

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

Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy

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) 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 aildefnyddio'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 aildefnyddio, rhaid i chi ei aildefnyddio'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 aildefnyddio.

## 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](mailto: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	5
Argymhellion	12
Atodiadau	13
1 Ynglŷn â'n gwaith	14
2 Amdanom ni	16

# Ciplun archwiliad

---

## Yr hyn yr edrychom arno

- 1 Gwnaethom edrych ar yr heriau recriwtio a chadw staff y mae Cyngor Bwrdeistref Sirol Conwy (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.

## Pam mae hyn yn bwysig

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

## Yr hyn a ganfuom

- 5 Gwelsom fod y Cyngor yn deall ei heriau recriwtio a chadw staff ac yn defnyddio ystod eang o ddulliau'n rhagweithiol i ymdrin â nhw.

## Yr hyn rydym yn ei argymhell

- 6 Gwnaethom un argymhelliad a oedd yn canolbwyntio ar y Cyngor i sicrhau bod pob menter recriwtio a chadw staff sylweddol yn cynnwys asesiad o werth am arian.

# Ein canfyddiadau

---

## Deall yr heriau

**Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth glir o'i heriau recriwtio a chadw ac mae'n defnyddio dulliau rheoli gweithlu'n llwyddiannus er mwyn helpu i sicrhau bod ganddo weithlu cynaliadwy**

- 7 Mae'r Cyngor yn deall pa swyddi sy'n anodd eu llenwi a'r rhesymau dros hynny. Sefydlodd y Cyngor grŵp gwaith yn 2021 i gwblhau adolygiad manwl o'i brosesau recriwtio. Arweiniodd hyn at greu Prosiect Recriwtio'r Cyngor yn 2022 i nodi a mynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw staff. Cyflwynodd y Cyngor hefyd Banel Rheoli Swyddi Gwag i gyflymu a darparu goruchwyliaeth gorfforaethol o bob swydd wag arfaethedig. Mae cyfarfodydd wythnosol y panel hwn yn nodi ac yn trafod swyddi sy'n anodd eu llenwi.
- 8 Drwy wybod pa swyddi sy'n anodd eu llenwi a deall y rhesymau dros hynny, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg o dargedu ei adnoddau yn y lle anghywir. Mae hyn hefyd yn lleihau'r risg na fydd y Cyngor yn sicrhau gwerth am arian.

- 9 Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth glir o sut mae'n defnyddio atodiadau marchnad, rhewi recriwtio, contractau tymor penodol, a staff asiantaeth. Mae'r Cyngor yn rheoli'r defnydd o daliadau atodol ar sail y farchnad, gan eu defnyddio mewn capasiti cyfyngedig yn unig, gyda chefnogaeth prosesau awdurdodi ac adolygu cryf. Nid oes gan y Cyngor drefniadau rhewi recriwtio ar waith, ond mae'n adolygu unrhyw swydd wag drwy ei broses rheoli swyddi gwag. Mae rheolwyr hefyd yn ymwybodol o bwysigrwydd cyfyngu ar yr amser y cedwir swyddi gwag er mwyn cynnal llesiant staff. Mae Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol hefyd yn trafod contractau tymor penodol gyda Phenaethiaid Gwasanaeth mewn cyfarfodydd rheolaidd.
- 10 Symudodd y Cyngor hefyd i ddarparwr gwasanaeth rheoledig newydd ar gyfer staff asiantaeth, a arweiniodd at lawer o fanteision gan gynnwys: mwy o welededd a rheolaeth; data byw; adroddiadau rheolaidd a manwl; a lleihau ac osgoi costau.
- 11 Drwy ddeall y defnydd a chanlyniadau o'i ddulliau rheoli'r gweithlu, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg o effeithio'n negyddol ar ddiwylliant a morâl. Mae hyn, yn ei dro, yn lleihau'r risg na fydd yn gallu sicrhau'r dalent sydd ei hangen arno i gyflawni ei amcanion a'i wasanaethau mewn ffyrdd sy'n sicrhau gwerth am arian.
- 12 Mae'r Cyngor yn defnyddio ystod o wybodaeth i ddeall ei heriau recriwtio a chadw staff ac mae ganddo ddarlun clir o'r sefyllfa bresennol. Mae wedi cydnabod yr angen i wella casglu a dadansoddi data er mwyn helpu i nodi heriau yn y dyfodol ac mae wedi dechrau mynd i'r afael â hyn.
- 13 Mae'r Cyngor wedi cyflwyno proses gynllunio'r gweithlu lle mae heriau recriwtio a chadw staff yn cael eu trafod rhwng Phenaethiaid Gwasanaeth a Phartneriaid Busnes Adnoddau Dynol. Mae'r Gwasanaeth AD hefyd wedi datblygu adroddiadau data gweithlu i gefnogi'r broses hon sy'n caniatáu i bob gwasanaeth nodi meysydd risg, megis pwyntiau cyswllt unigol a rolau sydd mewn perygl. Mae gwybodaeth glir hefyd am y gweithlu presennol yn Strategaeth Pobl y Cyngor.
- 14 Wrth gydnabod yr angen i wella'r data a'r wybodaeth y mae'n eu defnyddio, mae'r Cyngor wedi cychwyn sawl prosiect. Mae'r rhain yn cynnwys:

