

Cynllun Gweithredu Concordat Datblygu Ymchwilwyr (RD) Prifysgol Caerdydd 2020-2021: Adolygiad o Gynnydd Medi 2022

Cam gweithredu	Cyfrifoldeb	Amserlen	Mesur llwyddiant	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y camau gweithredu (adrodd yn erbyn y mesur llwyddiant)	Canlyniad (parhau/cario ymlaen/dim cam gweithredu pellach)
1. Codi ymwybyddiaeth ar draws y sefydliad o'n hymrwymiaadau a'n cyfrifoldebau o dan y Concordat Datblygu Ymchwilwyr i gefnogi amgylchedd ymchwil cadarnhaol ar gyfer ein staff ymchwil.						
1. Sicrhau bod ymchwilwyr, rheolwyr ymchwil ac uwch arweinwyr ymchwil Caerdydd yn ymwybodol o'u cyfrifoldebau o dan y Concordat Datblygu Ymchwil, yn ogystal â chyfrifoldebau'r sefydliad a'r cymorth sydd ar gael iddynt.	OSD/RPWG/ tîm cyfathrebu mewnol	Medi 2021	(i) <i>Ymwybyddiaeth yr ymchwilydd</i> : Targed: Cynnydd o 18% (10 pwynt canran) o staff ymchwil yn unig a arolygwyd sy'n nodi ymwybyddiaeth o'r Concordat RD (o 55% yn CROS 2019 i 65% mewn arolwg yn y dyfodol); (ii) <i>Ymwybyddiaeth sefydliadol</i> (gan gynnwys arweinwyr ymchwil ac uwch reolwyr ymchwil) cynnydd o 20% mewn	Cynhaliwyd digwyddiad i nodi ein llofnod i Goncordat RD 2019 ym mis Rhagfyr 2020 (98 yn bresennol); cyflwynwyd diweddariad cynnydd yn nigwyddiad arddangos ymchwilwyr ym mis Rhagfyr 2021 (40 yn bresennol). Mae gennym raglen dreigl o roi cyflwyniadau am y Concordat RD mewn cyfarfodydd Ysgol a	(i) <i>Ymwybyddiaeth ymchwilwyr</i> – staff ymchwil a arolygwyd yn nodi ymwybyddiaeth o'r Concordat RD o 55% yn CROS 2019 i 82% mewn arolwg pwls Gorffennaf 2022 (n. 189; cyfradd ymateb 21%). Mae hyn yn cynrychioli cynnydd o 49%, neu 27 pwynt canran). (ii) <i>Ymwybyddiaeth sefydliadol</i> Yn y 6 mis ar ôl ymuno â'r Concordat RD	Yn mynd rhagddo – bydd ein gwaith i godi ymwybyddiaeth o'r Concordat RD yn parhau fel rhan o'n hymrwymiaadau parhaus i ymchwilwyr.

			<p>traffig i dudalennau'r Concordat ar y fewnrwyd ac ymgysylltiad â hwy.</p>	<p>Choleg.</p> <p>Cafodd cyflwyniad fideo am ein hymrwymiaidau o dan y Concordat RD ei recordio a'i anfon at yr holl staff ymchwil, yr holl Brif Ymchwilwyr presennol, Cyfarwyddwyr Ymchwil, a Phenaethiaid Ysgol ym mis Mawrth 2022. Wedi'i wyllo 345 o weithiau (ar 20/9/22).</p> <p>Ar ôl cyhoeddi ein Cynllun Gweithredu Concordat RD 2020-2022, anfonwyd crynodeb o'n camau gweithredu â blaenoriaeth at yr holl staff ymchwil.</p> <p>Anfonwyd Adroddiad Blynyddol 2021 y Staff Ymchwil, a oedd yn cynnwys gwybodaeth am ein hymrwymiaidau o dan y Concordat RD, at yr holl staff ymchwil</p>	<p>diwygiedig, cafodd tudalennau mewnrwyd ein Concordat 78% yn fwy o ymweliadau unigryw nag yn y 6 mis cyn llofnodi (1/5/20-31/10/20). Rydym wedi gweld cynnydd cyson yn nifer yr ymweliadau â'n tudalennau mewnrwyd ers hynny ac yn y 6 mis yn arwain at 30 Ebrill 2022, bu cynnydd o 186% ar nifer yr ymweliadau unigryw o gymharu â'r 6 mis cyn i ni gofrestru (1/5/20-31/10/20).</p>	
--	--	--	--	---	--	--

				<p>a'u rheolwyr llinell, Penaethiaid Ysgol, Cyfarwyddwyr Ymchwil.</p> <p>Defnyddir sleid groeso gyda manylion y Concordat RD ar ddechrau pob digwyddiad hyfforddi staff ymchwil yn unig.</p>		
<p>2. Mynd i'r afael â galwad y gymuned ymchwil am gymorth a gwybodaeth fwy cydgysylltiedig drwy ddarparu adnodd gwe addas i'r diben ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr. Yn ogystal â syntheseiddio'r gwahanol gymorth/gwybodaeth sydd ar gael iddynt ar faterion sy'n ymwneud â Choncordat RD, byddwn yn darparu cynnwys wedi'i ddiweddarau'n rheolaidd ar bynciau</p>	<p>OSD/ RPWG/ Tîm cyfathrebu mewnol/Tîm gwe</p>	<p>Mai 2022: Cynnig ar gyfer strwythur/cynnwys wedi'i adolygu erbyn Medi 2021; dyddiad lansio targed - Mai 2022</p>	<p>(i) Cyfraddau boddhad o 75% neu uwch mewn 6 gweithdy profi defnyddwyr (3 yn cynnwys rheolwyr ymchwil, 3 yn ymgysylltu â staff ymchwil; un i bob Coleg) (ii) cynnydd o 50% mewn traffig/ymgysylltu ar gyfer cynnwys sy'n gysylltiedig â staff ymchwil ar dudalennau dynodedig erbyn Medi 2022 o'i gymharu â'r traffig presennol ar</p>	<p>Bu oedi gyda'r gwaith hwn oherwydd blaenoriaethau cystadleuol y Brifysgol o ran datblygu gwe/mewnwyd, a phenderfyniad y Brifysgol i gwtogi ar geisiadau am fewnbwn/adborth gan staff yn ystod cyfnod prysuraf y pandemig.</p> <p>Mae'r strwythur amlinellol wedi'i ddatblygu ac mae'r tudalennau yn y broses o gael eu hadeiladu.</p>	<p>Mae adnodd gwe newydd ar gyfer staff ymchwil a'u rheolwyr wedi'i ddatblygu a bydd yn barod i'w lansio yn hydref 2022.</p>	<p>Yn mynd rhagddo ac wedi'i ddwyn ymlaen.</p>

sy'n ymwneud â gyrfaoedd ymchwil a datblygiad proffesiynol ymchwilwyr.			dudalennau perthnasol y fewnrwyd.			
2. Cynyddu nifer y cyfleoedd sydd ar gael i staff ymchwilio ac i ddatblygu'n bersonol ac yn broffesiynol, yn ogystal ag amrywio'r cyfleoedd hynny, er mwyn sicrhau bod ein staff ymchwil yn wybodus ac wedi'u paratoi ar gyfer eu gyrfaoedd yn y dyfodol.						
1. Cynyddu ymwybyddiaeth staff ymchwil a rheolwyr ymchwil o'r gwahanol fathau o ddatblygiad a allai gyfrannu tuag at o leiaf ddeg diwrnod o ddatblygiad proffesiynol pro rata y flwyddyn.	OSD/ Ysgolion/Colegau	Tachwedd 2021 Mawrth 2022 Mawrth 2022	(i) 4 ymgynghoriad: - 1 gyda Chyfarwyddwyr y Rhwydwaith Ymchwil - 1 gyda chyn-fyfyrrwyr rhaglen ddatblygu Arweinwyr Tîm Ymchwil - 3 gyda staff ymchwil (1 i bob Coleg ¹). Yn seiliedig ar ganlyniadau'r ymgynghoriad: (ii) Canllawiau cyhoeddedig gydag astudiaethau achos.	Gwnaethpwyd cynnydd sylweddol o fewn y cyfnod ond ni chyflawnwyd yr holl ddyddiadau targed unigol. Cynhaliwyd 5 digwyddiad ymgynghori, 1 gyda Chyfarwyddwyr Ymchwil; 1 gyda grŵp o Brif Ymchwilwyr, holl gyn-fyfyrrwyr y Rhaglen Arweinwyr Tîm Ymchwil; a 3 grŵp ffocws gyda staff ymchwil (1 grŵp i bob Coleg). Defnyddiwyd digwyddiad y Cyfarwyddwyr Ymchwil	(i) Cynhaliwyd 5 digwyddiad ymgynghori, 1 gyda Chyfarwyddwyr Ymchwil, 1 gyda chyn-fyfyrrwyr y rhaglen arweinwyr tîm ymchwil, 3 gyda staff ymchwil (1 i bob Coleg). (ii) Nodiadau canllaw wedi'u cynhyrchu a'u treialu mewn tair ysgol (un i bob Coleg). Roedd y peilot yn cynnwys casglu adborth manwl trwy arolwg ar-lein gan staff ymchwil a'u rheolwyr yn y tair Ysgol beilot. Canllawiau i'w cyhoeddi ar adnodd gwe	Yn mynd rhagddo ac wedi'i ddwyn ymlaen. (Sylwer: wedi'i ddwyn ymlaen fel elfen ganolog o becyn gwaith ehangach ar gyfathrebu, ac fel rhan o becyn gwaith adnoddau gwe).

