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

Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam

Mehefin 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 2025

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. 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, os gwelwch yn dda:

- Ffoniwch ni ar 029 2032 0500
- E-bostiwch ni 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 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

Ciplun archwiliad 5

Ein canfyddiadau 7

Argymhellion 12

Atodiadau 13

1 Ynglŷn â'n gwaith 14

Ciplun archwiliad

Yr hyn yr edrychwyd arno

1 Fe wnaethom edrych ar yr heriau recriwtio a chadw y mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Wrecsam (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.

2 Ein prif gwestiwn archwilio oedd, "A oes gan y Cyngor drefniadau priodol i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw?"

Pam mae hyn yn bwysig

3 Mae cael y gweithlu cywir yn hanfodol i Gyngor allu 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.

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

Yr hyn a ganfuom

5 Canfuom fod y Cyngor yn defnyddio ystod o ddulliau i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw, gyda rhywfaint o lwyddiant. Fodd bynnag, mae goruchwyliaeth gorfforaethol y Cyngor o'i heriau recriwtio a chadw yn gyfyngedig. Nid yw'r Cyngor yn asesu gwerth am arian ei ddulliau o recriwtio a chadw.

Yr hyn rydym yn ei argymell

6 Gwnaethom ddau argymhelliad i'r Cyngor. Mae'r cyntaf yn ymwneud â darparu gwybodaeth amserol i'w uwch arweinwyr i'w helpu i oruchwylio ei heriau recriwtio a chadw. Rydym hefyd yn argymell bod y Cyngor yn datblygu trefniadau i asesu gwerth am arian ei ddulliau o recriwtio a chadw.

Ein canfyddiadau

Deall yr heriau

Mae'r Cyngor yn gwybod pa swyddi sy'n anodd eu llenwi ond nid yw bob amser yn deall y rhesymau pam

7 Mae'r Cyngor yn ymwybodol o rai o'i rolau sy'n anodd eu llenwi ond nid oes ganddo ddealltwriaeth gynhwysfawr o'r rhesymau pam. Mae'r Cyngor wedi nodi rolau 'anodd eu llenwi' ar draws llawer o feysydd gwasanaeth, er enghraifft mewn gofal cymdeithasol, cynllunio a TGCh. Er mwyn nodi'r rhain, mae'r Cyngor yn defnyddio mewnwelediad rheolwyr yn ogystal â data ar batrymau swyddi gwag, swyddi y bu recriwtio iddynt dro ar ôl tro, a phrofiad anecdotaidd o nifer isel o ymgeiswyr. Ond mae dealltwriaeth y Cyngor o rolau anodd eu llenwi yn anffurfiol i raddau helaeth ac yn seiliedig yn bennaf ar drafodaeth ad-hoc o fewn gwasanaethau. Nid oes ganddo ddull systematig o ddeall y rhesymau pam y mae'n anodd llenwi swyddi ar draws y Cyngor.

8 Trwy beidio â deall pam y mae rhai rolau yn anodd eu llenwi, efallai y bydd y Cyngor yn ceisio datrys y broblem "anghywir". Mae hyn yn cynyddu'r risg nad yw'n sicrhau gwerth am arian.

9 Mae'r Cyngor yn deall ei ddefnydd o ddulliau rheoli gweithlu. Er enghraifft, mae'n defnyddio contractau tymor byr ar gyfer rolau a ariennir gan grant, ac ar gyfer rhai rolau interim. Mae hefyd yn cymhwyso rhewi recriwtio pan fydd yn ymwybodol o ddiswyddiadau posibl yn y dyfodol, ac mae'n cytuno ar y rhain ar lefel uwch.

10 Mae'r Cyngor yn deall ei ddefnydd o weithwyr asiantaeth. Mae'n eu defnyddio i lenwi anghenion staff tymor byr i gynnal y ddarpariaeth o wasanaethau. Er enghraifft, mae'n defnyddio gweithwyr asiantaeth mewn rolau gofal cymdeithasol. Trwy fod yn glir ynghylch ei ddefnydd o ddulliau rheoli gweithlu a pham, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg o ddefnyddio atebion tymor byr a allai wneud problemau yn waeth dros y tymor hwy.

