Archwilio Cymru
Audit Wales

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

Cyngor Gwynedd

Tachwedd 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) er mwyn 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 a;
- adran 15 o Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015 er mwyn 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 ailddefnyddio'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 ailddefnyddio, rhaid i chi ei ailddefnyddio'n gywir a rhaid iddo beidio â bod mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid cydnabod y deunydd fel hawlfraint Archwilydd Cyffredinol Cymru, a rhaid i chi roi teitl y cyhoeddiad hwn. Lle rydym 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 unrhyw help arnoch gyda'r ddogfen hon

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

- ffoniwch ni ar 029 2032 0500
- e-bostiwch ni yn post@archwilio.cymru

Gallwch gysylltu â ni yn Gymraeg neu yn Saesneg – byddwn yn ymateb gan ddefnyddio'r un iaith â chi. 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 Prif Sefydliadau Archwilio (INTOSAI).

Cynnwys

Ciplun archwiliad		4
Ein canfyddiadau		6
Argymhellion		11
1	Ynglŷn â'n gwaith	13

Ciplun archwiliad

Yr hyn yr edrychom arno

1 Edrychom ar yr heriau recriwtio a chadw staff y mae Cyngor Gwynedd (y Cyngor) yn eu hwynebu. Gan gynnwys pa mor dda 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.

2 Prif gwestiwn ein archwiliad oedd, “A oes gan y Cyngor drefniadau priodol i ymdrin 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. I wneud 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 a ganfuom

6 Gwelsom fod y Cyngor yn gyffredinol yn deall ei heriau recriwtio a chadw staff ac yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau i fynd i'r afael â'r rhain, gyda rhywfaint o lwyddiant. Fodd bynnag, nid yw bob amser yn gwerthuso a yw ei ddulliau'n cynrychioli gwerth am arian.

Yr hyn rydym yn ei argymell

7 Gwnaethom ddau argymhelliad. Mae'r rhain yn canolbwyntio ar y Cyngor yn cryfhau ei drefniadau i ddeall pam mae staff yn gadael ac yn asesu gwerth am arian ei ddulliau allweddol o recriwtio a chadw staff.

Ein canfyddiadau

Deall yr heriau

Yn gyffredinol, mae'r Cyngor yn deall ei heriau recriwtio a chadw staff ac mae wedi nodi sut y gall wella ei ddata yn y dyfodol

8 Mae'r Cyngor yn gwybod pa swyddi sy'n anodd eu llenwi a'r rhesymau pam. Mae'r Cyngor wedi nodi pa swyddi sy'n anodd eu llenwi ar draws y sefydliad. Mae'n adolygu ei rolau allweddol ac yn defnyddio cofrestrau risg i amlygu sut mae swyddi gwag yn effeithio ar ddarparu gwasanaethau. Mae'r Cyngor yn ymwybodol o rai o'r rhesymau pam mae rolau'n anodd eu llenwi. Mae'r rhain yn cynnwys llai o lefydd prifysgol ar gyfer rhai cyrsiau, graddfeydd cyflog nad ydynt bob amser yn gystadleuol â'r sector preifat neu gyrff eraill yn y sector cyhoeddus, a'r angen i staff feddu ar sgiliau iaith Gymraeg. Drwy ddeall pa swyddi sy'n anodd eu llenwi a pham, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg o roi adnoddau yn y lle anghywir.

9 Gall y Cyngor gael gyrchu'r wybodaeth sydd ei hangen arno i ddeall ei heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, mae rheolwyr yn adolygu'r cyfraddau ymateb ar gyfer swyddi gwag ac yn gwybod pa rai sy'n gyson isel.

10 Nid oes gan y Cyngor yr holl wybodaeth sydd ei hangen arno i ragweld tueddiadau a heriau recriwtio a chadw yn y dyfodol. Ar wahân i ymchwil y Cyngor i risgiau yn y dyfodol i'w adran gofal cymdeithasol, mae'r data y mae'r Cyngor yn ei gynhyrchu wedi dyddio i raddau helaeth ac mae'n annhebygol y bydd yn ei helpu i nodi tueddiadau a heriau recriwtio a chadw tymor hir. Un o amcanion system adnoddau dynol (AD) newydd arfaethedig y Cyngor yw y bydd yn cynhyrchu adroddiadau amserol i lywio penderfyniadau cynllunio'r gweithlu a rhoi gwybodaeth ddefnyddiol am swyddi gwag cyfredol a swyddi gwag posibl yn y dyfodol. Yn y cyfamser, rhaid i reolwyr sydd angen mwy o fanylion ei gynhyrchu ar lefel tîm unigol.

