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

Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr

Ebrill 2026

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

- adran 17 Deddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004 (Deddf 2004) i helpu i alluogi'r Archwilydd Cyffredinol fod yn fodlon (neu ddim) bod y Cyngor wedi rhoi trefniadau priodol ar waith i sicrhau gwerth am arian yn y defnydd o'i adnoddau; ac
- adran 15 Deddf 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

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

Os byddwch yn ei ailddefnyddio, mae'n rhaid i'ch ailddefnydd fod yn gywir ac mae'n rhaid nad yw mewn cyd-destun camarweiniol. Mae'n rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint Archwilydd Cyffredinol Cymru ac mae'n rhaid i chi roi teitl y cyhoeddiad hwn. Lle'r ydym wedi nodi unrhyw ddeunydd hawlfraint trydydd parti, bydd angen i chi gael caniatâd gan y deiliaid hawlfraint dan sylw cyn ailddefnyddio.

Os byddwch angen unrhyw gymorth gyda'r ddogfen hon

Os hoffech ragor o wybodaeth, neu os byddwch angen unrhyw un o'n cyhoeddiadau mewn fformat neu iaith amgen:

- ffoniwch ni ar 029 2032 0500
- anfonwch e-bost atom yn post@archwilio.cymru

Gallwch ddefnyddio'r Gymraeg neu'r Saesneg pan fyddwch yn cysylltu â ni – byddwn yn ymateb i chi yn yr iaith yr ydych yn 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 gyhoeddir gan Sefydliad Rhyngwladol y Goruchaf Sefydliadau Archwilio/International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI).

Cynnwys

Ciplun archwiliad	4
Ein canfyddiadau	6
Argymhellion	13
Atodiadau	14
1 Ynglŷn â'n gwaith	15
2 Amdanom ni	17

Ciplun archwiliad

Yr hyn y gwnaethom edrych arno

1 Fe wnaethom edrych ar yr heriau recriwtio a chadw y mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Pen-y-bont ar Ogwr (y Cyngor) yn eu hwynebu. Gan gynnwys pa mor dda mae'r Cyngor yn deall ei heriau, yr hyn y mae'n ei wneud mewn ymateb, a sut mae'n adolygu gwerth am arian ei ddulliau.

Pam mae hyn yn bwysig

2 Mae bod â'r gweithlu iawn yn ei le 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 gywir o gyflogeion, â'r sgiliau cywir, ar yr adeg gywir.

3 Defnyddir y rhan fwyaf o wariant y Cyngor o ddydd i ddydd 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 a ganfuwyd gennym

5 Mae'r Cyngor yn cymryd camau i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw, ond nid oes ganddo'r holl wybodaeth sydd ei hangen arno i wneud yn siŵr bod y camau hyn wedi'u hysbysu'n dda. Nid yw chwaith yn asesu gwerth am arian ei ddulliau.

Yr hyn a argymhellir gennym

6 Rydym yn gwneud pedwar argymhelliad. Mae’r rhain yn canolbwyntio ar well dealltwriaeth o heriau recriwtio a chadw a’u hadrodd, asesu gwerth am arian, a gweithio ar y cyd.

Ein canfyddiadau

Deall yr heriau

Nid oes gan y Cyngor ddealltwriaeth gynhwysfawr o'i heriau recriwtio a chadw

7 Mae gan y Cyngor rywfaint o wybodaeth am le mae ei heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, mae swyddogion yn gwybod pa swyddi sy'n anodd eu llenwi yn eu gwasanaethau, ond nid yw'r Cyngor yn cadw rhestr ganolog o'r swyddi hyn. Mae hyn yn golygu nad oes gan y Cyngor drosolwg o swyddi anodd eu llenwi ar draws y Cyngor. Yn yr un modd, mae swyddogion yn ymwybodol o bâm mae swyddi penodol yn anodd eu llenwi yn eu gwasanaethau, ond nid yw'r wybodaeth hon yn cael ei chasglu at ei gilydd na'i dadansoddi ar draws y Cyngor.

