

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

Cyngor Sir Fynwy

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 2026

Gallwch aildddefnyddio'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 aildddefnyddio, rhaid i chi ei aildddefnyddio'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 aildddefnyddio.

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	5
Argymhellion	11
Ynglŷn â'n gwaith	13
Amdanom ni	15

Ciplun archwiliad

Yr hyn yr edrychwyd arno

- 1 Fe wnaethom edrych ar yr heriau recriwtio a chadw y mae Cyngor Sir Fynwy (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 cael y 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 iawn.
- 3 Mae'r rhan fwyaf o wariant dyddiol y Cyngor yn cael ei ddefnyddio i dalu am ei weithlu. Fodd bynnag, mae'r Cyngor yn wynebu heriau wrth recriwtio a chadw pobl i ddarparu ei wasanaethau.

Yr hyn rydyn ni wedi'i ddarganfod

- 4 Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth gyfyngedig o'i heriau recriwtio a chadw ac mae wedi cymryd camau i fynd i'r afael â'r rhain gyda rhywfaint o lwyddiant. Nid yw'r Cyngor bob amser yn asesu gwerth am arian ei ddulliau recriwtio a chadw.

Yr hyn rydyn ni'n ei argymhell

- 5 Gwnaethom ddau argymhelliad. Mae'r rhain yn canolbwyntio ar gryfhau defnydd y Cyngor o wybodaeth am y gweithlu i ddeall heriau recriwtio a chadw presennol ac yn y dyfodol yn well; a datblygu ei ddull o asesu gwerth am arian ei weithgarwch recriwtio a chadw.

Ein canfyddiadau

Deall yr heriau

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

- 6 Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth gorfforaethol gyfyngedig o'i swyddi anodd eu llenwi. Mae swyddogion yn gwybod pa rolau sy'n anodd eu llenwi a pham o fewn eu gwasanaethau, ond nid yw'r Cyngor yn coladu'r wybodaeth hon i'w alluogi i gael darlun ar draws y sefydliad. Heb ddealltwriaeth gyffredinol, gall y Cyngor ganolbwyntio ei weithredoedd yn y meysydd "anghywir" gan leihau gwerth am arian ei weithgareddau.
- 7 Mae gan y Cyngor rywfaint o wybodaeth i'w helpu i ddeall ei heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, mae'n defnyddio trafodaethau gyda swyddogion a chyfweliadau ymadael i ddeall ei heriau presennol. Ond mae gan y Cyngor wybodaeth gyfyngedig i'w helpu i nodi tueddiadau yn y dyfodol. Mae'r Cyngor wedi cydnabod yn ei Strategaeth Bobl yr angen i wella gwybodaeth ei weithlu ac mae'n datblygu dangosfwrdd corfforaethol i wella amllder a dyfnder gwybodaeth am y gweithlu a ddarperir i'w uwch arweinwyr.
- 8 Trwy beidio â chael gwybodaeth gynhwysfawr, nid yw'r Cyngor yn gallu deall yn llawn yr heriau y mae'n eu hwynebu na rhagweld tueddiadau yn y dyfodol. Mae hyn yn cynyddu'r risgiau o beidio â sylwi ar broblemau'n gynnar ac o ddylunio atebion tymor byr nad ydynt yn darparu gwerth am arian dros y tymor hwy.

- 9 Mae'r Cyngor yn gyffredinol yn deall sut mae ei ddefnydd o ystod o ddulliau rheoli gweithlu yn ei helpu i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw. Mae'r rhain yn cynnwys defnyddio gweithwyr asiantaeth, contractau cyfnod penodol, rhewi recriwtio ac atchwanegiadau marchnad. Er enghraifft, mae ganddo brosesau clir ar waith ar gyfer cyflogi gweithwyr asiantaeth a defnyddio rhewi recriwtio. Mae ganddo broses rheoli swyddi gwag sefydledig sy'n cynnwys cyfiawnhad dros lenwi rolau, ystyried dewisiadau amgen a goruchwyllo penderfyniadau gan uwch swyddogion. Mae'n defnyddio contractau cyfnod penodol i gwmpasu absenoldeb mamolaeth neu ar gyfer rheoli galw tymhorol am rai gwasanaethau, ond nid oes ganddo bolisi ffurfiol i'w ddefnyddio.
- 10 Mae'r Cyngor hefyd yn rheoli ei ddefnydd o atchwanegiadau marchnad trwy bolisi clir. Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y mae'n eu defnyddio ar ôl i achos busnes manwl gael ei gymeradwyo gan Brif Swyddog.
- 11 Trwy ddeall effaith gwahanol ddulliau rheoli gweithlu, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg o effeithio'n negyddol ar ddiwylliant a morâl y sefydliad. Gall hyn helpu'r Cyngor i gadw'r dalent sydd ei angen 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, gyda rhywfaint o lwyddiant

