmpasu, a mabwysiadwyd dull o asesu ychwanegolrwydd yn ansoddol. Yn ymarferol, mae hyn wedi cynnwys gofyn i gyfweleion fyfyrion ar ble y bydden nhw/eu sefydliadau pe na fyddai'r rhaglen yn bodoli, faint o gynnydd a wnaed ganddynt yn ystod cyfnod pum mlynedd y rhaglen, ac i ba raddau y gellir priodoli'r cynnydd hwn i'r rhaglen o gymharu ag ystod o ddylanwadau posibl eraill. Trioglwyd y canfyddiadau hyn a mynegwyd barnau mewn tasgau ymchwil eraill er mwyn eu cadarnhau.

Strwythur yr adroddiad hwn

1.14 Mae gweddill yr adroddiad hwn fel a ganlyn:

- mae pennod 2 yn grynodeb o'r cyd-destun polisi y cafodd y rhaglen ei chynllunio a'i rhoi ar waith ynddo
- mae penodau 3, 4, 5, 0 a 0 yn cyflwyno canfyddiadau ar Geinciau 1 – 5
- mae pennod 8 yn cyflwyno ein casgliadau, o fynd i'r afael â'r dystiolaeth yn unol â'r cwestiynau a ofynnwyd ar gyfer y gwerthusiad, a'r argymhellion yn deillio ohonynt.

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

- 2.1 Mae'r bennod hon yn disgrifio'r cyd-destun y cafodd y 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. Mae'r bennod hon yn dadansoddi dogfennau yn ymwneud â'r rhaglen yn bennaf, ac yn cael ei hategu gan gyfweiliadau ar draws yr holl brif dasgau gwaith maes.

Cyd-destun y rhaglen a'i sail resymegol

- 2.2 Trwy'r gwasanaethau cyhoeddus a'r asiantaethau y mae'n eu cyllido, mae Llywodraeth Cymru yn gwario £5.5 biliwn y flwyddyn ar nwyddau a gwasanaethau allanol.
- "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"⁶
- 2.3 Yng nghyd-destun cyllidebau sector cyhoeddus mwyfwy cyfyngedig, dros y blynyddoedd diwethaf mae Llywodraeth Cymru wedi dwysáu'r ffocws ar sut mae sefydliadau cyhoeddus yn gwario'r cyllid hwn, a ph'un a oes modd dod o hyd i arbedion a manteision ehangach. Ledled Cymru ac, yn wir, gweddill y DU, bu nifer o adroddiadau yn amlinellu'r heriau y mae caffael yn y sector cyhoeddus yn eu hwynebu. Yng Nghymru, er enghraifft, roedd adroddiad Simpson⁷, a oedd yn adolygu arferion mewn llywodraeth leol, yn argymhell datblygu mwy o gydweithio a chydwasanaethau ar lefelau lleol, rhanbarthol a chenedlaethol; meithrin gallu a diwylliant arweinyddiaeth y proffesiwn caffael; a buddsoddi yn y prosesau a ddefnyddir (yn enwedig atebion electronig) i sicrhau y gellid gwireddu manteision cost wrth brynu.
- 2.4 Mae adroddiadau eraill wedi nodi bod materion sylweddol yn ymwneud â sgiliau a gallu i fynd i'r afael â nhw er mwyn i brynu fod yn fwy cost effeithiol⁸. Er enghraifft, cyhoeddodd Audit Scotland astudiaeth yn archwilio effaith set o weithgareddau ar wella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd gweithgareddau i wella prynu yn y sector cyhoeddus. Canfu bod Llywodraeth yr Alban yn cymryd nifer o gamau i wella sgiliau yn y maes, gan gynnwys: cyflwyno rhaglen datblygu staff, gwella cyfleoedd hyfforddiant gyda'r Sefydliadau Siartredig Prynu a Chyflenwi (CIPS), a chyflwyno canllawiau cymhwysedd er

⁶ E&I Procurement Taskforce (2011), *Y Tu Hwnt I Ffiniau: Gwasanathau Lleol sy'n canolbwyntio ar ddinasyddion I Gymru*

⁷ Simpson, J (2011), *Local, Regional, National: What services are best delivered where?*

⁸ Gweler, er enghraifft, Gershon, P (2004), *Releasing resources to the frontline: independent review of public sector efficiency*

mwyn helpu cyrff cyhoeddus i recriwtio staff yn y maes hwn⁹. Fodd bynnag, canfu bod angen gwneud mwy er mwyn i hyn effeithio ar y llinell isaf.

- 2.5 Nodwyd llawer o'r un materion hyn yn ymwneud â sgiliau a gallu 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'r defnydd o adnoddau gan wasanaethau cyhoeddus. Nododd yr Adolygiad,

“Mae sgiliau caffael a chontractio yn gyfyngiad capasiti allweddol a amlygwyd yn y dystiolaeth.”¹⁰

- 2.6 Fodd bynnag, er gwaethaf camau i wella arferion caffael (gan gynnwys cydweithio o ran prynu mewn rhai sectorau ac ar gyfer rhai mathau o nwyddau a gwasanaethau, llunio arweiniad ar gyfer gwasanaethau cyhoeddus, a datblygu cerdyn prynu Cymru), roedd heriau sylweddol yn parhau i fodoli yn 2011. Fel y crybwyllwyd gan Fwrdd Effeithlonrwydd ac Arloesi Llywodraeth Cymru¹¹, y rhain yw:

- prinder arbenigwyr caffael, yn enwedig mewn awdurdodau lleol
- gwendidau o ran drafftio manylebau a rheoli contractau; a
- phrosesau tendro gorgymhleth sy'n costio £20 miliwn i fusnes yng Nghymru bob blwyddyn, ac yn rhwystr i fentrau bach.

- 2.7 Bu'r defnydd o e-offer ac adnoddau cyfnewidcymru yn araf, ac mae hyn wedi creu bwlch o ran gallu rhwng sefydliadau sydd wedi buddsoddi mewn atebion electronig, a'r rhai nad ydynt wedi gwneud hynny. Mae'r bwlch hwn yn lleihau'r tebygolrwydd o gydweithio hefyd. Crybwyllir hefyd:

“Nid oes gan swyddogion caffael y dylanwad, yr hyder na'r statws i herio ac ysgogi newid.”¹²

- 2.8 Amlygodd Adolygiad McClelland o gaffael cyhoeddus ar gyfer Llywodraeth Cymru yn 2012 lawer o'r un problemau. Mewn adran ar 'allu caffael', mae'r Adolygiad yn archwilio nifer y staff mewn swyddogaethau/adrannau caffael dynodedig, ynghyd â lefelau sgiliau a phroffesiynolrwydd yr aelodau staff hyn. Daw i'r casgliad, yn ôl meincnodau a ddatblygwyd mewn astudiaethau blaenorol, bod “*prinder adnoddau*”¹³ mewn termau rhifiadol (er bod hyn yn

⁹ Audit Scotland (2009), *Improving public sector purchasing*, t. 28

¹⁰ Beecham, J (2006), *Ar Draws Ffiniau: Gwasanaethau Lleol sy'n Canolbwyntio ar y Dinesydd*

¹¹ E&I Procurement Taskforce (2011), *Buying smarter in tougher times*

¹² E&I Procurement Taskforce (2011), *Buying smarter in tougher times*

¹³ McClelland, J (2012), *Gwneud y Gorau o Bolisi Caffael Cymru*, t. 29

amrywio ar draws y sector cyhoeddus¹⁴). Wrth adolygu lefelau sgiliau staff, canfuwyd bod llai na thraean o staff caffael mewn sefydliadau yn y sector cyhoeddus yng Nghymru yn aelodau o'r Sefydliad Siartredig Prynu a Chyflenwi (CIPS) (ac nid oes gan bob aelod gymhwyster llawn). Daeth yr Adolygiad i'r casgliad bod sefyllfa'r swyddogaeth gaffael mewn perthynas â Phrif Weithredwyr/Penaethiaid Cyllid mewn sefydliadau yn y sector cyhoeddus yn cael effaith sylweddol ar ei heffeithiolrwydd. Yng Nghymru, mae'r sefyllfa hon yn amrywio.

- 2.9 Canfu cyfweiliadau ag uwch swyddogion caffael arweiniol bod lefel uchel o gytundeb â'r prif ddogfennau polisi ar yr heriau sy'n wynebu'r proffesiwn caffael yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Yn fwyaf cyffredin, roedd y cyfweleion hyn o'r farn bod prinder sgiliau yn y proffesiwn. Er enghraifft, crybwyllodd dau o'r cyfweleion eu bod wedi ceisio recriwtio swyddogion caffael lefel ganolog yn ddiweddar, ond eu bod wedi cael trafferth dod o hyd i ymgeiswyr addas.
- 2.10 Ail thema gyffredin iawn a ddaeth i'r amlwg o'r cyfweiliadau hyn oedd bod bylchau sgiliau (ymhlith newydd-ddyfodiaid a'r gweithlu presennol), yn enwedig yn ymwneud â set o sgiliau masnachol (â diffiniad eang), gan gynnwys rheoli contractau, trafod ar ôl tendro, a defnyddio caffael i gyflawni nodau strategol ehangach. O bryd i'w gilydd, caiff y bylchau hyn eu llenwi gan ymgynghorwyr.
- 2.11 Ymateb Llywodraeth Cymru i Adolygiad McClelland ym mis Rhagfyr 2012 oedd Datganiad Polisi Caffael Cymru, a sefydlodd naw egwyddor i'w mabwysiadu. Mae'r rhain yn cynnwys gosod statws caffael fel "*swyddogaeth gorfforaethol strategol*" sydd ag "*adnoddau proffesiynol*" (gan fabwysiadu'r meincnod a awgrymwyd yn Adolygiad McClelland, sef un gweithiwr caffael proffesiynol fesul £10 miliwn o wariant).
- 2.12 Hefyd, amlinellodd y datganiad bwysigrwydd cydweithio, lle bo hynny'n bosibl:
- "Dylid mynd i'r afael â meysydd o wariant cyffredin ar y cyd, gan ddefnyddio dulliau a manylebau safonol i leihau dyblygu, i gael yr ymateb gorau gan y farchnad, i ymgorffori arfer gorau; ac i rannu adnoddau ac arbenigedd."¹⁵
- 2.13 Amlygwyd rôl caffael mewn creu budd i'r gymuned hefyd; dywed y polisi y dylai hyn fod yn "*ystyriaeth gyfannol mewn caffael*."

¹⁴ Crybwyllodd McClelland mai'r gwasanaethau iechyd a'r sector addysg bellach ac addysg uwch yw'r rhai â'r adnoddau gorau o ran nifer y staff caffael o gymharu â gwariant, tra nad oes gan Gwerth Cymru ac awdurdodau lleol ddigon o adnoddau.

¹⁵ Llywodraeth Cymru (2012), *Gwneud y Gorau o Bolisi Caffael Cymru - Datganiad Polisi Caffael Cymru*

2.14 Caiff rôl ehangach swyddogaethau caffael cyhoeddus o ran helpu i gyflawni nodau strategol ei hamlygu yn strategaeth Arloesi Cymru 2013 hefyd. Er enghraifft, mae gan Gwerth Cymru (sef cangen caffael Llywodraeth Cymru) y dasg o godi:

“ymwybyddiaeth sector cyhoeddus Cymru o’r posibilrwydd o ddefnyddio dulliau caffael arloesol i wella canlyniadau.”

2.15 Felly, mae’n amlwg, ers dechrau’r rhaglen HGT, fod disgwyliadau o dimau caffael yn y sector cyhoeddus wedi cynyddu ochr yn ochr â’r strategaeth polisi sy’n amlwg yn uchelgeisiau datganiad polisi caffael Cymru a sefydlu’r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol newydd i Gymru.

2.16 Yn ogystal â HGT, rhoddwyd cyfres o fentrau cyflenwol eraill ar waith gan Gwerth Cymru i wella safonau mewn caffael yn y sector cyhoeddus ledled Cymru. Y mentrau mwyaf arwyddocaol i’r gwerthusiad hwn yw’r rhai canlynol:

- gwiriadau ffitrwydd caffael ar gyfer sefydliadau yn y sector cyhoeddus. I ymateb i Adolygiad McClelland, ymrwymodd Llywodraeth Cymru i ailgyflwyno asesiadau gallu (neu ‘wiriadau ffitrwydd’) ar gyfer pob sefydliad yn y sector cyhoeddus. Cwblhawyd y gwaith hwn ar gyfer awdurdodau lleol yng Nghymru ac mae’n mynd rhagddo ar gyfer sefydliadau GIG Cymru. Aseswyd pob awdurdod lleol yn erbyn Model Gallu Llywodraeth Cymru, a oedd yn cynnwys y canlynol: arweinyddiaeth a llywodraethu caffael; strategaeth ac amcanion caffael; diffinio’r angen cyflenwi; strategaethau nwyddau a chaffael cydweithredol; rheoli contractau a chyflenwyr; prosesau a systemau prynu allweddol; pobl; a rheoli perfformiad. Ar ôl eu cwblhau, mae pob sefydliad yn y sector cyhoeddus yn cael adroddiad unigol a chyfres o argymhellion ar gyfer gwella arfer, yn ogystal â chyfres o weithgareddau hyfforddiant awgrymedig sy’n cael eu cyflwyno gan y consortiwm sy’n cyflwyno hyfforddiant Cainc 2 (dan arweiniad SBV Ltd)
- fframwaith cymhwysedd. Bu datblygu fframwaith yn amlinellu’r sgiliau a’r cymhwyseddau sy’n ofynnol gan staff caffael ledled Cymru yn nod hirdymor ar gyfer Gwerth Cymru. Datblygwyd fframwaith cymhwysedd drafft sy’n amlinellu’r pum maes sgiliau allweddol ar gyfer gweithwyr caffael proffesiynol. Mae’r rhain fel a ganlyn: strategaeth a chyd-destun caffael; prosesau caffael a chyflenwi; rheoli cyflenwyr; rheoli categorïau; a rheoli’r farchnad. Caiff pob un o’r meysydd sgiliau ei fapio yn erbyn pedair lefel cymhwysedd yn cynnwys y doniau penodol y dylai unigolyn ar y lefel hon eu dangos yn erbyn pob maes sgiliau. Er nad yw wedi’i

gwblhau hyd yn hyn, defnyddiwyd y fframwaith cymhwysedd i lunio'r rhaglen hyfforddiant bellach a ariannwyd gan y rhaglen HGT trwy Gainc 2. Yn wir, bu'r sefydliad sy'n cyflwyno'r hyfforddiant hwn – SBV Ltd – yn gysylltiedig â llunio'r fframwaith cymhwysedd

- cyllid parhaus ar gyfer cymwysterau proffesiynol ac ôl-raddedig. Mae Gwerth Cymru yn ariannu rhaglenni CIPS i staff sy'n gweithio yn y sector cyhoeddus yng Nghymru bob blwyddyn. Mae cyllid ar gael ar gyfer rhaglenni Meistr ym Mhrifysgol De Cymru hefyd.

Cynllun a datblygiad y rhaglen

2.17 Cyflwynodd Gwerth Cymru ei gynnig i ariannu'r rhaglen HGT i gynyddu capasiti a gallu arbenigwyr caffael yn 2010. Mae'n cyd-fynd â Blaenoriaeth 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:

- gweddnwedd gwasanaethau cyhoeddus trwy 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 gwasanaethu. Mae cynorthwyo caffael cydweithredol yn rhan ganolog o'r thema hon, gan gynnwys annog atebion caffael electronig, ynghyd â gweithredu arferion caffael addas
- meithrin 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 bylchau sgiliau, datblygu sgiliau arweinwyr a rheolwyr, ac atgyfnerthu capasiti partneriaid cymdeithasol¹⁶.

2.18 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 yn adroddiad McClelland yn ymwneud â chapasiti ac effeithiolrwydd¹⁷.

2.19 Mae'r rhaglen wedi ei llunio o gwmpas pum cainc, y caiff eu prif weithgareddau eu disgrifio yn Ffigur 2.1, yn ogystal â'r model rhesymeg yn Atodiad 2, y mae'r ddau ohonynt yn amlygu sut mae pob cainc wedi ei lunio i ddatrys yr heriau a amlygwyd.

¹⁶ Llywodraeth Cynulliad Cymru (2009), *Fframwaith Strategol Cronfeydd Strwythurol Ewropeaidd 2007-2013: Moderneiddio a Gwella Ansawdd ein Gwasanaethau Cyhoeddus (Creu'r Cysylltiadau)*, t. 4 - 5

¹⁷ Fersiwn gyfredol Cynllun Busnes y Prosiect – 14 Mawrth 2013.

2.20 Yn gyffredinol, roedd rhanddeiliaid ac uwch swyddogion caffael arweiniol o'r farn, yn fras, bod HGT wedi addasu i'r cyd-destun cyfnewidiol a bod y buddsoddiadau mwyaf sylweddol – sef Ceinciau 2, 3 a 4 – yn cydweddu'n dda â heriau parhaus ac ysgogwyr polisi allweddol. Er enghraifft, roeddent yn dweud, yn gyffredinol, bod adnoddau Cainc 2 a ddefnyddiwyd i hyfforddi staff caffael arbenigol yn adnoddau arbennig o ddefnyddiol yng nghyd-destun y ffaith bod gan y rhan fwyaf o sefydliadau hyfforddiant yn y sector cyhoeddus adnoddau cyfyngedig iawn i fuddsoddi ynddynt a chael hyfforddiant arbenigol ar gyfer yr aelodau staff hyn. Yn yr un modd, roedd y buddsoddiadau a wnaed gan Gainc 4, o ran cynorthwyo e-gaffael, yn unol â pholisi ehangach i ddefnyddio'r dull hwn i ysgogi caffael mwy cydweithredol ac effeithlon. Roedd y cyfweleion yn gweld cydweddiad da rhwng prif argymhellion Adolygiad McClelland a chynllun HGT hefyd. Roedd ychydig o'r cyfweleion yn cwestiynu rhai o ganfyddiadau allweddol yr Adolygiad hwn (fel cymarebau'r gweithwyr caffael proffesiynol fesul punnoedd a wariwyd).

Ffigur 2.1 Nodau a phrif weithgareddau pob cainc



Targedau'r rhaglen

- 2.21 Yng nghamau cynnar y rhaglen, cytunodd HGT ar gyfres o dargedau â WEFO. Mae Tabl 2.1 yn manylu ar y targedau hyn a'r allbynnau a gyflawnwyd, yn ogystal â'r cynnydd a wnaed yn eu herbyn yn y gwerthusiad canol tymor.¹⁸

Tabl 2.1 Targedau'r rhaglen HGT¹⁹

Dangosyddion Blaenoriaeth 4 ESF	Targedau ar gyfer y rhaglen HGT	Cynnydd yn y gwerthusiad canol tymor	Cynnydd yn y gwerthusiad terfynol	Amrywiant yn erbyn y targed
Allbynnau				
Cyfanswm y cyfranogwyr (cyflogedig)	1,396	328	823	- 591²⁰
Cyfranogwyr benywaidd – Cainc 2	52 y cant	57 y cant	51 y cant	- 1 y cant
Grŵp ymyrraeth allweddol (Cainc 2):		<i>Anhysbys</i>	<i>Anhysbys²¹</i>	-
<i>Rheolwyr gwasanaethau cyhoeddus</i>	<i>50 y cant</i>			
<i>Gweithlu gwasanaethau cyhoeddus</i>	<i>50 y cant</i>			
Mentrau lledaenu ²²	20	4	20	0
Cyflogwyr a gynorthwywyd neu a gafodd gymorth ariannol (trwy leoliadau Cainc 3) ²³	68	75	75	+7

¹⁸ Darparwyd y data hwn ar 28 Ebrill 2015.

¹⁹ Cymerwyd y data canol tymor o adroddiad y gwerthusiad canol tymor.

²⁰ Mae'r canlyniad hwn yn ymwneud â nifer y staff gwahanol sydd wedi cael hyfforddiant ac wedi mynychu gweithdai a chyfarfodydd. Mae rheolwyr y rhaglen wedi esbonio bod yr amrywiant yn erbyn y targed o ganlyniad i gamddealltwriaeth cychwynnol nad oedd angen i'r rhaglen gasglu Ffurflenni Gwybodaeth Cyfranogwyr a Ffurflenni Cyfle Cyfartal gan y rhai a fynychodd hyfforddiant.

²¹ Nid yw tîm y rhaglen wedi casglu data yn ymwneud â'r gwahaniad rhwng rheolwyr a'r gweithlu.

²² Mae hyn yn cynnwys digwyddiadau 'Ar Agor i Fusnes' y mae Gwerth Cymru yn eu cynnal, a chyfarfodydd y 'Grŵp Llywio Caffael Corfforaethol' sy'n cynnwys penaethiaid caffael o bob sefydliad yn y sector cyhoeddus yng Nghymru.

²³ Nifer y cyflogwyr sydd wedi elwa ar y rhaglen HGT (pob cainc).

Dangosyddion Blaenoriaeth 4 ESF	Targedau ar gyfer y rhaglen HGT	Cynnydd yn y gwerthusiad canol tymor	Cynnydd yn y gwerthusiad terfynol	Amrywiant yn erbyn y targed
Prosiectau sy'n cyflwyno hyfforddiant arbenigol ym maes datblygu cynaliadwy (y rhaglen hon yn ei chyfanrwydd)	1	0	1	0
Canlyniadau				
Cytundebau cydweithredol rhwng cyrff gwasanaethau cyhoeddus ²⁴	10	0	10	0
Strategaethau isranbarthol ar gyfer cynllunio a datblygu'r gweithlu (y rhaglen hon yn ei chyfanrwydd)	1	0	1	0
Strategaethau dysgu a datblygu sefydliadol (y rhaglen hon yn ei chyfanrwydd)	1	0	1	0
Cyfranogwyr yn cwblhau cyrsiau - Cyflogedig ²⁵	1,047	743	1,544	497
Grwpiau ymyrraeth allweddol:				-
<i>Rheolwyr gwasanaethau cyhoeddus</i>	<i>50 y cant</i>	Anhysbys	Anhysbys	-
<i>Gweithlu gwasanaethau cyhoeddus</i>	<i>50 y cant</i>	Anhysbys	Anhysbys ²⁶	

²⁴ Nod rhai o'r prosiectau sy'n cael eu cyflwyno gan hyfforddeion Cainc 3 yw datblygu cytundebau ar y cyd rhwng sefydliadau'r sector cyhoeddus (contract fframwaith, fel arfer).

²⁵ Mae WEFO wedi cytuno bod y ffactor hon yn ymwneud â'r nifer cyffredinol o gyrsiau hyfforddiant, gweithdai a chyfarfodydd a ddilynir.

²⁶ Nid yw tîm y rhaglen wedi casglu data yn ymwneud â'r gwahaniad rhwng rheolwyr a'r gweithlu.

Dangosyddion Blaenoriaeth 4 ESF	Targedau ar gyfer y rhaglen HGT	Cynnydd yn y gwerthusiad canol tymor	Cynnydd yn y gwerthusiad terfynol	Amrywiant yn erbyn y targed
<i>Cyfranogwyr benywaidd</i>	52 y cant		51 y cant	-1 y cant
Lleoliadau secondiadau	72	29	65	-7

Ffynhonnell: Cronfa ddata'r rhaglen

2.22 Mae sefydliadau penodol a grwpiau penodol o staff yn gymwys ar gyfer y rhaglen hon. Mae'r rhain fel a ganlyn:

- pob sefydliad gwasanaeth cyhoeddus yn yr Ardal Gydgyfeirio yng Nghymru²⁷
- sefydliadau yn y sector lled-gyhoeddus, fel landlordiaid cymdeithasol cofrestredig, sefydliadau'r trydydd sector sy'n cael cyllid cyhoeddus sylweddol, a mentrau cymdeithasol sy'n gweithredu gan reoliadau caffael cyhoeddus
- arweinwyr gwasanaethau cyhoeddus, gan gynnwys uwch reolwyr
- gweithwyr gwasanaethau cyhoeddus ar bob lefel; a
- phobl ddawnus y gellir eu hyfforddi i ddarparu arweinyddiaeth mewn caffael gwasanaethau cyhoeddus yn y dyfodol.

Pwyntiau cryno

2.23 Canfu'r bennod hon:

- 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. Crybwyllir bod y rhain yn arbennig o ddifrifol mewn perthynas â sgiliau masnachol, gan gynnwys trafod ôl-tendro a rheoli contractau. Crybwyllir bod sefyllfa'r

²⁷ Mae'r achos busnes ar gyfer y rhaglen yn amlygu bod cymhwysedd yn ymestyn i unrhyw un sy'n ymgymryd â gweithgaredd sydd o fudd i'r Ardal Gydgyfeirio. O ystyried dylanwad pellgyrhaeddiadol posibl swyddogaethau caffael, mae hyn yn golygu bod pob sefydliad yn y sector cyhoeddus yng Nghymru yn berthnasol. Fodd bynnag, wrth wneud cais am gymorth gan y rhaglen, rhaid i sefydliadau nad ydynt yn yr Ardal Gydgyfeirio esbonio sut bydd y cymorth o fudd i'r Ardal Gydgyfeirio.

swyddogaeth caffael mewn sefydliadau yn y sector cyhoeddus ledled Cymru yn amrywiol hefyd. Yn aml, ni chaiff ei hariannu na'i lleoli mewn modd sy'n cynorthwyo i gyflawni nodau strategol sefydliadau

- llywiwyd cynllun HGT gan y rhain a ffactorau cyd-destunol eraill. Disgwyliwyd iddi fynd i'r afael â'r heriau hyn trwy gyflwyno pum cainc y prosiect. Mae'r rhain yn cynnwys gweithgareddau i:
 - godi proffil caffael ymhlith uwch arweinwyr y sector cyhoeddus a chysylltu'r swyddogaeth yn agosach ag amcanion strategol
 - cyflwyno cyrsiau byr mewn ystod o destunau allweddol yn ymwneud â chaffael i weithwyr y sector cyhoeddus
 - dechrau rhaglen ddatblygu i newydd ddyfodiaid i'r proffesiwn caffael
 - sicrhau bod cyllid ar gael i sefydliadau'r sector cyhoeddus i ddatblygu eu gallu e-gaffael; a
 - sicrhau bod cyllid ar gael i sefydliadau'r sector cyhoeddus i brofi dulliau newydd i fynd i'r afael â heriau caffael
- mae gan y rhaglen HGT gyfres o dargedau cytûn â WEFO sy'n cynnwys nifer y staff caffael presennol y bydd y rhaglen yn eu cynorthwyo, nifer y cyflogwyr y cânt eu cynorthwyo mewn ffyrdd eraill, a nifer y cytundebau cydweithredol a wneir rhwng cyrff gwasanaethau cyhoeddus. Nid yw'r rhaglen wedi cyflawni'r targed ar gyfer cyfanswm y cyfranogwyr. Mae tîm y rhaglen wedi crybwyll bod hyn o ganlyniad i gamddealltwriaeth adeg cytuno ar y targedau, yn ymwneud â gofynion casglu data cyfranogwyr gan gyfranogwyr yr hyfforddiant
- ar yr un pryd â'r rhaglen HGT, gwnaed sawl newid cyd-destunol arall. Mae'r rhain yn cynnwys sefydlu'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol newydd yng Nghymru, gwiriadau ffitrwydd caffael ar gyfer sefydliadau'r sector cyhoeddus, a datblygu fframwaith cymhwysedd yn amlinellu'r sgiliau sy'n ofynnol gan staff caffael ledled Cymru.

3. Cainc 1: Arweinyddiaeth

- 3.1 Mae'r bennod hon yn cyflwyno canfyddiadau ar sail resymegol a phrif weithgareddau Cainc 1, cyn cyflwyno dadansoddiad o'r prif allbynnau a chanlyniadau y mae wedi eu cynhyrchu hyd yn hyn. Mae'n defnyddio dadansoddiad o wybodaeth reoli'r rhaglen, cyfweiliadau â phartneriaid cyflwyno, penaeithiaid caffael a rhanddeiliaid cenedlaethol.

Sail resymegol, datblygiad ac allbynnau Cainc 1

- 3.2 Dechreuodd Cainc 1 HGT yn gynnar yn 2014. Ynghyd â Chainc 5, hon oedd un o'r cyfresi olaf o weithgareddau i'w rhoi ar waith gan dîm y rhaglen HGT. Mae wedi darparu cyfanswm o £587,000 ar gyfer ystod o weithgareddau.
- 3.3 Amlinellwyd nod y Gainc yn ei chynllun busnes. Rhaid i rai sy'n gwneud cais am gyllid ar gyfer mentrau a gyflwynir gan y Gainc hon ddangos sut maent yn: *"Codi ymwybyddiaeth i fanteision buddsoddi mewn caffael proffesiynol."*²⁸ Mae'r nod hon yn deillio o'r amgyffrediad nad yw gweithwyr caffael proffesiynol mewn swydd ddylanwadol strategol mewn sefydliadau yn y sector cyhoeddus, yn aml. Crybwyllwyd hyn gan y rhan fwyaf o benaeithiaid caffael y cyfwelwyd â nhw. Roedd y sylwadau nodweddiadol yn cynnwys:
- "Ym mha adran y dylai [caffael] fod? Yn aml, nid yw'n glir" ac,
"Mae angen cydnabod caffael ar lefelau uwch am y gwerth y gall ei roi i'r sefydliad."
- 3.4 Credwyd bod y gostyngiadau o ran gwariant cyhoeddus wedi dwysáu'r her hon, ond roedd cyfwelai o awdurdod lleol o'r farn bod toriadau mewn gwariant wedi lleihau cyfleoedd i ddatblygu arferion caffael mwy dychmygus neu arloesol, ac i'r swyddogaeth ymestyn i feysydd newydd.
- 3.5 Wrth ymateb i'r nod o godi ymwybyddiaeth, ceisiodd y rhaglen lunio cyfres o fentrau sy'n dod â rhanddeiliaid â buddiant mewn caffael yn y sector cyhoeddus ynghyd i godi proffil y swyddogaeth ymhlith uwch arweinwyr y sector cyhoeddus. Mae'r mentrau hyn fel a ganlyn:
- Fforwm Caffael Creadigol
 - Academi Arfer Gorau
 - Llunio dogfen arweiniad ar gyflwyno cynigion ar y cyd
 - wythnos caffael a gwobrau caffael; a

²⁸ Defnyddio Doniau i Wella'r Byd Caffael: Achos busnes i gefnogi cais am gyllid ar gyfer mentrau codi ymwybyddiaeth

- cyfarfodydd brecwast i godi ymwybyddiaeth uwch swyddogion yn y sector cyhoeddus.

Fforwm Caffael Creadigol

- 3.6 Daw'r Fforwm Caffael Creadigol (CPF) â thair o brifysgolion Cymru ynghyd, y nodwyd bod ganddynt "*statws rhyngwladol*" ym maes arfer caffael (Prifysgol Bangor, Prifysgol Caerdydd a Phrifysgol De Cymru), ynghyd â'r rhai sy'n llunio polisïau o Lywodraeth Cymru (a gyflwynwyd gan Gwerth Cymru).
- 3.7 Mae'r CPF yn disgrifio ei nod fel a ganlyn:
- "Hyrwyddo arwyddocâd cenedlaethol caffael a chymeradwyo arfer gorau yng Nghymru: mynd ar drywydd rhagoriaeth mewn arferion caffael ac ymchwil; hyrwyddo caffael fel proffesiwn o ddewis; helpu i sicrhau bod Cymru yn Ganolfan cymhwysedd ar gyfer caffael."
- 3.8 Hefyd, amlinellodd cyfweleion mai un o nodau sylfaenol CPF oedd annog prifysgolion yng Nghymru i gydlyn eu gweithgareddau (yn enwedig yn ymwneud ag ymchwil) yn fwy.
- 3.9 Caiff y CPF ei hwyluso gan Gwerth Cymru gan ddefnyddio adnoddau o'r rhaglen HGT. Crybwyllodd rhanddeiliaid y rhaglen fod y CPF wedi gosod cyfres o weithgareddau iddo'i hun sy'n dilyn argymhellion Adroddiad McClelland yn agos. Mae hyn yn cynnwys sefydlu Academi Arfer Gorau Caffael, ac arwain mentrau'r Wythnos Caffael a'r Gwobrau Caffael.
- 3.10 Yn ogystal â'r mentrau hyn, nododd cyfweleion mai prif allbwn y gwaith hwn hyd yn hyn yw datblygu rhestr o oddeutu 30 o gwestiynau ymchwil â ffocws ar bolisi, wedi eu mapio yn erbyn blaenoriaethau polisi Llywodraeth Cymru, sy'n cael eu hymchwilio gan fyfyrwyr ôl-raddedig sy'n gweithio yn y maes hwn (gan ddefnyddio cyllid Gwerth Cymru i gynorthwyo'r myfyrwyr hyn, yn hytrach na chyllid HGT). Mae traethodau hir yn mynd i'r afael â'r cwestiynau hyn yn mynd rhagddynt ar hyn o bryd, a disgwylir i'r cyntaf gael ei gwblhau yn 2015. Er mwyn manteisio ar arbenigedd academiaidd mewn caffael yng Nghymru, mae pob prifysgol yn goruchwyllo ymchwil yn eu meysydd arbenigol penodol.

Academi Arfer Gorau Caffael

- 3.11 Roedd yr Academi Arfer Gorau Caffael (PBPA) yn syniad hirsefydlog nad oedd academyddion a gwneuthurwyr polisi yn y maes hwn yn gallu gweithredu arno o ganlyniad i ddiffyg adnoddau i ariannu'r gwaith o'i sefydlu. Mae'r Academi wedi cael tuag £20,000 y flwyddyn gan HGT i ariannu'r gwaith o'i sefydlu a'i rheoli, a dechreuodd yr Academi ym mis Ionawr 2014. Mae wedi ei lleoli ym Mhrifysgol De Cymru.

3.12 Disgrifiwyd yr egwyddorion sy'n llywio'r PBPA gan un o'r cyfweleion a oedd yn rhan o'r fenter fel a ganlyn:

“Mae academyddion yn cael ymchwil wedi'i llywio gan arfer, a gall ymarferwyr fanteisio ar fwy o ymchwil wedi'i seilio ar dystiolaeth.”

3.13 Mae'r Academi wedi ymgymryd â dau brif weithgaredd hyd yn hyn tuag at gyflawni'r egwyddor hon, sef:

- casglu enghreifftiau o arfer da mewn caffael gan sefydliadau ledled y DU, i'w datblygu a'u rhannu â phobl eraill a all elwa arnynt
- datblygu rhwydwaith o aelodau a ffurfiwyd trwy dderbyn 'cymrodorion' yn flynyddol sydd wedi dangos maes arbenigedd. Ar hyn o bryd, ceir 24 o'r cymrodorion hyn. Trwy ddatblygu'r 'gymuned arfer' hon, nod yr Academi yw darparu arbenigedd a chymorth ymgynghoriaeth, ynghyd â gwella ansawdd yr ymchwil a gynhelir yn ymwneud â chaffael.

Dogfen arweiniad ar gyflwyno cynigion ar y cyd

3.14 O ystyried tra-niferedd y busnesau bach a chanolig (BBaChau) sy'n gweithredu yng Nghymru, mae sicrhau bod contractau cyhoeddus (gan gynnwys cyfleoedd mwy) yn hygyrch i'r sefydliadau hyn yn nod polisi allweddol i Lywodraeth Cymru. Mae HGT wedi ariannu'r gwaith o ddatblygu dogfen arweiniad ar gyflwyno cynigion ar y cyd, sydd wedi ei thargedu at brynwyr a chyflenwyr yn y sector cyhoeddus. Nod y gweithgaredd yw cynorthwyo gwaith ehangach Gwerth Cymru mewn datblygu polisi yn y maes hwn.

3.15 Nod yr arweiniad yw rhoi cyngor ymarferol i brynwyr er mwyn iddynt ysgrifennu manylebau sy'n fwy hygyrch i gynigion gan gonsortia a chynorthwyo cyflenwyr i baratoi cynigion ar y cyd ar gyfer contractau cyhoeddus. Mae'r arweiniad yn cynnwys pwyslais ar brynwyr yn ymgysylltu â'u marchnadoedd cyn hysbysebu a sicrhau y caiff contractau mwy eu gwneud yn rhannau llai, lle bo hynny'n ymarferol. Mae'r negeseuon hyn yn gyson â pholisi ehangach Llywodraeth Cymru. Arweiniwyd y prosiect gan un o reolwyr prosiect GwerthCymru. Lluniwyd y ddogfen gan gontractwr allanol.

3.16 Lansiwyd yr arweiniad gan Lywodraeth Cymru ym mis Tachwedd 2013 ac mae ar gael ar-lein. Nid oes gan Gwerth Cymru ddata ar ddefnydd o'r arweiniad, naill ai gan brynwyr yn y sector cyhoeddus neu gyflenwyr, ar hyn o bryd. Fodd bynnag, ariannwyd y tîm gan HGT i ddatblygu prosiectau arddangos hefyd i ddarparu deunydd enghreifftiol o fanteision posibl y ddogfen arweiniad, a datblygu dysgu ar sut i ennyn diddordeb BBaChau mewn cyflwyno cynigion cydweithredol i'r sector cyhoeddus.

- 3.17 Contractwyd darparwr allanol – ServQ – i gydweithio â chyflenwyr (i'w cynorthwyo i ddefnyddio'r arweiniad er mwyn sicrhau bod y cyfle'n hygyrch ac yn briodol i'r rhai sy'n cyflwyno cynigion ar y cyd) a darparwyr BBaCh posibl (i'w cynorthwyo i baratoi ymatebion priodol) ar 14 o contractau mawr y sector cyhoeddus. Mae'r contractau hyn yn werth cyfanswm o £750 miliwn ac maent yn cwmpasu ystod o nwyddau a marchnadoedd gwasanaethau.

Wythnos Caffael a'r Gwobrau Caffael

- 3.18 Nod Wythnos Caffael yw dod ag arbenigwyr o ledled y byd ynghyd i archwilio heriau cyffredin sy'n wynebu caffael yn y sector cyhoeddus ac ymgysylltu â chynulleidfa o ymarferwyr. Dechreuodd yr wythnos yn 2012 ac, yn ystod ei dwy flynedd gyntaf, fe'i cynhaliwyd ym Mhrifysgol Bangor. Yn 2014 a 2015, mae'r fenter wedi cael cyllid gan y rhaglen HGT, ac mae cyfweleion wedi crybwyll bod hyn wedi galluogi'r digwyddiad i gael ei ymestyn (ac mae hefyd wedi ei gwneud yn angenrheidiol ei symud i Gaerdydd).
- 3.19 Dywed data a ddarparwyd gan Brifysgol Bangor bod dros 800 bresenoldebau yn yr Wythnos Caffael ddiweddaraf ac yn y Gwobrau Caffael (yn 2015); roedd 123 o'r rhai a oedd yn bresennol yn westeion o dramor. Ni ddarparwyd unrhyw ddata ar gyfanswm nifer y mynychwyr unigol, er bod hyn yn debygol o fod yn sylweddol is, oherwydd y nododd y cyfweleion fod mynychwyr unigol yn aml yn mynychu mwy nag un diwrnod (ac oherwydd y crybwyllwyd bod capasiti'r lleoliad tua 120).
- 3.20 Nododd y cyfweleion fod yr Wythnos Caffael ddiweddaraf yn cynnwys gweithgareddau a oedd ag arwyddocâd i'r rhaglen HGT ehangach ac agenda polisi Gwerth Cymru. Roedd hyn yn cynnwys sesiynau ar hyfforddi caffaelwyr y dyfodol, cyfraith caffael ac arloesi mewn caffael.
- 3.21 Hefyd, mae'r rhaglen HGT wedi ariannu'r Gwobrau Caffael blynyddol, a gynhaliwyd er 2013. Cynhelir y gwobrau ar ddiwedd yr Wythnos Caffael. Disgrifiwyd nod y Gwobrau fel dathlu cyflawniad uchel ac arloesedd mewn caffael yn y sector cyhoeddus yng Nghymru.
- 3.22 Cynigiwyd enwebiadau gan gyflogwyr a chawsant eu rhoi ar restr fer gan banel o feirniad o'r byd academiaidd, y sector cyhoeddus, a chyflogwyr y sector preifat. Mae Tabl 3.1 yn amlinellu'r enwebiadau o ddigwyddiad 2015. Mae'n dangos y bu cyfanswm o 37 o enwebiadau, a bod y rhain o sefydliadau yn y sector cyhoeddus, yn bennaf (24 o'r enwebiadau, sef tua dau draean o gyfanswm yr enwebiadau). Cynigiwyd enwebiadau gan sefydliadau yn y sector preifat (11 o enwebiadau) a chymdeithasau tai (dau enwebiad) hefyd.

Tabl 3.1 Enwebiadau Gwobrau Caffael 2015

Gwobr	Nifer yr enwebiadau a'r sector
Gwobr Arloesi trwy Gaffael	3 (pob un o'r sector cyhoeddus)
Gwobr Cyfrifoldeb Cymdeithasol Corfforaethol	3 (dau sefydliad yn y sector preifat, ac un gymdeithas tai)
Gwobr e-gaffael	5 (pob un o'r sector cyhoeddus)
Gwobr Cyflenwr y Flwyddyn	3 (pob un o'r sector preifat)
Gwobr y Sefydliad Mwyaf Blaengar mewn Caffael Cyhoeddus	4 (pob un o'r sector cyhoeddus)
Gwobr y Cyflenwr sydd wedi Gwella fwyaf mewn Tendre	2 (y ddau ohonynt o'r sector preifat)
Gwobr Gweithiwr Proffesiynol y Flwyddyn	4 (pob un o'r GIG)
Gwobr Cydweithrediad Caffael	5 (pob un o'r sector cyhoeddus)
Gwobr Buddion Cymunedol	5 (3 o'r sector preifat, 1 o'r sector cyhoeddus, 1 gymdeithas tai)
Gwobr Cyfranogiad Rhagorol	3 (2 o'r sector cyhoeddus; 1 o'r sector preifat)

Ffynhonnell: Data'r rhaglen

Cyfarfodydd brecwast i godi ymwybyddiaeth uwch swyddogion yn y sector cyhoeddus

- 3.23 Yn wreiddiol, roedd gan y tîm y nod o gyflwyno cyfres o gyfarfodydd brecwast i godi ymwybyddiaeth uwch swyddogion sefydliadau yn y sector cyhoeddus. Ni chynhaliwyd y rhan hon o'r rhaglen. Crybwyllwyd bod hyn o ganlyniad i lefel isel o ddiddordeb gan y gynulleidfa darged, sydd â gorchmynion niferus ar eu hamser, ac mae'n adlewyrchiad o statws isel caffael, yn gyffredinol, ymhlith y grŵp targed.

Canlyniadau Cainc 1

- 3.24 O ystyried datblygiad a chyflwyniad mwy diweddar llawer o'r gweithgarwch a gynhaliwyd dan Gainc 1, roedd y cyfweleion yn gallu amlygu canlyniadau cynnar y gwaith a gynhaliwyd yn unig, a rhoi barn ar eu gwerth ychwanegol.

Y Fforwm Caffael Creadigol (CPF) a'r Academi Arfer Gorau Caffael

3.25 Nododd rhai cyfweleion fod y CPF yn un o gymynroddion allweddol y rhaglen. Hyd yn hyn, crybwyllwyd bod y fforwm hwn wedi:

- dod ag arbenigedd mewn caffael mewn sefydliadau addysg uwch ledled Cymru ynghyd, er mwyn cydlynu eu gweithgareddau a'u hadnoddau'n fwy effeithiol (sefydliadau sy'n cystadlu am fyfyrwyr a chyllid, fel arall)
- manteisio ar gryfder crybwylledig y byd addysg mewn caffael yng Nghymru, y nodwyd bod ganddo hanes arbennig o gryf o ymchwil o safon fyd-eang
- annog gwneuthurwyr polisïau ac arbenigwyr academiaidd i gydweithio'n agosach â'i gilydd. Mae hyn yn fwyaf amlwg yn y defnydd o draethodau hir myfyrwyr graddau Meistr i gynnal darnau o waith ymchwil cymhwysol a chanolbwyntiedig iawn ar weithredu polisi Llywodraeth Cymru; a
- (thrwy wneud hynny) cyfrannu at wneud i'r proffesiwn ymddangos yn fwy deniadol trwy gynnwys myfyrwyr graddau Meistr mewn cwestiynau polisi.

3.26 Credir bod y cyflawniadau hyn yn gyson â menter o'r natur hon ar y cyfnod cymharol gynnar hwn yn ei ddatblygiad.

3.27 Crybwyllodd cyfweleion eu bod yn disgwyl i'r fforwm wella'r modd y caiff polisïau eu datblygu a'u rhoi ar waith yn y maes hwn yn y dyfodol. Hefyd, maent yn rhagweld y gall y fforwm ddarparu ffynhonnell rad o gymorth ymgynghoriaeth ac ymchwil i wneuthurwyr polisïau, gan ymestyn y defnydd o'r math hwn o ymchwil i rannau o bolisi na fyddai'n cael y cymorth hwn fel arall. Er enghraifft, amlinellodd cyfweleion y defnyddiwyd yr adnodd i werthuso agweddau ar y rhaglen gwiriad ffitrwydd caffael. Nod y CPF yw lleihau gwariant Llywodraeth Cymru ar ffioedd ymgynghoriaeth gan sefydliadau allanol hefyd (er bod hyn yn un o sgil-effeithiau'r gwaith hwn, yn bennaf, yn hytrach na'i brif nod).

3.28 Roedd cyfweleion eraill yn rhagweld rôl y CPF yn y dyfodol fel a ganlyn:

“Melin drafod... ffordd o gael syniadau a'u rhannu” a “modd o wneud y byd academiaidd yn rhan o adeiledd llunio polisïau”.

3.29 Credir bod cyfle i ymestyn CPF yn y dyfodol hefyd. Er enghraifft, gellir trosi'r traethodau hir gorau yn draethodau ymchwil PhD, gan gynyddu dyfnder yr ymchwil sy'n cael ei chynnal.

- 3.30 Fodd bynnag, dywedodd y cyfweleion hefyd ei bod yn bwysig nad yw'r CPF yn datblygu *“gormod o ffocws mewnblyg”*. Credwyd bod hyn yn risg bosibl wrth i'r fforwm ddatblygu, a fyddai'n lleihau ei werth tymor hwy posibl i'r sector. Yn yr un modd, mae perygl na chaiff yr ymchwil a gynhelir trwy'r CPF ei defnyddio mewn modd systematig. Amlinellodd cyfweleion fod y cwestiynau ymchwil gwreiddiol yn deillio o'r agenda polisi dan arweiniad Gwerth Cymru. Pe byddai'r broses yn cael ei hailadrodd, byddai angen iddi barhau i adlewyrchu'r agenda polisi gyfnewidiol.
- 3.31 Darparwyd rhywfaint o dystiolaeth o'r canlyniadau a gynhyrchwyd gan yr Academi Arfer Gorau Caffael yn ystod y cyfnod hwn yn ei datblygiad. Mae'r rhain yn ymwneud yn bennaf â'r modd y mae'r Academi wedi ymgysylltu â gweithgareddau eraill Llywodraeth Cymru. Er enghraifft, amlygodd y gwiriadau ffitrwydd caffael wendid mewn un awdurdod lleol yn ymwneud â gweithredu polisiau buddion cymunedol. Ar sail canfyddiadau'r asesiad hwn, cyfeiriwyd un o gymrodorion yr Academi at yr awdurdod lleol i roi cyngor iddynt; roedd y cymrawd hwn yn arbenigwr ar y mater hwn. Fodd bynnag, yn gyffredinol, roedd yn aneglur pa mor systematig yr oedd y broses ledaenu hon.

Dogfen arweiniad ar gyflwyno cynigion ar y cyd

- 3.32 Mae rhanddeiliaid Gwerth Cymru yn crybwyll fod y ddogfen arweiniad ar gyflwyno cynigion ar y cyd wedi cyfrannu at godi proffil BBaChau yn manteisio ar gontractau cyhoeddus yn ystod yr ychydig flynyddoedd diwethaf. Un enghraifft o'r proffil uwch hwn yw, ar ôl cwblhau'r ddogfen arweiniad, sefydlwyd grŵp llywio newydd sy'n monitro cynigion ar y cyd yn y sector cyhoeddus. Mae'r grŵp yn cyfarfod bob yn ddeufis ac yn cynnwys penaethiaid caffael o'r sector cyhoeddus, academyddion, cynrychiolwyr cyflenwyr, a gwneuthurwyr polisiau. Mae cyfarfodydd y grŵp llywio wedi *“ennill momentwm”*, ac mae cyfweleion yn priodoli hyn yn rhannol i ddatblygu'r ddogfen arweiniad. Crybwyllwyd hefyd

“Mae'r gwaith yn helpu â'n henw da [Cymru] am weithio'n arloesol i ddatrys problemau strwythurol mawr mewn caffael yn y sector cyhoeddus”.