8 Os nad yw'r Cyngor yn nodi pa swyddi sy'n anodd eu llenwi ar draws ei wasanaethau, nac yn deall y rhesymau pam, gallai ganolbwyntio ei gamau yn y meysydd "anghywir" a lleihau gwerth am arian.

9 Mae'r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o ddata i'w helpu i ddeall ei heriau recriwtio a chadw presennol. Mae adroddiadau gweithlu tri misol i'r Bwrdd Rheoli Corfforaethol yn darparu data ar:

- tueddiadau cyfrif pennau;
- proffiliau oed;
- gweithgarwch recriwtio;
- patrymau gweithio;
- salwch;
- dechreuwyr/ymadawyr; a
- chadw.

10 Mae'r Cyngor hefyd yn defnyddio arolygon ymadael i ddeall y rhesymau pam mae pobl yn gadael ond mae'r cyfraddau cwblhau ar gyfer y rhain yn isel. Nid yw'r Cyngor yn defnyddio data i ragweld tueddiadau recriwtio a chadw yn y dyfodol. Mae hyn yn cynyddu'r perygl na fydd y Cyngor yn darganfod problemau yn gynnar ac yn cynyddu'r perygl o atebion byrdymor nad ydynt yn effeithiol dros y tymor hwy.

11 Mae'r Cyngor yn deall sut mae'n defnyddio dulliau rheoli'r gweithlu i helpu i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw. Mae'r rhain yn cynnwys contractau tymor penodol, staff asiantaeth, taliadau atodol ar sail y farchnad a honoraria. Er enghraifft, mae'r Cyngor yn dilyn polisïau, fel Canllawiau Gweithwyr Asiantaeth y Cyngor, a fframwaith caffael Gwasanaethau Technegol a Phroffesiynol De-ddwyrain Cymru (SEWTAPS) wrth gyflogi gweithwyr asiantaeth. Mae'r Cyngor hefyd wedi lleihau dibyniaeth ar weithwyr asiantaeth yn ei adran Gwasanaethau Plant.

12 Mae gan y Cyngor bolisïau eglur ar daliadau atodol ar sail y farchnad a honoraria. Mae'r Cyngor hefyd yn cymryd camau i reoli effaith ataliadau recriwtio a swyddi gwag. Er enghraifft, mae'r Cyngor wedi defnyddio adleoli, ffurflenni rheoli swyddi gwag, a staff dros dro i gyfyngu eu heffaith.

13 Trwy ddeall effaith gwahanol ddulliau rheoli'r gweithlu, mae'r Cyngor yn lleihau'r perygl o effeithiau negyddol ar ddiwylliant ac ysbryd y sefydliad. Gall hyn wedyn helpu'r Cyngor i gadw'r dalent sydd ei hangen arno.

Mynd i’r afael â’r heriau

Mae’r Cyngor yn cymryd camau i fynd i’r afael â’i heriau recriwtio a chadw, â rhywfaint o lwyddiant

14 Mae’r Cyngor wedi cymryd camau amrywiol i ddenu ymgeiswyr, â rhywfaint o lwyddiant. Er enghraifft, mae’r Cyngor yn defnyddio llawer o sianelau i hysbysu swyddi gwag, gan gynnwys;

- ei wefan;
- cyfryngau cymdeithasol;
- ffeiriau gyrfaoedd;
- gwefannau recriwtio arbenigol; a
- hysbysiadau swydd wedi’u targedu i ddarpar ymgeiswyr.

15 Mae ganddo rai enghreifftiau hefyd o ymgyrchoedd recriwtio llwyddiannus. Fel recriwtio ymgeiswyr rhyngwladol i’w dîm Gwasanaethau Plant. Trwy ddefnyddio amrywiaeth o ffyrdd i recriwtio pobl, mae’r Cyngor yn cynyddu’r tebygolrwydd o ddenu’r dalent sydd ei hangen arno.

