



**Gwobr Rhagoriaeth Adnoddau Dynol
mewn Ymchwil
Adolygiad deuddeg mlynedd Prifysgol
Caerdydd (2018-2022)**

**Gweithgor Llwybrau Ymchwilwyr Prifysgol Caerdydd
(Medi 2022)**

1. Cyd-destun

Cynulleidfa darged: Ein cynulleidfa darged ar gyfer y Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfaoedd Ymchwilwyr (RD Concordat) yw unrhyw aelod o staff a gyflogir ar ein llwybr gyrfa ymchwil yn unig – poblogaeth 1004 (31 Gorffennaf 2022). Mae hyn yn cynnwys Cynorthwywyr Ymchwil, Cymdeithion Ymchwil, Cymrodyr Ymchwil, Uwch-gymrodyr Ymchwil, Prif Gymrodyr Ymchwil a Chymrodyr Ymchwil Athrawol. Roedd ein penderfyniad i gyfyngu'r gynulleidfa darged i'r grŵp hwn yn seiliedig ar bryder ein hymchwilwyr y gallai ei ymestyn i grwpiau eraill wanhau ei effaith ar staff ymchwil yn unig ac arwain at lai o sylw'n cael ei roi i faterion allweddol sy'n nodweddu profiadau cyflogaeth y grŵp hwn, y rhai ar y llwybr ymchwil yn unig, yn enwedig sicrwydd swyddi a chyfleoedd i symud ymlaen. **Cyd-destun sefydliadol:** Mae Prifysgol Caerdydd yn aelod o'r Grŵp Russell o brifysgolion ymchwil blaenllaw Prydain. Rydym yn cyflogi 7,733 o aelodau staff, y mae 48% ohonynt yn staff academiaidd. Mae tua 27% o'n staff academiaidd yn staff ymchwil. Ein Rhag Is-ganghellor ar gyfer Ymchwil, Arloesedd a Menter sy'n gyfrifol am gyflawni ein his-strategaeth ymchwil ac arloesedd, Yn ystod y cyfnod adolygu (ym mis Mai 2022) penodwyd yr Athro Roger Whitaker yn olynydd i'n Rhag Is-ganghellor blaenorol, yr Athro Kim Graham. Cefnogir yr Athro Whitaker gan dri Deon Ymchwil y Coleg a'n Deon Amgylchedd a Diwylliant Ymchwil, yr Athro Karin Wahl-Jorgensen (yr Athro Claire Gorrara oedd yn y rôl hon cyn mis Ebrill 2021). Mae gennym Gynllun Gweithredu Diwylliant Ymchwil Prifysgol ar waith sy'n gosod camau gweithredu clir ar gyfer gwella diwylliant ac amgylchedd ymchwil y Brifysgol i bawb sy'n cynnal neu'n cefnogi ymchwil, ac mae cynnydd yn erbyn y cynllun hwn yn cael ei oruchwylio gan Grŵp Diwylliant Ymchwil y Brifysgol. Mae gweithredu egwyddorion y Concordat Datblygu Ymchwilwyr yn rhan o'r gwaith ehangach hwn i wella diwylliant ac amgylchedd ymchwil. Mae'r Cynllun Gweithredu Diwylliant Ymchwil yn ategu strategaethau'r Brifysgol ar gyfer gwella'r amgylchedd gwaith ar gyfer yr *holl* staff megis Strategaeth Pobl y Brifysgol; Strategaeth Lles Staff a'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol. **Strwythur llywodraethu:** Mae ein cynllun gweithredu y Concordat Datblygu Ymchwilwyr yn cael ei ddatblygu a'i oruchwylio gan Weithgor Llwybrau Ymchwilwyr (RPWG), sy'n atebol i Grŵp Cydweithredol Rhanbarthol y Brifysgol. Rydym yn cyflwyno adroddiad cynnydd blynyddol i'r Cyngor ar sut rydym yn rhoi'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr ar waith, Gwneir hyn trwy'r Pwyllgor Gonestrwydd a Moeseg Ymchwil Agored a'r Senedd, yn ogystal â Bwrdd Gweithredol y Brifysgol.