- 3.33 Hefyd, crybwyllodd rhanddeiliaid fod y prosiectau arddangos wedi dechrau darparu tystiolaeth o ganlyniadau cadarnhaol i BBaChau, ac mae tri o'r prosiectau arddangos wedi denu cynigion gan gonsortia, hyd yn hyn. Un o'r rhain yw sefydlu cytundeb fframwaith sy'n werth £125 miliwn dros ddwy flynedd i darddu tanwydd hylifol, gan arweiniad y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol. Cyflwynwyd cynnig ar y cyd, a bu ServQ yn rhoi cyngor i'r

prynwyr ar sut i lunio eu cynnig. Mae pob un o'r prosiectau arddangos wedi darparu dysgu i'r tîm, a fydd yn llunio gweithgarwch yn y maes hwn yn y dyfodol. Er enghraifft, daeth fframwaith y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol ar gyfer llogi ceir, a oedd yn werth £20 miliwn, i ben heb unrhyw gynigion ar y cyd. Ar ôl asesu, crybwyllodd y tîm fod hyn yn debygol o fod o ganlyniad i strategaeth lotiau rhy ronynnog, yn ôl rhanbarth a'r math o gar, a oedd yn golygu bod mantais economaidd gyfyngedig i gyflwyno cynnig ar y cyd. Mae gan y grŵp llywio ar gyfer cynigion ar y cyd y nod o sicrhau nad yw'r mathau hyn o wersi yn cael eu colli hefyd.

- 3.34 Roedd y cyfweleion o'r farn bod cyllid y rhaglen yn hanfodol i'r darn hwn o waith. Hebdo, ni fyddai'r ddogfen wedi cael ei llunio. Roedd angen cyllid ar y prosiect i gyflogi darparwr allanol i ymgymryd â llawer o'r gwaith ymchwil a drafftio.

Wythnos Caffael

- 3.35 Roedd ychydig o uwch swyddogion caffael arweiniol o'r farn bod yr Wythnos Caffael wedi cyfrannu at godi proffil caffael, er nad oeddent yn gallu darparu tystiolaeth o sut roedd hyn yn trosi'n ymatebion gwirioneddol gan uwch arweinwyr yn y sector cyhoeddus neu ddiddordeb a chymhellant yn y sector.
- 3.36 Ystyriwyd bod yr Wythnos Caffael yn enghraifft ragorol o "*Arddangos arfer gorau yn eang*", yn enwedig trwy'r gwobrau caffael. Ystyriwyd bod elfen ryngwladol y digwyddiad o werth hefyd, gan gynyddu'r cymysgedd o enghreifftiau o arfer da a gyflwynwyd a chodi proffil arfer caffael yng Nghymru.

Canlyniadau tymor hwy gweithgareddau Cainc 1

- 3.37 Er gwaethaf y dystiolaeth sy'n dod i'r amlwg bod y gweithgareddau a ariannwyd yn y rhan hon o'r rhaglen yn dechrau cynhyrchu rhai canlyniadau byrdymor disgwylidig, roedd ychydig o uwch swyddogion caffael arweiniol yn gallu adrodd nad oedd y rhain wedi eu trosi i'r nod tymor hwy o wella statws staff caffael mewn sefydliadau yn y sector cyhoeddus hyd yn hyn. Efallai y gellid disgwyl hyn, o ystyried natur gronnus a hirdymor effaith y mathau hyn o gamau gweithredu. Hefyd, mae'n anodd priodoli mantais i gamau gweithredu penodol o ystyried ystod o ffactorau posibl eraill (gan gynnwys ceinciau eraill HGT) a all ddylanwadu ar ganlyniadau o'r natur hon. Roedd uwch swyddogion caffael arweiniol yn cydnabod yr anawsterau hyn.
- 3.38 Fodd bynnag, roedd sawl un o'r cyfweleion o'r farn bod statws timau/swyddogaethau caffael mewn sefydliadau yn y sector cyhoeddus wedi gwella yn ystod cyfnod cyflwyno HGT. Er nad oedd y farn hon yn sicr yn un

gyffredinol, dyfynnwyd tystiolaeth yn ategu hyn gan unigolion sy'n gweithio ar draws y sector cyhoeddus. Roedd hyn yn cynnwys enghreifftiau o swyddogaethau caffael mewn sefydliadau yn y sector cyhoeddus sydd:

- wedi integreiddio'n agosach â swyddogaethau cyllid a chyfreithiol, sydd â phroffil sefydliadol uwch ac ymgysylltiad agos â chaffael arloesol a chaffael ar raddfa fawr
- wedi tyfu mewn statws o ganlyniad i gaffael mwy cydweithredol mewn rhannau penodol o'r sector cyhoeddus (er enghraifft, yr heddlu)
- ag arweinwyr sydd wedi dod yn aelodau o uwch dimau rheoli; ac
- wedi defnyddio ymarferion caffael i gyflwyno'r achos o blaid cyfrannu at weithgareddau arweinyddiaeth yn y dyfodol er mwyn cyflawni nodau strategol eu sefydliadau.

3.39 Yn hytrach na bod y gweithgareddau a ariannwyd trwy Gainc 1 yn brif gyfrannwr at y canlyniadau hyn (ar hyn o bryd), nodwyd cyfres o ffactorau cydestunol eraill a oedd wedi cyfrannu at hyn. Y ffactor mwyaf cyffredin a ddyfynnwyd oedd bod ffocws gwleidyddol cynyddol ar rôl timau/swyddogaethau caffael fel offeryn ar gyfer cyflawni nodau polisi ehangach Llywodraeth Cymru (fel buddion cymunedol, galluogi BBaChau, ac arbed arian) yn fwyaf dylanwadol o ran codi proffil y proffesiwn. Er enghraifft, awgrymodd sawl un o'r cyfweleion fod datganiad Gweinidogol Llywodraeth Cymru ar effaith polisi caffael wedi codi proffil caffael. Un o'r sylwadau nodweddiadol oedd:

“Mae wedi'i dderbyn yn ehangach nad yw caffael yn swyddogaeth cefn swyddfa yn unig. Mae hyn wedi dod o'r brig”

3.40 Nodwyd bod Cainc 3 y rhaglen – sef y maes gwaith â'r proffil uchaf – yn ffactor a oedd wedi canolbwyntio sylw ar gaffael hefyd. Roedd y ffaith yr ariannwyd carfan o hyfforddeion a'u lleoli mewn sefydliadau yn y sector cyhoeddus ar draws y rhan fwyaf o Gymru wedi codi ymwybyddiaeth o gaffael fel proffesiwn, y prinder sgiliau a amlygwyd gan lawer o'r cyfweleion, a'r angen i'r staff hyn symud tuag at swyddi arweinyddiaeth. Crynhowyd y farn hon gan un uwch swyddog caffael arweiniol:

“[Mae TPEP wedi] Rhoi statws uwch i gaffael ac wedi'i wneud yn fwy o broffesiwn o lawer na sut y cafodd ei ystyried yn y gorffennol, a bydd y newid hwn i'r amgyffrediad o'r proffesiwn caffael yn denu'r doniau ifanc gorau.”

3.41 Fodd bynnag, roedd ychydig o'r cyfweleion hefyd yn teimlo bod y graddau cyfyngedig yr oedd gweithgareddau Cainc 1 wedi ennyn diddordeb

rhanddeiliaid y tu hwnt i'r gymuned gaffael draddodiadol wedi lleihau ei heffaith bosibl. Yn y cyd-destun hwn, gallai methu cynnal llawer o gyfarfodydd neu ddigwyddiadau ymgysylltu â phobl y tu allan i'r proffesiwn hwn – fel prif weithredwyr a chyfarwyddwyr gwasanaeth a oedd fod i gael eu gwahodd i gyfarfodydd brecwast i godi ymwybyddiaeth - gyfyngu ar ei heffaith yn y dyfodol.

Pwyntiau cryno

3.42 Canfu'r bennod hon:

- Mai Cainc 1 oedd un o'r setiau olaf o weithgareddau i'w rhoi ar waith gan y rhaglen HGT. Mae wedi defnyddio £587,000 ar gyfer sawl gweithgaredd gwahanol
- bod yr achos busnes ar gyfer y gainc hon yn amlinellu achos clir dros ymyrryd. Mae hyn i godi ymwybyddiaeth o fanteision ehangach caffael i sefydliadau, a chodi proffil y proffesiwn yn gyffredinol. Mewn gwirionedd, defnyddiwyd y gainc hefyd i geisio mynd i'r afael â rhai o'r heriau sy'n wynebu'r maes polisi o ran rhoi polisïau ar waith
- bod y gweithgareddau a gyflwynwyd wedi ceisio cyfrannu at y nodau hyn, ond ymddengys eu bod yn mynd i'r afael â rhai o'r heriau a wynebir o ran rhoi polisïau ar waith i wella arfer caffael hefyd
 - y Fforwm Caffael Creadigol, sy'n dod â thair prifysgol yng Nghymru â chefnidir addysgu ac ymchwil yn y maes hwn ynghyd â gwneuthurwyr polisïau o Lywodraeth Cymru i “hyrwyddo arwyddocâd cenedlaethol caffael a chymeradwyo arfer gorau yng Nghymru”. Crybwyllwyd bod y fforwm wedi darparu arweinyddiaeth i rai o weithgareddau eraill Cainc 1 (fel y disgrifir isod). Prif allbwn y fforwm hyd yn hyn fu datblygu tua 30 o brosiectau ymchwil gymhwysol yn canolbwyntio ar faterion polisi a amlygwyd gan Lywodraeth Cymru ac a gynhaliwyd gan fyfyrwyr gradd Meistr. Nid yw'r rhain wedi eu cwblhau, hyd yn hyn, ac nid yw'n glir sut y cânt eu defnyddio, felly ni ellir asesu eu gwerth.
 - cynorthwywyd yr Academi Arfer Gofal Caffael gan HGT i gasglu enghreifftiau o arfer da mewn caffael gan sefydliadau ledled y DU, a'u datblygu a'u rhannu â sefydliadau eraill, yn y sector cyhoeddus yn bennaf, a all elwa arnynt. Hefyd, mae'r Academi wedi datblygu rhwydwaith o 'gymrodorion' sy'n dangos

arbenigedd mewn maes penodol, sy'n gallu cynorthwyo/cynghori ar weithgareddau caffael yn y sector cyhoeddus

- datblygu a chyhoeddi dogfen arweiniad ar gyflwyno cynigion ar y cyd, i gynorthwyo BBaChau i gyflwyno cynigion mewn consortia ar gyfer contractau cyhoeddus. Hefyd, mae'n ceisio cynghori prynwyr yn y sector cyhoeddus ar y ffordd orau i strwythuro contractau ac ymarferion tendro er mwyn annog cynigion gan y cyfryw gonsortia. Ariannwyd cyfres o brosiectau peilot i brofi'r arweiniad a datblygu astudiaethau achos o'i ddefnydd hefyd
- mae HGT wedi cynorthwyo ehangiad yr Wythnos Caffael a chyflwyniad y Gwobrau Caffael. Mae'r Wythnos Caffael yn ceisio dod ag arbenigwyr caffael o Gymru, y DU a thramor ynghyd i rwydweithio. Roedd tuag 800 o bresenoldebau yn y digwyddiadau diweddaraf yng Nghaerdydd yn 2015. Sefydlwyd y Gwobrau Caffael i gydnabod cyflawniad uchel gan unigolion a sefydliadau yn y maes, a darparu modd o roi cyhoeddusrwydd i'r rhain. Yn y digwyddiad diweddaraf, cynigiwyd 37 o enwebiadau (o sefydliadau yn y sector cyhoeddus, yn bennaf) ar draws deg gwobr
- yn wreiddiol, roedd HGT wedi bwriadu cyflwyno cyfres o gyfarfodydd brecwast i godi ymwybyddiaeth uwch swyddogion mewn sefydliadau yn y sector cyhoeddus. Ni chynhaliwyd y rhain oherwydd nid oedd yn ymddangos bod chwant ar y gynulleidfa darged ar gyfer y math hwn o weithgaredd
- ceir tystiolaeth o rai canlyniadau cynnar o weithgareddau Cainc 1 a grybwyllwyd gan gyfweleion, sef:
 - mae'r CPF wedi dod ar arbenigedd mewn addysg uwch ynghyd ac wedi cydlynu gweithgareddau ymchwil yn fwy effeithiol; ar hyn o bryd, credir bod ei gyflawniadau'n gyson â menter o'r math hwn yn y cyfnod hwn yn ei ddatblygiad
 - mae gweithgareddau'n gysylltiedig â'r arweiniad ar gyflwyno cynigion ar y cyd wedi arwain at fwy o ffocws ar gynyddu ymgysylltiad BBaChau â chontractau ar raddfa fawr a dysgu o brofiad. Hefyd, mae'r prosiectau arddangos a gynhaliwyd hyd yn hyn wedi dechrau denu (a dyfarnu) contractau i gynigion ar y cyd

- yn gyffredinol, caiff yr Wythnos Caffael a'r Gwobrau Caffael eu hystyried yn ffyrdd da o arddangos arfer gorau yn ehangach a darparu dysgu i arbenigwyr caffael
- fodd bynnag, ar draws y gainc hon, ceir meysydd lle mae tystiolaeth o'r canlyniadau a gyflawnwyd yn anghyson. Mae hyn yn cynnwys lledaenu allbynnau'r PBPA, effaith debygol yr ymchwil a gynhelir trwy'r CPF yn y dyfodol, a ph'un a gynhaliwyd unrhyw weithgareddau eraill yn lle'r cyfarfodydd brecwast i godi ymwybyddiaeth
- mae cyfweleion wedi crybwyll y byddai'r gweithgareddau ond wedi digwydd â chymorth ariannol gan y rhaglen. Maent yn debygol o barhau hebddo
- mae amgyffrediad eang, gyda rhai dangosyddion yn cael eu dyfynnu gan sawl un o'r cyfweleion, bod safle swyddogaethau caffael ac arbenigwyr yn y sector cyhoeddus wedi gwella dros oes y rhaglen. Credir mai'r ffactorau cyd-destunol allweddol oedd y prif gyfrannydd i hyn, gan gynnwys ffocws gwleidyddol cynyddol ar werth caffael o ran cyflawni arbedion effeithlonrwydd.

4. Cainc 2: Cyrsiau hyfforddiant

- 4.1 Mae'r bennod hon yn amlinellu'r canfyddiadau am Gainc 2 y rhaglen hon. Yn gyntaf, mae'n cyflwyno crynodeb o ddatblygu a rheoli'r hyfforddiant a gyflwyno dan y gainc hon yn ystod oes y rhaglen, ynghyd â dadansoddiad o'r hyfforddiant a gynigiwyd. Yn ail, ar sail adolygiad o wybodaeth reoli am y rhaglen, mae'n cyflwyno dadansoddiad o'r buddiolwyr sydd wedi cael hyfforddiant neu wedi mynychu gweithdai yn ystod y rhaglen hon. Yn drydydd, mae'n cyflwyno canfyddiadau o arolwg a anfonwyd at holl fuddiolwyr Cainc 2 sydd wedi cael hyfforddiant ers y gwerthusiad canol tymor. Roedd yr arolwg hwn yn cynnwys cwestiynau am gyflwyno'r hyfforddiant a sut y gellid ei wella, pam y cymerodd pobl ran, unrhyw effaith y mae'r hyfforddiant wedi ei chael ar eu gwybodaeth a'u sgiliau, a pha effaith y mae hyn wedi ei chael yn y gweithle. Mae wedi ei seilio ar arolwg tebyg a ddosbarthwyd i fuddiolwyr hyfforddiant a gweithdai Cainc 2 a gynhaliwyd fel rhan o'r gwerthusiad canol tymor. Hefyd, mae'r bennod yn defnyddio canfyddiadau o ffurflen werthuso hyfforddiant y rhaglen HGT ei hun a ddosbarthwyd i fuddiolwyr wedi iddynt gwblhau hyfforddiant rhwng Ebrill 2014 a Mai 2015.

Datblygu a rheoli'r hyfforddiant a'r gweithdai

- 4.2 Mae Cainc 2 wedi gwario £971,000 ar gyflwyno cymysgedd o gyrsiau hyfforddiant, gweithdai a chyfarfodydd. Gellir rhannu'r modd y cyflwynwyd y gaint hon yn ddau gam, yn fras, sydd wedi'u gwahanu gan aildendro'r rhaglen cyrsiau hyfforddiant hanner ffordd drwy'r rhaglen, a arweiniodd at benodi darparwr newydd.
- 4.3 Yn ystod rhan gynnar y rhaglen, roedd staff ym mhob sefydliad yn y sector cyhoeddus yn yr Ardal Gydygyfeirio, ynghyd â sefydliadau y tu allan i'r ardal hon sy'n cyflawni gwaith sydd o fudd i'r Ardal Gydygyfeirio, yn gymwys i gymryd rhan. Cynigiwyd tri math o gyfleoedd hyfforddiant:
- rhaglen o gyrsiau byr²⁹ a gyflwynwyd gan PMMS. Bu gan y sefydliad hyfforddiant hwn gontract â Gwerth Cymru i gynnig cyfleoedd hyfforddiant i sefydliadau yn y sector cyhoeddus yng Nghymru er 2003

²⁹ Mae'r cyrsiau canlynol yn rhan o'r rhaglen hon: Ymwbyddiaeth Fasnachol; Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) 2006; Cynnal Trafodaeth Gystadleuol; Rheoli Contractau (a gynigir dros 1 neu 2 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 Gyd-drafod.

- rhaglen o gyrsiau³⁰ a ddatblygwyd gan dîm polisi Gwerth Cymru, a oedd yn canolbwyntio ar bynciau o berthnasedd penodol i weithlu caffael y sector cyhoeddus yng Nghymru nad oeddent yn cael eu cwmpasu gan PMMS
- unrhyw gyfarfodydd yn cynnwys staff caffael yn y sector cyhoeddus lle y trafodwyd caffael cydweithredol (a fyddai'n fanteisiol i'r Ardal Gydygyfeirio). Hawliwyd cyfanswm o 40 math o gyfarfodydd gwahanol.

- 4.4 Hysbysebodd y rhaglen y cyfleoedd hyfforddiant hyn gan ddefnyddio'r "*cyfryngau arferol*", sef y bwletin wythnosol sy'n cael ei gylchredeg ymhlith staff y sector cyhoeddus yng Nghymru a gwefan gwerthwchigymru. Hefyd, cysylltodd Gwerth Cymru â Phenaethiaid Caffael ym mhob sefydliad yn y sector cyhoeddus yng Nghymru i ofyn iddynt awgrymu aelodau staff i gofrestru ar gyfer yr hyfforddiant hwn. Fodd bynnag, yn gynnar iawn, daeth i'r amlwg nad oedd y niferoedd a oedd yn manteisio ar y cyrsiau hyn cystal â'r disgwyl. Tybir mai'r rheswm am hyn oedd bod y rhan fwyaf o sefydliadau'r sector cyhoeddus eisoes wedi manteisio ar y cyfleoedd hyfforddiant hyn cyn i'r rhaglen HGT ddechrau. Canfu'r gwerthusiad canol tymor bod ymwybyddiaeth o'r hyfforddiant a oedd ar gael yn weddol isel.
- 4.5 Cafodd y contract ar gyfer cyflwyno hyfforddiant dan Gainc 2 ei ailosod yn 2013, a phenodwyd darparwr newydd – Strictly Best Value (SBV) Ltd – i arwain consortiwm o dri sefydliad hyfforddiant, gan gynnwys un a oedd wedi ei leoli yng Nghymru. Ar ôl eu penodi, datblygodd y consortiwm raglen o gyrsiau ar y cyd â Gwerth Cymru³¹. Ar ôl cytuno ar y rhaglen, roedd y tîm yn gyfrifol am recriwtio dysgwyr. Fodd bynnag, nodwyd hefyd bod Gwerth Cymru wedi chwarae rhan fawr mewn gweinyddu'r hyfforddiant a recriwtio ar ei gyfer.
- 4.6 Roedd y rhan fwyaf o'r uwch swyddogion caffael arweiniol yn ymwybodol o'r rhaglen, sy'n awgrymu y cafodd yr hyfforddiant ei hysbysebu'n weddol dda a bod iddo gynnwys priodol a oedd o ddiddordeb i'r gweithlu presennol. Yn

³⁰ 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.

³¹ Cyflwynwyd y cyrsiau canlynol gan y consortiwm dan arweiniad SBV, fel rhan o'r rhaglen: Hyfforddiant Rheoli Categorïau, Rhagarweiniad i Gyfarwyddbau'r UE ac Ymwybyddiaeth o Newidiadau, Rhagarweiniad i Greu Buddion Cymunedol trwy Gaffael, Hyfforddiant Uwch ar Greu Buddion Cymunedol trwy Gaffael, Rheoli Contractau, Ysgrifennu Manylebau, Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) a Chaffael, Cyd-drafod, (Defnyddio) Fframweithiau Cymhwysedd, Datblygu Strategaethau Comisiynu, Rheoli Categorïau a Tharddu, Cydraddoldeb ac Amrywiaeth mewn Caffael, Paratoi Achosion Busnes, Ymwybyddiaeth o Gaffael, Paratoi ar gyfer Cyfarwyddbau Newydd yr UE, Tarddu Strategol, Ysgrifennu Manylebau, Hyfforddiant ar Gyfarwydddeb Caffael yr UE, Cyllid ar gyfer Swyddogion Caffael, Datblygu Strategaethau Tarddu, Ymwybyddiaeth o'r Farchnad, Dadansoddi a Datblygu, hyfforddiant SQulD, Perthynas â Rhanddeiliaid

gyffredinol, roeddent yn crybwyll eu bod yn cefnogi ei nodau ac yn caniatáu eu staff i fynychu'r cyrsiau.

- 4.7 Trwy gydol y rhaglen, cynigiwyd pob cwrs yn Gymraeg. Roedd y gallu i gyflwyno yn y Gymraeg yn un o'r gofynion allweddol i gontractwyr, a chynigiwyd holl ddeunyddiau'r rhaglen yn Gymraeg. Mae gwybodaeth reoli'r rhaglen yn dangos na chyflwynwyd unrhyw gwrs hyfforddiant yn Gymraeg. Nid yw'n amlwg a yw hyn o ganlyniad i ddiffyg galw neu ddiffyg hyrwyddo argaeledd cyrsiau cyfrwng Gymraeg.

Cyrsiau a phresenoldeb

- 4.8 Mae rhestr gyflawn o'r cyrsiau, gweithdai a'r cyfarfodydd i'w gweld yn 0 a nodir nifer y mynychwyr cymwys ym mhob un. Mae'n dangos, ar draws y rhaglen HGT:
- bod ystod amrywiol o gyrsiau hyfforddiant ar gael, a oedd yn cwmpasu'r ystod ddisgwyliedig o wybodaeth a sgiliau y mae eu hangen ar gyfer y rhan fwyaf o gamau caffael, ac roedd rhai ohonynt yn canolbwyntio mwy ar wybodaeth yn hytrach na sgiliau, ac i'r gwrthwyneb
 - bod y cyfarfodydd a'r gweithdai yn cwmpasu grwpiau gwaith/prosiect, fforymau, grwpiau trafod, grwpiau defnyddwyr a sgysiau un-i-un. Nid yw'n bosibl canfod o'r teitlau i ba raddau y byddai pob un o'r rhain yn darparu gwybodaeth a sgiliau perthnasol neu'n cyfrannu at gaffael cydweithredol; a
 - bod Gwerth Cymru, sydd wedi llunio llawer o'r polisïau perthnasol mewn caffael yng Nghymru, wedi chwarae rhan allweddol mewn cyflwyno llawer o'r hyfforddiant yn y rhaglen. Roedd hyn yn cynnwys cyrsiau a oedd yn benodol i'r cyd-destun yng Nghymru ar fuddion cymunedol, y gronfa Buddsoddi i Arbed, a SQuID.
- 4.9 Mae'r tabl yn 0 hefyd yn dangos bod dau hanner amlwg iawn i'r rhaglen, a ddiffinnir gan newid y darparwr o PMMS i SBV. Mae Tabl 4.1 yn crynhoi'r gweithgarwch hyfforddiant Cainc 2 a gyflwynwyd ar hyd y rhaglen. Mae'n dangos:
- y bu mwy o weithgarwch yn ystod yr ail hanner na'r hanner cyntaf. Roedd dros teirgwaith y nifer o fynychwyr yn ystod ail hanner y rhaglen na'r hanner cyntaf
 - bod Gwerth Cymru wedi chwarae rhan sylweddol yn nwy ran y rhaglen, gan gyfrif am oddeutu 17 y cant o'r cyrsiau

- bod y darparwyr dan gontract yn cyfrif am oddeutu 38 y cant o'r ddarpariaeth
- bod cyfarfodydd, gweithdai a ffyrdd eraill o godi ymwybyddiaeth (h.y. hyfforddiant heb fod yn ffurfiol/anffurfiol) wedi ffurfio cyfran sylweddol o'r rhaglen ac wedi cyfrif tuag at darged Cronfa Gymdeithasol Ewrop (fel y gwnaethant yn y gwerthusiad canol tymor).

Tabl 4.1 Crynodeb o'r gweithgarwch hyfforddiant a gyflwynwyd yn ystod y rhaglen³²

Cyfnod y rhaglen	Allbynnau a gyflwynwyd
Cyn mis Mai 2013; darparwr arweiniol PMMS	• Roedd 14 o gyrsiau hyfforddiant byr ar gael, a gyflwynwyd gan PMMS. Roedd gan y cyrsiau hyn gyfanswm o 309 o fynychwyr. • Roedd 27 o gyrsiau hyfforddiant byr ar gael, a gyflwynwyd gan Gwerth Cymru. Roedd gan y cyrsiau hyn gyfanswm o 361 o fynychwyr. • Cynhaliwyd 40 o gyfarfodydd gwahanol â 689 o fynychwyr. • Cyfanswm y mynychwyr ar gyfer y rhan hon o'r rhaglen oedd 1,359.
Ar ôl mis Mai 2013; darparwr arweiniol SBV	• Roedd 31 o gyrsiau hyfforddiant byr ar gael, a gyflwynwyd gan SBV. Cafodd y cyrsiau hyn gyfanswm o 1,466 o fynychwyr rhwng Mai 2013 ac Ebrill 2015. • Roedd 15 o gyrsiau hyfforddiant byr ar gael, a gyflwynwyd gan SBV. Cafodd y cyrsiau hyn gyfanswm o 419 o fynychwyr rhwng Mai 2013 ac Ebrill 2015. • Cynhaliwyd 58 o fathau gwahanol o gyfarfodydd, gweithdai, grwpiau ffocws a fforymau. Cafwyd 1,444 o fynychwyr rhwng Mai 2013 ac Ebrill 2015. • Cyfanswm y mynychwyr ar gyfer y rhan hon o'r rhaglen oedd 3,329.

³² Cymerwyd y data a gynhwysir yn y tabl hwn o gronfa ddata'r rhaglen ym mis Ebrill 2015 er mwyn cynnal dadansoddiad i lywio'r adroddiad gwerthuso terfynol hwn. Mae tîm y rhaglen wedi nodi y cyflwynwyd hyfforddiant sylweddol ar ôl hyn, i ymateb i'r gwiriadau ffitrwydd caffael. Ni chipiwyd y data hwn.

Cyfnod y rhaglen	Allbynnau a gyflwynwyd
Cyfansymiau	Ar draws y rhaglen gyfan, mae cronfa ddata'r prosiect yn dangos bod cyfanswm o 4,688 o fynychwyr mewn hyfforddiant, gweithdai neu gyfarfodydd.

Ffynhonnell: Cronfa ddata'r rhaglen

- 4.10 Yn gyffredinol, cefnogwyd cynnwys y rhaglen gan uwch swyddogion caffael arweiniol, a oedd o'r farn ei fod yn berthnasol. Crybwyllodd rai ohonynt nad oedd y rhaglen yn cynnig cymysgedd digonol o hyfforddiant mewn agweddau mwy masnachol ar gaffael, neu ar weithredu dulliau newydd o gomisiynu.

“Roeddent yn deall yr hyn oedd yn digwydd, ond nid pam y mae'n digwydd” (Uwch swyddog caffael arweiniol).

- 4.11 Roedd y rhaglen a gyflwynwyd gan SBV yn cynnwys rhai o'r un meysydd pwnc a gyflwynwyd gan PMMS (rheoli contractau, cyd-drafod, ysgrifennu manylebau, cyfarwydddebau'r UE, a Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth). Roedd y meysydd pwnc a gwmpaswyd gan SBV yn ehangach ac yn cynnwys rheoli categorïau, ymwybyddiaeth o'r farchnad, dadansoddi a datblygu, a strategaethau tarddu. Yn ogystal, cyflwynodd SBV hyfforddiant ar rai o'r materion polisi a gwmpaswyd gan Gwerth Cymru yn ystod hanner cyntaf y rhaglen (er enghraifft, ar fuddion cymunedol).
- 4.12 Er ei bod yn anodd dosbarthu'r holl gyrsiau yn ôl y cam caffael (cyn tendro, tendrio neu ar ôl tendro), mae'r dadansoddiad yn awgrymu, fel y nodwyd gan rai uwch swyddogion caffael arweiniol a rhanddeiliaid, y bu llai o ffocws ar y cam ôl-dendro (er y nodwyd y cyflwynwyd mwy o hyfforddiant yn y maes hwn yn ystod dau fis diwethaf y rhaglen, yn dilyn canfyddiadau'r gwiriadau ffitrwydd caffael). Grwpwyd y rhaglen hyfforddiant fel a ganlyn:

Tabl 4.2 Dosbarthiad y cyrsiau yn ôl y cam caffael

Cam tendro	Cyrsiau
Cyn tendro	Datblygu Strategaethau Tarddu, Rhagarweiniad i Reoli Categorïau, Ymwybyddiaeth o'r Farchnad, Dadansoddi a Datblygu, Paratoi Achosion Busnes, Strategaeth Tarddu, Hyfforddiant SQulD, Tarddu Strategol (Wyth).
Tendro	Datblygu Manylebau, Ysgrifennu Manylebau, Hyfforddiant Uwch ar Greu Buddion Cymunedol trwy Gaffael, Sesiwn Ymwybyddiaeth o Fuddion Cymunedol, Buddion Cymunedol

	trwy Gaffael, Creu Buddion Cymunedol trwy Gaffael, Cydraddoldeb a Chaffael, Newidiadau Mawr i Gyfarwydddebau'r UE, Hyfforddiant Cyfarwydddebau Caffael yr UE, Rhagarweiniad i Greu Buddion Cymunedol trwy Gaffael, Rhagarweiniad i Newidiadau'r UE ac Ymwybyddiaeth o Newidiadau yn y Dyfodol, Rhagarweiniad i Gyfarwydddebau'r UE, Cyfarwydddebau Newydd yr UE, Paratoi ar gyfer Cyfarwydddebau Newydd yr UE, Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) a Chaffael (un deg pump).
Ôl-tendro	Hyfforddiant Rheoli Contractau, Cyd-drafod, Rheoli'r Berthynas â Chyflenwyr (tri).
Arall	Grŵp Arfer Gorau, Gweithdy'r Fframwaith Cymhwysedd, Rhagarweiniad i Gaffael, Ymwybyddiaeth o Gaffael (pedwar).

Ffynhonnell: Dadansoddiad ICF i gronfa ddata'r rhaglen

Nodweddion buddiolwyr

- 4.13 Mae'r adran hon yn cyflwyno dadansoddiad o gronfa ddata'r rhaglen, sy'n cynnwys manylion am y 604 o fuddiolwyr Cainc 2 sydd wedi llenwi Ffurflenni Gwybodaeth Cyfranogwyr adeg ysgrifennu'r adroddiad hwn.³³

Rhyw

- 4.14 Roedd mwy o fuddiolwyr benywaidd ar y rhaglen na rhai gwrywaidd – roedd menywod yn cyfrif am 53 y cant o'r buddiolwyr. Fodd bynnag, mae menywod yn cyfrif am gyfran fwy o weithlu'r sector cyhoeddus yng Nghymru (63 y cant) na gwrywod³⁴; felly efallai na fydd hyn yn annisgwyl.

Oedran

- 4.15 Roedd y buddiolwyr yn amrywio o ran eu hoedran rhwng 19 a 73 oed (yn 2015). Roedd tuag 8 y cant o'r buddiolwyr dan 30 oed, ac felly ar gamau cynnar eu gyrfaedd. Roedd dros hanner (55 y cant) o'r buddiolwyr yng nghanol eu gyrfaedd (30 – 49 oed), ac roedd bron i draean ohonynt (30 y cant) tua diwedd eu gyrfa (dros 50 oed).³⁵ Mae hyn yn awgrymu apêl eang a ffocws ar uwchsgilio, yn unol â'r bwriad. Mae'r dosbarthiad oedran hwn yn gyffredinol unol â'r dosbarthiad yn y sector cyhoeddus ehangach yn y DU, er

³³ Cymerwyd y data hwn o gronfa ddata'r rhaglen ar 1 Ebrill 2015.

³⁴ O Arolwg Blynyddol o'r Boblogaeth 2012, canran yr holl weithwyr a gyflogir yn y sector cyhoeddus.

³⁵ Ni ddarparwyd dyddiad geni ar gyfer 43 o'r rhai a fynychodd hyfforddiant (7 y cant).

bod amcangyfrif diweddar yn awgrymu bod y rhaglen wedi cyrraedd cyfran lai o weithwyr dan 30 oed nag y gellid ei disgwyl.³⁶

Ethnigrwydd

- 4.16 Nododd bron i dri phumed o'r buddiolwyr (59 y cant) eu bod yn Gymry. Yr ail grŵp mwyaf oedd Prydeinig neu Seisnig (36 y cant). Roedd tuag 1 y cant yn disgrifio eu hunain yn Ddu neu o Leiafrif Ethnig.

Hyfedredd yn y Gymraeg

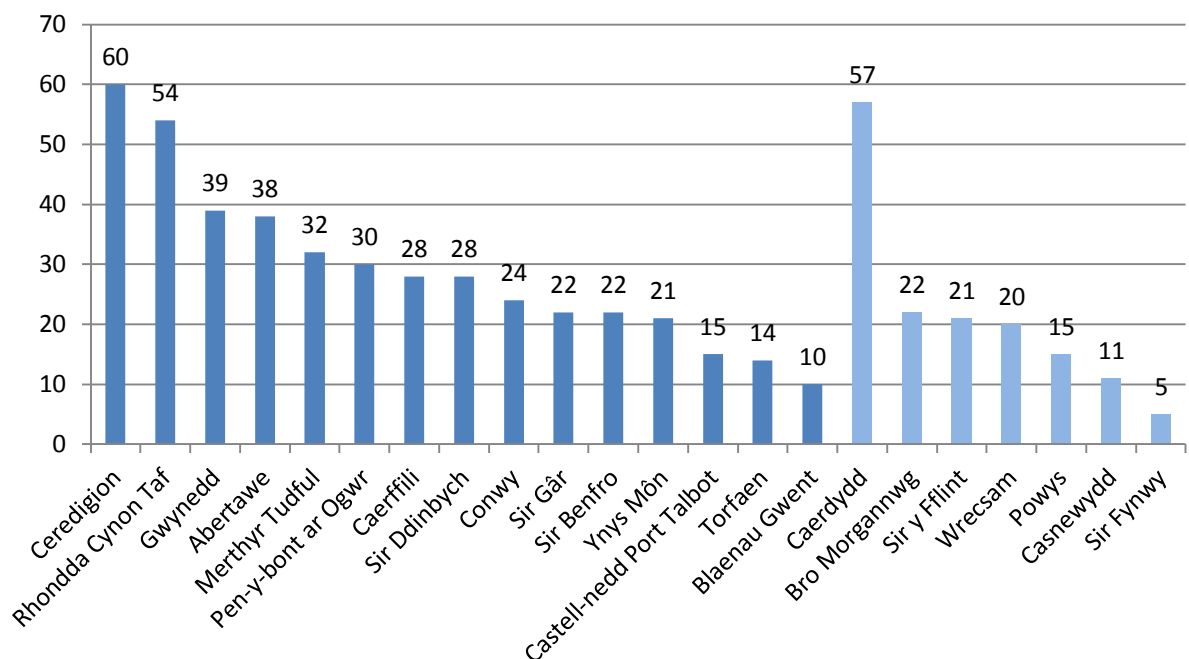
- 4.17 Nid oedd y mwyafrif o'r buddiolwyr yn deall, siarad, darllen nac yn ysgrifennu Cymraeg. Roedd tri deg tri y cant yn gallu ei deall, a gallai ychydig yn llai na hynny ei siarad (26 y cant), ei darllen (24 y cant) neu ei hysgrifennu (22 y cant). Yng nghyfrifiad 2011, roedd 19 y cant o boblogaeth Cymru yn siarad Cymraeg (nid oes unrhyw ddata cyhoeddus ar ysgrifennu a darllen).

Lleoliad

- 4.18 Darparodd buddiolwyr yr hyfforddiant gyfeiriadau (cyfeiriadau cartref, yn y rhan fwyaf o achosion) ym mhob ardal awdurdod lleol yng Nghymru, gan gynnwys y rhai nad ydynt yn yr Ardal Gydgyfeirio (wedi'u dangos mewn glas golau). Rhondda Cynon Taf a Cheredigion a ddarparodd y nifer fwyaf o gyfranogwyr, fel oedd yn wir yn y gwerthusiad canol tymor. Roedd y ddau awdurdod lleol hyn yn cyfrif am oddeutu un o bob pump (19 y cant) o fuddiolwyr y rhaglen.

³⁶ Mae dogfen y Sefydliad Astudiaethau Cyllid (2014), *The public sector workforce: past, present and future: IFS Briefing note BN145* yn amcangyfrif bod 16 y cant o weithlu'r sector cyhoeddus yn y DU dan 30 oed yn 2012-13

Ffigur 4.1 Nifer y buddiolwyr mewn ardaloedd awdurdodau lleol yng Nghymru³⁷



Ffynhonnell: Cronfa ddata'r rhaglen

4.19 Mae Tabl 4.3 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), ac mae nifer y buddiolwyr yn is na'r nifer ddisgwyliedig mewn ychydig o awdurdodau lleol, er enghraifft Caerfyrddin. Roedd y rhan fwyaf o'r ardaloedd awdurdodau lleol â chyfrannau is na'r disgwyl y tu allan i'r Ardal Gydygyfeirio yng Nghymru.

Tabl 4.3 Buddiolwyr mewn ardaloedd awdurdodau lleol

Awdurdod Lleol	Nifer y buddiolwyr	Canran cyfanswm y buddiolwyr	Canran cyfanswm gweithlu'r sector cyhoeddus ³⁸	Gwahaniaeth o ran pwyntiau canran
<i>Ardaloedd awdurdodau lleol yr Ardal Gydygyfeirio</i>				
Ceredigion	60	10 y cant	3 y cant	7 y cant
Rhondda Cynon Taf	54	9 y cant	8 y cant	1 y cant
Gwynedd	39	7 y cant	4 y cant	3 y cant

³⁷ Amlygir ardaloedd nad ydynt yn yr Ardal Gydygyfeirio mewn glas golau

³⁸ O Arolwg Blynnyddol 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	Canran cyfanswm y buddiolwyr	Canran cyfanswm gweithlu'r sector cyhoeddus ³⁸	Gwahaniaeth o ran pwyntiau canran
Abertawe	38	6 y cant	8 y cant	-2 y cant
Merthyr Tudful	32	5 y cant	2 y cant	3 y cant
Pen-y-bont ar Ogwr	30	5 y cant	4 y cant	1 y cant
Caerffili	28	5 y cant	5 y cant	0 y cant
Sir Ddinbych	28	5 y cant	4 y cant	1 y cant
Conwy	24	4 y cant	4 y cant	0 y cant
Sir Gaerfyrddin	22	4 y cant	7 y cant	-3 y cant
Sir Benfro	22	4 y cant	3 y cant	1 y cant
Ynys Môn	21	4 y cant	2 y cant	2 y cant
Castell-nedd Port Talbot	15	3 y cant	4 y cant	-1 y cant
Torfaen	14	2 y cant	4 y cant	-2 y cant
Blaenau Gwent	10	2 y cant	2 y cant	0 y cant
<i>Ardaloedd awdurdodau lleol y tu hwnt i'r Ardal Gyddyfeirio</i>				
Caerdydd	57	10 y cant	13 y cant	-3 y cant
Bro Morgannwg	22	4 y cant	3 y cant	1 y cant
Sir y Fflint	21	4 y cant	4 y cant	0 y cant
Wrecsam	20	3 y cant	4 y cant	-1 y cant
Powys	15	3 y cant	4 y cant	-1 y cant
Casnewydd	11	2 y cant	5 y cant	-3 y cant
Sir Fynwy	5	1 y cant	3 y cant	-2 y cant
Cyfanswm	588	100 y cant	y cant	

Ffynhonnell: Cronfa ddata'r rhaglen

Lefelau cymwysterau presennol

- 4.20 Roedd gan ychydig dros hanner (56 y cant) o'r buddiolwyr gymhwyster ar lefelau 4-6 y Fframwaith Cymwysterau Cenedlaethol (FfCC), ac roedd gan ychydig dros chwarter (27 y cant) gymhwyster lefel 7 neu 8 y FfCC. Ychydig iawn o fuddiolwyr a oedd â chymwysterau lefel 3 (8 y cant), lefel 2 (5 y cant), neu islaw lefel 2 (2 y cant). Mae hyn hefyd yn awgrymu bod yr hyfforddiant o fudd i staff cymwysedig trwy uwchsgilio.
- 4.21 Tabl 4.4 yn dangos bod y rhai â chymwysterau Lefel 2 neu'n is yn dueddol o fynychu ychydig yn llai o gyrsiau.

Tabl 4.4 Nifer gyfartalog y cyrsiau a gwblhawyd

Lefel cymhwyster uchaf cyn yr ymyrraeth	Nifer gyfartalog y cyrsiau
Islaw Lefel 2 y FfCC	2.9
FfCC 2	2.0
FfCC 3	3.3
FfCC 4-6	3.2
FfCC 7-8	3.2

Ffynhonnell: Cronfa ddata'r rhaglen

Rôl swyddi

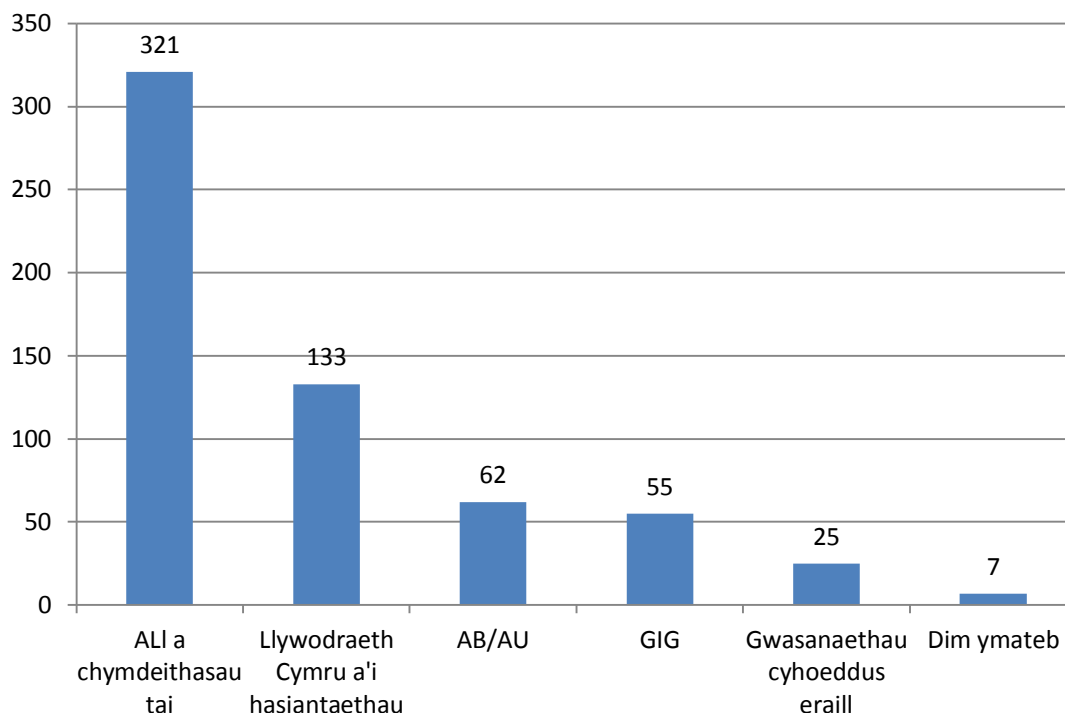
- 4.22 Cyflogwyr hanner (50 y cant) y buddiolwyr mewn rôl â swyddogaeth gaffael arbenigol³⁹. Roedd lefel awdurdod yr arbenigwyr hyn yn amrywio o gynorthwyr i reolwyr a phenaethiaid caffael. Fodd bynnag, nid oedd yn bosibl dadansoddi unrhyw wahaniaethau rhwng rolau oherwydd nid oedd modd defnyddio teitlau swyddi i bennu'r rôl. Yn y gwerthusiad canol tymor, roedd 43 y cant o'r buddiolwyr yn gweithio mewn rôl gaffael arbenigol.
- 4.23 Roedd gan y rhai nad oeddent yn cael eu cyflogi'n benodol ym maes caffael ystod amrywiol o rolau – gan gynnwys syrfewyr meintiau, rheolwyr prosiectau, peirianwyr, rheolwyr cyllid/cyfrifwyr a staff adnoddau dynol – y gellid ei ddisgwyl, o ystyried yr ystod eang o staff y sector cyhoeddus sydd â chyfrifoldebau comisiynu a chaffael ar gyfer y gwasanaethau y maent yn eu rheoli. Roedd y rhain yn cyfrif am tua 41 y cant o'r buddiolwyr. Ni wnaeth 57 o'r buddiolwyr (18 y cant o'r cyfanswm) ddatgan rôl eu swydd.

Nodweddion cyflogwyr

- 4.24 Roedd buddiolwyr yn cael eu cyflogi'n bennaf gan awdurdodau lleol a chymdeithasau tai (53 y cant), a Llywodraeth Cymru neu asiantaethau'r Llywodraeth (22 y cant). Hyd yn hyn, mae gweithwyr o 82 o sefydliadau wedi mynychu hyfforddiant, gweithdai neu gyfarfodydd a ariannwyd dan Gainc 2. Cyflogwyd nifer sylweddol gan brifysgolion a cholegau addysg bellach (10 y cant), y GIG (9 y cant) a gwasanaethau cyhoeddus eraill, fel yr heddlu neu wasanaethau tân (4 y cant). Amlinellir hyn yn Ffigur 4.2 isod.

³⁹ Nodwyd bod gan fuddiolwyr swyddogaeth gaffael arbenigol os oedd teitl eu swydd yn cynnwys unrhyw un o'r geiriau canlynol: caffael, prynwr, contract, pwrcaswr, comisiynu

Ffigur 4.2 Buddiolwyr fesul rhan o'r sector cyhoeddus



Ffynhonnell: Cronfa ddata'r rhaglen

- 4.25 Nododd cyfweleion a oedd yn gysylltiedig â rheoli'r rhaglen a chyflwyno Cainc 2 fod cysylltu â chyflogwyr y GIG i gynnig hyfforddiant yn heriol. Mae ffigurau o 2012 yn ategu hyn, ac roedd cyflogaeth yn y GIG yn cyfrif am tua 26 y cant o weithlu'r sector cyhoeddus ar y pryd.⁴⁰ Fodd bynnag, mae'r GIG wedi canoli llawer o'i swyddogaethau caffael mewn un corff cenedlaethol – Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru – a all esbonio tangynrychiolaeth y rhan hon o'r sector cyhoeddus, yn rhannol. Crybwyllwyd hefyd y dyfarnwyd grant penodol i'r GIG gynnal hyfforddiant wedi'i deilwra, yn gynnar yn y rhaglen. Ni fu unrhyw un ar gael i roi sylwadau ar y grant hwn yn y gwerthusiad.
- 4.26 Anfonwyd gweithwyr ar yr hyfforddiant 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. Merthyr Tudful (34), Ceredigion (28), Sir Ddinbych (26) a Wrecsam (25) a anfonodd y niferoedd mwyaf. Y tri awdurdod lleol a anfonodd y niferoedd lleiaf oedd Bro Morgannwg (saith), Sir y Fflint (chwech) a Thorfaen (tri).

⁴⁰ <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/pse/public-sector-employment/regional-analysis-of-public-sector-employment--2012/sty-wales.html>. [Accessed 27 May 2015].

