

Cynllun Gweithredu HREiR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2021 - Ionawr 2023)



Enw'r Sefydliad	Prifysgol Abertawe			
Nifer yn y garfan	2	Cynulleidfa (y rhai a fydd yn elwa o'r cynllun gweithredu)	Nifer	Sylwadau
Dyddiad cyflwyno	29 Ionawr 2021	Staff ymchwil	479 (Mae'r ffigurau'n gywir ym mis Ionawr 2021)	Y brif gynulleidfa: e.e. ymchwilwyr ôl-ddoethurool, swyddog ymchwil, cymrodorion ymchwil, cynorthwywyr ymchwil.
Cyd-destun sefydliadol	<p>Mae Prifysgol Abertawe'n sefydliad sy'n rhoi pwyslais ar ymchwil. Yn ôl asesiad y Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil (REF) diweddaraf, yn 2021, barnwyd bod 86% o ymchwil gyffredinol y Brifysgol yn arwain y ffordd yn fyd-eang neu'n rhagori'n rhyngwladol – cynnydd o 80% yn y REF blaenorol yn 2014 – a barnwyd bod 91% o'n hamgylchedd ymchwil yn arwain y ffordd yn fyd-eang ac yn rhagori'n rhyngwladol. Rydym yn cyflogi 4,866 o aelodau staff, y mae 479 ohonynt yn ymwneud ag ymchwil yn unig. Mae ein Dirprwy Is-ganghellor ar gyfer Ymchwil, Arloesi ac Effaith, yr Athro Helen Griffiths, yn gyfrifol am roi ein his-strategaeth ymchwil ac arloesi ar waith. Mae tri Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol yn zefnogi Helen, gan gynnwys yr Athro Biagio Lucini, Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol ar gyfer Diwylliant Ymchwil. Mae'r Athro Lucini yn cadeirio'r Gweithgor Staff Ymchwil, sy'n goruchwyllo gweithgarwch datblygu a monitro Cynllun Gweithredu'r Concordat</p>			

Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Mesur llwyddiant (SMART)	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Diweddariad am gynnydd	Canlyniad	
Yr Amgylchedd a Diwylliant							
Rhaid i sefydliadau:							
EC1	Sicrhau bod yr holl staff perthnasol yn ymwybodol o'r Concordat.	<p>) Cyfleu'r Concordat i'r holl staff perthnasol a llunio adroddiad blynyddol ynghylch cynnydd yn unol â Chynllun Gweithredu'r Concordat ar gyfer; Uwch-dim Arweinyddiaeth y Brifysgol, y Cyngor, y Senedd a staff a chynnwys hynny ar dudalennau gwe'r Brifysgol</p> <p>c) Staff perthnasol yn ymgysylltu â CEDARS</p> <p>c) Parhau i gynnwys gwybodaeth am y Concordat mewn negeseuon e-bost croeso i staff ymchwil newydd</p>	a, c) Mae 60% o staff yn ymwybodol o'r Concordat Ymchwil (43%, CROS 2019) a'r Wobr Rhagoriaeth AD mewn Ymchwil (50% CROS, 2019).	a, c) Mai 2021 b) Mai 2021	a-c) Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi), Arweinydd Dysgu a Datblygu, Cyfarwyddwyr Ymchwil, Rheolwr Dysgu a Datblygu	<p>Cyathrebu er mwyn codi ymwybyddiaeth o ymrwymiad parhaus y Brifysgol i'r Concordat, wedi'i arwain gan y Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi) (yr holl staff; 10 Mawrth 2021), ac mae strategaeth Ymchwil ac Arloesi ddiwygiedig y Brifysgol yn tynnu sylw at yr ymrwymiad hwn i adolygu a monitro'r gwaith o weithredu a chyflawni Concordat y DU fel rhan o'n hymrwymiad i ymchwilwyr.</p> <p>Mae ein neges e-bost croeso i staff ymchwil newydd yn parhau i gyfeirio'n glir at y Concordat.</p> <p>Gweithredwyd CEDARS (yr Arolwg o Ddiwylliant, Cyflogaeth a Datblygu Ymchwilwyr Academaidd) rhwng 1 a 30 Mehefin 2021 a nodwyd bod 61% o ymchwilwyr Abertawe a gwblhaodd yr arolwg wedi clywed am y Concordat i gefnogi datblygiad gyfaol ymchwilwyr, o'i gymharu â 55% o'r grŵp meincnod cenedlaethol.</p> <p>CEDARS (189 o ymatebion, 71 gan staff ymchwil; sy'n cynrychioli 15% o gymuned yr ymchwilwyr).</p>	Wedi'i gario ymlaen
