

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

Cyngor Sir Bro Morgannwg

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

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 un 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 y mae Cyngor Sir Bro Morgannwg (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 Gwnaethom ganfod fod y Cyngor yn deall yr heriau y mae'n eu hwynebu ac wedi rhoi cynnig ar nifer o ddulliau, gyda rhai llwyddiannau, ond nid yw wedi gwerthuso a yw ei wahanol ddulliau yn cynrychioli gwerth am arian.

Yr hyn rydym yn ei argymell

- 6 Gwnaethom un argymhelliad ynglŷn â'r Cyngor yn asesu gwerth am arian ei ddulliau o ymdrin â'i heriau recriwtio a chadw staff.

Ein canfyddiadau

Deall yr heriau

Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth dda o'i heriau recriwtio a chadw, ac mae'n defnyddio dulliau rheoli gweithlu'n llwyddiannus er mwyn sicrhau gweithlu cynaliadwy

- 7 Mae'r Cyngor yn deall ei heriau recriwtio a chadw presennol. Mae uwchswyddogion yn deall pa rolau sy'n anoddach i'w llenwi a pham. Mae'r rhesymau'n cynnwys:
 - ymwybyddiaeth gyfyngedig o'r amrywiaeth o opsiynau gyrfa sydd ar gael mewn llywodraeth leol;
 - canfyddiad gwael o lywodraeth leol yn gyffredinol fel lle i weithio;
 - graddfeydd cyflog nad ydynt yn gystadleuol â'r sector preifat na rhannau eraill o'r sector cyhoeddus.
- 8 Mae'r wybodaeth y mae'r Cyngor yn ei chasglu am ei weithlu hefyd yn caniatáu iddo ddeall ei heriau recriwtio a chadw staff. Mae hyn yn cynnwys dangosfwrdd perfformiad gyda gwybodaeth fel swyddi gwag a chyfraddau trosiant, sy'n cael ei hadrodd i'r uwch-dîm arweinyddiaeth bob mis. Mae Partneriaid Busnes AD hefyd yn trafod cynllunio ar gyfer olyniaeth yng nghyfarfodydd tîm misol Rheoli'r Gyfarwyddiaeth misol.
- 9 Mae gallu cael mynediad at y wybodaeth gywir a'i dadansoddi yn golygu bod y Cyngor yn llai tebygol o golli cyfleoedd i atal problemau recriwtio a chadw staff rhag digwydd neu waethygu. Mae hefyd yn golygu bod y Cyngor yn llai tebygol o ddylunio atebion tymor byr nad ydynt yn cynrychioli gwerth am arian. Drwy ddeall pa swyddi sy'n anodd eu llenwi a pham, mae'r Cyngor hefyd yn lleihau'r risg ei fod yn targedu ei adnoddau yn y lle anghywir.

- 10 Mae'r Cyngor hefyd yn deall ei ddefnydd o ddulliau rheoli'r gweithlu megis rhewi recriwtio, taliadau atodol ar sail y farchnad, contractau tymor penodol a staff asiantaeth, er mwyn helpu i sicrhau gweithlu cynaliadwy. Er nad oes gan y Cyngor bolisiau ysgrifenedig ar ddefnyddio staff asiantaeth na chontractau tymor penodol, mae swyddogion yn glir ynglŷn â pham a sut i ddefnyddio'r dulliau hyn. Mae hyn wedi cynnwys defnyddio contractau tymor penodol ar gyfer lleoliadau myfyrwyr i gyflawni prosiectau penodol yn yr adran gynllunio. Mae'r Cyngor hefyd yn edrych ar ffyrdd o leihau ei wariant ar asiantaethau, megis datblygu ei asiantaeth ei hun neu fanc o staff mewn gwasanaethau cymdeithasol.
- 11 Hefyd, mae uwch-arweinwyr yn goruchwyllo gweithgarwch recriwtio arfaethedig. Er nad oes gan y Cyngor drefniadau 'rhewi recriwtio' ar waith, mae ei Uwch-dîm Arweinyddiaeth (UDA) yn ystyried pob swydd wag a'r achos dros ei llenwi cyn y gall recriwtio fynd rhagddo. Mae hyn yn rhoi trosolwg i uwch-arweinwyr o drefniadau recriwtio'r Cyngor wrth helpu'r Cyngor i ymateb i'w sefyllfa ariannol.
- 12 Mae gan y Cyngor broses glir hefyd i reoli'r defnydd o daliadau atodol ar sail y farchnad. Mae wedi eu defnyddio mewn meysydd lle mae cyflogau'n is na chyflogwyr eraill. Cyn y gellir cymeradwyo a chyflwyno taliad atodol ar sail y farchnad, rhaid i swyddogion gwblhau achos busnes, a rhaid adolygu'r taliad atodol o leiaf bob dwy flynedd.
- 13 Drwy ddeall effaith gwahanol ddulliau rheoli'r gweithlu, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg o effeithiau negyddol ar ei ddiwylliant a'i forâl.

