Archwilio Cymru
Audit Wales

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

Cyngor Sir Gâr

Gorffennaf 2026

Rydym wedi paratoi a chyhoeddi'r adroddiad hwn i'w gyflwyno dan y dyletswyddau canlynol:

- adran 17 Deddf Archwilio Cyhoeddus (Cymru) 2004 (Deddf 2004) i helpu i alluogi'r Archwilydd Cyffredinol i fod wedi'i argyhoeddi (neu beidio) bod y Cyngor wedi sefydlu trefniadau priodol i sicrhau gwerth am arian wrth ddefnyddio ei 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 2026

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 byddwch yn ei ailddefnyddio, rhaid i chi ei ailddefnyddio'n gywir a rhaid i chi beidio â gwneud hynny mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid i'r deunydd gael ei gydnabod fel hawlfraint Archwilydd Cyffredinol Cymru a rhaid i chi roi teitl y cyhoeddiad hwn. Lle'r ydym wedi nodi unrhyw ddeunydd y mae'r hawlfraint ynddo'n eiddo i drydydd parti bydd angen i chi gael caniatâd gan y deiliaid hawlfraint dan sylw cyn ei ailddefnyddio.

Os oes arnoch angen unrhyw help gyda'r ddogfen hon

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

- ffoniwch ni ar 029 2032 0500
- anfonwch neges e-bost atom yn post@archwilio.cymru

Gallwch ddefnyddio Cymraeg neu Saesneg pan fyddwch yn cysylltu â ni – fe ymatebwn ninnau yn yr iaith a ddefnyddiwyd gennych chi.

Ni fydd gohebu yn Gymraeg yn arwain at oedi.

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg.

Mae Archwilio Cymru yn dilyn y safonau archwilio perfformiad rhyngwladol a gyhoeddwyd gan Sefydliad Rhyngwladol y Sefydliadau Archwilio Goruchaf (INTOSAI).

Cynnwys

Ciplun archwiliad		4
Ein canfyddiadau		5
Argymhellion		11
Atodiadau		12
1	Ynglŷn â'n gwaith	13
2	Amdanom ni	15

Ciplun archwiliad

Yr hyn y gwnaethom fwrw golwg arno

1 Fe wnaethom fwrw golwg ar yr heriau recriwtio a chadw y mae Cyngor Sir Gâr (y Cyngor) yn eu hwynebu, gan gynnwys pa mor dda y mae'r Cyngor yn deall ei heriau, yr hyn y mae'n ei wneud mewn ymateb, a sut y mae'n asesu gwerth am arian ei ddulliau.

Pam fod hyn yn bwysig

2 Mae bod â'r gweithlu iawn yn ei le yn hanfodol er mwyn i Gyngor ddarparu'r gwasanaethau y mae ar ei gymunedau eu hangen ac er mwyn cyflawni ei ddyletswyddau cyfreithiol. I wneud hyn, mae angen i'r Cyngor gyflogi'r nifer iawn o gyflogeion, â'r sgiliau iawn, ar yr amser iawn.

3 Defnyddir y rhan fwyaf o wariant y Cyngor o ddydd i ddydd i dalu am ei weithlu. Fodd bynnag, fel llawer o gynghorau eraill, mae'n wynebu heriau i recriwtio a chadw staff.

Yr hyn yr ydym wedi'i ganfod

4 Canfuom fod y Cyngor fel rheol yn deall ei heriau recriwtio a chadw ar hyn o bryd ac yn defnyddio ystod o ddulliau i ymdrin â hwy. Ond nid yw'n gwerthuso eu gwerth am arian nac yn mynd ati fel rhan o'r drefn arferol i rannu gwersi ohonynt ar draws y sefydliad.

Yr hyn yr ydym yn ei argymell

5 Rydym wedi cyflwyno tri argymhelliad i'r Cyngor. Mae'r rhain yn canolbwyntio ar gryfhau dealltwriaeth y Cyngor am ei heriau ar hyn o bryd ac yn y dyfodol, archwilio cyfleoedd i weithio gyda phartneriaid allanol ac asesu gwerth am arian ei weithgarwch recriwtio a chadw.

