

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

Cyngor Caerdydd

Awst 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 (neu beidio) 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) yn rhad ac am ddim mewn unrhyw fformat neu gyfrwng.

Os byddwch yn ei aildefnyddio, rhaid i'ch aildefnydd fod yn 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 ragor o wybodaeth, neu os oes angen unrhyw un o'n cyhoeddiadau arnoch mewn fformat neu iaith arall, os gwelwch yn dda:

- Ffoniwch ni ar 029 2032 0500
- E-bostiwch ni: post@archwilio.cymru

Gallwch ddefnyddio'r Gymraeg neu'r Saesneg pan fyddwch yn cysylltu â ni – byddwn yn ymateb i chi yn yr iaith rydych 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 rhwngwladol a gyhoeddwyd gan Sefydliad Rhyngwladol y Goruchaf Sefydliadau Archwilio (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 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 Gyngor allu darparu'r gwasanaethau y mae 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 iawn, ar yr adeg iawn.
- 3 Mae'r rhan fwyaf o wariant dyddiol y Cyngor yn cael ei ddefnyddio i dalu am ei weithlu. Fodd bynnag, mae'n wynebu nifer o heriau i recriwtio a chadw pobl i ddarparu ei wasanaethau.
- 4 Mae'r Cyngor yn cydnabod bod penderfyniadau blaenorol i roi cyfrifoldeb am recriwtio a chadw i Benaethiaid Gwasanaeth wedi lleihau ei oruchwyliaeth gorfforaethol. Mae'n bwriadu cynyddu capasiti yn ei adran adnoddau dynol i fynd i'r afael â hyn.

Yr hyn a ganfuom

- 5 Ar y cyfan mae'r Cyngor yn deall ei heriau recriwtio a chadw ac yn defnyddio ystod o ddulliau i helpu i fynd i'r afael â nhw, gyda rhywfaint o lwyddiant. Fodd bynnag, mae bylchau yn y ffordd y mae'r Cyngor yn monitro cynnydd wrth fynd i'r afael â'r heriau hyn. Canfuom hefyd nad yw'r Cyngor yn asesu gwerth am arian ei ddulliau gweithredu o ran recriwtio a chadw.

Yr hyn rydym yn ei argymhell

- 6 Rydym wedi gwneud dau argymhelliad i'r Cyngor. Mae'r rhain yn cynnwys defnyddio data i ddeall ei heriau recriwtio a chadw yn well ac asesu gwerth am arian ei ddulliau allweddol.

Ein canfyddiadau

Deall yr heriau

Ar y cyfan mae'r Cyngor yn deall ei heriau recriwtio a chadw

- 7 Ar y cyfan mae'r Cyngor yn deall pa swyddi sy'n anodd eu llenwi mewn meysydd gwasanaeth unigol a'r prif resymau dros hyn. Mae'r rhain yn cynnwys cyflogau uwch sy'n cael eu cynnig mewn mannau eraill a phrinder sgiliau, yn genedlaethol ac yn lleol. Mae'r Cyngor yn llunio rhestr ganolog o swyddi anodd eu llenwi bob blwyddyn, yn seiliedig ar drafodaethau gyda swyddogion yn ei gyfarwyddiaethau. Trwy ddeall pam mae swyddi yn anodd eu llenwi, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg ei fod yn targedu ei adnoddau yn y lle anghywir.
- 8 Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth dda o sut mae'n defnyddio dulliau rheoli'r gweithlu i helpu i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw. Mae'r rhain yn cynnwys:
 - defnyddio staff asiantaeth drwy ei asiantaeth fewnol 'Caerdydd ar Waith';
 - defnyddio contractau cyfnod penodol ar gyfer swyddi a ariennir gan grant;
 - defnyddio cyfnodau o rewi recriwtio yn strategol trwy arafu recriwtio yn ystod cyfnodau o bwysau ariannol, gan eithrio swyddi hanfodol anodd eu llenwi fel rhai swyddi mewn gofal cymdeithasol;
 - defnyddio taliadau ar sail y farchnad yn gynnil, gan ganiatáu eu defnydd er mwyn recriwtio i rai rolau anodd eu llenwi, er enghraifft rhai swyddi gwasanaethau cymdeithasol.