Barn buddiolwyr am yr hyfforddiant

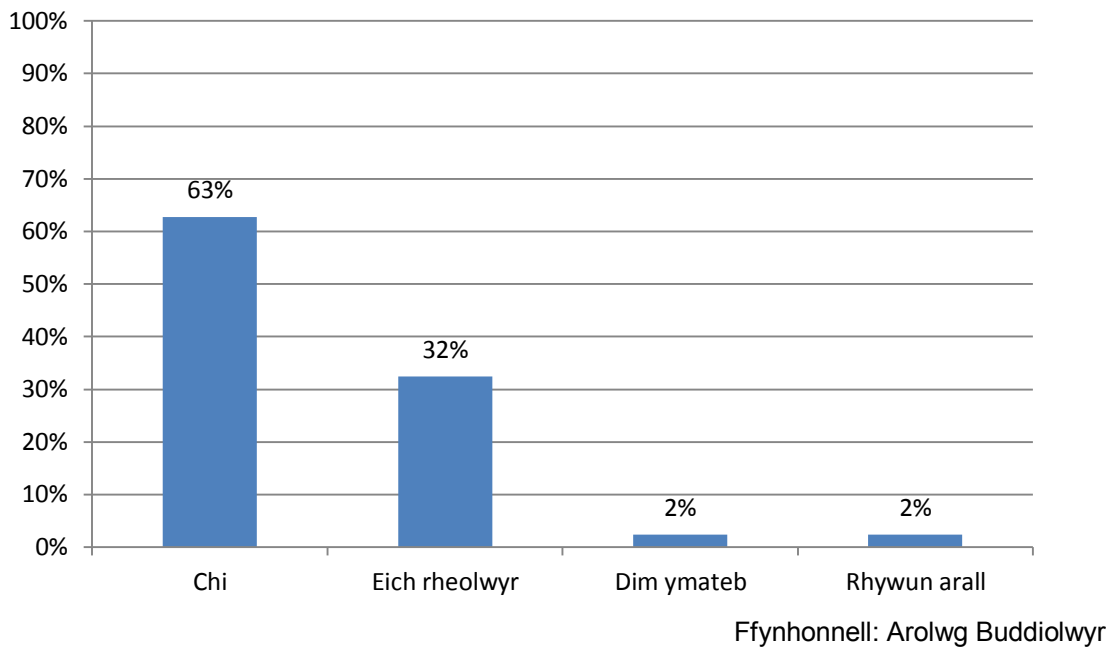
Pam y penderfynodd y buddiolwyr ddilyn yr hyfforddiant

- 4.27 Ar gyfer ychydig dros dri phumed (63 y cant) o'r cyrsiau, y buddiolwyr a benderfynodd drostynt eu hunain i ddilyn y cwrs; mynychwyd bron i draean (32 y cant) o'r cyrsiau gan bobl a aeth yn dilyn argymhelliad gan eu rheolwr llinell, ac aeth 2 y cant ohonynt ar sail argymhelliad rhywun arall (ffigur 4.3). Mae'r cyfrannau hyn yn debyg i'r rhai yn y gwerthusiad canol tymor.⁴¹
- 4.28 Pan benderfynodd buddiolwyr ddilyn cwrs drostynt eu hunain (sy'n wir ar gyfer buddiolwyr 185 o gyrsiau), ar gyfer bron i ddau draean o'r cyrsiau hyn (120 neu 65 y cant o'r cyrsiau), ysgogwyd y penderfyniad oherwydd eu bod eisiau llenwi bwlch sgiliau.
- 4.29 Mae'r canfyddiadau hyn yn dangos bod mwy o fuddiolwyr wedi mynychu'r hyfforddiant yn ystod ail hanner y rhaglen oherwydd bod ganddynt fwlch sgiliau o gymharu â hanner cyntaf y rhaglen.⁴² Mae hyn yn awgrymu bod yr hyfforddiant wedi ei dargedu'n well at fylchau sgiliau tybiedig y gweithlu yn ystod ail hanner y rhaglen. Gallai hyn adlewyrchu'r cysylltiadau a wnaed rhwng y fframwaith cymhwysedd ac asesiadau ffitrwydd, a'r rhaglen hyfforddiant a ddatblygwyd trwy Gainc 2.

⁴¹ Yn y gwerthusiad canol tymor, penderfynodd ychydig o dan dri phumed (58 y cant) o'r buddiolwyr i fynychu'r cwrs drostynt eu hunain; aeth bron i draean (29 y cant) yn dilyn argymhelliad gan eu rheolwr llinell, ac aeth 4 y cant yn dilyn argymhelliad gan rywun arall.

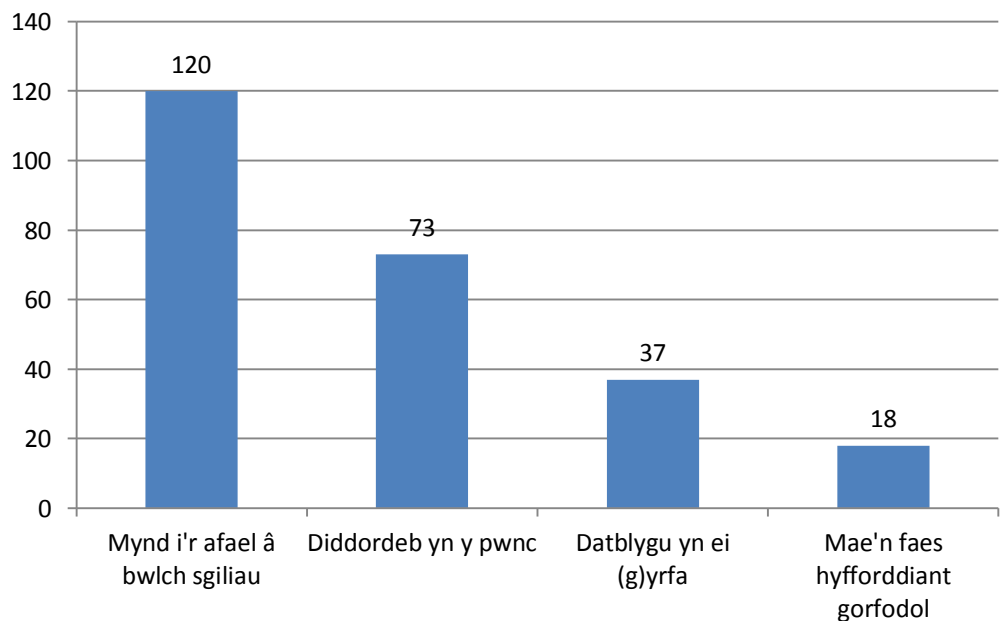
⁴² Dim ond 41 y cant o ymatebwyr yr arolwg canol tymor a fynychodd er mwyn llenwi bwlch sgiliau.

Ffigur 4.3 Pwy wnaeth y penderfyniad i'r buddiolwr fynychu'r cwrs?⁴³



n = 293

Ffigur 4.4 Pam y penderfynodd y buddiolwr ddilyn y cwrs



Ffynhonnell: Arolwg Buddiolwyr

n = 185

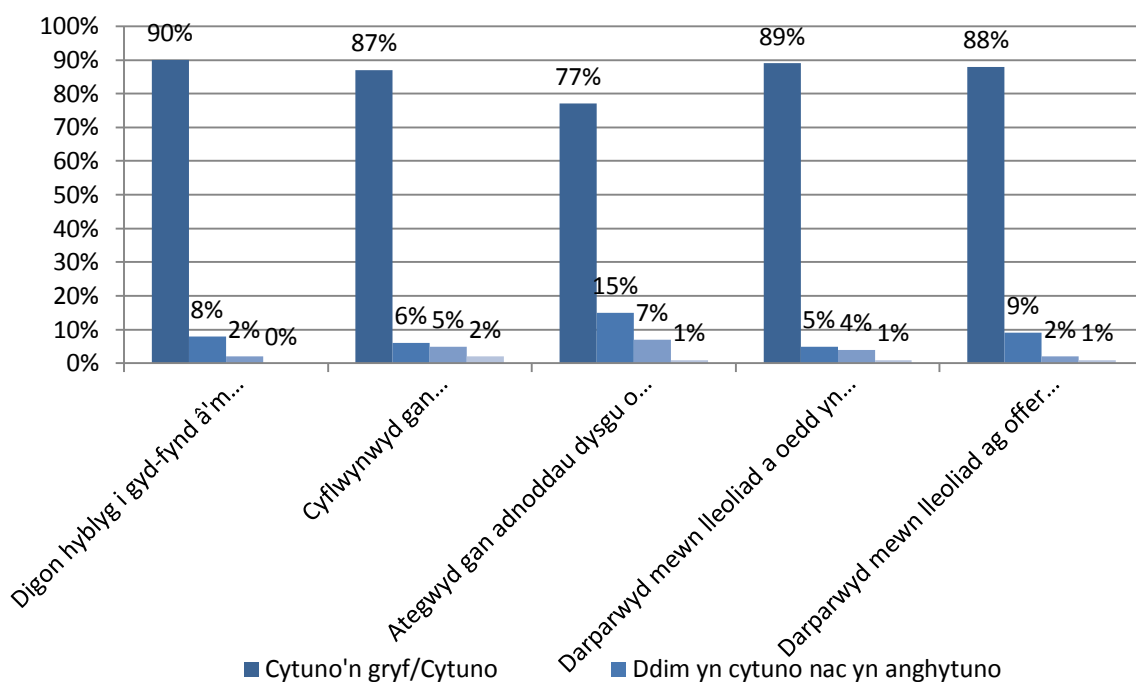
Cyflwyno'r hyfforddiant

⁴³ Mae pob un o'r graffiau yn y bennod hon yn cyflwyno data i ddau ffigur arwyddocaol. Oherwydd talgrynnu, efallai na fydd rhai o'r labeli data ar graffiau yn adio i 100 y cant.

4.30 Yn gyffredinol, roedd buddiolwyr yn gadarnhaol ynghylch y modd y cyflwynwyd yr hyfforddiant, ac roedd yr holl fesurau a brofwyd yn yr arolwg yn dangos lefelau cytundeb neu gytundeb cryf o dros 75 y cant, a'r rhan fwyaf ohonynt dros 85 y cant (gweler Ffigur 4.5). Yn benodol:

- dywedwyd bod y modd cyflwyno yn hyblyg iawn, gan alluogi pobl i drefnu'r hyfforddiant o gwmpas eu hymrwymadau gwaith presennol. Roedd ymatebwyr yr arolwg yn cytuno â hyn ar gyfer naw o bob deg o'r cyrsiau a gyflwynwyd
- credwyd bod cyfrannau yr un mor uchel o gyrsiau wedi eu cyflwyno gan diwtoriaid neu hyfforddwyr o ansawdd uchel (87 y cant o'r cyrsiau), eu bod wedi eu cyflwyno mewn lleoliad cyfleus (89 y cant), ac ag offer o ansawdd uchel (88 y cant)
- o gymharu â'r mesurau eraill, credwyd bod cyfran llai o'r cyrsiau (77 y cant) wedi eu hategu gan adnoddau dysgu o ansawdd uchel
- cafodd y cyrsiau a arolygwyd yn ail hanner y rhaglen sgôr uwch yn erbyn y rhan fwyaf o'r mesurau na'r rhai yn hanner cyntaf y rhaglen⁴⁴.

Ffigur 4.5 Safbwyntiau buddiolwyr ar gyflwyno'r hyfforddiant



n=293

Ffynhonnell: Arolwg Buddiolwyr

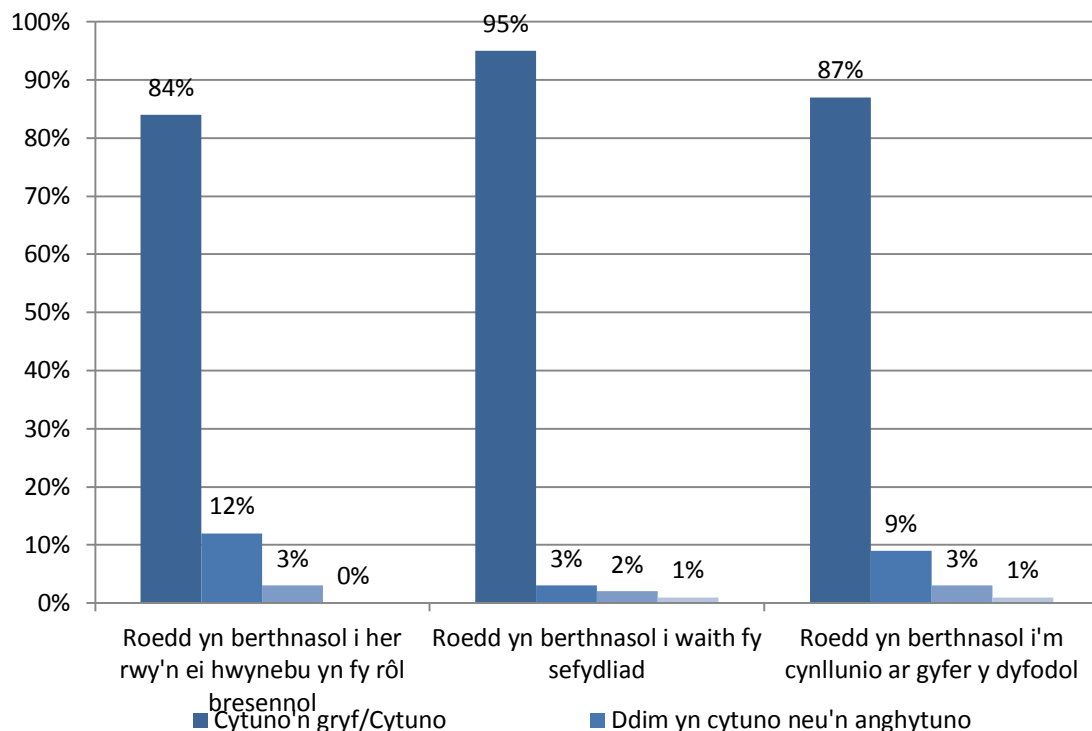
⁴⁴ Roedd y canfyddiadau o'r gwerthusiad canol tymor fel a ganlyn: roedd 78 y cant o'r farn bod y cyrsiau'n ddigon hyblyg i gyd-fynd ag ymrwymadau proffesiynol; roedd 86 y cant o'r farn y cafodd yr hyfforddiant ei gyflwyno gan diwtoriaid a hyfforddwyr o ansawdd uchel; roedd 75 y cant o'r farn y cafodd ei ategu gan adnoddau dysgu o ansawdd uchel; roedd 73 y cant o'r farn y cafodd ei ddarparu mewn lleoliad a oedd yn gyfleus i'w gyrraedd; ac roedd 78 y cant o'r farn y cafodd ei ddarparu mewn lleoliad â digon o offer o ansawdd uchel.

- 4.31 Canfu gwerthusiad ôl-hyfforddiant HGT ei hun bod y rhan fwyaf o'r buddiolwyr yn crybwyll y cyflawni amcanion y cwrs. Dywedodd bron i ddau draean (64 y cant) o'r rhai a arolygwyd y cyflawnwyd amcanion y cwrs yn llawn, a chrybwyllodd bron i draean (30 y cant) y bu bron iddynt gael eu cyflawni. Crybwyllodd cyfran debyg o fuddiolwyr eu bod yn hollol fodlon â chynllun y cwrs (60 y cant).
- 4.32 Roedd data'r gwerthusiad ôl-hyfforddiant hefyd yn awgrymu bod buddiolwyr yn gyffredinol fodlon â sgiliau a gwybodaeth yr hwysluswyr. Crybwyllodd dros bedwar pumed (82 y cant) o'r buddiolwyr eu bod yn holl fodlon yn hyn o beth. Dim ond 4 y cant o'r buddiolwyr a grybwyllodd eu bod yn gymharol fodlon, ychydig yn fodlon neu'n anfodlon â sgiliau a gwybodaeth eu hwylusydd.
- 4.33 Roedd y sgorau isaf yn amlwg yn ymwneud â boddhad â lleoliad yr hyfforddiant. Crybwyllodd cyfran gymharol fach o'r ymatebion (55 y cant) eu bod yn hollol fodlon â chyfleusterau'r safle/lleoliad.

Perthnasedd yr hyfforddiant

- 4.34 Yn gyffredinol, roedd buddiolwyr yn teimlo bod y cyrsiau y gwnaethant eu mynychu yn berthnasol iddynt, a chrybwyllwyd bod dros bedwar rhan o bump o'r cyrsiau yn berthnasol i'w rôl bresennol (84 y cant), eu cynlluniau ar gyfer y dyfodol (87 y cant) a/neu waith y sefydliad (96 y cant). Nifer fach iawn o ymatebion (llai na 4 y cant) a oedd yn anghytuno â'r datganiadau hyn (ffigur 4.6). Ar draws y tri chwestiwn, roedd sgorau uwch yn amlwg yn ymatebion yr arolwg ar gyfer ail hanner y rhaglen na'r hanner cyntaf.

Ffigur 4.6 Safbwyntiau'r buddiolwyr ar berthnasedd yr hyfforddiant



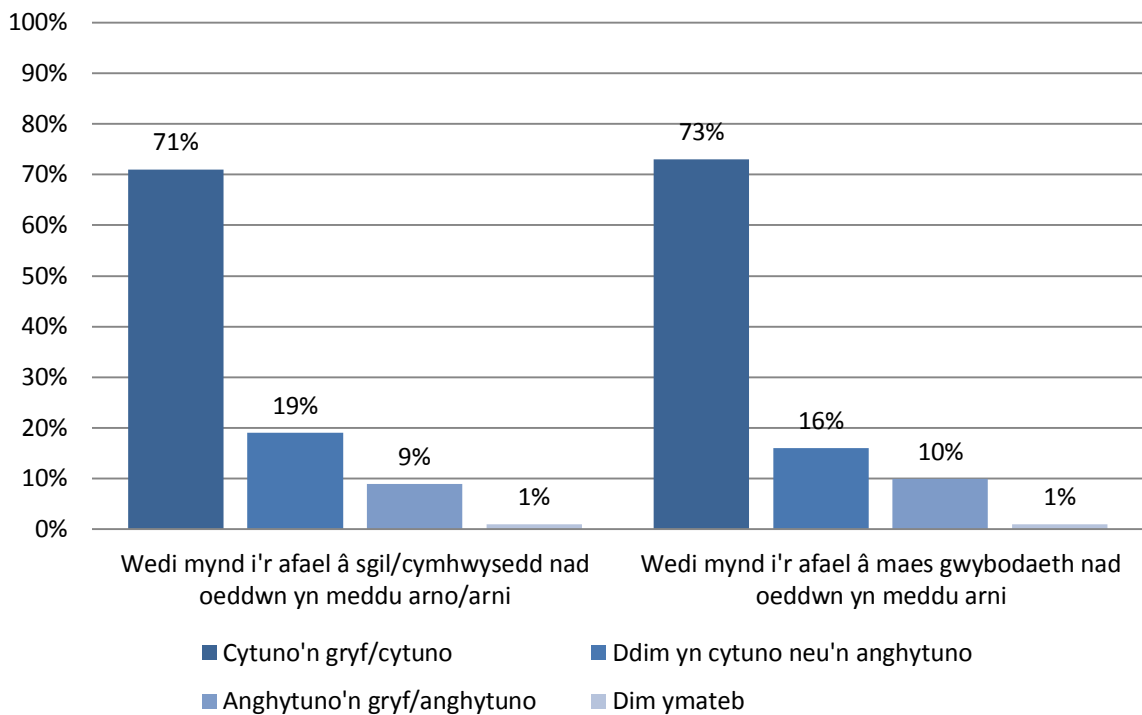
Ffynhonnell: Arolwg Buddiolwyr

n=293

- 4.35 Roedd ymatebion yn ymwneud â ph'un a oedd yr hyfforddiant yn mynd i'r afael â sgil, cymhwysedd neu wybodaeth benodol yn llai amlwg. Mae ffigur 4.7 yn dangos y credwyd bod ychydig yn llai na thri chwarter y cyrsiau wedi mynd i'r afael â sgil neu gymhwysedd (71 y cant) neu faes gwybodaeth (73 y cant) nad oedd ymatebwyr yr arolwg yn meddu arno/arni. Roedd tuag un o bob deg o'r ymatebwyr yn anghytuno bod y cwrs wedi llenwi'r bylchau hyn. O gymharu â chanlyniadau arolwg cyfranogwyr yr hyfforddiant yn ystod hanner cyntaf y rhaglen, mae'r canlyniadau hyn yn dangos bod yr hyfforddiant wedi ei dargedu'n well at rolau swyddi unigolion. Gallai hyn adlewyrchu cyflwyno'r fframwaith cymhwysedd ac effaith y gwiriadau ffitrwydd.⁴⁵

⁴⁵ Roedd canfyddiadau'r gwerthusiad canol tymor fel a ganlyn: roedd 58 y cant o'r ymatebwyr o'r farn bod yr hyfforddiant wedi mynd i'r afael â sgil/cymhwysedd nad oeddent yn meddu arno/arni, ac roedd 67 y cant o'r farn bod yr hyfforddiant wedi mynd i'r afael â maes gwybodaeth nad oeddent yn meddu arno.

Ffigur 4.7 Safbwyntiau'r buddiolwyr ar y meysydd angen yr aeth yr hyfforddiant i'r afael â nhw

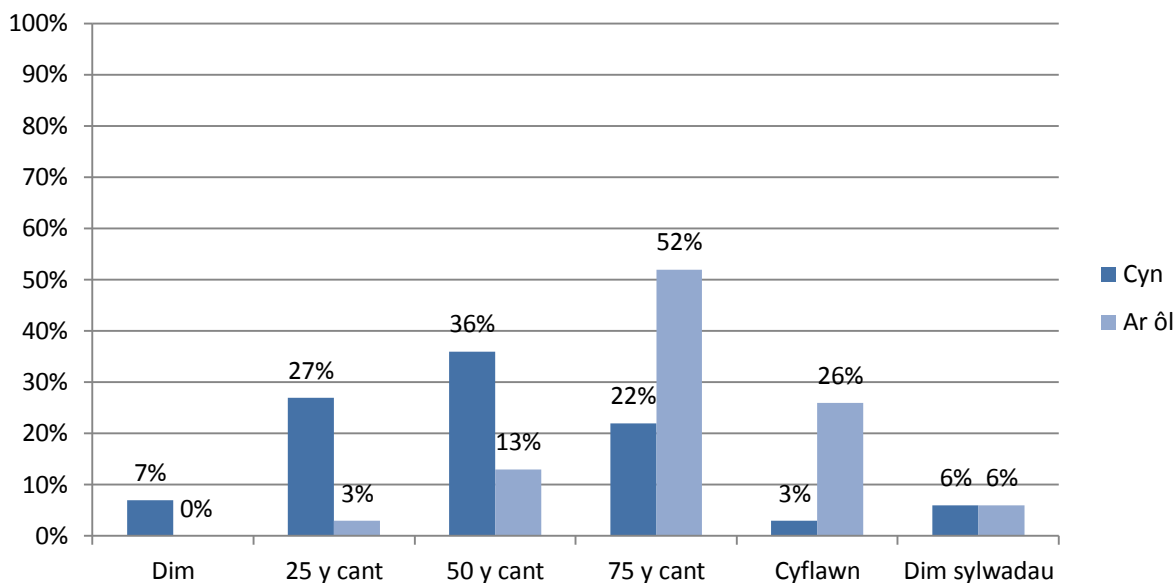


Ffynhonnell: Arolwg Buddiolwyr

n=293

- 4.36 Mae Ffigur 4.8 yn amlinellu canfyddiadau o ffurflen gwerthuso ôl-hyfforddiant HGT ei hun. Mae'n dangos gwelliant cyffredinol yn lefel ymwybyddiaeth buddiolwyr cyn ac ar ôl eu cyrsiau hyfforddiant. Er enghraifft, cynyddodd cyfran y buddiolwyr a oedd yn adrodd lefel ymwybyddiaeth o 75 y cant, o leiaf, ar unrhyw bwnc penodol, o 25 y cant o'r buddiolwyr i 78 y cant ohonynt.

Ffigur 4.8 Lefelau ymwybyddiaeth buddiolwyr cyn ac ar ôl yr hyfforddiant⁴⁶



Ffynhonnell: Gwerthusiadau cyrsiau mewnol HGT

n =293

4.37 Fodd bynnag, awgrymodd rhai cyfweleion nad oedd rhywfaint o'r hyfforddiant a gyflwynwyd yn ystod ail hanner y rhaglen yn ddigon addas ar gyfer anghenion gweithwyr yn y sector cyhoeddus. Roedd ychydig ohonynt yn teimlo bod rhywfaint o'r hyfforddiant yn rhy generig (er enghraifft, nid oedd yn canolbwyntio digon ar farchnadoedd neu gategoriâu penodol a oedd yn berthnasol i'r gweithlu presennol). Amlygodd rhai ohonynt fod yr hyfforddiant yn canolbwyntio gormod ar bolisi a rheoliadau, yn gyffredinol, yn hytrach nag ar y sgiliau a'r ddealltwriaeth fasnachol y crybwyllodd sawl pennaeth caffael eu bod yn fwch sgiliau yng ngweithlu caffael y sector cyhoeddus.

Awgrymiadau ar gyfer sut i wella'r hyfforddiant

4.38 Rhoddwyd adborth ar sut i wella'r hyfforddiant ar gyfer tua phum deg o'r cyrsiau (tuag un o bob chwech o'r ymatebion a gafwyd). Roedd tair prif thema – o raddfa debyg yn yr ymatebion agored – ar gyfer gwella yn amlwg yn yr ymatebion hyn, sef:

- roedd yr arddull gyflwyno yn rhy oddefol
- roedd y cwrs wedi ei dargedu'n wael ar gyfer rhai o'r gynulleidfa
- materion yn ymwneud ag arddull neu wybodaeth darparwr yr hyfforddiant.

⁴⁶ Cymerwyd y data hwn o ffurflen gwerthuso ôl-hyfforddiant HGT. Roedd yr arolwg yn gofyn i fuddiolwyr nodi lefel eu hymwybyddiaeth yn ymwneud â phwnc yr hyfforddiant cyn ac ar ôl y cwrs.

- 4.39 Canfuwyd y themâu hyn ar draws 25 o'r cyrsiau, felly nid oedd modd canfod clystyrau, yn gyffredinol.
- 4.40 Y thema bwysig gyntaf oedd nad oedd arddull y dysgu yn ddigon bywiog neu atyniadol. Roedd gordddefnyddio sleidiau cyflwyno, diffyg enghreifftiau ymarferol, arddangosiadau byw neu gyfleoedd i drafod a rhannu profiadau mewn grwpiau yn sylwadau cyffredin. Roedd cynnwys y cyrsiau a arweiniodd at bedwar o'r ymatebion hyn yn ymwneud â thechnoleg gwybodaeth (TG) neu brosesau (er enghraifft, SQuID).
- 4.41 Amlygodd yr ail thema nad oedd lefel a chynnwys y cwrs hyfforddiant a gyflwynwyd yn berthnasol oherwydd bod lefel y cwrs naill ai'n rhy uchel ar gyfer y buddiolwr neu, yn fwy cyffredin, yn rhy isel. Lle'r oedd yn rhy isel, roedd y sylwadau nodweddiadol yn cynnwys:
- “Wrth fynd i fwy o ddyfnder, roedd y cynnwys yn eithaf arwynebol ac roeddwn yn teimlo fy mod i'n gwybod am y rhan fwyaf o'r pynciau a drafodwyd cyn i mi fynd ar y cwrs. Roedd angen iddo fynd i fwy o fanylder am y dulliau gwahanol sydd ar gael a'r buddion cymunedol a allai gael eu cynnwys mewn contractau, a pha ddulliau sy'n addas ar gyfer gwahanol fathau o gontractau...” [Creu Buddion Cymunedol trwy Gaffael]
- “Gallai'r cwrs ganolbwyntio mwy ar gyllid mewn lleoliad caffael. I mi, roedd y cwrs yn teimlo fel rhagarweiniad byr i egwyddorion cyfrifyddiaeth, ond roeddwn yn gobeithio cael arweiniad ar sut i werthuso gwybodaeth ariannol yn effeithiol mewn sefyllfa dendro gystadleuol, a'r heriau a sut i'w goresgyn wrth orfod gwerthuso gwybodaeth ariannol, er enghraifft.” [Cyllid ar gyfer Swyddogion Caffael]
- 4.42 Pan roedd y cwrs yn rhy fanwl neu pan gafodd ei gyflwyno'n rhy gynnar yn ystod eu gyrfa, roedd y sylwadau nodweddiadol yn cynnwys:
- “Roedd yr hyfforddiant yn dda iawn, ond roedd ar lefel rhy uchel i mi. Roedd angen cwrs i ddechreuwr arna' i, ond roedd y cwrs wedi'i anelu at weithwyr pwrcasu proffesiynol, ac roedd rhagdybiaeth bod gennych lefel benodol o wybodaeth yn barod.” [Hyfforddiant gwerthwchigymru]
- “Roedd wedi'i anelu at bobl sydd â gwybodaeth dda am SQuID, yn hytrach na'r rhai nad ydynt yn gyfarwydd iawn ag ef (sef y rhan fwyaf

o'r bobl yno) – aeth yr hyfforddwr i'r afael â hyn i ryw raddau.”
[Hyfforddiant SQulD]

“Roedd yr hyfforddiant a gyflwynwyd yn siomedig iawn. Cafodd ei gyflwyno ar lefel llawer rhy uchel ar gyfer y mwyafrif o'r gynulleidfa, ac nid oedd digon o waith ymarferol. Cafodd ei gyflwyno fel astudiaeth academiaidd, bron iawn.” [Rheoli Contractau]

- 4.43 Trydedd thema a amlygwyd oedd y cafodd ansawdd cyflwyno'r hyfforddiant effaith niweidiol ar rai o'r cyrsiau, gan gynnwys (mewn nifer gymharol fach o sylwadau), nad oedd gan yr hyfforddwr wybodaeth ddigon manwl, gan gynnwys gwybodaeth am y Gymraeg.

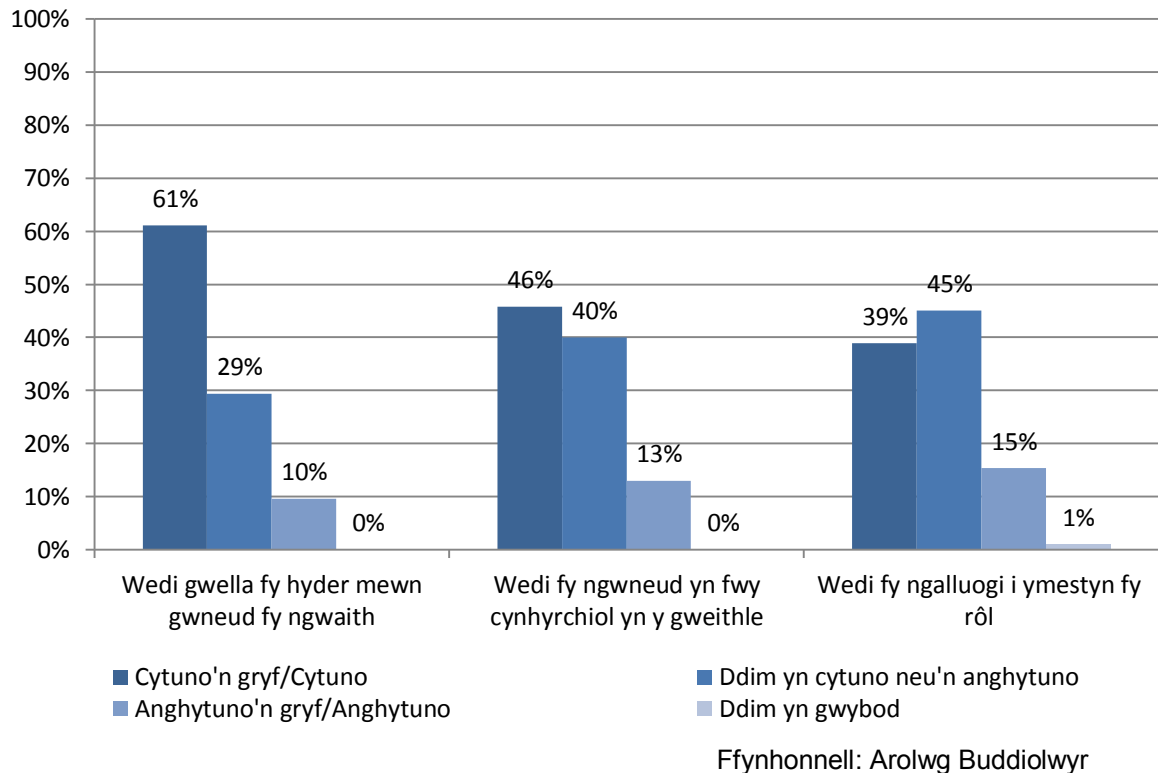
Canlyniadau i ddysgwyr, hyfforddeion a sefydliadau cyfrannog

Effaith hyfforddiant ar wybodaeth, hyder a chynhyrchiant

- 4.44 Mae ffigur 4.9 yn dangos bod y maes effaith mwyaf ar hyder buddiolwyr yn eu swyddi. Crybwyllwyd hyn gan ychydig dros dri o bob pump o'r buddiolwyr (61 y cant). Roedd cyfrannau llai o ymatebwyr yr arolwg o'r farn bod eu cynhyrchiant (46 y cant) wedi gwella, a bod y cwrs wedi eu galluogi i ymestyn eu rôl (39 y cant).
- 4.45 Mae'r dadansoddiad hefyd yn awgrymu bod p'un a ymatebwyr yn gweithio mewn rôl gaffael arbenigol neu beidio yn cael rhyw effaith ar eu hymateb i'r cwestiynau hyn:
- roedd 43 y cant o'r staff caffael arbenigol yn cytuno bod yr hyfforddiant wedi eu helpu i ymestyn eu rôl, o gymharu â 36 y cant o'r staff caffael nad ydynt yn arbenigol
 - roedd 50 y cant o'r staff caffael arbenigol yn cytuno bod yr hyfforddiant wedi eu helpu i fod yn fwy cynhyrchiol yn y gweithle, o gymharu â 43 y cant o'r staff caffael nad ydynt yn arbenigol.
- 4.46 Mae ymatebion i'r cwestiynau ynghylch hyder a chynhyrchiant tua 10 pwynt canran yn uwch na'r ymatebion cyfwerth yn yr arolwg canol tymor.⁴⁷

⁴⁷ Roedd y canrannau yn yr arolwg canol tymor fel a ganlyn: roedd 53 y cant o'r farn bod yr hyfforddiant wedi gwella eu hyder i wneud eu gwaith, ac roedd 38 y cant o'r farn ei fod wedi eu gwneud yn fwy cynhyrchiol yn y gweithle.

Ffigur 4.9 Effaith yr hyfforddiant ar wybodaeth, hyder a chynhyrchiant buddiolwyr



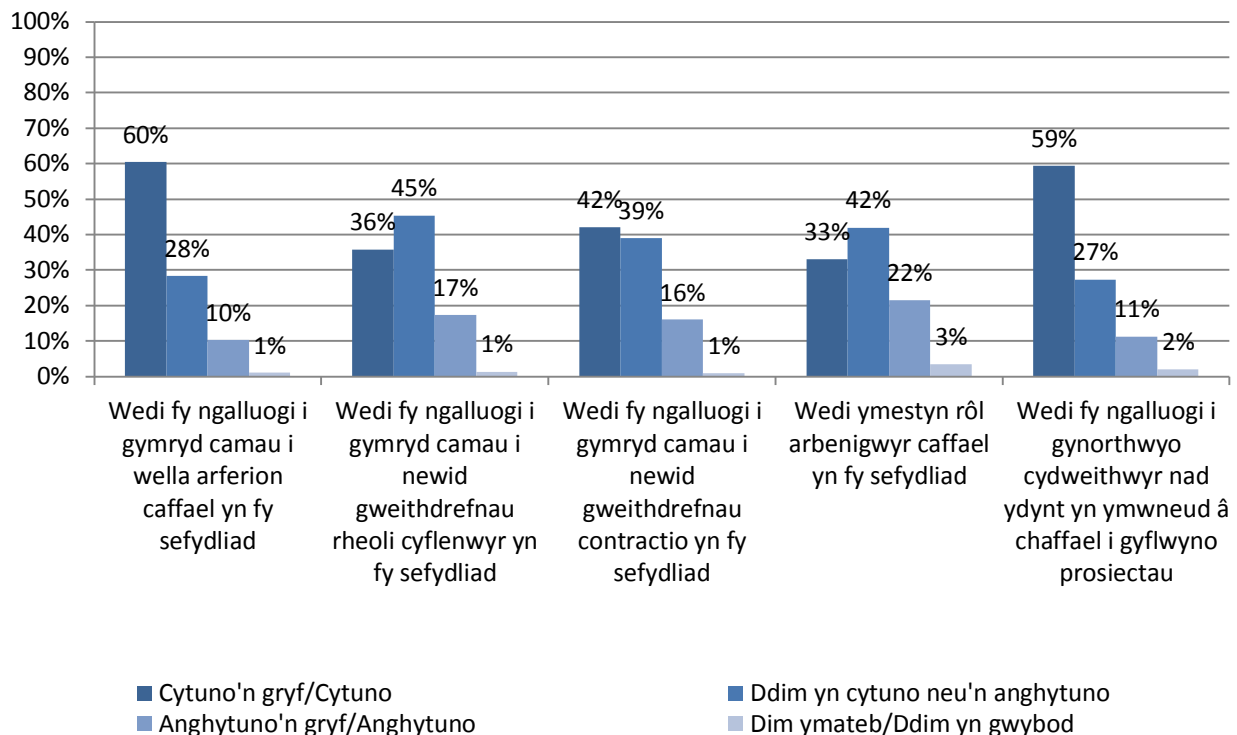
n=293

- 4.47 Gofynnwyd i ymatebwyr yr arolwg ddisgrifio beth fu eu prif feysydd dysgu hefyd. Y cyrsiau mwyaf cyffredin y cafwyd sylwadau cadarnhaol amdanynt oedd: Paratoi ar gyfer Cyfarwydddebau Newydd yr UE; Creu Buddion Cymunedol trwy Gaffael; a hyfforddiant SQulD.
- 4.48 Ar gyfer Paratoi ar gyfer Cyfarwydddebau Newydd yr UE, y brif thema sy'n amlwg yn y sylwadau gan fuddiolwyr oedd bod yr hyfforddiant wedi diweddarau eu gwybodaeth yn ymwneud â rheoliadau a sut maent yn effeithio ar eu rôl. Roedd hyn yn arbennig o bwysig i fuddiolwr a oedd wedi gweithio y tu allan i'r sector cyhoeddus am ychydig o flynyddoedd.
- 4.49 O ran Creu Buddion Cymunedol trwy Gaffael, roedd yn ymatebion yn fwy amrywiol ac yn cynnwys buddiolwyr a grybwyllodd fod y cwrs wedi codi eu hymwybyddiaeth o bwysigrwydd gweithredu'r polisi hwn, trwodd i ddysgu mwy ymarferol fel sut i gymhwyso rhai o'r egwyddorion.
- 4.50 Ar gyfer hyfforddiant SQulD, awgrymodd yr ymatebwyr eu bod wedi cael trosolwg o'r offeryn, a throsglwyddo ei ddefnydd â llaw i'r rhaglen ar-lein.

Effaith yr hyfforddiant ar weithredoedd buddiolwyr yn y gweithle

- 4.51 Gofynnodd yr arolwg i'r buddiolwyr roi adborth ar effaith bob cwrs yr oeddent wedi ei fynychu ar: arferion caffael yn eu sefydliadau, gweithdrefnau rheoli, gweithdrefnau contractio, p'un a oedd rôl estynedig ar gyfer arbenigwyr caffael, a chymorth i gydweithwyr nad ydynt yn ymwneud â chaffael.
- 4.52 Mae ffigur 4.10 yn dangos:
- mai'r effeithiau mwyaf sylweddol yn ymwneud â'r cyrsiau yr ymgwymerwyd â nhw oedd camau gweithredu i wella arferion caffael yn eu sefydliad, a darparu cymorth gwell i'w cydweithwyr nad ydynt yn ymwneud â chaffael
 - ar gyfer effeithiau eraill, roedd cyfrannau cymharol isel o fuddiolwyr a grybwyllodd fod y cyrsiau wedi effeithio ar eu gweithredoedd yn y gweithle, gan gynnwys:
 - crybwyllodd tua dau o bob pump (42 y cant) o ymatebwyr yr arolwg fod y cwrs hyfforddiant wedi eu galluogi i gymryd camau i newid gweithdrefnau contractio yn eu sefydliadau
 - crybwyllodd ychydig dros draean (36 y cant) o ymatebwyr yr arolwg fod y cwrs hyfforddiant wedi eu galluogi i gymryd camau i newid gweithdrefnau rheoli cyflenwyr yn eu sefydliadau
 - crybwyllodd traean (33 y cant) o ymatebwyr yr arolwg fod y cwrs hyfforddiant wedi ymestyn rôl staff caffael arbenigol yn eu sefydliad.
- 4.53 Mae'r canfyddiadau hyn yn gyson â'r rhai yn y gwerthusiad canol tymor. Mae hyn yn awgrymu, er bod y rhaglen hyfforddiant wedi cael mwy o effaith ar agweddau a sgiliau buddiolwyr, ni fu cynnydd cyfatebol yn effaith yr hyfforddiant. Gallai hyn adlewyrchu'r ffaith bod buddiolwyr yn wynebu rhwystrau wrth gyflawni rhywfaint o'r dysgu a wnaed ar y cyrsiau hyfforddiant wrth iddynt ddychwelyd i'w swydd feunyddiol.

Ffigur 4.10 Effaith yr hyfforddiant ar weithredoedd buddiolwyr yn y gweithle



Ffynhonnell: Arolwg Buddiolwyr

n=293

4.54 Gofynnwyd hefyd i ymatebwyr yr arolwg ddisgrifio beth oedd effaith yr hyfforddiant ar eu gweithredoedd yn y gweithle, yn eu barn nhw. Cafwyd ymatebion perthnasol ar gyfer dros pum deg o gyrsiau. Yn fwyaf cyffredin, roedd y sylwadau hyn yn ymwneud â'r cyrsiau Creu Buddion Cymunedol trwy Gaffael; Paratoi ar gyfer Cyfarwyddbau Newydd yr UE; a hyfforddiant SQULD.

4.55 Roedd pum prif thema yn amlwg yn yr ymatebion hyn (a restrir yn nhrefn ddisgynnol eu hamlygrwydd):

- gwneud newidiadau i weithdrefnau tendro
- gwneud newidiadau i weithdrefnau mewnol eraill
- cynyddu'r defnyddio o offer caffael, neu defnyddio offer caffael (yn enwedig offer e-gaffael) yn fwy effeithiol
- lledaenu dysgu i gydweithwyr; a
- newid dulliau rheoli contractwyr.

4.56 Yn fwyaf cyffredin, crybwyllodd cyfranogwyr ar ôl mynychu cwrs, eu bod wedi gwneud newidiadau i arferion tendro yn eu sefydliad. Mae hyn yn cynnwys defnyddio'r cymal buddion cymunedol ym mhob ymarfer tendro; defnyddio

SQuID fel y dull diofyn; a darparu cymorth gwell i gydweithwyr nad ydynt yn gweithio mewn caffael a all fod yn llunio manyleb. Crybwyllodd un cyfranogwr, o ganlyniad i'r cwrs hyfforddiant, ei fod:

“Yn gallu herio prosesau caffael gwael/anghywir yn well a chynnig cyngor ar y prosesau cywir sy'n ofynnol. Rwyf eisoes wedi cynnig cyngor ac wedi cyfrannu at gynghori ar un achos proffil uchel ers cwblhau'r hyfforddiant.” [Rhagarweiniad i Gaffael]

- 4.57 Hefyd, ar ôl dyfarnu tendrau, nododd sawl cyfranogwr fod yr hyfforddiant wedi cyfrannu at newid y dull rheoli contractau. Roedd y sylwadau nodweddiadol yma yn cynnwys:

“Monitro ychwanegol ar gyfer contractwyr rwy'n eu defnyddio trwy ein cytundeb fframwaith newydd, a rhoi arweiniad iddynt ar y buddion cymunedol y gallant eu cynnig yn ystod y contractau.” [Cwrs Uwch ar Greu Buddion Cymunedol trwy Gaffael]

“Rydym yn ceisio gwneud mwy o ddefnydd o reoli contractau'n electronig.” [Rheoli Contractau]

“Dealltwriaeth well o arfer da mewn rheoli contractau sy'n cynorthwyo fy rolau archwilio mewnol a chaffael.” [Rheoli Contractau]

- 4.58 Thema amlwg arall yn ymatebion yr arolwg oedd bod buddiolwyr wedi gwneud newidiadau i'w gweithdrefnau mewnol ar ôl yr hyfforddiant. Mae hyn yn cynnwys cydymffurfio'n well â rheoliadau, cydweddu gweithdrefnau mewnol i adlewyrchu polisiau Llywodraeth Cymru, a darparu hyfforddiant i gydweithwyr. Er enghraifft, dywedodd un cyfranogwr:

“[Gwnaed] newidiadau i brosesau caffael yn unol â Chyfarwyddbau newydd. [Rydym] hefyd yn darparu hyfforddiant mewnol ar reoli contractau er mwyn sicrhau bod defnyddwyr yn gwbl ymwybodol o'r trywydd archwilio y mae angen ei gadw os hoffent wahardd unrhyw gyflwenwyr ar sail perfformiad gwael yn y gorffennol.”

- 4.59 Mae ymatebion yr arolwg hefyd yn amlygu bod hyfforddiant wedi arwain at ddefnyddio offer e-gaffael. Mae hyn yn cynnwys adnoddau ar-lein sydd ar gael trwy Gwerth Cymru a gwerthwchigymru. Er enghraifft, dywedodd un cyfranogwr:

“Bellach, rydym yn defnyddio gwerthwchigymru ar gyfer y rhan fwyaf o'n prynu. Ysgogodd y cwrs i mi ymgynefino â'r wefan a'r canllawiau defnyddwyr, felly rwy'n gwybod llawer mwy nag yr oeddwn am fframweithiau a Dyfynbrisiau Cyflym, ac rwyf wedi helpu aelodau staff uwch i ddod o hyd i gyflenwyr contractau fframwaith a defnyddio Dyfynbrisiau Cyflym.”

Pwyntiau cryno

4.60 Mae'r bennod hon wedi canfod bod:

- Cainc 2 wedi gwario £971,000 ar gyflwyno cymysgedd o gyrsiau hyfforddiant, gweithdai a chyfarfodydd i weithwyr y sector cyhoeddus
- y gellir rhannu'r modd y cafodd y gainc hon ei chyflwyno yn ddau, wedi eu gwahanu gan newid i'r contractwr tua hanner ffordd trwy'r rhaglen. Hefyd, cyflwynodd Gwerth Cymru hyfforddiant trwy gydol y rhaglen, ac roedd yr hyfforddiant yn canolbwyntio ar gyd-destun polisi penodol Cymru
- mae gwybodaeth reoli'r rhaglen yn dangos, ar hyd y rhaglen, fod 4,688 o bresenoldebau mewn hyfforddiant, gweithdai neu gyfarfodydd. Roedd teirgwaith yn fwy o bresenoldebau yn ystod ail hanner y rhaglen na'r hanner cyntaf
- roedd y rhaglen hyfforddiant a gyflwynwyd yn cwmpasu ystod o bynciau, er bod dadansoddiad o wybodaeth reoli'r rhaglen ac adborth a gasglwyd ar draws yr ymchwil yn awgrymu bod y pynciau'n canolbwyntio ar weithgarwch cyn-tendro a thendro yn hytrach na gweithgarwch ôl-tendro. Un o'r prif fylchau yr amlygodd uwch swyddogion caffael arweiniol yn sgiliau eu staff oedd sgiliau masnachol mewn rheoli contractau, na aethpwyd i'r afael â nhw i'r un graddau. Crybwyllodd rhanddeiliaid allweddol eu bod yn teimlo bod rhywfaint o'r hyfforddiant yn rhy generig neu'n canolbwyntio gormod ar bolisi neu reoliadau yn hytrach na'r sgiliau a'r ddealltwriaeth fasnachol a grybwyllwyd gan sawl pennaeth caffael fel y bwlch sgiliau allweddol yng ngweithlu caffael y sector cyhoeddus
- lle mae data demograffig ar gyfer y rhai a oedd yn bresennol yn yr hyfforddiant ar gael, mae'n amlwg bod y rhaglen wedi cyrraedd grŵp cynrychioliadol o ran oedran, rhyw ac ethnigrwydd. Daeth buddiolwyr o bob awdurdod lleol yng Nghymru. Mae gan rai awdurdodau lleol niferoedd uwch na'r disgwyl o fuddiolwyr (Ceredigion), a rhai ohonynt niferoedd is (Sir Gaerfyrddin, er enghraifft). Credir bod tua hanner y cyfranogwyr mewn rôl gaffael arbenigol
- cynorthwywyd cyflogwyr o bob rhan o'r sector cyhoeddus gan yr hyfforddiant, ond roedd cyflogwyr y GIG wedi eu tangynrychioli yn y rhan hon o'r rhaglen.

