

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

Cyngor Bwrdeistref Sirol Caerffili

Mai 2026

Amdanom ni

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 aildefnyddio'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 aildefnyddio, rhaid i chi ei aildefnyddio'n 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 aildefnyddio.

Os oes angen help arnoch gyda'r ddogfen hon

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

- Ffoniwch ni ar 029 2032 0500
- Anfonwch e-bost atom 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 yr ydych 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	5
Ein canfyddiadau	7
Argymhellion	13
Ynglŷn â'n gwaith	14
Amdanom ni	16

Ciplwg ar yr Archwiliad

Yr hyn y gwnaethom ei ystyried

- 1 Fe wnaethom ystyried yr heriau recriwtio a chadw y mae'r Cyngor yn eu hwynebu. Fe wnaeth hyn gynnwys pa mor dda y 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 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 gywir.
- 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. Mae'r Cyngor yn y broses o leihau ei weithlu gan 600 o swyddi cyfwerth ag amser llawn fel rhan o'i raglen drawsnewid. Mae'r Cyngor yn cydnabod yr angen i gydbwysu recriwtio â swyddi hanfodol anodd eu llenwi gan hefyd gyrraedd targedau lleihau'r gweithlu lle na all nodi angen hyfyw i gynnal rolau.

Yr hyn rydyn ni wedi'i ddarganfod

- 5 Mae'r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau recriwtio a chadw, yn seiliedig ar ddealltwriaeth eang o'i heriau. Mae cyfleoedd i'r Cyngor defnyddio data'n well ar gyfer cynllunio strategol ac i werthuso ymhellach ei ddull o fonitro gwerth am arian.

Yr hyn rydyn ni'n ei argymhell

- 6 Rydym wedi gwneud un argymhelliad i'r Cyngor. Mae hyn yn canolbwyntio ar sut y mae'n defnyddio data i ragweld tueddiadau yn y dyfodol, gwerthuso canlyniadau ac asesu a monitro gwerth am arian.

Ein canfyddiadau

Deall yr heriau

Yn fras, mae'r Cyngor yn deall ei heriau recriwtio a chadw

- 7 Mae'r Cyngor yn deall yn fras pa rai o'i swyddi sy'n anodd eu llenwi. Er enghraifft, mae'r Tîm Arweinyddiaeth Weithredol yn cynnal dealltwriaeth o ba wasanaethau a rolau sy'n wynebu problemau recriwtio neu gadw trwy gyfarfodydd rheoli swyddi gwag wythnosol.
- 8 Mae'r Cyngor wedi nodi rolau anodd eu llenwi mewn gwasanaethau gan gynnwys priffyrdd, staff cynnal a chadw asedau a gwasanaethau cymdeithasol. Mae'r Cyngor wedi nodi bod heriau recriwtio i'r rolau hyn yn ymwneud â'r canlynol:
 - tâl nad yw'n gystadleuol;
 - cyfyngiadau yn ymwneud â theithio a lleoliad;
 - gofynion cymhwyster arbenigol; a
 - chyrhaeddiad cyfyngedig sianeli hysbysebu.
- 9 Mae'r Cyngor wedi gwella ei ddealltwriaeth o pam mae'n anodd llenwi swyddi, ond mae cyfleoedd eraill iddo gael dealltwriaeth fwy cyflawn. Mae'r Cyngor wedi cynnal arolwg o reolwyr i nodi a deall rolau anodd eu llenwi. Fodd bynnag, dim ond traean o'i reolwyr a gymerodd ran yn yr arolwg, sy'n cyfyngu ar rychwant dealltwriaeth y Cyngor.
- 10 Os nad yw'r Cyngor yn deall yn llawn pam mae'n anodd llenwi swyddi ledled gwasanaethau, gall ganolbwyntio ei weithredoedd ar y meysydd anghywir a lleihau gwerth am arian.

