

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

Cyngor Bwrdeistref Sirol Rhondda Cynon Taf

Ebrill 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 (ai peidio) 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) am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng.

Os ydych chi'n ei aildefnyddio, rhaid eich bod yn 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, yna:

- Ffoniwch ni ar 029 2032 0500
- Anfonwch e-bost atom ar [post@archwilio.cymru](mailto: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 Sefydliadau Archwilio Goruchaf (INTOSAI).

# Cynnwys

---

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

# Ciplun archwiliad

---

## Yr hyn yr edrychwyd arno

- 1 Fe wnaethom edrych ar yr heriau recriwtio a chadw y mae'r Cyngor 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, a sut mae'n adolygu gwerth am arian ei ddulliau.

## Pam mae hyn yn bwysig

- 2 Mae cael y gweithlu cywir yn hanfodol i'r Cyngor 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.
- 3 Mae'r rhan fwyaf o wariant o ddydd i ddydd y Cyngor yn cael ei ddefnyddio i dalu am ei weithlu.
- 4 Fodd bynnag, mae'n wynebu nifer o heriau er mwyn recriwtio a chadw pobl i ddarparu ei wasanaethau.

## Yr hyn yr ydyn ni wedi'i ddarganfod

- 5 Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth eang o swyddi anodd eu llenwi ac mae'n cymryd amrywiaeth o gamau i ymdrin â heriau recriwtio a chadw gyda rhai llwyddiannau. Mae hyn yn cynnwys ei rhaglen graddedigion a phrentisiaethau.
- 6 Er bod y Cyngor yn gwerthuso rhai o'i weithgareddau, nid yw bob amser yn gwerthuso gwerth am arian ei ddull o recriwtio a chadw. Gwelsom hefyd fod lle iddo wella ddefnyddio ddata i helpu i dargedu gweithgarwch recriwtio a chadw.

## Yr hyn yr ydyn ni'n ei argymell

- 7 Rydym wedi gwneud un argymhelliad i'r Cyngor sy'n ymwneud â defnyddio ddata ganddynt, asesu a monitro gwerth am arian, gweithio gyda phartneriaid allanol ac adolygu ei ymateb i'w adolygiad recriwtio.

# Ein canfyddiadau

---

## Deall yr heriau

### **Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth eang o'i heriau recriwtio a chadw ond mae'n cydnabod bod cyfleoedd i gryfhau'r sefyllfa hon**

- 8 Mae'r Cyngor yn deall pa swyddi sy'n anodd eu llenwi o fewn meysydd gwasanaeth unigol. Er enghraifft, mae ei adran gwasanaethau plant wedi defnyddio arolygon ymadael a chyfweliadau cadw i ddeall yr achosion sylfaenol y tu ôl i staff yn gadael. Mae'r rhain yn cynnwys llwythi gwaith trwm, diffyg hyblygrwydd gyda phatrymau gwaith, a chyflog. Fodd bynnag, nid yw'r Cyngor yn cadw rhestr o swyddi anodd eu llenwi ledled y Cyngor, sy'n cyfyngu ar ei allu i gynnal goruchwyllo corfforaethol. Mae nodi rolau anodd eu llenwi a'r rhesymau pam yn helpu'r Cyngor i wybod maint ei her recriwtio a thargedu adnoddau yn briodol.
- 9 Mae'r Cyngor yn deall sut mae'n defnyddio dulliau rheoli'r gweithlu fel taliadau ychwanegol y farchnad, contractau cyfnod penodol a staff asiantaeth. Er enghraifft, mae'r Cyngor yn cadw cofnod o nifer y contractau cyfnod penodol ym mhob cyfarwyddiaeth, sy'n cael eu defnyddio'n bennaf ar gyfer rolau a ariennir gan grant. Mae'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth hefyd yn cael yr wybodaeth ddiweddaraf yn fisol ar ddefnyddio staff asiantaethau. Mae'r Cyngor hefyd wedi ymrwymo i leihau dibyniaeth ar ddefnyddio asiantaethau, ac mae ei adran gwasanaethau plant wedi bod yn llwyddiannus yn gwneud hyn. Mae'r Cyngor hefyd wedi nodi'n glir ac yn defnyddio'n gyson ei ddull o ddefnyddio taliadau ychwanegol y farchnad wrth gynnig cyflog uwch ar gyfer swyddi anodd eu llenwi.
- 10 Trwy ddefnyddio dulliau rheoli'r gweithlu yn briodol, a deall eu heffaith arno, mae'r Cyngor yn fwy tebygol o recriwtio a chadw'r bobl sydd eu hangen arno, gyda gweithlu mwy sefydlog a morâl staff gwell.