4.61 Canfu arolwg o'r rhai a oedd yn bresennol yn yr hyfforddiant:

- ar gyfer dros dri o bob pump o'r cyrsiau (63 y cant), penderfynodd ymatebwyr yr arolwg fynychu'r cwrs eu hunain. Lle'r oedd hyn yn wir, y prif gymhellant oedd llenwi bwlch sgiliau (ar gyfer bron i ddau draean – 65 y cant – o'r cyrsiau). Yn yr adroddiad canol tymor, roedd hyn yn is (dyfynnodd 41 y cant o ymatebwyr yr arolwg y rheswm hwn). Gallai hyn adlewyrchu dealltwriaeth well o anghenion o ganlyniad i'r fframwaith cymhwysedd ac asesiadau ffitrwydd
- yn gyffredinol, roedd yr hyfforddiant wedi ei dargedu'n dda a chrybwyllodd ymatebwyr yr arolwg ei fod yn berthnasol i'w heriau presennol (84 y cant o'r ymatebion), gwaith ehangach eu sefydliad (95 y cant) a'u cynlluniau ar gyfer y dyfodol (87 y cant). Roedd ymatebion cadarnhaol is i b'un a oedd yr hyfforddiant yn llenwi bwlch o ran sgiliau, cymhwysedd neu wybodaeth
- yn gyffredinol, roedd cyfranogwyr yn gadarnhaol ynghylch y modd y cyflwynwyd yr hyfforddiant, ac roedd canfyddiadau'r arolwg yn dangos bod yr hyfforddiant wedi ei gyflwyno'n hyblyg, yn gyffredinol. Roedd arolwg y rhaglen HGT ei hun yn ategu'r canfyddiadau hyn, i raddau helaeth
- gwnaed nifer o awgrymiadau ar sut i wella'r modd y cyflwynwyd hyfforddiant yng Nghainc 2. Roedd y themâu a ddaeth i'r amlwg yn cynnwys bod yr arddull gyflwyno yn rhy oddefol, nad oedd yr hyfforddiant wedi ei dargedu'n dda ar gyfer rhai o'r cyfranogwyr (ar lefel is na'r angen, yn gyffredinol) a bod rhai problemau ag arddull neu wybodaeth yr hyfforddwyr (gan gynnwys gwybodaeth am agweddau penodol ar gaffael)
- roedd cyfranogwyr ar y cyrsiau yn ystod ail hanner y rhaglen yn fwy cadarnhaol ynghylch manteision yr hyfforddiant na'r rhai a arolygwyd yn ystod hanner cyntaf y rhaglen, yn gyffredinol

4.62 O ran effaith yr hyfforddiant, canfuwyd:

- bod yr effaith fwyaf a grybwyllwyd ar hyder ymatebwyr yr arolwg yn eu swyddi, gyda thros dri o bob pump (61 y cant) yn crybwyll y fantais hon; crybwyllodd llai o'r ymatebwyr fod yr hyfforddiant wedi eu gwneud yn fwy cynhyrchiol (46 y cant) neu wedi eu galluogi i ymestyn eu rôl yn y gwaith (39 y cant)
- crybwyllodd tua dau o bob pump (42 y cant) o'r ymatebwyr fod y cwrs hyfforddiant wedi eu galluogi i gymryd camau i newid gweithdrefnau

contractio, crybwyllodd ychydig dros draean (36 y cant) ohonynt ei fod wedi eu galluogi i newid gweithdrefnau rheoli cyflenwyr, a chrybwyllodd tua thraean (33 y cant) ohonynt fod y cwrs hyfforddiant wedi ymestyn rôl staff caffael arbenigol yn eu sefydliadau. Mae'r canfyddiadau hyn yn gyson â rhai'r gwerthusiad canol tymor

- roedd rhai cyfranogwyr yn gallu darparu enghreifftiau da o gymhwyso'r wybodaeth a sgiliau yr oeddent wedi eu hennill ar y cyrsiau hyfforddiant roeddent wedi eu mynychu.

5. Cainc 3: Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant

- 5.1 Mae'r bennod hon yn amlinellu canfyddiadau mewn perthynas â Chainc 3, sef y Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant (TPEP). 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 lleoliadau yr ymgwymerwyd â nhw, a'r cymorth maent wedi ei gael i ymgymryd â'r gweithgareddau hyn; a dadansoddiad o effaith y rhaglen hon ar hyfforddeion a'r sector cyhoeddus yng Nghymru. Fe'i seilir ar gyfweiliadau â'r hyfforddeion, rheolwyr llinell a mentoriaid, uwch swyddogion caffael arweiniol a dadansoddiad o wybodaeth reoli'r rhaglen.

Cynllun TPEP

- 5.2 Bu TPEP yn un o fuddsoddiadau mawr y rhaglen HGT, a neilltuwyd £2.83 miliwn ar ei gyfer, ar gyfer cyflogai'r hyfforddeion a chost yr hyfforddiant yn bennaf. Mae rheoli a gweinyddu'r rhaglen wedi cymryd cyfran sylweddol o'r £1.1 miliwn a wariwyd ar reoli'r prosiect ar draws HGT hefyd (ond o ystyried rolau amrywiol y rhan fwyaf o staff rheoli HGT, nid yw'n bosibl dosrannu hyn yn fanwl gywir).
- 5.3 Roedd TPEP yn rhaglen weithgarwch newydd sbon pan y'i cyflwynwyd yn 2011. Ei nod oedd datblygu sgiliau newydd ddyfodiaid i'r proffesiwn caffael trwy rhaglen o hyfforddiant ffurfiol tuag at gymwysterau a lleoliadau mewn sefydliadau yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Hysbysebwyd lleoedd ar y rhaglen yn agored yn 2011 ac yna, trwy broses ddethol yn cynnwys cyfweiliadau a diwrnod asesu, detholwyd carfan o hyfforddeion. Cyflogwyd y hyfforddeion hyn yn swyddogol ar gontractau Llywodraeth Cymru am gyfnod penodedig trwy gydol y rhaglen. Cafodd ail garfan ei recriwtio yn 2012 trwy hysbysebu'r rhaglen i rai a oedd eisoes yn gweithio yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Ariannwyd dau garfan llai o hyfforddeion yn 2013.
- 5.4 Hysbysebodd Gwerth Cymru y rhaglen i sefydliadau'r sector cyhoeddus yng Nghymru a gofynnwyd iddynt gyflwyno cynigion i'r rhaglen i roi lleoliadau i'r hyfforddeion a oedd yn para blwyddyn. Roedd yn rhaid i'r cynigion gynnwys manylion am brosiect y byddai hyfforddeion yn gyfrifol amdano, er budd y sefydliad. Hefyd, gofynnwyd i'r sefydliadau lletyol wneud y canlynol:
- cynorthwyo neu hwyluso prosiect caffael ar y cyd yn cynnwys dau neu ragor o sefydliadau gwasanaeth cyhoeddus yn gwireddu manteision mesuradwy

- eu bod wedi eu lleoli yn yr Ardal Gydgyfeirio, neu fod â manteision yn gysylltiedig â'r Ardal Gydgyfeirio
- llunio prosiect â nodau sy'n cefnogi egwyddorion datganiad Polisi Caffael Cymru
- cyflwyno prosiect caffael ar y cyd sy'n bodloni polisïau allweddol Llywodraeth Cymru ar ddefnyddio SQuID, offer cyfnewidcymru a pholisi buddion cymunedol
- darparu cyfres o amcanion ar gyfer yr hyfforddai ar ddechrau'r lleoliad, 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 lleoliad; a
- llofnodi Memorandwm Cyd-ddealltwriaeth yn ymrwymo i ddatblygu'r unigolyn wrth iddo gyfranogi yn y prosiect.

5.5 Roedd angen i'r mynegiad o ddiddordeb a gyflwynwyd gan sefydliadau gynnwys:

- crynodeb o'r prosiect a sut mae'n fanteisiol i'r Ardal Gydgyfeirio (dyma pam y mae sefydliadau y tu allan i'r Ardal Gydgyfeirio wedi gallu cynnig lleoliadau)
- 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.

5.6 Gwnaed penderfyniadau o ran pa brosiectau a ddylai gynnig lle i hyfforddai gan Fwrdd y Rhaglen HGT, a ystyriodd:

- 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 lleoliad.

- 5.7 Ar ôl dechrau ar leoliad, mae rheolwyr llinell yr hyfforddai yn gyfrifol am sicrhau ansawdd y lleoliad. Maent yn pennu amcanion ar gyfer yr hyfforddai a chytunir ar y rhain gyda rheolwr y rhaglen.
- 5.8 Cynorthwywyd hyfforddeion gan y Rheolwr Datblygiad Proffesiynol yn Gwerth Cymru, a oedd â'r rôl o ddarparu cymorth i bob hyfforddai trwy gyfarfodydd chwarterol er mwyn asesu cynnydd a mynd i'r afael ag unrhyw broblemau â lleoliadau (yn ogystal â bod ar gael i ymdrin ag ymholiadau yn y cyfamser). Roedd yn adolygu amcanion yr hyfforddeion ar gyfer pob lleoliad 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.
- 5.9 Cafodd mentoriaid personol eu dyrannu i hyfforddeion hefyd, a oedd yn uwch weithwyr caffael proffesiynol ac o sefydliad gwahanol i'r un lle'r oedd yr hyfforddai ar lleoliad, fel arfer. Dylai mentoriaid a hyfforddeion gyfarfod bob chwarter er mwyn sgwrsio a thrafod cynnydd.
- 5.10 Mae rheolwr Cainc 3 wedi cadw cofnod o'r math o weithgarwch y mae pob hyfforddai wedi ymgymryd ag ef wrth ar eu lleoliadau. Mae pedwar categori gweithgarwch (e-gaffael, cymorth polisi, cadwyn gyflenwi a thendro neu reoli contractau) ac roedd y rhaglen yn ceisio sicrhau bod hyfforddeion yn ymgymryd â chymysgedd o fathau gwahanol o brosiectau ar draws eu lleoliadau. Hefyd, roedd y rheolwr yn cadw cofnod o ba ran o'r sector cyhoeddus y cafodd hyfforddeion eu lleoli, gyda'r bwriad o sicrhau eu bod yn cael profiad eang. Nid oes unrhyw arwydd gan gyfweleion fod dyraniad rhanbarthol neu sectoraidd o hyfforddeion ym mhob blwyddyn, ond ystyriwyd cynigion ar sail eu rhinweddau.

Rhesymau dros wneud cais

Adborth hyfforddeion

- 5.11 Cafodd 28 o hyfforddeion eu recriwtio i Gaint 3 rhaglen HGT mewn pedair carfan, sef y gyntaf yn haf 2011 (12 o hyfforddeion), yr ail yn haf 2012 (11 o hyfforddeion), y drydedd ym Mehefin 2013 (4 hyfforddai) ac ymunodd yr hyfforddai olaf â'r rhaglen ym mis Gorffennaf 2013.
- 5.12 Prif reswm yr hyfforddeion dros wneud cais oedd sicrhau rôl yn Llywodraeth Cymru. Anaml iawn y crybwyllwyd gyrfa mewn caffael fel y prif gymhelliant. Mewn sawl achos, crybwyllodd yr hyfforddeion nad oedd ganddynt syniad cadarn o'r hyn y byddai'r rhaglen yn ei gynnwys nes yn ddiweddarach yn y broses ymgeisio. Yn gyffredinol, nid oedd gan hyfforddeion lawer o wybodaeth am gaffael wrth wneud cais. Er bod gan un neu ddau o'r rhai y

cyfwelwyd â nhw brofiad gwaith blaenorol yn y maes, roedd y rhan fwyaf ohonynt wedi gadael addysg yn ddiweddar ac yn chwilio am 'raglen raddedigion' a fyddai'n arwain at yrfa.

- 5.13 Roedd atyniadau eraill yn cynnwys cyfle i ennill ystod o gymwysterau. Hefyd, ar gyfer un neu ddau o gyfweleion a oedd eisoes yn gweithio yn y maes mewn rolau is, ystyriwyd bod y rhaglen yn llwybr i swyddi caffael uwch, mwy strategol ac o werth uwch.

Adborth rheolwyr llinell

- 5.14 Roedd rheolwyr llinell hyfforddeion a'r uwch swyddogion caffael arweiniol y cyfwelwyd â nhw yn gefnogol iawn o nodau TPEP. Yn gyffredinol, roedd hyn yn eu cymell i gyfranogi yn y cynllun.

“Roeddem yn credu ei bod yn rhaglen dda a bod ganddi lawer i'w gynnig i'r sector cyhoeddus... [Roeddem am] rhoi ychydig bach yn ôl a chynnig cymorth i Gwerth Cymru”

- 5.15 Un o'r prif heriau parhaus y gwnaethant ei hamlygu oedd prinder cyffredinol y gweithwyr caffael proffesiynol a'r newydd ddyfodiaid a oedd yn awyddus i symud ymlaen. Un o'r sylwadau nodweddiadol oedd:

“Un o'n problemau mawr yw recriwtio a chadw... Os wyf yn ceisio cael arbenigwr caffael proffesiynol, neu ymarferydd rhesymol o ddatblygedig, rwyf yn cael trafferth.”

- 5.16 Yn gyffredin, roedd y cyfweleion hyn yn crybwyll eu bod yn croesawu'r rhaglen fel modd o ddarparu adnodd ychwanegol gwerthfawr i gyflawni gwaith gwerth ychwanegol na fyddai'n bosibl fel arall:

“Bu'r buddsoddiad yn galonogol iawn o ran ein helpu i gyflawni prosiect”) neu roedd dyfodiad yr hyfforddai'n rhyddhau staff uwch i “gyflawni tasgau mwy heriol a roddwyd o'r neilltu ers tro”.

- 5.17 Yn gyffredinol, roedd sylwadau rheolwyr llinell ar y rhesymau dros wneud cais yn gyson â'r rhai a grybwyllwyd yn y gwerthusiad canol tymor.

Cyflwyno'r hyfforddiant

Data ar yr hyfforddiant a gyflwynwyd

- 5.18 Cwblhaodd yr hyfforddeion set o gymwysterau ffurfiol wrth iddynt symud drwy'r rhaglen. Mae O yn dangos bod yr hyfforddeion wedi ennill cyfanswm o 116 o gymwysterau trwy gydol y rhaglen, sef pedwar cymhwyster fesul hyfforddai, ar gyfartaledd. Ni lwyddodd yr un o'r hyfforddeion i gwblhau'r holl gymwysterau a

oedd ar gael tra'r oeddent yn rhan o TPEP; cwblhaodd pum hyfforddai un cymhwyster yn unig tra'r oeddent ar y rhaglen. Fodd bynnag, os gadawodd hyfforddeion yn gynnar i ymuno â'r byd gwaith yn y sector cyhoeddus yng Nghymru, parhaodd y rhaglen i'w cynorthwyo i gwblhau eu hyfforddiant proffesiynol.

- 5.19 Mae 0 hefyd yn dangos y bu lleihad yn nifer yr hyfforddeion a gwblhaodd gymwysterau CIPS. Amlygwyd dau reswm am y lleihad hwn yn y cyfraddau cwblhau. Yn gyntaf, gadawodd sawl hyfforddai TPEP ynghynt na'r disgwyl er mwyn mynd ar drywydd cyfleoedd cyflogaeth eraill (mewn caffael, yn bennaf); fel y cyfryw, ni wnaethant gwblhau eu hyfforddiant CIPS oddi mewn i'r rhaglen. Yn ail, roedd rhai o hyfforddeion carfan 1 yn meddu ar gymhwyster CIPS wrth ymuno â'r rhaglen, felly nid oedd angen iddynt ymgymryd â'r cwrs hwn.
- 5.20 Hefyd, rhoddwyd cyfle i hyfforddeion fynychu ysgol haf dan arweiniad Prifysgol Bangor. Rhoddodd hyn gyfle i astudio ystod o bynciau academiaidd perthnasol yn ogystal â rhwydweithio â darpar gyflogwyr ac ymchwilwyr yn y maes hwn.

Tabl 5.1 Cymwysterau a gyflawnwyd gan hyfforddeion

Cymhwyster	Nifer yr hyfforddeion a enillodd gymhwyster tra eu bod yn rhan o'r rhaglen⁴⁸
CIPS lefel 4	20
CIPS lefel 5	9
CIPS lefel 6	5
CMI lefel 3	12
ILM lefel 3	27
Prince 2 Sylfaen	23
Prince 2 Ymarferydd	20
Cyfanswm	116

⁴⁸ Parhaodd hyfforddeion a adawodd yn gynnar i ymuno â'r byd gwaith yn y sector cyhoeddus yng Nghymru i gael eu cynorthwyo i gwblhau eu hyfforddiant CIPS. Crybwyllodd tîm y rhaglen eu bod yn disgwyl i'r rhan fwyaf o raddedigion TPEP sy'n gweithio yn y sector cyhoeddus yng Nghymru gael eu cynorthwyo i gwblhau'r cymwysterau hyn.

Canlyniadau byrdymor cyrsiau hyfforddiant a sylwadau ar y modd y cawsant eu cyflwyno

- 5.21 Roedd sylwadau'r hyfforddeion ar yr hyfforddiant a gyflwynwyd fel rhan o TPEP yn weddol gyson â chanfyddiadau'r adolygiad canol tymor. Mae cymwysterau proffesiynol CIPS wrth wraidd y rhaglen hyfforddiant. Crybwyllodd hyfforddeion fod hyfforddiant CIPS yn heriol, a bod cydbwysu'r astudio ag agweddau eraill ar eu lleoliadau yn mynnu cymorth gan eu rheolwyr llinell. Fodd bynnag, ystyriwyd ei bod yn werth y buddsoddiad o ran amser, yn gyffredinol.
- 5.22 Darparodd CIPS gefndir damcaniaethol i weithgarwch y lleoliad (*"Roeddwn yn gallu dod ag elfen o arbenigedd technegol yn ôl i'r ystafell ddosbarth i'r rôl"*). Nododd ychydig o hyfforddeion nad oedd cynnwys CIPS ar gyfer y sector cyhoeddus yn benodol. Fodd bynnag, tybiwyd bod hyn yn gryfder, gan roi hyfforddiant iddynt ar bob agwedd ar gaffael, gan gynnwys y rhai y mae'n bosibl na fyddant yn eu defnyddio'n rheolaidd mewn rolau yn y sector cyhoeddus. Ategwyd y sylwadau hyn gan yr uwch swyddogion caffael arweiniol y cyfwelwyd â nhw, y nododd ychydig ohonynt mai un o'r prif heriau o ran sgiliau sy'n wynebu'r sector cyhoeddus yng Nghymru yw'r diffyg profiad neu sgiliau o'r tu allan i faes caffael traddodiadol y sector cyhoeddus.
- 5.23 Mynegodd sawl hyfforddai a rheolwr llinell fod yr hyfforddiant CIPS wedi dod yn rhy gynnar yn natblygiad yr hyfforddeion i gael yr effaith fwyaf, ar y cychwyn, o leiaf. Fodd bynnag, fel y dangosir isod, defnyddiwyd y rhan fwyaf o'r wybodaeth a gafwyd yn ddiweddarach yn y rhaglen neu yn eu rolau yn y gwaith:
- "Roedd gwneud y theori heb y profiad ymarferol yn wastraff braidd i ddechrau. Ond roedd sylfaen iddi wrth i'r lleoliadau ddatblygu."
- "Yn fuan iawn, mae CIPS yn dod yn gymhwyster hanfodol sydd ei angen i symud ymlaen fel gweithiwr caffael proffesiynol."
- 5.24 Roedd yr hyfforddeion yn gallu manteisio ar hyfforddiant Prince 2 a gweithio tuag at gymwysterau y Sefydliad Arweinyddiaeth a Rheolaeth (ILM) a'r Sefydliad Rheolaeth Siartredig (CMI) hefyd. Fel y dangosir yn 0, enillodd y rhan fwyaf o'r hyfforddeion gymhwyster ILM lefel 3 (96 y cant), cymhwyster sylfaen Prince 2 (82 y cant) a chymhwyster ymarferydd (71 y cant). Cafwyd sylwadau gweddol cyson yn arolygon a chyfweliadau'r hyfforddeion am bob un o'r prif gymwysterau.

- 5.25 Yn gyffredinol, roedd hyfforddeion o'r farn bod eu hyfforddiant Prince 2 yn ddefnyddiol yn y tymor hwy yn hytrach nag ar unwaith. Hefyd, roeddent o'r farn ei fod yn gymhwyster a fyddai'n ategu eu gwaith a'u dilyniant yn y sector cyhoeddus ac ym maes caffael.

“[Mae'n] braf ei gael ar y CV”

“Rwyf wedi defnyddio methodoleg rheoli prosiect PRINCE2 ar brosiect caffael diweddar”

- 5.26 Yn gyffredinol, teimlwyd bod hyfforddiant ILM a CMI wedi ei gyflwyno'n rhy gynnar, oherwydd nid oedd yr hyfforddeion yn gyfrifol am reoli aelodau staff eraill, yn gyffredinol. Fodd bynnag, yn debyg i gyrsiau eraill, nodwyd y byddai'r dysgu'n debygol o ddod yn fwy perthnasol wrth iddynt symud ymlaen yn eu gyrfaedd. Un o'r sylwadau nodweddiadol yma oedd:

“Defnyddiwyd ILM a CMI i gael rôl reoli a dangos sut y byddwn yn roi dealltwriaeth ddamcaniaethol o reoli timau ar waith. Hefyd, roedd yn helpu yn y swydd o ran ystyried fy arddull reoli.”

- 5.27 Canfuwyd y prif broblemau â'r modd y cyflwynwyd yr hyfforddiant hwn a amlygwyd yn yr adroddiad canol tymor yn y cyfweiliadau pellach. Roedd y rhain yn cynnwys:

- diffyg darpariaeth cyrsiau yng ngogledd Cymru, a gafodd effaith sylweddol ar hygyrchedd yr hyfforddiant i'r hyfforddeion hynny a oedd wedi eu lleoli yn y gogledd. Roedd hyn yn broblem benodol ar gyfer y cyrsiau hwy, fel CIPS. Disgrifiodd un hyfforddai y dewisodd ddilyn fersiwn e-ddysgu o'r cwrs er mwyn ei gwblhau (a chrybwyllwyd bod hynny wedi effeithio ar ansawdd y dysgu)
- nad oedd yr hyfforddiant wedi ei amseru i fodloni anghenion sgiliau a chyfrifoldebau proffesiynol hyfforddeion. Roedd hyn yn wir mewn perthynas â'r hyfforddiant ILM a CMI yn benodol, a oedd yn ceisio gwella sgiliau rheoli pobl a sgiliau rheoli prosiectau hyfforddeion ar adeg yn eu gyrfa pan nad oedd y rhain yn arbennig o berthnasol
- cymorth annigonol ar gyfer yr hyfforddiant neu ymwybyddiaeth annigonol o ddiwrnodau'r hyfforddiant gan y sefydliad lletyol. Credwyd bod hyn oherwydd nad oedd Gwerth Cymru wedi rhoi gwybodaeth ddigon clir i'r sefydliadau lletyol am elfennau hyfforddiant y rhaglen (“Roedd swmian fy mod i ffwrdd o'r swyddfa gymaint”).

Cyflwyno'r lleoliadau

Data ar y lleoliadau a gyflwynwyd

- 5.28 Gweithiodd yr hyfforddeion mewn 33 sefydliad gwahanol yn y sector cyhoeddus. Roedd rhaid i ddau sefydliad nad oeddent yn rhai cenedlaethol y tu allan i'r Ardal Gydgyfeirio (Cyngor Caerdydd a Chyngor Wrecsam) ddangos pa fudd y byddant yn ei greu i sefydliadau yn yr Ardal Gydgyfeirio.
- 5.29 Mae 0 yn dangos bod tua thri o bob pump o'r lleoliadau (60 y cant) wedi eu cynnig naill ai gan awdurdodau lleol neu Lywodraeth Cymru. Cynigiodd dau sefydliad (Gwerth Cymru a Phartneriaeth Cydwasaethau GIG Cymru) 23 o leoliadau (dros chwarter o gyfanswm y lleoliadau). Cynigiwyd llai nag un o bob deg o'r lleoliadau gan ddarparwyr/asiantaethau addysg neu wasanaethau cyhoeddus eraill.

Tabl 5.2 Mathau o sefydliadau'r lleoliadau

Math o sefydliad a oedd yn cynnig lleoliadau	Nifer (a chanran) y lleoliadau a gynigiwyd yn y gwerthusiad canol tymor	Nifer (a chanran) y lleoliadau a gynigiwyd – yn y gwerthusiad terfynol
Awdurdod lleol	12 (41 y cant)	28 (33 y cant)
Llywodraeth Cymru a'i hasiantaethau	6 (21 y cant)	24 (28 y cant)
GIG	6 (21 y cant)	15 (17 y cant)
Arall	2 (10 y cant)	8 (9 y cant)
Cymdeithas Tai	0 (0 y cant)	5 (6 y cant)
Darparwr / asiantaeth addysg	1 (5 y cant)	3 (3 y cant)
Gwasanaethau cyhoeddus eraill	2 (10 y cant)	3 (3 y cant)
Cyfanswm	29	86⁴⁹

Ffynhonnell: Cronfa ddata'r rhaglen

- 5.30 Mae 0 yn amlinellu gwasgariad daearyddol y lleoliadau. Mae'r data'n dangos:

⁴⁹ Mae hyn ychydig yn uwch nag y gellir ei ddisgwyl ar gyfer rhaglen o dri lleoliad ar gyfer 28 o hyfforddeion (gellid bod wedi disgwyl 84 o leoliadau). Mae'r amrywiant o ganlyniad i rai lleoliadau yn cael eu terfynu hanner ffordd drwodd oherwydd nad oedd y profiad yn cyfateb i'r disgwyl.

- bod bron i hanner y lleoliadau (47 y cant) wedi eu cynnig gan sefydliadau â chylch gwaith cenedlaethol
- bod llai nag un o bob pump o'r lleoliadau (19 y cant) wedi eu cynnig gan sefydliadau nad ydynt yn rhai cenedlaethol sydd y tu allan i ranbarth de a de-ddwyrain Cymru; a
- bod lleoliad estynedig (a gyfrifwyd fel dau leoliad ar gronfa ddata'r rhaglen) wedi ei gynnal yn llywodraeth Gogledd Iwerddon.

5.31 Mae cymhariaeth o'r data hwn yn erbyn y data daearyddol a gyflwynwyd yn y gwerthusiad canol tymor yn awgrymu y cymerwyd rhai camau adferol i fynd i'r afael â rhai o'r bylchau a nodwyd yng nghwmpas y rhaglen. Er enghraifft, adeg y gwerthusiad canol tymor, dim ond un lleoliad yr ymgwymerwyd ag ef yng ngogledd Cymru.

Tabl 5.3 Lleoliad sefydliadau'r lleoliadau

Lleoliad y sefydliad yn y gwerthusiad canol lletyol	Nifer (a chanran) y lleoliadau a gynigiwyd – Nifer (a chanran) y tymor	Nifer (a chanran) y lleoliadau a gynigiwyd – yn y gwerthusiad terfynol
Cenedlaethol	14 (48 y cant)	40 (47 y cant)
De a de-ddwyrain Cymru	9 (31 y cant)	28 (33 y cant)
Gogledd Cymru	1 (3 y cant)	9 (10 y cant)
De-orllewin a chanolbarth Cymru	5 (17 y cant)	7 (8 y cant)
Sefydliadau nad ydynt yn y sector cyhoeddus yng Nghymru	0 (0 y cant)	2 (2 y cant)
Cyfanswm	29	86

Ffynhonnell: Cronfa ddata'r rhaglen

5.32 Casglwyd data hefyd ar y math o brofiad a gafwyd gan hyfforddeion yn eu lleoliadau. Mae pedwar maes targed gweithgarwch ar gyfer lleoliadau hyfforddeion (e-gaffael, cymorth polisi, cadwyn gyflenwi, a rheoli tendrau neu gontractau) yn amlwg yn y data hwn hefyd; fodd bynnag, mae 0 yn dangos bod bron i hanner y lleoliadau (45 y cant), y mae data ar gael ar eu cyfer, yn canolbwyntio ar reoli tendrau. Cwmpaswyd deg o'r deunaw o fathau o brofiad

a nodwyd unwaith yn unig neu ddim o gwbl; nid yw'n amlwg beth yw'r rheswm dros hyn.

Tabl 5.4 Profiadau a gafwyd gan hyfforddeion ar leoliadau

Math o brofiad	Nifer yr enghreifftiau
Rheoli Tendrau (gan gynnwys OJEU)	23
Dadansoddi Gwariant ar Nwyddau	6
Rheoli Contractau	5
Tîm Polisi	4
Adolygu'r Gadwyn Gyflenwi	3
Gweithredu e-gaffael	2
Gwella Polisi a Phrosesau	2
Rheoli Tendrau (Cymorth)	2
Gweithredu Arfer Gorau	1
Cymorth Prosiect e-gaffael	1
Datblygu Polisi	1
Rheoli Tendrau (Cyfyngedig)	1
Comisiynu Cyfyngedig	0
Polisi (Cynaliadwyedd)	0
Cymorth Prosiect (Polisiâu a Gweithdrefnau)	0
Adroddiad Comisiynu Gofal Cymdeithasol	0
Dadansoddi Data ar Gategoriâu Gwariant	0
Rheoli Tendrau (ac eithrio OJEU)	0
Cyfanswm	51

Ffynhonnell: Cronfa ddata'r rhaglen

Canlyniadau byrdymor lleoliadau a sylwadau ar y modd y cawsant eu cyflwyno

- 5.33 Crybwyllodd hyfforddeion fod eu lleoliadau wedi eu cynorthwyo i adeiladu set o sgiliau mwy ymarferol sy'n ategu'r sgiliau a'r wybodaeth fwy technegol y gwnaethant eu datblygu yn eu hyfforddiant. Ar draws y rhaglen, crybwyllwyd y meysydd datblygu canlynol rhan amlaf:

- dealltwriaeth o “broses dendro gyffredinol y sector cyhoeddus”, gan gynnwys ysgrifennu gwahoddiadau i dendro a holiaduron cyn cymhwyso, yn ogystal ag amgylchedd ehangach y sector cyhoeddus (gan gynnwys rôl rheoleiddio a’r UE)
 - defnyddio’r prif offer prynu electronig yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Roedd un hyfforddai o’r garfan gyntaf o’r farn bod y sgiliau hyn yn: “Man cychwyn da ar gyfer rhywun heb unrhyw brofiad o dendro”
 - sgiliau ymchwil i amlygu nodweddion y farchnad a datblygu manylebau
 - mewnwelediad i faterion polisi penodol Cymru, fel cydweithio a buddion cymunedol
 - gwybodaeth am farchnadoedd penodol (fel adeiladu)
 - rheoli contractau a chontractwyr.
- 5.34 Crybwyllodd rheolwyr llinell eu bod wedi gweld eu hyfforddeion yn datblygu eu hyder (er enghraifft, wrth gadeirio cyfarfodydd a chymryd rhan ynddynt), yn gweithio fel rhan o dîm, ysgrifennu a chyfathrebu.
- 5.35 Roedd rhai ohonynt yn gwerthfawrogi’r mewnwelediad a gafwyd i ystod o feysydd yn y sector cyhoeddus. Crybwyllodd un hyfforddai:
- “Rhoddodd y secondiadau y gwneuthum ymgymryd â nhw ragarweiniad i mi i gaffael yn y sector cyhoeddus o amrywiaeth o safbwyntiau gwahanol; llywodraeth leol, llywodraeth ganolog, iechyd, na fyddai newydd ddyfodiaid yn cael profiad ohonynt mewn cyfnod mor fyr.”
- 5.36 Fodd bynnag, roedd llawer ohonynt yn teimlo nad oedd y rhaglen wedi rhoi cymysgedd o brofiadau iddynt ar draws y sector cyhoeddus, er eu bod wedi ennill ystod eang o sgiliau.
- 5.37 Yn aml, gwnaeth rheolwyr llinell ac uwch swyddogion caffael arweiniol sylwadau ar yr effaith gafodd cynnig lleoliad i hyfforddai ar eu gwaith beunyddiol. Ymddengys bod hyn yn arbennig o amlwg mewn sefydliadau bach, lle y gallai unigolyn ychwanegol wneud gwahaniaeth gwirioneddol. Roedd sylwadau nodweddiadol yn hyn o beth yn cynnwys:
- “Roedd yn ein galluogi i roi’r gorau i ddatrys problemau, canolbwyntio mwy ar gynllunio strategol ac ychwanegu gwerth at y prosesau caffael sydd eisoes yn yr arfaeth.”
- 5.38 O ystyried y gwerth tybiedig y gallai hyfforddeion ei ychwanegu at sefydliadau, crybwyllodd ychydig o reolwyr ac uwch swyddogion caffael arweiniol:

“Roeddem yn rhwystredig nad oeddem yn gallu cael un arall... byddai adnodd ychwanegol yn ddefnyddiol iawn oherwydd y gwaith sy’n dod o Gwerth Cymru a’r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol”.

- 5.39 Roedd gan ychydig o gyfweleion bryderon ynghylch tryloywder y broses benderfynu ar gyfer neilltuo hyfforddeion i sefydliadau, oherwydd i gymaint o leoedd gael eu dyrannu i hyfforddeion yn Gwerth Cymru.

Tystiolaeth o effaith TPEP

- 5.40 Mae’r adran hon yn cyflwyno canfyddiadau ar y graddau y mae TPEP wedi creu’r effaith tymor hwy arfaethedig erbyn hyn.

Symudiad dysgwyr i gyflogaeth

- 5.41 Nod TPEP oedd sefydlu carfan o arweinwyr y dyfodol mewn caffael yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Mae cyrchfannau’r hyfforddeion yn y cyfnod hwn yn eu datblygiad proffesiynol yn rhan ganolog o unrhyw asesiad o lwyddiant cyffredinol y rhaglen o ran cyflawni’r nod hwn. Mae dadansoddiad o gronfa ddata’r rhaglen, wedi ei ategu gan ganfyddiadau arolygon a chyweliadau â hyfforddeion yn dangos:
- bod 25 o’r 28 o hyfforddeion (89 y cant) a ddechreuodd y rhaglen mewn rolau caffael amser llawn parhaol ar hyn o bryd, yn cyflawni ystod o swyddogaethau gan gynnwys swyddog caffael, uwch swyddog caffael a swyddog categorïau. O’r rhain:
 - cyflogir 15 ohonynt yn y sector cyhoeddus yng Nghymru
 - mae un ohonynt yn gweithio yn y sector preifat yng Nghymru
 - mae dau ohonynt yn gweithio yn y sector tai yng Nghymru
 - cyflogir pump ohonynt gan Lywodraeth y DU (y mae tri ohonynt wedi eu lleoli yng Nghymru, a dau ohonynt wedi eu lleoli yn Lloegr)
 - mae dau ohonynt yn gweithio yn y sector cyfleustodau yng Nghymru
 - gadawodd un hyfforddai y rhaglen ac nid oes unrhyw wybodaeth ar ei gyrchfan. Roedd dau hyfforddai arall yn dilyn y rhaglen o hyd adeg ysgrifennu’r adroddiad hwn

- crybwyllodd rhanddeiliaid y rhaglen fod yr holl hyfforddeion a symudodd ymlaen i gyflogaeth yn gwneud hynny ar gyflogau uwch nag yr oeddent yn eu cael tra'r oeddent yn dilyn y rhaglen TPEP, a bod y rhan fwyaf ohonynt yn byw yng Nghymru.
- 5.42 Mae'r data hwn yn dangos bod y rhaglen wedi cael graddau dau o lwyddiant o ran arwain datblygiad proffesiynol cynnal yr hyfforddeion a'u cynorthwyo i ddod o hyd i waith yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. O ystyried mai sicrhau rôl yn y sector cyhoeddus yng Nghymru oedd un o'r prif resymau y gwnaeth llawer o'r hyfforddeion gais am y rhaglen yn y lle cyntaf, efallai nad yw hyn yn syndod. Fel y crybwyllodd un hyfforddai:
- “Rwyf eisiau aros yn y sector cyhoeddus. Mae hynny'n flaenoriaeth, a dweud y gwir, ac o fewn Llywodraeth Cymru, os yw'n bosibl”.
- 5.43 Fodd bynnag, o ystyried y cyflwynwyd y rhaglen yn ystod cyfnod o ostyngiadau i gyllid y sector cyhoeddus (sydd wedi arwain at roi'r gorau i recriwtio, gan gynnwys rolau caffael, a grybwyllwyd gan gyfweleion mewn llawer o sefydliadau), gellir ei ystyried yn gyflawniad sylweddol bod y rhan fwyaf o'r hyfforddeion wedi cael y mathau hyn o rolau, ar hyn o bryd. Yn gyffredinol, roedd uwch swyddogion caffael arweiniol yn cytuno â'r asesiad hwn, a nododd rhai ohonynt mai prif wendid y rhaglen oedd nad oedd yn ddigon mawr.
- 5.44 Nodwyd safon uchel llawer o'r hyfforddeion gan y cyfweleion hefyd. Crybwyllodd sawl uwch swyddog caffael arweiniol fod y rhaglen wedi cynorthwyo datblygiad staff caffael sy'n debygol o wneud cynnydd da yn eu gyrfaedd yn y dyfodol. Roedd rhai o'r sylwadau nodweddiadol fel a ganlyn:
- “Yn sicr, gallaf weld rhai o'r hyfforddeion fel arweinwyr caffael y dyfodol.”
- “Mae pobl dda a dawnus iawn wedi dod drwodd... mae bron pob un ohonynt wedi mynd i'r sector cyhoeddus.”
- 5.45 Cyflawnwyd yr effaith gadarnhaol a ddisgrifiwyd gan y data hwn er gwaethaf y ffaith bod o leiaf ddeg o'r hyfforddeion wedi gadael y rhaglen cyn cwblhau'r holl leoliadau neu'r cyrsiau hyfforddiant.
- 5.46 Yn wir, y prif reswm y rhoddodd hyfforddeion dros adael y rhaglen yn gynnar oedd i sicrhau gwaith amser llawn mewn caffael. Nododd ychydig o gyfweleion y byddai lefel dybiedig y gystadleuaeth gan eu cymheiriaid ar yr hyfforddiant TPEP yn sylweddol uwch pe byddant wedi cwblhau'r rhaglen ar yr un pryd, ac yna byddant yn cystadlu yn erbyn ei gilydd wrth geisio dod o hyd i swyddi.

“[Roeddwn i’n credu] Ymhen deuddeg mis, byddai 12 o bobl eraill a oedd â’r un profiad â mi. Byddech chi’n rhoi chi’ch hun mewn marchnad gystadleuol iawn.”

- 5.47 Roedd ychydig o’r hyfforddeion ac uwch swyddogion caffael arweiniol yn teimlo bod y diffyg cynllunio ar gyfer dilyniant neu swydd sicr ar ôl cwblhau’r rhaglen yn annog hyfforddeion i beidio â’i chwblhau, nad oedd yn fuddiol i’r naill barti neu’r llall, yn yr hirdymor.

“Nid oes unrhyw swyddi ar gael i unrhyw un wedi i ni ddod allan yn y pen arall.”

- 5.48 Mae’r blwch isod yn dwyn ynghyd y ffactorau allweddol yr oedd llawer o’r hyfforddeion yn teimlo eu bod wedi helpu eu datblygiad a’u hymrwymiad i symud ymlaen yn y sector.

Ffactorau a nodwyd gan hyfforddeion a oedd wedi eu helpu i gyflawni nodau TPEP

- **CV cytbwys**

Nododd llawer o’r hyfforddeion fel yr oedd bod yn hyfforddeion TPEP wedi eu galluogi i fanteisio ar gyfres o gyrsiau hyfforddiant na fyddant wedi gallu manteisio arnynt fel arall. Er mai un o ganfyddiadau allweddol y gwerthusiad canol tymor (a nodwyd yn y rownd hon o waith maes hefyd) oedd nad oedd rhywfaint o’r hyfforddiant yn ymddangos yn berthnasol ar y pryd (cyrsiau ILM, CMI ac, i raddau llai, Prince 2), yn y gwerthusiad terfynol, nododd sawl hyfforddai fod y cymwysterau wedi eu helpu i ddod o hyd i waith, ac oherwydd eu bod yn fwy profiadol erbyn hyn, roeddent wedi gallu defnyddio’r sgiliau a ddysgwyd ar y cyrsiau hyn.

“Mae’r hyfforddiant yn dweud llawer ar eich CV... mae llawer o gynghorau yn ymwybodol o’r cynllun Defnyddio Doniau, mae’n ymddangos eu bod nhw o’r farn ei fod yn gyfle rhagorol.”

- **Mentora**

Gwnaeth yr hyfforddeion sylwadau’n aml ar y gwerth a gafwyd o’r broses fentora. Ar y lleiaf, roedd y mentor yn cael ei ystyried yn “seinfwrdd” allanol defnyddiol neu’n ffynhonnell cyngor. Ar eu mwyafrag gweithredol, roedd mentoriaid yn gallu darparu cyngor hanfodol ar gyrfaedd hyfforddeion yn y dyfodol.

- **Ysgol haf a chyfleoedd addysg a rhwydweithio eraill**

Amlygodd hyfforddeion fod yr ysgol haf yn darparu cyfle defnyddiol i

rwydweithio â hyfforddeion eraill a darpar gyflogwyr, ac i ddysgu o brofiadau ei gilydd.

Ychwanegolrwydd TPEP

- 5.49 O ystyried dwyster a hyd y cymorth a ddarparwyd gan TPEP, priodolodd y cyfweleion lefel uchel o ychwanegolrwydd i'r rhaglen. Yn y rhan fwyaf o achosion, mae TPEP wedi denu unigolion nad oeddent wedi ystyried gyrfa mewn caffael yn flaenorol. Ar gyfer yr unigolion hyn, roedd cynnig hael y rhaglen o hyfforddiant a phrofiad gwaith yn y sector cyhoeddus yng Nghymru yn ffactor allweddol yn eu penderfyniad; hebddynt, ni fyddai gyrfa mewn caffael wedi apelio, mae'n debyg.
- “[Wrth wneud cais] Nid oeddwn yn gwybod beth oedd caffael, a dweud y gwir... yn [ei chyflogwr blaenorol], nid ydych yn cael llawer o hyfforddiant. Nid oedd arian ar gael ar ei gyfer, a dweud y gwir. Rwy'n tybio mai'r ffaith eu bod nhw'n cynnig cymaint o gyrsiau gwahanol a'r cymhwyster CIPS oedd yn gwneud gwahaniaeth.”
- 5.50 Hyd yn oed ar gyfer yr hyfforddeion hynny a oedd â rhywfaint o brofiad neu gefndir mewn caffael (er enghraifft, y rhai a oedd yn gweithio mewn rolau cymorth caffael neu'r rhai a oedd wedi astudio pwnc perthnasol yn y brifysgol), ymddengys bod y rhaglen wedi symblu eu dilyniant gyrfa, na fyddai wedi digwydd fel arall (neu a fyddai wedi bod yn arafach, o leiaf).
- 5.51 Hefyd, esboniodd uwch swyddogion caffael arweiniol a rheolwyr llinell, er eu bod wedi ceisio datblygu eu staff eu hunain, neu ddod â recriwtiaid newydd i mewn yn ystod oes y rhaglen Defnyddio Doniau, ni fyddant wedi gallu darparu'r hyfforddiant na'r cymorth a roddwyd i hyfforddeion TPEP.
- 5.52 Yn y cyd-destun hwn, mae digon o dystiolaeth i awgrymu, er gwaethaf nifer o drafferthion torri dannedd, a chyfres o broblemau parhaus yn ymwneud â chyflwyno, mae TPEP wedi helpu i gyflymu dysgu – ffurfiol a thrwy brofiad, fel ei gilydd – yn ogystal â chynorthwyo o ddatblygu CV deniadol ar gyfer llawer o sefydliadau yn y sector cyhoeddus yng Nghymru.
- 5.53 Fodd bynnag, fel y mae sawl un o'r hyfforddeion wedi amlygu, mae perygl i etifeddiaeth y rhaglen pe fyddai ond ychydig o rolau yn y sector cyhoeddus yng Nghymru sydd eisiau defnyddio sgiliau caffael yr hyfforddeion ac, yn y tymor hwy, darparu cyfleoedd ar gyfer rolau strategol uwch i arbenigwyr caffael. Ar gyfer yr hyfforddeion TPEP mwyaf uchelgeisiol a medrus, mae'n debyg mai'r rolau hyn yw'r nod eithaf. Os nad yw'r farchnad lafur yn cyfateb

i'w huchelgeisiau, mae perygl y byddant yn gadael Cymru neu'r sector cyhoeddus, yn y tymor hwy, i fynd ar drywydd y swyddi hyn.

Rheoli a chyflwyno TPEP

- 5.54 Nododd hyfforddeion, er eu bod wedi cael rhai profiadau gwael, roedd cymorth gan dîm HGT yn ddigonol, yn gyffredinol (nodwyd bod heriau penodol wedi digwydd yn gynnar ac yn hwyr yn y rhaglen). Roedd y ffaith bod gan y rhaglen aelod staff a oedd yn canolbwyntio ar gynorthwyo'r hyfforddeion ar gyfer llawer o'r cyfnod cyflwyno, a bod man cyswllt cyntaf, yn cael ei werthfawrogi. Roedd y trefniadau rheolaeth linell, a oedd yn cynnwys gosod nodau ar y cyd ac asesu cynnydd rhwng y sefydliad lletyol a HGT yn gweithio'n dda, yn gyffredinol, er y gwnaed sylwadau bod hyn yn peri dryswch, ar adegau.
- 5.55 Fodd bynnag, nodwyd rhai problemau cyffredin â'r modd y cafodd y rhaglen ei chyflwyno ar ei hyd.
- **Diffyg eglurder ynghylch nodau'r rhaglen** wrth recriwtio hyfforddeion a sefydliadau lletyol. Nodwyd dau ddimensiwn yma:
 - amlygodd ychydig o'r hyfforddeion nad oeddent yn glir, o reidrwydd, ynghylch yr hyn yr oeddent yn gwneud cais amdano pan gwnaethant eu cais cychwynnol i'r rhaglen; daeth ei chynnwys yn glir pan roeddent wedi mynd peth ffordd ar hyd y llinell recriwtio
 - roedd ychydig o'r hyfforddeion yn teimlo nad oedd y sefydliad a gynigiodd eu lleoliad yn deall nodau'r rhaglen a'i gyfrifoldebau fel sefydliad lletyol yn briodol. Roedd sylwadau yma yn cynnwys nad oedd sefydliadau lletyol wedi trefnu prosiect i'r hyfforddeion ymgymryd ag ef, neu nad oeddent yn ymwybodol o'r gofynion hyfforddiant yr oedd hyfforddeion yn eu hwynebu, ac felly eu bod yn mynegi siom pan aethant ar gyrsiau/seibiant astudio
 - **ymateb araf i brofiad gwael mewn lleoliadau a chamau gweithredu annigonol pan amlygwyd problemau.** Er y nodwyd bod y mwyafrif o'r lleoliadau o ansawdd uchel, amlygodd sawl hyfforddai eu bod wedi cael profiad gwael ar leoliad. Roedd y rhain yn ymwneud â'r canlynol yn bennaf:
 - peidio â chael eu cynorthwyo'n ddigonol gan y sefydliad lletyol neu deimlo'n arunig

- peidio â chael gwaith gwerthfawr i'w wneud yng nghyd-destun cymryd rhai mewn rhaglen a luniwyd i ddatblygu sgiliau lefel uchel mewn caffael; a
- phryderon mwy ymarferol, fel cael trafferth adleoli

Er bod tîm y rhaglen wedi gallu cymryd camau i fynd i'r afael â'r materion hyn, mewn llawer o achosion, nododd cyfweleion eu bod o'r farn bod Gwerth Cymru yn rhy agos at y sefydliad lletyol i gymryd y camau cryf a oedd yn ofynnol, neu nad oedd lleoliadau newydd ar gael, o reidrwydd.

