

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

Cyngor Abertawe

Gorffennaf 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 2026

Cewch aildddefnyddio'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 aildddefnyddio, mae'n rhaid i'ch aildddefnydd 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 aildddefnyddio.

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

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 rhwngwladol a gyhoeddir gan Sefydliad Rhyngwladol y Goruchaf Sefydliadau Archwilio/International Organization of Supreme Audit Institutions (INTOSAI).

Cynnwys

Cipolwg ar yr archwiliad	4
Ein canfyddiadau	6
Argymhellion	12
Atodiadau	13
1 Ynglŷn â'n gwaith	14
2 Amdanom ni	16

Ciplun archwiliad

Yr hyn y gwnaethom edrych arno

- 1 Fe wnaethom edrych ar yr heriau recriwtio a chadw y mae Cyngor Abertawe (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 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 gyflogeion, 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. Mae'r Cyngor yn deall bod penderfyniadau hanesyddol i wneud toriadau cyllideb i'w wasanaethau canolog wedi amharu ar ei allu i ddeall a rheoli ei heriau recriwtio a chadw. Mae'r Cyngor yn cymryd camau i gynyddu ei gapasiti Adnoddau Dynol, i reoli prosesau recriwtio yn fwy effeithiol ac i baratoi ar gyfer heriau tymor hwy.

Yr hyn a ganfuwyd gennym

- 5 Canfuwyd gennym fod y Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw, â rhywfaint o lwyddiant. Fodd bynnag, nid oes gan arweinwyr uwch yr wybodaeth sydd ei hangen arnynt bob amser i ddeall maint yr heriau hyn. Mae gan y Cyngor drosolwg cyfyngedig o drefniadau ac nid yw'n asesu pa un a yw ei ddulliau recriwtio a chadw yn cynnig gwerth am arian.

Yr hyn a argymhellir gennym

- 6 Rydym wedi gwneud dau argymhelliad. Mae'r rhain yn canolbwyntio ar gryfhau dealltwriaeth o heriau recriwtio a chadw trwy wella mynediad at wybodaeth a datblygu ffyrdd o asesu gwerth am arian.

Ein canfyddiadau

Deall yr heriau

Mae'r Cyngor yn deall pa swyddi sy'n anodd eu llenwi ond nid yw'n adolygu'r rhesymau am hyn fel mater o drefn

- 7 Mae'r Cyngor yn deall ble mae ei heriau recriwtio a chadw. Mae wedi nodi pa swyddi sy'n anodd eu llenwi ac yn crynhoi'r rhesymau pam mewn rhestr ganolog o swyddi anodd eu llenwi. Mae'r rhesymau yn cynnwys prinder cenedlaethol mewn rhai proffesiynau a graddfeydd cyflog nad ydynt bob amser yn gystadleuol â'r sector preifat.
- 8 Mae gan y Cyngor fynediad at wybodaeth marchnad lafur ehangach fel graddfeydd cyflog ar gyfer swyddi tebyg mewn mannau eraill, y mae'n ei defnyddio wrth wneud y ddadl dros daliadau atodol ar sail y farchnad neu ailstrwythuro.
- 9 Fodd bynnag, mae gan y Cyngor ddiffyg dealltwriaeth ddyfnach o ba un a oes materion sy'n benodol i'r Cyngor a allai effeithio ar ei allu i recriwtio a chadw staff. Nid yw'n eglur chwaith sut y mae'r rhestr o swyddi anodd eu llenwi yn cael ei hadolygu a phwy sy'n gyfrifol am ei diweddarau. Trwy ddeall yn llawn pa swyddi sy'n anodd eu llenwi a pham, gallai'r Cyngor leihau'r perygl ei fod yn targedu ei adnoddau yn y lle anghywir.
- 10 Mae'r Cyngor yn casglu amrywiaeth o ddata recriwtio a chadw. Adroddir rhai data, fel yr amser a gymerwyd i recriwtio, yn dri misol i'r Tîm Rheoli Corfforaethol. Fodd bynnag, nid yw'r data ar gael yn barod i helpu swyddogion ddeall yr heriau recriwtio a chadw penodol. Mae Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol yn diweddarau rheolwyr â data gweithlu, fel swyddi gwag a chyfraddau trosiant, os gofynnir amdanynt.

