

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

Cyngor Dinas Casnewydd

Mai 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 cymorth 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.

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg.

Mae Archwilio Cymru yn dilyn y safonau archwilio perfformiad rhyngwladol 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 Cyngor Dinas Casnewydd (y Cyngor) yn eu hwynebu. Gan gynnwys pa mor dda mae'r Cyngor yn deall ei heriau, beth mae'n ei wneud mewn ymateb, a sut mae'n adolygu gwerth am arian ei ddulliau.
- 2 Ein prif gwestiwn wrth archwilio oedd, "A oes gan y Cyngor drefniadau priodol i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw?"

Pam mae hyn yn bwysig

- 3 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. Er mwyn gwneud hyn, mae angen i'r Cyngor gyflogi'r nifer cywir o weithwyr, gyda'r sgiliau iawn, ar yr adeg iawn.
- 4 Mae'r rhan fwyaf o wariant dyddiol y Cyngor yn cael ei ddefnyddio i dalu am ei weithlu.

Yr hyn a ganfuom

- 5 Canfuom fod gan y Cyngor ddealltwriaeth dda o'i heriau recriwtio a chadw ac mae'n rhagweithiol wrth ddefnyddio ystod o ddulliau i fynd i'r afael â nhw. Mae'n adolygu ei weithgaredd recriwtio a chadw ac yn gweithredu gwelliannau. Mae hefyd yn datblygu ei drefniadau i wella ei allu i asesu gwerth am arian.

Yr hyn rydym yn ei argymhell

- 6 Gwnaethom un argymhelliad i'r Cyngor ynghylch gwerthuso ei drefniadau i asesu gwerth am arian.

Ein canfyddiadau

Deall yr heriau

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

- 7 Mae gan y Cyngor ddealltwriaeth dda o swyddi sy'n anodd eu llenwi a'r rhesymau am hyn. Mae'n arolygu ei Benaethiaid Gwasanaeth ac yn casglu data recriwtio a chadw i lywio hyn. Mae gan y Cyngor ganllawiau Cynllunio Olyniaeth i helpu gwasanaethau i nodi rolau hanfodol.
- 8 Mae gan y Cyngor hefyd ddangosfwrdd recriwtio sy'n cynnwys ystod o ddata i ddeall ei weithgaredd recriwtio. Mae gan bob Cyfarwyddiaeth ddangosfwrdd gweithlu a chynllun gwasanaeth. Mae gan bob cynllun gwasanaeth adran ar gynllunio'r gweithlu gan gynnwys camau gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw heriau recriwtio neu gadw presennol a/neu yn y dyfodol.
- 9 Mae casglu data ar lefel gwasanaeth a chorfforaethol yn sicrhau bod gan y Cyngor ddealltwriaeth gynhwysfawr o'i weithgareddau recriwtio a chadw. Mae mynediad at wybodaeth gyson yn helpu i atal problemau sy'n dod i'r amlwg rhag cael eu hanwybyddu ac yn galluogi ymyrraeth amserol. Mae hefyd yn galluogi'r Cyngor i gymryd camau wedi'u targedu i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw.

- 10 Mae gan y Cyngor ddulliau clir o reoli ei weithlu. Er enghraifft, nid yw'r Cyngor wedi rhewi recriwtio ers 2010 ac mae'n glir ynghylch y rhesymau dros hyn. Mae ganddo hefyd bolisi clir ar y defnydd o weithwyr asiantaeth ac mae'n monitro gwariant ar weithwyr asiantaeth bob mis. Mae Penaethiaid Gwasanaeth yn cymeradwyo pob cynnig ar gyfer swyddi newydd, newid rôl, neu ailstrwythuro gwasanaethau. Mae'r adrannau Adnoddau Dynol (AD) a Chyllid hefyd yn darparu her a goruchwyliaeth briodol fel rhan o'r broses hon. Trwy fod yn glir ynghylch ei ddefnydd o wahanol ddulliau rheoli gweithlu a pham, mae'r Cyngor yn lleihau'r risg o ddefnyddio atebion tymor byr a allai wneud problemau'n waeth dros y tymor hwy.