- **'cydweddu' annigonol rhwng hyfforddeion a lleoliadau.** Roedd ychydig o'r hyfforddeion o'r farn y gellid bod wedi gwneud mwy i sicrhau bod y mathau o weithgareddau i'w cyflawni ar eu lleoliadau yn cydweddu â'u diddordebau proffesiynol, profiad blaenorol a nodau ar gyfer y dyfodol
- ar gyfer y garfan olaf, mae heriau penodol yn ymwneud â'r ffaith y bydd y **cyllid wedi dod i ben cyn iddynt gwblhau eu hyfforddiant CIPS a'u lleoliad.**

5.56 Wrth gymharu'r cyfweiliadau yn y gwerthusiad canol tymor â'r rhai ar gyfer y gwerthusiad terfynol, mae'n amlwg bod yr heriau wedi lleihau wrth i amser fynd yn ei flaen, a phan neilltuwyd aelod staff i gynorthwyo'r hyfforddeion (fel yr oedd pan gynhaliwyd y gwerthusiad canol tymor), roedd cyfweleion yn tybio bod y cymorth yn arbennig o dda. Nododd tîm y rhaglen sawl cam a gymerwyd i wella'r cymorth i hyfforddeion ar ôl y gwerthusiad canol tymor hefyd. Roedd y rhain yn cynnwys symleiddio'r broses ymgeisio ar gyfer hyfforddeion, paratoi proffiliau o bob hyfforddai i'w rhoi i reolwyr llinell newydd cyn y lleoliad, a chynnal ymweliadau paratoadol a dilynol â rheolwyr llinell i gytuno ar amcanion a'u monitro.

Pwyntiau cryno

- 5.57 TPEP oedd un o brif fuddsoddiadau HGT, ac roedd yn faes gweithgarwch newydd sbon. Ei nod oedd datblygu sgiliau newydd-ddyfodiaid i'r proffesiwn caffael trwy raglen o secondiadau a gweithgareddau hyfforddi ffurfiol.
- recriwtiwyd pedair carfan â chyfanswm o 28 o hyfforddeion
 - gwahoddwyd sefydliadau yn y sector cyhoeddus i gynnig i letya lleoliad yn para blwyddyn gan amlinellu prosiect y byddant yn gofyn i'r hyfforddeion weithio arno ar ei hyd. Roedd sawl maen prawf ar gyfer

dewis y prosiectau hyn, gan gynnwys y byddai cydweithio rhwng dau neu ragor o sefydliadau yn y sector cyhoeddus

- ymgwymerwyd â chyfanswm o 86 o'r cyfryw leoliadau ar draws y rhaglen mewn 33 sefydliad gwahanol yn y sector cyhoeddus. Cynhaliwyd y mwyafrif ohonynt naill ai mewn awdurdodau lleol neu Lywodraeth Cymru. Roedd gan dros ddau o bob pump (47 y cant) o'r sefydliadau a oedd yn cynnig lleoliadau gylch gwaith cenedlaethol, a chynhaliwyd tua hanner y lleoliadau mewn sefydliadau â chylch gwaith lleol
- ceisiodd y rhan fwyaf o'r sefydliadau letya hyfforddai oherwydd eu bod yn gweld gwerth yn y rhaglen ac roeddent yn gallu nodi gweithgareddau prosiect nad oeddent yn gallu ymgymryd â nhw â'u hadnoddau presennol
- cynorthwywyd hyfforddeion gan reolwr llinell yn eu sefydliad lleol, yn ogystal â Rheolwr Datblygiad Proffesiynol Gwerth Cymru a mentor mewn sefydliad arall yr oedd disgwyl iddo/iddi fonitro hyfforddiant a chynllunio datblygu'r hyfforddeion
- ymgwymerodd yr hyfforddeion â rhaglen hyfforddiant a oedd yn cynnwys lefelau 4 i 6 CIPS, Prince 2 a hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth hefyd. Ni chwblhaodd y rhan fwyaf ohonynt lefelau 5 a 6 CIPS tra'r oeddent yn dilyn TPEP, er y crybwyllwyd y bydd rhai ohonynt yn mynd ymlaen i gwblhau'r cymwysterau hyn
- gadawodd o leiaf ddeg o'r hyfforddeion y rhaglen cyn cwblhau eu holl leoliadau/cyrsiau hyfforddiant. Roedd hyn yn bennaf oherwydd eu bod yn poeni am argaeledd swyddi ar ôl iddynt gwblhau'r rhaglen, yn enwedig â'r gystadleuaeth debygol gan hyfforddeion eraill ar gyfer rolau tebyg bryd hynny.

5.58 O ran effaith y rhaglen ar sgiliau'r hyfforddeion, y sefydliadau roeddent yn gweithio ynddynt, a symud ymlaen i rolau caffael yn y sector cyhoeddus, canfu'r ymchwili:

- bod y rhaglen wedi cyflawni ei phrif nod o gynorthwyo newydd-ddyfodiaid i'r proffesiwn caffael yn y sector cyhoeddus, i raddau helaeth. Mae 25 o'r 28 o hyfforddeion mewn rolau caffael amser llawn; cyflogir 15 ohonynt gan y sector cyhoeddus yng Nghymru, cyflogir 5 ohonynt gan Lywodraeth y DU, mae 4 ohonynt yn gweithio yn y sector cyfleustodau neu dai yng Nghymru, ac mae un ohonynt yn gweithio yn y sector preifat yng Nghymru

- bod rheolwyr llinell ac uwch swyddogion caffael arweiniol wedi dynodi bod yr hyfforddeion hyn o safon uchel, yn gyffredinol. Mae llawer ohonynt yn debygol o wneud cynnydd da yn eu gyrfaedd yn y dyfodol
- bod y rhaglen wedi cael croeso gan y proffesiwn caffael ehangach yn gyffredinol, a chafwyd sylwadau cadarnhaol am yr adnoddau ychwanegol a'r newydd-ddyfodiaid i'r proffesiwn
- y gwnaed y cyflawniadau hyn, er i lawer o'r hyfforddeion adael yn gynnar
- bod y rhaglen wedi darparu lefel uchel o ychwanegolrwydd. Crybwyllodd y rhan fwyaf o'r hyfforddeion nad oeddent wedi ystyried gyrfa mewn caffael cyn gwneud cais i TPEP. Byddai'n anodd iawn dyblygu'r mewnbwn hyfforddiant a datblygiad sylweddol heb y rhaglen.

5.59 Wynebodd y rhaglen heriau a gafodd rai effeithiau negyddol ar lwyddiant lleoliadau a phrofiad hyfforddeion o hyfforddi. Roedd y rhain fel a ganlyn:

- crybwyllwyd diffyg eglurder ynghylch nodau'r rhaglen wrth recriwtio hyfforddeion a sefydliadau lletyol. Roedd hyn yn cynnwys rhai hyfforddeion a oedd yn teimlo nad oedd eu sefydliad lletyol yn deall nodau'r rhaglen na'u cyfrifoldebau'n llawn wrth gynnig secondiadau
- ymateb araf i brofiad gwael ar lleoliadau a chatau gweithredu annigol pan nodwyd problemau, a oedd yn golygu bod rhai hyfforddeion yn teimlo'n arunig ac nad oeddent yn cael gwaith gwerthfawr i'r wneud
- 'cydweddiad' annigonol rhwng hyfforddeion a lleoliadau. Roedd ychydig o'r hyfforddeion yn teimlo y gellid bod wedi gwneud mwy i sicrhau bod y mathau o weithgareddau i'w cyflawni ar eu lleoliadau yn cyfateb i'w diddordebau proffesiynol, profiad blaenorol a'u nodau yn y dyfodol
- ar gyfer y garfan olaf, mae heriau penodol yn ymwneud â'r ffaith y bydd y cyllid wedi dod i ben cyn iddynt gwblhau eu hyfforddiant CIPS a'u lleoliad.

6. Cainc 4: Cymorth ar gyfer prosiectau e-gaffael

- 6.1 Mae'r bennod hon yn amlinellu canfyddiadau mewn perthynas â Chainc 4. Mae'n amlinellu proses reoli'r Gainc hon, disgrifiad o'r prif weithgareddau sydd wedi'u hariannu a'r canlyniadau a gyflawnwyd hyd yn hyn. Mae wedi ei seilio ar gyfweiliadau ag aelodau allweddol o staff ar bedwar o'r safleoedd a ariennir.

Trefnu a rheoli Cainc 4

Y grantiau

- 6.2 Nod Cainc 4 oedd darparu cyllid i sefydliadau'r sector cyhoeddus yng Nghymru er mwyn rhoi atebion e-gaffael ar waith yn eu sefydliadau. Mae wedi gwario cyfanswm o £2,287,000. 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 yn y 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.
- 6.3 Dyfarnwyd grantiau i bum sefydliad dan raglen HGT. Yn fyr, roeddent fel a ganlyn:
- **Cyngor Bwrdeistref Sirol Castell-nedd Port Talbot.** Cafodd y prosiect hwn £50,000, a rhoddodd yr awdurdod lleol gyllid 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.** Cafodd y prosiect hwn £28,620, a chafwyd cyllid 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 (gan ddisodli 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. Lansiwyd y system newydd ac, ar ôl ei

rhoi ar brawf yn un o feysydd busnes y Cyngor, cafodd ei chyflwyno dros gyfnod o 18 mis i weddill adrannau'r Cyngor

- **Cyngor Sir Ddinbych:** Cafodd y prosiect hwn £37,146 i roi prosiect e-Fasnachu cyfnewidcymru ar waith. Mae hyn yn cynnwys cyflwyno'r ganolfan e-fasnachu a'r system rheoli e-fasnachu. Bydd y prosiect yn cynorthwyo amcanion corfforaethol Sir Ddinbych o ran gwneud systemau'r cyngor yn fwy tryloyw a chyflawni arbedion effeithlonrwydd (trwy leihau costau trafodion a lleihau 'gwariant ad hoc'). Cafodd y prosiect hwn ail grant yn hwyr yn y rhaglen. Roedd y grant hwn ar gyfer £38,000 ac fe'i rhoddwyd i gynorthwyo'r sefydliad ag integreiddio technegol; e-anfonebau arunig (gan gynnwys datblygiad i ymdrin â chyflenwyr niferus ac eitemau annisgwyl yn Proactis); a gwaith integreiddio mewnol, gan gynnwys diwygio rhyngwynebau ar gyfer e-anfonebau, addasu'r system cyfrifon taladwy ac integreiddio â P2P
- **Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful:** Cafodd y prosiect hwn £50,000. Rhoddwyd cyllid cyfatebol gan yr awdurdod lleol a chafwyd £20,000 pellach drwy gronfa Buddsoddi i Arbed Llywodraeth Cymru. Nod y prosiect hwn oedd rhoi system electronig ar waith ar gyfer archebu'r holl nwyddau a gwasanaethau ar draws pob un o gyfarwyddiaethau'r Cyngor (gan ddisodli system bapur), ac mae'n debyg i brosiect Conwy. Mae'r prosiect wedi defnyddio cymorth ymgynghori allanol i gynorthwyo'r broses gyflwyno
- **Partneriaeth Cydwasaethau GIG Cymru (NWSSP).** Cafodd y sefydliad hwn £150,000 o gyllid yn y lle cyntaf, a dyfarnwyd grant ychwanegol o £150,000 i barhau â'r gwaith gwreiddiol yr ymgwymerwyd ag ef (yn ogystal â chyllid cyfatebol gan NWSSP). Defnyddiwyd y cyllid i greu 'tîm e-alluogi' o fwy na deng aelod o staff sy'n gyfrifol am roi cymorth i Fyrddau Iechyd yng Nghymru wrth roi technoleg e-gaffael ar waith, rhoi cymorth a hyfforddiant ar ddefnyddio Oracle, a chreu gwybodaeth fusnes sy'n gysylltiedig â chaffael ar gyfer NWSSP. Roedd y tîm hefyd yn gyfrifol am ehangu e-gatalog canolog o gyflenwyr i'r GIG.

6.4 Ymwelwyd â'r pedwar prosiect cyntaf yn y gwerthusiad canol tymor. O ystyried lefel uchel y monitro a gafwyd gan Gronfa Gymdeithasol Ewrop yn ystod oes y rhaglen, penderfynwyd na fyddai angen ailymweld â nhw. Dyfarnwyd grant ychwanegol i Gyngor Sir Ddinbych, er i hyn ddigwydd ar ôl y gwaith ymchwil.

Y broses cyflwyno cynigion

- 6.5 Gwahoddwyd sefydliadau i gyflwyno achosion busnes i Gwerth Cymru er mwyn manteisio ar y cyllid hwn. Roedd rhaid i sefydliadau a oedd yn cyflwyno cynigion ddarparu cyllid cyfatebol cyfwerth. Gallai hyn fod ar ffurf cyfraniad arian parod neu gost adnoddau rheoli mewnol wedi eu neilltuo i'r prosiect (neu gymysgedd o'r ddau).
- 6.6 Roedd tri maes prawf cymhwyster ar gyfer defnyddio'r grantiau, sef:
- cynorthwyo integreiddio technegol o ran offer mewnol sefydliadau ag offer e-fasnachu cyfnewidcymru
 - neilltuo adnoddau prosiect o staff mewnol i gynorthwyo e-fasnachu; a
 - darparu arbenigedd prosiect blaenllaw gan barti allanol i gynorthwyo e-fasnachu.
- 6.7 Bu raid i Gwerth Cymru gysylltu'n uniongyrchol â sefydliadau a gofyn iddynt gyflwyno cynnig, oherwydd ni chafwyd ymateb digonol trwy hysbysebu'r cyfleoedd yn agored. Nid yw'n glir a ddefnyddiwyd canfyddiadau o'r gwiriadau ffitrwydd caffael i lywio buddsoddiadau; mae'n debygol y digwyddodd y gwiriadau ffitrwydd yn rhy hwyr i'w defnyddio i adnabod sefydliadau a allai elwa yn un o'r ffyrdd hyn.
- 6.8 Er gwaethaf y dull uniongyrchol a ddefnyddiwyd gan Gwerth Cymru a'r ffaith bod rhanddeiliaid wedi crybwyll bod nifer sylweddol o sefydliadau'r sector cyhoeddus wedi gwneud cynnydd araf ag e-gaffael, cafwyd nifer gymharol isel o gynigion. Yn y gwerthusiad canol tymor, crybwyllwyd nad oedd gan lawer o sefydliadau y gallu neu'r capasiti i roi cynnig at ei gilydd neu ddod o hyd i gyllid cyfatebol. Cadarnhawyd y canfyddiadau hyn gan lawer o'r uwch swyddogion caffael arweiniol y cyfwelwyd â nhw fel rhan o'r gwerthusiad terfynol.
- 6.9 Crybwyllodd tîm y rhaglen, ar ôl y gwerthusiad canol tymor, y symleiddiwyd y broses ymgeisio. Roedd hyn yn rhannol lwyddiannus, oherwydd y cafwyd nifer fwy o gynigion ar ôl y newid hwn (er nad oedd yn bosibl ariannu'r rhan fwyaf o'r rhain oherwydd y cawsant eu derbyn yn rhy hwyr i'w cyflwyno oddi mewn i gyfnod y rhaglen).
- 6.10 Canfu'r gwerthusiad canol tymor hefyd mai un o'r prif rwystrau rhag cyflwyno cynnig ar gyfer cyllid oedd y terfyn o £50,000 a roddwyd ar brosiectau. Tynnwyd y terfyn hwn a dyfarnwyd grant pellach i brosiect NWSSP. Ni chyflwynodd unrhyw gonsortium sector arall gynnis tebyg.
- 6.11 Wedi iddynt benderfynu cyflwyno cynnig a sicrhau eu bod yn gymwys, yn gyffredinol, crybwyllodd prosiectau y cawsant gymorth digonol gan Gwerth

Cymru yn y broses o gyflwyno cynnig. Roedd hyn yn wir ar gyfer sefydliad a ddechreuodd lunio cynnig ond a benderfynodd beidio â gwneud hynny hefyd. Yn yr achos hwn, y prif reswm a roddwyd dros beidio â chyflwyno'r cynnig oedd nad oedd gan y cynigiwr ddigon o gefnogaeth gan y timau TG a chaffael cyn y broses. Yn yr achos hwn, llwyddodd y tîm TG i ddatrys rhan o'r broblem yr oedd y sefydliad yn ystyried cyflwyno cynnig am gyllid HGT i fynd i'r afael â hi.

Monitro parhaus

- 6.12 Canfu'r gwerthusiad canol tymor bod ychydig iawn o gyswllt uniongyrchol â thîm HGT ar ôl i'r cyllid gael ei ddyfarnu. Wedi ei seilio'n rhannol ar ganfyddiadau'r gwerthusiad a gofynion rhaglenni ESF, mae'n amlwg bod hyn wedi cynyddu yn ystod ail hanner y rhaglen, a gofynnwyd am adroddiadau chwarterol gan y rhai a ariannwyd.
- 6.13 Roedd archwiliadau ESF yn mynnu mewnbwn sylweddol gan y sefydliadau a gafodd gymorth grant, gan gynnwys darparu taflenni amser, slipiau cyflog a thystiolaeth o gyllid cyfatebol. Fodd bynnag, nododd un sefydliad y byddai'r ddisgyblaeth o gofnodi'r adnoddau a roddwyd i mewn i'r prosiectau hyn yn parhau mewn agweddau eraill ar eu gwaith.

Sail resymegol dros gyflwyno cynigion a'r gweithgareddau allweddol a ariannwyd

- 6.14 Ym mhob achos, defnyddiwyd grantiau Cainc 4 i ariannu gweithgareddau yr oedd y sefydliadau'n ei chael yn anodd eu hariannu o'u cyllidebau mewnol. Soniodd uwch swyddogion caffael arweiniol fod y cyllid yn "*gatalydd*" ar gyfer gwaith â gwerth ychwanegol uchel. Dywedasant hefyd trwy ddatblygu eu prosesau e-gaffael, y gall sefydliadau wneud amcanion strategol eraill yn fwy cyflawnadwy. Roedd y rhain yn cynnwys:
- mwy o darddu 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 BBaChau i ddarparu gwasanaethau ar gyfer sefydliadau cyhoeddus (er enghraifft, trwy feddu ar broffiliau cyfredol ar e-gatalogau y gall prynwyr fanteisio 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; a

- 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.
- 6.15 Roedd y cyllid hefyd yn galluogi NWSSP i ddatblygu tîm e-alluogi i fynd i'r afael â heriau logistaidd anodd yn y maes hwn dros gyfnod hwy.
- 6.16 Yn y cyfweiliadau ag uwch swyddogion caffael arweiniol, crybwyllodd ychydig iawn ohonynt – yn ddigymell – mai e-alluogi oedd un o'r prif heriau y mae caffael yng Nghymru yn eu hwynebu. Pan gawsant eu hannog ar y mater hwn, nodwyd mai'r brif her oedd bod llawer o'r datganiadau polisi a thargedau yn ymwneud ag e-alluogi a bennwyd gan Lywodraeth Cymru yn anodd eu trosi'n gamau gweithredu pendant. Mae'r rhwystrau'n cynnwys gallu neilltuo adnoddau i'r tasgau hyn a gwrthwynebu'r cynnyrch mandadedig.
- 6.17 Credwyd mai hwn oedd un o'r prif resymau pam na chyflwynodd sefydliadau gynigion am grantiau dan Gainc 4.

Canlyniadau a gyflawnwyd

- 6.18 Yn gyffredinol, roedd y cyfweleion a oedd yn teimlo eu bod yn gallu gwneud sylwadau yn adrodd y gwnaed cynnydd ag e-gaffael yn ystod oes y rhaglen, a bod HGT wedi gwneud cyfraniad bach i hyn trwy'r grantiau.
- 6.19 Ceir tystiolaeth o brosiectau penodol yn cyflawni canlyniadau cadarnhaol. Mae derbynnydd y grant mwyaf – NWSSP – wedi gallu dangos ystod o ganlyniadau gwerthfawr i'w sefydliad. Mae'r rhain yn cynnwys:
- cyflymu gwaith i alluogi cyflenwyr i e-fasnachu, sydd wedi arwain at gynnydd yn nifer yr anfonebau a gwblhawyd yn electronig (hyd at 295,000 y flwyddyn yn hytrach na 115,000 y flwyddyn cyn i'r prosiect ddechrau)
 - cynyddu nifer y staff ar draws GIG Cymru sy'n defnyddio e-dendro
 - gwella ansawdd data yn e-gatalog y sefydliad, a fydd yn arwain at gymhwyso dull rheoli categorïau symlach ac yn lleihau prynu anwadal; a
 - chynnydd yn y defnydd o e-arwerthiannau, sy'n arwain at arbed arian sylweddol.
- 6.20 Mae canlyniadau eraill strategol, yn bennaf, sy'n amlwg ar draws yr holl sefydliadau a ariannwyd yn cynnwys ymwybyddiaeth well o bwysigrwydd e-alluogi ymhlith uwch reolwyr a chynnydd cyflymach tuag at e-gaffael ar raddfa eang a manteision hyn.

Pwyntiau cryno

6.21 Mae Cainc 4 wedi ariannu set o brosiectau sydd â'r nod o roi atebion e-gaffael ar waith yn ymwneud â gweithgareddau prynu sefydliadau'r sector cyhoeddus yng Nghymru. Roedd cyllid ar gyfer y prosiectau hyn yn amrywio o tua £25,000 hyd at £300,000, y mae buddsoddiad y sefydliad yn fwy nag yn cyfateb iddo, yn gyffredinol.

- mae'r cyllid naill ai wedi cyflymu gweithgarwch a fyddai wedi digwydd ar ryw adeg yn y dyfodol (o ganlyniad i dargedau'r llywodraeth i gynyddu'r defnyddio o offer caffael electronig yng Nghymru) neu wedi ariannu gweithgarwch na fyddai wedi ei ariannu i'r un raddfa o adnoddau'r sefydliadau eu hunain. Disgrifiwyd y cyllid yn "*gatalydd*" ar gyfer gwaith â gwerth ychwanegol uchel
- mae'r prosiectau a gynorthwywyd gan HGT wedi cyfrannu at ystod o amcanion strategol, sy'n cynnwys mwy o darddu a chaffael ar y cyd ag awdurdodau lleol eraill, cynorthwyo BBaChau i ddarparu gwasanaethau ar gyfer sefydliadau cyhoeddus, meddu ar wybodaeth fwy cyfredol a dibynadwy am faint mae'r sefydliad yn ei wario, a meddu ar wybodaeth well am fusnes a fyddai'n caniatáu cydgasglu gwariant a chyfleoedd i reoli prynu
- roedd y broses cyflwyno cynigion yn gymharol syml a darparodd Gwerth Cymru gymorth sylweddol. Ar ôl cyfnod o hysbysebu'r rhaglen yn agored, bu raid i Gwerth Cymru gysylltu'n uniongyrchol â sefydliadau i ddenu cynigion, a chaniatáu cynigion a oedd yn fwy na £50,000. Ni arweiniodd hyn at ragor o gynigion, heblaw ymestyn cynnig NWSSP (a chynnig llwyddiannus diweddarach gan Gyngor Sir Ddinbych). Er gwaethaf barn rhai rhanddeiliaid y gallai mwy o sefydliadau fod wedi elwa ar y grantiau i symud e-gaffael ymlaen (a amlygwyd yn y gwiriadau ffitrwydd hefyd), roedd rhai uwch swyddogion caffael arweiniol o'r farn nad oedd y grantiau yn ddeniadol oherwydd eu bod yn gysylltiedig ag atebion penodol nad oedd cymorth ar eu cyfer
- credir bod HGT yn cyfrannu at gynnydd cynt ag e-gaffael a chyflawni ei fanteision. Roedd derbynnydd y grant mwyaf o bell ffordd, NWSSP, yn gallu dangos bod y cymorth wedi cyflynu cynnydd o ran galluogi cyflenwyr i e-fasnachu, cynyddu nifer y staff ar draws GIG Cymru sy'n defnyddio e-dendro, gwella ansawdd y data yn e-gatalog y sefydliad (gan arwain at gymhwyso dull rheoli categorïau symlach), a chynyddu'r defnydd o e-arthwerthiannau (gan arwain at arbedion ariannol).

7. Cainc 5: Cymorth ar gyfer prosiectau arloesi

- 7.1 Mae'r bennod hon yn amlinellu canfyddiadau yn ymwneud â Chainc 5. Mae'n amlinellu'r modd y cafodd y gainc ei rheoli, disgrifiad o'r prif weithgareddau a ariannwyd, a'r canlyniadau a gyflawnwyd hyd yn hyn. Mae wedi ei seilio ar gyfweliadau â staff prosiect allweddol mewn dau brosiect a ariannwyd, a deunydd dogfennol a ddarparwyd am y grantiau.

Trefnu a rheoli Cainc 5

Dibenion grantiau

- 7.2 Cainc 5 oedd y maes gweithgarwch olaf i'w roi ar waith ym mis Mawrth 2014. Mae gwybodaeth reoli'r rhaglen yn awgrymu ei bod wedi gwario cyfanswm o £275,000. Ni ddarparwyd unrhyw wybodaeth ar nifer y datganiadau eraill o ddiddordeb a gafwyd.
- 7.3 Y nod oedd defnyddio grantiau i roi dulliau arloesol mewn caffael ar brawf ar raddfa fach, y gellid eu defnyddio wedyn i wella arfer caffael yn y dyfodol. Roedd y rhaglen yn bwriadu cysylltu cynhyrchion a ddatblygwyd â'r Fenter Ymchwil Busnesau Bach (SBRI) i'w galluogi i gael eu rhannu'n ehangach, yn ogystal ag ychwanegu gwerth at y rhaglen weithgarwch hon. Roedd hyn yn amlwg yn y ddau gynnig.
- 7.4 Y bwriad hefyd oedd y byddai allbynnau a dysgu o'r gainc yn cael eu defnyddio a'u rhannu gan y Fforwm Caffael Creadigol (CPF), yr Academi Arfer Gorau Caffael ac yn ystod yr Wythnos Caffael (elfennau allweddol o Gainc 1). Mae'r achos busnes ar gyfer y gainc yn pwysleisio y dylai fynd i'r afael ag elfen ar Ddatganiad Polisi Caffael Llywodraeth Cymru, sy'n amlinellu'r canlynol ar gyfer Llywodraeth Cymru:

“Rhaid i ni ddefnyddio dulliau arloesol sy'n seiliedig ar dystiolaeth wrth gaffael, i gefnogi'r gwaith o gynllunio a darparu gwasanaethau cyhoeddus effeithlon ac effeithiol ac i wneud y gorau o'r gwerth ychwanegol a ddarperir i economi a chymunedau Cymru.”⁵⁰

Crynodeb o'r prosiectau a gynorthwywyd

- 7.5 Er mwyn cyflawni'r nodau hyn, darparodd y gainc hon gyllid grant o hyd at £50,000 i brosiectau mewn sefydliadau yn y sector cyhoeddus. Gynorthwywyd tri phrosiect mewn dau sefydliad ar wahân. Yn gryno, roeddent fel a ganlyn:

⁵⁰ Gwneud y Gorau o Bolisi Caffael Cymru - Datganiad Polisi Caffael Cymru

- **Prosiect SAIL ym Mhrifysgol Abertawe**

Roedd y prosiect yn cynnwys Bwrdd Iechyd Prifysgol Bro Morgannwg Abertawe (ABMU) yn cydweithio â chwmnïau TG arloesol (dyfarnwyd contractau trwy broses dendro gystadleuol) i ddatblygu meddalwedd TG sy'n defnyddio data o'r gronfa ddata Cyswllt Diogel Gwybodaeth Ddienw (SAIL) ym Mhrifysgol Abertawe i helpu cynllunio, caffael ac arfarnu gwasanaethau iechyd. Bwriad hyn yw ysgogi gwelliannau i wasanaethau trwy fesur effaith gwasanaethau caffaeledig ar ganlyniadau cleifion yn well.

Yr agwedd arloesol ar y broses gaffael yw y byddai prynwr y GIG yn cydweithio â darpar gyflenwyr i'w helpu i ddehongli eu gofynion ac ymateb iddynt. Byddai hyn yn cael ei wneud mewn ffordd llawer mwy rhagweithiol na dan amgylchiadau arferol, i gydnabod y cynnyrch cymhleth y maent yn ceisio ei gaffael, yn bennaf. Trwy gaffael yn y modd hwn, roedd tîm y prosiect yn disgwyl gallu datblygu offeryn meddalwedd llawer mwy addas ar y cyd â'r cyflenwr.

- **Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr (BCUHB)**

Crybwyllodd staff clinigol bod lleihau dyblygu gwaith, yn arbennig gan staff nyrsio, yn her barhaus iddynt. Crybwyllodd cleifion fod aelodau staff gwahanol yn aml yn gofyn yr un cwestiynau. Crybwyllodd staff fod hyn oherwydd nad oedd ganddynt unrhyw fodd dibynadwy o gofnodi'r ymatebion i'r cwestiynau hyn na defnyddio ffynonellau gwybodaeth eraill am gleifion.

Roedd y tîm yn BCUHB eisoes wedi sicrhau cyllid SBRI i gaffael offeryn TG a all gofnodi'r wybodaeth berthnasol yn fwy dibynadwy ac atebol. Fodd bynnag, roedd cyfyngiadau ar yr hyn y gellid gwario cyllid SBRI arno. Er enghraifft, nid oedd y tîm yn gallu defnyddio adnoddau SBRI i gynnal digwyddiad ymgysylltu â'r farchnad na chomisiynu cymorth gan ymgynghorydd caffael. Defnyddiwyd grant HGT i lenwi'r bylchau hyn, a'r disgwyliad oedd y byddai hyn yn galluogi proses gaffael fwy effeithiol.

Roedd yr ail brosiect a gynorthwywyd yn BCUHB ar gyfer £5,876 ac roedd yn cyfrannu at astudiaeth dichonolrwydd yn ymwneud â Gwasanaethau arfaethedig Anafiadau'r Ymennydd Gogledd Cymru. Nid yw'r prosiect hwn wedi ei gynnwys yn y gwerthusiad hwn oherwydd iddo gael ei ddyfarnu ar ôl i'r ymchwil gael ei chwblhau.

Y broses cyflwyno cynigion a monitro parhaus

- 7.6 Pwysleisiodd timau'r ddau brosiect nad oeddent yn ymwybodol o argaeledd y grantiau trwy hysbysebu Cainc 5. Mae hyn er gwaethaf y ffaith bod tîm y rhaglen yn adrodd ei fod wedi marchnata'r cyfleoedd am gyllid trwy ystod o fforymau cenedlaethol a rhanbarthol, ac yn uniongyrchol i benaethiaid caffael sefydliadau yn y sector cyhoeddus. Er enghraifft, cafodd tîm SAIL wybod am gyllid posibl gan dîm y rhaglen HGT yn ystod trafodaethau am leoliadau ar gyfer Cainc 3. Hwyluswyd y broses gan gyfarfod wyneb-yn-wyneb â staff Gwerth Cymru i ddarganfod dichonolrwydd y prosiect cyn penderfynu p'un a oedd am gyflwyno cynnig ai peidio.
- 7.7 Ar ôl cael gwybod am y grantiau, crybwyllodd y ddau brosiect fod y broses cyflwyno cynigion yn syml. Roedd rheolwyr y prosiectau yn gallu llenwi'r ffurflen. Cafodd y ddau ohonynt gymorth priodol gan dîm y rhaglen, yn ôl y gofyn (er i'r ddau ohonynt grybwyll bod y cymorth yn rhagweithiol yn ogystal ag yn ymatebol). Nid oedd yr un o'r ddau dîm yn teimlo bod y broses yn arbennig o lafurus.
- 7.8 Credwyd bod rheolaeth barhaus y cyllid gan dîm y rhaglen HGT a'r gofynion monitro yn briodol hefyd, a disgrifiodd y ddau brosiect y berthynas hon fel partneriaeth. Roedd y gofynion adrodd i'r tîm HGT yn cynnwys gorfod dangos amserlenni a manylion am gynnydd a thaflenni amser ar gyfer staff y prosiect i ddangos tystiolaeth o gyllid cyfatebol, ac ni theimlwyd bod yr un o'r rhain yn rhy feichus nac yn llafurus. Un feirniadaeth oedd y gwnaed y gofyniad i ddarparu cyfriflenni banc yn cynnwys yr holl daliadau a wnaed gan ddefnyddio cyllid HGT braidd yn hwyr, gan adael ychydig iawn o amser i'w darparu.

Sail resymegol dros gyflwyno cynigion a'r gweithgareddau allweddol a ariannwyd

- 7.9 Amlygodd y ddau brosiect sail resymegol gref ar gyfer eu prosiectau, yn ogystal ag ar gyfer grantiau HGT. Yn y ddau achos, roedd y timau'n cyflwyno prosiectau a oedd â'r nod o ddefnyddio data'n fwy effeithiol i wella profiad y rhai a oedd yn defnyddio eu gwasanaethau. Roedd ganddynt y mwyafrif o'r cyllid yn ei le, ond gwnaeth grantiau HGT gyfraniadau allweddol i lwyddiant eu caffael.
- 7.10 O ganlyniad i gymhlethdod yr hyn yr oeddent yn ei gaffael, roedd timau'r ddau brosiect yn teimlo bod angen iddynt ymgysylltu â'r farchnad mewn ffordd wahanol i'r hyn y byddant wedi ei wneud fel arfer. Nod yr ymgysylltu gwell hwn â'r farchnad oedd cyflwyno esboniad mwy trylwyr o'r gwasanaethau yr

oedd eu hangen arnynt gan ddarparwyr posibl, a gweithio mewn partneriaeth â nhw i ddatblygu ymatebion mwy cydweithredol.

- 7.11 Hefyd, pwysleisiodd y ddau brosiect fod angen arbenigedd allanol mewn caffael oherwydd cymhlethdod yr hyn yr oeddent yn ei gaffael. Nid oedd yr un ohonynt yn meddu ar yr arbenigedd hwn yn fewnol. Ar gyfer BCUHB, roedd angen cynnwys arbenigedd clinigol yn y broses gaffael hefyd.
- 7.12 Felly, yn achos BCUHB, defnyddiwyd y cyllid i:
- gyflogi ymgynghorydd â phrofiad o gydweithio â gwasanaethau a'u caffael gan ddefnyddio cyllid SBRI (a chapasiti ychwanegol i gynorthwyo'r tîm caffael presennol)
 - cynnal digwyddiad i gyflenwyr
 - cynnwys clinigwr ar dîm y prosiect; a
 - thalu ffioedd annisgwyl (ar gyfer cyfreithiwr, yn yr achos hwn).
- 7.13 Ar gyfer y prosiect SAIL, defnyddiwyd cyllid HGT i ariannu amser staff i gydweithio'n agosach â grŵp o ddarpar gyflenwyr i esbonio eu hanghenion yn gliriach.

Canlyniadau a gyflawnwyd

- 7.14 Nid yw'r un o'r ddau brosiect wedi ei gwblhau, hyd yn hyn. Yn achos prosiect SAIL, mae yng ngham arddangos y prosiect hyd fis Mehefin 2015. Wrth fyfyrio ar hyn, pwysleisiodd y cyfweleion mai dim ond tystiolaeth o ganlyniadau cynnar a oedd ganddynt, ac y defnyddiwyd grant HGT i ychwanegu at gronfa fwy o gyllid. Yn achos BCUHB, mae'r tîm yn cydweithio â dau gyflenwr i ddatblygu'r cynnyrch dymunol, gan ddilyn cyfnod estynedig yn ymgysylltu â'r farchnad.
- 7.15 Serch hynny, pwysleisiodd cyfweleion o'r ddau brosiect fod cyfraniad HGT yn hanfodol i'r cynnydd a wnaed hyd yn hyn. Yn achos BCUHB, galluogodd y grant HGT iddynt gyflogi ymgynghorydd er mwyn iddynt allu datblygu dogfennau tendro effeithiol a "*llunio cwestiynau'r arholiadau*" yr oeddent yn eu gofyn i ddarpar gyflenwyr. Yn yr un modd, galluogodd cyllid HGT i safbwynt clinigol gael ei gynnwys yn y tîm, a fydd yn sicrhau y bydd buddiolwyr unrhyw offeryn a ddatblygir – y cleifion – yn ganolog i'r broses. Mae canlyniadau eraill yn cynnwys y ffaith bod perthynas yn bodoli rhwng BCUHB a darpar gyflenwyr bellach, a all fod yn ddefnyddiol mewn ymarferion marchnata yn y dyfodol.
- 7.16 Ar gyfer prosiect SAIL, pwysleisiodd cyfweleion y bydd y prosiect yn arbed arian i ABMU trwy gynllunio gwasanaethau'n well. Ar gyfer y broses gaffael ei

hun, mae ymgysylltiad â phrosiectau SAIL a HGT wedi herio'r farn draddodiadol am gaffael yn y sector cyhoeddus; fel y dywedodd un o randdeiliaid y prosiect:

“Nid oes rhaid iddo ymwneud â phrynu cynnyrch oddi ar y silff; gall fod yn ymwneud â gweithio mewn partneriaeth â'r sector masnachol i ddatblygu atebion”.

7.17 Hwn yw un o'r troeon cyntaf i'r egwyddor hon gael ei rhoi ar waith mewn broses gaffael yn ABMU.

7.18 Bu'r broses dendro y buont drwyddi yn brofiad dysgu i'r cyflenwyr hefyd. Crybwyllodd y cyfweleion fod y cyflenwyr aflwyddiannus wedi dysgu o'r broses hyd yn oed, a byddant yn gallu defnyddio hyn mewn cynigion yn y dyfodol i'r GIG neu gleientiaid eraill. Ar gyfer staff ABMU, yn gyffredinol, crybwyllwyd bod y broses wedi:

“Rhyddhau pawb i weithio'n wahanol” a “bu newid o'r hyn rydyn ni eisiau ei wneud, i'r hyn y gall cyflenwyr ei wneud i ni”.

7.19 Nodasant hefyd fod y broses wedi helpu cwmnïau bach arloesol i gystadlu â darparwyr mwy. Bu dau gwmni o Gymru yn llwyddiannus o ran ennill y prosiect arddangos ar gyfer ABMU. Mae'n debyg na fyddant wedi cyflwyno cynnig pe byddant wedi defnyddio prosesau caffael traddodiadol. Mae'r cwmnïau llwyddiannus wedi mynd ymlaen i ennill contractau eraill yn y sector iechyd, ac maent yn bwriadu tyfu a datblygu eu busnes o ganlyniad.

Pwyntiau cryno

7.20 Cainc 5 oedd y maes gweithgarwch olaf i gael ei roi ar waith, gan ddechrau ym mis Mawrth 2014. Ers hynny, mae wedi buddsoddi £275,000 i roi dulliau caffael arloesol ar brawf ar raddfa fach.

- Cynorthwyodd y gainc hon dri phrosiect yn unig. Roedd y rhain fel a ganlyn:

- prosiect SAIL ym Mhrifysgol Abertawe, a gaffaelodd gwmnïau TG i ddatblygu meddalwedd a fydd yn helpu i gynllunio, caffael ac arfarnu gwasanaethau iechyd. Yn y prosiect hwn, mae prynwr y GIG wedi cydweithio'n agos â darpar gyflenwyr i'w helpu i ddehongli eu gofynion ac ymateb iddynt

- dau brosiect yn BCUHB. Un ohonynt yw caffael offeryn sy'n gallu rheoli data cleifion yn fwy effeithiol i gleifion a staff. Defnyddiwyd grant HGT i wella'r broses gaffael trwy ariannu digwyddiad ymgysylltu â'r farchnad a chymorth ymgynghoriaeth i

ddefnyddio adnoddau SBRI. Mae'r ail, nad yw'n cael ei gynnwys yn y gwerthusiad hwn, yn cynorthwyo astudiaeth dichonolrwydd ar gyfer gwasanaeth anafiadau'r ymennydd newydd yng ngogledd Cymru.

- mynegodd y ddau brosiect sy'n cael eu cynnwys yn y gwerthusiad hwn sail resymegol gref dros gyflwyno cynnig i'r rhaglen HGT ar gyfer cyllid grant. Er bod ganddynt y mwyafrif o'r cyllid yn ei le ar gyfer caffael, gwellodd grant HGT y prosesau caffael. Oherwydd cymhlethdod yr hyn a oedd yn cael ei gaffael, roedd y ddau brosiect yn teimlo bod angen iddynt ymgysylltu â'r farchnad mewn ffordd wahanol er mwyn cael ymateb gan ddarparwyr posibl a fyddai'n bodloni eu hanghenion
- o gofio'r sail resymegol gref hon, a'r ymdrechion amlwg i hysbysebu'r prosiect i benaethiaid caffael, nid yw'n glir pam yr ariannwyd dau brosiect yn unig. Ni ddaeth yr un o'r ddau brosiect yn ymwybodol o'r grantiau trwy hysbysebu Cainc 5. Ar ôl amlygu'r cyfle i gael gyllid, crybwyllodd y ddau dîm fod y broses cyflwyno cynnig yn syml
- er nad oes yr un o'r prosiectau wedi'i gwblhau ac y defnyddiwyd grant HGT i ychwanegu at gyllid arall, crybwyllodd staff y prosiectau fod gweithgareddau a ariannwyd gan HGT wedi arwain at feithrin perthynas newydd rhwng y prynwyr a'r darpar gyflenwyr. Oddi mewn i dimau'r prosiectau, mae hyn wedi herio'r farn draddodiadol am gaffael yn y sector cyhoeddus hefyd.

8. Casgliadau ac argymhellion

- 8.1 Mae'r bennod hon yn cyflwyno asesiad o'r rhaglen i ymateb i'r amcanion ymchwil a amlinellir yn adran 1.2. Mae hyn yn llywio set o argymhellion cyffredinol ac yn ymwneud â cheinciau penodol ar gyfer symud y rhaglen ymlaen yng ngwaith Gwerth Cymru ac wrth ystyried unrhyw weithgareddau â nodau tebyg yn y dyfodol gan Lywodraeth Cymru a rhannau eraill o'r sector cyhoeddus.

Ystyried y cwestiynau ymchwil yn ymwneud â cheinciau penodol

- 8.2 Yn y tabl isod, eir i'r afael â phob un o'r cwestiynau ymchwil ar gyfer ceinciau'r rhaglen, gan ddefnyddio'r canfyddiadau a gyflwynir o'r ymchwil.

