

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

Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful

Mehefin 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 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 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

Ciplun Archwiliad	4
Ein canfyddiadau	6
Argymhellion	12
Atodiadau	13
1 Ynglŷn â'n gwaith	14

Ciplun Archwiliad

Yr hyn y gwnaethom edrych arno

- 1 Fe wnaethom edrych ar yr heriau recriwtio a chadw y mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Merthyr Tudful yn eu hwynebu. Roedd hyn yn cynnwys pa mor dda y mae'r Cyngor yn deall ei heriau, beth mae'n ei wneud mewn ymateb iddynt, a sut mae'n adolygu gwerth am arian ei ddulliau gweithredu.
- 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 bod â'r gweithlu cywir yn hanfodol i Gyngor ddarparu'r gwasanaethau sydd 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 cywir, ar yr adeg gywir.
- 4 Mae'r rhan fwyaf o wariant dyddiol y Cyngor yn cael ei ddefnyddio i dalu am ei weithlu.
- 5 Fodd bynnag, mae'n wynebu nifer o heriau i recriwtio a chadw pobl i ddarparu ei wasanaethau.

Yr hyn rydyn ni wedi'i ddarganfod

- 6 Mae'r Cyngor yn cymryd camau i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw hysbys, ond mae ganddo ddealltwriaeth gyfyngedig ohonynt. Nid yw'r Cyngor yn dadansoddi'r wybodaeth sydd ganddo yn rheolaidd. Mae hyn yn ei gwneud hi'n anodd i'r Cyngor benderfynu a yw'n darparu gwerth am arian.
- 7 Hefyd, nid yw'r Cyngor fel arfer yn nodi dysgu o'i ddull recriwtio a chadw i wella sut mae'n mynd i'r afael â heriau yn y dyfodol.

Yr hyn yr ydyn ni'n ei argymell

8 Rydym yn gwneud dau argymhelliad i'r Cyngor. Mae'r rhain yn canolbwyntio ar yr isod:

- gwella ei ddealltwriaeth o'i heriau recriwtio a chadw, ac os yw ei ymateb iddynt yn rhoi gwerth am arian; ac
- adolygu ei brosesau ymgeisio a chynefino.

Ein canfyddiadau

Deall yr heriau

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

- 9 Mae'r Cyngor yn cydnabod lle mae ganddo heriau recriwtio a chadw allweddol. Er enghraifft, mae swyddogion yn gwybod pa rolau sy'n anodd eu llenwi yn eu gwasanaethau. Mae'r rhain yn cynnwys rolau parhaus anodd eu llenwi mewn meysydd arbenigol fel peirianeg, tirfesur, a gwaith cymdeithasol. Fodd bynnag, nid oes gan y Cyngor bob amser ddealltwriaeth lawn o'r rhesymau y tu ôl i'r rhain. Mae'r Cyngor yn defnyddio dealltwriaeth rheolwr i nodi rhesymau cyffredinol, sy'n cynnwys cystadleuaeth yn y farchnad, cyfyngiadau cyflog, a heriau dilyniant gyrfa. Ond nid yw'r ddealltwriaeth hon yn cael ei chasglu na'i dadansoddi ar draws y Cyngor.
- 10 Trwy gryfhau ei ddealltwriaeth o pam mae'r swyddi hyn yn anodd eu llenwi, gall y Cyngor leihau'r risg ei fod yn targedu ei adnoddau yn y lle anghywir.
- 11 Mae'r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau rheoli'r gweithlu i fynd i'r afael â phwysau recriwtio a chadw. Fodd bynnag, nid yw'r Cyngor yn deall yn llawn sut mae'r dulliau hyn yn cael eu defnyddio i gefnogi gweithlu cynaliadwy. Mae'r rhain yn cynnwys rhewi recriwtio, defnyddio staff asiantaeth a chontractau cyfnod penodol. Er enghraifft, mae'r Cyngor yn cadw gwybodaeth fanwl am faint y mae'n ei wario ar ei staff asiantaeth, sef £2.16 miliwn yn 2023. Ond nid yw wedi gwerthuso cost ac effaith y dull gweithredu hwn yn llawn i benderfynu a yw'n darparu gwerth am arian.
- 12 Trwy beidio â deall y rhesymeg dros ddefnyddio gwahanol ddulliau rheoli'r gweithlu, mae'r Cyngor yn cynyddu'r risg o effeithiau negyddol ar ddiwylliant a morâl y sefydliad.