Mynd i'r afael â'r heriau

Mae'r Cyngor yn rhagweithiol wrth fynd i'r afael â materion recriwtio a chadw ac yn defnyddio ystod o ddulliau i wneud hynny

- 11 Mae'r Cyngor yn defnyddio ystod eang o ddulliau i ddenu ymgeiswyr. Mae hyn yn cynnwys trwy ei wefan, cyfryngau cymdeithasol, a phresenoldeb mewn digwyddiadau myfyrwyr a graddedigion, a ffeiriau swyddi. Mae'r Cyngor yn cynnal Cronfa Dalent o fanylion cyswllt gan fynychwyr ffair swyddi i dargedu cyfleoedd recriwtio yn y dyfodol i ddarpar ymgeiswyr. Trwy ddefnyddio ystod o ddulliau, gall y Cyngor wella ei siawns o ddenu talent i gyflawni ei amcanion a'i wasanaethau.
- 12 Mae'r Cyngor wedi ymrwmo i ddull 'tyfu eich hun'. Mae'n cynnig swyddi hyfforddeion, prentisiaethau ac interniaethau. Mae ganddo hefyd Raglen Datblygu Arweinyddiaeth tair haen i wella gallu rheolwyr a chefnogi rheolwyr ac arweinwyr uchelgeisiol. Ers 2018, mae 15 o swyddogion wedi cael eu dewis ar gyfer ei Lwybr Talent Eithriadol ac ers hynny mae 13 o'r rhain wedi cael eu dyrchafu o fewn y Cyngor. Mae gan y Cyngor hefyd Fframwaith Adnabod Talent sy'n amlygu'r holl gyfleoedd datblygu i'w holl staff. Gall y cyfleoedd datblygu hyn helpu i ysgogi'r gweithlu a allai arwain at lai o drosiant staff. Gall hefyd helpu i ddatrys heriau recriwtio a chadw trwy leihau dibyniaeth ar recriwtio allanol pan fo swyddi yn anodd eu llenwi.

- 13 Mae gan y Cyngor broses glir ar gyfer cynefino aelodau newydd o staff. Mae hyn yn cynnwys proses gynefino ddigidol, a Phecyn Cychwynnol electronig i helpu gweithwyr newydd i deimlo eu bod yn cael eu croesawu a'u cefnogi. Mae'r Cyngor hefyd yn monitro faint o amser mae'n ei gymryd i staff gynefino ar ôl recriwtio ac mae'n datblygu ffyrdd o ddal adborth gweithwyr newydd. Gall proses gynefino effeithlon helpu gweithwyr newydd i deimlo'n ymgysylltiedig ac yn llawn cymhelliant.
- 14 Mae gan y Cyngor ddull clir o ran defnyddio taliadau atodol ar sail y farchnad, lle gwneir taliadau ychwanegol i recriwtio neu gadw staff mewn swyddi anodd eu llenwi. Mae ganddo Bolisi Taliad Atodol ar Sail y Farchnad ac mae'n amlwg mai dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y dylai gwasanaeth ystyried hwn. Rhaid cynhyrchu achos busnes ar gyfer pob taliad atodol ar sail y farchnad arfaethedig sy'n nodi manylion risgiau, costau a data perthnasol arall. Mae achosion busnes hefyd yn cael mewnbwn gan swyddogion Adnoddau Dynol a Chyllid y Cyngor a rhaid iddynt gael eu cymeradwyo gan ei Fwrdd Gweithredol. Mae'r trefniadau hyn yn helpu i sicrhau bod y Cyngor yn deall ei ddefnydd o daliadau atodol ar sail y farchnad ac yn ystyried costau a manteision eu defnyddio.
- 15 Mae'r Cyngor yn cymryd ystod o gamau i helpu i sicrhau bod ei weithlu yn cynrychioli amrywiaeth ei boblogaeth leol. Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Cyngor wedi'i ddiweddarau (2024-2028) a'i Gynllun Pobl (2023-2028) ill dau yn cynnwys camau gweithredu i gyflawni'r nod hwn, y mae'r Cyngor yn eu monitro bob blwyddyn.
- 16 Mae'r Cyngor yn cymryd camau i'w gwneud hi'n haws i ddarpar ymgeiswyr wneud cais am swyddi gwag. Er enghraifft, mae'r Cyngor yn datblygu tair ffurflen gais am swydd generig newydd wedi'u teilwra i wahanol raddau i wella hygyrchedd a phrofiad y defnyddiwr. Mae hefyd yn defnyddio sesiynau galw heibio cymunedol i hyrwyddo swyddi gwag, cefnogi preswylwyr gyda cheisiadau, ac annog diddordeb ymhlith ystod amrywiol o grwpiau. Gall defnyddio sawl dull i oresgyn rhwystrau recriwtio gefnogi'r Cyngor i fynd i'r afael â heriau recriwtio.