Tabl 8.1 Ystyried y cwestiynau ymchwil yn ymwneud â cheinciau penodol

Cwestiwn ymchwil	Crynodeb o'r dystiolaeth
<i>Cainc 1</i>	
Adolygwch y mewnbynnau a'r gweithgareddau a gynhaliwyd i godi ymwybyddiaeth o gaffael ac amlygu a lledaenu arfer gorau. A gyflwynwyd y gweithgareddau dan y gainc hon yn unol â'r bwriad? A yw'r	<i>Mae Cainc 1 wedi cynorthwyo cymysgedd o weithgareddau sydd â'r nod o godi proffil caffael a lledaenu arfer gorau. Mae'r Academi Arfer Gorau Caffael, y Fforwm Caffael Creadigol a'r ddogfen arweiniad ar gyflwyno cynigion ar y cyd wedi gwneud y cynnydd a ddisgwyliwyd. Cynhaliwyd pob un ohonynt yn y modd a fwriadwyd, oddi mewn i'r amserlenni disgwyliedig. Mae cymorth y rhaglen i'r Wythnos Caffael a'r Gwobrau Caffael wedi galluogi'r mentrau hyn i ehangu'n sylweddol hefyd. Y prif weithgaredd bwriadedig na chyflwynwyd oedd ymgysylltu ag uwch randdeiliaid yn y sector cyhoeddus y tu allan i'r maes caffael. Mae hwn yn fwlch mawr o ystyried nod canolog y gainc i godi ymwybyddiaeth; yn gyffredin, nodwyd bod gweithgareddau yn y maes hwn wedi canolbwyntio ar y proffesiwn caffael, ac y byddai ffocws ehangach wedi bod yn fuddiol (gan gynnwys comisiynwyr gwasanaethau nad ydynt yn ystyried eu hunain yn arbenigwyr caffael, o reidrwydd).</i>

Cwestiwn ymchwil	Crynodeb o'r dystiolaeth
gynulleidfa darged wedi cyfranogi yn unol â'r bwriad?	
Beth yw barn cyfranogwyr a rhanddeiliaid allweddol eraill?	<i>Yn gyffredinol, mae uwch swyddogion caffael arweiniol a rhanddeiliaid o'r farn bod Cainc 1 wedi cyflwyno'r rhan fwyaf o'r canlyniadau byrdymor a fyddai'n ddisgwyliedig ar yr adeg hon. Maent yn cadarnhau bod hyn yn cynnwys: creu a rhannu arfer da, denu'r gymuned ymchwil yng Nghymru a chanolbwyntio ymchwil gradd Meistr ar asesu materion caffael, a chodi proffil sgiliau caffael (er ei bod yn anodd mesur hyn). Maent yn cadarnhau nad yw'r rhaglen wedi cynyddu ymgysylltiad ag uwch swyddogion gweithredol yn y sector cyhoeddus. Maent yn cadarnhau hefyd fod y gainc hon wedi eu galluogi i roi gweithgareddau ar waith sydd eu hangen, ond yr oedd prinder adnoddau i'w rhoi ar waith. Mae'r gainc hon yn debygol o adael gwaddol hefyd, ar ffurf y Fforwm Caffael Creadigol, y ddogfen arweiniad i BBaChau a'r Academi Arfer Gorau Caffael. Er y gall y mentrau hyn gael effaith sylweddol yn y tymor hwy, nid oes llawer o dystiolaeth o hyn hyd yn hyn.</i>
Cainc 2	
Adolygwch y mewnbynnau a'r gweithgareddau a gynhaliwyd dan y rhaglen cyrsiau byr i ddatblygu sgiliau a galluoedd caffael staff caffael presennol.	<i>Mae cofnodion y rhaglen yn dangos bod Cainc 2 wedi defnyddio tua £971,000 i gyflwyno cyrsiau hyfforddiant, cyfarfodydd i godi ymwybyddiaeth a gweithdai â thros 4,600 o bresenoldebau; mae cronfa ddata'r rhaglen yn cynnwys cofnodion ar gyfer dros 600 o'r mynychwyr hyn. Serch hynny, ni chyflawnwyd targedau, yn rhannol o ganlyniad i beidio â chasglu'r dogfennau perthnasol gan gyfranogwyr. Hefyd, gall hyd fod yn rhannol oherwydd na ddarparwyd cyrsiau hyfforddiant trwy gydol y rhaglen, ond mewn dwy gyfran yn bennaf. Cymerodd arbenigwyr caffael a phobl eraill ar draws y sector cyhoeddus ran yn yr hyfforddiant, ond roedd hyn yn anghyson.</i>

Cwestiwn ymchwil	Crynodeb o'r dystiolaeth
	<i>Yn gyffredinol, mae adborth ar y modd y cyflwynwyd yr hyfforddiant yn gadarnhaol, ac mae rhywfaint o welliant i'w weld yn ail hanner y rhaglen hyfforddiant o gymharu â'r hanner cyntaf. Yn gyffredinol, mae'r hyfforddiant wedi galluogi'r rhan fwyaf o gyfranogwyr i ddysgu gwybodaeth a sgiliau newydd. Mae'r cyrsiau wedi cwmpasu cymysgedd o feysydd sgiliau caffael, yn amrywio o gyn-tendro fel drafftio manylebau tendro, i drafod a rheoli contractau ar ôl tendro. Fodd bynnag, yn gyffredinol, mae'r cyfweleion yn holi i ba raddau y mae'r hyfforddiant wedi rhoi sgiliau masnachol lefel uchel i staff.</i>
A gyflwynwyd y gweithgareddau gan y rhaglen cyrsiau byr yn unol â'r bwriad? A yw nifer y rhai sy'n cymryd rhan yn y rhaglen cyrsiau byr wedi bod mor llwyddiannus â'r bwriad?	<i>Nid yw'r rhaglen wedi llwyddo i gyrraedd y nifer targed o gyfranogwyr unigol (cofnodwyd 816 yn erbyn targed o 1,396). Mae hyn er i'r rhaglen ragori ar y targed ar gyfer nifer y cyrsiau y mae'r buddiolwyr wedi eu cwblhau (1,544 yn erbyn targed o 1,047). Mae sawl esboniad tebygol: roedd y targedau y cytunwyd arnynt yn wreiddiol yn rhy uchel ar gyfer nifer y gweithwyr caffael proffesiynol sy'n gweithio yn yr Ardal Gydgyfeirio; nid yw'r rhaglen wedi ymgysylltu'n ddigonol â gweithwyr proffesiynol nad ydynt yn gweithio ym maes caffael (nid oedd tua hanner y rhai yr ymgysylltwyd â nhw mewn rolau caffael arbenigol); nid yw'r rhaglen wedi ymgysylltu'n ddigonol â phob rhan o'r Ardal Gydgyfeirio (mae cronfa ddata'r rhaglen yn dangos bod buddiolwyr o sawl ardal awdurdod lleol wedi'u tangynrychioli, gan gynnwys Torfaen a Sir Gâr) neu i'r un graddau â phob is-sector yn y sector cyhoeddus. Datganodd tîm y prosiect HGT fod nifer y rhai a gymerodd ran cyn uchred â'r disgwyl; fodd bynnag, ni chasglwyd Ffurflenni Cyfle Cyfartal a Ffurflenni Gwybodaeth Cyfranogwyr ar gyfer pob buddiolwr.</i>
Pa mor llwyddiannus fu'r rhaglen cyrsiau byr o ran datblygu sgiliau a galluoedd staff presennol? Beth yw barn	<i>Bu'r cyrsiau hyfforddiant a gyflwynwyd gan y rhaglen yn llwyddiannus o ran gwella hyder cyfranogwyr yn eu swyddi, eu galluogi i gymryd camau yn y gweithle a chynorthwyo eu cydweithwyr nad ydynt yn gweithio ym maes caffael yn well. Mae llai o'r bobl a hyfforddwyd wedi defnyddio'r wybodaeth a'r sgiliau a enillwyd i wneud newidiadau yn eu gweithle. Er enghraifft, crybwyllodd bron i dri o bob pump (56 y cant) o ymatebwyr yr arolwg nad oedd y cwrs</i>

Cwestiwn ymchwil	Crynodeb o'r dystiolaeth
cynrychiolwyr am y rhaglen cyrsiau byr?	<i>hyfforddiant wedi eu galluogi i gymryd camau i newid gweithdrefnau contractio yn eu sefydliadau.</i>
Pa gynnydd a wnaed ar y gainc hon rhwng y gwerthusiad canol tymor a'r gwerthusiad terfynol?	<i>Mae rhanddeiliaid ac uwch swyddogion caffael arweiniol o'r farn bod y newidiadau a wnaed i'r rhaglen cyrsiau byr wedi targedu'r rhaglen hyfforddiant mwy ar anghenion yn ystod ail hanner y rhaglen, a sicrhodd Gwerth Cymru yn weithredol eu bod yn cydweddu anghenion sgiliau tybiedig gweithwyr caffael proffesiynol (fel y'i diffinnir yn y fframwaith cymhwysedd) yn well. Ers y gwerthusiad canol tymor, ceir tystiolaeth bod y rhaglen wedi canolbwyntio'n agosach ar arbenigwyr caffael (roeddent yn cyfrif am 50 y cant o gyfanswm nifer y buddiolwyr yn y gwerthusiad terfynol, a 43 y cant yn y gwerthusiad canol tymor). O ran canlyniadau byrdymor y rhaglen, ceir rhywfaint o dystiolaeth sy'n awgrymu y bu ail hanner y rhaglen yn fwy llwyddiannus o ran gwella gwybodaeth a sgiliau cyfranogwyr, eu hyder yn eu swyddi a'u cynhyrchedd. Ceir tystiolaeth hefyd fod yr hyfforddiant wedi'i dargedu'n well at fylchau sgiliau cyflogaion. Fodd bynnag, nid oes unrhyw dystiolaeth o'r arolwg y bu canlyniadau tymor hwy (fel rhoi'r dysgu ar waith i wneud newidiadau yn y gweithle) yn gryfach yn ystod ail hanner y rhaglen. Gallai hyn adlewyrchu'r ffaith fod y rhwystrau rhag gwneud newidiadau yn y gweithle yr un fath.</i>
Cainc 3	
Adolygwch y mewnbynnau a'r gweithgareddau a gynhaliwyd i gyflwyno'r Rhaglen Swyddogion Gweithredol Caffael dan Hyfforddiant (TPEP). A	<i>Mae Cainc 3 y rhaglen wedi ariannu a chyflwyno, i raddau helaeth, rhaglen proffil uchel o waith i recriwtio newydd-ddyfodiaid i'r proffesiwn. Er gwaethaf rhai problemau o ran cyflwyno – a gyfrannodd yn rhannol at gyfran sylweddol o'r hyfforddeion yn gadael y rhaglen ynghynt na'r disgwyl – mae TPEP wedi llwyddo i gynorthwyo mwyafrif yr hyfforddeion i ddod o hyd i waith yn y proffesiwn caffael yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Mae llawer ohonynt yn debygol o symud ymlaen yn y rolau hyn i swyddi uwch. Ar gyfer yr hyfforddeion sy'n weddill, na fyddant wedi cwblhau TPEP wedi i HGT ddod i ben, mae perygl i'w dilyniant yn y dyfodol, oherwydd bod</i>

Cwestiwn ymchwil	Crynodeb o'r dystiolaeth
gyflwynwyd y gweithgareddau dan TPEP yn unol â'r bwriad?	<i>eu lleoliadau a'u hyfforddiant yn debygol o ddod i ben heb unrhyw gynllun dilyniant ar waith.</i>
Pa mor llwyddiannus fu'r broses o ran hyfforddeion yn rhoi'r hyn y maent wedi ei ddysgu ar waith i gyflwyno prosiectau?	<i>Ceir tystiolaeth dda i awgrymu bod cymysgedd y cyrsiau hyfforddiant y mae'r hyfforddeion wedi ymgymryd â nhw wedi darparu sgiliau defnyddiol y gellir eu defnyddio mewn sefyllfaoedd proffesiynol. Er i lawer ohonynt grybwyll nad oedd yr hyfforddiant yn ddefnyddiol ar unwaith (er enghraifft, credwyd bod gan hyfforddiant ILM a CMI ddefnydd cyfyngedig, i ddechrau), mae sawl un o'r rhai sydd wedi symud ymlaen i rolau parhaol wedi amlygu enghreifftiau o ddefnyddio'r dysgu. Gwerthfawrogwyd hyfforddiant Prince 2 oherwydd y caiff y fethodoleg hon ei defnyddio'n gyffredin yn y sector cyhoeddus. Roedd y rhan fwyaf o'r hyfforddeion yn gallu dyfynnu enghreifftiau niferus o ddefnyddio hyfforddiant CIPS yn y gweithle. Yn yr un modd, darparodd y lleoliadau brofiad o gaffael ar y cyd i'r rhan fwyaf o'r hyfforddeion, y mae rhai o'r cyn hyfforddeion wedi cydnabod y buont o werth yn y rolau newydd sydd ganddynt.</i>
Beth yw barn myfyrwyr TPEP am y rhaglen o ran ei chyflwyno a'i manteision?	<i>Yn gyffredinol, credai'r hyfforddeion fod y rhaglen wedi eu galluogi i lunio CV cryfach nag y byddant wedi gallu gwneud fel arall mewn hyfforddeiaeth ag un sefydliad, pe byddai'r rhain yn bodoli. Roedd wedi arwain at y rhan fwyaf ohonynt yn datblygu diddordeb mewn caffael wrth ddewis gyrfa hirdymor, na fyddant wedi ei dewis fel arall (nid oedd y rhan fwyaf ohonynt wedi ystyried gyrfa yn y maes hwn adeg gwneud cais). O ganlyniad, roeddent yn priodoli eu sefyllfa bresennol o ran eu gyrfa i fewnbynnau'r rhaglen. Fodd bynnag, mynegodd yr hyfforddeion a rheolwyr llinell eu lleoliadau a'u mentoriaid bryderon cyffredin am y model cyflwyno, y credir ei fod wedi effeithio ar y manteision disgwylidig. Mae hyn yn cynnwys cymryd camau cyfyngedig pan amlygwyd lleoliadau o ansawdd gwael (er i dîm y rhaglen dynnu hyfforddeion o leoliadau gwael mewn rhai achosion); hyfforddiant wedi'i amseru'n wael mewn perthynas â datblygiad proffesiynol hyfforddeion; cydweddiad annigonol rhwng lleoliadau hyfforddeion a'u dyheadau o</i>

Cwestiwn ymchwil	Crynodeb o'r dystiolaeth
	<i>ran eu gyrfa, eu sgiliau a'u lleoliad daearyddol; a diffyg eglurder ynghylch dewisiadau cyflogaeth ar ôl cwblhau'r rhaglen.</i>
A yw'r mewnbynnau a'r gweithgareddau wedi arwain at y canlyniadau a'r deilliannau dymunol yn y tymor byr (amlygu doniau newydd ar gyfer y proffesiwn caffael yng Nghymru) a'r tymor canolig (cynnydd y graddedigion)?	<i>Mae data'r rhaglen yn dangos, hyd yn hyd, bod tua pedwar o bob pump o'r hyfforddeion wedi symud ymlaen i rolau caffael yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Mae'r hyfforddeion a chyfweleion eraill y rhaglen y priodoli hyn i gymysgedd y rhaglen o hyfforddiant a phrofiad gwaith. Mae tystiolaeth a gasglwyd o gyfweiliadau â hyfforddeion, eu rheolwyr llinell, ac uwch swyddogion caffael arweiniol hefyd yn canfod bod llawer ohonynt yn ymrwymedig i yrfaoedd yn y sector cyhoeddus, os oes cyfleoedd iddynt symud ymlaen, ac mae sawl un ohonynt eisoes wedi symud ymlaen i rolau a ddylai alluogi dilyniant pellach a chyfraniad i gaffael strategol. Ar gyfer y pedwar hyfforddai sy'n weddill ar y rhaglen, mae perygl na fyddant yn gallu symud ymlaen i rolau perthnasol ar ôl cwblhau'r rhaglen. Ar hyn o bryd, maent yn crybwyll na fyddant yn gallu dychwelyd i'w rolau gwreiddiol wedi i'r cyllid ddod i ben,, ac ni fydd eu hyfforddiant CIPS wedi'i gwblhau.</i>
Beth yw'r tebygolrwydd o gyflawni'r canlyniad hirdymor bwriadedig – y daw'r graddedigion yn arweinwyr caffael gwasanaethau cyhoeddus yn y dyfodol?	<i>Mae cyfweiliadau ag uwch swyddogion caffael arweiniol, rhanddeiliaid a rheolwyr llinell yn awgrymu bod gan lawer o'r hyfforddeion y tueddfryd a'r uchelgais i symud ymlaen i uwch rolau caffael. Mae'r rhaglen wedi eu helpu i lunio CV sydd wedi eu galluogi i ymuno â'r proffesiwn a symud ymlaen (yn eithaf cyflym, yn aml, o fewn cyfnod byr) yn ystod cam cynnar yn eu gyrfa. Dywed rhai o'r cyfweleion, ar gyfer rhai o'r rhai mwyaf medrus ac uchelgeisiol, y caiff eu cynnydd yn y dyfodol ei gyfyngu'n fwy gan y rolau sydd ar gael iddynt yn y sector cyhoeddus yng Nghymru, yn hytrach na'u sgiliau a'u huchelgais.</i>
Pa gynnydd a wnaed ar y gainc hon rhwng y gwerthusiad canol tymor a'r amlwg bod y rhaglen wedi recriwtio nifer darged yr hyfforddeion (er bod rhaid ymdrechu i sicrhau	<i>Mae TPEP wedi gwneud y lefel ddisgwyliedig o gynnydd rhwng y gwerthusiad canol tymor a'r gwerthusiad terfynol trwy amnewid y myfyrwyr a adawodd y rhaglen am garfan newydd. Mae'n gwerthusiad canol tymor a'r amlwg bod y rhaglen wedi recriwtio nifer darged yr hyfforddeion (er bod rhaid ymdrechu i sicrhau</i>

Cwestiwn ymchwil	Crynodeb o'r dystiolaeth
gwerthusiad terfynol?	<i>y caiff y garfan olaf gymorth ar ôl cwblhau'r rhaglen), wedi cyflawni gwasgariad daearyddol mwy cyfartal o leoliadau (cynhaliwyd mwy o leoliadau yng ngogledd Cymru nag yn ystod hanner cyntaf y rhaglen, er enghraifft), ac wedi sicrhau cymysgedd ehangach o'r math o sefydliadau sydd wedi cynnig lleoliadau (er i gyfran uchel o'r lleoliadau gael eu cynnig gan Gwerth Cymru, er enghraifft). Pwysleisiodd rhanddeiliaid y cymerwyd camau yn ystod ail hanner y rhaglen i wella detholiad y lleoliadau a chyfathrebu.</i>
Cainc 4	
Adolygwch y mewnbynnau a'r gweithgareddau a gynhaliwyd i dargedu arbenigedd rheoli newid ac rheoli caffael er mwyn cyflymu ac ymestyn gweithredu e-gaffael. A gyflwynwyd y gweithgareddau i dargedu arbenigedd yn unol â'r bwriad?	<i>Nod Cainc 4 oedd darparu cyllid i sefydliadau'r sector cyhoeddus yng Nghymru i roi atebion e-gaffael ar waith yn eu sefydliadau. Dosbarthodd y gainc gyllid i sefydliadau yn y sector cyhoeddus a oedd angen buddsoddiad i ysgogi gweithgarwch ym maes e-gaffael. Lle gwnaed hyn ar raddfa fwy, gan neilltuo amser i ganiatáu datblygu, cyflawnwyd canlyniadau sylweddol. Ceir tystiolaeth gyfyngedig y defnyddiwyd y cyllid i roi gwaith ar y cyd ar waith mewn is-sectorau, heblaw yn y GIG ac ym Merthyr Tudful.</i>
A gafodd yr arbenigwyr rheoli newid a rheoli caffael eu hamlygu a'u cyrraedd yn unol â'r	<i>Mae tystiolaeth gyfyngedig ar gael gan yr ychydig o arbenigwyr a ariannwyd gan y grantiau o rôl yr arbenigwyr rheoli newid a rheoli caffael mewn cyflwyno'r gainc hon. Pe byddai sawl un o'r prosiectau a ariannwyd wedi cyflogi pobl rheoli newid, efallai y byddai tystiolaeth o gynnydd cyflymach o ran gweithredu i gyflawni manteision e-gaffael. Yn enghraifft NWSSP, galluogodd y</i>

Cwestiwn ymchwil	Crynodeb o'r dystiolaeth
bwriad? Beth yw barn yr arbenigwyr rheoli newid a rheoli caffael sydd wedi cymryd rhan mewn ymestyn e-gaffael?	<i>cyllid i ddod â staff a oedd â diddordeb mewn gwella gwasanaethau ac e-gaffael ynghyd i fynd i'r afael â heriau yn y maes hwn; nodwyd bod hyn yn ysgogiad sylweddol i lwyddiant y prosiect hwn.</i>
Pa mor llwyddiannus fu'r gweithgareddau hyn o ran cyflawni'r canlyniadau bwriadedig?	<i>Ceir tystiolaeth bod y grantiau wedi cynorthwyo sefydliadau'r sector cyhoeddus i symud ymlaen â phrosiectau e-alluogi. Mae hyn wedi arwain at ganlyniadau cadarnhaol mewn sefydliadau, gan gynnwys cyflymu gwaith i alluogi cyflenwyr i e-fasnachu, cynyddu cymhwysedd staff i ddefnyddio e-dendro, a gwella ansawdd data a gwybodaeth fusnes sydd ar gael i ategu caffael. Fodd bynnag, dengys y dystiolaeth nad yw'r rhain yn cael eu cyflawni ar raddfa eang oherwydd i'r rhaglen gynorthwyo nifer fach o sefydliadau.</i>
Pa gynnydd a wnaed ar y gainc hon rhwng y gwerthusiad canol tymor a'r gwerthusiad terfynol?	<i>O ran y grant mawr a ddyfarnwyd i NWSSP, bu cynnydd mesuradwy sylweddol o ran cwmpas a llwyddiant y gweithgareddau y mae'r tîm wedi gallu eu cyflawni. Ar wahân i hyn, dyfarnwyd un grant i Gyngor Sir Ddinbych (ond roedd hyn ar ôl i'r ymchwil gael ei chwblhau). Ceir tystiolaeth ychwanegol gyfyngedig o ganlyniadau prosiectau eraill.</i>
Cainc 5	
Adolygwch y mewnbynnau a'r gweithgareddau a gynhaliwyd i annog arloesedd mewn caffael yn y sector cyhoeddus. A gyflwynwyd y gweithgare	<i>Cymeradwywyd y gainc hon i'w chyflwyno ar ôl adroddiad y gwerthusiad canol tymor. Mae wedi gwneud tri buddsoddiad i gynorthwyo ymarferion caffael mwy i roi dulliau caffael arloesol ar waith sy'n hanfodol i lwyddiant eu huchelgeisiau; caiff dau ohonynt eu cynnwys yn y gwerthusiad hwn. Yn y ddau brosiect a gynhwyswyd, mae'r cyllid wedi galluogi gweithgareddau caffael arloesol na fyddai wedi cael eu cynnal fel arall. Roedd y rhain yn arloesol i'r sefydliadau (roedd y ddau ohonynt yn fyrddau iechyd). Mae adborth yn awgrymu na chafodd y cyllid hwn ei hyrwyddo'n dda, felly nid yw'n amlwg a oedd cyfle am effaith ehangach. Hon oedd y gainc olaf i</i>

Cwestiwn ymchwil	Crynodeb o'r dystiolaeth
yn unol â'r bwriad?	<i>gael ei rhoi ar waith; trwy ei gadael tan yn hwyr, gallai'r rhaglen fod wedi cyfyngu ar yr ymatebion posibl hefyd. Mae hefyd yn aneglur i ba raddau y mae'r arfer arloesol a gynorthwywyd yma wedi cael ei rannu, hyd yn hyn (er enghraifft, trwy'r Fforwm Caffael Creadigol neu'r Academi Arfer Gorau Caffael).</i>
Beth yw barn y rhai sy'n wedi cymryd rhan yn y mentrau arloesi?	<i>Yn y ddau achos, mae'r cyfranogwyr wedi gwerthfawrogi cymorth y rhaglen, gan amlygu bod y gofynion o ran cyflwyno cynigion a rheoli'r prosiect yn gymesur â'r cyllid a ddyfarnwyd. Mae'r staff a oedd yn gysylltiedig â'r ddau brosiect o'r farn bod cymorth HGT wedi ychwanegu gwerth at y gweithgarwch caffael yr oeddent eisoes yn ei gynllunio, trwy lenwi bylchau yn y broses y gallant eu hariannu.</i>
Pa mor llwyddiannus fu'r gweithgareddau hyn o ran cyflawni'r canlyniadau bwriadedig?	<i>Pwysleisiodd y ddau brosiect y bu cymorth HGT yn hanfodol i'r cynnydd a wnaed ganddynt hyd yn hyn. Ar gyfer BCUHB, roedd cymorth HGT wedi galluogi tîm y prosiect i fanteisio ar fwy o fewnbwn i'r prosiect gan glinigwr, cael arbenigedd caffael allanol, a chynnal digwyddiad i gyflenwyr. Ar gyfer prosiect SAIL, roedd mewnbwn HGT wedi eu helpu i gydweithio'n agosach â chyflenwyr (a oedd yn BBaChau) a chael mwy o fewnbwn i'r cynnyrch a oedd yn cael ei ddatblygu. Pwysleisiodd y ddau ohonynt fod y prosesau arloesol a ddefnyddiwyd yn y cam cymtendro wedi newid y ffordd yr oeddent yn gweithio â chyflenwyr ac, fel y cyfryw, wedi galluogi cwmnïau na fyddant wedi gallu cyflwyno cynigion fel arall i ennill y contract (oherwydd eu bod yn BBaChau).</i>
<i>Themâu trawsbynciol a chwestiynau cyffredinol</i>	
A yw'r Ffurflen Gwybodaeth Cyfranogwyr a'r Ffurflen Cyfle Cyfartal wedi cael y data perthnasol sy'n ofynnol gan WEFO yn llwyddiannus? Pa brosesau sydd ar waith i gael y wybodaeth a gafwyd gan y tîm o'r ffurflenni uchod? A ddefnyddiwyd y wybodaeth hon i fesur dangosyddion priodol y prosiectau?	
<i>Mae tîm y rhaglen yn rheoli cronfa ddata sy'n darparu data digonol i fodloni gofynion data WEFO. Mae buddiolwyr grantiau</i>	

a ddyfarnwyd trwy'r rhaglen wedi nodi hefyd eu bod wedi bodloni'r gofynion cofnodi data. Mae datblygu prosesau effeithiol i gasglu'r math hwn o wybodaeth gan lawer o sefydliadau yn heriol. Yn ystod dwy flynedd gyntaf y rhaglen, er enghraifft, ychydig iawn o ffurflenni gwybodaeth cyfranogwyr a gasglwyd, a oedd yn golygu bod rhaid i'r rhaglen gasglu'r wybodaeth hon yn ôl-weithredol, lle bo hynny'n bosibl. Nododd tîm rheoli presennol y rhaglen HGT eu bod wedi cael trafferth casglu'r ffurflenni perthnasol gan bawb a oedd wedi elwa ar hyfforddiant/sesiynau codi ymwybyddiaeth trwy HGT. Mae'n debygol bod hyn oherwydd y daw llawer o allbynnau'r prosiect o weithdai, cyfarfodydd a fforymau eraill, na fyddant yn cael eu hystyried yn ymyriadau hyfforddiant, yn gyffredinol, ac roedd llawer o drefnwyr gwahanol (o gymharu â'r hyfforddiant, a gyflwynwyd gan un contractwr neu Gwerth Cymru, yn bennaf). Crybwyllwyd hefyd fod y wybodaeth fanwl yr oedd ei hangen

Mae'r dangosyddion y cytunwyd arnynt â WEFO yn darparu rhywfaint o dystiolaeth ddefnyddiol i ddeall effaith gyffredinol HGT (er enghraifft, mae'n darparu fframwaith ar gyfer deall i ba raddau y mae'r rhaglen wedi cynorthwyo cyfle cyfartal trwy gasglu data ar nodweddion cyfranogwyr yr hyfforddiant). Cymerodd tîm y rhaglen sawl cam i fodloni gofynion thema drawsbynciol cynaliadwyedd hefyd. Roedd hyn yn cynnwys annog yr hyfforddeion i deithio gyda'i gilydd, cyflwyno hyfforddiant Cainc 2 yn isranbarthol, lle bo hynny'n bosibl, teilwra cyrsiau i fedrau a galluoedd y rhai a oedd yn bresennol, a defnyddio adeiladau hygyrch y sector cyhoeddus i gyflwyno hyfforddiant.

Trosolwg o gyflawniadau'r rhaglen

- 8.3 Rhoddwyd pum cainc o'r rhaglen HGT ar waith. Cyflwynwyd agweddau ar weithgarwch Cainc 1 i godi ymwybyddiaeth o rôl caffael yn y sector cyhoeddus a rhannu arfer gorau yn y sector yn llwyddiannus (y Fforwm Caffael Creadigol, yr Academi Arfer Gorau Caffael, Wythnos Caffael, dogfen arweiniad ar gyfer cyflwyno cynigion ar y cyd); ni chyflwynwyd rhannau eraill o'r gainc hon (cyfarfodydd i godi ymwybyddiaeth arweinwyr y sector cyhoeddus). Cafodd hyfforddiant ar gyfer staff presennol (Cainc 2) a'r hyfforddeiaethau (Cainc 3) eu dwyn ymlaen yn llwyddiannus, gan mwyaf. Ymddengys bod grantiau i helpu sefydliadau'r sector cyhoeddus i fabwysiadu a defnyddio offer e-gaffael a datblygu dulliau recriwtio arloesol wedi cael eu codi'n arafach ac yn llai eang na'r disgwyl (Ceinciau 4 a 5).

Mae'r rhaglen HGT wedi cyflawni'r rhan fwyaf o'i thargedau ESF, ac eithrio nifer y lleoliadau a gynhaliwyd (cynhaliwyd 65 yn hytrach na'r 72 arfaethedig), a nifer y staff gwahanol sydd wedi cymryd rhan yn y rhaglen (823 yn hytrach na'r 1,396 arfaethedig). O ystyried y gweithgarwch cyfyngedig y tu allan i Gainc 3 yn ystod dwy flynedd gyntaf y rhaglen, crybwyllwyd bod y targed hwn yn eithriadol o heriol. Bu casglu'r wybodaeth berthnasol gan gyfranogwyr yr hyfforddiant yn drafferthus hefyd, felly ni ellir cyfrif yr holl weithgarwch hyfforddi yn erbyn y targedau hyn.

- 8.4 Wrth edrych y tu hwnt i'r targedau hyn i gynnwys yr allbynnau a'r canlyniadau ym model rhesymeg y rhaglen, mae'n amlwg:
- bod syniadau arfer da ac offer ac arweiniad newydd wedi'u creu
 - bod cyfranogwyr yr hyfforddiant wedi gwella eu gwybodaeth a'u sgiliau; mae llawer ohonynt wedi cymhwyso'r hyn y maent wedi'i ennill
 - bod y mwyafrif o hyfforddeion TPEP wedi symud ymlaen i weithio yn y sector cyhoeddus; mae gan lawer ohonynt y cymwyseddau a'r profiad i symud ymlaen i rolau caffael uwch; a
 - bod mwy o sefydliadau'r sector cyhoeddus yn defnyddio atebion e-gaffael a bod sawl un ohonynt wedi arbrofi â gweithgareddau caffael arloesol.
- 8.5 Mae hefyd yn amlwg bod y rhaglen wedi cyfrannu at amcanion cyllid Blaenoriaeth 4 ESF. Mae'n amlwg bod ei chymorth ar gyfer gweithdai, hyfforddiant sgiliau a galluogi e-gaffael yn cyfrannu at gydweithio'r sector cyhoeddus mewn caffael mewn llawer o sefydliadau yn y sector cyhoeddus. Yn hyn o beth, mae'r rhaglen wedi cyfrannu at nodau Llywodraeth Cymru o

ran mewn gwella caffael i gyflawni gwerth gwell o gaffael a chyllid cyhoeddus ar gyfer gwasanaethau hefyd. Mae'n amlwg bod cymorth y rhaglen i hyfforddeion ac uwchsgilio cyflogeion y sector cyhoeddus sy'n gysylltiedig â chaffael yn cyfrannu at feithrin gallu gweithlu'r sector cyhoeddus i fod yn fwy effeithiol, er bod meysydd lle mae angen cynnydd sylweddol o hyd. Mae cyfranogwyr wedi ennill gwybodaeth a sgiliau perthnasol, ac mae'r hyfforddeion wedi dod â newydd-ddyfodiaid sy'n ennill cymwyseddau'n gyflym i weithio yn y sector.

- 8.6 Yn y gwerthusiad canol tymor, roedd yn anodd canfod yr effaith y mae'r rhaglen yn ei chael ar sefydliadau sydd wedi cymryd rhan mewn galluogi cydweithio a chyflawni prynu mwy effeithiol. Mae mwy o dystiolaeth ar gael i'r gwerthusiad terfynol o gynnydd yn y maes hwn. Mae HGT wedi cyfrannu at agweddau eraill ar waith Gwerth Cymru yn y maes hwn ac wedi gweithio'n dda â nhw hefyd. Ceir enghreifftiau o hyn ar draws y rhaglen, fel y gwiriadau ffitrwydd caffael yn amlygu problemau mewn sefydliadau y mae'r Academi Arfer Gorau Caffael wedi ceisio mynd i'r afael â nhw.
- 8.7 Mae'r graddau y mae'r rhaglen wedi ychwanegu gwerth y tu hwnt i'r hyn a fyddai wedi digwydd heb y rhaglen yn amrywio:
- ar gyfer y grantiau â gwerth bach a ddyfarnwyd trwy Geinciau 4 a 5, maent wedi cyfrannu at nodau ehangach, yn gyffredinol, yn hytrach na bod yn ffactor allweddol yn eu dilyniant, heblaw'r GIG lle'r oedd y grant yn fwy o lawer a thros gyfnod hwy
 - ceir bylchau is-sector yng ngwasgariad hyfforddiant Cainc 2 a lleoliadau Cainc 3
 - mae effaith hyfforddiant Cainc 2 ar weithgareddau yn y gweithle yn amrywio, ac mae rhwystrau rhag i hyn ddigwydd.

Gweithredu argymhellion yr adolygiad canol tymor

- 8.8 Mae Tabl 8.2 yn amlinellu'r argymhellion a wnaed yn ymwneud â'r rhaglen HGT yn y gwerthusiad canol tymor, ynghyd ag asesiad o'r graddau y'u rhoddwyd ar waith.

Tabl 8.2 Adolygiad o weithredu argymhellion y gwerthusiad canol tymor

Argymhellion canol tymor	Adolygiad o weithredu
Mewn perthynas â Chainc 2 , roedd y gwerthusiad canol tymor yn argymhell y dylid cymryd camau	<i>Mae'r darlun yma'n gymysg. Mae canfyddiadau o arolwg Cainc 2, cyfweiliadau ag aelodau staff allweddol, a dadansoddiad o</i>

i sicrhau:	<i>wybodaeth reoli'r rhaglen yn awgrymu, ers y gwerthusiad canol tymor, fod hyfforddiant wedi cyrraedd ystod ehangach o sefydliadau a rhannau o'r wlad, a'i fod wedi'i dargedu'n fwy at fylchau sgiliau'r buddiolwyr, gan awgrymu bod y cynnig yn cydweddu'n agosach ag anghenion hyfforddiant sefydliadau (gall hyn fod o ganlyniad i'r asiant cyflwyno yn targedu'r cynnig yn gliriach, er na ddatganwyd hyn).</i>
bod cyfleoedd hyfforddiant ar gael i'r holl sefydliadau perthnasol a staff oddi mewn i'r sefydliadau hyn (gan gynnwys y rhai nad ydynt yn arbenigwyr caffael)	<i>Mae cronfa ddata'r rhaglen hefyd wedi galluogi i'r arolwg gael ei gwblhau ar gyfer pob</i>
bod cyrsiau wedi eu marcio'n gliriach ar gyfer y dysgwyr targed	<i>cwrs a gwblhawyd, yn hytrach na rhoi golwg gyfansawdd gan ddysgwyr a all fod wedi cwblhau sawl cwrs, tra'r oedd eraill wedi cwblhau un ohonynt. Mae hyn wedi galluogi dadansoddiad cyfyngedig o effaith cyrsiau penodol. Fodd bynnag, nid yw cronfa ddata'r rhaglen wedi galluogi holi digonol ynghylch effaith yr ystod eang o weithdai a gyflwynwyd. O ganlyniad, nid yw'n bosibl asesu effaith y rhain.</i>
bod hyfforddiant yn y dyfodol yn canolbwyntio ar y bylchau sgiliau a nodwyd gan y fframwaith cymhwysedd	
bod gwybodaeth reoli yn cael ei chasglu sy'n galluogi dadansoddiad o briodoldeb derbyn a'r berthynas rhwng dyfnder gweithgarwch hyfforddi a chanlyniadau dysgwyr; a	
bod gweithdai'r dangos dysgu gweithredol yn well a chyfraniadau at rwydweithiau a mentrau prynu ar y cyd	

Mewn perthynas â Chainc 3 , roedd y gwerthusiad canol tymor yn awgrymu bod tîm y rhaglen yn ehangu lledaeniad y sefydliadau sy'n cynnig lleoliadau, a sicrhau bod pob un ohonynt yn canolbwyntio ar weithgareddau cynhyrchiol i hyfforddeion. Er mwyn cyflawni'r nodau hyn, argymhellwyd:	<i>Mae'r data ar gyfer y gwerthusiad terfynol yn dangos mai Llywodraeth Cymru a'i hasiantaethau oedd prif gynigwyr y lleoliadau i hyfforddeion; croesawodd Gwerth Cymru a Phartneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru dros chwarter yr hyfforddeion. Felly, parhaodd y cysylltiadau rhwng sefydliadau allweddol a TPEP ar ôl y gwerthusiad canol tymor. Crybwyllodd rhanddeiliaid y rhaglen y rhoddwyd prosesau newydd ar gyfer rheoli'r hyfforddeion ar waith ar ôl y gwerthusiad canol tymor. Gwnaed y broses o gyflwyno cynigion</i>
y dylai'r broses ar gyfer dethol sefydliadau lletyol	

gael ei hesbonio'n gliriach i bob darpar gynigydd • y dylai llai o leoliadau gael eu cynnig gan Gwerth Cymru ac y dylid cynnwys ystod ehangach o sefydliadau; ac • y dylid darparu gwybodaeth am y lleoliad a'r hyfforddai i sefydliadau lletyol cyn iddynt gyrraedd.	<i>yn fwy tryloyw hefyd.</i> <i>Fodd bynnag, mae'n amlwg bod y grŵp o sefydliadau sy'n cymryd rhan mewn amrywio. Cynigiodd cyfanswm o 33 o sefydliadau gwahanol leoliadau i hyfforddeion, o gymharu ag 18 yn y gwerthusiad canol tymor. Ar ben hynny, gwelwyd gwasgariad daearyddol ehangach o leoliadau, gan gynnwys yng ngogledd Cymru. Canfu cyfweiliadau â hyfforddeion, rheolwyr llinell a'r rhai a oedd yn gysylltiedig â rheoli'r rhaglen rywfaint o welliant i'r graddau y cafodd lleoliadau eu cynllunio a'u cynorthwyo.</i>
Mewn perthynas â Chainc 4, y prif argymhelliad oedd i'r rhaglen ddyfarnu grantiau mwy i sefydliadau a hysbysebu'r cyfleoedd yn ehangach.	<i>Mae'n amlwg yn y grant i Bartneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru bod dyfarnu grantiau mwy yn galluogi cyflawni nodau llawer mwy uchelgeisiol. Roedd natur hyblyg y grant yn galluogi staff â diddordeb mewn gwella gwasanaethau ac e-gaffael i fynd ar secondiad i dîm e-alluogi craidd a arweiniodd gwaith yn y maes hwn. Mae data'r rhaglen yn awgrymu mai dim ond dau grant arall a ddosbarthwyd yn ystod ail hanner y rhaglen, sy'n awgrymu diffyg galw a pheidio â marchnata'r cyfleoedd yn ddigonol, o bosibl. Roedd hyn er i'r tîm symleiddio'r broses o gyflwyno cynigion, a grybwyllwyd fel un o'r prif rwystrau rhag cyflwyno cynnig.</i>

Ffactorau sy'n effeithio ar y canlyniadau a gyflawnwyd

- 8.9 Gan ddefnyddio'r cyfweiliadau a'r ymatebion i'r arolwg, yn ogystal â'r dadansoddiad uchod i fynd i'r afael â'r cwestiynau ymchwil, mae'n bosibl nodi beth yw'r ffactorau sydd wedi cyfrannu at y cyflawniad a nodwyd hyd yn hyn o allbynnau a chanlyniadau'r rhaglen. Mae rhai o'r rhain yn ymwneud â'r gweithgareddau a sut y cawsant eu datblygu a'u cyflwyno, ac mae rhai ohonynt yn ymwneud â ffactorau y tu hwnt i reolaeth tîm y rhaglen HGT. Amlinellir y rhain yn 0 8.3.

Tabl 8.3 Ffactorau sydd wedi effeithio ar gyflawni canlyniadau HGT

Hwyluso	Rhwystro
Cainc 1	
- cryfder prifysgolion Cymru yn y maes astudio hwn, yn enwedig mewn perthynas ag ymchwil - syniadau arloesol presennol, fel yr Academi Arfer Gorau Caffael, ag arbenigwyr yn barod i arwain hyn - bodolaeth yr Wythnos Caffael, y gallai HGT ychwanegu gwerth ati - ysgogiad gwleidyddol Llywodraeth Cymru, y crybwyllwyd ei bod wedi gwneud llawer i godi proffil caffael	- diddordeb ac ymgysylltiad cyfyngedig parhaus yn y rhaglen a nodau caffael ehangach gan swyddogion gweithredol yn y sector cyhoeddus - yr her o fesur cynnydd yn y maes hwn, sy'n lleihau gallu'r rhaglen i ddisgrifio canlyniadau ac effaith i randdeiliaid allweddol ar hyn o bryd
Cainc 2	
archwaeth am hyfforddiant mewn caffael wedi'i ariannu gan staff sy'n gweithio yn y sector i fynd i'r afael â bylchau sgiliau, gydag ychydig iawn o gyfleoedd yn cael	- bwllch yn y cyrsiau byr sydd ar gael - llai o alw na'r disgwyl ar gyfer hyfforddiant gan rannau o'r sector cyhoeddus (gan gynnwys y GIG a llywodraeth

Hwyluso	Rhwystro
eu darparu gan gyflogwyr - newidiadau polisi a newidiadau deddfwriaethol sydd wedi creu galw am hyfforddiant i wella canlyniadau caffael - mae gwaith i ddatblygu fframwaith cymhwysedd a chynnal gwiriadau ffitrwydd caffael mewn rhannau o'r sector cyhoeddus wedo egluro bylchau ac anghenion posibl o ran sgiliau	ganolog a'i hasiantaethau) - i rai cyfranogwyr, arddull gyflwyno rhy oddefol a deunyddiau nad oeddent yn dda, a all fod wedi lleihau dyfnder y dysgu y cafwyd profiad ohono - cyfleoedd ac adnoddau annigonol yng ngweithleoedd buddiolwyr i roi dysgu ar waith neu wneud y newidiadau dymunol i arfer presennol - diffyg cyrsiau a oedd yn canolbwyntio ar sgiliau ôl-dendro (lle y crybwyllwyd bod bylchau'n aml)
Cainc 3	
- roedd uwch swyddogion caffael arweiniol a rhanddeiliaid yn gefnodol o'r angen am y gainc hon oherwydd y prinder staff caffael medrus a chymwysedig a chyfleoedd i newydd-ddyfodiaid - prinder staff mewn llawer o sefydliadau yn y sector cyhoeddus i gyflawni gweithgareddau caffael ar y cyd, a oedd yn golygu bod llawer o sefydliadau yn awyddus i groesawu hyfforddai - proffil uchel TPEP, sy'n golygu ei bod yn dra hysbys ymhlith uwch staff caffael	- nid oedd y rhaglen yn gallu addo cyflogaeth i hyfforddeion ar ôl ei chwblhau, ynghyd ag amgyffrediad hyfforddeion y byddant yn cystadlu yn erbyn ei gilydd am swyddi amser llawn cyfyngedig, a anogodd lawer ohonynt i beidio â chwblhau eu hyfforddeiaeth - ychydig o brofiadau lleoli gwael oherwydd paru a chymorth a chyfarwyddyd annigol yn y sefydliad lletyol, a wnaeth i rai hyfforddeion ystyried gadael y rhaglen neu nad oedd y gwaith yn teimlo'n werthchweil - gall dilyniant hirdymor gael ei gyfyngu gan brinder y swyddi caffael â dylanwad strategol sydd ar gael heb

Hwyluso	Rhwystro
• ansawdd uchel ac ymrwymiad llawer o'r hyfforddeion • set gynhwysfawr, ddatblygedig a dymunol o gyrsiau hyfforddiant a ddenodd ymgeiswyr o ansawdd uchel • hyfforddiant a gyfrannodd at nodau'r lleoliadau, yn gyffredinol • roedd hyfforddeion yn gwerthfawrogi'r ddarpariaeth fentora • cymorth gan sefydliadau addysg uwch, gan gynnwys darparu ysgol haf i hyfforddeion a oedd yn eu galluogi i rwydweithio • profiad proffesiynol gorffenedig a chyfres o hyfforddiant a gyfrannodd ar yr hyfforddeion yn datblygu CV o ansawdd uchel; yn ei dro, cynorthwyodd hyn i'r rhan fwyaf ohonynt ddod o hyd i waith amser llawn yn y sector cyhoeddus yng Nghymru	newidiadau sefydliadol pellach a chydabod sgiliau caffael ar draws y sector cyhoeddus
Cainc 4	
• roedd sefydliadau ag uwch dimau cefnogol yn gallu symud ymlaen ag e-gaffael â mwy o lwyddiant gyda'r grantiau • amgylchedd polisi cefnogol	• yr angen i sefydliadau ddarparu a chofnodi cyllid cyfatebol, a lefel uchel y manylion yr oedd eu hangen ar gyfer tystiolaeth o daliadau • meini prawf cymhwyster caeth a oedd yn ei gwneud yn

Hwyluso	Rhwystro
grantiau mwy yn galluogi i gynlluniau tymor hwy a mwy uchelgeisiol gael eu rhoi ar waith	ofynnol i brosiectau ddefnyddio offer penodol - y terfyn gwreiddiol i'r cyllid - yr angen i gynigwyr gael cefnogaeth gan rannau niferus o'u sefydliadau, oherwydd bod e-alluogi fel arfer yn mynnu ymgysylltiad eang; byddai'r rhan fwyaf ohonynt wedi elwa ar gymorth ychwanegol ar gyfer rheoli newid
Cainc 5	
- y gallu i ddefnyddio cyllid HGT i ychwanegu at ffynonellau eraill (mwy) o gyllid - hyblygrwydd cyllid HGT, a oedd yn golygu y gellid ei ddefnyddio at ystod o ddibenion (gan gynnwys ariannu digwyddiadau i gyflenwyr cyn tendro ac amser ymgynghoriaeth)	- roedd y symiau cymharol fach a oedd ar gael yn golygu bod y rhaglen ond yn ariannu cyfrannau bach o brosiectau mwy - gallai ymwybyddiaeth isel o'r ffrwd gyllid hon ar draws sefydliadau perthnasol fod wedi lleihau nifer ac ansawdd y ceisiadau

Effaith y rhaglen

8.10 Yn gyffredinol, cydnabuwyd gan randdeiliaid ac uwch swyddogion caffael arweiniol y gwnaed cynnydd tuag at fynd i'r afael ag anghenion sgiliau, recriwtio newydd-ddyfodiaid a galluogi e-gaffael. Amlygwyd set o ffactorau sydd wedi ysgogi'r cynnydd hwn. Crybwyllwyd bod ffocws gwleidyddol cynyddol ar gaffael, a'r rhan y gallai chwarae o ran cyfrannu at nodau polisi eraill, wedi tynnu sylw at yr heriau, ac y gallai hyn fod wedi creu amgylchedd mwy buddiol ar gyfer gwneud cynnydd. Nodwyd bod ymddangosiad y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol a'r Bwrdd Caffael yn ddylanwadol o ran tynnu sylw at yr heriau y mae HGT wedi ceisio mynd i'r afael â nhw hefyd. Crybwyllwyd bod gwaith Gwerth Cymru i gyflawni'r gwiriadau ffitrwydd a datblygu fframwaith cymhwysedd yn dechrau cael effaith gadarnhaol hefyd, yn ogystal ag ategu'r hyfforddiant a'r grantiau a gynigiwyd trwy HGT. Oddi mewn i'r cymysgedd hwn o newidiadau gwleidyddol, sefydliadol a pholisi, disgrifiwyd HGT *“yng nghanol popeth, yn bwydo'r system”*.

8.11 Mae'r rhaglen wedi:

- cyfrannu at ymwybyddiaeth gynyddol o gaffael ymhlith y sector cyhoeddus ehangach, er y gallai ymgysylltiad cyfyngedig y tu hwnt i arbenigwyr caffael leihau'r tebygolrwydd o gyflawni'r uchelgeisiau tymor hwy o weithwyr caffael proffesiynol yn cael statws uwch mewn sefydliadau yn y sector cyhoeddus
- cynorthwyo gweithwyr caffael proffesiynol arbenigol a staff eraill sy'n gysylltiedig ag ymarferion caffael i lenwi bylchau sgiliau. Ceir tystiolaeth nad ydynt wedi gallu defnyddio'r dysgu newydd ym mhob achos i wella arfer caffael yn eu sefydliadau
- datblygu carfan o weithwyr caffael proffesiynol newydd yn gweithio yn y sector cyhoeddus yng Nghymru. Mae'r dystiolaeth yn awgrymu bod llawer ohonynt yn debygol o symud ymlaen i rolau arweinyddiaeth gan ddefnyddio'r sgiliau a ddatblygwyd yn y rhaglen TPEP
- cynorthwyo sefydliadau'r sector cyhoeddus i fanteisio ar fanteision atebion e-gaffael mewn achosion neilltuoel (er eu bod yn llwyddiannus, i raddau helaeth, ond yn mynd rhagddynt)
- cynorthwyo sefydliadau'r sector cyhoeddus i ddatblygu dulliau caffael nad ydynt wedi eu defnyddio'n flaenorol. Ceir tystiolaeth gyfyngedig sy'n awgrymu bod y dulliau hyn yn arloesol i'r byrddau ieuchyd, o

ystyried y cymorth, ond bod angen i'r dysgu gael ei rannu a'i ddefnyddio gan sefydliadau eraill yn y sector cyhoeddus.

8.12 Serch hynny, mae angen gwneud llawer o hyd i weld y gwahaniaeth a ragwelwyd yn strategaeth caffael Llywodraeth Cymru. Yn benodol:

- credir bod prinder gweithwyr caffael proffesiynol medrus yng Nghymru, yn gyffredinol, a bylchau sylweddol o ran sgiliau ymhlith staff y sector cyhoeddus sy'n gweithio mewn rolau caffael arbenigol neu sy'n gyfrifol am gomisiynu nwyddau, gwaith a gwasanaethau; a
- cheir cynnydd amrywiol ledled y wlad ar draws mesurau'r holl ddangosyddion perthnasol (fel y nodwyd yn y gwiriadau ffitrwydd caffael).

8.13 Hefyd, mae rhanddeiliaid yn disgrifio amgylchedd proffesiynol lle ceir ffocws annigonol ar ddatblygu cyflenwyr neu ymgysylltu â chyflenwyr cyn proses dendro, neu wrth drafod a rheoli contractau ar ôl proses dendro. Yn hytrach, wedi ei ysgogi'n bennaf gan gydymffurfio â rheoliadau a chadw atynt (â chamsyniadau ynghylch gofynion, yn aml), caiff y rhan fwyaf o adnoddau eu defnyddio yn y cyfnod tendro. Credir bod hyn yn lleihau gwerth posibl cyffredinol y swyddogaeth gaffael i ganlyniadau sefydliadol ehangach.

Gwersi a ddysgwyd ac argymhellion

8.14 Mae sawl ffordd y gellid rheoli pob cainc yn wahanol yn y dyfodol i wella effeithiolrwydd a'r canlyniadau a gyflawnwyd.

8.15 O ran **Cainc 1**, mae'n debygol y bydd gwerth i barhau i gynorthwyo a hyrwyddo'r gweithgareddau allweddol o sefydlwyd hyd yn hyn; wrth i CPF, Wythnos Caffael a PBPA aeddfedu, bydd eu rôl o ran amlygu a rhannu arfer gorau, a sicrhau y caiff polisi yn y maes hwn ei lywio gan dystiolaeth, yn tyfu. Mae argymhellion eraill ar gyfer camau gweithredu yn y maes hwn fel a ganlyn:

- casglu data ar effaith Wythnos Caffael, er enghraifft, byddai e-arolwg adborth cyfranogwyr 6-8 wythnos ar ôl y digwyddiad yn helpu i ffurfio dyfodol y digwyddiad hwn
- olrhain defnydd y traethodau hir MSc ac asesu'r effaith y cânt ar bolisi, y myfyrwyr eu hunain, a'r sefydliadau maent yn rhan ohonynt
- dechrau asesu sut caiff y ddogfen arweiniad ar gyflwyno cynigion ar y cyd ei ddefnyddio a chan bwy. Gallai hyn ddechrau ar yr un pryd ag y caiff yr astudiaethau achos ar ei defnydd eu lansio

- amlygu ffyrdd mwy priodol o ymgysylltu ag uwch reolwyr ym mhob sefydliad yn y sector cyhoeddus. Gallai hyn gynnwys mynd i gyfarfodydd y maent eisoes yn eu mynychu (er enghraifft digwyddiadau ADSS/CLILC).
- 8.16 O ran **Cainc 2**, mae angen parhaus am hyfforddiant cyrsiau byr ymhlith arbenigwyr a rhai nad ydynt yn arbenigwyr, ynghyd â lefel uchel o gytundeb ynghylch ble mae'r prif fylchau sgiliau. Dylai'r camau y dylid eu cymryd gynnwys:
- strwythuro hyfforddiant yn llwybrau/lefelau/arbenigwyr neu rai nad ydynt yn arbenigwyr er mwyn targedu cyrsiau'n well, ac er mwyn i fuddiolwyr posibl amlygu'r pwyntiau mynediad iddyn nhw a llwybrau dilyniant i gyrsiau eraill
 - datblygu cwrs 'chwalu chwedlau' ar reoliadau'r Undeb Ewropeaidd
 - adolygu'r deunyddiau presennol a lledaenu cyrsiau trwy gydol y flwyddyn.
- 8.17 Er mwyn cynyddu effaith bosibl unrhyw hyfforddiant a gyflwynwyd dan Gainc 2, dylid gwneud rhagor o waith i ddeall y rhwystrau y mae buddiolwyr yn eu hwynebu rhag rhoi newidiadau ar waith yn eu sefydliad yn dilyn hyfforddiant. Gellid defnyddio CPF i gynnal yr ymchwil hon.
- 8.18 O ran **Cainc 3**, dylai'r rhaglen wneud ymdrechion i sicrhau y caiff hyfforddeion sy'n dilyn TPEP o hyd eu cynorthwyo i gwblhau eu hyfforddiant CIPS a dod o hyd i waith. Hefyd, dylid ymdrechu i:
- symud datblygiad carlam 'graddedigion' y cynllun, ac unrhyw rai eraill sydd wedi cyflawni CIPS lefel 4 yn ddiweddar, ymlaen yn y sector cyhoeddus yng Nghymru
 - sefydlu digwyddiadau i gyn-fyfyrwyr fel sgysiau, digwyddiadau cymdeithasol, mwy o gyfleoedd ar gyfer ysgolion haf/hyfforddiant arbennig, ynghyd â chymorth cyllid i staff sy'n barod i astudio ar gyfer cyrsiau CIPS lefel uwch
 - darparu cyfleoedd rhwydweithio parhaus i gyn-fyfyrwyr ag uwch staff caffael a rolau ar lefelau cyfarwyddwyr yn y sector cyhoeddus. Y nod yma fydd amlygu'r cyfleoedd dilyniant parhaus yn y proffesiwn i gyn-fyfyrwyr.
- 8.19 O ran **Ceinciau 4 a 5**, dylai'r rhaglen ddarparu'r gallu i fanteisio ar gyllid rheoli newid i gyflymu gweithrediad, a grantiau ar gyfer gweithgarwch cydweithredol ar draws is-sectorau neu rhyngddynt (neu'n bwysicach na hynny, rhoi timau

cydweithredol parhaol ar waith sy'n gweithio ar brynu arloesol/ar raddfa fawr yn y sectorau neu'r isranbarthau).

