Archwilio Cymru
Audit Wales

Heriau recriwtio a chadw – y bobl iawn ar yr adeg iawn?

Cyngor Sir Penfro

Mawrth 2026

Rydym wedi paratoi a chyhoeddi'r adroddiad hwn i'w gyflwyno o dan y dyletswyddau canlynol:

- adran 17 o Ddeddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004 (Deddf 2004) i helpu i alluogi'r Archwilydd Cyffredinol i fod yn fodlon (neu beidio) bod y Cyngor wedi rhoi trefniadau priodol ar waith i sicrhau gwerth am arian wrth ddefnyddio ei adnoddau; ac
- adran 15 o Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 i helpu i alluogi'r Archwilydd Cyffredinol i asesu i ba raddau y mae'r Cyngor yn gweithredu yn unol â'r egwyddor datblygu cynaliadwy wrth gymryd camau i gyflawni ei amcanion llesiant.

© Archwilydd Cyffredinol Cymru 2026

Gallwch ailddefnyddio'r cyhoeddiad hwn (heb gynnwys logos ac eithrio fel rhan annatod o'r ddogfen) yn rhad ac am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng.

Os ydych chi'n ei ailddefnyddio, rhaid i'ch ailddefnyddio fod yn gywir ac ni ddylai fod mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint Archwilydd Cyffredinol Cymru, a rhaid i chi roi teitl y cyhoeddiad hwn. Os ydym wedi nodi unrhyw ddeunydd hawlfraint trydydd parti, bydd angen i chi gael caniatâd gan ddeiliaid yr hawlfraint dan sylw cyn ei ailddefnyddio.

Os oes angen help arnoch gyda'r ddogfen hon

Os hoffech ragor o wybodaeth, neu os oes angen unrhyw un o'n cyhoeddiadau arnoch mewn fformat neu iaith arall:

- ffoniwch ni ar 029 2032 0500
- e-bostiwch ni ar post@archwilio.cymru

Gallwch ddefnyddio'r Gymraeg neu'r Saesneg pan fyddwch yn cysylltu â ni – byddwn yn ymateb i chi yn yr iaith rydych chi'n ei defnyddio.

Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

This document is also available in English.

Mae Archwilio Cymru yn dilyn y safonau archwilio perfformiad rhyngwladol a gyhoeddwyd gan Sefydliad Rhyngwladol y Goruchaf Sefydliadau Archwilio (INTOSAI)

Cynnwys

Cipolwg ar yr Archwiliad	4
Ein canfyddiadau	6
Argymhellion	11
Atodiadau	12
1 Ynglŷn â'n gwaith	13
2 Amdanom ni	15

Cipolwg ar yr Archwiliad

Yr hyn yr oeddem yn edrych arno

1 Fe wnaethom edrych ar yr heriau recriwtio a chadw y mae Cyngor Sir Penfro (y Cyngor) yn eu hwynebu. Gan gynnwys pa mor dda mae'r Cyngor yn deall ei heriau, beth mae'n ei wneud mewn ymateb iddynt, a sut mae'n adolygu gwerth am arian ei ddulliau.

Pam mae hyn yn bwysig

2 Mae bod â’r gweithlu cywir yn hanfodol i Gyngor ddarparu'r gwasanaethau sydd eu hangen ar ei gymunedau ac i gyflawni ei ddyletswyddau cyfreithiol. I wneud hyn, mae angen i'r Cyngor gyflogi'r nifer cywir o weithwyr, gyda'r sgiliau cywir, ar yr adeg iawn.

3 Mae'r rhan fwyaf o wariant dyddiol y Cyngor yn cael ei ddefnyddio i dalu am ei weithlu.

4 Fodd bynnag, mae'n wynebu nifer o heriau i recriwtio a chadw pobl i ddarparu ei wasanaethau.

Yr hyn rydyn ni wedi'i ddarganfod

5 Fe wnaethom ganfod fod y Cyngor yn deall yr heriau y mae'n eu hwynebu ac wedi rhoi cynnig ar nifer o ddulliau, gyda rhai llwyddiannau, ond nid yw wedi gwerthuso a yw ei wahanol ddulliau yn cynrychioli gwerth am arian.