- 11 Mae'r Cyngor yn deall sut mae'n defnyddio dulliau rheoli'r gweithlu i helpu i ymdrin â heriau recriwtio a chadw. Mae'r Cyngor yn ymwybodol o'r effaith bosibl y gallai ei gynllun lleihau'r gweithlu ei chael ar recriwtio ar gyfer rolau allweddol a chadw staff yn y rolau hyn. Er mwyn helpu i leihau'r effaith, mae gan y Cyngor reolaethau ar waith i'w helpu i nodi a yw recriwtio ar gyfer rôl yn hanfodol neu a yw ateb arall yn fwy priodol.
- 12 Mae'r Cyngor yn defnyddio contractau cyfnod penodol a staffio asiantaeth mewn ffordd strwythuredig. Mae hyn wedi helpu'r Cyngor i gymryd camau i helpu i wella cadw staff, er enghraifft drwy weithio gyda rheolwyr i chwilio am ffyrdd o ddod â staff ar gcontractau cyfnod penodol i rolau parhaol. Trwy ddeall effaith gwahanol ddulliau o reoli gweithlu, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg o effeithiau negyddol ar ddiwylliant a morâl y sefydliad.
- 13 Mae dealltwriaeth y Cyngor o'i heriau recriwtio a chadw yn cael ei gefnogi gan amrywiaeth o ddata gweithlu. Mae'r data sy'n cael ei gymryd o'i system Adnoddau Dynol digidol (AD), arolygon ymadael diwygiedig a fforymau gweithlu rheolaidd yn cynnwys:
 - demograffeg y gweithlu;
 - nifer y staff sy'n ymuno â'r sefydliad ac sy'n gadael y sefydliad;
 - rhesymau dros adael; a
 - thueddiadau absenoldeb salwch.
- 14 Mae'r Cyngor yn cydnabod pwysigrwydd defnyddio data i ragweld heriau recriwtio a chadw yn y dyfodol ac mae'n ei gwneud yn ofynnol i wasanaethau gynnwys gwybodaeth rhagfynegi yn eu cynlluniau gweithlu. Trwy ddeall ei heriau recriwtio a chadw yn y dyfodol, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg o ddylunio atebion tymor byr nad ydynt yn rhoi gwerth am arian dros y tymor hir.

Ymdrin â'r heriau

Mae'r Cyngor yn cymryd dull rhagweithiol i ymdrin â'i heriau recriwtio a chadw

- 15 Mae'r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth eang o ddulliau i ddenu, recriwtio a chefnogi staff, gan gynnwys:
 - tudalennau gwe recriwtio wedi'u mireinio sy'n tynnu sylw at fanteision gweithio i'r Cyngor;
 - ymgyrchoedd cyfryngau cymdeithasol ar gyfer swyddi anodd eu llenwi;
 - mynd i ffeiriau swyddi i gyrraedd mwy o ymgeiswyr posibl;
 - cyflymu prosesau recriwtio trwy sesiynau 'yn syth at gyfweliad' ar gyfer swyddi anodd eu llenwi; a
 - chynnig lleoliadau gwaith a phrentisiaethau.
- 16 Gall cael amrywiaeth o ddulliau o recriwtio pobl helpu'r Cyngor i sicrhau'r dalent sydd ei hangen arno, mewn ffordd amserol, i gyflawni ei wasanaethau a'i amcanion.
- 17 Mae'r Cyngor yn annog cronfa amrywiol o ymgeiswyr i ymgeisio am rolau trwy amrywiaeth o arferion recriwtio cynhwysol. Mae'r rhain yn cynnwys:
 - gwarantu cyfweliadau i ymgeiswyr anabl a chyn-filwyr;
 - defnyddio 'Gweithdrefn Recriwtio Fwy Diogel' i sicrhau proses recriwtio deg a gwrthrychol;
 - dylunio proses recriwtio sy'n cefnogi ei Gynllun Cydraddoldeb Strategol;
 - cynnwys straeon staff mewn hysbysebion swyddi, sy'n gysylltiedig â gwerthoedd ac ymddygiad y sefydliad; a
 - galluogi ymgeiswyr i wneud cais am swyddi yn ddigidol neu drwy sianeli eraill i annog ceisiadau o amrywiaeth y gymuned.