11 Nid yw'r Cyngor yn darparu gwybodaeth glir i alluogi ei uwch arweinwyr i ddeall ei heriau recriwtio a chadw yn hawdd. Mae'r Cyngor yn adrodd rhywfaint o ddata gweithlu, er enghraifft cyfraddau salwch a defnydd o asiantaethau, ond nid yw'n troi hyn yn wybodaeth sy'n ei helpu i ddeall ei heriau recriwtio neu gadw yn hawdd. Trwy beidio â chael dealltwriaeth lawn o'i heriau recriwtio a chadw, mae'r Cyngor mewn perygl o beidio â sicrhau gwerth am arian.

12 Nid yw'r Cyngor yn darparu gwybodaeth am y gweithlu i'w uwch arweinwyr yn ddigon aml i'w galluogi i gael trosolwg amserol o heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, mae uwch dîm arweinyddiaeth y Cyngor yn derbyn adroddiadau monitro data gweithlu bob chwe mis. Mae hyn yn ei gwneud hi'n anodd i uwch arweinwyr nodi heriau sy'n dod i'r amlwg a sicrhau bod camau amserol yn cael eu cymryd i fynd i'r afael â nhw.

13 Mae gan y Cyngor raglen 3 blynedd i foderneiddio ei systemau AD sydd â'r potensial i helpu i wella gwybodaeth am ei weithlu.

Mynd i'r afael â'r heriau

Mae'r Cyngor yn mynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw gyda rhywfaint o lwyddiant

14 Mae'r Cyngor yn llwyddiannus wrth ddefnyddio ystod o ddulliau i ddenu ymgeiswyr. Er enghraifft, mae'n defnyddio hysbysebion wedi'u targedu, disgrifiadau swyddi wedi'u teilwra a ffurflenni cais symlach ar gyfer rhai rolau. Mae'r Cyngor hefyd wedi cydnabod rhwystrau rhag recriwtio, gan gynnwys diffyg mynediad at dechnoleg ddigidol, diffyg hyder a sgiliau llythrennedd. Mewn ymateb mae wedi cynnal sesiynau galw heibio ledled y Sir i gynnig cymorth gyda ffurflenni cais. Mae hefyd yn defnyddio taliadau atodol ar gyfer rhai rolau ac mae ganddo drefniadau clir ar gyfer gwneud hynny.

15 Mae'r Cyngor hefyd wedi rhoi system e-recriwtio newydd ar waith i symleiddio ei brosesau recriwtio ac i gynyddu nifer yr ymgeiswyr hyfyw am swyddi.

16 Trwy ddefnyddio ystod o ddulliau o recriwtio staff, mae'r Cyngor yn cynyddu'r tebygolrwydd o recriwtio'r dalent sydd ei hangen arno i gyflawni ei amcanion a'i wasanaethau.

17 Mae'r Cyngor wedi cymryd camau i helpu i gadw ei staff. Er enghraifft, mae ganddo becyn eang o gynigion llesiant a gwobrwyo ar gael i'w staff sy'n cynnwys cymorth gydag iechyd corfforol, meddyliol ac ariannol gan gynnwys mynediad at gynilo gydag undeb credyd lleol. Mae hefyd yn darparu cyfleoedd hyfforddi a datblygu gan gynnwys hyfforddeiaethau a thyfu eich llwybrau eich hun. Gall cefnogi datblygiad a llesiant staff helpu i wella eu cymhelliant a'u perfformiad a’i gwneud hi’n haws i gadw staff.

18 Mae'r Cyngor yn gwneud rhywfaint o ddefnydd o dechnoleg i helpu i gadw ei staff ond dim ond mewn meysydd cyfyngedig y mae wedi defnyddio hyn. Enghraifft ddiweddar yw defnyddio technoleg ar gyfer dogfennaeth awtomatig mewn gofal cymdeithasol i helpu i leihau baich gweinyddol a phwysau llwyth gwaith ar staff. Fodd bynnag, nid yw'r Cyngor yn archwilio'n rheolaidd sut y gall technoleg helpu i gadw staff. Trwy beidio ag archwilio ffyrdd newydd o ddefnyddio technoleg, gall golli cyfleoedd i leihau pwysau llwyth gwaith, gan helpu i gadw staff gan wella effeithlonrwydd.