2. Gwerthusiad Mewnol

Cafodd ein cynnydd ei werthuso gan ein Gweithgor Llwybrau Ymchwil (RPWG), sy'n cael ei gadeirio gan y Deon Amgylchedd a Diwylliant Ymchwil. Mae'r grŵp yn cynnwys 11 aelod staff sy'n gyfrifol am ymchwil yn rhan o'u cylch gorchwyl, yn ogystal â chyd-gadeiryddion Cymdeithas Staff Ymchwil Prifysgol Caerdydd (CURSA), cynrychiolydd CURSA o bob un o'n tri Choleg, ac uwch-ymchwilydd o bob Coleg. Cynrychiolir Gwasanaethau Proffesiynol ar y grŵp hefyd, gan gynnwys adrannau Datblygiad Sefydliadol a Staff, Adnoddau Dynol, a Gwasanaethau Ymchwil ac Arloesedd. Datblygodd y Grŵp hwn ein cynllun gweithredu ar gyfer 2020-22. Creffir ar waith y grŵp gan y Grŵp Cydweithredol Rhanbarthol, sydd hefyd yn cael ei gadeirio gan y Deon Amgylchedd a Diwylliant Ymchwil, sy'n cael diweddariad ar gynydd ym mhob un o'i gyfarfodydd. Cafodd ein hadolygiad 12 mlynedd ei lywio gan werthusiad o ddata o **Arolwg Ar-lein Gyrfaoedd mewn Ymchwil (2019)** (cyfradd ymateb o 29%); **Arolwg Staff Prifysgol Caerdydd (2019)**, wedi'i ddisbarthu yn ôl llwybr gyrfa (cyfradd ymateb o 46% ymhlith staff ymchwil; ac o **Arolwg Profiad Staff Ymchwil CURSA (2020)** (cyfradd ymateb o 12%); data a gasglwyd gan staff ymchwil trwy arolygon pwls (e.e. Arolwg Pwls Lles (cyfradd ymateb o 22% ymhlith staff ymchwil); **arolwg ymwybyddiaeth o'r Concordat** (cyfradd ymateb o 21%); a digwyddiadau rhithwir fel gweminarau i'r holl staff; a **digwyddiad blynyddol y staff ymchwil**. Gofynnodd y Brifysgol am lai o adborth gan staff yn ystod 2020-2022, gan gynnwys arolygon staff, mewn ymateb i ddyuniadau'r staff ac i'n galluogi i gefnogi cymuned y Brifysgol i gyflawni'r meysydd hynny a nodwyd fel blaenoriaethau sylfaenol ar ddechrau'r pandemig ac a amlinellwyd yn ['Y Ffordd Ymlaen 2018-2023: Ail-lunio COVID-19](https://www.cardiff.ac.uk/thewayforward)<https://www.cardiff.ac.uk/thewayforward>'. Mae arolygon wedi bod yn rhai byr ac wedi'u cyfyngu i feysydd blaenoriaeth (lles yr holl staff; ymwybyddiaeth o goncordat ar gyfer grŵp y staff ymchwil). Defnyddiwyd gweminarau i'r holl staff a chyfarfodydd lleol i ymgynghori â staff, yn ogystal â'n rhwydweithiau staff ffurfiol (e.e. CURSA) a chysylltiadau urddas a lles. Byddwn yn cynnal arolwg o ddiwylliant ymchwil yn hydref 2022 a bydd ein harolwg staff yn cael ei gynnal yn 2023.