¹ Mae ysgolion academiaidd Caerdydd o fewn tri choleg: Coleg y Celfyddydau, y Dyniaethau a'r Gwyddorau Cymdeithasol, Coleg y Gwyddorau Biofeddygol a Bywyd a Choleg y Gwyddorau Ffisegol a Pheirianneg.

			<p>(iii) 3 sesiwn friffio fer wedi'u recordio ar y wefan gyda chynnwys sy'n benodol i'r Coleg.</p>	<p>hefyd i godi ymwybyddiaeth o rwymedigaethau o dan y Concordat RD yn fwy cyffredinol. Cynhyrchwyd nodiadau canllaw yn seiliedig ar yr adborth a gasglwyd yn y digwyddiadau ymgynghori/grwpiau ffocws. Cafodd y rhain eu treialu mewn tair Ysgol o wahanol feintiau ac yn cynrychioli gwahanol fathau o ddisgyblaethau (un Ysgol i bob Coleg) a chasglwyd adborth pellach trwy arolwg arlein – un ar gyfer staff ymchwil ac un ar gyfer rheolwyr staff ymchwil. Mae'r canllawiau wedi'u mireinio a byddant yn cael eu cyhoeddi fel rhan o lansiad ein hadnodd gwe newydd i ymchwilwyr yn hydref 2022. Mae ein cynlluniau ar gyfer recordio 3 briff yn</p>	<p>newydd Hydref 2022, ynghyd ag (iii) un briff wedi'i recordio.</p>	
--	--	--	--	--	--	--

				benodol i Goleg wedi cael eu diwygio yn dilyn adborth nad oes digon o amrywiaeth rhwng disgyblaethau o ran y mathau o ddatblygiad. Fodd bynnag, byddwn yn parhau i archwilio posibiliadau ar gyfer cyflwyno adroddiadau personol o DPP fel rhan o'n pecyn gwaith Cyfathrebu.		
2. Sicrhau bod system ar gael i ganiatáu i ymchwilyr a'u rheolwyr gofnodi ehangder y gweithgarwch datblygiad proffesiynol sy'n digwydd a chyfrannu at o leiaf 10 diwrnod o ddatblygiad ymchwilyr pro rata y flwyddyn.	AD	Mawrth 2022 – Gorffennaf 2022 O fis Medi 2022	(i) Profi ac ymgynghori â defnyddwyr mewn 6 ysgol beilot (2 i bob Coleg). (ii) System adrodd wedi'i theilwra ar waith i'w defnyddio.	Bu oedi gyda'r gwaith hwn oherwydd blaenoriaethau cystadleuol y Brifysgol o ran datblygu systemau TG, a phenderfyniad y Brifysgol i gwtogi ar geisiadau am fewnbwn/adborth gan staff yn ystod cyfnod prysuraf y pandemig. Bydd yn cael ei ddwyn ymlaen i'r cyfnod nesaf, gan adeiladu ar ein gwaith ar ddatblygu canllawiau ar ffurfiau o ddatblygiad, a adnabuwyd fel y brif	Mae'r System AD bellach yn cynnwys cyfleoedd hyfforddi ffurfiol gan y mwyafrif o ddarparwyr lefel Prifysgol (e.e. datblygiad staff, tîm Lles, lechyd a Diogelwch, TG, Cyfathrebu, Gwasanaethau Ymchwil ac Arloesi). (i) a (ii) heb eu cwblhau.	Dygwyd ymlaen.

				<p>flaenoriaeth ar gyfer y cyfnod. Mae peth o'r gwaith cwmpasu sydd ei angen wedi'i gwblhau, megis archwilio'r systemau presennol ar gyfer cofnodi datblygiad – sef y System AD ac Adolygu Datblygiad Perfformiad (PDR) – a chofnodi manteision ac anfanteision pob un. Dros y cyfnod rydym wedi cynyddu nifer y darparwyr Prifysgol sy'n rhestru eu cyfleoedd datblygu/rheoli eu harchebion ac ati drwy'r System AD. O ganlyniad, mae ein System AD bellach yn darparu cofnod llawer mwy cynhwysfawr o weithgarwch datblygu ffurfiol a wneir yng Nghaerdydd. Daeth ein hymagwedd at Adolygu Datblygiad Perfformiad yn llawer ysgafnach yn ystod blynyddoedd brig y pandemig, a wnaeth</p>		
--	--	--	--	--	--	--

				<p>ein hatal rhag archwilio ffyrdd o ddefnyddio'r broses hon i gefnogi'r gwaith o gofnodi gweithgarwch datblygu ehangach. Ein blaenoriaeth ar gyfer y cyfnod adolygu sydd i ddod yw ailsefydlu diwylliant cryf o gynnal a chofnodi Adolygiad Datblygiad Perfformiad blynyddol i'r holl staff. Bydd hyn yn ein galluogi i ymchwilio i sut y gellir defnyddio'r broses Adolygu Datblygu Perfformiad i gefnogi'r gwaith o weithredu'r gofyniad am 10 diwrnod o DPP ar gyfer staff ymchwil.</p>		
<p>3. Sicrhau bod staff ymchwil yn cael gwybod am y ffyrdd y caiff eu gwaith ei wobrwyo a'i gydnabod drwy'r strwythur cyflog a graddio a chynlluniau hyrwyddo a budd-daliadau, gan roi sylw arbennig i</p>	OSD	Medi 2021	<p>(i) Argaeledd adnodd gwe am wobrau, buddion a chydabyddiaeth i ymchwilwyr. Cynnwys sgematig clir sy'n amlinellu'r llwybrau dilyniant ar gyfer staff ymchwil yng Nghaerdydd a datganiad o sut y</p>	<p>Rydym wedi gwneud cynnydd gyda'r cam hwn ac wedi darparu gwybodaeth am gynlluniau gwobrwyo a chydabyddiaeth mewn fformatau gwahanol. Cynhyrwyd nodyn briffio gennym i staff ymchwil ar gynlluniau</p>	<p>(i) Bydd yr adnodd gwe ar gael o hydref 2022. (ii) Cyflawnwyd y targed. Fe wnaethom gynnal un sesiwn ar-lein ar 'Wobrau, buddion a chydabyddiaeth i staff Ymchwil' ar gyfer 23 o gyfranogwyr. (iii) Targedau wedi eu cyrraedd. 2020/21 - 2</p>	<p>Yn mynd rhagddo ac yn cael ei ddwyn ymlaen – mae cydnabod, gwobrwyo a hyrwyddo yn faes blaenoriaeth ar gyfer 2022-25.</p>