- 13 Mae gan y Cyngor ddull gweithredu tameidiog o goladu ac asesu data recriwtio a chadw. Er bod y Cyngor yn casglu ac yn adrodd ar amrywiaeth o wybodaeth ehangach am y gweithlu, gan gynnwys rhywfaint o ddata recriwtio a chadw, mae'r data hwn yn cael ei gasglu â llaw ac nid yw'n cael ei ddadansoddi'n rheolaidd ar lefel gorfforaethol. Mae'r Cyngor yn treialu dangosfyrddau'r gweithlu i helpu i wella mynediad at wybodaeth, ond nid ydynt ar waith ym mhob adran.
- 14 Trwy beidio â chasglu a dadansoddi data recriwtio a chadw yn rheolaidd, nid oes gan y Cyngor ddealltwriaeth gynhwysfawr o'i heriau'r gweithlu, sy'n ei gwneud hi'n anodd cymryd camau wedi'u targedu i wella recriwtio a chadw.
- 15 Nid yw'r Cyngor yn defnyddio data i ragweld tueddiadau recriwtio a chadw yn y dyfodol. Mae'r Cyngor wedi datblygu ffurflen i goladu'r wybodaeth hon ond nid yw'n defnyddio'r ffurflen yn rheolaidd. Trwy beidio â chael yr wybodaeth hon ar gael, mae'r Cyngor yn llai tebygol o sylwi ar broblemau recriwtio a chadw yn gynnwys a gall ddylunio atebion tymor byr nad ydynt mor effeithiol dros y tymor hwy.

Mynd i'r afael â'r heriau

Mae'r Cyngor yn cymryd camau i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw ond nid yw bob amser yn gweithredu i fynd i'r afael â heriau mewn ffordd amserol

- 16 Mae gan y Cyngor amrywiaeth o gamau gweithredu i ddenu ymgeiswyr. Mae'r rhain yn cynnwys:
 - uwchraddio tudalen swyddi gwefan y Cyngor i'w gwneud hi'n haws ymgeisio am swyddi;
 - rhannu swyddi gwag gyda'r Ganolfan Waith i gyrraedd cronfa ehangach o ymgeiswyr;
 - cynnig prentisiaethau i helpu i ddatblygu staff presennol a gwella cynllunio olyniaeth;
 - mynychu ffeiriau swyddi i hyrwyddo gweithio i'r Cyngor; a

- gwneud recriwtio'n fwy cynhwysol trwy ei gynllun cyfweld gwarantedig yn nod iddo.
- 17 Trwy ddefnyddio amrywiaeth eang o ffyrdd o recriwtio pobl, mae'r Cyngor yn cynyddu'r tebygolrwydd o ddenu'r dalent sydd ei angen arno.
 - 18 Mae gan y Cyngor brosesau ar waith i gynefino ymgeiswyr llwyddiannus, ond mae'n cymryd amser hir i ymgeiswyr ddechrau ar eu rôl newydd. Mae'r Cyngor yn cynnal proses sefydlu corfforaethol misol ar gyfer dechreuwyr newydd, yn casglu adborth rheolwyr recriwtio ar y broses gynefino ac yn tracio amserlenni recriwtio. Fodd bynnag, mae data'r Cyngor yn dangos ei fod yn cymryd 78 diwrnod ar gyfartaledd i ymgeiswyr llwyddiannus. Weithiau mae hyn oherwydd bod recriwtio wedi'i gynllunio ymlaen llaw, er enghraifft, wrth recriwtio athrawon trwy gydol y flwyddyn i ddechrau ym mis Medi. Fodd bynnag, mae dal cyfleoedd i wella amseroldeb. Mae'r Cyngor yn dibynnu'n helaeth ar brosesau recriwtio â llaw, a bydd yn parhau i wneud hynny, yn dilyn oedi wrth gaffael datrysiad recriwtio digidol.
 - 19 Os nad yw'r Cyngor yn lleihau'r amser y mae'n ei gymryd i gynefino staff newydd, mae'n peryglu colli staff, a allai arwain at gostau uwch os bydd yn rhaid iddo ail-hysbysebu rolau.
 - 20 Mae'r Cyngor wedi cymryd camau i wneud gweithio i'r Cyngor yn fwy deniadol. Er enghraifft, mae'r Cyngor yn cynnig dewisiadau gweithio hyblyg, gofal plant, cynlluniau beicio i'r gwaith, cymorth ar gyfer lles staff a Rhaglen Cymorth i Weithwyr. Gall cynnig gwahanol ddewisiadau lles a gwobrwyo, wella lles, cynhyrchiant ac ymgysylltu â staff, gan ei gwneud hi'n haws recriwtio a chadw staff.
 - 21 Mae'r Cyngor hefyd yn rhoi amrywiaeth o gyfleoedd dysgu a datblygu. Er enghraifft, mae gan y Cyngor blatfform hyfforddi sy'n cael ei ddefnyddio'n helaeth yn gyffredinol gan staff ac sy'n cynnig lleoliadau prentisiaethau mewn rhai meysydd gwasanaeth. Fodd bynnag, mae'r Cyngor yn cydnabod nad yw bob amser yn gallu cynnig y cyfleoedd dysgu a datblygu gyrfa y mae staff yn gofyn amdanynt. Gall hyn gael effaith ar ddilyniant gyrfa a chadw staff.