3 Llwyydiannau Allweddol a Chynnydd 2018-22

Pandemig COVID-19: Amharwyd yn ddifrifol ar fywydau gwaith ein hymchwilyr gan bandemig COVID-19 ac, er bod anterth yr aflonyddwch hwn wedi mynd heibio bellach, mae effeithiau'r pandemig yn parhau. Mae'r pandemig wedi arwain at addasiadau o bwys i'r ffordd rydym yn cefnogi'r holl staff yn ogystal ag ystyriaeth o'r effaith wahaniaethol ar grwpiau staff, gan gynnwys staff sy'n ymwneud ag ymchwil. Fe wnaethom ddarparu cefnogaeth a datblygiad ar-lein i staff ymchwil o ddechrau'r argyfwng, gan gynnwys sesiynau hyfforddi gyrfaoedd un-i-un (cynhaliwyd 112 o'r rhain yn 2020-22). Fe wnaethom hefyd roi arweiniad gwell i bob rheolwr llinell ar sut i gefnogi staff yn ogystal â datblygu sesiynau hyfforddi ar arwain a rheoli o bell. Yn 2021, fe gynhaliodd Coleg y Celfyddydau, y Dyniaethau a'r Gwyddorau Cymdeithasol adolygiad o effaith y pandemig ar ymchwil a bywydau gwaith ei gymuned ymchwil. Mae canlyniadau'r rhain wedi llywio'r blaenoriaethau strategol a amlinellwyd yn ein Cynllun Diwylliant Ymchwil.

Cynnydd yn erbyn Cynlluniau Gweithredu Concordat Datblygu Ymchwilyr 2018-2022

i. Codi ymwybyddiaeth ar draws y sefydliad o'n hymrwymiaidau a'n cyfrifoldebau o dan y Concordat Datblygu Ymchwilyr:

Daeth y Brifysgol yn llofnodwyr swyddogol i'r Concordat ym mis Tachwedd 2020, a chafodd hwn ei nodi drwy gynnal **digwyddiad lansio rhithwir** ym mis Rhagfyr 2020 (roedd 98 yn bresennol). Cyflwynwyd diweddariad ar gynydd yn **nigwyddiad arddangos yr ymchwilyr** ym mis Rhagfyr 2021 (roedd 40 yn bresennol). Cynhaliwyd ein dadansoddiad bwlch ar ddechrau 2021 a diwygiwyd ein cynllun gweithredu ar gyfer 2020-22 ym mis Hydref 2021 i adlewyrchu hyn. Fe wnaethom grynhoi ein cynllun gweithredu ar gyfer 2020-22 yn **gynodeb un dudalen** ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr a chynhyrchu **cyflwyniad fideo** am ein hymrwymiaidau o dan y Concordat Datblygu Ymchwilyr. Anfonwyd hwn at yr holl staff ymchwil, yr holl Brif Ymchwilyr (PIs), Cyfarwyddwyr Ymchwil, a Phenaethiaid Ysgolion ym mis Mawrth 2022, ac ar 20 Medi 2022 roedd wedi cael ei weld 345 gwaith. Yn 2021 fe wnaethom ddechrau darparu **rhaglen dreigl o gyflwyniadau** mewn cyfarfodydd Ysgol a Choleg am y Concordat a'r gefnogaeth sydd ar gael ar gyfer staff ymchwil. Mae **adnodd gwe newydd ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr** wedi'i ddatblygu a bydd yn barod i'w lansio yn hydref 2022. Mae adborth yn awgrymu bod ein gwaith yn y meysydd hyn wedi bod yn effeithiol, gan fod **82% o'r staff ymchwil** a ymatebodd i'n harolwg pwls ym mis Gorffennaf 2022 (cyfradd ymateb o 21%) **yn nodi eu bod yn ymwybodol o'r Concordat Datblygu Ymchwilyr**. Mae hyn 49% yn uwch o gymharu â'n canlyniadau yn CROS 2019 pan ymatebodd 55% eu bod yn ymwybodol o'r Concordat.

ii. Ymestyn ac amrywio cyfleoedd i ymchwilyr ddatblygu'n bersonol ac yn broffesiynol:

Cyfleoedd i ddatblygu'n broffesiynol ac o ran gyrfa: Ar ôl ymgynghori â'r gymuned ymchwil, cynhyrchwyd nodiadau canllaw ar **10 diwrnod o DPP i ymchwilyr**. Mireiniwyd y canllawiau yn dilyn peilot mewn tair Ysgol a bydd yn cael ei gyhoeddi fel rhan o lansiad ein hadnodd gwe newydd i ymchwilyr yn hydref 2022. Cwblhaodd 87% o staff cymwys ar y llwybr gyrfa ymchwil yn unig eu **Hadolygiad Datblygu Perfformiad (ADP)** yn 2019 ac arweiniodd y Gweithgor y gwaith o adolygu a diwygio'r dogfennau ADP ar gyfer staff ymchwil fel eu bod yn adlewyrchu anghenion staff ymchwil a'u rheolwyr llinell yn gliriach. Mae sesiwn ar 'Cael y Mwyaf o'ch ADP', a ddatblygwyd ar gyfer ymchwilyr yn 2019, bellach yn cael ei chynnig drwy Raglen Ymchwilyr Caerdydd, ac mae adnodd ar-lein '**ADP i ymchwilyr**' ar gael i'r holl staff. Daeth ein hymagwedd at Adolygu Datblygiad Perfformiad yn llawer ysgafnach yn ystod y blynyddoedd pan oedd y pandemig ar ei anterth, gan ei fod wedi cyfyngu ar sut roeddem yn gallu defnyddio'r broses hon i gefnogi datblygiad ymchwilyr. Ein blaenoriaeth ar gyfer y cyfnod adolygu sydd i ddod yw ailsefydlu diwylliant cryf o gynnal a chofnodi adolygiadau blynyddol o ddatblygiad perfformiad ar gyfer pob aelod o staff. Yn 2019-20 cynhaliodd rhaglen **Ymchwilydd Caerdydd** gynllun peilot ar gyfer staff ymchwil mewn partneriaeth â **LinkedIn Learning**, gan gyflwyno casgliadau o fodiwlau pwysig i ymchwilyr. Fe arweiniodd llwyddiant y cynllun hwn yn ogystal â symud tuag at fwy o ddarpariaeth ar-lein yn ystod y pandemig arwain at sicrhau bod LinkedIn Learning ar gael i bob aelod o staff. Yn ystod y cyfnod fe wnaethom hefyd dreialu **MOOC dysgu cyfunol ar gynllunio gyrfa**, yn ogystal â sesiwn hyfforddi cymheiriaid, a gwnaethom ddatblygu a chynnal sesiynau newydd ar **fewnwelediadau i yrfa ddarlithio, profilio cryfderau, a straen a gwytnwch**. Datblygwyd rhaglen newydd ar gyfer darpar Brif Ymchwilyr, '**Symud i Arweinyddiaeth Ymchwil**' ac mae bellach yn cael ei chynnig trwy

Ymchwilydd Caerdydd. Rydym wedi cydweithio â sefydliadau addysg uwch eraill i gynnig lleoedd ar raglen 'Arwain ar Waith', ac i ddatblygu rhaglen ar **rydweithio ac adeiladu proffil ar gyfer ymchwilydd**. O fis Medi 2020, mae'r Brifysgol wedi cymryd rhan yn rhaglen fentora 'Ehangu Gorwelion' peilot WT ar gyfer ymchwilydd yn y gwyddorau iechyd. Mewn cydweithrediad â'r Academi Ddoethurool, lansiwyd adnodd gwe newydd, 'Teithiau Gyrfaol i Ymchwilydd', ym mis Hydref 2020 ac mae'n cynnwys adnoddau ar archwilio opsiynau gyrfaol; datblygu cryfderau, sgiliau a phrofiad; llwyddo yn y byd academiaidd a thu hwnt.