<p>drosgrwyddiadau rhwng pwyntiau gyrfa (yn enwedig o ran graddau r-yn-unig 6 a 7).</p> <p>Bydd grŵp gorchwyl a gorffen yn cael ei sefydlu ar gyfer blwyddyn academaidd 2021-22 i adolygu'r wybodaeth a'r prosesau sydd ar waith i gefnogi dilyniant gyrfa ar gyfer staff ymchwil yn unig o raddau 5-7. Bydd y grŵp yn (i) darparu sgematig clir sy'n amlinellu'r ffyrdd y gall ymchwilwyr symud ymlaen yn eu gyrfaedd yng Nghaerdydd o fewn y strwythurau presennol; (ii) egluro safbwynt y Brifysgol ar gymhwysedd ymchwilwyr i wneud cais am gyllid allanol fel Prif Ymchwilydd</p>		<p>2020-2021</p> <p>2021-2022</p> <p>Medi 2022</p> <p>2021-22</p> <p>2021-22</p>	<p>bydd y Brifysgol yn cefnogi staff ymchwil sy'n dymuno gwneud cais am gyllid allanol.</p> <p>(ii) Sesiynau wedi'u diwygio ar 'Gwobrau, buddion a chydabyddiaeth i staff Ymchwil' ar waith 2020/2021.</p> <p>(iii) Ar ôl treialu'r sesiwn ddiwygiedig yn 2020/21, byddwn yn cynnig y sesiwn hon 4 gwaith yn 2021/22.</p> <p>(iv) Targed: 70% o gyfranogwyr yn nodi boddhad â'r digwyddiad.</p> <p>(v) Mae'r targed dros 50% o staff ymchwil a</p>	<p>gwobrwyo a chydabyddiaeth. Anfonwyd hwn at yr holl staff ymchwil ym mis Medi 2022 a gofynnwyd i ymchwilwyr ymateb, gan ddefnyddio botymau pleidleisio, i nodi pa mor ddefnyddiol oedd y canllawiau iddynt. Defnyddir y canlyniadau hyn i fireinio'r wybodaeth a roddir ar dudalennau gwe'r staff ymchwil a byddant hefyd yn llywio ein cynllun cyfathrebu yn y cyfnod adolygu nesaf. Mae'r gwaith o ddatblygu adnodd gwe ar gyfer staff ymchwil yn mynd rhagddo, yn unol â 1.2. Cafodd y sesiynau ar 'Wobrau, buddion a chydabyddiaeth i staff Ymchwil' eu hadolygu yn 2020 ac eto yn 2021, yn seiliedig ar adborth staff ymchwil.</p>	<p>sesiwn wedi'u cynnig. Cynhaliwyd y cyntaf gyda 4 cyfranogwr, a chafodd yr ail ei chanslo oherwydd niferoedd isel. 2021/22 - 5 sesiwn wedi'u cynnig. Mynychodd 20 o gyfranogwyr (4, 5 ac 11 yn y drefn honno) 3 sesiwn; 2 wedi'u canslo oherwydd niferoedd isel. (iv) Targedau wedi eu cyrraedd. Sesiwn 2019/20: Rhoddodd 78% o ymatebwyr i'r gwerthusiad sgôr o 4 neu fwy i'r digwyddiad (graddfa 5 pwynt); 100% 3 neu fwy. Sesiwn 2020/21: Rhoddodd 100% o'r rhai a roddodd adborth sgôr o 4 neu fwy i'r digwyddiad (graddfa 5 pwynt). 2021/22 sesiwn 1-Rhoddodd 67% o'r rhai a roddodd adborth sgôr o 4 neu fwy i'r digwyddiad (graddfa 5 pwynt); 100% 3 neu fwy; sesiwn 2 - rhoddodd 100% o'r rhai a roddodd adborth sgôr o 5 i'r</p>	
--	--	--	--	---	--	--

<p>neu Gyd-ymchwilydd, ac ar ystyried dilyniant gyrfa i geisiadau am grantiau allanol (e.e. drwy gyfrifo 'ymchwilwyr a enwir' ar radd uwch); (iii) darparu canllawiau clir i ymchwilwyr ar y broses adolygu graddio ac adolygu'r cymorth sydd ar gael i staff ymchwil sy'n gwneud cais am ailraddio; (iv) adolygu sut y caiff annibyniaeth ei chydabod a'i chefnogi yn y boblogaeth staff ymchwil yn unig yng Nghaerdydd; (v) llunio argymhellion ar fynd i'r afael ag unrhyw fylchau yn y cyfleoedd presennol ar gyfer dilyniant, fel y bo'n briodol.</p>			<p>arolygwyd yn dangos ymwybyddiaeth o brosesau gwobrwyo a chydabyddiaeth sydd ar waith i gefnogi ymchwilwyr.</p> <p>(vi) Cynnydd mewn ceisiadau staff ymchwil i Gynllun Dyfarniad Cyfraniad Eithriadol Gwanwyn 2022 i ddod â'r gyfradd ymgeisio yn unol â'r gyfradd ar gyfer staff gwasanaethau proffesiynol.</p> <p>(vii) adolygiad cyhoeddedig o sut y caiff annibyniaeth ei chefnogi a'i gwobrwyo yng Nghaerdydd.</p>	<p>Roedd y gwaith a gwblhawyd gennym ar annibyniaeth wedi'i gyfyngu i adolygiad o broffil staff ymchwil a oedd yn bodloni, neu nad oedd yn bodloni, y meini prawf annibyniaeth ar gyfer REF 2021, ac ystyriwyd hyn gan Fwrdd Gweithredol y Brifysgol ym mis Gorffennaf 2021. Bydd gwaith pellach yn cael ei wneud yn y cyfnod adolygu nesaf ar sut mae annibyniaeth yn cael ei chefnogi a'i gwobrwyo yng Nghaerdydd.</p> <p>Sefydlwyd grŵp gorchwyl a gorffen yn 2022, gydag aelodau'n dod o wasanaethau proffesiynol, a'r gymuned ymchwil. Rhoddodd y grŵp flaenoriaeth i ddarparu canllawiau clir ar y system adolygu graddau, a chymorth i'r</p>	<p>digwyddiad (graddfa 5 pwynt); sesiwn 3 – rhoddodd 50% o'r rhai a roddodd adborth sgôr o 4 neu fwy i'r digwyddiad (graddfa 5 pwynt); 100% 3 neu fwy.</p> <p>(v) Arolwg o ymwybyddiaeth staff ymchwil o brosesau wedi'i ddwyn ymlaen wrth aros i'r adnodd gwe gael ei lansio.</p> <p>(vi) Ffigurau cynllun gweithredu cyn 2020-22 – 2019: 9 enwebiad (3 yn llwyddiannus) Ffigurau o gyfnod cynllun gweithredu 2020-22: 2020: ni chynhaliwyd unrhyw gynllun OCAS eleni 2021: 11 enwebiad ar gyfer staff ymchwil i OCAS (7 achos wedi'u cefnogi) 2022: 17 enwebiad (canlyniadau i'w cwblhau erbyn diwedd mis Hydref)</p>	
--	--	--	---	---	---	--

				<p>rhai sy'n gwneud cais. Mae canllawiau drafft ar gyfer adolygu graddau a dogfen 'disgwyliadau rôl enghreifftiol' wedi'u cynhyrchu ar gyfer y llwybr ymchwil yn unig a byddant yn cael eu cyflwyno i'r RPWG yn hydref 2022. Treialwyd sesiwn friffio ailraddio bwrpasol ar gyfer staff ymchwil yn 2022 ac mae sesiynau pellach wedi'u trefnu ar gyfer 2022-23.</p> <p>Bydd y sgematig ar lwybrau dilyniant yn cael ei gyhoeddi yn yr adnodd gwe newydd i ymchwilwyr, yn ogystal â gwybodaeth am gymhwysedd i wneud cais am gyllid fel Prif Ymchwilydd neu Gydymchwilydd, a chyfrifo ymchwilwyr penodol ar radd uwch.</p> <p>Mae'n amlwg o ymgysylltu â staff</p>	<p>(vii) gwaith ar gefnogi annibyniaeth yn cael ei ddwyn ymlaen.</p>	
--	--	--	--	---	--	--

