

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

Cyngor Sir Ceredigion

Mehefin 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 2025

Cewch aildefnyddio'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 aildefnyddio, mae'n rhaid i'ch aildefnydd 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 aildefnyddio.

## 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](mailto: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

---

Cipolun archwiliad	4
Ein canfyddiadau	6
Argymhellion	11
Atodiadau	12
1Ynglŷn â'n gwaith	13
2Amdanom ni	15

# Ciplun archwiliad

---

## Yr hyn y gwnaethom edrych arno

- 1 Fe wnaethom edrych ar yr heriau recriwtio a chadw y mae Cyngor Sir Ceredigion (y Cyngor) yn eu hwynebu. Roedd hyn yn cynnwys 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 gyflogaion, 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 gan y Cyngor ddealltwriaeth dda o'i heriau recriwtio a chadw ac mae'n defnyddio amrywiaeth o ddulliau i fynd i'r afael â nhw yn llwyddiannus. Hefyd, ceir defnydd da o ddata a throsolwg gan arweinwyr uwch o gynnydd yn y maes hwn, ond nid yw'r Cyngor bob amser yn asesu gwerth am arian ei ddulliau o recriwtio a chadw.

## Yr hyn a argymhellir gennym

- 6 Gwnaed un argymhelliad gennym i'r Cyngor am wella sut mae'n asesu gwerth am arian ei weithgarwch recriwtio a chadw.

# Ein canfyddiadau

---

## Deall yr heriau

### Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth dda o'i heriau recriwtio a chadw

- 7 Mae'r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o wybodaeth i ddeall ei heriau recriwtio a chadw. Mae'n defnyddio data o'i gynlluniau gweithlu a'i ddangosfyrddau adnoddau dynol i nodi pa swyddi y mae'n anodd recriwtio iddynt a'r rhesymau am hyn. Mae hefyd yn defnyddio gwybodaeth am y farchnad swyddi ehangach o'r tu allan i'r Cyngor i'w helpu i ddeall pam mae rhai swyddi yn anodd eu llenwi. Mae'r swyddi y mae'r Cyngor yn wynebu heriau i recriwtio iddynt yn cynnwys meysydd lle ceir prinder cenedlaethol hysbys, gan gynnwys gweithwyr cymdeithasol, peirianwyr a chynorthwyr gofal.
- 8 Mae'r Cyngor yn deall ei ddefnydd o ddulliau rheoli'r gweithlu, gan gynnwys contractau cyfnod penodol, staff asiantaeth a thaliadau atodol ar sail y farchnad, i helpu i sicrhau gweithlu cynaliadwy. Mae'n rhaid i unrhyw swydd y mae'n recriwtio iddi gael ei chefnogi gan achos busnes. Adolygir y rhain gan uwch reolwyr gan gynnwys y Prif Weithredwr. Mae hyn yn helpu i sicrhau trosolwg corfforaethol cryf o weithgarwch recriwtio.
- 9 Mae'r Cyngor yn defnyddio contractau cyfnod penodol ar gyfer swyddi o lai na dwy flynedd neu lle maent yn gysylltiedig â chyllid grant. Ystyrir y strategaeth ymadael ar gyfer y swyddi hyn pan fyddant yn cael eu cymeradwyo.
- 10 Defnyddir staff asiantaeth lle mae angen swyddi ar frys ond mae'n anodd recriwtio iddynt. Mae'r Grŵp Arweinyddiaeth (uwch dîm rheoli'r Cyngor) yn monitro'r defnydd o staff asiantaeth yn rheoliad. Mae'r monitro hwn yn helpu'r Cyngor i nodi lle gallai dibyniaeth ar staff asiantaeth beryglu cynaliadwyedd neu gyllidebau gweithlu.

- 11 Lle defnyddir taliadau atodol ar sail y farchnad, er enghraifft ar gyfer swyddi gweithwyr cymdeithasol cymwysedig, maent yn destun adolygiad blynyddol. Mae'r adolygiad yn cynnwys dadansoddiad o dueddiadau swyddi gwag, cymariaethau tâl rhanbarthol a rhagolygon gweithlu i asesu'r angen i barhau'r tâl ychwanegol.
- 12 Trwy ddeall pam mae'n defnyddio gwahanol ddulliau rheoli'r gweithlu, mae'r Cyngor yn lleihau'r perygl o effeithiau negyddol ar ddiwylliant ac ysbryd y sefydliad.
- 13 Mae'r Cyngor yn defnyddio data i'w helpu i ddeall heriau recriwtio. Mae ei ddangosfyrddau adnoddau dynol yn cynnwys gwybodaeth am:
  - y gyfradd swyddi gwag gyffredinol;
  - trosiant;
  - yr amser a gymerir i lenwi swyddi gwag;
  - nifer y ceisiadau ar gyfer pob ymgyrch recriwtio; a
  - nifer yr ymgeiswyr sy'n bodloni'r meini prawf yn llwyddiannus i gael eu cynnwys ar restr fer ar gyfer cyfweliad.