Yr hyn rydyn ni'n ei argymell

6 Gwnaethom dri argymhelliad. Roedd y rhain yn nodi y dylai’r Cyngor ddatblygu set ddata i ddeall ei heriau recriwtio a chadw yn well a sicrhau bod goruchwyliaeth o hyn; gwneud y gorau o'r wybodaeth y mae'n ei chasglu o'i arolygon staff; a datblygu dull ffurfiol o asesu gwerth am arian ei ddulliau o recriwtio a chadw.

Ein canfyddiadau

Deall yr heriau

Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth o'i heriau recriwtio a chadw ac mae'n defnyddio dulliau rheoli gweithlu'n llwyddiannus i helpu i sicrhau gweithlu cynaliadwy

7 Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth o'i heriau recriwtio a chadw. Mae wedi nodi pa swyddi sy'n anodd eu llenwi a pham. Mae'r rhesymau'n cynnwys:

- prinder cenedlaethol mewn rhai proffesiynau;
- dirywiad mewn cyrsiau prifysgol ar gyfer rhai proffesiynau;
- llai o uwch swyddi ar gael, sy'n cyfyngu ar ddilyniant gyrfa;
- canlyniadau isel gwerthuso swydd ar gyfer rhai rolau proffesiynol;
- graddfeydd cyflog nad ydynt bob amser yn gystadleuol â'r sector preifat; a
- lleoliad daearyddol a chost tai yn y sir.

8 Trwy ddeall pa swyddi sy'n anodd eu llenwi a pham, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg ei fod yn targedu ei adnoddau yn y lle anghywir.

9 Mae'r Cyngor yn deall sut mae'n defnyddio dulliau rheoli'r gweithlu, megis rhewi recriwtio, taliad atodol ar sail y farchnad, contractau cyfnod penodol a staff asiantaethau, i helpu i sicrhau gweithlu cynaliadwy. Er enghraifft, mae'r Cyngor yn defnyddio rhewi recriwtio pan ragwelir gorwariant. Mae defnydd y Cyngor o rewi recriwtio yn adweithiol, mewn ymateb i'w bwysau ariannol yn hytrach na'i ddefnyddio'n strategol ar gyfer rheoli'r gweithlu.

10 Hefyd, mae'r Cyngor wedi defnyddio taliad atodol ar sail y farchnad mewn rhai ardaloedd. Mae ganddo bolisi ar eu defnydd, ac maent yn cael eu hadolygu o leiaf bob blwyddyn. Mae'r Cyngor yn cydnabod bod taliad atodol ar sail y farchnad yn ateb tymor byr ac mae'n well ganddo eu defnyddio'n gynnar. Mae'r Cyngor hefyd wedi ysgrifennu canllawiau ar y defnydd o gontractau cyfnod penodol a staff asiantaethau, i helpu rheolwyr i ddeall pryd mae'n briodol defnyddio'r dulliau hyn.

11 Trwy ddeall effaith gwahanol ddulliau rheoli gweithlu, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg o effeithiau negyddol ar ddiwylliant ac ysbryd y sefydliad.

12 Mae'r wybodaeth sydd gan y Cyngor am ei weithlu presennol a'i swyddi gwag yn caniatáu iddo gael rhywfaint o ddealltwriaeth o'i heriau recriwtio a chadw. Mae'r wybodaeth adnoddau dynol (AD) a ddarperir i'r Cabinet a'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth (UDA) fel rhan o gerdyn sgorio corfforaethol y Cyngor yn gyfyngedig. Mae'r wybodaeth yn cwmpasu cyfrif pennau yn unig ac absenoldeb salwch. Mae’r UDA wedi derbyn gwybodaeth fanylach pan ofynnir amdano ond nid yw'n cael ei ddarparu iddynt fel arfer. Mae'r Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwr Adnoddau hefyd yn goruchwylio'r recriwtio arfaethedig wrth iddynt gymeradwyo'r holl swyddi gwag cyn hysbysebu.