- 11 Fodd bynnag, nid yw arweinwyr uwch bob amser wedi cael mynediad prydlon at y data sydd eu hangen arnynt, mewn fformat priodol. Dywedwyd wrthym fod tynnu data yn broses lafurddwys. Mae gan y Cyngor gynlluniau i ddatblygu dangosfwrdd i fynd i'r afael â'r mater hwn, ond mae'n dal i gael ei ddatblygu.
- 12 I'w helpu i ddeall materion cadw, mae'r Cyngor yn cynnig cyfweiliad ymadael i'r holl ymadawyr ond nid yw'n adolygu nac yn adrodd yn rheolaidd ar y data a gesglir.
- 13 Trwy beidio â chasglu a gwerthuso'r holl wybodaeth y gallai, mae gan y Cyngor ddiffyg dealltwriaeth o'r achosion sydd wrth wraidd problemau recriwtio a chadw. Mae hyn yn ei gwneud yn anoddach i nodi lle gallai problemau recriwtio a chadw godi yn y dyfodol, fel y gall y Cyngor dargedu adnoddau yn y lle iawn a sicrhau gwerth am arian.
- 14 Ers i'n gwaith maes ddod i ben, mae'r Cyngor wedi datblygu fframwaith cynllunio'r gweithlu strategol, a allai ei helpu i ddatblygu dull mwy manwl a rhagweithiol o ymdrin â phroblemau recriwtio a chadw. Nid yw'r fframwaith wedi cael ei brofi ar hyn o bryd.
- 15 Mae'r Cyngor yn deall sut mae'n defnyddio dulliau rheoli'r gweithlu i helpu i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw. Mae'r rhain yn cynnwys contractau cyfnod penodol, staff asiantaeth allanol a thaliadau atodol ar sail y farchnad. Er enghraifft, mae'r Cyngor wedi adolygu'r defnydd o daliadau atodol ar sail y farchnad ac wedi eu tynnu yn ôl yn y gorffennol lle nad oeddent yn llwyddiannus. Mae'r Cyngor hefyd wedi lleihau dibyniaeth ar weithwyr asiantaeth yn ei wasanaeth gwastraff, ar ôl nodi manteision creu swyddi parhaol.
- 16 Ceir cyfleoedd i gryfhau rhai dulliau o reoli'r gweithlu. Er enghraifft, mae gan y Cyngor broses rheoli swyddi gwag, y bwriedir iddi annog dulliau amgen o recriwtio. Defnyddir hon i leihau costau pan fo gwasanaethau yn wynebu pwysau cynyddol ar gyllidebau ond nid yw'n cael ei defnyddio'n strategol fel dull rheoli'r gweithlu eto. Bydd cyfle i adolygu'r dull hwn wrth i'r Cyngor ddatblygu ei strategaeth gweithlu.

- 17 Trwy ddeall effaith gwahanol ddulliau rheoli'r gweithlu, gall y Cyngor leihau'r perygl o effeithiau negyddol ar ddiwylliant ac ysbryd y sefydliad.

Mynd i'r afael â'r heriau

Mae'r Cyngor yn cymryd camau i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw, â rhywfaint o lwyddiant, ond mae ei drosolwg o faterion allweddol yn gyfyngedig

- 18 Mae'r Cyngor yn rhoi cynnig ar wahanol ddulliau o fynd i'r afael â'i broblemau recriwtio a chadw, â rhai enghreifftiau llwyddiannus. Er enghraifft, mae'r Cyngor wedi:
- cyflwyno dull 'Tyfu eich hunain' i wneud mwy o ddefnydd o brentisiaethau a swyddi hyfforddeion;
 - ailstrwythuro ac ail-raddio swyddi yn y Gwasanaethau Cyfreithiol i leihau llwythi achosion a gwella cynnydd gyrfaoi;
 - cynnal diwrnodau agored ar gyfer ymarferion recriwtio mawr, gan gynnig canllawiau ar y broses gyfweiliadau;
 - symleiddio ffurflenni cais yn y Gwasanaethau Gwastraff i leihau amserlenni cynefino; a
 - chymryd camau i gynyddu capasiti adnoddau dynol, ac o ran gweithgarwch recriwtio a chadw yn benodol.
- 19 Mae'r Cyngor yn defnyddio proses gynefino pan fydd dechreuwyr newydd yn ymuno â'r Cyngor. Trwy reoli'r broses hon yn ofalus, mae'r Cyngor wedi lleihau'r amser a gymerir i gynefino dechreuwyr newydd. Mae'r Cyngor yn bwriadu digideiddio'r broses, i'w gwneud yn llai llafurddwys. Trwy wneud y gwelliannau hyn, gall y Cyngor gynyddu'r tebygolrwydd y bydd ymgeiswyr yn cael cyflwyniad cadarnhaol i'r sefydliad.