Ein canfyddiadau

Deall yr heriau

Mae'r Cyngor fel rheol yn deall ei heriau recriwtio a chadw

6 Mae'r Cyngor yn deall fel rheol ble y mae ganddo heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, mae'n adnabod pa swyddi sy'n anodd i'w llenwi a pham o fewn ei feysydd gwasanaeth. Mae'r rhain yn cynnwys rhai rolau o fewn ei wasanaethau gwastraff, iechyd a diogelwch a gweinyddu pensiynau. Mae'r rhesymau y mae'r Cyngor wedi eu hadnabod pam fod rolau'n 'anodd i'w llenwi' yn cynnwys:

- prinderau cenedlaethol mewn rhai proffesiynau;
- llai o gyrsiau prifysgol a choleg ar gyfer rhai proffesiynau;
- anawsterau denu ymgeiswyr â'r lefel iawn o brofiad; a
- graddfeydd cyflogau nad ydynt wastad yn gallu cystadlu gyda'r sector preifat.

7 Mae uwch reolwyr yn deall yr heriau recriwtio a chadw yn eu gwasanaethau. Er enghraifft, fel rhan o'r broses i gynhyrchu cynlluniau busnes blynyddol, mae'n ofynnol i reolwyr gwasanaethau adnabod pwysau o ran y gweithlu. Fodd bynnag, nid yw'r Cyngor yn dwyn yr wybodaeth hon ynghyd i'w alluogi i fod â dealltwriaeth ar draws y sefydliad cyfan am heriau recriwtio a chadw. Heb ddealltwriaeth gyffredinol, ceir risg bod y Cyngor yn colli tueddiadau neu faterion sefydliad cyfan ac felly ei fod yn canolbwyntio ei adnoddau yn y meysydd 'anghywir'.

8 Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth dda am sut y mae'n defnyddio dulliau rheoli'r gweithlu i'w helpu i fod â gweithlu cynaliadwy. Er enghraifft, mae gan y Cyngor broses sydd wedi hen ennill ei phlwyf ar gyfer rheoli swyddi gwag. Mae hyn yn ei gwneud yn ofynnol i reolwyr gwasanaethau gyfiawnhau llenwi rolau gwag, gydag ystyriaeth i ddewisiadau amgen, ac mae'n cynnwys goruchwyliaeth ar benderfyniadau gan uwch swyddogion. Mae hefyd yn darparu canllawiau eglur ynghylch defnyddio contractau am gyfnod penodedig i helpu rheolwyr i ddeall pryd y mae'n briodol eu defnyddio. Mae'r Cyngor hefyd yn cydnabod mai datrysiad byrdymor yw taliadau atodol ar sail y farchnad ac mae'n eu defnyddio'n gynnil.

9 Mae'r Cyngor hefyd yn deall sut y mae'n defnyddio staff asiantaeth, ac mae'n monitro gwariant ar staff asiantaeth yn fanwl. Mewn ymateb i ddefnydd uchel o staff asiantaeth yn ei wasanaethau gofal cymdeithasol a gwastraff, mae'r Cyngor bellach yn hurio gweithwyr achlysurol yn uniongyrchol fel dewis amgen. Mae hyn wedi helpu'r Cyngor i ostwng ei gostau.

10 Trwy ddeall effaith gwahanol ddulliau rheoli'r gweithlu, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg o effeithio'n negyddol ar ddiwylliant a morâl y sefydliad. Gall hyn helpu'r Cyngor i recriwtio a chadw'r dalent y mae ei hangen arno.

11 Mae'r Cyngor yn casglu peth gwybodaeth i'w helpu i ddeall ei heriau recriwtio a chadw ar hyn o bryd. Er enghraifft, bob tri mis mae'r Cyngor yn darparu gwybodaeth am swyddi gwag, absenoldeb oherwydd salwch, a chynnydd gyda phrosiectau trawsnewid sy'n gysylltiedig â chynllunio'r gweithlu.

