



Llywodraeth Cymru
Welsh Government

www.cymru.gov.uk

Gwerthusiad Terfynol O Ddefnyddio Doniau Cymru I Wella'r Byd Caffael: Crynodeb Weithredol

Ymchwil crynodeb

Ymchwil gymdeithasol

Rhif y ddogfen: 61/2015

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

Dadansoddi ar gyfer Polisi



Analysis for Policy

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 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 cwmpasu 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 brechwast 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 academaidd, 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 gyrсияu hyfforddiant, gweithdai a chyfarfodydd i weithwyr y sector cyhoeddus, a gyflwynwyd gan ddau gontractwr 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 gymhelliant oedd llenwi bwllch 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 bwllch 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 lleiol; 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 derbynnnydd 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 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.
- 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, gwelodd 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

Rhodddwyd 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 gynfyfyrwyr 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-fyfirwyr 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-fyfirwyr.

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.

Awdur: ICF

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: 978-1-4734-5017-2

© Hawlfraint y Goron 2015

10 November 2015



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/>