				ymchwil – drwy arolygon (e.e. arolwg CROS a CURSA), a digwyddiadau ymgynghori'r Brifysgol, 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 chwe maes blaenoriaeth ar gyfer y cyfnod adolygu nesaf.		
4. Sicrhau bod cyfleoedd hyfforddi a datblygu gyrfa yn cael eu cynnwys ym mhob cais grant sy'n ariannu swyddi ymchwil yn unig.	OSD/RIS/ Ysgolion/ Sefydliadau Ymchwil/ Colegau	Ionawr 2022 Mawrth 2022 O fis Medi 2021	(i) 1 sesiwn friffio/ymgynghori gyda Swyddogion Datblygu Ymchwil ym mhob un o'r 3 Choleg. (ii) Canllawiau wedi'u cyd-greu ar gyfer ymgeiswyr grant, gan gynnwys cyfeiriad at y disgwyliad o 10 diwrnod o weithgarwch DPP pro rata y flwyddyn. (iii) Hyfforddiant ar gymorth DPP i ymchwilwyr gael ei	Cafoddy gwaith ei ohirio hyd nes y cwblheir 10 diwrnod o waith/canllawiau. Ar hyn o bryd ni allwn adrodd ar gyllidebau hyfforddi mewn grantiau mewn ffordd systematig ar lefel Prifysgol gan fod y rhain yn cael eu cofnodi ar y system JeS fel costau 'eraill'. Mae ein nodiadau canllaw ar gyfer ymgeiswyr grant yn cael eu hadolygu ar hyn o bryd gyda doler		Dim camau gweithredu pellach ar hyn o bryd.

			gynnwys mewn gweithdai ariannu grant perthnasol.	i'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr a nodyn: (i) Mae Caerdydd wedi ymrwymo i gefnogi 10 diwrnod o ddatblygiad gyrfaedd a phroffesiynol, pro rata, y flwyddyn ar gyfer ei holl staff ymchwil, a (ii) bod ymgeiswyr yn cael eu hannog i wneud cais am arian i gefnogi hyfforddiant a datblygiad gyrfa staff ymchwil a gefnogir gan y grant, lle mae cyllidwyr yn caniatáu hynny.		
5. Ymgorffori cyfleoedd datblygu ar gyfer staff ymchwil yn unig ar bob cam gyrfa yn rhaglen ddatblygu 'Ymchwilydd Caerdydd' 2021/22.	OSD	2021-22	(i) Cynyddu nifer y sesiynau datblygu ar gyfer ymchwilwyr canol gyrfa gan 50%, gyda sesiynau newydd i'w treialu ym mlwyddyn academaidd 2021/22. (ii) Mae o leiaf 50% o'r ymatebwyr staff ymchwil a arolygwyd	Yn ystod y cyfnod adolygu fe wnaethomdreialu dwy sesiwn newydd wedi'u hanelu at ymchwilwyr canol gyrfa. Cynhaliom raglen 'Arweinyddiaeth ar Waith' , ym mis Ionawr/Chwefror 2022, mewn cydweithrediad â sefydliadau partner.	(i) Cyflawnwyd. (ii) Byddwn yn rhoi arolwg i'r holl staff ynghylch yr ystod o gyfleoedd datblygu sydd ar gael yn ystod y cyfnod adolygu nesaf. Dygwyd ymlaen. (iii) Rhaglen Arweinwyr Tîm Ymchwil ar gael yn ystod y cyfnod adolygu	Yn mynd rhagddo. Byddwn yn parhau i gynnig 'Symud i arweinyddiaeth ymchwil' i Brif Ymchwilwyr newydd, yn ogystal â rhaglen

			<p>yn 2022 yn dangos eu bod yn fodlon ar yr ystod o gyfleoedd datblygu sydd ar gael i ymchwilwyr ar wahanol gamau gyrfa.</p> <p>(iii) Byddwn yn darparu rhaglen wedi'i hail-ddylunio ar gyfer rhaglen Arweinwyr Tîm Ymchwil yn ystod sesiwn academaidd 2021/22.</p>	<p>Bydd hwn yn cael ei gynnig eto yn hydref 2023. Fe wnaethom beilota sesiwn ar 'Broffilio Cryfderau' ym mis Tachwedd 2021. Cafodd yr ail sesiwn arfaethedig ei chanslo oherwydd diffyg galw.</p> <p>Yn unol â'n dull Prifysgol y cytunwyd arno, rydym wedi gwneud cyn lleied â phosibl o arolygon staff a cheisiadau am adborth yn ystod blynyddoedd brig y pandemig. Byddwn yn rhoi arolwg i'r holl staff ynghylch yr ystod o gyfleoedd datblygu sydd ar gael yn ystod y cyfnod adolygu nesaf.</p> <p>Gohiriwyd gwaith ar raglen arweinwyr Tîm Ymchwil wedi'i hailgynllunio oherwydd adolygiad ehangach o'n darpariaeth datblygu arweinyddiaeth ar draws yr holl grwpiau</p>	<p>ond heb ei diwygio oherwydd adolygiad ehangach o ddatblygiad arweinyddiaeth sydd wedi'i gynllunio ar gyfer y Brifysgol.</p>	<p>Arweinyddiaeth ar Waith i ymchwilwyr. Bydd anghenion arweinwyr tîm ymchwil yn cael eu hystyried fel rhan o adolygiad ehangach o gefnogaeth i uwch arweinwyr sydd ar y gweill ar hyn o bryd, i gefnogi Strategaeth Pobl y Brifysgol.</p>
--	--	--	---	--	--	--

				<p>staff a rolau. Fodd bynnag, cafodd y ddarpariaeth arweinyddiaeth ar gyfer arweinwyr tîm ymchwil ei chynnal trwy ddarparu 'Symud i Arweinyddiaeth Ymchwil' yn ogystal â rhaglenni datblygu arweinyddiaeth eraill megis Arweinyddiaeth Ymarferol ar gyfer Rheolaeth Prifysgol a'n Rhaglen Arweinyddiaeth Athrawol. Fel yr uchod, fe wnaethom hefyd beilota'r rhaglen Arweinyddiaeth ar Waith ar gyfer ymchwilwyr.</p>		
<p>3. Sicrhau bod modd clywed a gweld yr ymchwilydd wrth lunio polisiau a strategaethau a grymuso staff ymchwil i helpu i lywio ein diwylliant a'n hamgylchedd ymchwil.</p>						
<p>1. (i) Llunio cynllun sy'n ymateb i anghenion ar gyfer gweithredu'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr diwygiedig.</p>	<p>RPWG/OSD</p>	<p>Mai 2021</p>	<p>2 cyfarfod o'r Gweithgor Llwybrau Ymchwilwyr i ganolbwyntio ar hyn a sicrhau mewnbwn gan gynrychiolwyr a rheolwyr staff ymchwil.</p>	<p>Roedd ein cynllun gweithredu ar gyfer 2020-22 yn seiliedig ar anghenion ymchwilwyr a'u rheolwyr fel y cafodd ei fynegi yn Arolwg Staff 2019, CROS 2019 ac</p>	<p>Cwblhawyd. Mae ein Gweithgor Llwybrau Ymchwilwyr yn parhau i arwain a monitro ein gwaith yn y maes hwn. Mae'n cyfarfod o leiaf bedair gwaith bob blwyddyn academaidd.</p>	<p>Cwblhawyd - nid oes angen camau pellach.</p>

<p>(ii) Datblygu gweledigaeth glir ar gyfer mynd i'r afael â'r materion mwy systemig a strwythurol sy'n effeithio ar boblogaeth ein staff</p>		<p>2021-22</p>	<p>Digwyddiadau ymgynghori gyda'r holl grwpiau rhanddeiliaid.</p> <p>Cynllun tymor canolig clir sy'n llywio'r broses o weithredu'r Concordat</p>	<p>Adroddiad CURSA 2020. Fe'i diwygiwyd ym mis Medi 2021 mewn ymateb i'r dadansoddiad bwlch ffurfiol a gynhaliwyd gennym ar ôl i ni ymrwymo i'r Concordat diwygiedig ym mis Tachwedd 2020. Cyflwynwyd fersiynau Medi 2020 a Medi 2021 o'r cynllun gweithredu i'r gymuned staff ymchwil yn ein digwyddiad Arddangos i Staff Ymchwil blynyddol, a oedd yn cynnwys cyfle i drafod. Mae ein holl yn y maes hwn yn cael ei oruchwyllo gan yr RPWG – sydd â chynrychiolwyr o blith staff ymchwil a'r gymuned Prif Ymchwilwyr.</p> <p>Ers cyhoeddi ein cynllun gweithredu ar gyfer 2020-22, rydym wedi dechrau gweithio</p>	<p>Cwblhawyd. Mae ein cynllun gweithredu ar gyfer 2022-25 yn nodi cynllun clir ar gyfer dechrau edrych ar sut y gallwn wneud newidiadau ar lefel leol i</p>	<p>Wedi'u dwyn ymlaen fel camau blaenoriaeth o amgylch (i) cydnabod, gwobrwyo a</p>
---	--	----------------	--	--	---	---