EC2	Sicrhau bod polisiâu ac arferion sefydliadol sy'n berthnasol i ymchwilwyr yn gynhwysol, yn deg ac yn dryloyw, ac yn cael eu cyfleu'n dda i ymchwilwyr a'u rheolwyr.	<p>a) Lansio pecyn ar-lein newydd sef 'hyb rheolwyr' sy'n cynnwys gwybodaeth a negeseuon clir a chyson i reolwyr a chysylltiadau â pholisiâu a gweithdrefnau perthnasol.</p> <p>b) Mae'r holl bolisiâu a gweithdrefnau ar gael i gydweithwyr drwy dudalennau mewnrrwyd y Brifysgol</p> <p>c) Mae pob adolygiad polisi neu ddatblygiad yn ei gwneud yn ofynnol i gynnal Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb ffurfiol a'i gyflwyno fel rhan o'r broses gymeradwyo ffurfiol.</p> <p>ch) Parhau i sicrhau bod pob adolygiad polisi neu ddatblygiad polisi'n destun ymgynghori ffurfiol ag Undebau'r Campws a'u bod yn cael eu cymeradwyo gan yr Uwch-dim Arweinyddiaeth, gan gynnwys y Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi), Dirprwy Is-ganghellorion a Deoniaid Gweithredol, sy'n cynrychioli'r Cyfadrannau.</p>	a-ch) Polisiâu teg a thryloyw ar waith, cyfathrebu'r rheini drwy'r 'Hyb Rheolwyr', tudalennau mewnrrwyd y Brifysgol.	a) - ch) Medi 2021 d) Mai 2022	a) Arweinydd Dysgu a Datblygu b - ch) Pennaeth Polisi a Chyddyffurfiaeth	<p>Rydym wedi lansio pecyn ar-lein newydd, sef 'hyb rheolwyr' i gefnogi rheolwyr llinell ym mis Ionawr 2021. Erbyn 30 Medi 2022, ymwelwyd â thudalennau'r Hyb Rheolwyr 6,827 o weithiau. Mae'r hyb yn atgyfeirio at bolisiâu, gweithdrefnau a hyfforddiant perthnasol.</p> <p>Gweithredwyd hyfforddiant i reolwr llinell ynghylch dileu swyddi ar gyfer pob rheolwr aelodau o staff sydd mewn perygl o gollu eu swyddi er mwyn sicrhau bod rheolwyr llinell yn glir ynghylch sut y dylent reoli'n effeithiol yn unol â fframwaith y Brifysgol a'n dyletswydd statudol hefyd.</p> <p>Mae polisiâu'n dryloyw ac maent ar gael ar ein tudalennau mewnrrwyd i staff er mwyn sicrhau eglurdeb, cysondeb a hygyrchedd (e.e. cyfnod penodol, recriwtio, uniondeb ymchwil)</p> <p>Ceir proses gadarn ar gyfer datblygu ac adolygu polisiâu; mae cwblhau Asesiad Effaith ar Gydraddoldeb yn rhan o'r broses adolygu polisi ffurfiol, (https://staff.swansea.ac.uk/human-resources/equal-opportunities/whatwedo/eo-documents/equality-impact-assessment/) ynghyd ag ymgynghori â rhanddeiliaid perthnasol ac Undebau'r Campws.</p>	Nid oes camau pellach

Cynllun Gweithredu HREIR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2021 - Ionawr 2023)



<p>ECI3</p>	<p>Hyrwyddo lechyd meddwl a lles da drwy, er enghraifft, reoli llwythi gwaith a phobl yn effeithiol, a pholisiau ac ymarfer effeithiol ar gyfer mynd i'r afael â gwahaniaethau, bwlio ac aflonyddu, gan gynnwys rhoi cymorth priodol i'r rhai sy'n rhoi gwybod am broblemau</p>	<p>a) Archwilio argymhellion y Strategaeth Iechyd a Lles a nodi lle gellir integreiddio'r argymhellion i Gynllun Gweithredu'r Concordat. b) Gwahoddi'r aelod o'r RISWG i gynrychioli barn staff ymchwil a bod yn Hyrwyddwr Lles i ymchwilwyr ar y rhydwaiath