Archwilio Cymru
Audit Wales

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

Cyngor Castell-nedd Port Talbot

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 byddwch yn ei ailddefnyddio, rhaid i'ch ailddefnydd 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. Pan fyddwn 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 cymorth 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: 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.

Mae’r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg.

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

Cynnwys

Ciplun archwiliad 4

Ein canfyddiadau 6

Argymhellion 12

Atodiadau 13

1 Ynglŷn â'n gwaith 14

2 Amdanom ni 16

Ciplun archwiliad

Yr hyn yr edrychwyd arno

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

Pam mae hyn yn bwysig

2 Mae cael y gweithlu cywir yn hanfodol i Gyngor allu darparu'r gwasanaethau y mae eu hangen ar ei gymunedau ac i gyflawni ei ddyletswyddau cyfreithiol. Er mwyn gwneud hyn, mae angen i'r Cyngor gyflogi'r nifer cywir o weithwyr, gyda'r sgiliau iawn, 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 gyflawni ei wasanaethau.

Yr hyn a ganfuom

5 Canfuom fod gan y Cyngor ddealltwriaeth dda o'i heriau recriwtio a chadw a'i fod yn defnyddio ystod o ddulliau i fynd i'r afael â'r rhain, gyda rhai llwyddiannau. Fodd bynnag, nid yw bob amser yn gwerthuso a yw ei ddulliau yn cynrychioli gwerth am arian.

Yr hyn rydym yn ei argymell

6 Gwnaethom ddau argymhelliad. Mae'r rhain yn canolbwyntio ar y Cyngor yn gwneud y mwyaf o'r wybodaeth y mae'n ei chasglu o 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 dda o'i heriau recriwtio a chadw ac mae'n defnyddio dulliau rheoli'r gweithlu llwyddiannus i helpu i sicrhau gweithlu cynaliadwy

7 Mae'r Cyngor yn defnyddio data i'w helpu i ddeall pa rolau sy'n anodd recriwtio ar eu cyfer a pham. Mae'r data hwn yn cynnwys rhestr o swyddi sy'n bwysig i'r busnes, pa un a yw'r swydd yn wag ar hyn o bryd, a dolen i'r camau sy'n cael eu cymryd i liniaru'r risg. Mae'r Cyngor yn wynebu heriau wrth recriwtio mewn meysydd lle mae prinder cenedlaethol hysbys, fel peirianwyr, syrfewyr a chrefftau adeiladu.

8 Mewn meysydd eraill lle mae'r Cyngor yn adrodd am anawsterau wrth recriwtio, megis arlwyo ysgolion a goruchwylio clybiau brecwast, mae'r Cyngor wedi nodi materion fel yr oriau cyfyngedig ar gyfer contractau, ac, o ganlyniad, lefel y cyflog. Trwy ddeall pa swyddi sy'n anodd eu llenwi a pham, mae'r Cyngor yn gallu targedu ei adnoddau'n well.

9 Mae'r Cyngor yn deall sut mae'n defnyddio dulliau rheoli gweithlu, megis defnyddio staff asiantaeth a thaliadau atodol ar sail y farchnad, i helpu i sicrhau gweithlu cynaliadwy. Mae gan y Cyngor gontract ar waith ar gyfer darparu staff asiantaeth. Mewn rhai meysydd, megis gwasanaethau gwastraff ac Asiant Cefnffyrdd De Cymru (SWTRA), mae ganddo gynlluniau ar waith i leihau gwariant ar asiantaethau drwy ddefnyddio gwahanol ddulliau o recriwtio.

10 Mae'r Cyngor eisiau lleihau dibyniaeth ar staff asiantaeth gan ei fod yn gwybod y gall y defnydd o staff asiantaeth, a delir o bosibl ar gyfraddau uwch na staff a gyflogir yn uniongyrchol, effeithio ar forâl staff.

11 Mae'r Cyngor hefyd yn datblygu staff drwy raddau datblygu gyrfa a phrentisiaethau. Yn ei wasanaeth gwastraff, mae'r Cyngor yn ystyried datblygu ei gronfa ei hun o staff dros dro yn lle defnyddio staff asiantaeth.

12 Pan fo'r Cyngor yn defnyddio taliadau atodol ar sail y farchnad, mae'r rhain yn cael eu cefnogi gan achos busnes. Yn ystod 2026, bydd y Cyngor hefyd yn cynnal adolygiad strategol o'i ddefnydd o daliadau atodol ar sail y farchnad. Trwy ddeall pam ei fod yn defnyddio gwahanol ddulliau rheoli gweithlu, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg o effeithiau negyddol ar ddiwylliant a morâl y sefydliad.

13 Mae'r wybodaeth sydd gan y Cyngor am ei weithlu presennol a'i swyddi gwag yn caniatáu iddo ddeall ei heriau recriwtio a chadw. Mae'r Cyngor yn darparu adroddiad misol i'w Dîm Arweinyddiaeth Strategol (TAS) sy'n cynnwys:

- data demograffig;
- dechreuwyr newydd ac ymadawyr;
- rhesymau dros adael;
- cyfradd trosiant;
- absenoldeb oherwydd salwch.