- 17 Mae'r Cyngor yn defnyddio technoleg i helpu i gadw staff trwy leihau llwyth gwaith, ac i wella effeithlonrwydd ac effeithiolrwydd darparu gwasanaethau. Mae gan staff fynediad at ystod o gymwysiadau gan gynnwys deallusrwydd artiffisial. Mae gan y Cyngor borth recriwtio hefyd y mae'n ei ddefnyddio i dderbyn a rheoli ceisiadau am swyddi gwag. Mae hefyd yn cynnig cyfweiliadau wyneb yn wyneb ac ar-lein ac yn defnyddio deallusrwydd artiffisial i gymryd nodiadau cyfweiliadau. Gall defnyddio technoleg yn y modd hwn helpu'r Cyngor i symleiddio prosesau a gwella profiadau ymgeiswyr. Gall hefyd wella cadw trwy ddarparu offer i staff sy'n lleihau pwysau llwyth gwaith.
- 18 Mae'r Cyngor yn ymgysylltu â staff mewn ystod eang o ffyrdd i helpu i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw. Mae'r Cyngor yn cynnwys staff mewn sawl ffordd drwy'r canlynol:
- Cynadleddau Staff;
 - Sioeau Teithiol Maes Gwasanaeth;
 - Sioeau Teithiol y Gyfarwyddiaeth;
 - cyfweiliadau Ymadael
 - arolygon cyflogeion;
 - cylchlythyrau staff misol;
 - rhwydweithiau staff;
 - ei Fforwm Partneriaeth Gweithwyr.
- 19 Yn ystod 2024 a 2025, ymgysylltodd y Cyngor â'i weithlu a'i gynrychiolwyr ar faterion fel gwerthoedd ac ymddygiad, polisiau sy'n ystyriol o deuluoedd, ystod sylweddol o fuddion cyflogeion ac i geisio barn ar recriwtio a chadw. Gall cynnwys staff a'i gynrychiolwyr roi sicrwydd i'r Cyngor ei fod yn ceisio ystod o safbwyntiau i wella'r ffordd y mae'n recriwtio ac yn cadw. Gall staff hefyd gael sicrwydd bod y Cyngor yn gwranddo, a all annog ymgysylltiad cadarnhaol parhaus â staff.

- 20 Mae'r Cyngor hefyd wedi meincnodi nifer o'i bolisiâu AD a buddion cyflogeion gyda chynghorau eraill. Trwy ddeall beth mae cynghorau eraill yn ei gynnig i'w weithlu, gall y Cyngor addasu ei gynigion ei hun i hybu boddhad gweithwyr. Gall hyn yn ei dro helpu i leihau trosiant a chostau recriwtio cysylltiedig.
- 21 Mae'r Cyngor yn gweithio gyda gwahanol bartneriaid i helpu i fynd i'r afael â'i heriau recriwtio a chadw. Mae'r Cyngor yn ymweld ag ysgolion, colegau a phrifysgolion i hyrwyddo'r Cyngor fel cyflogwr o ddewis. Mae'r Cyngor hefyd yn y cam cynnar o archwilio cyfleoedd cyflogaeth posibl i gyn-droseddwyr, gan weithio gyda'r Gwasanaeth Prawf. Gall gweithio gydag ystod o bartneriaid roi mwy o gyfleoedd i'r Cyngor hyrwyddo'r Cyngor fel Cyflogwr o Ddewis. Trwy archwilio cyfleoedd ar gyfer cydweithredu, mae'r Cyngor hefyd yn lleihau'r risg o golli cyfleoedd i rannu adnoddau, arbenigedd ac arfer da.
- 22 Mae gan uwch arweinwyr oruchwyliaeth dda o faterion recriwtio a chadw. Er enghraifft, mae'r Bwrdd Gweithredol a'r Tîm Rheoli Corfforaethol yn derbyn adroddiadau rheolaidd ar faterion megis:
- y defnydd o weithwyr asiantaeth a'r costau;
 - gwella buddion cyflogeion;
 - prosesau busnes a gweinyddol – Awtomeiddio Prosesau Robotig (RPA);
 - Polisi Gwirfoddoli;
 - newidiadau i bolisiâu AD.
- 23 Mae Pwyllgorau Craffu hefyd yn derbyn data gweithlu ddwywaith y flwyddyn trwy gynlluniau gwasanaeth. Adolygodd Pwyllgor Craffu ar Berfformiad Corfforaethol a Lleuedd y Cyngor adroddiad ar recriwtio a chadw yn 2023, ac adroddiad dilynol yn fwy diweddar. Gofynnodd yr Aelodau gwestiynau perthnasol, ceisio gwybodaeth ychwanegol, a dangos her a dealltwriaeth gref o'r pwnc. Mae'r trefniadau hyn yn helpu i sicrhau bod uwch arweinwyr yn ymwybodol o heriau recriwtio a chadw ac yn gallu cymryd camau i fynd i'r afael â nhw.