Iechyd a Lles/y bwrdd. c) Parhau i gynnwys gwybodaeth am gymorth Iechyd a Lles yn rhaglen sefydlu staff y Brifysgol ch) Parhau i ofyn i staff am eu lles drwy arolwg lles y Brifysgol sef arolwg 'pyls' a dilyn camau gweithredu o ganlyniad i hyn. d) Adolygu'r Polisi Urdas yn y Gweithle ac wrth Astudio yn unol â Chynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol</p>	<p>a) Mae argymhellion ar y Strategaeth Iechyd a Lles yn cyd-fynd â Chynllun Gweithredu'r Concordat. b) Mae cynrychiolydd RISWG yn cynrychioli barn staff ymchwil ar y Bwrdd Iechyd a Lles. c) Mae 60% o staff ymchwil yn credu bod Prifysgol Abertawe yn mynd ati i hyrwyddo pwysigrwydd Iechyd a Lles ymhlith staff (53% CROS, 2019) ac mae 85% o staff ymchwil yn credu bod eu sefydliad wedi ymrwmo i gydraddoldeb ac amrywiaeth (grŵp cymharu 82%; CROS, 2019). ch) Canfyddiad staff o'u lles eu hunain a sefydlwyd gan arolwg 'pys' y Brifysgol, datblygu camau gweithredu a chyflue'r canlyniadau. d) Mae staff ymchwil a myfyrwyr yn dangos ymwybyddiaeth gynyddol o sut i roi gwybod am fwlio ac aflonyddu yn unol â gwaith mesur Arolwg Athena Swan y Brifysgol (Mawrth 2022).</p>	<p>a) - ch) Medi 2021 d) Mai 2022</p>	<p>a -b, ch) y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl ar gyfer Gweithgarwch Corfforol, Chwaraeon, Iechyd a Lles, a Chadeirydd y Rhydwaiath Iechyd a Lles c) Rheolwr Dysgu a Datblygu d) Pennaeth Cydraddoldeb</p>	<p>Mae ein Strategaeth Llesiant a Chynaliadwyedd integredig yn parhau i gael ei gweithredu gan ddefnyddio ymagwedd prifysgol gyfan, ac mae wedi'i dylunio i hyrwyddo cymuned lewyrchus a ffrwyannu o staff, myfyrwyr ac ymwelwyr. Mae cymorth Iechyd a Lles wedi'i integreiddio yn y rhaglen sefydlu staff (15 seminar a gynhaliwyd rhwng 1 Ionawr 2021 a 30 Medi 2022 gyda chyfanswm o 150 o staff ymchwil wedi'u hyfforddi; 90% o gyfanswm y dechreuwy'r ymchwil newydd), ac mae'n amlwg mewn polisiau a gweithredoedd perthnasol (e.e. polisi menopos y Brifysgol; https://staff.swansea.ac.uk/media/Menopause-in-the-Workplace---Policy-for-Managers-and-Supervisors.pdf).</p> <p>Rydym wedi parhau i ofyn i'n staff am les a llwyth gwaith fel rhan o arolwg llwyth gwaith y Brifysgol (a lansiwyd ym mis Rhagfyr 2021; 1,532 o ymatebion gan staff, 62 gan staff ymchwil) a CEDARS (72% o'r ymatebwyr staff ymchwil (n=71) yn cytuno bod Prifysgol Abertawe'n mynd ati i hyrwyddo pwysigrwydd Iechyd meddwl a lles da; CEDARS 2021) ac wedi gweithredu ymateb Prifysgol gyfan sef 'Ymlaen' (https://staff.swansea.ac.uk/cy/gwasanaethau-profesiynol/swyddfar-iganghellor/lywodraethu'r-brifysgol/rhaglen-trawsnewid-y-brifysgol/) i alluogi ein staff i ffynnu drwy liniaru llwyth gwaith cynyddol a achosir gan swyddi gwag a lleihau birocraatiaeth.</p> <p>Mae ymchwilwyr yn parhau i gael eu cynrychioli, a cheir cynrychiolaeth o'r RISWG o hyd ar Rwydwaith Iechyd a Lles y Brifysgol, ac mae ein grŵp lles pwrpasol ar Yammer yn falch o gael 599 o aelodau. Cafodd y Polisi Urdas yn y Gweithle ac wrth Astudio ei adolygu er mwyn gwella ymwybyddiaeth o gydraddoldeb sy'n gysylltiedig â LGBT+ a Hil yn y gweithle. Byddwn yn parhau i adolygu'r polisi ac ymateb i adorth mewn perthynas â'i effeithiolrwydd. Yn yr arolwg o ddiwylliant 2022 bu 40 o ymatebion gan ymchwilwyr. Roedd 62.5% yn gwybod sut i roi gwybod am fwlio ac aflonyddu, doedd 22.5% ddim yn gwybod a doedd 15% naill ai ddim yn rhoi ymateb neu ddim yn siŵr. Oherwydd newidiadau yn ein harolwg yn 2022, nid oes modd inni gymharu'n uniongyrchol ag ymatebion o 2020, felly byddwn yn defnyddio'r data hyn yn feincnod i fonitro ymwybyddiaeth o sut i roi gwybod am fwlio ac aflonyddu.</p>	<p>Wedi'i gario ymlaen</p>