Mynd i'r afael a'r heriau

Mae'r Cyngor wedi cymryd camau i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw staff, gyda rhywfaint o llwyddiant

- 14 Mae'r Cyngor wedi defnyddio amrywiaeth o ddulliau i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw staff. Mae'r rhain yn cynnwys:
- datblygu ei ddulliau recriwtio ei hun, fel prentisiaethau, lleoliadau myfyrwyr a swyddi hyfforddi graddedigion;
 - defnyddio taliadau atodol ar sail y farchnad mewn meysydd anodd eu recriwtio;
 - cynnig amrywiaeth o gynigion llesiant a gwobrau i staff;
 - blaenoriaethu datblygu arweinyddiaeth a rheolaeth i feithrin ei arweinwyr yn y dyfodol;
 - proses recriwtio hyblyg mewn meysydd sy'n gofyn i'r Cyngor weithredu'n gyflym, er enghraifft ym maes gwasanaethau cymdeithasol.
- 15 Mae cael amrywiaeth o ddulliau recriwtio yn debygol o gynyddu gallu'r Cyngor i ddenu ymgeiswyr a chadw gweithlu llawn cymhelliant.
- 16 Mae'r Cyngor hefyd wedi gwneud amryw newidiadau i symleiddio ei brosesau recriwtio a sefydlu, megis:
- gofyn am CVs yn hytrach na ffurflen gais fanwl ar gyfer rhai rolau;
 - mynd ati i gysylltu ag ymgeiswyr am rolau gwasanaethau cymdeithasol yn gynnar yn y broses dros y ffôn er mwyn helpu i wella cyfraddau llwyddiant recriwtio;
 - creu microwefan ar gyfer recriwtio gwasanaethau cymdeithasol.

- 17 Mae'r Cyngor hefyd wedi cymryd amrywiaeth o gamau i sicrhau bod ei weithgarwch recriwtio a chadw staff yn caniatáu iddo ddenu talent o amrywiaeth lawn y gymuned. Mae hyn yn cynnwys ymgynghori'n rheolaidd â grwpiau sy'n cynrychioli pobl sy'n rhannu nodweddion cydraddoldeb gwarchoddedig, er mwyn sicrhau bod dull y Cyngor o recriwtio a chadw staff yn gynhwysol. Fel rhan o hyn, mae hysbysebion swyddi drafft yn cael eu rhannu i roi cyfle iddynt nodi unrhyw rwystrau i recriwtio, fel y gall y Cyngor fynd i'r afael â nhw cyn cwblhau'r hysbysebion.
- 18 Mae strategaeth pobl ddrafft y Cyngor hefyd yn cynnwys adran ar amrywiaeth a chynhwysiant. Mae gan y Cyngor ddangosyddion amrywiaeth ac mae'n mesur perfformiad yn erbyn y rhain. Mae'r Cyngor hefyd yn darparu hyfforddiant gwrth-hiliaeth a hyfforddiant cydraddoldeb arall i staff. Drwy gael trefniadau ar waith sy'n ceisio sicrhau recriwtio o amrywiaeth lawn y gymuned, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg ei fod yn lleihau ei gronfa dalent ac nad yw'n cyflawni ei amcanion cydraddoldeb ehangach.
- 19 Mae'r Cyngor wedi gweithio'n rhagweithiol i ddatblygu diwylliant cadarnhaol yn y sefydliad a datblygu ei frand cyflogwyr. Mae'r Cyngor wedi canolbwyntio ei weithgarwch dysgu a datblygu ar ddatblygu arweinyddiaeth a rheolaeth. Mae'n ystyried hyn yn rhan bwysig o gynnal a datblygu ei ddiwylliant. Mae'r Cyngor hefyd yn darparu amrywiaeth o gynigion llesiant a gwobrwyo, fel cynllun beicio i'r gwaith, gweithio hybrid, disgowntiau aelodaeth campfa ac amrywiaeth o ddisgowntiau mewn busnesau lleol.
- 20 Drwy gymryd camau i hyrwyddo a datblygu diwylliant cadarnhaol yn y sefydliad, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg bod ganddo weithlu heb gymhelliant a throsiant staff uchel.