13 Mae'r wybodaeth a ddarperir i Dimau Rheoli’r Gyfarwyddiaeth yn fanylach ac yn cynnwys gwybodaeth recriwtio ar nifer y swyddi gwag, ceisiadau a chynigion a wnaed. Mae hefyd yn cynnwys gwybodaeth ddemograffig am staff presennol. Nid yw'r wybodaeth yn cael ei ddadansoddi'n rheolaidd i lefel gwasanaeth, felly mae angen ymchwilio pellach i ddeall ble mae gwasanaethau sy'n profi heriau penodol. Mae'r data sydd gan y Cyngor yn berthnasol i'w weithlu presennol. Er bod rhai enghreifftiau o'r Cyngor yn edrych ar dystiolaeth a data ehangach, mae'r Cyngor yn canolbwyntio ar y sefyllfa staff presennol i'r tymor canolig yn hytrach nag edrych yn fwy hirdymor.

14 Trwy beidio â defnyddio ystod ehangach o ddata, mae'r Cyngor yn cynyddu'r risg o ddylunio atebion tymor byr, neu golli cyfleoedd i atal heriau rhag digwydd neu waethygu.

Mynd i’r afael â’r heriau

Mae'r Cyngor yn cymryd ystod o gamau i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw gyda rhywfaint o lwyddiant, ond mae goruchwyliaeth strategol o gynnydd yn gyfyngedig

15 Mae'r Cyngor yn defnyddio ystod o gamau gweithredu i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw, gyda rhywfaint o lwyddiant. Er hyn, mae heriau'n parhau mewn gwasanaethau penodol, er enghraifft, safonau masnach a gwasanaethau eiddo. Mae dulliau'r Cyngor o ddenu a chadw staff yn cynnwys:

- hyrwyddo prentisiaethau a swyddi datblygu gyrfa;
- defnyddio taliad atodol ar sail y farchnad mewn meysydd anodd eu recriwtio;
- technoleg derbyn taliadau;
- bod yn gyflogwr hyderus i'r rhai ag anabledd a chael cynllun cyn-filwyr (mae'r rhain yn gwarantu cyfweliad i ymgeiswyr sy'n bodloni'r meini prawf swydd hanfodol);
- cynnal sioeau teithiol mewn lleoliadau cymunedol lle gall darpar ymgeiswyr glywed am y rolau sydd ar gael a chael cymorth gyda gwneud ceisiadau;
- cynnig amrywiaeth o gynigion lles a gwobrau i staff fel rhan o'i gynllun FyMuddion; a
- blaenoriaethu datblygu rheoli fel rhan o'i gynnig dysgu a datblygu i dyfu ei arweinwyr ei hun yn y dyfodol.

16 Mae tîm cynefino’r Cyngor hefyd yn anelu at ysgogi gwelliannau yn y broses recriwtio. Er enghraifft, mae'r Cyngor yn gwybod bod y rhan fwyaf o ymgeiswyr yn gweld swydd wag ar ei wefan. Mae'r tîm cynefino wedi arwain ar welliannau i'w tudalennau gwe ar gyfer swyddi a gyrfaoedd, sydd i fod i fynd yn fyw yn 2026. Trwy fabwysiadu ystod o ddulliau, mae'r Cyngor yn cynyddu'r tebygolrwydd y bydd yn gallu recriwtio a chadw gweithlu llawn cymhelliant.

17 Mae'r Cyngor yn ymgysylltu â'i weithlu, ond nid yw'n gwneud y mwyaf o'r cyfleoedd i ychwanegu gwerth o wneud hynny. Mae gan y Cyngor ystod o opsiynau ar gyfer casglu barn staff a'u cynrychiolwyr. Mae'r rhain yn cynnwys:

- arolygon gweithwyr;
- fforwm partneriaeth gymdeithasol gyda chynrychiolwyr Undebau Llafur;
- defnyddio hyrwyddwyr iechyd meddwl;
- cefnogi digwyddiadau staff mewn meysydd penodol, er enghraifft Pride a'r Gymraeg.

18 Yn ogystal, mae'r Cyngor yn cynnig cyfweliadau ymadael ar gyfer rhai swyddi ond nid pob un. Mae hyn yn peryglu bod bwlch yn datblygu yn ei wybodaeth am pam mae pobl yn gadael.