- 12 Mae'r Cyngor yn defnyddio ystod o ddulliau i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw. Fodd bynnag, mae'r Cyngor yn cydnabod bod heriau'n parhau mewn rhai gwasanaethau, megis gwasanaethau gofal cymdeithasol, hamdden a glanhau. Mae'r dulliau y mae'n eu defnyddio yn cynnwys:
- creu prentisiaethau a chyfleoedd 'tyfu eich hun' i ddatblygu pobl fel y gallant ymgymryd â swyddi anodd eu llenwi;
 - mynychu ffeiriau recriwtio wedi'u hanelu at recriwtio i 'swyddi anodd eu llenwi;
 - gwella apêl a chyrhaeddiad hysbysebion swyddi trwy ddefnyddio fideos ategol a chyfryngau cymdeithasol; a
 - gwella ei wefan recriwtio i'w gwneud hi'n haws i bobl chwilio a gwneud cais am swyddi.
- 13 Mae gan y Cyngor ymrwymiad clir i gynyddu amrywiaeth a chynhwysiant. Er enghraifft, mae ganddo addewid gweithle cynhwysol ac mae ganddo gynllun cyfweld gwarantedig ar gyfer pobl ag anableddau neu sy'n niwroamrywiol. Trwy gael trefniadau i recriwtio o amrywiaeth lawn ei gymuned, mae'r Cyngor yn cynyddu ei gronfa o dalent sydd ar gael ac yn cynyddu'r tebygolrwydd o sicrhau'r dalent sydd ei angen arno.
- 14 Mae'r Cyngor yn defnyddio technoleg i wella effeithiolrwydd ei weithgaredd recriwtio. Er enghraifft, trwy:
- ddigideiddio ei broses ymgeisio am swyddi;
 - ei gwneud hi'n haws i ymgeiswyr am swyddi gwblhau ffurflenni cais trwy ei wefan;

- ddosbarthu codau QR i ddarpar ymgeiswyr mewn ffeiriau swyddi i'w gwneud hi'n haws iddynt gofrestru diddordeb mewn swyddi yn y dyfodol a allai fod ar gael; a
- gwella hygyrchedd swyddi gwag a gwybodaeth arall am weithio i'r Cyngor ar ei wefan.

- 15 Nid yw trefniadau onboarding y Cyngor bob amser yn galluogi staff newydd i ymgymryd â'u swyddi yn gyflym. Mewn rhai achosion, mae'r oedi hyn wedi achosi i'r Cyngor golli ymgeiswyr a ffeirir i gystadleuwyr. Mewn ymateb, mae'r Cyngor yn datblygu platfform recriwtio ar-lein i wella'r cyflymder y mae'n ymgysylltu â staff newydd. Mae gan ei blatfform recriwtio newydd botensial hefyd i helpu'r Cyngor i fonitro prydlongdeb ymgysylltu yn y dyfodol. Mae sicrhau bod staff newydd yn dechrau gweithio yn gyflym yn bwysig i helpu'r Cyngor i barhau i ddarparu gwasanaethau i'w gymunedau yn ogystal â lleihau'r pwysau llwyth gwaith ar staff presennol.
- 16 Mae'r Cyngor wedi gosod amcan penodol yn ei Strategaeth Pobl i sefydlu ei hun fel cyflogwr o ddewis ac mae'n cymryd camau cadarnhaol i gyflawni'r nod hwn. Er enghraifft, mae'n cynnig amrywiaeth o gynigion lles a gwobrau gan gynnwys pensiynau, budd-daliadau iechyd ac opsiynau gweithio hyblyg. Gall y rhain wella lles staff, cynhyrchiant a chadw cefnogaeth. Yn ogystal, mae'r Cyngor yn cynnig ystod o gyfleoedd dysgu a datblygu i staff drwy ei system e-ddysgu. Mae hyn yn cefnogi staff i gael mynediad at hyfforddiant ar gyfer eu rolau presennol a gall eu helpu i symud ymlaen i rolau uwch yn y dyfodol. Gall cefnogi datblygiad a lles staff ynghyd â chynigion gwobrwyo helpu i wella eu cymhelliant a'u perfformiad wrth wella cadw staff.
- 17 Mae'r Cyngor yn gweithio gyda'i staff a'u cynrychiolwyr i oresgyn ei heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, ffurfiodd y Cyngor weithgorau i wella ei drefniadau recriwtio a chadw staff. Mae hyn yn bwysig gan y gall cynnwys gweithwyr i ddatblygu a darparu atebion i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw helpu'r Cyngor i nodi gwahanol ffyrdd o fynd i'r afael â nhw. Heb gynnwys staff, efallai y bydd y Cyngor yn colli cyfleoedd i nodi atebion ymarferol a sicrhau bod staff yn derbyn newidiadau.