11 Drwy beidio â chael yr holl wybodaeth i'w helpu i nodi problemau cyfredol a rhagweld tueddiadau'r dyfodol, mae'r Cyngor mewn perygl o golli cyfleoedd i atal problemau recriwtio a chadw rhag digwydd neu waethygu. Mae hefyd mewn perygl o ddylunio atebion tymor byr nad ydynt yn darparu gwerth am arian yn y tymor hwy.

12 Mae'r Cyngor yn deall ei ddefnydd o ddulliau rheoli'r gweithlu fel rhewi recriwtio, contractau tymor penodol, ychwanegiadau marchnad, a staff asiantaeth. Nid yw rhewi recriwtio a defnyddio staff asiantaeth yn cael eu hystyried yn addas gan y Cyngor oherwydd nad ydynt yn atebion hirdymor i heriau recriwtio a chadw. Mae'r Cyngor yn defnyddio ychwanegiadau marchnad yn achlysurol yn unol â'i bolisi 'eithriad yn unig' oherwydd ei fod yn teimlo eu bod yn ddatrysiad tymor byr a allai achosi ansefydlogrwydd. Mae'r Cyngor yn defnyddio secondiadau i lenwi rhai swyddi gwag ac yn ystyried hyn yn ateb mwy cynaliadwy lle mae ganddo heriau recriwtio a chadw. Fodd bynnag, mae'r Cyngor yn cydnabod y gall ôl-lenwi swyddi gwag ar gyfer staff ar secondiad hefyd darfu ar y gwasanaeth.

13 Drwy ddeall pam ei fod yn defnyddio gwahanol ddulliau rheoli'r gweithlu, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg o effeithiau negyddol ar ddiwylliant a morâl y sefydliad.

Mynd i'r afael a'r heriau

Mae'r Cyngor yn mynd i'r afael yn weithredol â'i heriau recriwtio gan ddefnyddio amrywiaeth o ddulliau ond nid yw'n mynd i'r afael yn gyson â'i broblemau cadw staff

14 Mae'r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau i ddenu ymgeiswyr ac i fynd i'r afael â rhwystrau i recriwtio. Er enghraifft, mae'r Cyngor yn defnyddio ei lwyfannau cyfryngau cymdeithasol i dynnu sylw at swyddi penodol sy'n anodd eu llenwi. Ar gyfer rolau gofal, mae'r Cyngor yn trefnu diwrnodau agored ar safle ac yn defnyddio fideos a gynhyrchwyd yn broffesiynol i godi ymwybyddiaeth am natur y gwaith. Mae'r gwasanaeth cynllunio hefyd wedi llunio eu pecynnau gwybodaeth eu hunain i hyrwyddo rhai swyddi gwag.

15 Mae gan y Cyngor lwybrau dysgu sefydledig ar gyfer hyfforddi a datblygu staff i helpu i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw. Nod rhaglenni Gwynedd Yfory ac Academi Gofal yw denu graddedigion, israddedigion, a'r rhai sy'n gadael yr ysgol i rolau a thimau sy'n anodd eu llenwi a lle mae'r Cyngor yn rhagweld y bydd galw yn y dyfodol. Mae'r rhaglenni hyn yn pwysleisio bod llwybr gyrfa boddhaol yn y Cyngor. Mae'r Cyngor yn cydnabod bod hwn yn fuddsoddiad hirdymor a bod risg o golli staff ar ôl iddynt ennill cymwysterau.

16 Gall cael amrywiaeth o ddulliau i ddenu ymgeiswyr helpu'r Cyngor i sicrhau'r dalent sydd ei hangen arno i gyflawni ei amcanion a'i wasanaethau mewn ffyrdd sy'n sicrhau gwerth am arian.