- 11 Mae dealltwriaeth y Cyngor o'i heriau recriwtio a chadw yn cael ei hategu gan amrywiaeth o ddata ar y gweithlu. Mae hyn yn cynnwys data ar:
- Nifer y gweithwyr (grwpiau demograffig lluosog);
  - Cymharu'r farchnad lafur lleol a chyflogau; a
  - rhesymau dros adael, wedi'u hystyried yn erbyn gwahanol grwpiau demograffig.
- 12 Mae cyfathrebu da hefyd rhwng penaethiaid gwasanaeth, y tîm Adnoddau Dynol (AD) a'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth o ran heriau recriwtio a chadw. Mae'r tîm AD yn cael yr wybodaeth ddiweddaraf yn rheolaidd o feysydd gwasanaeth unigol ac yn cyfuno'r wybodaeth hon â data ac sydd wedi'i gasglu o'i system AD ddigidol i ddeall ble mae'r heriau. Mae canlyniadau hyn yn cael eu hadrodd yn rheolaidd i'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth ac aelodau etholedig, i'w helpu i gynnal goruchwyliaeth o heriau recriwtio a chadw.
- 13 Fodd bynnag, nid yw'r Cyngor yn casglu a monitro data ar swyddi gwag tymor hir ledled y Cyngor yn ei gyfanrwydd. Heb y data hwn, mae'n anodd i'r Cyngor fonitro'r sefyllfa a'r effaith bosibl ar y gweithlu yn gyffredinol. Gall effeithiau posibl swyddi gwag tymor hir gynnwys er enghraifft mwy o lwyth gwaith a morâl is ymhlith staff presennol. Mae'r Cyngor hefyd yn cydnabod nad yw data ei weithlu bob amser ar gael i reolwyr mewn modd amserol ac mae'n gweithio i ymdrin â hyn.

## Ymdrin â'r heriau

### **Mae'r Cyngor yn cymryd camau i ymdrin â'i heriau recriwtio a chadw gyda rhai llwyddiannau**

- 14 Mae'r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o ffyrdd o ddenu a chadw staff. Mae'r rhain yn cynnwys:
- defnyddio'r cyfryngau cymdeithasol i hysbysebu swyddi a hyrwyddo'r Cyngor fel lle da i weithio;

- mynychu ffeiriau swyddi;
  - diweddarau disgrifiadau swyddi i gyrraedd cynulleidfa ehangach a sicrhau eu bod yn gywir;
  - buddsoddi yn ei raglen graddedigion a phrentisiaethau i helpu i leihau heriau recriwtio a chadw yn y dyfodol;
  - nifer o gynlluniau i gefnogi grwpiau difreintiedig i gael cyflogaeth gyda'r Cyngor;
  - strategaeth llesiant a chynnig manteision gan gynnwys, er enghraifft, polisïau gweithio hyblyg, cynlluniau gwyliau ychwanegol, cymorth iechyd meddwl, a gwasanaethau iechyd galwedigaethol; a hefyd
  - cyfleoedd dysgu a datblygu, gan gynnwys cymwysterau achrededig, hyfforddiant mewnol a rhaglenni arweinyddiaeth, i helpu i feithrin diwylliant cadarnhaol o ddatblygiad personol.
- 15 Gall cael amrywiaeth o ddulliau recriwtio a chadw pobl helpu'r Cyngor i sicrhau'r dalent sydd ei hangen arno i gyflawni ei wasanaethau a'i amcanion. Yn benodol, mae rhaglen graddedigion a phrentisiaethau'r Cyngor wedi'i helpu i dyfu'i weithlu'r dyfodol a lleihau pwysau'r gweithlu ar gyfer rhai gwasanaethau. Mae hyn wedi arwain at recriwtio 390 o brentisiaid ers 2012, a recriwtio 151 o raddedigion ers 2016 gyda 94% ohonynt yn dal i gael eu cyflogi gan y Cyngor.
- 16 Mae gan y Cyngor hefyd broses gynefino â strwythur da ar gyfer dechreuwyr newydd. Mae proses y Cyngor yn cefnogi ymgeiswyr a'r gwasanaethau y maent yn ymuno â nhw drwy:
- gwneud defnydd da o dechnoleg i awtomeiddio a symleiddio prosesau;
  - cyflwyno rhaglen sefydlu strwythuredig, a;
  - darparu deunyddiau cymorth i lywio ac arwain dechreuwyr newydd.
- 17 Mae cael prosesau cynefino effeithiol yn golygu bod ymgeiswyr llwyddiannus yn fwy tebygol o aros gyda'r sefydliad.

