

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

Cyngor Sir y Fflint

Mai 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 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, mae'n rhaid i'ch aildefnydd 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 aildefnyddio.

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

Cynnwys

Ciplun archwiliad	4
Ein canfyddiadau	5
Argymhellion	10
Atodiadau	11
1 Ynglŷn â'n gwaith	12
2 Amdanom ni	14

Ciplun archwiliad

Yr hyn y gwnaethom edrych arno

- 1 Fe wnaethom edrych ar yr heriau recriwtio a chadw y mae Cyngor Sir y Fflint (y Cyngor) yn eu hwynebu. Gan gynnwys pa mor dda mae'r Cyngor yn deall ei heriau, yr hyn y mae'n ei wneud mewn ymateb, a sut mae'n asesu 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. Fodd bynnag, mae'n wynebu nifer o heriau i recriwtio a chadw pobl i ddarparu ei wasanaethau.

Yr hyn a ganfuwyd gennym

- 4 Canfuwyd gennym fod y Cyngor yn deall ei heriau recriwtio a chadw a'i fod wedi defnyddio sawl dull â chryn lwyddiant. Ond nid yw bob amser yn gwerthuso pa un a yw ei ddulliau yn cynnig gwerth am arian.

Yr hyn a argymhellir gennym

- 5 Rydym yn gwneud un argymhelliad. Mae hwn yn canolbwyntio ar y Cyngor yn gwneud yn siŵr ei fod yn asesu gwerth am arian ei ddulliau allweddol o recriwtio a chadw.

Ein canfyddiadau

Deall yr heriau

Mae'r Cyngor yn deall ei heriau recriwtio a chadw yn gyffredinol

- 6 Mae rheolwyr uwch y Cyngor yn deall pa swyddi sy'n anoddach eu llenwi a pham. Mae'r rhesymau pam mae rhai swyddi yn anodd eu llenwi yn cynnwys:
 - prinder cenedlaethol mewn rhai swyddi arbenigol, gan gynnwys gweithwyr cymdeithasol, swyddogion cynllunio lleol, dadansoddwyr data a gyrrwyr cerbydau nwyddau trwm;
 - llai o gyrsiau coleg ar gyfer rhai proffesiynau yn arwain at brinder sgiliau;
 - ymwybyddiaeth gyfyngedig o opsiynau gyrfaedd sydd ar gael mewn llywodraeth leol; a
 - graddfeydd cyflog nad ydynt yn gystadleuol â busnesau neu gynghorau cyfagos.
- 7 Trwy ddeall pa swyddi sy'n anodd eu llenwi a pham, gall y Cyngor dargedu ei ymdrechion yn y lle iawn ac ar yr adeg iawn.
- 8 Mae rheolwyr uwch yn deall pwysau recriwtio a chadw yn eu gwasanaethau, ond nid yw'r ddealltwriaeth hon mor eglur yn gorfforaethol. Yn rhan o'r broses cynllunio busnes flynyddol, mae rheolwyr yn nodi pwysau ar wasanaethau gan gynnwys heriau recriwtio a chadw. Fodd bynnag, nid oes rhestr ganolog o swyddi sy'n anodd eu llenwi. O ganlyniad, efallai na fydd y cyngor yn nodi tueddiadau neu broblemau recriwtio a chadw ar draws y cyngor cyfan.