<p>ymchwil, fel y nodwyd yn ein dadansoddiad o'r bwch sefydliadol yn erbyn <i>Concordat Datblygu Ymchwilwyr 2019</i>. Bydd hyn yn rhan o'n strategaeth Diwylliant Ymchwil sefydliadol tymor canolig a bydd yn llywio cynllunio gweithredu concordat tymor byrrach dilynol.</p>				<p>ar gynllun gweithredu Diwylliant Ymchwil i'r Brifysgol, a bydd hwn yn nodi ein cyfeiriad strategol o ran gwella amgylchedd a diwylliant ymchwil Caerdydd. Fel y cyfryw, bydd y cynllun ehangach hwn yn llywio ein cynllun gweithredu Concordat RD yn y tymor hwy. Mae'r cynllun newydd wedi'i seilio ar adborth gan y gymuned ymchwilwyr ac yn dilyn ymgynghoriad 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. Bydd y cynllun yn cael ei addasu yn hydref 2022 i gynnwys cam gweithredu ynghylch gwella sicrwydd swyddi.</p>	<p>fynd i'r afael â'r materion systemig a strwythurol sy'n effeithio ar ein poblogaeth staff ymchwil, yn bennaf ar ddilyniant gyrfa a sicrwydd swyddi.</p>	<p>dyrchafu a (ii) sicrwydd swydd.</p>
--	--	--	--	---	--	--

<p>2. Cynyddu ymwybyddiaeth a dealltwriaeth o'r grŵp staff ymchwil ar draws y Brifysgol. Cynhyrchu adroddiad blynyddol ar boblogaeth y staff ymchwil yng Nghaerdydd, gyda data cipolwg clir a chadarn ar ei gyfansoddiad ac adrodd ar batrymau ar draws y Sefydliad o ran cyflogaeth, dilyniant a chyfranogiad mewn cyfleoedd datblygu. Bydd yr adroddiad hefyd yn cynnwys crynodeb o ddata ansoddol a gesglir drwy ddulliau amrywiol e.e. holiadur, arolwg pwls, grwpiau ffocws, digwyddiadau ymgynghori.</p>	<p>OSD/AD/RPWG/CURSA</p>	<p>Medi 2021</p> <p>Medi 2021</p>	<p>(i) Adroddiad blynyddol ar boblogaeth y staff ymchwil yn erbyn set o ddata y cytunwyd arni.</p> <p>(ii) Argymhelliad i'r Grŵp Arolwg Staff bod eu trafodaethau ynghylch dyfodol yr arolwg staff yn ystyried y meysydd hynny lle mae angen rhoi adborth ar weithredu'r Concordat.</p>	<p>Cyhoeddi adroddiad blynyddol 2021 a'i anfon at yr holl staff ymchwil, Prif Ymchwilwyr, Penaethiaid Ysgol a rhanddeiliaid allweddol eraill. Cafodd yr adroddiad, a'i ddull o gyflwyno data mewn fformat mwy ffeithlun, adborth cadarnhaol a bydd yn fodel ar gyfer adroddiadau yn y dyfodol.</p> <p>Mae'r Brifysgol wedi newid darparwr arolwg staff. Bydd gwaith ar arolwg staff newydd yn dechrau yn hydref 2022/ gwanwyn 2023.</p>	<p>Wedi'i gyflawni. Mwy o dryloywder o ran cyfansoddiad, safbwyntiau a phatrymau datblygiad proffesiynol a gyrfa staff ymchwil yn unig.</p> <p>Wedi'i gwblhau – argymhelliad wedi'i wneud. Fodd bynnag, cynllun gweithredu newydd yn 2022-25 i sicrhau cysondeb.</p>	<p>Yn mynd rhagddo.</p> <p>Yn mynd rhagddo.</p>
--	--------------------------	-----------------------------------	---	---	--	---

<p>3. Gwella dealltwriaeth o sut mae penderfyniadau'n cael eu gwneud o fewn y Brifysgol, Colegau ac Ysgolion yn y grŵp staff ymchwil yn unig.</p>	<p>Cyfathrebu Mewnol/OSD</p>	<p>Ionawr 2022</p>	<p>(i) 1 erthygl neu bost blog ar Brosesau gwneud penderfyniadau'r Brifysgol ar dudalennau perthnasol y fewnrwyd.</p> <p>ii) Targed: cynnydd o 21% (6 phwynt canran) i 35% (o 29% yn 2019) o staff ar y llwybr ymchwil yn unig yn Arolwg Staff y Brifysgol yn cytuno eu bod yn 'deall sut y gwneir penderfyniadau yn fy Nhîm Coleg neu Ysgol'.</p> <p>(iii) Targed: cynnydd o 30% (7 pwynt canran) i 30% (o 23% yn 2019) o staff ar y llwybr ymchwil yn unig yn Arolwg Staff y Brifysgol yn cytuno eu bod yn 'deall sut y gwneir penderfyniadau yn y Brifysgol'.</p>	<p>Bu ffocws ar draws y brifysgol ar wella dealltwriaeth o sut y gwneir penderfyniadau ar lefel Prifysgol, Ysgol a Choleg yn dilyn adborth yn ein Harolwg Staff 2019. Fe wnaethom gyflwyno gweminarau i'r holl staff yn 2020 fel cyfle i aelodau o Fwrdd Gweithredol y Brifysgol ddarparu diweddariadau ac ateb cwestiynau staff yn ystod pandemig COVID-19. Daeth hyn yn lle anerchiad blynyddol yr Is-Ganghellor i'r holl staff. Cynhaliwyd chwech yn ystod y cyfnod adolygu, gydag ychydig o dan 2,000 o aelodau staff, ar gyfartaledd, yn mynychu pob un. Mae digwyddiadau gweminar rhithwir i'r holl staff wedi cynyddu amlygrwydd aelodau'r Bwrdd Gweithredol gan eu bod i gyd yn gallu</p>	<p>(i) Oedi wrth aros am lansiad y tudalennau mewnwydd newydd ar gyfer staff ymchwil.</p> <p>(ii) mae arolwg staff y Brifysgol wedi'i ohirio tan ganol 2023.</p> <p>(ii) mae arolwg staff y Brifysgol wedi'i ohirio tan ganol 2023.</p>	<p>Blaenoriaeth barhaus i'r holl staff.</p>
---	------------------------------	--------------------	--	--	---	---

				<p>cymryd rhan trwy gyflwyniadau ac fel panelwyr. Mae'n haws i staff fynychu'r digwyddiadau rhithwir a chymryd rhan yn y drafodaeth trwy'r swyddogaeth sgwrsio. Rydym hefyd yn gallu cadw cofnod o'r holl gwestiynau a chyhoeddi atebion ar ôl y digwyddiad. Mae ein cylchlythyr staff, 'Blas', yn cael ei anfon yn wythnosol at bob aelod o staff i rannu newyddion, newidiadau a gwybodaeth bwysig. Rydym yn casglu gwybodaeth am nifer y staff sy'n agor hwn. Y cyfraddau agor cyfartalog ar gyfer staff ar gontractau ymchwil yn unig 2021/22 oedd 54% (sef 4% yn uwch na'r gyfradd agor gyfartalog ar gyfer yr holl staff (50%)). Mae'r Is-Ganghellor yn anfon e-bost at yr holl</p>		
--	--	--	--	---	--	--