17 Mae'r Cyngor wedi mynd i'r afael â rhai rhwystrau i gadw staff. Er enghraifft, yn ogystal â'r pecyn cymorth ar gyfer gofalwyr maeth, mae'r Cyngor hefyd wedi nodi cyfrifoldebau gofalu cydweithwyr fel risg bosibl. Yn 2025, lansiodd brosiect gyda'r nod o ddarparu cymorth priodol i ofalwyr di-dâl. Mae'r Cyngor yn disgwyl i'r canlyniadau ar gyfer y gofalwyr di-dâl a gyflogir yng Nghyngor Gwynedd gynnwys,

- gwell boddhad staff;
- llai o absenoldebau;
- cymorth i gadw gweithwyr; a
- hwb i gymhelliant.

18 Mae'r Cyngor yn cynnig ystod o fuddion staff. Fodd bynnag, nid yw'n tynnu sylw at y pecyn buddion i ddarparu ymgeiswyr. Drwy beidio â gwneud darpar ymgeiswyr yn ymwybodol o fanteision gweithio i'r Cyngor, efallai ei fod yn llai deniadol iddynt.

19 Nid yw'r Cyngor yn ymgysylltu â'i weithlu'n benodol i helpu i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw. Er bod ganddo rwydweithiau staff mewnol, arolwg staff, a phroses cyfweliad ymadael, nid yw'n defnyddio'r ffynonellau gwybodaeth hyn i archwilio heriau recriwtio a chadw yn benodol. Nid yw'r Cyngor chwaith yn cynnal cyfweliadau ymadael nac yn dadansoddi ymatebion yn gyson ar draws yr holl wasanaethau sy'n cyfyngu ar ei ddealltwriaeth o pam mae staff yn gadael.

20 Gall cynnwys gweithwyr wrth fynd i'r afael â materion recriwtio a chadw staff helpu'r Cyngor i leihau'r risg o fethu â chael syniadau, ac o fethu â rhoi datrysiadau ar waith yn llwyddiannus.

21 Mae gan y Cyngor drefniadau ar waith i sicrhau bod uwch arweinwyr yn goruchwylio heriau recriwtio a chadw staff. Mae uwch arweinwyr yn derbyn diweddariadau rheolaidd mewn cyfarfodydd ffurfiol ar sut y gall heriau recriwtio a chadw staff effeithio ar ddarparu gwasanaethau. Mae cynghorwyr yn derbyn adborth drwy Gynllun Gweithlu'r Cyngor, yr adroddiad AD blynyddol, a chyfarfodydd herio a chefnogi gwasanaeth rheolaidd. Mae adrodd rheolaidd yn sicrhau bod uwch arweinwyr yn cael gwybod am faterion recriwtio a chadw staff. Mae hyn yn cynyddu'r tebygolrwydd y byddant yn adnabod materion sy'n dod i'r amlwg ac yn cymryd camau i fynd i'r afael â nhw.

22 Nid yw'r Cyngor bob amser yn archwilio cyfleoedd i gydweithio â sefydliadau eraill pan fydd yn ystyried ei heriau recriwtio a chadw staff. Mae rhai enghreifftiau lle mae'r Cyngor wedi gweithio gyda phartneriaid i fynd i'r afael â'i heriau. Mae'r rhain yn cynnwys cydweithio â phrifysgol leol, cynghorau eraill, a'r bwrdd iechyd i fynd i'r afael â heriau recriwtio arbenigol. Mae'r Cyngor hefyd yn gweithio gyda chyrff addysg uwch ac addysg bellach i roi cyhoeddusrwydd i gyfleoedd swyddi i fyfyrwyr. Fodd bynnag, drwy beidio â bob amser archwilio cyfleoedd i weithio gyda phartneriaid i ddatrys heriau recriwtio a chadw staff, gall y Cyngor golli cyfleoedd eraill i rannu adnoddau, arbenigedd ac arfer da.