Cyfleoedd dilyniant gyrfaol: Ehangodd y Brifysgol ei **chynllun dyrchafu** i staff ymchwil yn unig yn 2018-19. Mae'r cynllun yn cefnogi dyrchafiad o Gymrawd Ymchwil Gradd 7 i Uwch-gymrawd Ymchwil Gradd 8 a thu hwnt (hyd at rôl Cymrawd Ymchwil Athrawol). Rydym wedi cwblhau 3 rownd o ddyrchafiadau (cylch 2021/22 i'w gwblhau ym mis Medi 2022) gyda 34 o geisiadau gan staff ymchwil, a chafodd 29 ohonynt ddyrchafiad. Mae hyn yn golygu bod 85% o staff ymchwil wedi llwyddo i gael dyrchafiad, a bod cyfartaledd o 5% o'r gronfa gymwys yn cael dyrchafiad bob blwyddyn. Yn ystod y cyfnod adolygu rydym wedi cyflwyno gwybodaeth am **gynlluniau gwobrwyo a chydnabod** mewn fformatau gwahanol. Mae sesiwn '**gwobrwyo a chydnabod: adolygu graddau a dyrchafiad academiaidd**', a gynhaliwyd gyntaf yn symposiwm blynyddol CURSA yn 2018, wedi'i datblygu'n sesiwn ar ei phen ei hun a gynigir drwy raglen Ymchwilydd Caerdydd. Fe wnaethom gynhyrchu **nodyn briffio** i staff ymchwil ar gynlluniau gwobrwyo a chydnabod. Sefydlwyd grŵp gorchwyl a gorffen yn 2022, gydag aelodau'n dod o wasanaethau proffesiynol a'r gymuned ymchwil, ac mae wedi datblygu **canllawiau drafft ar gyfer adolygu graddau** a dogfen '**disgwyliadau rôl enghreifftiol**' ar gyfer y llwybr ymchwil yn unig. **Treialwyd sesiwn friffio ailraddio bwrpasol ar gyfer staff ymchwil** a bydd yn cael ei chynnal eto yn 2022-23. Fodd bynnag, mae'n amlwg o ymgysylltu â staff ymchwil bod cydnabod, gwobrwyo a hyrwyddo yn faes lle mae angen rhagor o waith – yn benodol ynghylch cyfleoedd i symud ymlaen o raddau 5 i 7. Bydd hwn yn un o 6 maes blaenoriaeth ar gyfer y cyfnod adolygu nesaf.

iii. Rhoi llais cryfach i ymchwilydd a'u gwneud yn fwy gweledol wrth lunio polisiau a strategaethau'r Brifysgol