16 Mae’r Cyngor wedi dechrau defnyddio technoleg i wella sut mae’n cynefino staff newydd. Mae hyn yn cynnwys awtomeiddio rhai dulliau a phrosesau i gyflymu’r broses gynefino. Fodd bynnag, mae’r amser a gymerir i gynefino staff newydd yn amrywio’n sylweddol ar draws gwasanaethau, yn bennaf oherwydd yr amser sydd ei angen ar gyfer cyfeiriadau ac archwiliadau diogelu. Nid yw’r Cyngor chwaith yn mesur yr amser y mae’n ei gymryd i gyflogi staff newydd ar draws meysydd gwasanaeth. Mae hyn yn ei gwneud yn anodd olrhain effeithiolrwydd ei ddull.

17 Gall bod â phrosesau cynefino effeithlon helpu’r Cyngor i sicrhau bod ymgeiswyr llwyddiannus yn dechrau yn eu swyddi yn ogystal â rhoi’r cychwyn gorau yn y sefydliad i ddechreuwyr newydd. Gall hyn helpu i leihau trosiant ac osgoi’r costau o recriwtio a hyfforddi gweithwyr newydd.

18 Mae'r Cyngor wedi cymryd camau i helpu i sicrhau ei fod yn recriwtio o amrywiaeth lawn y gymuned. Er enghraifft, mae wedi ceisio lleihau rhagfarn wrth recriwtio a helpu i gadw trwy:

- rwydweithiau staff ar gyfer grwpiau sy'n rhannu nodweddion gwarchodedig;
- e-ddysgu gorfodol i reolwyr ar arferion recriwtio a chadw teg a chyfartal; a
- defnyddio iaith gynhwysol wrth recriwtio i ddenu cronfa ehangach o ymgeiswyr.

19 Trwy fod â threfniadau i recriwtio o amrywiaeth lawn y gymuned, gall y Cyngor gynyddu ei gronfa dalent bosibl. Gall hefyd ei helpu i gyflawni ei amcanion ehangach, er enghraifft o ran cydraddoldebau.

20 Mae'r Cyngor wedi cymryd camau i sefydlu ei hun fel cyflogwr delfrydol. Er enghraifft, mae'n hyrwyddo amrywiaeth o gynigion llesiant a gwobrwyo, fel:

- gweithio hyblyg;
- rhaglen cynorthwyo cyflogeion;
- gwasanaeth iechyd galwedigaethol;
- digwyddiadau llesiant;
- cynlluniau aberthu cyflog; a
- statws Cyflog Byw Gwirioneddol.

21 Gall cynnig gwahanol opsiynau llesiant a gwobrwyo wella llesiant, cynhyrchiant ac ymgysylltiad staff, gan ei gwneud yn haws i gyflogi a chadw staff.

22 Mae'r Cyngor hefyd yn darparu cyfleoedd dysgu a datblygu i staff, gan gynnwys modiwl e-ddysgu gorfodol ar recriwtio a chadw i reolwyr. Mae hefyd wedi datblygu mentrau "tyfu eich hunain", fel swyddi gradd gyrfa a chynlluniau prentisiaeth mewn rhai gwasanaethau. Trwy gefnogi datblygiad cyflogeion, gallai staff fod yn fwy brwdfrydig a gweithio'n fwy effeithiol. Gallai hyn hefyd helpu i gadw staff.

23 Nid yw'r Cyngor yn ymgysylltu â'i weithlu yn rheolaidd i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw. Fodd bynnag, mae'r Cyngor wedi adolygu ei ddull yn ddiweddar i wella ymgysylltiad â staff yn y dyfodol. Yn dilyn hyn, mae wedi diweddaru ei ddull o arolygu staff, y mae'n bwriadu ei ddefnyddio ar gyfer ei arolwg staff nesaf. Trwy beidio â chynnwys cyflogeion yn y gwaith o ddatblygu ei ddull o fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw, gallai'r Cyngor fethu syniadau a chael trafferth yn cyflwyno atebion yn llwyddiannus.