- 20 Mae'r Cyngor wedi cymryd camau i sefydlu ei hun fel 'cyflogwr delfrydol'. Mae hyn yn cynnwys amrywiaeth o gynigion llesiant a gwobrwyo i staff, fel rhaglen cymorth i gyflogeion a rhaglen gwobrwyo a chydabod staff. Gall cynnig gwahanol opsiynau llesiant a gwobrwyo wella llesiant, cynhyrchiant ac ymgysylltiad staff gan ei gwneud yn haws i gyflogi a chadw staff.
- 21 Mae'r Cyngor yn ymgysylltu â'i weithlu ar rai materion ond nid yw bob amser yn defnyddio'r wybodaeth honno i hysbysu ei ddulliau o recriwtio a chadw. Fe wnaeth y cyngor ymgysylltu â staff yn rhan o'i adolygiad o bolisi recriwtio a chadw, ac mae'n arolygu staff yn flynyddol. Er bod staff yn cael eu harolygu ar eu boddhad â'r sefydliad yn gyffredinol, ni ofynnir cwestiynau penodol iddynt a fyddai'n helpu'r Cyngor i wella ei ddealltwriaeth o faterion recriwtio a chadw. Er enghraifft, pa mor hir mae staff yn bwriadu aros gyda'r sefydliad.
- 22 Mae'r Cyngor yn gweithio gyda rhai partneriaid i fynd i'r afael â materion recriwtio a chadw. Mae'r Cyngor wedi gweithio gyda choleg lleol i ddarparu rhaglen sydd wedi'i hen sefydlu o hyfforddiant i reolwyr. Yn fwy diweddar, mae'r Cyngor wedi ymgysylltu â phrifysgol i annog mwy o raddedigion i wneud ymgeisio am swyddi yn y Cyngor. Gall archwilio cyfleoedd i weithio gyda phartneriaid i ddatrys heriau recriwtio a chadw helpu'r Cyngor i nodi cyfleoedd i rannu adnoddau, arbenigedd, ac arferion da.
- 23 Mae'r Cyngor yn gwneud defnydd o dechnoleg i helpu i fynd i'r afael â rhai heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, cyflwynodd y Cyngor dechnoleg mewn gwasanaethau cymdeithasol i helpu i leihau pwysau llwyth gwaith i weithwyr cymdeithasol a chaniatáu iddynt dreulio mwy o amser gyda chleientiaid. Mae'r Cyngor wedi dechrau cyflwyno meddalwedd newydd i wneud y broses recriwtio yn fwy effeithlon ac mae ganddo gynlluniau i wella ei ddata rheoli fel ei bod yn haws eu tynnu a'u cyflwyno mewn adroddiadau.
- 24 Trwy gynyddu ei ddefnydd o dechnoleg i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw, gall y Cyngor gynyddu ei gyfleoedd i wella ei brosesau, lleihau costau a gwella effeithlonrwydd a llesiant cyflogeion.