- 9 Trwy ddeall ei ddefnydd o ddulliau rheoli gweithlu, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg o gael effeithiau negyddol ar ddiwylliant a morâl y sefydliad. Gall hyn, yn ei dro, helpu'r Cyngor i gadw'r dalent y mae ei hangen.
- 10 Nid oes gan y Cyngor bob amser yr wybodaeth yn y fformat y mae ei angen arno ar gyfer meysydd gwasanaeth i gael dealltwriaeth ddofn o'u heriau recriwtio a chadw. Mae meysydd gwasanaeth yn bennaf gyfrifol am ddadansoddi data recriwtio a chadw. Fodd bynnag, mae rheolwyr yn adrodd nad oes ganddynt y gallu i gynnal y dadansoddiad manwl o'r data hwn y mae ei angen arnynt. Mae'r Cyngor wedi nodi bod hwn yn faes y gellid ei wella ac mae'n bwriadu gwella ei berfformiad drwy system recriwtio newydd. Fodd bynnag, nid yw'r Cyngor yn disgwyl i'r system hon fod ar waith tan 2027.
- 11 Nid yw'r Cyngor yn defnyddio gwybodaeth i ragweld tueddiadau yn y dyfodol ar draws y sefydliad. Er enghraifft, mae rhai gwasanaethau yn cynnal rhagolygon, ond nid yw'r Cyngor yn dod â'r wybodaeth hon at ei gilydd i nodi tueddiadau posibl ar draws y sefydliad. Trwy gryfhau sut mae'n defnyddio data i ragweld tueddiadau yn y dyfodol, gall y Cyngor helpu i atal problemau recriwtio a chadw rhag digwydd neu waethygu a helpu i ddylunio atebion sy'n darparu gwerth am arian dros y tymor hwy.

Mynd i'r afael â'r heriau

Mae'r Cyngor yn cymryd ystod o gamau i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw, ond mae goruchwyliaeth gan uwch arweinwyr yn gyfyngedig

- 12 Mae'r Cyngor yn defnyddio amrywiaeth o ffyrdd o ddenu a chadw staff. Mae'r Cyngor wedi gweithio i ddenu ymgeiswyr ar gyfer rolau drwy'r camau canlynol:
 - cynnig cymorth cyflogaeth a sgiliau i bobl sydd allan o waith trwy ei wasanaeth 'I Mewn i Waith';
 - cynyddu mynediad i'w lwybrau gyrfa gofal cymdeithasol trwy hyrwyddo rolau lefel mynediad a sicrhau bod llwybrau cliriach ar gyfer cynnydd;
 - lleihau dibyniaeth ar staff asiantaeth allanol trwy ddatblygu ei asiantaeth recriwtio fewnol ei hun;
 - cryfhau ei frand cyflogwr, defnyddio cyfryngau cymdeithasol a digido prosesau recriwtio.
- 13 Mae'r Cyngor wedi buddsoddi mewn dysgu a datblygu, i annog cadw staff a datblygu ei weithlu drwy'r canlynol:
 - mabwysiadu dull 'tyfu eich hun' o ddatblygu staff;
 - darparu hyfforddiant i reolwyr ar sgiliau recriwtio;
 - cynnig ystod o gyfleoedd dysgu a datblygu drwy Academi Caerdydd a'i rhaglen datblygu arweinyddiaeth;
 - rhagori ar ei darged ar gyfer recriwtio prentisiaid yn 2025-26.
- 14 Gall cael ystod o ddulliau o recriwtio a chadw pobl helpu'r Cyngor i sicrhau'r dalent sydd ei hangen arno i gyflawni ei wasanaethau a'i amcanion.