- digideiddio holiaduron i'r rhai sy'n gadael;
- dadansoddiad o'r arian a wariwyd ar staff cyfreithiol allanol sy'n gwneud gwaith arbenigol;
- drafftio rhestr o fesurau perfformiad posibl ar gyfer y Gwasanaeth AD, sy'n cynnwys dangosyddion penodol ar recriwtio a chadw staff

15 Drwy gael gwybodaeth i ragweld tueddiadau'r dyfodol, bydd y Cyngor yn fwy tebygol o ddylunio atebion hirdymor a nodi cyfleoedd i atal heriau rhag digwydd neu waethygu.

## Mynd i'r afael a'r heriau

### **Mae'r Cyngor yn mynd ati i ddefnyddio amrywiaeth eang o ddulliau i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw staff**

- 16 Mae'r Cyngor wedi cymryd camau i sefydlu ei hun fel cyflogwr delfrydol. Mae'n cynnig ystod eang o fuddion a gwobrau, a gyflwynir yn glir i weithwyr presennol a darpar weithwyr ar ei wefan gyhoeddus. Cefnogir y buddion gan gynnig dysgu a datblygu wedi'i ail-frandio. Mae proses rheoli perfformiad y Cyngor hefyd yn cynnwys trafodaethau ar lesiant a dysgu a datblygu. Drwy gymryd y camau hyn, mae'r Cyngor yn cynyddu'r tebygolrwydd o allu recriwtio a chadw gweithlu llawn cymhelliant drwy fod yn gyflogwr delfrydol.
- 17 Mae'r Cyngor yn rhoi pwyslais cryf ar gynhwysiant a manteision gweithlu sy'n adlewyrchu ystod eang o sgiliau, profiadau a safbwyntiau. Mae AD yn gweithio'n agos gyda'r Tîm Cynhwysiant ar brosiectau sy'n edrych yn benodol ar rwystrau i ymuno â'r gweithlu. Mae un yn edrych ar rwystrau i bobl ag anableddau dysgu ac mae'r llall yn adolygu profiadau pobl Dduon, Asiaidd ac ethnig leiafrifol sy'n gwneud cais am rolau. Drwy gael y trefniadau hyn ar waith, mae'r Cyngor yn cynyddu'r tebygolrwydd o allu recriwtio a chadw'r bobl a'r dalent sydd eu hangen arno a chael effaith gadarnhaol ar brofiad y gweithle.
- 18 Mae'r Cyngor yn rhoi pwyslais ar ymgysylltu â'i staff ac mae wedi cyflwyno sawl ffordd o gasglu adborth ganddynt. Mae'r rhain yn cynnwys sesiwn sefydlu corfforaethol wyneb yn wyneb; cyfarfodydd staff ddwywaith y flwyddyn gyda'r Prif Weithredwr a'r Cyfarwyddwyr Strategol; a swyddogion cyswllt AD ym mhob gwasanaeth i ddarparu cyfathrebu dwyffordd. Drwy gynnwys ei weithwyr, mae'r Cyngor yn fwy tebygol o gasglu syniadau am ei heriau recriwtio a chadw staff, a chyflwyno atebion iddynt.