14 Mae’r TAS hefyd yn derbyn adroddiadau blynyddol ar gyflawni'r Cynllun Gweithlu Strategol. Mae hyn yn cynnwys gwybodaeth am gyfraddau recriwtio a chadw, yn ogystal â gwybodaeth am weithgareddau dysgu a datblygu ac ymgysylltu â gweithwyr.

15 Mae'r Tîm Arweinyddiaeth Corfforaethol (sy'n cynnwys y TAS a Phenaethiaid Gwasanaeth) hefyd yn derbyn adroddiadau ar faterion AD. Er enghraifft, ar waith y Tîm Rheoli Talent a chreu gradd rheolwr strategol.

16 Mae'r Cyngor hefyd wedi datblygu pecyn cymorth cynllunio olyniaeth, sy'n ei gwneud yn ofynnol i reolwyr edrych ymlaen er mwyn nodi heriau posibl yn y dyfodol wrth i staff adael y sefydliad. Mae cael ystod eang o ddata ar gael yn bwysig oherwydd ei fod yn lleihau'r risg y bydd y Cyngor yn dylunio atebion tymor byr neu'n colli 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, a cheir goruchwyliaeth strategol o'r cynnydd

17 Mae'r Cyngor yn defnyddio ystod o gamau gweithredu i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw, gyda rhywfaint o lwyddiant, er bod heriau'n parhau mewn rhai meysydd. Mae dull y Cyngor o ddenu a chadw staff yn cynnwys:

- sefydlu Tîm Rheoli Talent i godi proffil y Cyngor fel cyflogwr o ddewis a chefnogi rheolwyr gyda'r broses recriwtio;
- buddsoddi mewn trwydded recriwtio ar gyfer porth recriwtio ar-lein, gan ei alluogi i gyrraedd ystod ehangach o ymgeiswyr;
- creu gradd rheolwr strategol newydd i helpu gyda dilyniant gyrfa a recriwtio ymgeiswyr i rolau pennaeth gwasanaeth;
- datblygu graddau prentisiaeth a datblygu gyrfa;
- penodi ymgeiswyr sydd â phrofiad perthnasol ac yna eu cefnogi i gael y cymwysterau angenrheidiol ar gyfer rolau;
- rhedeg rhaglen arweinyddiaeth a datblygu a rhaglen fentora;
- hyrwyddo llesiant staff a chynigion gwobrwyo, gan gynnwys:
  - cymorth iechyd meddwl;
  - cynnig hamdden wedi'i ddisgowntio;
  - gwasanaethau a chymorth cyllid a chyngor.

18 Mae gan y Cyngor hefyd borth cynefino sydd ag elfennau o'r broses gynefino wedi'u digido. Mae'n parhau i ddatblygu hwn. Mae hefyd wedi awtomeiddio'r broses ar gyfer gwiriadau Gwasanaeth Datgelu a Gwahardd (DBS), sydd wedi rhyddhau adnoddau AD.

19 Er bod y Cyngor yn gyffredinol yn deall y rhesymau pam mae rhai o'i swyddi yn anodd eu llenwi, mae'r cynnydd o ran mynd i'r afael â hyn ar draws meysydd gwasanaeth yn amrywiol. Mewn rhai meysydd gwasanaeth, mae dull strategol o fynd i'r afael â heriau, ond nid ym mhob un. Trwy fabwysiadu ystod o ddulliau, mae'r Cyngor yn cynyddu'r tebygolrwydd y bydd yn gallu recriwtio a chadw gweithlu llawn cymhelliant.

20 Mae'r Cyngor hefyd yn cynnwys staff mewn heriau recriwtio a chadw mewn amrywiaeth o ffyrdd, gan gynnwys wrth ddatblygu ei gynllun gweithlu strategol a thrwy fforymau gweithwyr penodol. Mae ganddo dri fforwm gweithwyr sy'n cwmpasu: gweithwyr o leiafrifoedd ethnig, materion anabledd ac LHDTC +. Mae'r cylch gorchwyl ar gyfer y fforymau hyn yn cynnwys dylanwadu ar bolisïau ac arferion y sefydliad, gan gynnwys arferion recriwtio.

21 Cynhaliodd y Cyngor arolygon staff yn 2024 a 2025. Gofynnwyd i adrannau weithredu canfyddiadau arolwg 2024. Ond ar y cyfan, nid yw'r Cyngor yn gwybod pa gamau a gymerwyd mewn ymateb i'r arolwg staff na pha un a oeddent yn effeithiol.

22 Mae gan y Cyngor hefyd ddealltwriaeth o’r rheswm pam mae staff yn gadael y sefydliad. Fel rhan o'r broses gadael, rhaid i reolwyr gofnodi'r rhesymau dros adael. Adroddir yr wybodaeth hon i’r TAS yn fisol. Mae'r Cyngor hefyd yn cynnig cyfweliadau ymadael i bawb sy'n gadael.

23 Mae casglu a gweithredu ar adborth gweithwyr yn bwysig ar gyfer ymgysylltu â gweithwyr. Mae hefyd yn lleihau'r risg y bydd y Cyngor yn colli syniadau neu'n methu â chyflwyno atebion yn llwyddiannus.