- 15 Mae'r Cyngor wedi llwyddo i gynyddu amrywiaeth ei weithlu. Mae wedi gwneud hyn trwy dargedu ystod fwy amrywiol o bobl yn ei ymgyrchoedd recriwtio a cheisio lleihau rhwystrau rhag cyflogaeth ar gyfer grwpiau sydd wedi'u tangynrychioli. Mae'r Cyngor yn defnyddio paneli recriwtio amrywiol i helpu i leihau'r risg o ragfarn mewn cyfweiliadau a hyrwyddo cynnydd mewn gyrfa staff presennol. Mae'r Cyngor wedi cael llwyddiant nodedig yn y maes hwn, er enghraifft mae wedi cynyddu ceisiadau llwyddiannus gan grwpiau lleiafrifoedd ethnig i'w gronfa 'Caerdydd ar Waith' o 7% i 37% o fewn dwy flynedd. Trwy gynyddu ei gronfa dalent bosibl, mae'r Cyngor yn helpu i sicrhau'r gweithlu y mae ei angen arno ac yn helpu i gyflawni ei amcanion cydraddoldeb ehangach.
- 16 Mae'r Cyngor wedi gweithio gyda phartneriaid i fynd i'r afael â rhai heriau, gan gynnwys gweithio gyda chynghorau eraill yn ei ranbarth i gaffael gweithwyr asiantaeth. Mae hefyd yn rhannu swyddi swyddogion ieuchyd yr amgylchedd ar y cyd â chynghorau eraill trwy ei Wasanaeth Rheoliadol a Rennir, a swyddi ar y cyd â'r bwrdd ieuchyd lleol trwy ei dîm ieuchyd meddwl integredig. Fodd bynnag, nid yw'r Cyngor bob amser yn archwilio cydweithio i fynd i'r afael â materion recriwtio a chadw penodol. Trwy beidio ag archwilio cyfleoedd ar gyfer cydweithio bob amser, gall y Cyngor golli cyfleoedd i rannu adnoddau, arbenigedd ac arfer da i ddatrys ei heriau recriwtio a chadw.
- 17 Mae'r Cyngor yn cynnwys ei weithlu wrth fynd i'r afael â rhai o'i heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, defnyddiodd y Cyngor adborth staff a rheolwyr i wneud gwelliannau i'w broses ymgeisio. Mae hefyd yn cynnwys ei grŵp rhwydwaith staff mewn prosesau recriwtio trwy ofyn iddynt gael eu cynrychioli ar baneli cyfweiliadau. Mae cynnwys staff er mwyn mynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw yn lleihau'r risg y bydd y Cyngor yn colli syniadau neu'n methu â chyflwyno atebion yn llwyddiannus.

- 18 Mae'r Cyngor yn defnyddio technoleg i liniaru heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, mae'n caniatáu i ymgeiswyr sefyll asesiadau mynediad ar-lein ac mae wedi digido ei blatfform 'Caerdydd ar Waith', gan arwain at fwy o geisiadau a chynyddu nifer y bobl yn ei gronfa waith 56%. Trwy wneud defnydd effeithiol o dechnoleg, gall y Cyngor wneud y mwyaf o gyfleoedd i leihau costau a gwella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd ei brosesau recriwtio.
- 19 Nid oes gan uwch arweinwyr oruchwyliaeth reolaidd o heriau recriwtio a chadw. Er enghraifft, nid yw adroddiadau i Uwch Dîm Rheoli a Phwyllgorau Craffu yn cynnwys data recriwtio yn rheolaidd, heblaw data gweithlu cyffredinol. Nid yw materion recriwtio a chadw yn cael eu trafod yn rheolaidd mewn fforymau eraill fel fforymau rheoli'r Cyngor ychwaith. Mae'r Cyngor yn cryfhau capasiti yn ei dîm adnoddau dynol i ddarparu goruchwyliaeth o faterion recriwtio a chadw ar draws gwasanaethau. Mae gan hyn y potensial i helpu i wella goruchwyliaeth gorfforaethol ar lefel swyddogion.
- 20 Trwy beidio â sicrhau bod uwch arweinwyr yn goruchwyllo'n rheolaidd ei heriau recriwtio a chadw, mae'r Cyngor yn cynyddu'r risg nad yw'r materion yn cael eu nodi a'u datrys.