12 Fodd bynnag, nid oes rhyw lawer o wybodaeth gan y Cyngor i'w helpu i adnabod tueddiadau yn y dyfodol o ran heriau recriwtio a chadw. Ar hyn o bryd mae'r Cyngor yn dibynnu ar swyddogion yn ei adran adnoddau dynol i adnabod heriau recriwtio a chadw penodol ar adeg gynnar. Ond nid yw'n casglu data nac yn adrodd ar ddata a fyddai'n ei helpu i adnabod heriau sy'n dod i'r amlwg, na heriau posibl yn y dyfodol. Mae'r Cyngor yn cydnabod yr angen i gryfhau'r modd y mae'n casglu ac yn dadansoddi data ar y gweithlu i helpu i ymdrin â hyn.

13 Gall meddu ar yr wybodaeth y mae ei hangen arno i ddeall heriau ar hyn o bryd ac yn y dyfodol helpu'r Cyngor i dargedu ei adnoddau yn y meysydd cywir.

Ymdrin â'r heriau

Mae'r Cyngor yn gweithredu i ymdrin â'i heriau recriwtio a chadw gan gael peth llwyddiant

14 Mae'r Cyngor yn gweithredu i ymdrin â'i heriau recriwtio a chadw gan gael peth llwyddiant. Mae dulliau'r Cyngor o ddenu a chadw staff yn cynnwys:

- creu cyfleoedd prentisiaeth a 'thyfu eich talent eich hun' i ddatblygu pobl fel y gallant gyflawni rolau anodd i'w llenwi;
- cynnal sioeau teithiol mewn lleoliadau cymunedol lle gall ymgeiswyr posibl glywed am rolau a gynigir a chael help i wneud ceisiadau;
- proses gynefino a sefydlu eglur i ddechreuwyr newydd;
- rhoi ystod o gynigion llesiant a gwobrwyo staff; a
- gwella'r modd y datblygir rheolwyr i dyfu ei arweinwyr ei hun ar gyfer y dyfodol.

15 Mae'r Cyngor wedi gwella ei drefniadau i lenwi rolau gwag yn gyflym. Er enghraifft, mae wedi gwella ei wefan swyddi i'w gwneud hi'n haws i ymgeiswyr posibl ei defnyddio ac i amlygu manteision gweithio i'r Cyngor. Mae hefyd wedi symleiddio ffurflenni cais, wedi mynychu ffeiriau swyddi, wedi cynnig profiad gwaith, ac wedi defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol i ddenu ymgeiswyr posibl. Fe wnaeth hefyd gynnal arolwg ymhlith ei ddechreuwyr newydd i gasglu gwybodaeth am eu profiadau o ddechrau gwaith gyda'r Cyngor i adnabod cyfleoedd i wella. Mae gan y dulliau hyn y potensial i helpu'r Cyngor i sicrhau'r dalent y mae ei hangen arno mewn ffordd amserol.

16 Mae'r Cyngor yn gweithredu i'w alluogi i helpu i recriwtio staff o amrywiaeth lawn y boblogaeth. Mae ganddo amcan strategol eglur i fod yn sefydliad amrywiol a chynhwysol. I helpu i gyflawni'r amcan hwn, mae'r Cyngor yn cynnig ffurflenni cais mewn ystod o fformatau i helpu ymgeiswyr â gwahanol anghenion i ymgeisio am rolau. Mae hefyd yn gwarantu cyfweliad i ymgeiswyr sy'n gyn-aelodau o'r Lluoedd Arfog, sy'n aelodau o'r lluoedd arfog wrth gefn neu sydd ag anabledd, os ydynt yn bodloni'r meini prawf hanfodol ar gyfer swyddi.

17 Fe gynhaliodd y Cyngor ymarfer cwsmer cudd hefyd i helpu i wella ei brosesau recriwtio. Roedd hyn yn golygu cyflwyno ceisiadau prawf am swyddi ac asesu trefniadau'r Cyngor o safbwynt yr ymgeisydd. Trwy fod â threfniadau i recriwtio o amrywiaeth lawn ei gymuned, mae'r Cyngor yn cynyddu'r gronfa o dalent sydd ar gael iddo ac yn cynyddu'r tebygolrwydd o sicrhau'r dalent y mae ei hangen arno.