- 25 Prin yw'r wybodaeth a roddir i gynghorwyr i ganiatáu iddynt oruchwylio a chraffu ar heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, mae'r Pwyllgor Llywodraethu ac Archwilio yn derbyn rhywfaint o wybodaeth am heriau recriwtio a chadw, gan ei fod yn risg ar y gofrestr risg gorfforaethol. Adroddir cynnydd yn erbyn y strategaeth gweithlu sy'n cynnwys adran ar recriwtio a chadw, i Bwyllgor y Rhaglen Graffu yn flynyddol. Fodd bynnag, nid yw adroddiadau bob amser yn cynnwys cynnydd yn erbyn camau gweithredu ac nid yw'r data sydd wedi eu cynnwys yn y strategaeth yn gyfredol. Mae hyn yn ei gwneud yn anodd i gynghorwyr ddeall a oes cynnydd yn cael ei wneud mewn meysydd allweddol.
- 26 Trwy beidio â rhannu gwybodaeth gyda chynghorwyr fel mater o drefn, mae'r Cyngor yn cynyddu'r risg nad yw heriau yn cael eu nodi gan arweinwyr uwch ac yn cael sylw.

Adolygu gwerth am arian

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

- 27 Nid yw'r Cyngor yn asesu nac yn monitro gwerth am arian ei ddull o recriwtio a chadw. Ceir enghreifftiau lle mae newid i'w ddull recriwtio wedi arwain at gostau is neu wella'r gwasanaeth. Er enghraifft, fe wnaeth y Cyngor gydnabod bod y broses recriwtio hirfaith yn y Gwasanaethau Cyfreithiol yn aneffeithlon, felly darparodd fwy o adnoddau i'w chyflymu. O wneud hynny, fe wnaeth y gwasanaeth elwa o lefelau recriwtio a chadw uwch, a wnaeth leihau cyfanswm y gwaith cyfreithiol a roddwyd ar gontract allanol ac arbed arian i'r Cyngor.
- 28 Ond nid yw'r Cyngor wedi gwerthuso effaith ariannol y newid hwn ac nid oes unrhyw drosolwg corfforaethol na strategol o ba ddulliau sy'n cynnig gwell gwerth am arian. Trwy beidio â monitro ac adolygu ei ddulliau, gallai'r Cyngor fod yn methu cyfleoedd i wella eu gwerth am arian.

- 29 Nid oes gan y Cyngor fecanwaith ar gyfer sicrhau bod dysgu bob amser yn cael ei nodi a'i rannu. Ceir rhai enghreifftiau lle mae dysgu wedi cael ei rannu ar draws y Cyngor ac yn allanol, ond nid yw'r Cyngor yn sicrhau bod hyn yn digwydd fel mater o drefn.
- 30 Ceir enghreifftiau lle mae'r Cyngor wedi cymryd camau i wella ei ddull o recriwtio a chadw, fel:
- cynlluniau i gyflwyno meddalwedd adnoddau dynol i wneud ei broses ymgeisio yn fwy effeithlon; ac
 - ailstrwythuro gwasanaethau cyfreithiol i leihau llwythi achosion gan arwain at allu gwell i gadw staff.
- 31 Er bod y ddwy enghraifft yn ymateb cadarnhaol i broblemau hirhoedlog, gallai dealltwriaeth fwy eglur o faterion recriwtio a chadw ar draws y sefydliad ac o fewn gwasanaethau penodol fod wedi galluogi'r Cyngor i ymyrryd yn gynharach ac atal problemau rhag dod yn fwy difrifol.
- 32 Trwy beidio â rhannu'r gwersi y mae'n eu dysgu yn gyson, gallai'r Cyngor fethu cyfleoedd i wella ei ddulliau a gwella gwerth am arian.

Argymhellion

- A1** Dylai'r Cyngor sicrhau bod ganddo'r wybodaeth a'r data sydd eu hangen arno i ganiatáu iddo ddeall tueddiadau recriwtio a chadw y presennol a'r dyfodol. Yn rhan o hyn, dylai:
- 1.1** ymgysylltu â staff i helpu i hysbysu'r ddealltwriaeth hon (**paragraff 21**); a
 - 1.2** rhoi gwybodaeth ddigonol a phriodol i arweinwyr uwch i ganiatáu iddynt ddeall a monitro ei heriau recriwtio a chadw (**paragraffau 10, 25 a 26**).
- A2** Dylai'r Cyngor ddatblygu dull o asesu gwerth am arian ei ddulliau o recriwtio a chadw (**paragraffau 27 a 28**).

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.

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 cyfweliadau 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 difrifol.

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 chyrff cyhoeddus cysylltiedig eraill, ynghyd â rhai cynghorau a chyrff 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 eu gwaith 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

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.