Archwilio Cymru
Audit Wales

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

Cyngor Sir Powys

Mehefin 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 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, mae'n rhaid i'ch ailddefnydd 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 ailddefnyddio.

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

Cynnwys

Ciplun archwiliad	4
Ein canfyddiadau	6
Argymhellion	13
Atodiadau	14
1 Ynglŷn â'n gwaith	15
2 Amdanom ni	17

Ciplun archwiliad

Yr hyn y gwnaethom edrych arno

1 Fe wnaethom edrych ar yr heriau recriwtio a chadw y mae Cyngor Sir Powys (y Cyngor) yn eu hwynebu. Roedd hyn yn cynnwys 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.

Yr hyn a ganfuwyd gennym

5 Canfuwyd gennym fod gan y Cyngor ddealltwriaeth dda o'i heriau recriwtio a chadw a'i fod yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau yn llwyddiannus i fynd i'r afael â'r rhain. Fodd bynnag, nid yw'r data y mae'n meddu arnynt ar nifer y swyddi gwag yn gywir, ac nid yw'r Cyngor bob amser yn asesu gwerth am arian ei ddulliau o recriwtio a chadw.

Yr hyn a argymhellir gennym

6 Gwnaed dau argymhelliad gennym i'r Cyngor. Cywiro'r data ar nifer y swyddi gwag ar y staff a gwella sut mae'n asesu gwerth am arian ei weithgarwch recriwtio a chadw oedd y rhain.

Ein canfyddiadau

Deall yr heriau

Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth dda o’i heriau recriwtio a chadw

7 Mae’r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o wybodaeth i ddeall ei heriau recriwtio a chadw. Mae’n defnyddio data o’i gynlluniau gweithlu lefel gwasanaeth a’i ddangosfyrddau gweithlu i nodi pa swyddi y mae’n anodd recriwtio iddynt a’r rhesymau am hyn. Mae pob gwasanaeth yn cwblhau cynllun gweithlu blynyddol, sy’n edrych pum mlynedd i’r dyfodol, ac yn cynnwys cyfres benodol o gwestiynau am recriwtio. Mae’r Cyngor yn nodi swyddi y mae’n anodd recriwtio iddynt gan gynnwys ymarferwyr gofal cymdeithasol, crefftwyr, syrfewyr a swyddi rheoleiddio arbenigol. Mae’r Cyngor hefyd yn defnyddio data o’i gynlluniau gweithlu i nodi lle gallai pwysau recriwtio ddatblygu yn y dyfodol drwy edrych ar amrywiaeth o ddata gan gynnwys proffiliau oed staff, cyfradd drosiant a’r perygl o bobl yn gadael.

8 Mae’r Cyngor hefyd yn nodi ffactorau marchnad lafur ehangach sy’n cyfrannu at ei anawsterau recriwtio. Mae’r rhain yn cynnwys: ei leoliad gwledig, cronfa lafur leol gyfyngedig, lefelau uchel o hunangyflogaeth, diweithdra is na’r cyfartaledd, cystadleuaeth gan awdurdodau cyfagos a sectorau eraill, ac absenoldeb prifysgol leol. Trwy ddeall ei heriau recriwtio, gall y Cyngor dargedu ei adnoddau yn well i fynd i’r afael â nhw.

9 Mae’r Cyngor hefyd yn defnyddio dangosfyrddau gweithlu i ddarparu gwasanaeth â data ar ddechreuwyr ac ymadawyr, swyddi gwag, contractau cyfnod penodol a’r perygl o bobl yn gadael.