18 Mae'r Cyngor yn cynnwys ei weithlu wrth fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, gan weithredu ar sylwadau staff yn ei arolwg blynyddol ac arolygon ymadael, fe gyflwynodd y Cyngor gymorth ychwanegol i staff niwrowahanol. Gallai cynnwys cyflogeion wrth ddatblygu a chyflawni datrysiadau i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw helpu'r Cyngor i adnabod datrysiadau a sicrhau cefnogaeth staff i newidiadau.

19 Mae uwch arweinwyr y Cyngor yn darparu goruchwyliaeth reolaidd ar heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, bob tri mis mae'r Cyngor yn darparu ystod o adroddiadau sy'n cynnwys data ar heriau recriwtio a chadw ar gyfer ei uwch arweinwyr. Mae'r Cyngor wrthi ar hyn o bryd yn datblygu dangosfwrdd ar-lein i wella'r wybodaeth am y gweithlu y mae'n ei darparu ar gyfer uwch arweinwyr a pha mor aml y mae'n ei darparu.

20 Mae gwneud yn siŵr bod gan uwch arweinwyr oruchwyliaeth reolaidd ar heriau recriwtio a chadw'n lleihau'r risg nad ydynt yn cael eu hadnabod ac nad ymdrinnir â hwy mewn ffordd amserol. Gall hefyd helpu'r Cyngor i ganfod problemau'n gynnar ac osgoi'r risg o ddylunio datrysiadau byrdymor nad ydynt yn darparu gwerth am arian dros y tymor hwy.

21 Mae’r Cyngor yn cydnabod pwysigrwydd dysgu a datblygu i helpu i ymdrin â heriau recriwtio a chadw. Mae’r Cyngor yn cefnogi dysgu a datblygu staff trwy ystod eang o ddulliau sy’n cynnwys dysgu seiliedig-ar-waith, rhaglenni i raddedigion a phrentisiaethau.

22 Trwy gefnog datblygiad cyflogeion, gall y Cyngor helpu i gymell ei weithlu a gwella cynhyrchiant. Gall hyn helpu i annog staff i barhau i weithio i’r Cyngor hefyd, yn hytrach na gadael i ymgymryd â chyfleoedd eraill.

23 Mae’r Cyngor wedi gweithio gyda rhai partneriaid allanol i ymdrin â heriau recriwtio a chadw. Mae hyn yn cynnwys ei waith gyda cholegau lleol, fel rhan o’i gynlluniau prentisiaeth a dwy swydd a ariennir ar y cyd gyda bwrdd iechyd. Ond nid yw’r Cyngor yn nodweddiadol yn ceisio datrys heriau recriwtio neu gadw hirsefydlog trwy weithio mewn partneriaeth.

24 Mae’r Cyngor wedi defnyddio technoleg i helpu i ymdrin â’i heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, mae wedi datblygu platfform e-recriwtio i’w gwneud hi’n haws i ymgeiswyr ymgeisio am swyddi ac i’r Cyngor weinyddu’r broses. Mae’r Cyngor hefyd yn defnyddio Deallusrwydd Artiffisial i leihau pwysau llwyth gwaith. Trwy archwilio sut y gall technoleg wella ei brosesau recriwtio a lleihau llwyth gwaith staff presennol, mae’r Cyngor hefyd yn lleihau’r risg o golli cyfleoedd i fynd ati ymhellach i wella effeithlonrwydd, lleihau costau, a gwella llesiant cyflogeion.

Asesu gwerth am arian

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

25 Nid yw'r Cyngor wastad yn asesu gwerth am arian ei ddulliau recriwtio a chadw. Nid yw'r Cyngor yn nodi pwy sy'n gyfrifol am fonitro ac asesu gwerth am arian ychwaith.