- 9 Mae'r Cyngor yn casglu ac yn rheoli gwybodaeth am ei weithlu sy'n caniatáu iddo ddeall ac ymateb i heriau recriwtio a chadw. Mae hyn yn cynnwys gwybodaeth fel niferoedd y swyddi gwag, absenoldeb oherwydd salwch, gwariant asiantaeth a lefelau trosiant staff. Adroddir yr wybodaeth hon i'w Uwch Dîm Rheoli yn fisol.
- 10 Mae Partneriaid Busnes Adnoddau Dynol y Cyngor hefyd yn trafod materion recriwtio a chadw mewn cyfarfodydd tîm Rheolwyr Cyfarwyddiaeth misol. Mae heriau recriwtio a chadw wedi'u hintegreiddio ym mhroses monitro risg ffurfiol y Cyngor. Mae gwasanaethau unigol yn cadw eu cofrestrau risg eu hunain, ac mae Cofrestr Risg Gorfforaethol y Cyngor yn cael ei hadolygu a'i hadrodd i gynghorwyr yn fisol.
- 11 Trwy fod â gwybodaeth i ddeall ei heriau gweithlu, mae'r Cyngor yn lleihau'r perygl o fethu cyfleoedd i atal problemau rhag digwydd neu waethygu. Mae hefyd yn lleihau'r perygl o fod ag atebion byrdymor nad ydynt yn cynnig gwerth am arian dros y tymor hwy.
- 12 Mae'r Cyngor yn deall ei ddefnydd o ddulliau rheoli'r gweithlu fel rhewi recriwtio, taliadau atodol ar sail y farchnad, contractau cyfnod penodol a staff asiantaeth, i helpu i sicrhau gweithlu cynaliadwy. Er enghraifft, mae gan y Cyngor broses eglur i reoli'r defnydd o daliadau atodol ar sail y farchnad. Mae wedi eu defnyddio mewn meysydd lle mae cyflogau yn is na rhai cyflogwyr eraill. Mae'n rhaid i reolwyr gwblhau achos busnes, ac mae'n rhaid adolygu'r taliad atodol yn flynyddol. O ganlyniad, mae'r Cyngor mewn gwell sefyllfa i ddenu'r staff iawn ac ar ôl eu cyflogi, arbed y costau o orfod recriwtio staff newydd. Mae hyn yn arbennig o bwysig lle mae swyddi yn anodd eu llenwi.
- 13 Mae'r dulliau rheoli'r gweithlu hyn yn cynnig mwy o hyblygrwydd i reolwyr wrth recriwtio staff. Gall deall sut mae'n defnyddio gwahanol ddulliau rheoli'r gweithlu helpu'r Cyngor i osgoi effeithiau negyddol ar ysbryd staff presennol.

Mynd i'r afael â'r heriau

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

14 Mae'r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o ddulliau i ymateb i heriau recriwtio a chadw. Mae'r rhain yn cynnwys:

- cynnig amrywiaeth o gynigion llesiant a gwobrwyo staff;
- datblygu llwybrau hyfforddeion gwaith cymdeithasol a therapi galwedigaethol;
- creu mwy o brentisiaethau a rhaglenni hyfforddeion graddedig;
- targedu ymgyrchoedd i recriwtio pobl sy'n ystyried bod yn weithwyr cymdeithasol;
- lleihau cyfraddau uchel o absenoldeb oherwydd salwch trwy ymyrraeth gynnar, hyfforddi rheolwyr a buddsoddi mewn gwasanaethau iechyd galwedigaethol;
- gwella cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith drwy amrywiaeth o opsiynau gweithio hyblyg; a
- blaenoriaethu datblygiad arweinyddiaeth i dyfu arweinwyr y dyfodol.

15 Mae'r Cyngor hefyd wedi defnyddio ffeiriau swyddi, profiad gwaith, a chyfryngau cymdeithasol i ddenu ymgeiswyr. Mae cyfweiliadau ymadael ac arolygon staff hefyd yn helpu'r Cyngor i ddeall pam mae pobl yn gadael a pham maent yn aros. Mae'r Cyngor hefyd wedi addasu prosesau recriwtio i leihau rhwystrau i ymgeiswyr gan gynnwys y rhai â nodweddion gwarchodedig. Mae'r camau hyn yn cefnogi mynediad teg i ymgeiswyr ac yn helpu i lenwi swyddi yn gyflymach, gan leihau'r perygl o swyddi gwag hirdymor.

16 Mae bod ag amrywiaeth o ddulliau o recriwtio a chadw staff yn debygol o gynyddu gallu'r Cyngor i ddenu ymgeiswyr a chadw gweithlu brwdfrydig.