- 18 Mae'r Cyngor yn gweithio gyda phartneriaid i helpu i oresgyn ei heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, mae'n gweithio gyda chynghor arall i ddarparu gwasanaethau troseddau ieuenctid a gyda chynghorau eraill a'r bwrdd iechyd lleol i ddarparu gwasanaethau TG. Trwy archwilio cyfleoedd ar gyfer cydweithio, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg o golli cyfleoedd i rannu adnoddau, arbenigedd ac arfer nodedig i gefnogi cynaliadwyedd ei weithlu.
- 19 Mae gan uwch arweinwyr oruchwyliaeth reolaidd o heriau recriwtio a chadw ond mae bylchau mewn gwybodaeth yn lleihau ei heffeithiolrwydd. Er enghraifft, mae cynghorwyr yn derbyn adroddiadau rheoli risg rheolaidd sy'n diweddarau cynnydd ar gamau gweithredu i fynd i'r afael â phwysau gweithlu'r Cyngor. Fodd bynnag, fel y nodwyd yn gynharach yn yr adroddiad, mae bylchau yn y wybodaeth y mae'r Cyngor yn ei chasglu i ddeall ei heriau recriwtio a chadw. Mae gwneud yn siŵr bod gan uwch arweinwyr y wybodaeth sydd ei hangen arnynt i gael goruchwyliaeth reolaidd o heriau recriwtio a chadw yn lleihau'r risg nad ydynt yn cael eu nodi a'u hystyried mewn modd amserol.

Adolygu gwerth am arian

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

- 20 Nid yw'r Cyngor bob amser yn asesu nac yn monitro gwerth am arian ei ddulliau recriwtio a chadw. Nid yw hefyd wedi nodi'n glir pwy sydd â chyfrifoldeb am fonitro hyn. Mae'r Cyngor weithiau'n adolygu costau mentrau ac yn rhoi mesurau rheoli costau ar waith. Er enghraifft, yn ei ddefnydd o staff asiantaeth, rheoli recriwtio a hysbysebu swyddi allanol. Fodd bynnag, trwy beidio bob amser yn ystyried cost ac effeithiolrwydd ei ddulliau, nid yw'n gallu penderfynu a ydynt yn darparu gwerth am arian.
- 21 Nid oes gan y Cyngor hefyd drefniadau i sicrhau ei fod bob amser yn dysgu o'i wahanol ddulliau a sefydliadau eraill. Er enghraifft, nid yw'r Cyngor yn meincnodi ei ddulliau o recriwtio a chadw gyda chyrff eraill. Er bod dysgu yn cael ei rannu'n fewnol o fewn y Cyngor trwy drafodaethau anffurfiol, nid oes ganddo fecanwaith i sicrhau bod dysgu bob amser yn cael ei ddal a'i rannu.
- 22 Trwy beidio â nodi a rhannu gwersi a ddysgwyd yn gyson, mae'r Cyngor yn peryglu colli cyfleoedd i wella gwerth am arian.

Argymhellion

A1 Dylai'r Cyngor sicrhau bod gan ei uwch arweinwyr yr wybodaeth sydd ei hangen i ddeall ei heriau recriwtio a chadw yn llawn (paragraffau 7 a 19)

A2 Dylai'r Cyngor ddatblygu trefniadau i asesu gwerth am arian ei ddulliau o recriwtio a chadw a rhannu gwersi a ddysgwyd o hyn (paragraffau 20, 21 a 22).

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'r ffordd y 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 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. Fe'i llywiwyd 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.

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 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.