24 Mae gan y Cyngor drefniadau ar waith i alluogi goruchwyliaeth strategol gan gynghorwyr. Ystyriwyd materion AD yn flaenorol gan y Pwyllgor Personél. Roedd gan y pwyllgor hwn oruchwyliaeth dda o faterion AD, gan gynnwys data gweithlu a mewnbwn i bolisïau AD. Ym mis Ebrill 2025, daeth y Pwyllgor hwn i ben, ac mae materion AD bellach o fewn cylch gwaith y Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Perfformiad ac Adnoddau. Mae'n rhy gynnar i wybod pa effaith y bydd y newid hwn yn ei chael ar oruchwyliaeth cynghorwyr o faterion AD.

25 Mae'r Cyngor hefyd yn gweithio gydag ystod o bartneriaid i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw. Mae Tîm Rheoli Talent y Cyngor yn gweithio gyda cholegau a phrifysgolion lleol, y Ganolfan Waith ac elusennau, ac mae'n mynychu amrywiaeth o ffeiriau swyddi a digwyddiadau recriwtio. Trwy weithio gydag ystod o bartneriaid, mae'r Cyngor yn cynyddu cyfleoedd i rannu adnoddau, arbenigedd ac arfer da.

26 Mae'r Cyngor yn defnyddio technoleg i helpu gyda heriau recriwtio a chadw. Mae’r Cyngor wedi gwneud y canlynol:

- digido ei broses gynefino;
- awtomeiddio gwiriadau DBS;
- datblygu cynlluniau i awtomeiddio mwy o'i brosesau AD, i ryddhau adnoddau ar gyfer mwy o ddadansoddi data;
- archebu canolog ac awtomataidd ar gyfer arlwyo ysgolion;
- cyflwyno system Magic Notes mewn gwasanaethau cymdeithasol i helpu gyda phwysau llwyth gwaith;
- dechrau archwilio sut y gall AI helpu i gyflawni effeithlonrwydd.

27 Mae defnyddio technoleg yn bwysig i sicrhau nad yw'r Cyngor yn colli cyfleoedd i wella ei brosesau recriwtio, lleihau costau a gwella effeithlonrwydd.

Adolygu gwerth am arian

Nid yw'r Cyngor bob amser yn asesu gwerth am arian ei ddulliau ond mae'n cryfhau ei drefniadau

28 Nid yw'r Cyngor wedi gwerthuso gwerth am arian ei ddulliau o fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw. Mae wedi adolygu pa un a yw rhai dulliau yn effeithiol, gan dynnu ar ddata gweithgaredd ac ystyried eu heffeithiau. Ond nid yw wedi nodi gwerth am arian ei wahanol ddulliau. Trwy beidio â chael trefniadau clir ar waith, efallai y bydd y Cyngor yn colli cyfleoedd i wella gwerth am arian ei ddulliau.

29 Mae'r Cyngor yn dysgu o'i ddulliau ac yn rhannu'r hyn a ddysgwyd ag eraill. Er enghraifft, sefydlwyd y Tîm Rheoli Talent mewn ymateb i bryderon gan reolwyr recriwtio bod angen mwy o gefnogaeth arnynt gyda'u heriau recriwtio a chadw. Mae'r Cyngor hefyd wedi rhannu dysgu mewn fforymau cenedlaethol ar ei ddulliau o awtomeiddio ei wiriadau DBS ac annog amrywiaeth yn y gweithle.

30 Mae'r Cyngor hefyd yn defnyddio offeryn effaith pobl y Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD) i olrhain cynnydd y Tîm AD yn erbyn meini prawf allweddol. Mae hyn yn cynnwys meincnodi ei ganlyniadau dros amser ac yn erbyn grŵp cymharu'r sector cyhoeddus. Gall gweithredu gwelliannau a rhannu gwersi a ddysgwyd helpu'r Cyngor i wella gwerth am arian.

Argymhellion

A1 Er mwyn manteisio i’r eithaf ar ei arolygon cyflogeion, dylai'r Cyngor sicrhau bod camau yn cael eu cymryd yn sgil y canfyddiadau, pan fo hynny'n briodol, a bod hyn yn cael ei gyfleu i staff ar draws y sefydliad. (**paragraff 21**).

A2 Dylai'r Cyngor ddatblygu dull o asesu gwerth am arian ei ddulliau o recriwtio a chadw. (**paragraff 28**).

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 ei ddulliau.

Nid oeddem yn edrych 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 â rhanddeiliaid cenedlaethol.

Dulliau

Fe wnaethom gyfweld ag uwch swyddogion a'r aelod cabinet sy'n gyfrifol am ddatblygu a chyflawni dull strategol y Cyngor i fynd i’r afael 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 acíwt.

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 defnydd o adnoddau gan y sefydliadau hyn ac yn awgrymu ffyrdd i wella.

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

Archwilio Cymru yw'r enw ymbarél a ddefnyddir ar gyfer Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru. Mae'r rhain yn endidau cyfreithiol ar wahân â'u swyddogaethau 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.