- 17 Mae'r Cyngor yn ymgysylltu â'i weithlu ar heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, ymgysylltodd y Cyngor â rhwydweithiau staff amrywiol wrth ddatblygu ei strategaeth pobl. Defnyddiodd adborth staff hefyd i ddatblygu ei raglen llesiant cyflogeion. Mae'r Cyngor hefyd yn cynnig cyfweiliadau ymadael i staff sy'n gadael y sefydliad, ac adolygir yr wybodaeth hon yn rheolaidd i nodi themâu cyffredin. Gall ymgysylltu â'i staff yn effeithiol helpu'r Cyngor i nodi atebion i'w heriau recriwtio a chadw.
- 18 Mae'r Cyngor yn gweithio ag eraill i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw. Mae'n cydweithredu â cholegau a chyrff proffesiynol a chyda phob un o awdurdodau lleol Gogledd Cymru ar recriwtio gofal cymdeithasol. Mae'r Cyngor hefyd yn gweithio gyda'r trydydd sector i gynorthwyo recriwtio ar gyfer cartrefi gofal. Mae archwilio cyfleoedd i weithio gydag amrywiaeth o bartneriaid yn bwysig i helpu'r Cyngor i fanteisio ar gyfleoedd i rannu capasiti ac arbenigedd.
- 19 Mae'r Cyngor yn gwneud defnydd o dechnoleg i helpu gyda recriwtio a chadw. Mae'r Cyngor wedi:
- ail-ddylunio ei dudalennau gwe swyddi a gyrfaoedd;
 - datblygu Hyb Ymgeisio ar-lein i'w gwneud yn haws i ymgeiswyr ymgeisio am swyddi, olrhain cynnydd a chael adborth;
 - symud ei broses ymgeisio i brentisiaid a graddedigion ar-lein;
 - cyflwyno meddalwedd cyfrifiadurol newydd yn y gwasanaethau cymdeithasol a'r gwasanaethau amgylcheddol i leihau pwysau llwyth gwaith; a
 - chynyddu'r defnydd o ddeallusrwydd artiffisial ac offer digidol yn ei ganolfan cyswllt cwsmeriaid i wella effeithlonrwydd a lleihau pwysau llwyth gwaith ar staff
- 20 Trwy wneud defnydd effeithiol o dechnoleg, gall y Cyngor fanteisio i'r eithaf ar gyfleoedd i leihau costau a gwella effeithlonrwydd. Gall hefyd helpu'r Cyngor i wella effeithlonrwydd ei brosesau recriwtio a lleihau pwysau llwyth gwaith i staff presennol.

Adolygu gwerth am arian

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

- 21 Nid yw'r Cyngor yn asesu fel mater o drefn gwerth am arian ei ddulliau o ymateb i'w heriau recriwtio a chadw. Mae'n monitro costau rhai o'i ddulliau, gan gynnwys ei ddefnydd o staff asiantaeth. Ond nid yw fel rheol yn asesu costau yn ogystal ag effeithiolrwydd ei ddulliau allweddol. Nid yw chwaith wedi nodi pwy sy'n gyfrifol am asesu a monitro eu gwerth am arian.
- 22 Trwy fethu â bod â threfniadau eglur ar waith, mae'n anodd i'r Cyngor wybod a yw ei ddulliau yn cynnig gwerth am arian.
- 23 Mae'r Cyngor yn ceisio dysgu am effeithiolrwydd ei ddulliau o recriwtio a chadw. Mae'r Cyngor yn rhannu gwersi a ddysgir yn allanol drwy ei bartneriaid adnoddau dynol. Mae hefyd yn ceisio dysgu gan eraill. Er enghraifft, mae wedi ceisio deall sut i wneud y defnydd gorau o gyfryngau cymdeithasol wrth recriwtio, ac am wahanol fentrau staff 'tyfu eich hunain' ledled y DU. Hysbysebir pob swydd ar gyfryngau cymdeithasol bellach ac maent wedi'u teilwra i bob cynulleidfia. Trwy weithredu'r gwelliannau iawn a rhoi gwersi a ddysgwyd ar waith, mae'r Cyngor yn cynyddu cyfleoedd i wella'r ffordd y mae'n recriwtio ac yn cadw ei staff.

Argymhellion

- A1** Dylai'r Cyngor ddatblygu ffordd o asesu gwerth am arian ei ddulliau allweddol o recriwtio a chadw (**paragraffau 21 a 22**).

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.

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 cyfweiliadau 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 sgysiau 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

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.