19 Arolygodd y Cyngor ei staff yn 2021, 2022 a 2025. Yn dilyn arolwg 2022, sefydlwyd gweithgorau i drafod tri chanfyddiad allweddol yr arolwg. Fe wnaethant nodi rhai camau i'w cymryd ymlaen, ond ni chwblhaodd y Cyngor y gwaith hwn. Trwy beidio â chasglu'r holl wybodaeth y gallai, neu drwy beidio â gweithredu'n benderfynol ar y wybodaeth y mae'n ei chasglu, mae'r Cyngor yn cynyddu'r risg o golli syniadau a pheidio â chyflwyno atebion yn llwyddiannus.

20 Darperir gwybodaeth gyfyngedig i gynghorwyr i'w galluogi i oruchwylio a chraffu ar heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, mae'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio yn derbyn rhywfaint o wybodaeth am heriau recriwtio a chadw, oherwydd ei fod yn risg ar y gofrestr risg gorfforaethol. Fodd bynnag, nid yw'r Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Corfforaethol wedi derbyn adroddiad ar faterion recriwtio a chadw, felly nid oes ganddo drosolwg diweddar yn y maes hwn. Trwy beidio â rhannu gwybodaeth gyda chynghorwyr yn rheolaidd, mae'r Cyngor yn cynyddu'r risg nad yw cynghorwyr yn gallu darparu goruchwyliaeth a chraffu.

21 Mae'r Cyngor yn gweithio gyda phartneriaid, fel prifysgolion a chyrff proffesiynol a sefydliadau, i geisio mynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw. Mae gweithio gydag ystod o bartneriaid yn bwysig er mwyn rhoi cyfleoedd i'r Cyngor rannu adnoddau, arbenigedd ac arfer da.

22 Mae'r Cyngor hefyd yn gwneud rhywfaint o ddefnydd o dechnoleg i helpu gyda recriwtio a chadw. Mae'r Cyngor wedi:

- ail-gynllunio ei dudalennau gwe ar gyfer swyddi a gyrfaoedd;
- cyflwyno nodiadau hud mewn gwasanaethau cymdeithasol i helpu gyda phwysau llwyth gwaith; ac
- wedi dechrau adolygiad strategol o botensial AI i yrru effeithlonrwydd.

23 Mae manteisio i'r eithaf ar dechnoleg yn bwysig, felly mae'r Cyngor yn nodi cyfleoedd i wella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd ei brosesau recriwtio a chadw.

Adolygu gwerth am arian

Nid yw'r Cyngor yn asesu gwerth am arian ei ddulliau o recriwtio a chadw

24 Ar gyfer rhai o ddulliau'r Cyngor, megis taliadau trwy dechnoleg a thaliad atodol ar sail y farchnad, mae'r Cyngor yn darparu tystiolaeth a rhesymeg glir i gyfiawnhau mabwysiadu'r dull. Fodd bynnag, nid oes mecanwaith ffurfiol ar gyfer asesu gwerth am arian ei holl fentrau. Trwy beidio â chael trefniadau clir ar waith i fonitro ac adolygu dulliau yn ffurfiol, efallai y bydd y Cyngor yn colli cyfleoedd i nodi ffyrdd o wella gwerth am arian ei ddulliau.

25 Mae'r Cyngor yn dysgu o'i ddulliau recriwtio a chadw ac yn rhannu'r dysgu hwnnw ar draws y sefydliad. Er enghraifft, ym maes safonau masnach ac ym maes cyllid, mae swyddogion yn defnyddio eu cyrff proffesiynol i edrych ar ddatblygu dulliau Cymru gyfan i gefnogi heriau recriwtio. Mae partneriaid busnes AD hefyd yn rhannu dysgu ar draws y sefydliad. Er enghraifft, dulliau tyfu eich hun sydd wedi bod yn llwyddiannus mewn un maes gwasanaeth yn cael eu mabwysiadu mewn meysydd eraill.

26 Trwy weithredu gwelliannau a rhannu gwersi a ddysgwyd, mae'r Cyngor yn cynyddu cyfleoedd i wella ei ddulliau a gwella gwerth am arian.

Argymhellion

A1 Dylai'r Cyngor ddatblygu set o ddata sy'n ei alluogi i ddeall tueddiadau a heriau recriwtio a chadw presennol ac yn y dyfodol yn well, a sicrhau bod goruchwyliaeth strategol effeithiol o'r data hwn **(paragraffau 12 a 13**).