				<p>staff ar ddiwedd pob mis gyda'r wybodaeth ddiweddaraf am ystod o faterion perthnasol. Anfonir y rhain hefyd mewn amgylchiadau eithriadol, er enghraifft, storm Eunice, gweithredu diwydiannol a phandemig COVID-19. Nid oes gennym ddadansoddiad o gyfraddau agor fesul llwybr gyrfa ond mae cyfraddau agor cyfartalog ar gyfer yr holl gyfraddau staff fel a ganlyn: 2020-21: 52% 2021-22: 47%</p>		
<p>4. Sicrhau cyfleoedd i gynrychioli staff yn barhaus ar y llwybr r-yn-unig ar Bwyllgorau Ymchwil Ysgolion a gweithgorau strategol eraill sy'n cyfrannu at ddiwylliant ac amgylchedd ymchwil y Brifysgol.</p>	<p>Deon Ymchwil Yr Amgylchedd a Diwylliant/ Gweithgor Diwylliant Ymchwil</p> <p>OSD</p>	<p>Ionawr 2022</p>	<p>(i) Targed: pob Pwyllgor Ymchwil Ysgol i gynnig cynrychiolaeth staff ymchwil. I'w asesu'n flynyddol.</p> <p>(ii) Targed: holl bwyllgorau a grwpiau perthnasol y Brifysgol e.e. ymchwil ac sy'n</p>	<p>Rydym bellach yn monitro cynrychiolaeth staff ymchwil o fewn Ysgolion fel rhan o'n prosesau monitro blynyddol.</p> <p>Mae gan holl bwyllgorau ymchwil perthnasol y Brifysgol bellach gynrychiolaeth</p>	<p>(i) Hydref 2021 - 23/24 Cynrychiolwyr staff ymchwil ysgolion ar eu pwyllgor ymchwil neu bwyllgor cyfatebol.</p> <p>(ii) Mae gan holl grwpiau a phwyllgorau ymchwil y Brifysgol gynrychiolaeth o staff ymchwil.</p>	<p>Yn mynd rhagddo – bydd cynrychiolaeth staff ymchwil yn cael ei monitro fel rhan o'n hadolygiad blynyddol. Cam gweithredu i gynnal digwyddiadau</p>

	OSD OSD		<p>gysylltiedig ag EDI i gael cynrychiolaeth staff ymchwil yn unig. I'w asesu'n flynyddol.</p> <p>(iii) 1 digwyddiad rhwydwaith y flwyddyn ar gyfer cynrychiolwyr staff ymchwil.</p> <p>(iv) 1 erthygl neu flog ar fanteision aelodaeth y Pwyllgor i'w cyhoeddi ar dudalennau gwe staff ymchwil.</p>	<p>o staff ymchwil, gan gynnwys y Grŵp Diwylliant Ymchwil. Mae'r Brifysgol wedi penodi Pennaeth EDI newydd yn ddiweddar ac un o'u blaenoriaethau fydd adolygu llywodraethu EDI o fewn y Brifysgol, gan gynnwys aelodaeth y Pwyllgor.</p> <p>Rydym wedi gohirio'r digwyddiad rhwydwaith ar gyfer staff ymchwil tan y flwyddyn academaidd nesaf (yn amodol ar y galw), pan fydd cyfranogwyr yn gallu cyfarfod wyneb yn wyneb, heb gyfyngiadau.</p> <p>Wedi'i oedi cyn lansio tudalennau gwe diwygiedig y staff ymchwil.</p>	<p>(iii) digwyddiad heb ei gynnal – cam gweithredu'n cael ei ddwyn ymlaen.</p> <p>(iv) nid yw'r erthygl wedi'i chyhoeddi eto.</p>	rhwydweithio ar gyfer cynrychiolwyr staff ymchwil yn cael ei ddwyn ymlaen.
5. Arddangos gwaith staff ymchwil yn unig Caerdydd, gan dynnu sylw at y cyfraniad	OSD/RPWG/ CURSA	Tachwedd 2020 Tachwedd 2021	(i) Un digwyddiad blynyddol	Daeth 98 o bobl i'n digwyddiad ar-lein i ddathlu ein bod wedi ymrwymo i'r Concordat	(i) Wedi'i gyflawni; digwyddiad ym mis Tachwedd 2020; Rhagfyr 2021.	Yn mynd rhagddo – bydd hyn nawr yn rhan o'n rhaglen

<p>maent yn ei wneud i allbwn, proffil ac amgylchedd ymchwil y Brifysgol.</p>			<p>(ii) Targed 2021 -100 yn bresennol</p> <p>(iii) Adolygu sgoriau bodddhad ac adborth mewn holiadur ar ôl y digwyddiad i asesu a oedd y digwyddiad yn llwyddiant.</p>	<p>Datblygu Ymchwilwyr diwygiedig ym mis Rhagfyr 2020. Roedd y digwyddiad hwn hefyd yn arddangos gwaith 5 o'n hymchwilwyr a oedd yn gweithio ar brosiectau sy'n gysylltiedig â phandemig COVID-19. Mewn ymateb i adborth staff, cynhaliom ein hail ddigwyddiad arddangos ymchwilwyr ym mis Rhagfyr 2021, unwaith eto ar-lein. Roedd 40 aelod o staff yn bresennol. Thema'r digwyddiad hwn oedd 'Tuag at ddyfodol gwell: Mynd i'r afael â heriau critigol.' Ar gyfer 2021 fe wnaethom gyflwyno system lle gwahoddwyd ymchwilwyr yn y maes i gyflwyno crynodeb, a dewiswyd 5 ohonynt gan banel.</p>	<p>(ii) 98 o fynychwyr 2020; 40 o fynychwyr 2021 – yn is na'r targed; 20 mynegiant o ddi-ddordeb i gyflwyno ymchwil. (iii) 2020 - rhoddodd 86% o'r ymatebwyr i'r gwerthusiad ar ôl y digwyddiad sgôr o 4 neu fwy i'r digwyddiad (graddfa 5 pwynt); 100% 3 neu fwy. 2021 - rhoddodd 100% o'r ymatebwyr i'r gwerthusiad ar ôl y digwyddiad sgôr o 4 neu fwy i'r digwyddiad (graddfa 5 pwynt).</p>	<p>flynyddol o ddigwyddiadau i staff ymchwil.</p>
---	--	--	--	---	---	---

4. Gwella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant ymhlith ymchwilwyr, gan gynnwys cefnogi lles ac iechyd meddwl, er mwyn galluogi ein holl staff ymchwil i ffynnu.

<p>1. Datblygu dealltwriaeth gliriach ac ehangach o sut mae ffactorau sy'n effeithio ar staff ymchwil yn effeithio'n anghymesur ar rai grwpiau o fewn ein cymuned ymchwilwyr.</p>	<p>Deon Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant/RPWG a Phwyllgor EDI y Brifysgol/ OSD</p>	<p>Hydref 2021</p> <p>Erbyn diwedd 2020/21</p>	<p>(i) Allbwn: adroddiad. Lledaenu i'r holl staff ymchwil; drwy hyfforddiant arwain a rheoli ar gyfer dangosyddion perfformiad; drwy grwpiau a phwyllgorau prifysgol allweddol. Adroddiad erbyn Hydref 2021.</p> <p>(ii) Traws-aelodaeth rhwng grwpiau/pwyllgorau EDI allweddol y Brifysgol a'r Gweithgor Llwybrau Ymchwilwyr.</p>	<p>Rydym wedi gwneud cynnydd sylweddol gyda'r gwaith hwn ac wedi cwblhau drafft cyntaf o adroddiad ar rywedd a'r llwybr gyrfa ymchwil yn unig yng Nghaerdydd. Bydd yr adroddiad hwn yn cael ei gwblhau yn ystod hydref 2022 a bydd adroddiad cyfatebol ar gefndir ethnig yn cael ei gynhyrchu.</p> <p>Bydd Pennaeth newydd EDI yn eistedd ar y Grŵp Diwylliant Ymchwil, a fydd yn caniatáu integreiddio ar draws gweithgareddau. Mae'r RPWG yn bwydo i mewn i'r Grŵp Diwylliant Ymchwil.</p>	<p>(i) Cynhyrchwyd 1 adroddiad, adroddiad cydymaith i'w gwblhau.</p> <p>(ii) Wedi'i gyflawni (cam gweithredu wedi'i ailddiffinio yn dilyn sefydlu grŵp Diwylliant Ymchwil ehangach) – traws-aelodaeth rhwng EDI a Diwylliant Ymchwil.</p>	<p>Yn mynd rhagddo - bydd dadansoddiad o ryw a chefnidir ethnig yn rhan o'n hadroddiad blynyddol.</p>
<p>2. Fel rhan o'n Cynllun Cydraddoldeb Strategol, byddwn yn datblygu mentrau â ffocws ar ymyriadau</p>	<p>Pwyllgor EDI y Brifysgol/OSD</p>	<p>2020-21</p>	<p>(i) Cyd-greu 1 rhaglen ddatblygu gyda sefydliadau partner ar gyfer staff BAME benywaidd: 1 garfan i</p>	<p>Rydym wedi rhedeg dwy garfan o raglen Elevate mewn partneriaeth â Bryste, Caerfaddon, Caerwysg</p>	<p>(i) Mae rhaglen Elevate wedi derbyn adborth ardderchog gan gyfranogwyr ac wedi galluogi nifer o staff i</p>	<p>Yn mynd rhagddo; blaenoriaeth i'r holl staff.</p>