Adolygu gwerth am arian

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

- 21 Nid yw'r Cyngor yn asesu nac yn monitro gwerth am arian ei ddulliau recriwtio a chadw yn rheolaidd. Mae'n ystyried gwerth am arian mewn rhai achosion, er enghraifft, trwy ei gwneud yn ofynnol i wasanaethau nodi costau ac arbedion tebygol cyn i daliadau atodol ar sail y farchnad gael eu cymeradwyo. Fodd bynnag, nid yw wedi adolygu cost-ffeithiolrwydd mentrau recriwtio a chadw penodol ar ôl iddynt ddigwydd. Trwy beidio ag asesu gwerth am arian ei ddulliau recriwtio a chadw, nid yw'r Cyngor yn gwybod a yw ei ddulliau yn ddarbodus, effeithlon neu'n effeithiol.
- 22 Mae'r Cyngor wedi cymryd ystod o gamau i gryfhau ei ddulliau recriwtio a chadw lle mae wedi nodi cyfleoedd i wella. Nodwyd llawer o'r materion hyn yn ystod ei adolygiad recriwtio yn 2025, a lansiwyd i gefnogi cyflawniad ei strategaeth gweithlu. Roedd y newidiadau allweddol yn cynnwys y canlynol:
- gwella prosesau ymgeisio gan gynnwys adolygu ffurflenni cais ac ychwanegu tudalen swyddi newydd i'w wefan;
 - cyflymu ymgysylltu â staff newydd mewn rhai meysydd gwasanaeth fel gofal cymdeithasol;
 - safoni holiaduron ymadael staff a chyhoeddi canllawiau gwell i reolwyr, er mwyn helpu i wella dealltwriaeth o pam mae staff yn gadael y sefydliad.
- 23 Mae'r Cyngor hefyd wedi gwella amseroedd ymgysylltu ar gyfer ei staff asiantaeth fewnol trwy symleiddio prosesau a gweithio i leihau ei ôl-groniad wrth ymdrin â cheisiadau. Mae hyn wedi arwain at leihau'r amser cyfartalog y mae'n ei gymryd i dderbyn ymgeisydd o 40 diwrnod i 2 ddiwrnod.

- 24 Nid oes gan y Cyngor broses glir ar gyfer nodi neu rannu gwersi a ddysgwyd o'i ddull recriwtio a chadw. Er enghraifft, er gwaethaf y ffaith iddo nodi camau dysgu yn ystod ei adolygiad recriwtio diweddar, nid oes unrhyw fecanwaith i fonitro cynnydd yn erbyn y rhain. Trwy beidio â rhannu'r hyn a ddysgwyd, mae'r Cyngor mewn perygl o golli cyfleoedd i wella gwerth am arian ac i leihau'r risg o ddyblygu.

Argymhellion

A1 Dylai'r Cyngor sicrhau bod ganddo'r wybodaeth y mae ei hangen arno i ddeall ei heriau recriwtio a chadw trwy gyflawni'r canlynol:

1.1 gwella ei ddefnydd a'i ddadansoddiad o ddata i lywio ei ddealltwriaeth o heriau recriwtio presennol (**paragraff 10**);

1.2 gwella ei ddefnydd o ragolwg i'w helpu i ragweld tueddiadau'r dyfodol a helpu i dargedu ei adnoddau'n effeithiol (**paragraff 11**).

A2 Dylai'r Cyngor wella ei ddull o asesu gwerth am arian ei ddull recriwtio a chadw drwy gyflawni'r canlynol:

2.1 asesu gwerth am arian ei ddulliau recriwtio a chadw allweddol (**paragraff 21**);

2.2 sicrhau ei fod yn nodi ac yn rhannu gwersi a ddysgwyd ar draws gwasanaethau (**paragraff 24**).

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 sut mae'n adolygu gwerth am arian ei ddulliau.

Nid oeddem yn edrych ar 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 fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw?
- A yw'r Cyngor yn adolygu gwerth am arian ei ddulliau o fynd i'r afael 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 set o feini prawf archwilio sy'n esbonio 'sut 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. Fe'i llywiwyd 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 fynd i'r afael 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 ystod 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 y defnydd o adnoddau gan y sefydliadau hyn ac yn awgrymu ffyrdd i wella.

Mae'r Archwilydd Cyffredinol yn cyflawni eu gwaith gyda chymorth staff ac adnoddau eraill Swyddfa Archwilio Cymru, sy'n gorff a sefydlwyd i gefnogi, cynghori a monitro gwaith yr Archwilydd Cyffredinol.

Archwilio Cymru yw'r enw ymbarél a ddefnyddir ar gyfer Archwilydd Cyffredinol Cymru a Swyddfa Archwilio Cymru. Mae'r rhain yn endidau cyfreithiol ar wahân â'u 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.