Adolygu Gwerth am arian

Nid yw'r Cyngor yn asesu gwerth am arian ei ddulliau o fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw staff

23 Nid oes gan y Cyngor drefniadau i asesu a monitro gwerth am arian ei ddull o fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw staff. Nid yw wedi nodi pwy sydd â chyfrifoldeb am hyn chwaith. Drwy beidio â monitro ac asesu gwerth am arian ei ddulliau recriwtio a chadw staff, mae'r Cyngor mewn perygl o beidio â gwneud y defnydd gorau o'i adnoddau a nodi cyfleoedd i wella.

24 Mae'r Cyngor wedi ceisio mynd i'r afael â gwendidau yn ei ddull o recriwtio lle mae wedi'u hadnabod. Er enghraifft, mae wedi gwella ei drefniadau ymsefydlu ar gyfer staff newydd er mwyn sicrhau eu bod yn derbyn ac yn deall y wybodaeth sydd ei hangen arnynt i berfformio'n dda.

25 Mae'r Cyngor hefyd wedi nodi gwelliannau pellach i'w gwneud i'w drefniadau ymsefydlu, megis sicrhau bod gan staff fynediad i'r fewnrwyd drwy ddyfeisiau personol. Mae'r Cyngor hefyd wedi nodi gwelliannau y gall eu gwneud i'w broses ymgeisio am swydd. Dadansoddodd pryd y mae darpar ymgeiswyr yn tynnu'n ôl o'r broses recriwtio ac mae'n bwriadu mynd i'r afael â hyn drwy sicrhau bod y wybodaeth y mae'n gofyn amdani yn gymesur â manylion y person y swydd berthnasol.

26 Drwy nodi a gwneud gwelliannau i'w arferion recriwtio a chadw staff, mae'r Cyngor yn cynyddu'r tebygolrwydd y bydd yn cael gwerth am arian.

Argymhellion

A1 Er mwyn llywio ei ddull o gadw staff, dylai'r Cyngor gryfhau ei drefniadau i ddeall pam mae staff yn gadael ar draws pob maes gwasanaeth. **(paragraffau 19-20).**

A2 Dylai'r Cyngor ddatblygu trefniadau ar gyfer asesu a monitro gwerth am arian ei ddulliau o recriwtio a chadw staff. **(paragraff 23).**

Atodiadau

1 Ynglŷn â'n gwaith

Cwmpas yr archwiliad

Edrychom 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 o'i ddulliau.

Ni wnaethom edrych ar y pwnc ehangach o gynllunio'r gweithlu.

Cwestiynau'r archwiliad a'r meini prawf archwilio

Cwestiynau

Gwnaethom geisio ateb y cwestiynau canlynol:

- A yw'r Cyngor yn deall ei heriau recriwtio a chadw staff?
- A yw'r Cyngor yn cymryd camau i fynd i'r afael â'r heriau o ran recriwtio a chadw staff?
- A yw'r Cyngor yn adolygu gwerth am arian ei ddulliau o fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw staff?

Meini prawf

Rydym wedi asesu trefniadau'r Cyngor drwy ateb y cwestiynau archwilio uchod. I'n helpu i wneud hynny, rydym wedi creu set o feini prawf archwilio sy'n egluro 'sut beth yw da'. 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 gyda rhanddeiliaid cenedlaethol.

Dulliau

Gwnaethom gyfweld ag uwch-swyddogion a'r aelod cabinet sy'n gyfrifol am ddatblygu a chyflawni dull strategol y Cyngor o fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw staff.

Gwnaethom hefyd gyfweld uwch-swyddogion o dri gwasanaeth Cyngor sydd wedi wynebu heriau recriwtio a chadw staff difrifol.

Gwnaethom 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 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 gallent wella.

Mae'r Archwilydd Cyffredinol yn cyflawni ei waith gyda chymorth staff ac adnoddau eraill o Swyddfa Archwilio Cymru, sef corff a sefydlwyd i gefnogi, cynghori a monitro gwaith yr Archwilydd Cyffredinol.

Archwilio Cymru yw'r term ymbarél a ddefnyddir i ddisgrifio Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru, sy'n endidau cyfreithiol ar wahân gyda'u swyddogaethau cyfreithiol eu hunain a nodir 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.