<p>arweinyddiaeth rhywedd ac ethnigrwydd a chyfleoedd datblygu gyrfa i staff â nodweddion gwarchoddedig, gan gynnwys staff ymchwil.</p>			<p>fod wedi cwblhau erbyn Medi 2021; Grŵp gwerthuso i gyfarfod 3 gwaith, gyda rhaglen hysbysu gwerthuso ar gyfer 2il garfan 2021-2022.</p> <p>(ii) Rhedeg 1 rhaglen datblygu gyrfa fewnol ar gyfer staff BAME yn 2020-21. Targed: 15 i fod wedi cwblhau'r rhaglen erbyn Medi 2021.</p> <p>(iii) Rhedeg 1 rhaglen datblygu gyrfa ar gyfer academyddion benywaidd (T&R; T&S ac R yn unig). Targed: 15 i fod wedi cwblhau'r rhaglen erbyn Medi 2021.</p> <p>(iv) Mwy o amrywiaeth o arweinyddiaeth yn unol â 'Chynllun Gweithredu Amrywiaeth mewn Arweinyddiaeth' y Brifysgol – mesurau</p>	<p>a Phrifysgol Gorllewin Lloegr. Mae'r rhaglen wedi derbyn dwy wobwr am ei dull arloesol. Bydd trydedd garfan yn dechrau ym mis Ionawr 2023.</p> <p>Mae un rhaglen datblygu gyrfa ar gyfer staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig wedi'i chynnal, er bod nifer y cyfranogwyr yn llai na 15. I ddechrau, roedd dwy raglen i fod, un ar gyfer staff academaidd ac un ar gyfer gwasanaethau proffesiynol. Fodd bynnag, roedd niferoedd isel o ran cyfranogwyr yn golygu bod cwrs ar y cyd yn fwy llwyddiannus a dyma'r cynllun ar gyfer 2022/23.</p> <p>Cynhaliwyd ein rhaglen datblygu gyrfa ar gyfer academyddion benywaidd yn 2020/21, gydag un arall wedi'i</p>	<p>symud ymlaen i rolau gwahanol. Mae'n werth nodi bod cyfranogwyr Caerdydd wedi bod yn staff gwasanaethau proffesiynol yn bennaf.</p> <p>(ii) Roedd adborth o sesiynau ar y rhaglen datblygu gyrfa ar gyfer staff Du, Asiaidd a Lleiafrifoedd Ethnig yn gadarnhaol, yn enwedig y profiad a rennir gan eraill ac eglurder ynghylch y broses ddyrchafu.</p> <p>(iii) Cynhaliwyd y rhaglen ar gyfer y flwyddyn academaidd gyda llai na 15 o gyfranogwyr. Cafwyd adborth cadarnhaol ar gyfer y rhaglen. Trefnwyd ail raglen, fodd bynnag roedd y nifer a fanteisiodd ar y rhaglen yn isel a gohiriwyd y rhaglen. Mae rhaglen wedi'i chynllunio ar gyfer 2022/23.</p>	
---	--	--	--	---	---	--

			<p>sy'n cael eu cytuno ar hyn o bryd a byddant yn dilyn.</p> <p>(v) Adroddiadau blynyddol ar gydbwysedd y rhai sy'n cael eu hailraddio a'u hyrwyddo o dan y cynlluniau presennol (yn debyg i rywedd a hil).</p>	<p>chynllunio ar gyfer 2022-23.</p> <p>Mae'r Grŵp Llywio Cydraddoldeb Hiliol wedi cael y dasg o weithredu 'Cynllun Gweithredu Amrywiaeth mewn Arweinyddiaeth' y Brifysgol. Fel rhan o'r gwaith hwn ffurfiwyd is-grŵp ymchwil, wedi'i gyd-gadeirio gan y PVC-R. Mae capasiti wedi effeithio ar ein gallu i gyflawni yn erbyn camau gweithredu y cytunwyd arnynt.</p> <p>Rydym wedi cynnwys dadansoddiad o ffigurau dyrchafiad ac ailraddio ar gyfer staff ymchwil yn ôl rhyw a chefnidir ethnig yn ein hadroddiadau a monitro blynyddol. Fe wnaethom gyhoeddi'r ffigurau hyn ar gyfer rhywedd yn ein hadroddiad ar gyfer 2021 ond mae'r</p>	<p>(iv) Oherwydd natur newidiadau demograffig ni fydd yn bosibl gweld effeithiau uniongyrchol. Fodd bynnag, mae effaith gwaith yn y maes hwn yn cael ei fonitro drwy'r strwythur llywodraethu EDI perthnasol.</p> <p>(v) Mae'r dadansoddiad hwn bellach yn rhan arferol o adrodd a monitro blynyddol. Ffigurau a gyhoeddwyd lle mae'r niferoedd yn ddigon mawr i gyd-fynd â'n polisi ar ryddhau data. Mae hyn wedi arwain at fwy o dryloywder o ran patrymau datblygu gyrfa ar y llwybr gyrfa ymchwil yn unig.</p>	
--	--	--	---	--	--	--

				niferoedd yn rhy fach i gyhoeddi ffigurau ar ddyrchafiad/ailraddio a chefnidir ethnig.		
3. Sicrhau bod staff a gyflogir o fewn y llwybr gyrfa ymchwil yn unig yn ymgysylltu â'r mentrau lles a ddatblygwyd ar gyfer yr holl staff a bod y rhain yn diwallu anghenion y grŵp hwn.	Lles Staff/ OSD/ AD/ CURSA/ Ysgolion/ Endidau Ymchwil y Brifysgol	2020-21	(i) Monitro drwy arolwg pwls a grwpiau ffocws. (ii) Targedau Arolwg Staff: a. cynnydd o 11% i 50% (5 pwynt canran o 45% yn 2019) o staff ar y llwybr ymchwil yn unig yn cytuno bod 'y Brifysgol yn dangos ei hymrwymiad i gefnogi fy lles drwy ddarparu gwasanaethau a digwyddiadau cymorth effeithiol'. b. cynnydd o 14% i 50% (6 pwynt canran o 44% yn 2019) o staff ar y llwybr	Gwnaethom gynnal arolwg pwls ym mis Mawrth 2021 i asesu barn a phrofiadau staff o gymorth ar gyfer eu llesiant. Roeddem yn gallu dadansoddi'r data hyn yn ôl llwybr gyrfa ac ymatebodd 225 o staff ymchwil, sef 11% o gyfanswm yr ymatebion (22% o staff ymchwil). Fel yr uchod, ni wnaethom gynnal arolwg staff yn ystod y cyfnod ond byddwn yn cynnal un yng nghanol 2023. Mae ein tîm lles staff yn cynnal rhaglen flynyddol o ddigwyddiadau ac yn cadw cofnodion presenoldeb ac yn casglu adborth ar bob cwrs. Mae'r data hyn yn cael eu hadrodd i'r	(i) Ymatebodd 225 o staff a gyflogwyd ar y llwybr ymchwil yn unig i'r arolwg pwls Llesiant ym mis Mawrth 2021. O'r rhain, roedd 79% yn cytuno bod y Brifysgol wedi dangos ei hymrwymiad i'w llesiant 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 y tri gweithgaredd canlynol fel y flaenoriaeth uchaf: Mwy o hyfforddiant iechyd meddwl i reolwyr llinell (71.5%); mwy o hyfforddiant iechyd meddwl i staff (70%); a mwy o gymorth ac	Yn mynd rhagddo – Strategaeth Llesiant a chynllun gweithredu.