Mae **cydweithio â CURSA** wedi bod yn hanfodol i waith Gweithgor Llwybrau'r Ymchwilydd, drwy wrando ar farn ac adborth ymchwilydd ac ymateb iddynt. Yn 2019, adolygodd CURSA strwythur a gweithrediad y Pwyllgor Llywio a'r Gymdeithas ehangach. Arweiniodd hyn at agor cyfarfodydd chwarterol cynrychiolwyr CURSA i'r holl staff ymchwil; gwell cysylltiadau rhwng cynrychiolwyr CURSA ac aelodau staff ymchwil pwyllgorau ar lefel ysgolion; a chael dau gadeirydd i Bwyllgor CURSA i gefnogi'r gwaith o gynllunio olyniaeth a pharhad. Drwy gydol y cyfnod, mae CURSA wedi dod yn fwy amlwg drwy negeseuon ebost rheolaidd gan CURSA@caerdydd a thrwy grŵp 'Yammer' CURSA. Yn 2020 cyhoeddodd CURSA ei arolwg cyntaf o'r gymuned staff ymchwil a llywiodd y canlyniadau hyn ein dadansoddiad o fylchau yn y Concordat a chynllun gweithredu ein Concordat. Rydym yn gweithio'n galed i sicrhau bod lleisiau ymchwilydd yn cael eu clywed ar draws rhwydweithiau, pwyllgorau a mentrau'r Brifysgol a'u bod yn cael cyfleoedd i ddatblygu fel arweinwyr strategol. Mae gennym **gynrychiolwyr staff ymchwil** ar 23 o'n 24 o Bwyllgorau Ymchwil Ysgol a chynrychiolydd Ymchwilydd ar Ddechrau Gyrfa yn yr un arall. Mae staff ymchwil yn aelodau o holl bwyllgorau ymchwil perthnasol y Brifysgol erbyn hyn, gan gynnwys Grŵp Diwylliant Ymchwil y Brifysgol. Mae ein Cynllun Gweithredu Diwylliant Ymchwil sy'n dod i'r amlwg yn seiliedig ar adborth gan gymuned yr ymchwilydd ac, **ar ôl ymgyngori â'r RPWG**, mae bellach yn cynnwys cam gweithredu ar yr angen i adolygu llwybr staff ymchwil o raddau 5-7, a sut mae'r Brifysgol yn cefnogi ac yn gwobrwyo annibyniaeth. Caiff ei addasu yn hydref 2022 i gynnwys cam gweithredu ynghylch gwella sicrwydd swyddi. Drwy gyhoeddi **Adroddiad Blynyddol Staff Ymchwil** am y tro cyntaf, fe wnaethom roi cipolwg clir a chadarn o gyfansoddiad ein staff ymchwil ac mae'n sefydlu data sylfaen ar gyfer adrodd yn y dyfodol ar batrymau cyflogaeth, dilyniant a chyfranogiad mewn cyfleoedd datblygu, yn ogystal â chrynodeb o ymatebion staff ymchwil i arolygon amrywiol y Brifysgol. Anfonwyd hwn at holl staff ymchwil, prif ymchwilydd, penaethiaid ysgolion a rhanddeiliaid allweddol eraill. Ers 2020 rydym wedi cynnal **arddangosfa flynyddol gan staff ymchwil**. Digwyddiad â sy'n seiliedig ar thema benodol yw hwn lle mae staff ymchwil yn rhannu eu gwaith mewn fforwm agored.

iv. **Gwella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI) ymhlith ymchwilydd**, gan gynnwys cefnogi lles ac iechyd meddwl, er mwyn galluogi ein holl staff ymchwil i ffynnu.

Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant (EDI): Yn ystod cyfnod yr adolygiad cadwodd y Brifysgol ei gwobr **Efydd Athena SWAN**, ac enillodd un ar ddeg o ysgolion wobrau efydd a thair arian. Mae'r Ysgol Ffiseg a Seryddiaeth wedi ennill statws **Pencampwr Juno**. Bydd Pennaeth newydd Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant yng Nghaerdydd yn aelod o'r Grŵp Diwylliant Ymchwil, fydd yn caniatáu integreiddio ar draws gweithgareddau. Rydym wedi cynnwys dadansoddiad o ffigurau dyrchafiad ac ailraddio ar gyfer staff ymchwil yn ôl rhyw a chefnidir ethnig yn ein **hadroddiadau a'n gwaith monitro** blynyddol. Rydym wedi rhedeg dwy garfan o raglen **Elevate** mewn partneriaeth â Bryste, Caerfaddon, Caerwysg a Phrifysgol Gorllewin Lloegr. Mae'r rhaglen wedi derbyn dwy wobwr am ei dull arloesol. Rydym yn cynnal **rhaglenni datblygu gyrfa ar gyfer staff Du**, Asiaidd a Lleiafrifol Ethnig yn ogystal â menywod sy'n academyddion. **Lles:** Ymatebodd 225 (22%) o staff ymchwil i'n **Harolwg Pwls Lles** ym mis Mawrth 2021 a chytunodd 79% fod y Brifysgol wedi dangos ei hymrwymiad i'w lles a'i bod wedi bod yn gefnogol yn ystod pandemig COVID-19. Roedd 71% yn cytuno bod y cymorth llesiant a gynigiwyd yn ystod y pandemig yn amserol gyda ffocws da. Nododd staff ymchwil (71.5%) mai cynyddu hyfforddiant iechyd meddwl ar gyfer rheolwyr llinell oedd y brif flaenoriaeth. Trefnwyd pedair **sesiwn ymwybyddiaeth iechyd meddwl I-ACT** ar gyfer prif ymchwilwyr yn benodol yn ystod y cyfnod a chwblhawyd y rhain gan 32 o brif ymchwilwyr. Yn 2020-22 cafwyd 54% yn rhagor o ymweliadau unigol â thudalennau am 'gefnogi staff' ar y fewnwyd ar gyfer rheolwyr llinell o gymharu â'r ddwy flynedd flaenorol (2018-20).