10 Fodd bynnag, nid yw rhai o'r data gweithlu y mae'r Cyngor yn meddu arnynt yn gywir. Nid yw'r ffigurau swyddi gwag cyffredinol a ddangosir ar y dangosfyrddau gweithlu yn gywir. Adroddir cyfraddau swyddi gwag yn sylweddol uwch na'r sefyllfa wirioneddol (adroddwyd y gyfradd swyddi gwag ar draws y Cyngor fel dros 18% o gyfanswm y swyddi). Mae hyn oherwydd bod y data yn cynnwys swyddi gwag sy'n hanesyddol neu nad ydynt yn cael eu recriwtio iddynt yn weithredol. Mae peidio â chasglu data cywir yn lleihau dealltwriaeth y Cyngor o'i gyfraddau swyddi gwag ac felly lle y gallai fod angen iddo dargedu ei weithgarwch recriwtio a chadw.

11 Mae'r Cyngor yn deall ei ddefnydd o ddulliau rheoli'r gweithlu, gan gynnwys contractau cyfnod penodol, staff asiantaeth a thaliadau atodol ar sail y farchnad, i helpu i sicrhau gweithlu cynaliadwy. Mae'r dulliau hyn yn cael eu monitro ar lefel gwasanaeth ac mae rheolwyr yn deall y rhesymeg am eu defnyddio.

12 Defnyddir swyddi cyfnod penodol yn gyffredinol pan fydd swyddi wedi'u hariannu â grant. Mae'r Cyngor yn cydnabod bod contractau cyfnod penodol yn llai deniadol i gyflogeion na chontractau parhaol yn gyffredinol, a all effeithio ar recriwtio a chadw. O ganlyniad, mae'r Cyngor yn ceisio symud staff i gontractau parhaol pan geir disgwyliad rhesymol y bydd cyllid yn parhau.

13 Mae'r Cyngor yn monitro ac yn ceisio lleihau ei ddibyniaeth ar staff asiantaeth. Mae'r Cyngor wedi bod yn llwyddiannus o ran lleihau ei ddefnydd o staff asiantaeth mewn gwasanaethau allweddol, yn enwedig mewn gwasanaethau plant. Mae hyn yn bwysig gan y gall defnyddio staff asiantaeth hefyd arwain at oblygiadau o ran cost.

14 Mae'r Cyngor yn datblygu capasiti staff a'i weithlu ar gyfer y dyfodol trwy gyfleoedd dysgu a datblygu, prentisiaethau a llwybrau 'tyfu eich hunain'. Mae sawl gwasanaeth yn cynnwys swyddi dan hyfforddiant a phrentisiaeth yn eu cynlluniau gweithlu, yn enwedig meysydd gwasanaeth â swyddi sy'n anodd eu llenwi fel crefftau, cynllunio, gwasanaethau cymdeithasol ac iechyd yr amgylchedd.

15 Lle mae’r Cyngor yn defnyddio taliadau atodol ar sail y farchnad i dalu staff mwy na’r arfer ar gyfer gradd benodol, cwblheir achos busnes fel ei fod yn deall yr angen am y taliad atodol a’i effaith debygol. Adolygir achosion busnes yn flynyddol. Mewn rhai meysydd, fel gyda gweithwyr iechyd meddwl proffesiynol, hyd yn oed o ddefnyddio taliadau atodol ar sail y farchnad ni all y Cyngor lenwi swyddi allweddol o hyd.

16 Trwy ddeall pam mae’n defnyddio gwahanol ddulliau rheoli’r gweithlu, mae’r Cyngor yn lleihau’r perygl o effeithiau negyddol ar ddiwylliant ac ysbryd y sefydliad. Gall hyn helpu’r Cyngor wedyn i recriwtio a chadw’r gweithlu sydd ei angen arno.

Mynd i'r afael â'r heriau

Mae'r Cyngor yn llwyddo i gymryd amrywiaeth o gamau i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw ac yn monitro ei gynnydd

17 Mae'r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o gamau i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw, â rhywfaint o lwyddiant, er bod heriau yn parhau mewn rhai meysydd. Mae dull y Cyngor o ddenu a chadw staff yn cynnwys:

- hyrwyddo'n weithredol manteision gweithio i'r Cyngor, gan gynnwys cynigion gweithio hyblyg a llesiant, i ddenu mwy o ymgeiswyr a chynorthwyo i gadw staff;
- ymgyrchoedd recriwtio wedi'u targedu a mwy o ddefnydd o frandio, cyfryngau cymdeithasol, a sianelau digidol i ddenu ymgeiswyr am swyddi Cyngor;
- gweithgareddau allgymorth fel stondinau recriwtio mewn cyflenwyr adeiladwyr gan annog pobl i wneud eu cais ar-lein tra eu bod wrth y stondin: mae hyn wedi bod yn effeithiol o ran cynyddu recriwtio i swyddi crefftau gan gynnwys plymwyr a phlastrwyr;
- defnyddio prentisiaethau, swyddi hyfforddeion a dulliau 'tyfu eich hunain' mewn meysydd â phrinder sgiliau parhaus.

18 Mae'r Cyngor wedi gwella effeithlonrwydd rhannau o'i broses gynefino, gan gynnwys y defnydd o ffurflenni ar-lein wedi'u symleiddio a system ddi-bapur ar gyfer archwiliadau datgelu a gwahardd. Mae'r Cyngor hefyd yn gweithio i wella effeithlonrwydd agweddau eraill ar ei broses recriwtio trwy ddefnyddio technoleg yn rhan o welliannau ehangach i'r systemau adnoddau dynol. Mae hyn yn cynnwys ei ddull o lunio rhestrau byr digidol a'r broses gynefino.

19 Mae'r Cyngor yn cynnwys staff yn weithredol yn y gwaith o nodi ac ymateb i heriau recriwtio a chadw. Mae hyn yn cynnwys trwy drafodaethau cynllunio'r gweithlu, cyfarfodydd undeb llafur, rhwydweithiau cyflogeion ac arolygon staff. Mae'r Cyngor hefyd yn defnyddio arolygon pwls byr a thrafodaethau tîm i gasglu safbwyntiau ar rwystrau i recriwtio a chadw.

20 Mae'r Cyngor hefyd yn cynnal arolygon staff blynyddol. Mae'n defnyddio rhai o'r un cwestiynau bob blwyddyn i'w ganiatáu i olrhain tueddiadau o ran safbwyntiau staff ar weithio i'r Cyngor. Mae'r arolygon yn cwmpasu amrywiaeth o faterion sy'n berthnasol i recriwtio a chadw, gan gynnwys pwysau llwyth gwaith, hyfforddiant a datblygiad, cydnabyddiaeth ac ysbryd, llesiant, cynhwysiant, cyfathrebu, gwaith tîm ac arloesi.

21 Mae'r Cyngor yn casglu gwybodaeth am pam mae staff yn gadael y sefydliad. Mae hefyd yn cynnig cyfweliadau ymadael i gasglu adborth ychwanegol, er bod y nifer sy'n cyflawni arolygon ymadael yn isel. Mae'r Cyngor hefyd wedi datblygu arolygon i ddarganfod os gallai staff fod mewn perygl o adael eu swydd. Bydd y defnydd o'r arolygon hyn yn cychwyn yn 2026-27.

22 Gall cynnwys staff yn y gwaith o nodi ac ymateb i heriau recriwtio a chadw helpu'r Cyngor i nodi cyfleoedd i wella ei ddull a sicrhau gwell gwerth am arian.

23 Mae'r Cyngor wedi gweithio gyda phartneriaid ar heriau recriwtio a chadw. Mae'r Cyngor yn rhan o bartneriaeth sgiliau rhanbarthol sy'n cefnogi datblygiad sgiliau ar gyfer y dyfodol ledled Powys. Mae hefyd yn gweithio gyda phartneriaid iechyd ac ysgolion a cholegau i ymgysylltu â dysgwyr gynyddu diddordeb mewn gyrfaoedd iechyd a gofal cymdeithasol.