- 22 Trwy sicrhau bod gan yr holl staff fynediad at gyfleoedd dysgu a datblygu, gallai'r Cyngor helpu staff i fod yn fwy cynhyrchiol a chymhellol, a gwella cadw staff.
- 23 Mae'r Cyngor wedi cynyddu ymgysylltu â staff i nodi meysydd i wella ei ddull gweithredu at recriwtio a chadw. Mae'r Cyngor yn cael adborth trwy fforymau, arolygon y Cyngor cyfan ac arolygon cynefino ac ymadael penodol. Trwy'r adborth hwn, mae'r Cyngor wedi nodi rhai gwelliannau posibl. Er enghraifft, mae'n bwriadu cyflwyno ffurflen ddigidol i uwchgyfeirio ceisiadau recriwtio yn uniongyrchol i uwch reolwyr.
- 24 Fodd bynnag, nid yw'r Cyngor bob amser yn gweithredu ar adborth staff mewn modd amserol. Er enghraifft, er bod ymgeiswyr a rheolwyr y Cyngor yn codi pryderon dro ar ôl tro ynglŷn â phroses ymgysylltu y Cyngor, mae'r Cyngor yn dal i fynd i'r afael â nhw. Trwy beidio â gweithredu bob amser ar y wybodaeth y mae'n ei chasglu, mae'r Cyngor yn cynyddu'r risg o golli syniadau newydd a pheidio â gweithredu datrysiadau yn llwyddiannus.
- 25 Mae uwch arweinwyr yn goruchwyllo heriau recriwtio a chadw'r Cyngor yn rheolaidd a chatau gweithredu i fynd i'r afael â nhw. Mae'r Cyngor yn cynnal cyfarfodydd cynllunio'r gweithlu bob 12 wythnos gyda Phenaethiaid Gwasanaeth a'r Tîm Rheoli Corfforaethol (CMT). Mae cynghorwyr hefyd yn cael gwybodaeth sy'n gysylltiedig â'r gweithlu trwy adroddiadau gwybodaeth y Cabinet, pwyllgorau craffu, a phresenoldeb aelodau portffolio mewn Byrddau Rheoli Gwasanaeth. Trwy sicrhau bod uwch arweinwyr yn cael goruchwyliaeth amserol o heriau recriwtio a chadw, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg nad ydynt yn cael eu nodi a'u datrys.
- 26 Yn ddiweddar, mae'r Cyngor hefyd wedi sefydlu cyfarfodydd cynllunio'r gweithlu rheolaidd rhwng Penaethiaid gwasanaeth a phartneriaid busnes AD i helpu i gryfhau rhannu gwybodaeth a goruchwyllo corfforaethol materion recriwtio a chadw. Mae'r pynciau sy'n cael eu trafod yn cynnwys risgiau cynllunio olyniaeth, swyddi gwag hirdymor a defnyddio asiantaeth. Fodd bynnag, nid oes gan y Cyngor broses glir i fonitro camau gweithredu neu ddwysáu materion sy'n codi o'r trafodaethau hyn, sydd o bosibl yn cyfyngu ar eu heffeithiolrwydd.