26 Nid yw'r Cyngor wastad yn rhannu gwersi o'i weithgarwch recriwtio a chadw. Ceir rhai enghreifftiau lle mae'r Cyngor wedi rhannu gwersi ar draws ei wasanaethau. Er enghraifft, mae'r modd y mae'r Cyngor wedi llwyddo i leihau ei ddefnydd o staff asiantaeth trwy greu cronfa achlysurol o staff wedi cael ei ddilyn gan faes gwasanaeth arall. Ond nid oes ganddo drefniadau i sicrhau bod gwersi wastad yn cael eu rhannu ac yn lle hynny mae'n dibynnu ar drefniadau anffurfiol.

27 Trwy beidio â bod â threfniadau i asesu a monitro gwerth am arian ei ddulliau neu rannu gwersi bob amser, gall y Cyngor fod yn colli cyfleoedd i wella gwerth am arian.

Argymhellion

A1 Dylai'r Cyngor wneud yn siŵr bod ganddo'r wybodaeth y mae ei hangen arno i ddeall yn llawn beth yw ei heriau recriwtio a chadw ar hyn o bryd ac yn y dyfodol, ac i helpu uwch arweinwyr i ddarparu goruchwyliaeth arnynt (**paragraffau 11, 12, 13, 19 a 20)**.

A2 Dylai'r Cyngor sicrhau, lle y bo'n briodol, ei fod yn archwilio cyfleoedd i weithio gyda phartneriaid allanol i ddatrys heriau recriwtio a chadw gan hefyd sicrhau gwerth am arian **(paragraff 23)**.

A3 Dylai'r Cyngor ddatblygu trefniadau i asesu a monitro gwerth am arian ei ddulliau recriwtio a chadw (**paragraffau 25, 26 a 27**).

Atodiadau

1 Ynglŷn â'n gwaith

Cwmpas yr archwiliad

Fe wnaethom fwrw golwg ar yr heriau y mae'r Cyngor yn eu hwynebu o ran recriwtio a chadw staff. Roedd hyn yn cynnwys 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 sut y mae'n adolygu gwerth am arian ei ddulliau. Ni wnaethom fwrw golwg ar bwnc ehangach cynllunio'r gweithlu.

Cwestiynau a meini prawf archwilio

Cwestiynau

Roeddem yn amcanu at ateb y cwestiynau canlynol:

- A yw'r Cyngor yn deall ei heriau recriwtio a chadw?
- A yw'r Cyngor yn gweithredu i ymdrin â'i 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 trwy ateb y cwestiynau archwilio uchod. I'n helpu i wneud hynny, rydym wedi creu set o feini prawf archwilio sy'n egluro 'sut y mae da'n edrych'. 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.

Goleuwyd ein meini prawf archwilio gan gyfuniad o'n gwybodaeth a'n profiad ac ymchwil i'r pwnc yma. Fe'u goleuwyd hefyd gan ein sgyrsiau gyda rhanddeiliaid cenedlaethol.

Dulliau

Fe wnaethom gyfweld ag uwch swyddogion a'r aelod cabinet sy'n gyfrifol am ddatblygu a chyflawni dull strategol y Cyngor o ymateb i'w heriau recriwtio a chadw.

Fe wnaethom hefyd gyfweld ag uwch swyddogion o dri o wasanaethau'r Cyngor sydd wedi wynebu heriau recriwtio a chadw.

Fe wnaethom hefyd adolygu ystod o ddogfennau a data a oedd yn berthnasol i'r cwestiynau archwilio yr oeddem yn ceisio eu hateb.

2 Amdanom ni

Mae Archwilydd Cyffredinol Cymru'n annibynnol ar Lywodraeth Cymru a'r Senedd. Rôl yr Archwilydd Cyffredinol yw archwilio cyfrifon Llywodraeth Cymru, y GIG yng Nghymru a chyrff cyhoeddus cysylltiedig eraill, ynghyd â chyfrifon cynghorau a chyrff eraill mewn llywodraeth leol, ac adrodd ar y rhain. 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 gwneud ei waith gyda chymorth staff ac adnoddau eraill gan Swyddfa Archwilio Cymru, sy'n gorff a sefydlwyd i gefnogi'r Archwilydd Cyffredinol, ei gynghori a monitro ei waith.

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 a chanddynt y 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

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English.

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