Adolygu gwerth am arian

Mae'r Cyngor yn cryfhau'r trefniadau i asesu gwerth am arian a phan mae'n nodi gwendidau, mae'n cymryd camau i fynd i'r afael â nhw

- 24 Mae'r Cyngor wedi cymryd camau i wella ei ddull o recriwtio a chadw lle mae wedi nodi gwendidau. Er enghraifft, creodd dîm Recriwtio a Chadw Strategol pwrpasol i helpu i fynd i'r afael â heriau recriwtio a chadw. Roedd hyn yn ganlyniad i'w broses o ddadansoddi data recriwtio a chadw a chydnabod yr angen i gryfhau ei allu i fynd i'r afael â heriau.
- 25 Mae'r Cyngor yn rhannu'r hyn a ddysgwyd ynghylch dulliau recriwtio a chadw ar draws y Cyngor. Er enghraifft, mae'n cynnal gweithdai i reolwyr ar y broses recriwtio. Mae ei dîm Recriwtio a Chadw Strategol hefyd yn gweithio gyda gwasanaethau i rannu'r hyn a ddysgwyd. Gall hyn helpu i sicrhau bod cyfleoedd i wella dulliau recriwtio a chadw yn cael eu rhannu ar draws y Cyngor.
- 26 Mae'r Cyngor yn cydnabod pwysigrwydd gwerthuso gwerth am arian ei weithgaredd recriwtio a chadw ac mae wedi dechrau cryfhau ei ddull gweithredu. Er nad yw bob amser yn adolygu gwerth am arian mentrau recriwtio a chadw. Mae'r Cyngor, fodd bynnag, wedi adolygu costau nifer o fentrau recriwtio a chadw. Mae'r rhain yn cynnwys:
- defnyddio staff asiantaeth;
 - defnyddio awtomeiddio prosesau robotig;
 - newidiadau i fuddion cyflogeion;
 - addasiadau i bolisiau sy'n ystyriol o deuluoedd;
 - gwahanol ddulliau recriwtio.
- 27 Fel rhan o'i waith i gryfhau trefniadau, mae'r Cyngor wedi datblygu dogfen Adenillion o Fuddsoddi i'w helpu i asesu gwerth am arian mentrau yn gyson. Nid yw hyn yn cael ei ddefnyddio'n eang ar draws y Cyngor eto. Mae hefyd yn cryfhau ei drefniadau i wneud y canlynol:

- cymharu costau mentrau â'r canlyniadau y maent yn eu cyflawni;
- asesu ymgyrchoedd recriwtio yn erbyn data hanesyddol i ddysgu gwersi.

28 Er bod y Cyngor yn cryfhau ei drefniadau, trwy beidio ag asesu a monitro gwerth am arian ei ddulliau bob amser, mae'n creu perygl o beidio â chael y gwerth gorau am arian o'i adnoddau.

Argymhellion

A1 Ar adeg ein harchwiliad roedd y Cyngor yn mireinio ei drefniadau i asesu gwerth am arian ei weithgaredd recriwtio a chadw

Ar ôl ei weithredu, dylai'r Cyngor werthuso ei drefniadau i sicrhau eu bod yn ei alluogi i asesu a monitro pa un a yw gweithgaredd recriwtio a chadw yn effeithlon, darbodus ac effeithiol (**paragraff 27**).

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.

Gwnaethom gwblhau'r gwaith maes ar gyfer yr archwiliad hwn ym mis Rhagfyr 2025 a mis Ionawr 2026.

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, fe wnaethom ddatblygu set o feini prawf archwilio sy'n esbonio 'sut olwg sydd ar dda'. Fe wnaethom ddefnyddio'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, ein 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 gyfweld ag uwch swyddogion o dri gwasanaeth y Cyngor sydd wedi wynebu heriau recriwtio a chadw a Phartneriaid Busnes Adnoddau Dynol.

Fe wnaethom hefyd adolygu ystod o ddogfennau sy'n berthnasol i'r cwestiynau archwilio yr oeddem yn ceisio eu hateb.

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 ei waith gyda chymorth staff ac adnoddau eraill Swyddfa Archwilio Cymru, sef corff 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.