<p>ECI4</p>	<p>Sicrhau bod rheolwyr ymchwilwyr wedi'u hyfforddi'n effeithiol o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynnysoledeb, lles ac Iechyd meddwl.</p>	<p>a) Gall pob rheolwr ymchwil gael mynediad at hyfforddiant ynghylch Rhagfarn Ddiarwybod a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynnysoledeb ac mae hyfforddiant cywir Mi yn llywio cynnydd yn erbyn y canlyniad hwn. b) Parhau i fuddsoddi a darparu mynediad at 'Togetherral' fel gwasanaeth i helpu i ddarparu cymorth penodol ynghylch materion presennol a chynnyg cyngor cadarnhaol ar sut i helpu i atal problemau Iechyd a Lles rhag dechrau. c) Cyfleu cymorth Iechyd a Lles i reolwyr a'r holl staff drwy dudalennau gwe'r Brifysgol, Yammer ac mewn negeseuon drwy Uwch-dim Arweinyddiaeth y Brifysgol. ch) Mae hyfforddiant i Reolwr Llinell yn cael ei adolygu a chaiff Iechyd a Lles eu cynnwys.</p>	<p>a) 100% o staff yn cwblhau hyfforddiant ynghylch Rhagfarn Ddiarwybod a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynnysoledeb. b) Gwasanaeth Togetherral ar waith. c) Mae cymorth Iechyd a Lles yn cael ei gyfleu drwy dudalennau gwe'r Brifysgol, Yammer a chan Uwch-dim Arweinyddiaeth y Brifysgol. ch) Iechyd a Lles yn cael eu hintegreiddio mewn hyfforddiant i reolwyr llinell.</p>	<p>a) Rhagfyr 2021 b, c) Mawrth 2021, 2022 ch) Mawrth 2022</p>	<p>a) Y Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi), Deoniaid Gweithredol b) Y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl ar gyfer Gweithgarwch Corfforol, Chwaraeon, Iechyd a Lles c) Y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl ar gyfer Gweithgarwch Corfforol, Chwaraeon, Iechyd a Lles ch) Arweinydd Dysgu a Datblygu</p>	<p>Gofynnir i bob rheolwr ymchwil gwblhau'r hyfforddiant ynghylch Rhagfarn Ddiarwybod a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynnysoledeb (EDI). Rhwng Ionawr 2021 ac Ionawr 2022, cwblhaodd 432 o staff hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod a chwblhaodd 587 o staff hyfforddiant EDI. Hyd yn hyn, mae cyfanswm o 103 (44%) o Reolwyr Ymchwil wedi cwblhau hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod ac mae 158 (68%) wedi cwblhau hyfforddiant EDI.</p> <p>Mae'r Brifysgol yn parhau i fuddsoddi a darparu mynediad i staff a myfyrwyr i 'Togetherral'. Cynhaliwyd gweminarau gwybodaeth ym mis Medi 2021 i roi gwybod am y gwasanaeth a manteision y platform cymorth Iechyd meddwl ar-lein hwn. Rhwng mis Hydref 2020 a Ionawr 2022, cofrestrwyd 5,843 o fewngofnodion, gyda chofrestrriadau newydd gan 677 o fyfyrwyr a 60 aelod o staff.