- 19 Mae gan y Cyngor drefniadau ar waith i sicrhau bod gan uwch-arweinwyr drosolwg o heriau recriwtio a chadw staff. Mae uwch-reolwyr yn trafod Swyddi gwag yng nghyfarfodydd wythnosol y Panel Rheoli Swyddi Gwag. Mae yna hefyd dair risg sy'n gysylltiedig â recriwtio a chadw staff ar gofrestr risg gorfforaethol y Cyngor y mae'n adrodd arni i gynghorwyr ddwywaith y flwyddyn. Nododd y Cyngor hefyd ar gynnydd ei Brosiect Recriwtio i'r Cabinet a'r Pwyllgor Trosolwg a Chraffu Cyllid ac Adnoddau (FROSC). Mae hefyd yn ofynnol i wasanaethau drafod unrhyw heriau recriwtio a chadw staff drwy Adolygiadau Perfformiad Gwasanaeth y Cyngor.
- 20 Mae'r trefniadau hyn yn helpu i sicrhau bod uwch-arweinwyr yn ymwybodol o heriau recriwtio a chadw staff a gallant gymryd camau i fynd i'r afael â nhw.
- 21 Mae'r Cyngor yn gweithio gydag amrywiaeth o bartneriaid i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw staff. Mae'r rhain yn cynnwys colegau lleol, cynghorau eraill, a chyrrff proffesiynol cenedlaethol. Mae'r Cyngor hefyd wedi archwilio rolau ar y cyd â chynghorau eraill i fynd i'r afael â heriau recriwtio penodol. Drwy archwilio cyfleoedd i gydweithio, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg o golli cyfleoedd i rannu adnoddau, arbenigedd ac arfer da.
- 22 Mae'r Cyngor wedi defnyddio technoleg i wella ei brosesau recriwtio. Mae hefyd yn archwilio sut y gall technoleg leihau pwysau llwyth gwaith ar staff presennol. Mae wedi ailgynllunio ei dudalennau gwe recriwtio; wedi digideiddio adnoddau recriwtio ac ymsefydlu; ac wedi defnyddio AI i wella disgrifiadau swyddi a hysbysebion a symleiddio ffurflenni cais. Hefyd, mae gan y Cyngor ffrwd waith technoleg sy'n cynnwys prosiect sy'n edrych yn benodol ar ddigideiddio prosesau AD ymhellach. Mae'r ffrwd waith hefyd yn cynnwys prosiectau a gynlluniwyd i gynyddu effeithlonrwydd a chreu capasiti ychwanegol yn ei weithlu.
- 23 Gan ddefnyddio technoleg, mae'r Cyngor wedi gwella ei brosesau recriwtio er mwyn helpu i ddenu a chadw talent. Drwy archwilio sut y gallai technoleg ryddhau capasiti'r gweithlu, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg o golli cyfleoedd i wella effeithlonrwydd, lleihau costau a gwella llesiant gweithwyr.

## Adolygu Gwerth am arian

### Mae'r Cyngor yn asesu gwerth am arian rhai o'i fentrau recriwtio a chadw ond nid yw'n sicrhau bod hyn yn digwydd i bob un ohonynt

- 24 Ceir enghreifftiau cryf o'r Cyngor yn asesu gwerth am arian rhai o'i fentrau recriwtio a chadw staff. Er enghraifft, amlygodd adroddiad i'r FROSC ar reoli gweithwyr asiantaeth drwy'r darparwr gwasanaethau a reolir newydd welliannau o ran darbodaeth, effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd. Mae potensial i gryfhau'r broses werthuso drwy ehangu'r dull hwn i bob menter recriwtio a chadw mawr, megis gwella'r broses ymsefydlu. Gallai'r mesurau perfformiad newydd sy'n cael eu cyflwyno gan y Gwasanaeth AD helpu i asesu gwerth am arian mentrau yn y dyfodol.
- 25 Drwy beidio ag asesu gwerth am arian pob menter recriwtio a chadw staff sylweddol, efallai na fydd y Cyngor yn ymwybodol a yw ei ddulliau'n ddarbodus, effeithlon neu effeithiol.
- 26 Mae'r Cyngor wedi adolygu ei ddulliau recriwtio a chadw staff ac yna wedi cymryd camau i'w gwella. Er enghraifft, gwerthusodd ei 'Adolygiad Diwedd Cyfnod' ar gyfer Cyfnod 1 o'i Brosiect Recriwtio amcanion a manteision bwriadedig yr achos busnes gwreiddiol. Arweiniodd y prosiect at welliannau i ddisgrifiadau swyddi, hysbysebion, profiadau ymgeiswyr, a brand cyflogaeth 'Tîm Conwy'. Mae enghreifftiau pellach o adolygu dulliau a chyflwyno gwelliannau yn cynnwys cyflwyno:
- darparwr gwasanaeth rheoledig newydd ar gyfer gweithwyr asiantaeth;
  - swyddi gradd gyrfa – swyddi a lenwir ar raddau is ond rhoddir hyfforddiant, profiad a chefnogaeth i weithwyr i wneud cynnydd;
  - proses rheoli swyddi gwag.
- 27 Mae gan y Cyngor broses Adolygu Perfformiad Gwasanaeth effeithiol hefyd. Mae hyn yn galluogi cynghorwyr ac uwch-arweinwyr i herio gwasanaethau a rhannu gwersi ar draws y sefydliad.

- 28 Drwy weithredu gwelliannau a rhannu gwersi a ddysgwyd, mae'r Cyngor yn cynyddu'r tebygolrwydd o wella gwerth am arian.

# Argymhellion

---

- A1** Dylai'r Cyngor sicrhau ei fod yn asesu gwerth am arian ei brif fentrau recriwtio a chadw staff (**paragraffau 28 a 29**).

# Atodiadau

---

# 1 Ynglŷn â'n gwaith

---

## Cwmpas yr archwiliad

Gwnaethom 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 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 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 gyda rhanddeiliaid cenedlaethol.

## Dulliau

Gwnaethom gyf weld 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 gyf weld ag 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.

## 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 rhai cynghorau a chyrrff 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 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](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.