- 27 Nid yw'r Cyngor bob amser yn archwilio cydweithredu i fynd i'r afael â materion recriwtio a chadw. Mae'r Cyngor wedi gweithio gyda phartneriaid i ymdrin â rhai heriau, gan gynnwys gweithio gyda chynghorau eraill yn ei ranbarth i gaffael gweithwyr asiantaethau. Fodd bynnag, trwy beidio bob amser ag archwilio cyfleoedd ar gyfer cydweithredu, gall y Cyngor golli cyfleoedd i rannu adnoddau, arbenigedd ac arfer da i ddatrys ei heriau recriwtio a chadw.
- 28 Mae'r Cyngor yn defnyddio technoleg mewn rhai meysydd i oresgyn heriau recriwtio. Er enghraifft, mae'r Cyngor wedi treialu dangosfyrddau i wella hygyrchedd data recriwtio a chadw ar gyfer rheolwyr gwasanaeth. Fodd bynnag, mae'r Cyngor ar gam cynnar o ddatblygu'r ffordd y mae'n defnyddio technoleg mewn meysydd eraill. Er enghraifft, mae oedi wedi bod wrth weithredu proses ymgeisio am swydd ddigidol y Cyngor.
- 29 Trwy beidio â defnyddio technoleg yn effeithiol, gall y Cyngor golli cyfleoedd 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 ddull gweithredu o recriwtio a chadw

- 30 Nid yw'r Cyngor yn asesu nac yn monitro gwerth am arian ei ddull gweithredu o recriwtio a chadw. Er enghraifft, er bod y Cyngor yn ystyried ei fentrau 'tyfu'ch staff eich hun' yn gost-effeithiol, nid yw'n asesu pa mor dda maen nhw'n helpu i recriwtio staff newydd neu gadw staff presennol. Nid yw'r Cyngor hefyd wedi asesu gwerth am arian ei ddulliau gweithredu o reoli'r gweithlu.
- 31 Trwy beidio â gwerthuso cost ac effeithiolrwydd y dulliau hyn, nid yw'r Cyngor yn gwybod a yw'n darparu gwerth am arian.
- 32 Nid oes gan y Cyngor drefniadau ar waith i sicrhau ei fod yn dysgu yn rheolaidd o'i ddulliau gweithredu recriwtio a chadw.

- 33 O ganlyniad, mae'r Cyngor o bosibl, yn colli cyfleoedd i wella ei ddull gweithredu ar gyfer recriwtio a chadw a sicrhau gwell gwerth am arian.

Argymhellion

- A1** Dylai'r Cyngor gryfhau ei ddull gweithredu corfforaethol at recriwtio a chadw trwy:
- 1.1** Sicrhau bod ganddo'r wybodaeth sydd ei hangen arno i ddadansoddi tueddiadau recriwtio a chadw presennol ac yn y dyfodol yn rheolaidd (**paragraffau 9, 13, 15**).
 - 1.2** Sicrhau bod dull clir i fonitro camau sy'n deillio o gyfarfodydd cynllunio'r gweithlu (**paragraff 26**).
 - 1.3** Monitro a gwerthuso gwerth am arian ei ddull gweithredu recriwtio a chadw (**paragraff 30**).
 - 1.4** Sicrhau ei fod yn defnyddio barn staff i'w helpu i nodi heriau recriwtio a chadw ac atebion posibl. Dylai hyn gynnwys proses ar gyfer cyfathrebu sut mae'r Cyngor wedi ystyried eu barn (**paragraff 24**).
- A2** Dylai'r Cyngor adolygu ei broses ymgeisio ac ymgysylltu i nodi a gweithredu effeithlonrwydd a chyfleoedd posibl i wella ei amseroldeb (**paragraffau 18, 19**).

Atodiadau

1 Ynglŷn â'n gwaith

Cwmpas yr archwiliad

Ystyriwyd yr heriau y mae'r Cyngor yn eu hwynebu wrth recriwtio a chadw staff. Roedd 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 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 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 hysbysu 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 gwrdd 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 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 gallant wella.

Mae'r Archwilydd Cyffredinol yn cyflawni ei waith gyda chymorth staff ac adnoddau eraill Swyddfa Archwilio Cymru, sef corff 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.

v1.0/[Insert Sharepoint Job Number](#)