8.20 O ran unrhyw raglen weithgarwch yn y dyfodol i adeiladu ar gyflawniadau HGT:

- mae achos cryf o hyd o blaid rhaglen ddilynol i adeiladu ar yr hyn a gyflawnwyd gan HGT. Er mwyn i unrhyw raglen yn y dyfodol gael ei halinio â pholisi Llywodraeth Cymru, dylai'r achos busnes ar gyfer y cyfryw raglen gael ei strwythuro o amgylch y meysydd gweithredu a sefydlwyd yn Natganiad Polisi Caffael Cymru
- mae'r dystiolaeth o'r gwerthusiad hwn yn awgrymu bod angen penodol i unrhyw raglen ddilynol:
 - gynnwys cyfnod cwmpasu a fydd yn galluogi tîm y rhaglen i ddatblygu cyfres o dargedau realistig, a rhoi dull cadarn ar waith i gasglu gwybodaeth gan gyfranogwyr o ddechrau'r rhaglen
 - bod o ganlyniad i ymgynghoriad eang â rhanddeiliaid allweddol ar draws y sector cyhoeddus, y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol a'r Bwrdd Caffael
 - canolbwyntio adnoddau ar y sefydliadau hynny sydd â'r angen mwyaf (fel y nodwyd gan y gwiriadau ffitrwydd)
 - targedu sefydliadau i gael prosiectau a all gael cymorth grant, o ystyried y gwrthwynebiad i hawlio grantiau
 - rhoi blaenoriaeth i ymgysylltu ag uwch swyddogion gweithredol y sector cyhoeddus y tu allan i'r proffesiwn caffael. Dylai hyn amlygu gwaith gweithwyr caffael proffesiynol a meysydd y gallant symud iddynt, o bosibl. Hefyd, dylai'r ymgysylltiad gynnwys trafodaethau ynghylch sut y gallant gynorthwyo datblygiad llwybrau gyrfu mwy datblygedig i weithwyr caffael proffesiynol
 - cyflwyno hyfforddiant a fydd yn cynorthwyo staff caffael presennol i ddatblygu set sgiliau â ffocws mwy masnachol (gan gynnwys ffocws ar reoli contractau ac ymgysylltu â sylfaen cyflenwyr)
 - cyflwyno hyfforddiant i rai nad ydynt yn arbenigwyr caffael sy'n gyfrifol am gomisiynu gwasanaethau a rheoli contractau

- marchnata'r proffesiwn caffael i fyfyrwyr a newydd-ddyfodiaid posibl eraill, gan gynnwys y rhai y tu allan i'r sector cyhoeddus
- Mae'r gwerthusiad wedi amlygu cefnogaeth eang i raglen ddilynol i TPEP. Dylai Gwerth Cymru ymgorffori'r nodweddion canlynol yng nghynllun rhaglen ddilynol. Dylai:
 - ystyried p'un a ddylid darparu cymysgedd ehangach o brofiad i gyfranogwyr ai peidio (gan gynnwys y tu allan i'r sector cyhoeddus)
 - cynnig chwe mis arall o gyflogaeth â thâl yn Gwerth Cymru ar ôl cwblhau'r rhaglen, wrth i gyfranogwyr chwilio am waith parhaol (er y dylid cadw digon o hyblygrwydd oddi mewn i hyn i fodloni dyheadau cyfnewidiol hyfforddeion)
 - defnyddio dysgu o HGT i ail-ddylunio unrhyw raglen o hyfforddiant ychwanegol a gynigir, gan sicrhau y caiff ei chyflwyno ar adegau mwy priodol yn natblygiad y cyfranogwyr.

Atodiad A Adolygu dogfennau a gwybodaeth reoli'r rhaglen

Mae'r atodiad hwn yn cynnwys rhestr o wybodaeth reoli a dogfennau sy'n benodol i gainc a rhaglen a adolygwyd wrth baratoi'r adroddiad cwmpasu hwn.

Lefel Rhaglen

- Cynllun Busnes Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael – Mawrth 2013.
- Taenlen ailbroffilio.

Cainc 1

- Achos busnes i gefnogi cais i ariannu mentrau hybu ymwybyddiaeth.
- Fframwaith Cymhwysedd drafft.
- Fforwm Caffael Creadigol – Cylch Gorchwyl.
- Fforwm Caffael Creadigol – Taflen hysbysebu.
- Fforwm Caffael Creadigol – cofnodion cyfarfod.
- Academi Arfer Gorau Caffael – digwyddiadau sydd ar ddod.
- Academi Arfer Gorau Caffael – deunydd hysbysebu.
- Gwybodaeth gefndir am y Canllaw Cynnig ar y Cyd.
- Data presenoldeb wythnos gaffael.

Cainc 2

- Cronfa ddata o gyrsiau hyfforddi a gyflenwyd; Cronfa ddata o fanylion y buddiolwyr.

Cainc 3

- Cronfa ddata o gytundebau cydweithredol, mentrau lledaenu, ac arbedion a buddion a gronnwyd gan yr hyfforddeion.
- Rhestr o'r hyfforddeion a'r profiad a enillwyd mewn lleoliadau.
- Cronfa ddata o brofiad hyfforddeion.

Cainc 4

- Achos busnes E-gaffael – Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr.

- Achos Busnes E-Gaffael – Cyngor Bwrdeistref Sirol Castell-nedd Port Talbot.
- Achos Busnes E-Gaffael – Heddlu De Cymru.
- Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru – adroddiadau am gynnydd.
- Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru – dogfen gynnig.

Cainc 5

- Achos busnes dros ysgogi cainc 5.
- Achos busnes i gefnogi'r cais am gyllid o dan y gainc arloesi – Prifysgol Abertawe.
- Achos busnes i gefnogi'r cais am gyllid o dan y gainc arloesi – Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr.
- Gwybodaeth Reoli ar gyfer Menter Ymchwil Busnesau Bach.

Atodiad B Model rhesymeg a fframwaith gwerthuso

Ffigur AB.1 Model rhesymeg

Cyd-destun i'r rhaglen: mae Llywodraeth Cymru'n gwario £4.3 biliwn y flwyddyn ar wasanaethau a nwyddau allanol. Yn y blynyddoedd diwethaf, craffwyd mwyfwy ar yr arferion sy'n sail i wario'r arian hwn, a hynny'n bennaf yn sgîl llai o wariant cyhoeddus. Ariannwyd rhaglen 'Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael' (HGT) gan flaenoriaeth 4 Rhaglen Cronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF) yr Ardal Gydygeirio, sy'n ceisio gwneud gwasanaethau cyhoeddus yn fwy effeithlon ac effeithiol.

Sail resymegol i'r rhaglen: Mae nifer o adolygiadau diweddar o wasanaethau cyhoeddus yng Nghymru (a rhannau eraill o'r DU) wedi nodi bod materion pwysig i fynd i'r afael â hwy o ran arferion caffael y sector cyhoeddus. Y rhain yw prinderau a bylchau sgiliau yn y proffesiwn caffael yng Nghymru. Nid yw'r buddion y gall gweithwyr caffael proffesiynol eu darparu yn cael eu cydnabod yn helaeth, yn enwedig ar lefelau uwch sefydliadau. Mewn sefydliadau yn y sector cyhoeddus, mae prinder pobl â'r sgiliau rheoli prosiect arbenigol i roi rhaglen cyfnewidcymru ar waith (ac felly ni allant fanteisio i'r eithaf ar effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd atebion e-gaffael). Nid yw syniadau arloesol yn cael eu lledaenu'n eang, ac nid oes digon o weithwyr caffael proffesiynol yn gweithio yn sector cyhoeddus Cymru.

Mewnbynnau

Cyfanswm gwariant:
£10,903,715 (tua
£5.2m gan
Lywodraeth Cymru;
tua £5.7m gan Gronfa
Gymdeithasol Ewrop -
ESF)

Cainc 1: £587,846

Cainc 2: £971,498

Cainc 3: £2,830,444

Cainc 4: £2,287,344

Cainc 5: £275,000

Rheoli prosiect:
£1,120,203

**Toriadau ar draws pob
cainc:**
£2,831,380.

Gweithgareddau

Cainc 1: gweithgareddau hybu
ymwybyddiaeth gydag uwch
arweinwyr sector cyhoeddus;
wythnos gaffael; sefydlu'r
academi arfer gorau; dogfen
ganllawiau ar gynnig ar y cyd; a
sefydlu'r fforwm caffael
creadigol.

Cainc 2: cyflenwi hyfforddiant
i'r gweithlu caffael presennol.
Mae hyn yn cynnwys
amrywiaeth o gyrslau byr a
chyflenwi hyfforddiant a
achredir gan CIPS.

Cainc 3: cyflenwi rhaglen
hyfforddiant aml-flwyddyn sy'n
cynnwys hyd at 3 seconddiad
blwyddyn gyda sefydliadau
sector cyhoeddus a chyflenwi
amrywiaeth o hyfforddiant lefel
uchel.

Cainc 4: cyllid i sefydliadau
sector cyhoeddus roi atebion e-
gaffael ar waith yn eu
sefydliadau.

Cainc 5: rhaglen grant i
sefydliadau sector cyhoeddus
ddatblygu dulliau caffael
arloesol.

Allbynnau

1,396 o gyflogeion sector
cyhoeddus o Ardal
Gydygeirio Cymru, a 52%
ohonynt yn fenywod. Dylai
50% o'r rhain fod o'r
gweithlu sector cyhoeddus,
a 50% yn rheolwyr.

1,047 o gyfranogwyr yn
cwbllhau cyrsiau.

72 o leoliadau seconddiad.

68 o gyflogwyr wedi'u
cynorthwyo neu wedi cael
cymorth ariannol (drwy roi
cyfleoedd DPP i staff).

20 o weithgareddau
lledaenu (cyflenwir hyn yn
bennaf drwy Gainc 1).

Canlyniadau tymor byr

Cainc 1: Mae uwch arweinwyr
yn y sector cyhoeddus yn fwy
ymwybodol o'r nodau
strategol y gall yr adran gaffael
eu cefnogi. Mae syniadau arfer
da ac arfau / canllawiau
newydd yn cael eu cynhyrchu
a'u defnyddio gan sefydliadau
sector cyhoeddus ac
arbenigwyr caffael.

Cainc 2: mae gan y buddiolwyr
well gwybodaeth a sgiliau i'w
cymhwyso yn eu swyddi
caffael.

Cainc 3: mae gan y buddiolwyr
sy'n ymuno â'r proffesiwn
gwasanaeth cyhoeddus lefel
uchel o sgiliau a gwybodaeth
mewn perthynas â chaffael a'r
potensial i gael eu dyrchafu'n
rheolwyr.

Cainc 4: mae mwy o
sefydliadau sector cyhoeddus
yn defnyddio atebion e-
gaffael.

Cainc 5: gweithredir syniadau
arloesol, a chynhyrchir sail
dystiolaeth am arfer gorau.

Canlyniadau tymor canolig

Cainc 1: Defnyddia arweinwyr
sector cyhoeddus fwy o
ymwybyddiaeth i wella statws
timau caffael, a defnyddir
caffael i gyrraedd nodau
strategol (fel arbedion
effeithlonrwydd
gwasanaethau).

Cainc 2: defnyddia'r
buddiolwyr sgiliau /
gwybodaeth newydd i
weithredu'n fwy effeithlon ac
effeithiol yn eu gweithle (e.e.
rheoli cyflenwyr, agor y broses
gaffael yn fwy effeithiol i
fusnesau bach a chanolig a
chaffael nwyddau a
gwasanaethau'n rhatach).

Cainc 3: defnyddia'r
buddiolwyr a ymuno â'r
proffesiwn eu sgiliau uwch i
arwain y proffesiwn caffael yn
sector cyhoeddus Cymru.

Cainc 4: mae mwy o
sefydliadau sector cyhoeddus
yn elwa ar atebion e-gaffael.

Cainc 5: Defnyddir syniadau
arloesol yn ehangach;
cyfrannant at y sail dystiolaeth
ynghylch buddion adrannau
caffael.

Effeithiau tymor hir

Mae gan weithwyr caffael
proffesiynol arbenigol statws
uwch mewn sefydliadau
sector cyhoeddus.

Mae adrannau / gweithwyr
proffesiynol caffael yn
cyfrannu mwy at nodau
ehangach sefydliadau sector
cyhoeddus a nodau strategol
allweddol Llywodraeth
Cymru.

Mae llai o fylchau sgiliau yn y
proffesiwn caffael yng
Nghymru (a mwy o weithwyr
proffesiynol i bob punt sy'n
cael ei gwario).

Mae mwy o sefydliadau yn y
sector cyhoeddus yn
defnyddio arfau e-gaffael yn
effeithiol.

Mae dulliau caffael arloesol
yn cael eu mabwysiadu
ledled Cymru.

Mae adnoddau'n cael eu
gwario'n fwy effeithlon gan
arwain at arbedion i bws y
wlad.

Tabl AB.1 Fframwaith gwerthuso

Elfen o'r model rhesymeg	Dangosydd	Arf / dull casglu tystiolaeth
Sail resymegol	Sail dystiolaeth ar gyfer y gweithgareddau a ddewiswyd	<i>Cyfweliadau cwmpasu; adolygu dogfennau a gwybodaeth reoli; cyfweliadau â rhanddeiliaid; cyfweliadau â buddiolwyr hyfforddiant / arolygon ohonynt.</i>
Mewnbynnau	Dyraniadau cyllid a gwariant.	<i>Adolygiad o ddogfennau a gwybodaeth reoli.</i>
Allbynnau	Asesiad o gynnydd mewn perthynas â'r targedau allweddol: • Cainc 1: asesiad o nifer yr unigolion a gafodd eu cynnwys mewn gweithgareddau hybu ymwybyddiaeth a'u safle mewn sefydliad; casglu a dadansoddi allbynnau allweddol yr academi arfer gorau a'r fforwm caffael creadigol • Cainc 2: cyfrifo nifer y cyrsiau uwchsgilio byr a hirach a gwblhawyd, ac asesu nifer y dysgwyr sydd wedi gwneud yr hyfforddiant (gan gynnwys data demograffig allweddol) • Cainc 3: asesu nifer y secondiadau a gwblhawyd, nifer yr hyfforddeion, meysydd allweddol o brofiad a enillwyd a hyfforddiant a gwblhawyd • Cainc 4: cyfrifo'r cyllid a ddyrannwyd ac a wariwyd, a'r gweithgareddau a gefnogwyd gan y cyllid hwn • Cainc 5: asesu prif allbynnau'r ddau grant a ddyfarnwyd a'r ymchwil a ariannwyd	<i>Adolygiad o ddogfennau a gwybodaeth reoli.</i>

Elfen o'r model rhesymeg	Dangosydd	Arf / dull casglu tystiolaeth
Canlyniadau tymor byr	<u>Cainc 1</u> - mae uwch arweinwyr sector cyhoeddus wedi gwella eu hymwybyddiaeth am y nodau strategol y gall adrannau caffael gyfrannu atynt - mae sefydliadau sector cyhoeddus yn defnyddio rhai o'r cynhyrchion / y dystiolaeth a gynhyrchwyd	<i>Cyfweliadau ag uwch arweinydd caffael 22 o sefydliadau sector cyhoeddus; cyfweliadau ag asiantau cyflenwi</i>
	<u>Cainc 2</u> mae buddiolwyr wedi gwella eu gwybodaeth a'u sgiliau i'w cymhwyso yn eu rolau caffael	<i>Arolwg o fuddiolwyr Cainc 2; cyfweliadau ag asiantau cyflenwi; cyfweliadau ag uwch arweinwyr caffael 22 o sefydliadau sector cyhoeddus</i>
	<u>Cainc 3</u> mae buddiolwyr sy'n ymuno â'r proffesiwn gwasanaeth cyhoeddus yn meddu ar lefel uchel o sgiliau a gwybodaeth mewn perthynas â chaffael a'r potensial i gael eu dyrchafu i swyddi rheoli	<i>Cyfweliadau â hyfforddeion a rheolwyr llinell TPEP; arolygon o weddill hyfforddeion TPEP, cyfweliadau â rheolwyr llinell/mentoriaid a hyfforddeion TPEP</i>
	<u>Cainc 4</u> mae mwy o sefydliadau sector cyhoeddus yn defnyddio atebion e-gaffael	<i>Datblygu astudiaeth achos i'r rheini sy'n cael grantiau a chymorth gwasanaeth ymgynghori (o Gainc 4 a Chainc 5); cyfweliadau ag uwch arweinwyr caffael 22 o sefydliadau sector cyhoeddus</i>
	<u>Cainc 5</u>	<i>Datblygu astudiaeth achos i'r rheini sy'n cael grantiau (o Gainc 4 a Chainc 5); cyfweliadau ag</i>

Elfen o'r model rhesymeg	Dangosydd	Arf / dull casglu tystiolaeth
	mae prosiectau ymchwil a ariennir yn cynhyrchu syniadau / dulliau newydd ac arloesol	<i>uwch arweinwyr caffael 22 o sefydliadau sector cyhoeddus</i>
Canlyniadau tymor canolig	<u>Cainc 1</u> - gwell statws i adrannau caffael mewn sefydliadau sector cyhoeddus - mae syniadau arfer gorau'n cael eu defnyddio'n helaethach ar draws y sector cyhoeddus – tystiolaeth o arbedion a wnaed, neu leihau costau nwyddau a gwasanaethau	<i>Cyfweliadau ag uwch arweinwyr caffael 22 o sefydliadau sector cyhoeddus; cyfweliadau ffôn ag uwch randdeiliaid.</i>
	<u>Cainc 2:</u> - mae buddiolwyr yn defnyddio sgiliau / gwybodaeth newydd i weithredu'n fwy effeithlon ac effeithiol yn eu gweithle - llai o fylchau sgiliau mewn sefydliadau sector cyhoeddus	<i>Arolwg o fuddiolwyr Cainc 2; cyfweliadau ag asiantau cyflenwi; cyfweliadau ag uwch arweinwyr caffael 22 o sefydliadau sector cyhoeddus</i>
	<u>Cainc 3:</u> mae buddiolwyr sy'n ymuno â'r proffesiwn yn defnyddio eu sgiliau lefel uchel i ddod yn arweinwyr y proffesiwn caffael yn y sector cyhoeddus	<i>Cyfweliadau â hyfforddeion a rheolwyr llinell TPEP; arolwg o weddill hyfforddeion TPEP; cyfweliadau â hyfforddeion a rheolwyr llinell TPEP</i>
	<u>Cainc 4</u> mae sefydliadau sector cyhoeddus yn darparu tystiolaeth o arbedion a wnaed drwy fabwysiadu arferion e-gaffael	<i>Datblygu astudiaeth achos i'r rhai sy'n cael grantiau (o Gainc 4 a Chainc 5); cyfweliadau ag uwch arweinwyr caffael 22 o sefydliadau sector cyhoeddus</i>

Elfen o'r model rhesymeg	Dangosydd	Arf / dull casglu tystiolaeth
	<u>Cainc 5</u> mae sefydliadau sector cyhoeddus yn defnyddio'r syniadau arloesol a gynhyrchwyd	<i>Datblygu astudiaeth achos i'r rheini sy'n cael grantiau a chymorth gwasanaeth ymgynghori (o Gainc 4 a Chainc 5); cyfweiliadau ag uwch arweinwyr caffael 22 o sefydliadau sector cyhoeddus; cyfweiliadau ag uwch randdeiliaid.</i>
Effeithiau tymor hir	- cynyddu statws gweithwyr proffesiynol y sector cyhoeddus - llai o fylchau sgiliau yn y proffesiwn yng Nghymru - mae mwy o sefydliadau sector cyhoeddus yn defnyddio arfau e-gaffael - mae adnoddau'n cael eu gwario'n fwy effeithlon	<i>Ar draws tasgau ymchwil (yn benodol yn y cyfweiliadau â rhanddeiliaid a'r cyfweiliadau ag uwch arweinwyr caffael) byddwn yn chwilio am dystiolaeth gynnar o gyflawni'r effeithiau tymor hir hyn. Bydd y rhai sy'n cael cyfweiliad yn cael gwybod am y dangosyddion allweddol y gobeithiwn eu hasesu, a bydd gofyn iddynt amlygu tystiolaeth o newid.</i>

Atodiad C Sefydliadau sydd wedi cyfrannu at yr ymchwil

Ymgynghorwyd â'r sefydliadau canlynol yn rhan o'r ymchwil.

Prifysgol Bangor
Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr
Cyngor Dinas Caerdydd
Cyngor Sir Gâr
Gwasanaethau E-Gaffael
Consortiwm Pwrcasu Addysg Uwch Cymru
Gwasanaeth Tân ac Achub Canolbarth a Gorllewin Cymru
Y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol
Cyfoeth Naturiol Cymru
Cyngor Bwrdeistref Sirol Castell-nedd Port Talbot
Partneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru
Cyngor Sir Penfro
Cyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf
Simply Best Value
Gwasanaeth Tân ac Achub De Cymru
Heddlu De Cymru
Prifysgol Abertawe
Prifysgol Caerdydd
Gwerth Cymru
Llywodraeth Cymru

Atodiad CH Proffil demograffig o ymatebwyr yr arolwg

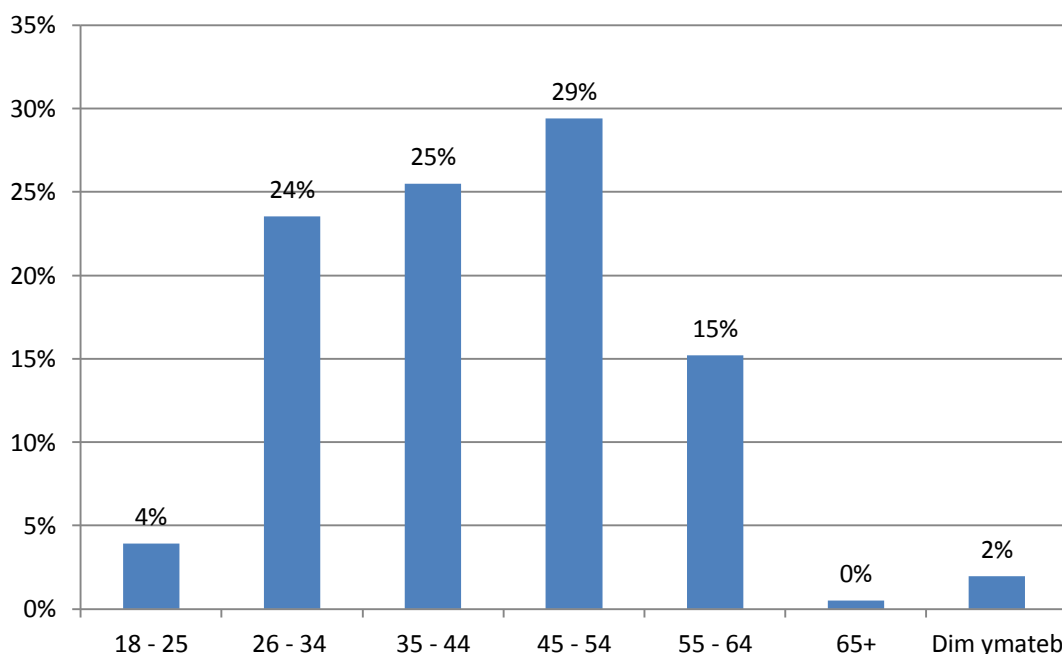
Ymatebodd 206 o unigolion i'r arolwg.

Maent yn fras gynrychioli'r boblogaeth ehangach o gyfranogwyr hyfforddiant (rhyw, rhan o'r sector cyhoeddus, ac a ydynt mewn swydd gaffael arbenigol).

Oedran

Roedd ychydig llai na thraean o'r cyfranogwyr rhwng 45 a 54 oed (29 y cant). Daeth tua chwarter o'r ymatebwyr o'r grwpiau oedran 26-34 (24 y cant) a 35-44 (25 y cant). Roedd 15 y cant rhwng 55 a 64 oed ac roedd 4 y cant rhwng 18 a 25 oed (A4.1 ffigur).

Ffigur AD.1 Ymatebwyr yr arolwg yn ôl grŵp oedran



Ffynhonnell: Arolwg Buddiolwr

Rhyw, ethnigrwydd a statws anabledd yr ymatebwyr

Roedd ychydig dros hanner ymatebwyr yr arolwg yn fenywod (52 y cant) ac roedd 48 y cant yn wrywod.

Roedd tua 91 y cant o ymatebwyr yr arolwg yn disgrifio'u hunain yn Wyn (Cymro/Cymraes; Sais/Saesnes; Albanwr/Albanes; Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon; Gwyddel/Gwyddeles; Sipsi neu Deithiwr Gwyddelig). Dewisodd deuddeg o'r ymatebwyr beidio â datgan eu hethnigrwydd neu roedd yn well ganddynt beidio â dweud; dywedodd dau mai 'Du/Du Prydeinig' oeddent, dywedodd dau eu bod yn dod o 'grwpiau ethnig Cymysg/Lluosog' ac roedd un yn dod o 'grŵp ethnig arall'.

Roedd bron yr holl fuddiolwyr heb anabledd o gwbl, ac un o'r ymatebwyr yn dweud bod ganddo ryw fath o anabledd. Roedd naw unigolyn naill ai heb ymateb neu roedd yn well ganddynt beidio â dweud.

Cyflogaeth

Roedd ychydig dros hanner (51 y cant) yr ymatebwyr yn gweithio mewn llywodraeth leol. Roedd adrannau / asiantaethau llywodraeth ganolog yn cyflenwi tua 15 y cant o'r buddiolwyr, ac Addysg Bellach ac Addysg Uwch yn cyfrif am 9 y cant arall. Roedd 6 y cant yn dod o sefydliadau'r GIG a Gwasanaethau Cyhoeddus/ cyrff sector lled-gyhoeddus yn cyflenwi tua 5 y cant. Roedd sefydliadau 'eraill' yn cyfrif am 4 y cant arall. Roedd pum ymatebwr yn dod o'r gwasanaethau brys. Nid oedd bron tri o bob pum ymatebwr yn gweithio mewn swydd gaffael arbenigol (59 y cant).

Roedd dau o bob pum ymatebwr yn eu swydd ers pum mlynedd neu ragor (38 y cant), ac roedd tuag un o bob tri yn eu swydd am bob un o 1 - 3 blynedd (33 y cant). Roedd 16 y cant yn eu swydd ers llai na blwyddyn ac roedd ychydig yn llai yno ers 3-5 mlynedd (12 y cant).

Roedd 95 y cant o'r ymatebwyr mewn cyflogaeth amser llawn; roedd 5 y cant mewn cyflogaeth ran-amser.

Cyrsiau a wnaethpwyd

Dengys Ffigur A4.2 fod ymatebwyr yr arolwg wedi gwneud 31 o gyrsgiau hyfforddi yn rhan o Gainc 2. Y ddau gwrs mwyaf a gynrychiolir yn yr arolwg hwn yw Paratoi ar gyfer Cyfarwyddbau Newydd yr UE (SBV) a Rheoli Contract (SBV).

Ffigur AD.2 Ymatebwyr yn ôl cwrs / gweithdy a wnaethpwyd

Cwrs	Nifer y cyfranogwyr
Paratoi ar gyfer Cyfarwyddbau newydd yr UE (SBV)	39
Rheoli Contract (SBV)	37
Hyfforddiant SQuID (SBV)	31
Creu Budd i'r Gymuned drwy Gaffael (SBV)	22
Hyfforddiant GwerthwchiGymru	22
Cyflwyniad i Gaffael (SBV)	19
Cyflwyniad i Reoli Categori (SBV)	10
Cwrs Hyfforddiant y Ddeddf Llwgwrwobraeth	9

Cwrs	Nifer y cyfranogwyr
Ysgrifennu Manyleb (SBV)	9
Lefel Uwch Creu Budd i'r Gymuned drwy Gaffael (SBV)	8
Cyflwyniad i Gyfarwyddbau'r UE ac Ymwybyddiaeth am Newidiadau (SBV)	7
Hyfforddiant Cyfarwydddeb Gaffael yr UE (SBV)	6
Cyd-drafod (SBV)	6
Ymwybyddiaeth am Gaffael (SBV)	6
Cyrchu Strategol (SBV)	6
Sesiwn Asesu Risg Cynaliadwyedd ac Ymwybyddiaeth am Fudd i'r Gymuned	5
Rhagoriaeth Adeiladu	4
Hyfforddiant Hyrwyddwr eGyrchu (canolradd)	4
Arall	4
Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) (TUPE) a Chaffael (SBV)	4
Hyfforddiant eArwerthu	3
eReoli Contract	3
Hanfodion eDendro	3
Cyllid i'r Swyddog Caffael (SBV)	3
Cyflwyniad i Gyfarwyddbau'r UE (SBV)	3
Cwrs Peilot SBV – Cyflwyniad i Fframwaith Cymhwysedd	3
Proses Lawn Cyfnodolyn Swyddogol yr UE (OJEU)	3
Hyfforddiant Deialog Cystadleuol	2
Datblygu Strategaethau Cyrchu (SBV)	2
Hyfforddiant Gwahaniaethau 12.3	2
Cydraddoldeb ac Amrywiaeth mewn Caffael (SBV)	2
Cyfanswm	293

Atodiad D Presenoldeb mewn cyrsiau a chyfarfodydd yng Nghainc 2

Tabl AE.1 Crynodeb o bresenoldeb mewn cyrsiau, gweithdai a chyfarfodydd yn hanner cyntaf y rhaglen (tan fis Mai 2013)

Cyrsiau a gyflenwyd gan PMMS	
Ymwybyddiaeth Fasnachol	25
Deialog Cystadleuol	1
Rheoli Contract	26
Dewis Cyflenwyr a Dyfarnu Contractau mewn modd sy'n Cydymffurfio â Rheoliadau'r UE	6
Cyfarwydddeb Gaffael yr UE	76
Gwerthuso (Cyrsiau Pasbort Caffael)	30
Archwilio Telerau ac Amodau	9
Fframweithiau a Mân Gystadlaethau	2
Cyflwyniad i Gyd-drafod	47
Cyflwyniad i Gaffael	31
Pasbort i Gaffael	0
Polisi Caffael (Cyrsiau Pasbort Caffael)	24
Ysgrifennu Manyleb (Cyrsiau Pasbort Caffael)	18
Hanfodion Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) (TUPE)	14
Cyfanswm	309
Cyrsiau a ddatblygwyd ac a gyflenwyd gan Gwerth Cymru	
Cyllid i Brynwyr CIPS	5
Rheoli Rhaglenni Sector Cyhoeddus Strategol CIPS	5
Rheoli Cadwyn Gyflenwi Strategol CIPS	5
Rheoli Cadwyn Gyflenwi'n Ymarferol CIPS	2
Hyfforddiant Budd i'r Gymuned / Bwyd / Ardal Adfywio Strategol (SRA)	2
Hyfforddiant Cymorth Gweithredol Budd i'r Gymuned	21
Hyfforddiant Budd i'r Gymuned	78
Hyfforddiant Adeiladu	0
Hyfforddiant Gwasanaethau Caffael Corfforaethol	1
Hyfforddiant Banc Buddsoddi Ewrop (EIB)	1
Hyfforddiant eGyrchu	0
Hyfforddiant Buddsoddi i Arbed	0
Hyfforddiant Mentor	9

Merthyr Tudful – Hyfforddiant Cyfunol	6
Hyfforddiant Gwahaniaethau'r GIG	7
Caffael Cyhoeddus a'r Iaith Gymraeg	14
Hyfforddiant GwerthwchiGymru	1
SQUID – Hyfforddiant Adeiladu	4
Cwrs Hyfforddiant Adeiladu SQuID	11
Ymgylfarwyddo â SQUizard SQuID	38
Hyfforddiant SQUID	88
Hyfforddiant SQUID – Ymgynghorwyr	28
Hyfforddiant SQUID – Generig	5
Hyfforddiant SQUID – Landlordiaid Cymdeithasol Cofrestredig/Tai	5
Proses Lawn Cyfnodolyn Swyddogol yr UE (OJEU)	23
Hyfforddiant gyda'r Ysgrifennydd Parhaol a Michael Hearty	1
Hyfforddiant Gwerth am Arian	1
Cyfanswm	361
Cyfarfodydd cymwys	
Eitemau Cyfarpar Cymunedol Cymru Gyfan	18
Grŵp Defnyddwyr Cwsmeriaid Cymru Gyfan	10
Ffrwd Waith Caffael Pwyllgor Materion Cenedlaethol Gwasanaethau Tân ac Achub Cymru Gyfan	7
Gweithgor Caffael ar y Cyd	2
Cyfarfod Grŵp Gorchwyl a Gorchwyl Eitemau Cyfarpar Cymunedol	33
Grŵp Llywio Polisi a Chaffael ar y Cyd	19
Fforwm Caffael Creadigol	9
Grŵp Ffocws Cwsmeriaid	2
Grŵp Asesu Effaith Economaidd	7
Bwrdd Effeithlonrwydd ac Arloesi – Gweithdy Arbedion	69
Gweithdy Gofynion SPGT eDaliadau	3
Bwrdd Prosiect Cronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF)	10
Gweithdy Gofynion SPGT eGyrchu	9
Grŵp Defnyddwyr Cwsmeriaid eFasnachu	9
Grŵp Defnyddwyr Cwsmeriaid eFasnachu	5
Gweithdy Gofynion SPGT eFasnachu	10
Gweithdy Cyfarwyddebau'r UE	33

Canolfan Asesu Defnyddio Doniau Cymru	1
Bwrdd Prosiect Defnyddio Doniau Cymru	1
Grŵp Ffocws Cwsmeriaid ITEAS (III)	4
Datganiadau Sefyllfa Marchnata	24
Sgôr Consensws Gwasanaethau Asiantaeth y Cyfryngau	8
Gweithdy Fframwaith Adeiladu Gogledd Cymru	8
Hyfforddiant Procserve	1
Sesiwn Ymwybyddiaeth am Brosiect Cyfrif Banc	23
Adolygu Prosiect	2
Digwyddiad Rhanbarthol De Cymru	24
Prosiect Offer Swyddfa a Phapur	1
Canolfan Asesu TPEP	2
Gwasanaeth un ac un / mentora a chymorth i hyfforddeion	88
Grŵp Llywio Hyfforddiant	4
Cyfarfod Prosiect Teiars	0
Digwyddiad Rhwydwaith Rhanbarthol Gwerth Cymru	38
Grŵp Gorchwyl a Gorffen Hurio Cerbydau	6
Grŵp Ffocws Cwsmeriaid Telathrebu – Gwerth am Arian	10
Digwyddiad Rhwydwaith Rhanbarthol Gwerth Cymru (De Cymru)	55
Grŵp Defnyddwyr Cwsmeriaid Cerdyn Prynu Cymru	28
Cyfarfod Grŵp Swyddogion Consortiwm Prynu Cymru	32
Cynllun Ar Agor am Fusnes Llywodraeth Cymru	60
Gweithdy Gweithio gyda Busnesau a Gynorthwyr	14
Cyfanswm	689
Cyfanswm y cyrsiau, gweithdai a chyfarfodydd	1,359

Tabl AE.2 Crynodeb o bresenoldeb mewn cyrsiau, gweithdai a chyfarfodydd yn ail hanner y rhaglen (o fis Mai 2013 hyd fis Ebrill 2015)

Cyrsiau a gyflenwyd gan SBV	
Lefel Uwch Creu Budd i'r Gymuned drwy Gaffael (SBV)	15
Grŵp Arfer Gorau (BPG)	26
Sesiwn Ymwybyddiaeth am Fudd i'r Gymuned (SBV)	17
Budd i'r Gymuned drwy Gaffael (SBV)	11
Gweithdy Fframwaith Cymhwysedd	19

Hyfforddiant Rheoli Contract (gan gynnwys SBV)	173
Creu Budd i'r Gymuned drwy Gaffael (SBV)	30
Datblygu Strategaethau Cyrchu (SBV)	17
Datblygu Manylebau (SBV)	8
Cydraddoldeb a Chaffael	41
Newidiadau Mawr yng Nghyfarwydddebau'r UE (SBV)	9
Hyfforddiant Cyfarwydddeb Gaffael yr UE (SBV)	3
Cyllid i'r Swyddog Caffael (SBV)	14
Cyflwyniad i Reoli Categori (SBV)	48
Cyflwyniad i Greu Budd i'r Gymuned drwy Gaffael (SBV)	7
Cyflwyniad i newidiadau'r UE ac Ymwybyddiaeth am newidiadau yn y dyfodol (SBV)	13
Cyflwyniad i Gyfarwydddebau'r UE (SBV)	27
Cyflwyniad i Gaffael (SBV)	418
Bod yn Ymwybodol o'r Farchnad, ei Dadansoddi a'i Datblygu (SBV)	16
Hyfforddiant Llyfrgell Genedlaethol Cymru (SBV)	37
Cyd-drafod (SBV)	28
Cyfarwydddebau newydd yr UE (SBV)	11
Paratoi Achosion Busnes	5
Paratoi ar gyfer Cyfarwydddebau newydd yr UE (SBV)	238
Ymwybyddiaeth am Gaffael (SBV)	35
Strategaeth Gyrchu (SBV)	14
Ysgrifennu Manyleb (SBV)	41
Hyfforddiant SQuID (SBV)	110
Cyrchu Strategol (SBV)	12
Rheoli'r Berthynas â Chyflenwyr (SBV)	17
Y Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) (TUPE) a Chaffael (SBV)	6
Cyfanswm SBV	1,466
Cyfanswm a gyflenwyd gan Gwerth Cymru	
Gwybodaeth am yr Arf Mesur Budd i'r Gymuned	7
Hyfforddiant Budd i'r Gymuned	45
Gweithdy Budd i'r Gymuned – Gogledd Cymru 2014 – lansio canllawiau	50
Hyfforddiant Deialog Cystadleuol	8
Hyfforddiant Gwahaniaethau 12.3	14

Hyfforddiant eArwerthu	36
Prosiect Cyflymu eGyrchu - Cyfarfod Cwmpasu	6
Hyfforddiant Hyrwyddwr eGyrchu (canolradd)	17
Grŵp Cwsmeriaid Defnyddwyr eGyrchu	20
Cyfarfod Trosolwg eGyrchu	3
Cwrs Ysgrifennu Manyleb Pasbort	8
Hyfforddiant GwerthwchiGymru	131
Sesiwn Wybodaeth SQulD	9
SQulD ar GwerthwchiGymru	6
Hyfforddiant SQulD: Defnyddio SQulD	59
Cyfanswm Gwerth Cymru	419
Fforymau / grwpiau ffocws / gweithdai / cyfarfodydd cymwys	
Cyfarfod Staff Asiantaeth	9
Telathrebu Symudol Cyfanredol – Grŵp Ffocws Cwsmeriaid	12
Cynllunio Contract Cymru Gyfan	8
Grŵp Caffael Fflyd Cymru Gyfan	11
Grŵp Rhanddeiliaid Tanwydd Hylif Cymru Gyfan	18
Digwyddiadau Bedlinog gyda CBS Merthyr Tudful	2
Gweithdy Grŵp Datblygu Buddion	29
Cwrs Hyfforddiant y Ddeddf Llwgrwobrwyath	49
Seminar Caerffili	16
Hyfforddiant Gweithredol Budd i'r Gymuned	114
Cyfarfodydd / digwyddiadau Eitemau Cyfarpar Cymunedol	25
Cyfarfod Cymuned Ymarfer ar gyfer Budd i'r Gymuned	33
Fforwm Hyfywedd Cysyniad	10
Rhagoriaeth Adeiladu	10
Fforwm Caffael Creadigol	28
Cyfarfod Gofyniad eReoli Contract	8
eReoli Contract	21
Grŵp Defnyddwyr Cwsmeriaid eDaliadau	47
Hyfforddiant eReoli Rhaglen	6
Cyfarfod Panel Gwerthuso eDaliadau ePS	7
Cwrs Hyfforddiant ePS: Rheoli Contract	8
Adolygiad o Gyllid Cronfa Gymdeithasol Ewrop (ESF) gyda Gwerth Cymru	5

Hanfodion eDendro	29
Grŵp Defnyddwyr Cwsmeriaid eFasnachu	8
Digwyddiad Prynwr G-Cloud	27
Canllaw i Ddarparu gan Gyflenwyr Allanol a'r Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) (TUPE)	23
Cyfarfod Bwrdd Prosiect Defnyddio Doniau Cymru	1
Fforwm Categori Gwasanaethau Cyfreithiol	12
Gwasanaeth a reolir i Weithwyr Asiantaeth – Grŵp Fforwm Cwsmeriaid	17
Cyfarfod Mentoriaid	1
Adolygiad Rheoli Perfformiad Canol Tymor	1
Ymweliad Gweinidog â CBS Merthyr Tudful am gydweithio rhwng CBS Caerffili a CBS Merthyr Tudful	1
Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol – Cyfarfod Grŵp Defnyddwyr Rhwydweithiau Telathrebu a Data	10
Fforwm Caffael Rhanbarthol Gogledd Cymru	11
Fforymau Categori'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol	214
Grŵp Ffocws Cwsmeriaid y Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol	59
Diwrnod Cynefino'r Gwasanaeth Caffael Cenedlaethol	4
Strategaeth Gaffael Parc Taf Bargoed gyda CBS Merthyr Tudful	1
PMMS – Hyfforddiant Rheoliadau Trosglwyddo Ymgymeriadau (Diogelu Cyflogaeth) (TUPE)	28
Cyfarfod Consensws Defnyddiau Traul Argraffyddion (III)	6
Trafodaeth am y Gwobrau Caffael a'r Wythnos Gaffael	2
Lansio Academi Arfer Gorau Caffael	13
Gwiriad Ffitrwydd i Gaffael: Gweithdy Llywodraeth Leol	12
Wythnos Gaffael	91
Hyfforddiant Prosiect Cyfrif Banc (Gogledd Cymru)	23
Grŵp Arwain Gwasanaeth Cyhoeddus – Bwrdd Caffael	8
Cyfarfod Contractwyr Fframwaith Priffyrdd De-ddwyrain Cymru	1
Fforwm Categori Offer Swyddfa a Phapur	3
Sesiwn Wybodaeth i Gyflenwyr	9
Sesiwn Asesu Risg Cynaliadwyedd ac Ymwybyddiaeth am Fudd i'r Gymuned	69
Gwasanaeth un ac un / mentora a chymorth i hyfforddeion	95
Grŵp Llywio Hyfforddiant	13
Cyfarfod Grŵp Ffocws Cwsmeriaid Eitemau Cyfarpar Cymunedol Gwerth Cymru	9

Grŵp Defnyddwyr Cwsmeriaid eDaliadau Gwerth Cymru	50
Digwyddiad Rhanbarthol Gwerth Cymru	76
Gwasanaeth Caffael Gwasanaethau Tân ac Achub Cymru	26
Cyfarfod CPABC	14
Y diweddaraf am broses Caffael Cyfarpar Ffitrwydd Ystrad Mynach	1
Cyfanswm Cyfarfodydd / gweithdai / grwpiau ffocws / fforymau	1,444
Cyfanswm cyffredinol (Mai 2013-Ebrill 2015)	3,329
Cyfanswm yr holl raglen	4,688

Atodiad DD Canllawiau pwnc ar gyfer prif gyfnod y gwaith maes

Mae'r bennod hon yn cynnwys y prif arfau ymchwil i'w defnyddio yn y gwerthusiad hwn. Mae'n cynnwys:

- arolwg i fuddiolwyr yr hyfforddiant a gyflenwyd drwy gainc 2
- canllaw pwnc ar gyfer cyfweiliadau ffôn â hyfforddeion TPEP
- canllaw pwnc ar gyfer cyfweiliadau ffôn â rheolwyr llinell / mentoriaid hyfforddeion TPEP
- arolwg i hyfforddeion TPEP sydd heb gymryd rhan mewn cyfweiliadau ffôn
- cyfres o ganllawiau dangosol ar gyfer cyfweiliadau ffôn ag asiantau cyflenwi
- canllaw pwnc ar gyfer yr astudiaethau achos o grantiau a ddyfarnwyd drwy Geinciau 4 a 5
- canllaw pwnc ar gyfer cyfweiliadau ffôn ag uwch arweinwyr caffael mewn sefydliadau sector cyhoeddus
- cyfres o ganllawiau dangosol ar gyfer cyfweiliadau ffôn â chwech uwch randdeiliad.

Arolwg i fuddiolwyr hyfforddiant cainc 2

Manylion personol

Enw:

Enw'r cyflogwr:

Ym mha ran o'r sector cyhoeddus ydych chi'n gweithio?

Adran neu asiantaeth llywodraeth ganolog;

Llywodraeth leol;

un o sefydliadau'r GIG;

gwasanaeth cyhoeddus arall / corff sector lled-gyhoeddus (e.e. yr heddlu, gwasanaethau tân);

Arall (nodwch os gwelwch yn dda).

Teitl swydd

A ydych chi'n gweithio mewn swydd gaffael arbenigol ar hyn o bryd?

Os na, beth yw eich swydd?

Os felly, pa faes caffael?

Ers pryd y buoch chi yn eich swydd gyfredol?

0 – 1 mlynedd;

1 – 3 blynedd;

3 – 5 mlynedd;

5+ mlynedd.

I ba grŵp oedran ydych chi'n perthyn?

18 – 25

26 – 34

35 – 44

45 – 54

55 – 64

65+

P'un o'r cyrsiau hyfforddi canlynol ydych chi wedi'i wneud?

Rydym wedi cael rhestr lawn.

Os yw'r ymatebwr wedi gwneud mwy nag un, rhowch ymateb am bob gwahanol gwrs hyfforddi.

Ansawdd a pherthnasedd yr hyfforddiant

Pwy a benderfynodd y byddech chi'n mynd ar y cwrs hwn/y cyrsiau hyn?

Chi

Eich rheolwyr

Rhywun arall? Os felly, nodwch pwy.

Os chi a wnaeth y penderfyniad, pam ddewisoch chi wneud y cwrs hwn?

Datblygu gyrfa

Diddordeb yn y pwnc

Mynd i'r afael â bwloch sgiliau

Mae'n faes hyfforddi gorfodol

I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol (gan ddefnyddio Graddfa Likert sy'n raddfa pum pwynt o 'Anghytuno'n gryf' hyd at 'Cytuno'n gryf'):

Roedd yr hyfforddiant:

Yn ddigon hyblyg i gyd-fynd â'm hymrwymiaadau proffesiynol

Yn cael ei gynnal gan diwtoriaid o'r radd flaenaf

Yn cael ei gefnogi gan adnoddau dysgu o ansawdd uchel

Yn cael ei ddarparu mewn man cyfleus i'w gyrraedd

Yn cael ei ddarparu mewn man â digon o gyfarpar o ansawdd uchel

I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol (gan ddefnyddio Graddfa Likert sy'n raddfa pum pwynt o 'Anghytuno'n gryf' hyd at 'Cytuno'n gryf'):

Mae'r hyfforddiant:

Yn berthnasol i her sy'n fy wynebu yn fy swydd gyfredol

Wedi mynd i'r afael â sgil / gallu nad oedd gennyf o'r blaen

Wedi llenwi bwlch yn fy ngwybodaeth

Yn mynd i'm galluogi i wneud tasg sydd ar ddod yn fwy hyderus

Yn mynd i'm galluogi i gwblhau tasg a wnaif yn gyflymach

Yn mynd i'm galluogi i gwblhau tasg a wnaif yn fwy cywir

Sut gellid gwella'r hyfforddiant hwn?