- 18 Trwy sicrhau bod recriwtio yn gynhwysol, mae'r Cyngor yn hyrwyddo diwylliant cadarnhaol ac yn ei gwneud yn fwy tebygol o allu recriwtio a chadw'r bobl sydd eu hangen arno, wrth hefyd gefnogi ei nodau cydraddoldeb ehangach.
- 19 Nod y Cyngor yw cefnogi cadw staff mewn nifer o ffyrdd. Mae'r rhain yn cynnwys:
- gweithio hyblyg;
 - rhaglenni iechyd galwedigaethol a lles;
 - darparu cyfleoedd dysgu digidol i staff; a
 - rhaglenni datblygu arweinyddiaeth gan gynnwys ariannu staff i ennill cymwysterau.
- 20 Mae cynnig amrywiaeth eang o gyfleoedd lles a datblygu yn helpu i gryfhau atyniad y Cyngor fel cyflogwr, a chadw'r dalent sydd ei hangen arno.
- 21 Mae'r Cyngor yn cynnwys ei weithlu yn y broses o ymdrin â rhai o'i heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, ychwanegodd werthoedd sefydliadol yr oedd wedi'u datblygu gyda staff at ddisgrifiadau swyddi, i gryfhau ei frand cyflogwr a denu ymgeiswyr addas. Mae ei dîm AD hefyd wedi cynnwys staff fel rhan o broses datblygu ymgyrchoedd recriwtio wedi'u targedu. Mae'r Cyngor hefyd wedi ymgysylltu â staff drwy arolygon a fforymau i gasglu adborth ar ddulliau recriwtio a chadw.
- 22 Mae cynnwys staff i ymdrin â heriau recriwtio a chadw yn lleihau'r risg y bydd y Cyngor yn colli syniadau neu'n methu â chyflwyno datrysiadau yn llwyddiannus.
- 23 Mae'r Cyngor hefyd wedi gweithio gyda phartneriaid i ymdrin â heriau recriwtio a chadw penodol. Er enghraifft, mae wedi gweithio gyda chyngor cyfagos i ddatblygu hyfforddiant a chymwysterau ar gyfer ei weithlu gofal cymdeithasol. Mae hefyd yn cymryd rhan mewn partneriaethau gweithlu gofal cymdeithasol rhanbarthol. Trwy'r mentrau hyn, mae'r Cyngor wedi helpu i gadw staff mewn rolau anodd eu llenwi ac mae'n bachu ar gyfleoedd i rannu adnoddau, arbenigedd ac arfer da.

- 24 Mae'r Cyngor yn defnyddio technoleg i helpu i ymdrin â heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, mae wedi cyflwyno adnoddau digidol sy'n caniatáu i ymgeiswyr archebu eu hamseroedd cyfweiliad eu hunain ac wedi treialu cynefino digidol i gyflymu'r broses recriwtio. Mae'r Cyngor hefyd yn defnyddio technoleg i leihau pwysau llwyth gwaith ar staff presennol, a all helpu i wella cadw staff.
- 25 Gall defnyddio technoleg yn effeithiol helpu'r Cyngor i recriwtio staff mewn ffordd amserol a gwella cadw staff presennol.
- 26 Mae uwch arweinwyr yn monitro heriau recriwtio a chadw yn rheolaidd. Bob wythnos, mae'r Tîm Arweinyddiaeth Gweithredol yn adolygu pob cais am swyddi gwag, gan gynnwys swyddi newydd, newidiadau i raddau swyddi, a defnyddio staff asiantaeth. Mae cynghorwyr yn cael yr wybodaeth ddiweddaraf trwy adroddiadau rheolaidd i'r Pwyllgor Craffu Corfforaethol ac Adfywio.
- 27 Trwy sicrhau bod uwch arweinwyr yn goruchwyllo heriau recriwtio a chadw, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg nad ydynt yn cael eu nodi a'u datrys.