24 Darperir amrywiaeth o wybodaeth i arweinwyr uwch i'w helpu i fod â throsolwg o heriau recriwtio a chadw. Ystyrir adroddiadau gweithlu tri misol gan y Bwrdd Rheoli Corfforaethol sydd â metrigau gweithlu allweddol ar absenoldeb, arfarniadau, a gweithgarwch recriwtio. Trafodir materion gweithlu fel ailstrwythuro neu ddefnydd o daliadau atodol ar sail y farchnad yng Ngrŵp Penaethiaid Gwasanaeth a Bwrdd Rheoli Corfforaethol y Cyngor hefyd.

25 Mae Pwyllgor Cabinet Cydraddoldebau a Chysylltiadau Cyflogeion y Cyngor hefyd yn derbyn adroddiadau tri misol ar faterion gweithlu, yn ogystal â diweddariadau blynyddol ar brentisiaethau, cynlluniau graddedigion, a datblygiad sefydliadol. Mae recriwtio a chadw hefyd yn cael eu cynnwys fel risg ar gofrestr risg gorfforaethol y Cyngor. Fodd bynnag, erbyn y bydd rhai data gweithlu yn cael eu hadrodd i arweinwyr uwch maent yn hen, sy'n eu gwneud yn llai defnyddiol.

26 Trwy sicrhau bod gan arweinwyr uwch drosolwg prydlon o heriau recriwtio a chadw, mae'r Cyngor yn lleihau'r perygl na fyddant yn cael eu nodi ac yn cael sylw.

27 Nid yw'r Cyngor yn ceisio datrys heriau recriwtio neu gadw hirhoedlog trwy weithio partneriaeth yn nodweddiadol. Trwy beidio â chydweithredu â phartneriaid, gallai'r Cyngor fethu cyfleoedd i rannu adnoddau, arbenigedd, ac arferion da i ddatrys yr heriau hyn.

28 Mae'r Cyngor yn defnyddio technoleg i leddfu heriau recriwtio a chadw. Mae enghreifftiau yn cynnwys defnydd o dechnoleg i gyflymu a symleiddio prosesau ymgeisio am swydd a chynefino. Mae hefyd yn defnyddio platfformau digidol i helpu i gefnogi gweithio hybrid ac ar gyfer darparu adnoddau llesiant i staff. Gall gwneud defnydd effeithiol o dechnoleg helpu'r Cyngor i leihau costau a gwella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd ei brosesau recriwtio.

Adolygu gwerth am arian

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

29 Nid yw'r Cyngor yn asesu nac yn monitro gwerth am arian ei ddiliau recriwtio a chadw. Nid yw chwaith wedi nodi'n eglur pwy sy'n gyfrifol am fonitro hyn. Mae'r Cyngor weithiau'n adolygu costau mentrau ac yn rhoi mesurau rheoli costau ar waith. Er enghraifft, ar gyfer ei waith hysbysebu swyddi allanol, ei broses rheoli swyddi gwag, a'i fframwaith caffael contractwyr (SEWTAPS). Fodd bynnag, trwy beidio ag ystyried cost ac effeithiolrwydd ei holl ddulliau, nid yw'n gallu penderfynu a ydynt yn cynnig gwerth am arian.

30 Mae'r Cyngor wedi cymryd camau i wella ei ddull o recriwtio a chadw. Er enghraifft, mae'r Cyngor wedi:

- ail-ddylunio hysbysebion ar gyfer swyddi gofal;
- gwella trefniadau llesiant a gweithio hyblyg; a
- chyflwyno dull tîm asiantaeth wedi'i reoli ym maes gofal cymdeithasol.