A2 Er mwyn gwneud y gorau o'i arolygon cyflogeion, dylai'r Cyngor gymryd camau ar y canfyddiadau, lle bo hynny'n briodol, ac egluro'r camau a gymerwyd i staff **(paragraff 19**).

A3 Dylai'r Cyngor ddatblygu dull o asesu gwerth am arian o'i ddulliau o recriwtio a chadw **(paragraff 24**).

Atodiadau

1 Ynglŷn â'n gwaith

Cwmpas yr archwiliad

Edrychwyd ar yr heriau y mae'r Cyngor yn eu hwynebu wrth recriwtio a chadw staff. Roedd hyn yn cynnwys pa mor dda mae'r Cyngor yn deall yr heriau, y camau y mae'n eu cymryd i ymateb i'r heriau hyn, a sut mae'n adolygu gwerth am arian o’i ddulliau.

Ni edrychwyd ar y pwnc ehangach o gynllunio'r gweithlu.

Cwestiynau a meini prawf archwilio

Cwestiynau

Aethom ati i ateb y cwestiynau canlynol:

- A yw'r Cyngor yn deall ei heriau recriwtio a chadw?
- A yw'r Cyngor yn cymryd camau i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw?
- A yw'r Cyngor yn adolygu gwerth am arian ei ddulliau o fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw?

Meini Prawf

Rydym wedi asesu trefniadau'r Cyngor drwy ateb y cwestiynau archwilio uchod. Er mwyn ein helpu i wneud hynny, rydym wedi creu set o feini prawf archwilio sy'n esbonio 'sut olwg sydd ar dda'. Rydym wedi defnyddio'r meini prawf archwilio i'n helpu i ddadansoddi'r dystiolaeth a gasglwyd gennym o'n hadolygiad o dystiolaeth ddogfennol a'r cyfweliadau a gynhaliwyd gennym.

Cafodd ein meini prawf archwilio eu llywio gan gyfuniad o'n gwybodaeth a'n profiad a'n hymchwil i'r pwnc hwn. Fe'i llywiwyd hefyd gan ein sgyrsiau gyda rhanddeiliaid cenedlaethol.

Dulliau

Fe wnaethom gyfweld ag uwch swyddogion a'r aelod cabinet sy'n gyfrifol am ddatblygu a chyflwyno dull strategol y Cyngor o gwrdd â'i heriau recriwtio a chadw.

Fe wnaethom hefyd gyfweld ag uwch swyddogion o dri gwasanaeth y Cyngor sydd wedi wynebu heriau recriwtio a chadw.

Fe wnaethom hefyd adolygu ystod o ddogfennau sy'n berthnasol i'r cwestiynau archwilio yr oeddem yn ceisio eu hateb.

2 Amdanom ni

Mae Archwilydd Cyffredinol Cymru yn annibynnol ar Lywodraeth Cymru a'r Senedd. Rôl yr Archwilydd Cyffredinol yw archwilio ac adrodd ar gyfrifon Llywodraeth Cymru, y GIG yng Nghymru a chyrff cyhoeddus cysylltiedig eraill, ynghyd â chyfrifon cynghorau a chyrff llywodraeth leol eraill. Mae'r Archwilydd Cyffredinol hefyd yn adrodd ar y modd y mae'r sefydliadau hyn yn defnyddio adnoddau ac yn awgrymu ffyrdd y gallant wella.

Mae'r Archwilydd Cyffredinol yn cyflawni ei waith gyda chymorth staff ac adnoddau eraill gan Swyddfa Archwilio Cymru, sy'n gorff a sefydlwyd i gefnogi, cynghori a monitro gwaith yr Archwilydd Cyffredinol.

Archwilio Cymru yw'r term ymbarél a ddefnyddir am Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru. Mae'r rhain yn endidau cyfreithiol ar wahân a chanddynt y rolau gwahanol a amlinellir uchod. Nid yw Archwilio Cymru ei hun yn endid cyfreithiol.

Archwilio Cymru

Ffôn: 029 2032 0500

Ffacs: 029 2032 0600

Ffôn testun: 029 2032 0660

E-bost: post@archwilio.cymru

Gwefan: www.archwilio.cymru

Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg a Saesneg.

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English.