			ymchwil yn unig yn cytuno bod 'polisiau ac arferion effeithiol ar waith i'm cefnogi os byddaf o dan straen neu o dan bwysau'.	Pwyllgor Iechyd, Diogelwch a Lles a Bwrdd Gweithredol y Brifysgol, ac yn cael eu defnyddio i lywio penderfyniadau ynghylch pa gynnwys i'w gyflwyno/comisiynu yn y dyfodol. Mae tîm llesiant y staff yn adolygu nifer yr ymweliadau unigryw â thudalennau ar gyfer pob erthygl yn ymwneud â llesiant a gyhoeddir yn Blas bob blwyddyn. Mae'r tîm llesiant staff yn defnyddio'r rhwydwaith mawr o Gysylltiadau Urddas a Llesiant (130 a mwy mewn nifer) bob mis i sicrhau bod mentrau llesiant sydd ar ddod yn cael cyhoedduswydd da ar draws y sefydliad.	arweiniad i gael sgysrsiau llesiant (65%). (ii) fel yr uchod, mae ein harolwg staff wedi'i ohirio tan ganol 2023. Asesir Prifysgol Caerdydd yn erbyn safonau allanol trwyadl, sy'n cynnwys asesiad o ymgysylltiad staff â mentrau. Rydym yn y 4ydd safle ymhlith SAUau y DU, ac yn 41ain yn y byd, yn erbyn Nod Datblygu Cynaliadwy'r Cenhedloedd Unedig ar gyfer iechyd a llesiant da myfyrwyr a staff. Ni yw'r SAU cyntaf yn y DU i gael ei ganfod yn cydymffurfio'n llawn â'r safon ryngwladol newydd ar gyfer diogelwch seicolegol yn y gweithle – ISO 45003.	
4. Sicrhau bod prif ymchwilwyr/rheolwyr ymchwil yn ymgysylltu â'r mentrau a	AD/ Llesiant Staff/ Ysgolion/ Endidau Ymchwil y Brifysgol/CURSA	2020-21	(i) Monitro drwy arolwg pwls a grwpiau ffocws.	Fel yr uchod, gwnaethom gynnal arolwg pwls ym mis Mawrth 2021 i asesu barn a phrofiadau staff	(i) Ymatebodd 161 o reolwyr llinell academaidd i arolwg pwls llesiant ym mis Mawrth 2021. O'r rhain,	Yn mynd rhagddo – Strategaeth Llesiant a

<p>ddatblygwyd i helpu pob rheolwr llinell i gefnogi lles eu staff a'u hunain a bod y rhain yn diwallu anghenion y grŵp hwn.</p>			<p>(ii) Monitro traffig ar y we i dudalennau cyngor rheolwr llinell ar y fewnrwyd ac ymgysylltiad â hwy.</p> <p>(ii) Peilota a gwerthuso cynnal sesiwn ymwybyddiaeth iechyd meddwl I-ACT bwrpasol ar gyfer prif ymchwilyr/rheolwyr llinell.</p>	<p>o gymorth ar gyfer eu llesiant. Roeddem yn gallu dadansoddi'r data hyn yn ôl llwybr gyrfa ac a oedd ganddynt gyfrifoldeb rheoli llinell. Er na allem hidlo ar gyfer Prif Ymchwilyr, gwyddom fod 161 o ymatebwyr yn rheolwyr llinell academaidd ac rydym wedi defnyddio hwn fel dirprwy.</p> <p>Mae ymgysylltiad â rhaglen o ddigwyddiadau lles a thudalennau ar fewnrwyd y staff yn parhau i gael ei fonitro.</p> <p>Trefnwyd pedair sesiwn ymwybyddiaeth iechyd meddwl I-ACT ar gyfer Prif Ymchwilyr yn ystod y cyfnod. O'r rhain, cafodd un ei chanslo oherwydd niferoedd isel a thros y cyfnod cwblhaodd 32 Prif Ymchwilydd y sesiynau pwrpasol hyn (noder bod y grŵp Prif</p>	<p>roedd 71% yn cytuno bod y Brifysgol wedi dangos ei hymrwymiad i'w llesiant a'i bod wedi bod yn gefnogol yn ystod pandemig COVID-19.</p> <p>Roedd 58% yn cytuno bod y cymorth llesiant a gynigiwyd yn ystod y pandemig yn amserol gyda ffocws da. Nododd staff ymchwil y tri gweithgaredd canlynol fel y flaenoriaeth uchaf: Mwy o hyfforddiant iechyd meddwl i staff (68%); mwy o gymorth ac arweiniad i gael sgysiau llesiant (67%); a mwy o hyfforddiant iechyd meddwl i reolwyr llinell (64%);</p> <p>(ii) Yn ystod y cyfnod adolygu (1 Medi 2020 - 31 Awst 2022, cynyddodd ymweliadau unigryw â thudalennau ein mewnwyd ar gyfer rheolwyr llinell ar 'gefnogi staff' o 54%, o gymharu â'r ddwy</p>	<p>chynllun gweithredu.</p>
--	--	--	---	--	---	-----------------------------

				<p>Ymchwilwyr hefyd wedi cael mynediad i'n sesiynau I-ACT agored ar gyfer unrhyw un mewn rôl rheolwr llinell).</p> <p>Byddwn yn parhau i gynnig dwy o'r sesiynau hyn ar gyfer Prif Ymchwilwyr bob blwyddyn.</p>	<p>flynedd flaenorol (1 Medi 2018-31 Awst 2020), a chafodd 'eich rôl a'ch cyfrifoldebau' (ar gyfer rheolwyr llinell) gynydd o 14% dros yr un cyfnod.</p> <p>(iii) 4 sesiwn wedi'u trefnu, 3 wedi'u cynnal gyda 9, 12 ac 11 yn cymryd rhan (cyfanswm o 32).</p> <p>Roedd yr holl adborth ysgrifenedig a dderbyniwyd yn gadarnhaol, gan gynnwys 'yn yr un ffordd ag y byddwn yn argymhell y dylai pawb ddilyn cwrs Cymorth Cyntaf, rwy'n meddwl y dylai pawb ddilyn y cwrs hwn hefyd'.</p>	
--	--	--	--	---	--	--

Acronym/Byrfodd	Diffiniad
BAME	Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol

Cyd-y	Cyd-ymchwilydd
DPP	Datblygiad Proffesiynol Parhaus
CROS	Arolwg Ar-lein Gyrfaoedd Ymchwil
CURSA	Cymdeithas Staff Ymchwil Prifysgol Caerdydd
EDI	Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant
SAU	Sefydliad Addysg Uwch
AD	Adnoddau Dynol
HREIR	Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil
OCAS	Gwobrau Cyfraniad Rhagorol
OSD	Datblygu'r Sefydliad a'i Staff
ADP	Adolygu Datblygiad Perfformiad
ADP	Adolygu Datblygiad Perfformiad
PGR	Ymchwilwyr Ôl-raddedig
PY	Prif Ymchwilydd
PVC-R	Dirprwy Is-Ganghellor Ymchwil
RD	Datblygu Ymchwilwyr
REF	Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil
RIES	Grŵp Strategaeth Menter ac Arloesi Ymchwil
RIS	Gwasanaethau Ymchwil ac Arloesi
Staff ymchwil yn unig	Staff academaidd ar y llwybr gyrfa 'ymchwil yn unig'
RPWG	Gweithgor Llwybrau Ymchwilwyr
SEP	Cynllun Cydraddoldeb Strategol
Staff Addysgu ac Ymchwil	Staff academaidd ar y llwybr gyrfa 'addysgu ac ymchwil'
Staff Addysgu ac Ysgolheictod	Staff academaidd ar y llwybr gyrfa 'addysgu ac ysgolheictod'
UEB	Bwrdd Gweithredol y Brifysgol
UWE	Prifysgol Gorllewin Lloegr

Gweithgor Llwybrau Ymchwilwyr, Medi 2020

Diwygiwyd: Chwefror 2021; Medi 2021.

Adolygwyd Medi 2022.