Adolygu gwerth am arian

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

- 28 Nid yw'r Cyngor bob amser yn asesu gwerth am arian ei ddulliau recriwtio a chadw. Mae yna rai enghreifftiau lle mae'n gwerthuso gwerth am arian mentrau. Mae'r rhain yn cynnwys, er enghraifft, gwerthuso defnyddio asiantaethau, costau hysbysebu a'i ddull o reoli swyddi gwag. Fodd bynnag, trwy beidio ag ystyried cost ac effeithiolrwydd ei holl ddulliau nid yw'n gallu gwybod a ydynt yn rhoi gwerth am arian.
- 29 Mae'r Cyngor wedi gwneud gwelliannau i'w broses recriwtio a chadw ar ôl adolygu adborth. Mae'r rhain yn cynnwys:
 - symleiddio prosesau cynefino;

- moderneiddio disgrifiadau swyddi;
 - caffael darparwr asiantaeth newydd i wella gwerth am arian;
 - trosi contractau cyfnod penodol i rolau parhaol yn yr adran dai i helpu i wella cadw staff; ac
 - adolygu arolygon ymadael i annog mwy o staff i'w cwblhau.
- 30 Trwy'r camau hyn mae'r Cyngor yn gwella ei bosibilrwydd o recriwtio'r ymgeiswyr cywir mewn ffordd amserol, gan gadw staff presennol a deall yn well pam mae pobl yn gadael y sefydliad.
- 31 Nid yw'r Cyngor yn cymharu ei ddulliau o recriwtio a chadw â sefydliadau eraill yn rheolaidd. Gall cymharu a dysgu oddi wrth eraill helpu'r Cyngor i nodi cyfleoedd i wella gwerth am arian.

Argymhellion

A1 Dylai'r Cyngor sicrhau ei fod yn casglu'r wybodaeth sydd ei hangen arno o bob maes gwasanaeth i ddeall yr heriau recriwtio a chadw presennol yn llawn (**Paragraff 9**)

A2 Dylai'r Cyngor wella ei ddull o asesu gwerth am arian drwy'r canlynol:

2.1 sicrhau ei fod yn asesu gwerth am arian ei brif fentrau recriwtio a chadw;

2.2 cymharu ei ddull gweithredu â sefydliadau eraill i ddysgu oddi wrth eraill; ac

2.3 sicrhau bod gwersi a ddysgwyd o'i weithgaredd ei hun neu o sefydliadau eraill yn cael eu rhannu ledled meysydd gwasanaeth y Cyngor. (**Paragraffau 28 a 31**)

Ynglŷn â'n gwaith

Cwmpas yr archwiliad

Ystyriwyd yr heriau y mae'r Cyngor yn eu hwynebu wrth recriwtio a chadw staff. Fe wnaeth hyn gynnwys pa mor dda y mae'r Cyngor yn deall yr heriau, y camau y mae'n eu cymryd i ymateb i'r heriau hyn, a'r ffordd y mae'n adolygu gwerth am arian ei ddulliau.

Ni ystyriwyd 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 ymdrin â heriau recriwtio a chadw?
- A yw'r Cyngor yn adolygu gwerth am arian ei ddulliau o ymdrin 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 cyfweiliadau 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. Cawsant eu llywio hefyd gan ein sgysiau 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 ateb heriau recriwtio a chadw.

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

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

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 chyrrff cyhoeddus cysylltiedig eraill, ynghyd â chyfrifon cynghorau a chyrrff llywodraeth leol eraill. Mae'r Archwilydd Cyffredinol hefyd yn adrodd ar y ffordd y mae'r sefydliadau hyn yn defnyddio adnoddau ac yn awgrymu ffyrdd y gallent wella.

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

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 gyda'r 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.