- 21 Mae'r Cyngor hefyd yn ymgysylltu â'i weithlu ar heriau recriwtio a chadw staff, ac yn gweithredu ar adborth. Er enghraifft, ymgysylltodd y Cyngor ag amrywiol rwydweithiau staff wrth ddatblygu ei strategaeth pobl. Defnyddiodd adborth staff hefyd i lywio ei raglen gwobrwyo gweithwyr. Cynigiodd y Cyngor arolygon llesiant i staff yn ystod pandemig COVID-19 hefyd a chynhaliodd arolwg staff yn fwy diweddar yn 2025. Mae'r Cyngor hefyd yn cynnig cyfweiliadau ymadael i staff sy'n gadael y sefydliad, er bod nifer y cyfweiliadau a gwblheir yn amrywio ar draws cyfarwyddiaethau. Drwy gynnwys gweithwyr, mae'r Cyngor yn cynyddu cyfleoedd i ddod o hyd i syniadau ac atebion newydd i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw staff.
- 22 Mae gan uwch-arweinwyr drosolwg da o weithgarwch a heriau recriwtio a chadw staff y Cyngor. Er enghraifft:
- rhaid i bob swydd wag gael ei chymeradwyo gan yr UDA ar ôl ymgynghori ag Arweinydd y Cyngor, cyn cael ei hysbysebu;
 - mae uwch-arweinwyr yn rhan o ddatblygu strategaeth pobl newydd y Cyngor;
 - mae cofrestr risg y Cyngor a chynlluniau busnes y cyfarwyddiaethau yn cynnwys heriau recriwtio a chadw staff;
 - mae'r UDA yn cael dangosfwrdd AD bob chwarter sy'n cynnwys cyfraddau staff gwag a throsiant;
 - adroddir ar ddiweddariadau cynllunio gweithlu strategol i'r UDA bob mis;
 - mae'r Pwyllgor Craffu Adnoddau yn derbyn ffigurau absenoldeb oherwydd salwch ddwywaith y flwyddyn.
- 23 Drwy sicrhau bod gan uwch-arweinwyr drosolwg o heriau recriwtio a chadw staff, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg na chânt eu nodi a'u datrys.

- 24 Mae'r Cyngor hefyd wedi ceisio gweithio gydag eraill i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw staff. Mae hyn yn cynnwys gweithio gyda phrifysgolion fel rhan o'i chynllunio swyddi hyfforddeion graddedig a lleoliadau myfyrwyr. Mae hefyd wedi gweithio gyda chynghorau eraill mewn meysydd fel archwilio mewnol, caffael ac iechyd yr amgylchedd i rannu adnoddau staff. Yn ei bartneriaeth Gwasanaethau Rheoleiddio a Rennir, mae'r Cyngor wedi creu prentisiaethau newydd mewn meysydd yr oedd yn ei chael hi'n anodd recriwtio ar eu cyfer, fel Swyddogion Iechyd yr Amgylchedd. Drwy chwilio am gyfleoedd i rannu adnoddau, arbenigedd ac arferion da, mae'r Cyngor yn cynyddu'r tebygolrwydd y bydd ei ddulliau'n darparu gwerth da am arian.
- 25 Mae'r Cyngor yn cymryd camau i gynyddu ei ddefnydd o dechnoleg er mwyn helpu i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw staff. Mae hyn yn cynnwys defnyddio platfform ar-lein i hysbysebu rôl arweinyddiaeth uwch ddiweddar, a roddodd gyrhaeddiad ehangach iddi heb unrhyw gost ychwanegol. Mae hefyd wedi awtomeiddio'r broses lle mae'r UDA yn cymeradwyo swyddi gwag newydd. Gan ddefnyddio 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

Nid yw'r Cyngor bob amser yn gwerthuso gwerth am arian ei ddulliau recriwtio a chadw staff

- 26 Nid yw'r Cyngor wedi gwerthuso'n ffurfiol a yw ei wahanol ddulliau'n darparu gwerth am arian. Fodd bynnag, mae'n deall bod rhai mentrau'n llai costus na dewisiadau eraill. Mae'r rhain yn cynnwys datblygu banc o staff gwasanaethau cymdeithasol i'w defnyddio yn lle staff asiantaeth a defnyddio platfform ar-lein i hysbysebu swyddi yn lle asiantaeth recriwtio. Fodd bynnag, gan nad oes gan y Cyngor drefniadau clir ar waith i fonitro ac adolygu gwerth am arian bob amser, nid yw'n gallu asesu a yw ei ddulliau'n darparu gwerth am arian mewn modd amserol.
- 27 Mae'r Cyngor yn dysgu o'i ddulliau recriwtio a chadw staff ac yn gwneud gwelliannau o ganlyniad. Er enghraifft, mae'r Cyngor wedi datblygu ap i gyflymu ei broses gymeradwyo swyddi gwag, wedi gwella cyflymder prosesau recriwtio mewn gwasanaethau cymdeithasol, ac wedi datblygu dangosfyrddau AD i wella goruchwyliaeth. Mae'r Cyngor hefyd wedi rhannu ei ddulliau o ddatblygu ei ddangosfwrdd AD, a'i gynllun graddedigion gwasanaethau cymdeithasol yn ehangach gyda chynghorau eraill.
- 28 Drwy weithredu gwelliannau a rhannu gwersi a ddysgwyd, mae'r Cyngor yn cynyddu cyfleoedd i wella ei ddulliau a gwella gwerth am arian.

Argymhellion

- A1** Dylai'r Cyngor ddatblygu trefniadau i asesu gwerth am arian ei ddulliau o recriwtio a chadw staff (**paragraff 28**).

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

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.