19 Mae'r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o ffyrdd o ymgysylltu â'i weithlu ynghylch heriau recriwtio a chadw ond nid yw bob amser yn glir a yw ei ymgysylltiad yn effeithiol. Er enghraifft, arolygodd staff yn 2025 a dim ond 10% oedd y cyfraddau ymateb. Argymhellodd llai na hanner y staff a ymatebodd y Cyngor fel lle da i weithio.

20 Mae'r Cyngor hefyd yn defnyddio arolygon ymadael i'w helpu i ddeall pam y mae staff yn gadael, ond mae cyfraddau cwblhau ar gyfer y rhain hefyd yn isel iawn. Mae'r Cyngor yn ceisio gwella cyfraddau cwblhau cyfweliadau ymadael trwy gyflwyno system electronig.

21 Trwy beidio ag ymgysylltu'n effeithiol â'i staff, efallai y bydd y Cyngor yn colli gwybodaeth neu syniadau i adnabod atebion i'w heriau gweithlu. Gall hefyd leihau cefnogaeth staff i weithredu atebion yn llwyddiannus. Mae'r Cyngor yn cydnabod yr angen am well cyfathrebu â'i weithlu ac yn datblygu cynllun gweithredu i fynd i'r afael â hyn.

22 Mae'r Cyngor yn gweithio gyda rhai sefydliadau eraill i helpu i oresgyn ei heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, mae'n gweithio gyda chynghorau eraill i recriwtio i rai rolau arbenigol mewn meysydd fel rhai cyfreithiol, mwynau ac ecoleg. Mae hefyd yn gweithio gyda choleg lleol i godi proffil gofal cymdeithasol fel gyrfa. Fodd bynnag, nid yw'r Cyngor bob amser yn ystyried gweithio gyda sefydliadau eraill i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw. Mae hyn yn golygu bod y Cyngor mewn perygl o golli cyfleoedd i rannu adnoddau, arbenigedd ac arfer da a allai ei helpu i sicrhau gwerth am arian.

Adolygu gwerth am arian

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

23 Nid oes gan y Cyngor drefniadau i sicrhau ei fod bob amser yn asesu gwerth am arian ei ddulliau o recriwtio a chadw. Nid yw ychwaith wedi nodi'n glir pwy sydd â chyfrifoldeb am fonitro hyn. Trwy beidio ag ystyried cost ac effeithiolrwydd ei holl ddulliau, nid yw'n gallu penderfynu a ydynt yn darparu gwerth am arian.

24 Lle mae'r Cyngor wedi nodi gwendid yn ei ddull gweithredu o ran recriwtio a chadw, mae wedi cyflwyno gwelliannau. Mae hyn yn cynnwys cyflwyno system recriwtio newydd. Mae'r Cyngor hefyd wedi llwyddo i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw penodol yn ei wasanaethau gofal cymdeithasol a chynllunio. Mae hyn yn cynnwys camau wedi'u targedu i leihau dibyniaeth ar staff asiantaeth.

25 Nid yw'r Cyngor yn meincnodi ei ddulliau o recriwtio a chadw yn ffurfiol gyda sefydliadau eraill. Nid oes ganddo ychwaith drefniadau corfforaethol i sicrhau ei fod bob amser yn dysgu o'i wahanol ddulliau yn fewnol. Er bod yr hyn a ddysgwyd yn cael ei rannu'n fewnol o fewn y Cyngor trwy drafodaethau anffurfiol, nid oes ganddo fecanwaith i sicrhau bod yr hyn a ddysgwyd bob amser yn cael ei ddal a'i rannu. Trwy beidio â sicrhau ei fod yn nodi, ac yn rhannu gwersi a ddysgwyd, mae'r Cyngor mewn perygl o golli cyfleoedd i wella gwerth am arian.

Argymhellion

A1 Dylai'r Cyngor sicrhau ei fod yn darparu gwybodaeth amserol i uwch arweinwyr i'w galluogi i oruchwylio heriau recriwtio a chadw presennol ac yn y dyfodol. **(Paragraffau 11 a 12)**

A2 Dylai'r Cyngor ddatblygu dull o asesu gwerth am arian ei ddulliau o recriwtio a chadw ac o rannu gwersi a ddysgwyd o hyn. **(Paragraffau 23 a 25)**

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 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.

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
Audit Wales

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