Gellir hidlo'r adroddiadau misol hyn i reolwyr fesul sector, graddfa a maes gwasanaeth i helpu i nodi heriau recriwtio parhaus.

- 14 Mae'r Cyngor hefyd yn cynnal arolwg dechreuwyr newydd i ddeall profiadau ymgeiswyr o'r broses recriwtio a dethol. Dangosodd arolwg 2025 bod ymatebwyr yn rhoi cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith/gweithio hyblyg, datblygiad gyrfaal, swyddogaeth swydd, effaith gymunedol, a diogelwch swydd amlaf fel rhesymau am ymuno â'r Cyngor. Dangosodd yr arolwg gyfraddau boddhad cyffredinol uchel. Dywedodd 88% o ymatebwyr y byddent yn argymhell y Cyngor fel cyflogwr. Mae'r Cyngor yn defnyddio'r wybodaeth hon i hysbysu ei waith recriwtio a chadw yn y dyfodol.

## Mynd i'r afael â'r heriau

### **Mae'r Cyngor yn llwyddo i gymryd amrywiaeth o gamau i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw ac yn monitro ei gynnydd**

- 15 Mae'r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o gamau cadarnhaol i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw. Mae dull y Cyngor o ddenu a chadw staff yn cynnwys:
- hyrwyddo swyddi gwag drwy ei wefan ei hun a gwefannau gyrfaoedd eraill a chyfryngau cymdeithasol;
  - cynhyrchu deunyddiau recriwtio wedi'u targedu a monitro llwyddiant ymgyrchoedd recriwtio;
  - hyrwyddo'r Cyngor fel lle da i weithio a thynnu sylw at y buddion y gall staff eu cael;
  - cynnig cyfleoedd dysgu a datblygu, gan gynnwys rhaglenni arweinyddiaeth, prentisiaethau, llwybrau i swyddi, a chymorth ar gyfer cymwysterau proffesiynol; a
  - hyrwyddo llesiant, gwobrwyon a chynigion gweithio hyblyg, gan gynnwys absenoldeb â thâl ychwanegol i ofalwyr.
- 16 Drwy'r amrywiaeth hon o gamau, mae'r Cyngor yn datblygu ac yn hyrwyddo ei gynnydd cyflogwr i gefnogi recriwtio a chadw.
- 17 Mae'r Cyngor yn manteisio ar adborth staff i hysbysu ei ddull o recriwtio a chadw. Daw'r adborth drwy arfarniadau, arolygon staff blynyddol, arolygon dechreuwyr newydd, ac ymgynghori o fewn gwasanaethau. Mae'r Cyngor hefyd yn ymgysylltu â'i staff i gael adborth drwy ei undebau llafur a'i rwydweithiau staff. Mae'r adborth hwn yn cynnig gwybodaeth am brofiadau cyflogeion ac yn helpu i lunio dull y Cyngor o recriwtio a chadw. Mae enghreifftiau lle mae staff wedi cymryd rhan yn cynnwys datblygu'r polisi gweithio hybrid, y strategaeth llesiant, a'r fframwaith gwerthoedd ac ymddygiadau.