4. Strategaeth ar gyfer 2022-25

Rydym wedi nodi 6 maes blaenoriaeth ar gyfer mentrau penodol i geisio gwella profiad staff ymchwil dros y tair blynedd nesaf. Mae'r 10 maes sy'n weddill wedi'u nodi fel rhai sy'n berthnasol i staff yn gyffredinol, ac nid staff ymchwil yn unig. Bydd cynlluniau gweithredu a mentrau eraill y Brifysgol yn mynd i'r afael â'r rhain, fel y nodwyd yn ein cynllun gweithredu Concordat Datblygu Ymchwilwyr 2022-25. Mae wedi dod i'r amlwg i ni dros y cyfnod adolygu diwethaf bod angen symleiddio ein dull gweithredu yn 2022-25. Caiff hyn ei wneud drwy edrych ar nifer gyfyngedig o flaenoriaethau clir sy'n cael eu cyfleu'n dda i'n staff ymchwil a'r rhai sy'n eu rheoli a'u cefnogi. Mae adborth gan ein cymuned o ymchwilwyr wedi awgrymu, er bod y llu o gynlluniau gweithredu sefydliadol yn gam ymlaen i'r graddau ei fod yn cynrychioli ymrwymiad sefydliadol i wella'r amgylchedd gwaith i staff, mae wedi arwain at rywfaint o ddrysych a diffyg eglurder. Mae llawer o'r ymrwymadau yn y Concordat Datblygu Ymchwilwyr yn ymwneud ag amgylchedd gwaith cyffredinol y Brifysgol ac yn adlewyrchu'r ymrwymadau yr ydym wedi'u gwneud i'n *holl* staff yng Nghaerdydd. Mae gennym 'Strategaeth Pobl' y Brifysgol a nifer o gynlluniau gweithredu i fynd i'r afael â meysydd penodol, gan gynnwys ein Cynllun Cydraddoldeb Strategol a Chynllun Gweithredu Athena SWAN. Mae'r rhain yn mynd i'r afael â'n blaenoriaethau o ran Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, ac mae Strategaeth Lles a chynllun gweithredu sy'n mynd y tu hwnt i'r ymrwymadau hynny. Mae Prifysgol Caerdydd wedi llofnodi'r Concordat i Gefnogi Gonestrwydd Ymchwil ac yn dilyn ein hunanasesiad bydd cynllun gweithredu tymor canolig yn ei le erbyn mis Ionawr 2023. Nod ein Cynllun Gweithredu Diwylliant Ymchwil newydd yw gwella ein hamgylchedd a'n diwylliant ymchwil ac mae'n berthnasol i'r holl staff sy'n cynnal neu'n cefnogi ymchwil. Felly, mae gan y rhain gynulleidfa darged ehangach na'n gwaith o dan y Concordat Datblygu Ymchwilwyr gan mai staff ymchwil yn unig fydd yn elwa o hwn yn uniongyrchol yng Nghaerdydd. Rydym wedi penderfynu sianelu ein hadnoddau i nifer llai o gynlluniau mwy uchelgeisiol, yn benodol y rhai sy'n ymwneud â 2 faes sy'n peri'r pryder mwyaf i'n hymchwilwyr, **sef sicrwydd swydd a chamu ymlaen yn eu gyrfa**. Er bod ein cynllun gweithredu ar gyfer 2022-25 yn nodi ein blaenoriaethau strategol ar gyfer y 3 blynedd nesaf, bydd natur y gwaith hwn yn golygu y bydd yn ddogfen fyw a gaiff ei haddasu wrth i gynlluniau a mesurau manylach ddatblygu a dod i'r amlwg. Yn ein cynllun tair blynedd nesaf rydym yn ceisio creu newid o bwys o ran cynnig mwy o sicrwydd swyddi a chyfleoedd i ymchwilwyr gamu ymlaen yn eu gyrfa. Mae hwn yn nod uchelgeisiol a bydd y cyfnod 2022-25 yn cael ei ddefnyddio i gwblhau'r gwaith cwmpasu a threialu angenrheidiol. Mae ein heffeithiau arfaethedig ar gyfer pob un o'n meysydd blaenoriaeth wedi'u hamlinellu isod:

- 1. Ymwybyddiaeth ac ymgysylltu:** Bydd yr holl randdeiliaid yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau eu hunain, a chyfrifoldebau pobl eraill, o dan y Concordat Datblygu Ymchwilwyr. Bydd staff ymchwil a'u rheolwyr yn deall sut i gael gafaél ar wybodaeth sy'n ymwneud â'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr.
- 2. Datblygu polisiau:** Bydd ymchwilwyr a'u rheolwyr yn fwy ymwybodol o gyfleoedd i gymryd rhan mewn polisiau a phenderfyniadau sefydliadol perthnasol, ac yn helpu i lunio amgylchedd ymchwil Prifysgol Caerdydd.

3. Sicrwydd swydd: Bydd gan yr holl randdeiliaid dealltwriaeth glir o'r mathau o gontractau a ddefnyddir i gyflogi staff ymchwil yng Nghaerdydd a bydd rheolwyr yn deall sut y gellir rhoi contractau penagored i staff ymchwil o fewn systemau presennol y Brifysgol. Byddwn wedi cael penderfyniad clir gan y Brifysgol ynglŷn â dichonoldeb ymestyn ein defnydd o gontractau penagored drwy fabwysiadu modelau cyflogaeth amgen.

4. Cydnabyddiaeth, gwobr a dyrchafiad: Bydd staff ymchwil a'u rheolwyr yn deall y prosesau sydd ar waith ar hyn o bryd ar gyfer cydnabod, gwobrwyo a dyrchafu staff ymchwil a'r ffyrdd o symud ymlaen o fewn y system bresennol. Byddwn wedi cael penderfyniad clir gan y Brifysgol ynghylch a ddylem sefydlu proses ffurfiol ar gyfer dilyniant o 5-7 ar y llwybr ymchwil yn unig yn seiliedig ar berfformiad unigol. Bydd safbwynt y Brifysgol yn fwy clir ynghylch datblygu, gwobrwyo a chydabod annibyniaeth staff ymchwil yn unig.

5. Hyrwyddo datblygiad proffesiynol: Bydd staff ymchwil a'u rheolwyr yn deall y bydd yn ofynnol i staff ymchwil ymgymryd â 10 diwrnod o DPP pro rata bob blwyddyn ac yn dangos ymwybyddiaeth o'r gwahanol fathau o ddatblygiad a allai gyfrannu tuag at hyn, a'u bod yn fodlon ar y ffyrdd y mae Prifysgol Caerdydd yn cefnogi datblygiad yn ei ystyr ehangaf.

6. Gyrfaoedd amrywiol: Bydd staff ymchwil a'u rheolwyr yn dangos ymwybyddiaeth o'r cyfleoedd sydd ar gael mewn sectorau cyflogaeth i ymchwilwyr, a dealltwriaeth o'r manteision a ddaw o symud rhwng sectorau cyflogaeth ac ar eu traws. Bydd staff ymchwil a'u rheolwyr yn dangos ymwybyddiaeth glir o'r gefnogaeth sydd ar gael wrth baratoi ar gyfer gyrfaoedd amrywiol ac ar gyfer ennill profiad o'r system ymchwil ehangach.