24 Mae'r Cyngor yn defnyddio technoleg i helpu gyda heriau recriwtio a chadw. Mae'r Cyngor wedi:

- ehangu defnydd o'i ddangosfyrddau gweithlu i gefnogi penderfyniadau recriwtio a chadw wedi'u hysgogi gan ddata;
- symleiddio ffurflenni cais digidol ar gyfer rhai swyddi i'w gwneud yn haws i bobl ymgeisio am swyddi;
- defnyddio technoleg i leihau gwaith gweinyddol, er enghraifft, cymryd nodiadau awtomatig i leihau pwysau llwyth gwaith;
- darparu mynediad at fwy o adnoddau dysgu a datblygu trwy blatfformau digidol i wella sgiliau staff ac i gynorthwyo i gadw staff.

25 Mae defnyddio technoleg yn bwysig i sicrhau nad yw'r Cyngor yn methu cyfleoedd i wella ei brosesau recriwtio a chadw, i leihau costau ac i wella effeithlonrwydd.

26 Mae arweinwyr uwch yn cynnal trosolwg o faterion recriwtio a chadw drwy amrywiaeth o ffyrdd. Mae'r wybodaeth y maent yn ei derbyn i'w helpu i wneud hyn yn cynnwys:

- adroddiadau cynllunio'r gweithlu blynyddol;
- adroddiadau perfformiad corfforaethol tri misol; ac
- adroddiadau cofrestr risg strategol tri misol.

27 Gall sicrhau bod gan arweinwyr uwch fynediad at wybodaeth briodol a phrydlon helpu i sicrhau bod heriau recriwtio a chadw yn cael eu nodi ac yn cael sylw.

Adolygu gwerth am arian

Nid yw'r Cyngor bob amser yn asesu gwerth am arian ei ddulliau

28 Nid yw'r Cyngor wedi gwerthuso gwerth am arian ei holl weithgarwch recriwtio a chadw. Mae wedi adolygu pa un a yw rhai dulliau yn effeithiol, gan fanteisio ar ddata gweithgarwch ac ystyried eu heffeithiau. Mae hefyd yn adrodd data perfformiad ar effeithiolrwydd gweithgareddau recriwtio gan gynnwys canran y swyddi y recriwtiwyd iddynt yn llwyddiannus ar yr ymgais gyntaf a'r amser a gymerwyd i lenwi swyddi gwag. Ond nid yw wedi asesu gwëith am arian ei holl ddulliau o recriwtio a chadw. Mae hyn yn golygu y gallai'r Cyngor fod yn methu cyfleoedd i wella gwerth am arian ei ddulliau.

29 Mae'r Cyngor yn dysgu mwy o rai gweithgareddau recriwtio a chadw. Er enghraifft, defnyddiwyd arferion fel prosesau ymgeisio wedi'u symleiddio neu allgymorth wedi'i dargedu i ddarpar ymgeiswyr am swyddi mewn gwahanol feysydd gwasanaeth, lle maent wedi bod yn effeithiol. Fodd bynnag, nid yw dysgu o'r dulliau hyn yn cael ei nodi na'i rannu'n gyson, sy'n cyfyngu sicrwydd y Cyngor bod arferion effeithiol yn cael eu nodi a'u mabwysiadu fel mater o drefn ar draws y sefydliad.

Argymhellion

A1 Dylai'r Cyngor sicrhau bod ei ddata cyfansoddiad staff yn gywir, gan gynnwys cywiro gwallau hysbys yn y gronfa ddata adnoddau dynol ar swyddi gwag, i roi dealltwriaeth eglur o'r gyfradd swyddi gwag i'r Cyngor **(paragraff 10).**

A2 Dylai'r Cyngor werthuso gwerth am arian ei ddulliau o recriwtio a chadw a nodi a rhannu dysgu ar draws gwasanaethau i'w helpu i sicrhau ei fod yn sicrhau gwerth am arian, ac i hysbysu ei broses gwneud penderfyniadau yn y dyfodol (**paragraffau 28 a 29**).

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.

Cynhaliwyd yr adolygiad hwn gennym rhwng Chwefror a Mawrth 2026.

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 sgyrsiau 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 ei waith 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
Audit Wales

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.