- 18 Mae'r Cyngor hefyd yn ymgysylltu â staff i helpu i ymdrin â materion recriwtio a chadw mewn sawl ffordd. Mae arolwg staff blynyddol y Cyngor, sesiynau 'Rhoi Gwybod a Chynnwys' (Inform & Involve), cyfweiliadau cadw, ac arolygon dechreuwyr newydd yn y tîm gwasanaethau plant, yn helpu i lywio sut mae'n ymdrin â heriau recriwtio a chadw. Er nad yw'r arolygon dechreuwyr newydd wedi'u defnyddio mewn meysydd gwasanaeth eraill.
- 19 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 graddedigion a phrentisiaethau. Mae'r Cyngor hefyd wedi gweithio gyda phartneriaid i ymateb i faterion gallu tymor byr, gan gynnwys rhannu adnoddau gyda phartneriaid gweithgor rhanbarthol i ymateb i argyfyngau. Ond fel arfer, nid yw'r Cyngor yn ceisio datrys heriau recriwtio neu gadw hirsefydlog trwy weithio mewn partneriaeth.
- 20 Mae'r Cyngor yn defnyddio technoleg i leddfu heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, er mwyn:
- symleiddio recriwtio a rheoli gweithwyr;
  - hwyluso gweithio hybrid;
  - lleihau pwysau llwyth gwaith trwy dreialu defnyddio Ddeallusrwydd Artiffisial (AI); a;
  - marchnata swyddi gwag yn ddigidol .
- 21 Trwy ddefnydd technoleg yn effeithiol, gall y Cyngor wneud y gorau o gyfleoedd i leihau costau a gwella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd ei brosesau recriwtio.

## Adolygu gwerth am arian

### **Mae'r Cyngor yn adolygu rhai mentrau recriwtio a chadw, ond nid yw bob amser yn gwerthuso a yw ei ddulliau yn rhoi gwerth am arian**