31 Fodd bynnag, nid oes gan y Cyngor drefniadau i sicrhau ei fod bob amser yn dysgu o'i wahanol ddulliau. Er ei fod yn cymryd rhan mewn rhwydweithiau proffesiynol anffurfiol a thrafodaethau cymheiriaid, nid yw'r Cyngor yn meincnodi ei ddulliau recriwtio a chadw yn ffurfiol. Yn yr un modd, er bod dysgu yn cael ei rannu'n fewnol o fewn y Cyngor trwy drafodaethau anffurfiol, nid oes ganddo fecanwaith i sicrhau ei fod bob amser yn cael ei nodi a'i rannu.

32 Trwy beidio â nodi a rhannu gwersi a ddysgwyd yn gyson, mae'r Cyngor mewn perygl o fethu cyfleoedd i wella gwerth am arian.

Argymhellion

A1 Dylai'r Cyngor sicrhau bod ganddo'r wybodaeth sydd ei hangen arno i ddeall yn llawn heriau recriwtio a chadw presennol a thueddiadau posibl yn y dyfodol. Dylai hyn gynnwys sicrhau ei fod yn cynnwys y gweithlu yn rhan o'i sail dystiolaeth i fynd i'r afael â heriau. **(Paragraffau 9, 10 a 23)**

A2 Dylai'r Cyngor sicrhau bod gwybodaeth am heriau recriwtio a chadw yn cael ei hadrodd yn brydlon i arweinwyr uwch i alluogi trosolwg a chraffu effeithiol a phrydlon. **(Paragraffau 24, 25 a 26)**

A3 Dylai'r Cyngor ddatblygu dull o asesu gwerth am arian ei ddulliau o recriwtio a chadw a rhannu gwersi a ddysgir o hyn. **(Paragraffau 29 a 31)**

A4 Dylai'r Cyngor sicrhau, pan fo'n briodol, ei fod yn archwilio cyfleoedd i weithio ar y cyd i ddatrys heriau recriwtio a chadw tra'n sicrhau gwerth am arian. **(Paragraff 27)**

Atodiadau

1 Ynglŷn â’n gwaith

Cwmpas yr archwiliad

Fe wnaethom edrych ar yr heriau y mae’r Cyngor yn eu hwynebu o ran 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.

Ni wnaethom edrych ar bwnc ehangach cynllunio’r gweithlu.

Cwestiynau a meini prawf archwilio

Cwestiynau

Aethom ati i geisio 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 i fynd i’r afael â heriau recriwtio a chadw?

Meini prawf

Rydym wedi asesu trefniadau’r Cyngor drwy ateb y cwestiynau archwilio uchod. I’n helpu i wneud hynny, rydym wedi creu cyfres o feini prawf archwilio sy’n esbonio ‘sut mae da yn edrych’. Rydym wedi defnyddio’r meini prawf archwilio i’n helpu i ddadansoddi’r dystiolaeth a gasglwyd gennym o’n hadolygiad o dystiolaeth ysgrifenedig a’r cyfweliadau a gynhaliwyd gennym.

Hysbyswyd ein meini prawf archwilio gan gyfuniad o’n gwybodaeth a’n profiad ac ymchwil i’r pwnc hwn. Fe’u hysbyswyd hefyd gan ein sgyrsiau gyda rhanddeiliaid cenedlaethol.

Dulliau

Fe wnaethom gyfweld â swyddogion uwch a’r aelod cabinet sy’n gyfrifol am ddatblygu a darparu dull strategol y Cyngor o ymateb i’w heriau recriwtio a chadw.

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

Fe wnaethom hefyd adolygu amrywiaeth o ddogfennau a oedd yn 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. Swyddogaeth yr Archwilydd Cyffredinol yw archwilio ac adrodd ar gyfrifon Llywodraeth Cymru, y GIG yng Nghymru a chyrff cyhoeddus cysylltiedig eraill, ynghyd â rhai cynghorau a chyrff llywodraeth leol eraill. Mae'r Archwilydd Cyffredinol hefyd yn adrodd ar ddefnydd y sefydliadau hyn o 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 gynorthwyo, cynghori a monitro gwaith yr Archwilydd Cyffredinol.

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