- 18 Mae gan swyddogion uwch a chynghorwyr drosolwg o heriau recriwtio a chadw trwy drefniadau adrodd ar berfformiad corfforaethol. Mae hyn yn cefnogi herio ac atebolrwydd o fewn y Cyngor. Mae recriwtio a chadw hefyd yn risg ar gofrestr risg strategol y Cyngor ac ystyrir hyn yn dri misol gan yr Uwch Dîm Arweinyddiaeth a'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio.
- 19 Mae'r Cyngor yn gweithio gyda phartneriaid i gynorthwyo gwaith recriwtio ac i fynd i'r afael â phrinder sgiliau. Er enghraifft, ym maes gofal cymdeithasol, mae'r Cyngor yn gweithio gyda phrifysgol i ddarparu cynllun gweithwyr cymdeithasol dan hyfforddiant. Ategir y dull hwn gan bartneriaethau sgiliau rhanbarthol i ddenu, hyfforddi a datblygu gweithwyr cymdeithasol y dyfodol. Fodd bynnag, ni ddefnyddir gweithio partneriaeth yn gyson ar draws y sefydliad. Ceir cyfle hefyd i'r Cyngor gryfhau sut mae'n casglu, yn rhannu ac yn gweithredu dysgu o weithgarwch ar y cyd i gefnogi recriwtio a chadw yn ehangach.
- 20 Mae'r Cyngor yn defnyddio technoleg i gefnogi gweithgarwch recriwtio a chadw. Er enghraifft, wrth recriwtio drwy ei system olrhain ymgeiswyr a rhith-sesiynau gwybodaeth ar gyfer ymgeiswyr. Mae defnydd o offer digidol hefyd yn helpu archwiliadau cyn-cyflogaeth y Cyngor a'r prosesau cynefino.
- 21 Mae'r Cyngor hefyd yn bwriadu defnyddio technoleg i helpu i wneud gwaith yn fwy effeithlon, gan ryddhau amser staff i'w gwneud yn haws rheoli llwythi gwaith fel bod staff eisiau aros. Er enghraifft, mae arolygwyr priffyrdd yn defnyddio cyfrifiaduron llechen i gofnodi diffygion a chyflwyno gorchmynion gwaith yn y maes gan arbed amser yn y diwrnod gwaith. Mae'r adran gwasanaethau cymdeithasol yn cyflwyno system rheoli achosion ar-lein i roi mwy o gapasiti i swyddogion ymdrin â chleientiaid. Mae defnyddio technoleg yn bwysig i sicrhau nad yw'r Cyngor yn methu cyfleoedd i wella ei brosesau recriwtio a chadw, i leihau costau, ac i wella effeithlonrwydd.

## Adolygu gwerth am arian

### **Nid yw'r Cyngor bob amser yn asesu gwerth am arian ei weithgarwch recriwtio a chadw ond mae'n cryfhau ei drefniadau**

- 22 Mae'r Cyngor wedi nodi canlyniadau ar gyfer ei weithgarwch recriwtio a chadw sy'n caniatáu iddo fonitro cynnydd. Mae'r canlyniadau hyn wedi gwella dros y ddwy flynedd ddiwethaf. Ym mis Mawrth 2025, adroddodd y cyngor:
- drosiant llai o 13.88% yn 2023 i 11.99% yn 2025;
  - swyddi gwag cyfartalog is o 650 yn 2023 i 301 yn 2025; a
  - gwell gallu i ddenu ymgeiswyr o 5.91 i 12.45 ymgeisydd fesul swydd o 2023 i 2025.
- 23 Mae'r Cyngor hefyd wedi cryfhau ei ddull o ymdrin â heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, mae ei ddealltwriaeth o'i broblemau recriwtio a chadw wedi cael ei gwella gan well argaeledd data a defnydd o arolygon. Mae hefyd wedi gweithredu ar sail safbwyntiau dechreuwyr newydd a staff presennol i wella prosesau recriwtio a'i frandio cyflogwr. Mae ymgyrchoedd recriwtio wedi'u targedu hefyd wedi cael effeithiau cadarnhaol mewn swyddi anodd recriwtio iddynt gan gynnwys technegwyr fflyd, swyddogion cynllunio a swyddi gweithwyr cymdeithasol.
- 24 Fodd bynnag, nid yw'r Cyngor bob amser yn asesu gwerth am arian ei ddulliau o ymdrin â gweithgarwch recriwtio a chadw. Trwy beidio â gwneud hynny, gallai'r Cyngor fod yn methu cyfleoedd i wella gwerth am arian ei ddulliau.

# Argymhellion

---

**A1** Dylai'r Cyngor asesu gwerth am arian ei ddulliau o recriwtio a chadw yn fwy cyson i gefnogi'r broses gwneud penderfyniadau yn y dyfodol (**paragraff 24**).

# 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.

Cynhaliwyd yr adolygiad hwn gennym rhwng Ionawr a Mawrth 2026.

## 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 cyfweiliadau 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 sgysiau 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.

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 chyrrff cyhoeddus cysylltiedig eraill, ynghyd â rhai cynghorau a chyrrff 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](mailto:post@archwilio.cymru)

Gwefan: [www.archwilio.cymru](http://www.archwilio.cymru)

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

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English.