- 22 Mae'r Cyngor wedi adolygu cost-effeithiolrwydd rhai mentrau recriwtio, gan gynnwys hysbysebu swyddi, contractau darparwyr llesiant, a'i raglenni graddedigion a phrentisiaethau. Mae yna hefyd oruchwyliaeth reolaidd o faterion recriwtio a chadw gan yr Uwch Dîm Arweinyddiaeth. Mae pwyllgorau craffu'r Cyngor hefyd wedi ystyried amrywiaeth o ddata sy'n gysylltiedig â recriwtio a chadw. Trwy sicrhau bod uwch arweinwyr yn goruchwyllo heriau recriwtio a chadw, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg nad ydynt yn cael eu nodi a'u datrys.
- 23 Mae'r Cyngor hefyd wedi gweithredu yn dilyn adolygiadau recriwtio i ymdrin â gwendidau. Er enghraifft, yn dilyn ei adolygiad recriwtio yn 2024, datblygodd y Cyngor borth ceisiadau a chymeradwyo cyflogaeth awtomataidd. Fodd bynnag, nid yw'n glir pam y gwnaeth y Cyngor symud ymlaen â rhai o'r argymhellion o'r adolygiad hwn ac nid eraill.
- 24 Fe wnaethom hefyd nodi rhai gwendidau yn nhrefniadau'r Cyngor i fonitro gwerth am arian ei weithgarwch recriwtio a chadw. Er enghraifft:
- nid yw'r Cyngor yn asesu sut mae gweithgarwch recriwtio a chadw yn cyfrannu tuag at ei amcanion corfforaethol ehangach;
  - cyfrifoldebau am asesu gwerth am arian gweithgarwch recriwtio a chadw yn aneglur;
  - nid oes amserlen glir i fonitro cyflawni camau gweithredu sy'n deillio o adolygiad recriwtio'r Cyngor neu i dracio eu cynnydd; ac
  - nid yw'r Cyngor bob amser yn deall cost ei fentrau recriwtio a chadw nac yn sicrhau ei fod yn meincnodi ei ddulliau gyda sefydliadau eraill.
- 25 Trwy beidio â chael y trefniadau hyn ar waith, mae'n anoddach i'r Cyngor asesu gwerth am arian neu ymateb i heriau mewn ffordd amserol.

- 26 Mae yna rai enghreifftiau da lle mae'r Cyngor wedi rhannu dysgu o'i weithgaredd recriwtio a chadw ar draws y Cyngor, a gyda phartneriaid. Mae enghreifftiau'n cynnwys rhannu dysgu o'i gynllun graddedigion a phrentisiaethau gyda chyrff cyhoeddus eraill. Fodd bynnag, nid oes gan y Cyngor drefniadau ar waith i sicrhau bod hyn bob amser yn digwydd, neu fod dysgu bob amser yn cael ei gipio. Mae rhannu dysgu yn helpu i sicrhau bod cyfleoedd i wella gwerth am arian yn cael eu nodi ac yn helpu i leihau'r risg o ddyblygu.

# Argymhellion

---

## **A1 Dylai'r Cyngor gryfhau ei ddulliau gweithredu corfforaethol ar gyfer recriwtio a chadw trwy:**

- 1.1** sicrhau bod ganddo ddata cynhwysfawr i'w galluogi i gynllunio ar gyfer tueddiadau recriwtio a chadw yn y tymor byr a chanolig ac ymateb iddynt (**paragraffau 8 a 13**);
- 1.2** sicrhau bod y Cyngor yn archwilio cyfleoedd i weithio gyda phartneriaid allanol i ddatrys heriau recriwtio a chadw wrth sicrhau gwerth am arian (**paragraff 19**);
- 1.3** sicrhau ei fod naill ai wedi ymdrin ag unrhyw gamau gweithredu neu faterion sydd heb eu datrys o'i adolygiad recriwtio a gynhaliwyd yn 2024 neu ei fod yn glir pam nad oes angen ymdrin ag unrhyw gamau neu faterion nad oes angen eu datrys mwyach. (**paragraff 23**); a
- 1.4** sefydlu trefniadau i sicrhau ei fod yn asesu ac yn monitro gwerth am arian ei fentrau recriwtio a chadw ac yn rhannu gwersi a ddysgwyd o'r rhain (**paragraffau 24 a 25**).

# 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 wnaethom ystyried 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 ymdrin â 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 drwy ateb y cwestiynau archwilio uchod. Er mwyn ein helpu i wneud hynny, rydym wedi creu cyfres o feini prawf archwilio sy'n esbonio 'pa 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 llywio 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 ymdrin 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 amrywiaeth o ddogfennau sy'n 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. 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 ddefnydd adnoddau gan y sefydliadau hyn 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, cynghori a monitro gwaith yr Archwilydd Cyffredinol.

Archwilio Cymru yw'r term ambarél a ddefnyddir ar gyfer Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru. Mae'r rhain yn endidau cyfreithiol ar wahân ac mae ganddynt 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](mailto:post@archwilio.cymru)

Gwefan [www.archwilio.cymru](http://www.archwilio.cymru)

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

We welcome correspondence and telephone calls in Welsh and English.