YMATEB AGORED

Beth a ddysgwyd a sut y cafodd ei gymhwyso

I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol (Graddfa Likert):

Datblygiad proffesiynol – mae'r hyfforddiant:

Wedi fy ngwneud i'n fwy hyderus o ran gwneud fy swydd

Wedi fy ngwneud i'n fwy cynhyrchiol yn y gweithle

Wedi fy ngalluogi i ehangu rôl fy swydd

Disgrifiwch y prif feysydd dysgu.

YMATEB AGORED

I ba raddau ydych chi'n cytuno â'r datganiadau canlynol (Graddfa Likert):

Camau Gweithredu – mae'r hyfforddiant:

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 ehangu rôl arbenigwyr caffael yn fy sefydliad.

Disgrifiwch unrhyw gamau a gymeroch o ganlyniad i'r hyfforddiant.

CWESTIWN AGORED

Monitro cydraddoldeb

Pa rai o'r canlynol sy'n disgrifio'r ffordd rydych yn meddwl amdanoch chi'ch hun?

Gwryw

Benyw

Mae'n well gennyf beidio â dweud

A ydych yn ystyried eich hun yn anabl?

Ydw

Nac Ydw

Mae'n well gennyf beidio â dweud.

Beth yw eich grŵp ethnig?

Gwyn (Cymro/Cymraes; Sais/Saesnes; Albanwr/Albanes; Gwyddel/Gwyddeles o Ogledd Iwerddon; Gwyddel/Gwyddeles; 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; Pacistanaidd; Bangladeshaidd; 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.

Beth yw eich statws cyflogaeth?

Mewn cyflogaeth amser llawn

Mewn cyflogaeth ran-amser

Ar gyfnod mamolaeth

Cyfweliadau â hyfforddeion TPEP

Cyflwyniad

Dechreuwch drwy gyflwyno'r gwerthusiad, gan egluro, yn ôl yr angen, fod angen asesu effaith y rhaglen a'i heffeithiolrwydd o ran cyflawni ei chanlyniadau dymunol, wrth i'r rhaglen nesáu at ei diwedd.

Rydym felly'n awyddus i gael barn y sawl sy'n cael cyfweiliad am werth ac effeithiolrwydd yr hyfforddiant a'r secondiadau a gafodd tra bu'n rhan o raglen TPEP, a sut y bydd yr hyn a ddysgodd yn cael ei roi ar waith yn y tymor hwy.

Eglurwch fod sylwadau'n cael eu darparu'n ddienw ac y bydd y farn a roir gan gyfranogwyr yn cael ei thrin yn gyfrinachol.

Efallai hefyd y byddwn yn cyfweld â phobl y cyfwelwyd â hwy o'r blaen. Os felly, bydd rhaid inni ddefnyddio'r canllaw pwnc yn hyblyg a chanolbwyntio mwy ar y cwestiynau diwethaf.

Nodyn i'r cyfwelydd: sicrhewch eich bod yn gwybod am y gyfres o leoliadau a'r mathau hyfforddiant y bu'r hyfforddai'n rhan ohonynt yn rhan o'r rhaglen.

Cefndir a chyd-destun

Deall yr unigolyn

Fel sy'n angenrheidiol/yn berthnasol, cadarnhewch neu archwiliwch y canlynol:

- gwaith a phrofiad academiaidd blaenorol cyn ymuno â TPEP, a mathau o secondiadau / hyfforddiant a wnaethpwyd hyd yma. NEU: trafodwch beth fu'n ei wneud ers y cyfweiliad gwreiddiol
- 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 y mae wedi'i gael (h.y. heblaw hyfforddiant sy'n benodol i gaffael)?
- pam mae wedi cymryd rhan yn y rhaglen – archwiliwch sut cafodd wybod am y rhaglen, sut aeth ati i ymgeisio, a pham y cymerodd ran. Beth oedd ei ddisgwyliadau gwreiddiol am y rhaglen? A oedd ganddo ddisgwyliadau clir? Beth oedd yn gobeithio ei gyflawni drwy gymryd rhan yn y rhaglen?
- ble mae erbyn hyn? Pa sefydliad sy'n ei gyflogi, pa rôl mae'n ei gwneud, a sut cafodd y swydd?

Barn am y secondiadau

Bydd yr holl hyfforddeion wedi bod ar ddau secondiad neu ragor. Drwy gydol y cyfweiliad, gofynnwch iddynt gymharu a gwrthgyferbynnu eu profiad ar y secondiadau hyn.

- Gofynnwch i'r sawl sy'n cael cyfweiliad am ddisgrifio ei secondiadau cyfredol ac (os yw'n berthnasol) rhai blaenorol.
- Pa elfennau o'ch secondiad / pa secondiad sydd wedi cynyddu eich gwybodaeth / sgiliau / gallu, yn eich barn chi? Pa rai sydd heb wneud hynny?
- Pa brosiectau aethoch chi i'r afael â hwy tra buoch ar secondiad? Sut hwyl, yn gyffredinol, a gawsoch ar y rhain? Beth oedd y prif bwyntiau dysgu?
- Beth ydych wedi'i ddysgu, os o gwbl, gan eich mentor / rheolwr llinell / cydweithwyr yn y sefydliad secondiad?
- Pa gymorth a gawsoch gan dîm Defnyddio Doniau Cymru (h.y. y rhaglen ei hun, a'r Mentor a'r Rheolwr Datblygiad Proffesiynol)? Sut gellid gwella hyn?
- Ar y cyfan, a ydy'r secondiadau wedi bodloni'ch disgwyliadau? Os na, beth oedd y bylchau a sut gellid mynd i'r afael â'r rhain yn y dyfodol?

Barn am yr hyfforddiant a gyflenwyd

- Yn eich barn chi, pa elfennau oedd y mwyaf defnyddiol a pherthnasol? Pam? [Sicrhewch y gallwch ei holi'n fanwl drwy sôn am yr hyfforddiant a wnaeth, os oes angen]
- A oedd unrhyw elfennau'n llai defnyddiol, priodol neu werthfawr? Pam nad oeddent yn berthnasol? A oeddent yn ymdrin â deunydd cyfarwydd?
- Archwiliwch y cymorth a gafodd gan ei gyflogwr / secondiad? A fu hwn yn ddigonol? Beth yn ragor y gellid fod wedi'i ddarparu? Pa mor gefnogol y bu rheolwyr llinell / cydweithwyr / mentoriaid?
- Archwiliwch ei farn am y trefniadau cymorth ac addysgu – ansawdd yr addysgu; yr amser a oedd yn ofynnol i gyfranogi a chwblhau aseiniadau; y cymorth a roddwyd gan ddarparwr yr hyfforddiant. Cymharwch a gwrthgyferbynnwch wahanol gyrsiau hyfforddiant a wnaethpwyd.

- Ar y cyfan, a wnaeth yr hyfforddiant fodloni'r disgwyliadau? Os na, beth oedd y bylchau a sut gellid mynd i'r afael a'r rhain yn y dyfodol? Pa feysydd eraill o hyfforddiant a fuasai'n fuddiol, yn eich barn chi?
- Pa mor berthnasol yw'r cymwysterau a wnaethpwyd i'r proffesiwn caffael? Holwch i asesu a oes unrhyw newidiadau yn digwydd yn y proffesiwn caffael.

Effaith hyfforddiant

Archwiliwch beth sydd wedi'i ddysgu / beth a ddysgwyd

- Beth mae wedi'i ddysgu o ganlyniad i gymryd rhan yn y cyrsiau?
Archwiliwch:
 - gwybodaeth / sgiliau / gallu sy'n benodol i gaffael.
 - sgiliau arwain a rheoli.
- Ym mha feysydd y mae'r hyfforddiant wedi gwneud cyfraniad cadarnhaol at ei wybodaeth a'i ddealltwriaeth? Sut a pham? Os na chafodd lawer o ddylanwad, pam felly?
- Archwiliwch a ydy'r dysgu wedi'i rannu / ei ledaenu a beth fu canlyniadau hynny? Gyda phwy y rhannwyd hwn? Holwch a ydy hyn wedi'i ledaenu ymhlith cydweithwyr caffael / cydweithwyr y tu allan i'r maes caffael / uwch gydweithwyr.

Archwiliwch a ydy'r hyn a ddysgwyd wedi'i ddefnyddio a'i gymhwyso ac, os felly, sut.

Ar gyfer hyfforddeion sydd ar y rhaglen o hyd, a'r rheini sydd wedi cwblhau'r rhaglen a mynd i rolau newydd (yn y sector cyhoeddus yng Nghymru neu rywle arall), archwiliwch:

- pa enghreifftiau sydd o'r ffordd y mae'r hyn a ddysgwyd o'r cymhwyster CIPS a'r cymwysterau rheoli a wnaethpwyd wedi llywio arfer unigol a'r sefydliad, dylanwadu arnynt neu effeithio arnynt? Holwch am enghreifftiau cadarn o newidiadau a wnaed o ganlyniad i'r ymyriad hyfforddi. Gallech holi efallai am y canlynol:
 - perthnasoedd / dulliau newydd a ddefnyddir i reoli cyflenwyr / mesur eu perfformiad
 - datblygu contractau
 - rheoli risg.

Ar gyfer pob enghraifft, trafodwch y canlynol:

- natur yr her neu'r angen penodol a oedd yn wynebu'r unigolyn neu ei sefydliad
- sut mae'r sawl sy'n cael y cyfweiliad wedi mynd i'r afael â'r her neu ddechrau mynd i'r afael â hi – beth fu'r dull newydd neu'r newid meddwl?
- sut mae'r hyn a ddysgwyd o hyfforddiant CIPS yn cyfrannu at y dull newydd neu'r newid meddwl? Beth arall a helpodd?
- beth fu effaith y newid hyd yma (D.S.: Chwiliwch am dystiolaeth neu fanylyn pendant i arddangos / egluro'r enghraifft)? A yw'n debygol y bydd mwy o effaith yn y dyfodol?

- archwiliwch yr hyn a ragwelir yn y misoedd i ddod mewn perthynas â chynnydd gyda chamau gweithredu, camau gweithredu pellach a chanlyniadau disgwylidig.
- beth sydd wedi galluogi'r unigolyn i droi'r hyn a ddysgwyd ar y rhaglen yn well arfer a beth sydd wedi'i rwystro? Lle nad yw hyn wedi digwydd, archwiliwch faterion gallu a chyfle a chymorth gan reolwyr llinell / staff eraill a rhwystrau sefydliadol.

Effaith secondiadau

Archwiliwch yr hyn sydd wedi'i ddysgu/ yr hyn a ddysgwyd.

Ar gyfer hyfforddeion sy'n dal ar y rhaglen, a'r rheini sydd wedi cwblhau'r rhaglen a mynd i rolau newydd (yn y sector cyhoeddus neu rywle arall), archwiliwch:

- beth maen nhw wedi'i ddysgu o ganlyniad i'w secondiadau?
Archwiliwch mewn perthynas â gwybodaeth gaffael benodol a sgiliau / galluoedd eraill. Gofynnwch iddynt gymharu a gwrthgyferbynnu'r hyn a ddysgwyd.
- os na ddysgwyd rhyw lawer ar secondiad penodol, archwiliwch pam felly.

Archwiliwch a ydy'r hyn a ddysgwyd wedi'i ddefnyddio a'i gymhwyso ac, os felly, sut.

- Pa enghreifftiau sydd o'r ffordd y mae'r hyn a ddysgwyd ar secondiad wedi dylanwadu neu effeithio ar arfer unigol a'r sefydliad / ar secondiadau yn y dyfodol / mewn cyflogaeth gyfredol? Holwch am enghreifftiau cadarn o bwyntiau dysgu, a sut mae hyn wedi'i gymhwyso

naill ai i'r prosiect neu i faes arall o weithgarwch caffael yn ei weithle.
Gallech holi efallai'n benodol am y canlynol:

- sgiliau a gafwyd o weithio ar brosiectau yn ystod secondiad
- sgiliau penodol mewn perthynas â chaffael (e.e. contractio, rheoli cyflenwyr etc)
- sgiliau / galluoedd generig (e.e. rheoli prosiect).

Am bob enghraifft, trafodwch y canlynol:

- natur yr her neu'r angen penodol a oedd yn wynebu'r unigolyn neu ei sefydliad
 - sut mae'r sawl sy'n cael cyfweiliad wedi mynd i'r afael â'r her neu ddechrau mynd i'r afael â hi – beth fu'r dull newydd neu'r newid meddwl?
 - sut mae'r hyn a ddysgwyd o'r secondiad wedi cyfrannu at y dull newydd neu'r newid meddwl? Beth arall a helpodd?
 - beth fu effaith y newid hyd yma (D.S.: Chwiliwch am dystiolaeth neu fanylyn pendant i arddangos / egluro'r enghraifft)? A oes mwy o effaith yn debygol yn y dyfodol?
- archwiliwch yr hyn a ragwelir yn y misoedd i ddod mewn perthynas â chynnydd gyda chamau gweithredu, camau gweithredu pellach a chanlyniadau disgwylidig.
 - beth sydd wedi galluogi'r unigolion i droi'r hyn a ddysgwyd o'r rhaglen yn well arfer a beth sydd wedi'u rhwystro? Lle nad yw hyn wedi digwydd, archwiliwch faterion gallu a chyfle a chymorth gan reolwyr llinell / aelodau eraill o staff a rhwystrau sefydliadol.

Cwestiynau olaf

Gorffennwch y cyfweiliad drwy archwilio a ydy cymryd rhan yn y rhaglen wedi dylanwadu ar ddewisiadau a wnaeth yn ei yrfa, a yw wedi canolbwyntio ei feddwl ar y sector cyhoeddus a chaffael fel gyrfa, ac – yn allweddol – a yw'n credu ei bod wedi mynd ag ef y tu hwnt i lefel mynediad sefydliad (h.y. a ydyw wedi bodloni rôl cynllun graddedigion).

Yn olaf, gofynnwch i'r sawl sy'n cael cyfweiliad ystyried sut gellid gwella'r rhaglen:

- sut ydych chi'n credu y gallai'r rhaglen gefnogi pobl yn well i gyrraedd y nodau gyrfa hyn? Holwch yn benodol am y canlynol:

- rheoli a chymorth i hyfforddeion
 - secondiadau a phrosiectau a wnaethpwyd
 - y gymysgedd o hyfforddiant a wnaethpwyd
- a oes unrhyw sylwadau am rôl a gwerth y rhaglen?

Cyfweliadau â rheolwyr llinell / mentoriaid hyfforddeion TPEP

Cyflwyniad

Dechreuwch drwy gyflwyno'r gwerthusiad, gan egluro, yn ôl yr angen, fod angen asesu effaith y rhaglen a'i heffeithiolrwydd o ran cyflawni ei chanlyniadau dymunol, wrth i'r rhaglen nesáu at ei diwedd.

Rydym felly'n awyddus i gael barn y sawl sy'n cael cyfweliad am werth ac effeithiolrwydd y rhaglen i'r hyfforddai a gafodd ei gynnal ganddo / a gynhelir ganddo ar hyn o bryd ar secondiad (neu y mae'n ei fentora).

Sylwch ein bod yn gwerthuso'r rhaglen, nid perfformiad y cyfranogwyr neu'r sefydliadau unigol. Eglurwch fod sylwadau'n cael eu darparu'n ddienw ac y bydd y farn a roir gan y cyfranogwyr yn cael ei thrin yn gyfrinachol.

Nodyn i'r cyfwelydd:

- mae rhai rheolwyr llinell yn annhebygol o feddu ar wybodaeth drwyadl ar raglen ehangach Defnyddio Doniau Cymru. Dylech deilwra'r cwestiynau a ofynnwch yn briodol ac egluro lle mae eu dealltwriaeth yn cyd-fynd â'r rhaglen ehangach
- yn fwy na thebyg, bu'r rheolwyr llinell wrthi'n cynllunio a rheoli prosiectau i'r hyfforddeion eu cyflawni tra buont ar secondiad. Sicrhewch eich bod yn gwybod am y math o brosiect y gallai hwn fod (gweler yr wybodaeth reoli am gainc 3 yn y ffolder swydd)
- sicrhewch eich bod yn gwybod am y secondiadau eraill y mae'r hyfforddai dan sylw wedi'u gwneud, a'r gyfres o gyrsiau hyfforddi y mae wedi'u gwneud yn ystod y rhaglen
- rydym yn gofyn i'r hyfforddeion roi manylion y rheolwr llinell ar eu secondiad cyfredol neu derfynol (i'r rheini sydd wedi gadael a chwblhau'r rhaglen) felly efallai na fydd yn gweithio ar hyn o bryd gyda'r unigolyn dan sylw

Cefndir a chyd-destun

Deall y sawl sy'n cael cyfweiliad

Fel sy'n angenrheidiol neu'n berthnasol, cadarnhewch neu archwiliwch y canlynol:

- rôl y sawl sy'n cael cyfweiliad yn y sefydliad (a yw mewn uwch swydd reoli / mewn rôl sy'n benodol i gaffael?)
- canfod pryd aeth yr hyfforddai dan sylw ar y secondiad yn ei sefydliad
- rôl y sawl sy'n cael cyfweiliad mewn perthynas â'r hyfforddai.
Archwiliwch a yw wedi chwarae rhan mewn:
 - rheoli llinell hyfforddeion (gan gynnwys gwerthusiadau, hyfforddiant, etc.)
 - cynllunio a goruchwyllo 'prosiect' i'r hyfforddai ymgymryd ag ef tra bydd ar secondiad
- archwilio ymwybyddiaeth y sawl sy'n cael cyfweiliad am raglen ehangach Defnyddio Doniau Cymru. Archwiliwch a yw'n gyfarwydd â'r canlynol:
 - y sail resymegol i'r rhaglen
 - ceinciau eraill y rhaglen
 - neu ddim ond y gainc y mae / yr oedd ei hyfforddai'n rhan ohoni

Barn am y rhaglen

Holwch am ei farn am y rhaglen:

- archwiliwch ar ba sail resymegol y cynigiodd y sefydliad fod yn rhan o raglen Defnyddio Doniau Cymru. Beth oedd yn gobeithio ei gyflawni drwy gymryd rhan?
- archwiliwch sail resymegol y prosiect y mae'r hyfforddai'n rhan ohono. Beth yw rôl yr hyfforddai ar y prosiect? Pa mor dda mae'r hyfforddai'n gallu gwneud y rôl a ddisgwylir ganddo?
- archwiliwch farn am y ffordd y mae'r secondiad yn cysylltu ag elfennau hyfforddiant y rhaglen. Holwch am hyfforddiant CIPS yn ogystal â'r hyfforddiant arwain a rheoli mwy generig y mae'n ei wneud. Beth yw ei farn am briodoldeb y gymysgedd hon o hyfforddiant ar gyfer staff caffael y dyfodol?

- archwiliwch ba gymorth a gafodd yr hyfforddai gan raglen Defnyddio Doniau Cymru tra bu ar secondiad.

Canlyniadau

- pa welliannau o ran sgiliau / gwybodaeth sydd / oedd yn amlwg o ganlyniad i'r hyfforddai'n gwneud yr hyfforddiant CIPS? Holwch yn benodol am y canlynol:
 - perthnasoedd / dulliau newydd a ddefnyddir o ran rheoli cyflenwyr / mesur ei berfformiad
 - datblygu manyleb / contract
 - rheoli risg
- Beth mae'r unigolyn wedi'i wneud / beth a wnaeth yn wahanol o ganlyniad i'r hyfforddiant? Holwch am enghreifftiau cadarn. Pa gamau pellach a ddisgwylir yn y dyfodol/ Ceisiwch gadarnhau'r camau a ddisgrifir gan y cyfranogwyr.
- Beth oedd nod y prosiect y mae'r hyfforddai'n ei wneud / yr oedd yn ei wneud tra bu ar secondiad?
 - sut oedd y prosiect o fudd i'r sefydliad cynnal? A gyrhaeddodd y nodau a osodwyd yn wreiddiol?
 - sut oedd y prosiect o fudd i sgiliau, hyder neu effeithiolrwydd yr hyfforddai yn y gweithle? Beth oedd y sgiliau allweddol a enillwyd?
- Beth fu effaith y prosiect ar y tîm neu'r sefydliad? Archwiliwch y canlynol:
 - gwell perfformiad personol neu berfformiad tîm
 - gwell effeithlonrwydd, effeithiolrwydd ac ansawdd (gan arwain at well brosesau caffael)
 - arbedion ariannol

Ceisiwch gael tystiolaeth sy'n sail i'r farn.

Cwestiynau terfynol

- I ba raddau ydych chi'n credu bod rhaglen TPEP wedi helpu i ddatblygu cenhedlaeth newydd o arweinwyr caffael?
- A ydych chi wedi recriwtio / a fyddech chi'n recriwtio unrhyw un o raddedigion TPEP?
- Archwiliwch sut gellid gwella cynllun y rhaglen, ym marn y sawl sy'n cael y cyfweiliad. Holwch am:
 - y rheoli a'r cymorth i'r hyfforddeion
 - y secondiadau a'r prosiectau yr ymgwymerwyd â hwy
 - y gymysgedd o hyfforddiant a wnaethpwyd
- A oes unrhyw sylwadau eraill yr hoffech eu gwneud?

Cwestiynau arolwg i'r hyfforddeion TPEP hynny

Bydd yr arolwg byr hwn yn cael ei ddosbarthu i'r hyfforddeion hynny nad oeddent yn rhan o'r cyfweiliadau ffôn manwl. Bydd yr arolwg yn cymryd 10-15 munud i'w gwblhau ac mae'n gyfres o gwestiynau penagored gan mwyaf.

Cyfarwyddiadau i'r ymatebwyr

Mae'r arolwg hwn yn un gydran o fethodoleg ehangach sy'n ceisio gwerthuso effaith rhaglen Defnyddio Doniau Cymru i Wella'r Byd Caffael. Y Rhaglen Weithredol Caffael i Hyfforddeion (TPEP) yw un o geinciau'r rhaglen hon. Bydd yr arolwg hwn yn cymryd 10 - 15 munud i'w gwblhau ac mae'n holi eich barn am werth ac effeithiolrwydd y rhaglen gyfan, yn ogystal â'r hyfforddiant a'r secondiadau unigol. Eglurwch fod sylwadau'n cael eu darparu'n ddienw ac y bydd y farn a roir gan y cyfranogwyr yn cael ei thrin yn gyfrinachol.

Cefndir yr unigolyn

- A ydych chi wedi cwblhau rhaglen TPEP?
 - Os felly:
 - pryd wnaethoch chi gwblhau'r rhaglen?
 - i bwy ydych chi'n gweithio erbyn hyn?
 - beth yw eich swydd gyfredol?

- Os na,
- pryd ydych chi'n disgwyl cwblhau'r rhaglen?

Hyfforddiant

Ar gyfer pob un o'r prif gyrsiau hyfforddiant a gyflenwyd (Prince 2; ILM; hyfforddiant CIPS), bydd y pedwar cwestiwn penagored canlynol yn cael eu gofyn:

- ar y cyfan, pa mor dda y cyflenwyd yr hyfforddiant, yn eich barn chi?
- beth oedd eich prif bwyntiau dysgu?
- pa mor ddefnyddiol fydd yr hyfforddiant yn eich gyrfa yn y dyfodol neu secondiadau cyfredol / yn y dyfodol
- a wnewch chi roi enghreifftiau o'r ffordd y mae'r hyn a ddysgwyd wedi'i ddefnyddio, os oes modd?

Secondiadau

Ar gyfer pob un o'r secondiadau (hyd at dri i gyd), bydd y pedwar cwestiwn penagored canlynol yn cael eu gofyn:

- darparwch drosolwg byr o'r prif brosiect y buoch yn gweithio arno tra buoch ar y secondiad hwn
- beth oedd eich prif bwyntiau dysgu o'r secondiad hwn?
- sut mae'r hyn a ddysgoch o'r secondiad hwn wedi'ch helpu yn eich gyrfa yn y dyfodol neu secondiadau cyfredol / yn y dyfodol?
- rhowch enghreifftiau o'r ffordd y mae'r hyn a ddysgwyd wedi'i ddefnyddio, os oes modd.

Cwestiynau terfynol

- I ba raddau ydych chi'n credu bod y rhaglen wedi'ch helpu i gyrraedd eich nodau gyrfa hyd yn hyn?
- Sut ydych chi'n credu y gallai'r rhaglen gefnogi pobl yn well i gyrraedd y nodau gyrfa hyn?

Cyfweliadau ag asiantau cyflenwi

Mae'r rhan hon o'r dull yn cynnwys cyfweliadau â chymysgedd o bobl sy'n rhan o gyflenwi agweddau ar y rhaglen. O ganlyniad i'r gweithgareddau

amrywiol sy'n cael eu cynnig gan y rhaglen, bydd angen teilwra pob cyfweiliad i'r unigolyn dan sylw.

O ganlyniad, nid yw'n briodol datblygu canllaw pwnc strwythuredig ar gyfer y rhan hon o'r gwaith maes. Isod, rydym yn gosod nifer o themâu lefel uchel a fydd yn cael sylw yn y cyfweiliadau hyn, a chyfres o syniadau holi islaw pob un.

Deall y sawl sy'n cael cyfweiliad

Fel sy'n angenrheidiol/yn berthnasol, cadarnhewch neu archwiliwch y canlynol:

- rôl y sawl sy'n cael cyfweiliad a rôl y sefydliad yn y rhaglen
- rôl y sawl sy'n cael cyfweiliad mewn perthynas â rhaglen Defnyddio Doniau Cymru
- o ran rhai sy'n cael cyfweiliad sydd ynghlwm wrth gyflenwi, archwiliwch sut a pham y bu iddynt ddechrau cymryd rhan?

Sail resymegol

- Archwiliwch ddealltwriaeth y sawl sy'n cael cyfweiliad o'r sail resymegol i'r rhaglen hon a holwch a yw'n credu bod hynny wedi newid dros y 2 – 3 blynedd ddiwethaf. Yn ei farn ef, beth yw prif anghenion sgiliau / gweithlu y proffesiwn caffael yng Nghymru?
- Archwiliwch sut mae'r sawl sy'n cael cyfweiliad yn gweld y bydd ei ran ef o'r rhaglen yn cyfrannu at fynd i'r afael â'r sail resymegol hon.

Rheoli rhaglen

- Archwiliwch sut daeth y sawl sy'n cael cyfweiliad i gymryd rhan yn y rhaglen?
 - Pa broses gynnig yr aeth drwyddi?
 - Gofynnwch i'r sawl sy'n cael cyfweiliad fyfyririo am y broses hon a gofynnwch a all argymhell unrhyw welliannau.
- Archwiliwch farn y sawl sy'n cael cyfweiliad am ddull rheoli'r rhaglen ac unrhyw anghenion cymorth heb eu bodloni gan dîm rhaglen Defnyddio Doniau Cymru a Gwerth Cymru.

Cyflenwi

- Archwiliwch i ba raddau y bu'r sawl sy'n cael cyfweiliad yn rhan o gynllunio ei ran ef o'r rhaglen, neu a oedd tîm Defnyddio Doniau Cymru wedi rhoi brîff rhagnodol iddo.
- Archwiliwch pa weithgareddau / gwasanaethau y bu'r sawl sy'n cael cyfweiliad yn eu cyflenwi yn rhan o'r rhaglen.
- Archwiliwch safbwyntiau'r sawl sy'n cael cyfweiliad am y cynnydd hyd yn hyn. A yw ar y trywydd cywir?
- Archwiliwch pa ffactorau sydd wedi hwyluso cynnydd a pha ffactorau sydd wedi atal cynnydd.
- Archwiliwch a oes unrhyw ffactorau allanol penodol sydd wedi effeithio ar gyflenwi ei ran ef o'r rhaglen? Os felly, disgrifiwch y rheini.
- A wnaethpwyd unrhyw newidiadau i'r model cyflenwi yn ystod y cyflenwi? Sut gellid gwella'r rhaglen / y model cyflenwi?

Cynnydd hyd yn hyn a chanlyniadau

- Archwiliwch y canlyniadau y mae'r sawl sy'n cael cyfweiliad yn credu bod ei ran ef o'r rhaglen wedi cyfrannu atynt. A ydy'r rhain:
 - yn strategol
 - yn well ymwybyddiaeth am gaffael ar lefelau uchel
 - yn enillion sgiliau / gwybodaeth
 - yn welliannau o ran effeithiolrwydd staff yn y gweithle.
- Ychwanegedd: archwiliwch i ba raddau y mae'r sawl sy'n cael cyfweiliad yn credu y gallai'r canlyniadau a gynhyrchwyd fod wedi'u cynhyrchu yn absenoldeb y rhaglen.
 - a fuasai ariannwr arall i'w waith?
 - a fuasai'n gallu cyrraedd yr un nodau drwy wahanol fodd?

Cyfweiliadau astudiaeth achos ar gyfer deiliaid grant Cainc 4 a Chainc 5

Cyflwyniad

Bydd y cyfweiliadau hyn yn cael eu cynnal wyneb yn wyneb yn rhan o ymweliad astudiaeth achos â'r sefydliadau sydd wedi cael cyllid drwy Geinciau

4 a 5 o raglen Defnyddio Doniau Cymru. Mae'n debygol y byddwn yn cyfweld ag ychydig o aelodau staff ar yr ymweliadau hyn gan gynnwys staff uwch, ymgynghorwyr a fu'n cyflenwi'r prosiect, a rhai o aelodau'r staff presennol yn y sefydliad. Mae'r canllaw pwnc isod felly'n drosolwg o'r mathau o gwestiynau i'w gofyn yn y cyfweiliadau hyn.

Bydd cyfwelwyr yn gallu cael at wybodaeth gefndir mewn perthynas â'r cynnig cyn y cyfweiliad (er enghraifft, achos busnes).

Deall y sawl sy'n cael cyfweiliad, y sefydliad a'r rhesymau dros gynnig

- Archwiliwch rôl a sefydliad y sawl sy'n cael y cyfweiliad.
- Archwiliwch swyddogaeth gaffael y sefydliad: nifer y staff; safle; anghenion sgiliau; statws (mewn perthynas â'r Bwrdd, er enghraifft).
- Archwiliwch ymglymiad y sefydliad wrth y prosiect: pryd a sut a glywodd gyntaf am y rhaglen? Pryd wnaeth gynnig? Am beth y cynigiodd?
- Beth oedd y sail resymegol i'r prosiect? Beth oedd yn gobeithio ei gyflawni?
 - Gwell arbedion effeithiolrwydd?
 - Mwy o gydweithio?
- Archwiliwch y rhesymau dros gynnig yn awr:
 - bylchau sgiliau penodol
 - uwch randdeiliaid yn y sefydliad
 - cysylltiadau â nodau strategol y sefydliad
 - sbardunau allanol.

Profiad o gynnig

- Archwiliwch farn y sawl sy'n cael cyfweiliad am y broses gynnig: pa mor llafurus oedd y broses? A oedd y dogfennau / gofynion cynnig yn glir?
- A oedd rhaglen Defnyddio Doniau Cymru yn rhoi cymorth pan oedd yn ofynnol?
- Beth yn rhagor y gallai'r rhaglen fod wedi'i wneud i'ch cefnogi?
- Beth ddysgoch chi o'r broses gynnig?
- Sut gellid gwella'r broses gynnig?

Profiad hyd yma

- Gofynnwch i'r sawl sy'n cael cyfweliad ddisgrifio gweithrediad ei brosiect hyd yma
 - Pa gynnydd ydyw wedi'i wneud? A yw ar y trywydd cywir?
 - Beth fu'r prif heriau wrth weithredu'r prosiect?
 - Beth yw canlyniadau dymunol y prosiect?
- Gofynnwch i'r sawl sy'n cael cyfweliad ddisgrifio'r cymorth a gafodd gan y rhaglen hyd yn hyn. Gallai hwn gynnwys cyllid uniongyrchol, cymorth gan ymgynghorwyr, neu gymorth technegol arall.
- Archwiliwch rôl ymgynghorwyr / unrhyw gyfraniadau cyllid grant eraill gan raglen Defnyddio Doniau Cymru: pa werth y maent wedi'i ychwanegu? Sut maent wedi cefnogi'r staff / aelodau tîm presennol?
- Sut mae'r cyllid wedi'i ddefnyddio a beth mae wedi galluogi'r sawl sy'n cael y cyfweliad i'w wneud na fyddai wedi'i wneud fel arall?
- Pa gymorth arall fuasai'n ddefnyddiol?

Cyflawniadau hyd yma

- Os yw'r prosiect wedi'i hen weithredu, archwiliwch beth fu effaith y prosiect hyd yn hyn. Holwch am:
 - yr effaith ar y broses gaffael
 - sgiliau newydd i'r staff presennol
 - partneriaethau / cydweithio newydd rhwng sefydliadau
 - arbedion effeithlonrwydd o ran cynnal ymarferion caffael
 - effeithiau ar y cysylltiadau â chyflenwyr.
- Os nad yw'r canlyniadau dymunol wedi'u cyflawni eto, archwiliwch pam felly. Os yw o ganlyniad i oedi, holwch er mwyn deall beth fu'r problemau, a sut y mae'r rhain wedi'u goresgyn / sut y gellid fod wedi'u goresgyn. A oes unrhyw beth pellach y gallai rhaglen Defnyddio Doniau Cymru ei gyfrannu?

- Os yw'n ddyddiau cynnar o hyd ar y prosiect, holwch er mwyn deall beth yw'r canlyniadau dymunol; pryd mae'r rhain yn debygol o gael eu cyflawni; ac unrhyw broblemau posibl a allai fod.
- Archwiliwch a fu unrhyw ymdrechion i sicrhau bod y rhaglen yn gadael ffrwyth

Cyfweliadau ag uwch arweinwyr caffael mewn sefydliadau sector cyhoeddus

Cyflwyniad

Dechreuwch drwy gyflwyno'r gwerthusiad, gan egluro, yn ôl yr angen, fod angen asesu effaith y rhaglen a'i heffeithiolrwydd o ran cyflawni ei chanlyniadau dymunol, wrth i'r rhaglen nesáu at ei diwedd.

Rydym felly'n awyddus i gael barn y sawl sy'n cael y cyfweliad am werth ac effeithiolrwydd y rhaglen ar draws yr holl weithgareddau y bu ei sefydliad yn rhan ohonynt.

Eglurwch fod sylwadau'n cael eu darparu'n ddienw ac y bydd y farn a roir gan y cyfranogwyr yn cael ei thrin yn gyfrinachol.

Nodyn i'r cyfwelydd:

- byddwch yn barod i holi'r sawl sy'n cael y cyfweliad am yr holl weithgareddau posibl y bu ei sefydliad yn rhan ohonynt. Ar sail asesiad o wybodaeth reoli'r rhaglen, bydd ychydig o nodiadau paratoadol ar gael i'r cyfwelydd sy'n disgrifio ymglymiad y staff.
- bydd e-bost cyflwyniadol wedi'i anfon at y sawl sy'n cael y cyfweliad, yn disgrifio cynnwys y drafodaeth. Bydd yn amlygu, yn benodol, fod angen casglu tystiolaeth ansoddol o unrhyw newid yn y dangosyddion canlyniad tymor hwy (llai o fylchau sgiliau, mwy o staff i bob punt sy'n cael ei gwario, prynu mwy effeithlon, er enghraifft)
- sicrhewch eich bod wedi darllen y 'Gwiriad Ffitrwydd' am y sefydliad dan sylw os yw hwn wedi'i gwblhau.

Deall y sawl sy'n cael y cyfweliad

Fel sy'n angenrheidiol/yn berthnasol, cadarnhewch neu archwiliwch y canlynol:

- rôl y sawl sy'n cael cyfweliad yn y sefydliad

- i ba raddau y mae'n gyfrifol am bolisi a gweithgarwch caffael yn ei sefydliad
- gwybodaeth y sawl sy'n cael y cyfweiliad am raglen Defnyddio Doniau Cymru, a'r gweithgareddau sy'n rhan ohoni
- dealltwriaeth y sawl sy'n cael y cyfweiliad am weithgareddau'r rhaglen y bu ei sefydliad yn rhan ohonynt [holwch yn fanwl os oes angen].

Gwaelodlin / sail resymegol i gymryd rhan yn y rhaglen

- archwiliwch beth yw prif anghenion sgiliau / gweithlu y proffesiwn caffael yng Nghymru, yn ei farn ef?
- Archwiliwch brif heriau cyfredol y sefydliad mewn perthynas â chaffael. Holwch – os oes angen – am:
 - adnoddau
 - sgiliau
 - safle / statws strategol yr adran gaffael
 - cyd-destun polisi (llywodraeth Cymru / y DU).
- Archwiliwch i ba raddau mae ei sefydliad wedi cysylltu â'r rhaglen. Beth sydd wedi'i atal rhag cysylltu ymhellach?

Cynllunio a chyflenwi'r rhaglen

- Gan ddibynnu i ba raddau mae'r sawl sy'n cael cyfweiliad yn deall y rhaglen, archwiliwch sut mae rhaglen Defnyddio Doniau Cymru yn cydfynd â'r agenda strategol a pholisi ehangach ynghylch caffael, a bylchau sgiliau / anghenion hyfforddiant y grŵp targed / cyfranogwyr?
- Archwiliwch pa weithgareddau / mentrau / polisiâu eraill sydd sy'n ceisio mynd i'r afael â'r un heriau / heriau tebyg i raglen Defnyddio Doniau Cymru. Holwch er mwyn cynnwys:
 - mentrau lleol / sefydliadol
 - mentrau rhanbarthol / cenedlaethol eraill (ac unrhyw beth sy'n ymdrin â gweddill y DU)
 - mentrau sy'n ymdrin â rhannau penodol o'r sector cyhoeddus (er enghraifft, y GIG).

- Sut mae rhaglen Defnyddio Doniau Cymru yn cyd-fynd â'r mentrau hyn / yn eu hategu / yn eu bychanu?
- Archwiliwch farn y sawl sy'n cael cyfweiliad am gynllun y rhaglen [a holwch drwy ddisgrifio'r rhaglen, os oes angen]:
 - a oes unrhyw fylchau?
 - sut dylai'r rhaglen addasu ei chynnwys a'i thargedau?
- Os oes gan y sawl sy'n cael cyfweiliad wybodaeth am fanylion y cyrsiau hyfforddiant a gyflenwir o dan y rhaglen hon, archwiliwch a yw'n credu bod hon yn gyfres addas o hyfforddiant:
 - archwiliwch a yw'n gweddu i'r sail resymegol;
 - a oes unrhyw fylchau;
 - a ddylid canolbwyntio mwy / llai ar rai cyrsiau hyfforddiant?
- Archwiliwch wybodaeth y sawl sy'n cael y cyfweiliad am ddull rheoli'r rhaglen.
 - Beth fu prif gryfderau / gwendidau'r dull a fabwysiadwyd gan reolwyr y rhaglen?
 - Yn eich barn chi, pa mor dda y mae pob Cainc wedi'i rheoli?
- Yn eich barn chi, pa mor dda mae'r rhaglen wedi comisiynu, monitro a rheoli cyflenwyr?

Y canlyniadau a gyflawnwyd

- Archwiliwch farn y sawl sy'n cael cyfweiliad am y cynnydd a'r llwyddiannau hyd yn hyn o ran:
 - cyrraedd allbynnau targed
 - ymgysylltu â buddiolwyr targed
 - datblygu sgiliau staff presennol
 - datblygu carfan newydd o arweinwyr caffael
 - hybu proffil caffael ar draws y sector cyhoeddus yng Nghymru
 - cynhyrchu atebion arloesol i heriau caffael allweddol

- cefnogi sefydliadau sector cyhoeddus i ddefnyddio:
 - atebion e-gaffael
 - gweithgareddau prynu ar y cyd
 - dulliau newydd o brynu
 - cefnogi sefydliadau sector cyhoeddus i ddenu busnesau bach a chanolig
 - cefnogi sefydliadau sector cyhoeddus i ymgymryd â phrynu cynaliadwy a swmp-brynu
- Archwiliwch farn y sawl sy'n cael cyfweiliad am gynnydd tuag at ganlyniadau tymor hwy. Ar gyfer pob un o'r isod, gofynnwch am dystiolaeth fod hwn wedi'i gyflawni, neu holwch a yw'n credu y caiff ei gyflawni yn y dyfodol:
 - gwell statws i staff caffael arbenigol yn y sector cyhoeddus
 - staff caffael arbenigol yn cyfrannu at ystod ehangach o weithgarwch yn eu sefydliad
 - nifer mwy o weithwyr caffael proffesiynol i bob punt sy'n cael ei gwario
 - lleihau bylchau sgiliau yn eu sefydliadau
 - defnyddio e-gaffael i wella effeithiolrwydd ac effeithlonrwydd adrannau caffael
 - mwy o rannu atebion arloesol ar draws y sector cyhoeddus.
- Ychwanegedd: archwiliwch i ba raddau mae'r sawl sy'n cael cyfweiliad yn credu y gallai'r canlyniadau a gynhyrchwyd fod wedi'u cynhyrchu yn absenoldeb y rhaglen.
 - A fuasai ariannwr arall i'w waith?
 - A fuasai'n gallu cyrraedd yr un nodau drwy wahanol fodd?
- Archwiliwch pa mor dda mae ceinciau amrywiol y rhaglen wedi gweithio gyda'i gilydd: A ydynt wedi atgyfnerthu ei gilydd / ychwanegu gwerth at ei gilydd?

- Archwiliwch i ba raddau mae'r sawl sy'n cael cyfweiliad am weld rhaglen ddilynol / set newydd o gymorth wedi'i ariannu'n gyhoeddus. Ar beth ddylai ganolbwyntio? Sut dylai gael ei chyflenwi / ei rheoli?
- A oes unrhyw sylwadau eraill?

Cyfweiliadau ag uwch randdeiliaid

Cyflwyniad

Dechreuwch drwy gyflwyno'r gwerthusiad, gan egluro, yn ôl yr angen, fod angen asesu effaith y rhaglen a'i heffeithiolrwydd o ran cyflawni ei chanlyniadau dymunol, wrth i'r rhaglen nesáu at ei diwedd.

Rydym felly'n awyddus i gael barn gyffredinol y sawl sy'n cael cyfweiliad am werth ac effeithiolrwydd y rhaglen ar draws yr holl weithgareddau y mae'n gwybod amdanynt, a chael gwybod i ba raddau mae'r rhaglen wedi mynd i'r afael â'r heriau mewn caffael a nodwyd yn 2010.

Eglurwch fod sylwadau'n cael eu darparu'n ddienw ac y bydd y farn a roir gan y cyfranogwyr yn cael ei thrin yn gyfrinachol.

Nodyn i'r cyfweilydd:

- Byddwch yn barod i holi'r sawl sy'n cael cyfweiliad am yr holl weithgareddau posibl y mae Defnyddio Doniau Cymru yn eu cwmpasu.
- Byddwch wedi anfon e-bost at y sawl sy'n cael cyfweiliad am gynnwys y drafodaeth.
- Cofiwch addasu cwestiynau'r cyfweiliad i adlewyrchu ei rôl a'i sefydliad.

Deall y sawl sy'n cael y cyfweiliad

Fel sy'n angenrheidiol/yn berthnasol, cadarnhewch neu archwiliwch y canlynol:

- rôl y sawl sy'n cael cyfweiliad yn ei sefydliad
- i ba raddau y bu ynghlwm mewn unrhyw ffordd wrth ddatblygu a chyflenwi'r rhaglen (e.e. cyngor, aelodaeth o fwrdd y rhaglen)
- y rheswm dros ei ddiddordeb yn llwyddiant y rhaglen
- gwybodaeth a dealltwriaeth y sawl sy'n cael cyfweiliad am y rhaglen, a'r gweithgareddau sy'n rhan ohoni.

Cynllunio a chyflenwi'r rhaglen

- Archwiliwch i ba raddau y mae'n credu bod y rhaglen a'i cheinciau wedi mynd i'r afael â'r agenda polisi a strategol ehangach ynghylch caffael yng Nghymru ac yn cyd-fynd â'r agenda honno; ystyriwch yr anghenion hyfforddiant / bylchau sgiliau yn y gweithlu sector cyhoeddus yn ogystal â'r arbenigwyr caffael, yr ymwybyddiaeth am gaffael a'i safle; lefel y cydweithio; a defnyddio e-gaffael yn effeithiol mewn perthynas â phob un o'r ceinciau gweithgarwch yn y rhaglen.
- Beth ellid fod wedi'i wneud yn well i fodloni'r agenda polisi i wella caffael a/neu adlewyrchu newidiadau yn hyn dros y cyfnod 2010-15? A oedd unrhyw fylchau ac, os felly, beth oedden nhw?
- Archwiliwch pa weithgareddau / mentrau eraill sydd am gaffael, os o gwbl, sy'n ceisio mynd i'r afael â'r un heriau / heriau tebyg i raglen Defnyddio Doniau Cymru. Holwch er mwyn cynnwys:
 - mentrau lleol / sefydliadol
 - mentrau rhanbarthol / cenedlaethol eraill (ac unrhyw beth sy'n ymdrin â gweddill y DU)
 - mentrau sy'n ymdrin â rhannau penodol o'r sector cyhoeddus (er enghraifft, y GIG).
- Sut mae rhaglen Defnyddio Doniau Cymru'n cyd-fynd â'r mentrau hyn / yn eu hategu / yn eu bychanu? Os nad yw'n cyd-fynd/yn ategu, archwiliwch beth ellid fod wedi'i wneud i unioni hyn a beth allai fod wedi'i atal?
- Archwiliwch ei farn am yr ymwybyddiaeth am weithgareddau'r rhaglen a pha dystiolaeth sydd ganddo i gefnogi hyn. Archwiliwch a yw'n canfod cymorth parhaus i'r rhaglen a chytundeb gan y gymuned gaffael a'r arweinwyr sector cyhoeddus sy'n gyfrifol am sicrhau gwell effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd.

Canlyniadau a gyflawnwyd

- Archwiliwch y sawl sy'n cael cyfweiliad i ba raddau y mae'r rhaglen wedi cyfrannu at yr agenda ehangach ar gyfer gwella caffael yng Nghymru o ran pob un o'r canlynol, h.y. a ydy wedi gwneud gwahaniaeth i'r hyn a fyddai wedi'i wneud gan Gwerth Cymru a'r gwahanol ran o'r sector cyhoeddus:
 - yn ymgysylltu â buddiolwyr targed

- yn datblygu sgiliau'r staff presennol
 - yn datblygu carfan newydd o arweinwyr caffael
 - yn hybu proffil caffael ar draws y sector cyhoeddus yng Nghymru
 - yn cynhyrchu atebion arloesol i heriau caffael allweddol
 - yn cefnogi sefydliadau sector cyhoeddus i ddefnyddio:
 - atebion e-gaffael
 - gweithgareddau prynu ar y cyd
 - dulliau prynu newydd
 - cefnogi sefydliadau sector cyhoeddus i ddenu busnesau bach a chanolig
 - cefnogi sefydliadau sector cyhoeddus i ymgymryd â phrynu cynaliadwy a swmp-brynu
 - darparu gwybodaeth am arfer da mewn caffael i'w hymgorffori mewn sefydliadau sector cyhoeddus.
- Archwiliwch unrhyw dystiolaeth sydd ganddo a fyddai'n cefnogi ei farn
 - Archwiliwch a ydy'r rhaglen wedi darparu gwerth ychwanegol/buddion eraill drwy ddod â rhannau o'r sector cyhoeddus ynghyd neu achosi cydweithio newydd, er enghraifft
 - Pa weithgareddau a fydd yn cael eu cynnal/na fydd yn cael eu cynnal? Beth fydd ffrwyth y rhaglen?

Anghenion cyfredol ac anghenion yn y dyfodol

- Archwiliwch i ba raddau y gallai rhaglen yn y dyfodol fodloni'r heriau sy'n weddill a heriau'r dyfodol. Beth fyddai'r un fath? Beth fyddai'n newydd? Beth ddylai fod yn flaenoriaethau? Sut dylid addasu'r modd cyflenwi? Chwiliwch am dystiolaeth i gefnogi cynigion a rhesymau dros y rhain.
- Archwiliwch i ba raddau mae'r sawl sy'n cael cyfweiliad am weld rhaglen ddilynol / set newydd o gymorth a ariennir yn gyhoeddus. Ar beth ddylid canolbwyntio? Sut dylai gael ei chyflenwi / ei rheoli?
- A oes unrhyw sylwadau eraill?