</p> <p>Bu adolygiad cynhyrfawr a gwaith datblygu helaeth o dudalennau gwe ar gyfer Iechyd a Lles, gan ddoed â gwasanaethau, cymorth ac arweiniad at ei gilydd ar gyfer staff, megis gwasanaethau lles, cwrseta ac osteopathi, Iechyd galwedigaethol; mynediad at gynorthwyr cyntaf Iechyd meddwl ar gyfer gorbyrder, iselder, straen a galar; trefniadau gweithio sy'n ystyriol o deuluoedd a threfniadau gweithio hyblyg.</p> <p>Ar hyn o bryd mae'r cynnyg o ran datblygu rheolwyr ac arweinwyr y Brifysgol yn cael ei ddatblygu ac mae modiwlau sy'n hyrwyddo Iechyd a Lles yn benodol yn cael eu dylunio. Mae pob rheolwr llinell wedi cael mynediad at y platform dysgu LinkedIn; mae 571 o drwyddedau wedi'u hactifadu hyd yma, a'r 5 sgl a welwyd hysaf yn ystod y 3 mis diwethaf yw 'gwynmch' ac 'arweinyddiaeth'. Mae cynnyg EDI wedi cael ei gasgu ar blatfform LinkedIn Learning i ategu mwy o ymwybyddiaeth o gydraddoldeb, amrywiaeth a chynnysoledeb i reolwyr ymchwilwyr.</p>	<p>Wedi'i gario ymlaen</p>
<p>ECI5</p>	<p>Sicrhau bod ymchwilwyr a'u rheolwyr yn ymwybodol o'r safonau uchaf o ran gonestrwydd ymchwil ac ymddygiad profesiynol, ac yn gweithredu yn unol â nhw.</p>	<p>a) Parhau i gynnal gwefan Uniondeb Ymchwil y Brifysgol â chodau arferion a pholisiau diweddaraf, cyswilt pwrpasol ar gyfer camymddydd ymchwil a hyfforddiant uniondeb ymchwil. b) Cynnwys y gofyniad o ran hyfforddiant ar-lein gorffodol ynghylch Uniondeb Ymchwil yn yr Adolygiad Datblygiad Proffesiynol Blynyddol i alluogi Rheolwyr Ymchwil i dynnu sylw at bwysigrwydd gweithredu yn unol â'r safonau uchaf o uniondeb ymchwil. c) Adolygu System Rheoli Dyfarniadau'r Brifysgol (AMS) i archwilio cysylltu'r Adran Moeseg Ymchwil â'r Concordat i ategu Uniondeb Ymchwil, tudalennau gwe'r Brifysgol ynghylch Uniondeb Ymchwil, a'r Fframwaith Polisi Uniondeb Ymchwil.</p>	<p>a - c) 100% yn cwblhau hyfforddiant uniondeb ymchwil a 60% o staff yn nodi eu bod yn ymwybodol o'r Concordat i Ategu Uniondeb Ymchwil, (CEDARS) (54% CROS, 2019).</p>	<p>a) Mai 2021 b) c) Rhagfyr 2022</p>	<p>a - c) Rheolwr Uniondeb Ymchwil</p>	<p>Mae gan 61% o staff ymchwil ymwybyddiaeth o'r Concordat i ategu Uniondeb Ymchwil, ac yn yr un modd mae 61% yn cytuno bod Abertawe'n mynd ati i hyrwyddo'r safonau uchaf o uniondeb ac ymddygiad ymchwil (CEDARS, 2021; n=71). Uniondeb ymchwil a chydraddoldeb, amrywiaeth a chynnysoledeb yw'r hyfforddiant a weir amlaif ar gyfer rheolwyr ymchwil o hyd (75% a 83% yn y drefn honno, CEDARS 2021 (sylwer - bu maint y sampl o ymatebwyr yn yr achos hwn yn fach, n=12).</p> <p>Mae ein tudalennau gwe ynghylch Uniondeb Ymchwil yn atgyfeirio'n amlwg at bolisiau a phrosesu perthnasol ac yn darparu cyswilt pwrpasol ar gyfer hyfforddiant Camymddydd Ymchwil ac Uniondeb Ymchwil. Diwygwyd y Fframwaith Polisi Uniondeb Ymchwil yn 2021-22 er mwyn adlewyrchu newidiadau i ddeddfwriaeth, gofynion rheoleiddio rheoliadol ac arferion ymchwil. Mae'r Fframwaith Polisi'n ymgorffori Polisi Datgelu er Lles y Cyhoedd y Brifysgol (Chwythu'r Chwiban), sydd newydd gael ei ddiweddarau.</p> <p>Y ffigurau ynghylch cwblhau Hyfforddiant Uniondeb Ymchwil yw 46.03%, mae 795 o staff wedi cwblhau'r hyfforddiant ac mae hyfforddiant uniondeb ymchwil yn cael ei gynnwys mewn hyfforddiant sydd ar gael i'r holl staff i helpu i ategu eu hamcanion twf fel rhan o'r gwympen Adolygiad Datblygiad Proffesiynol fflynyddol.</p>	<p>Wedi'i gario ymlaen</p>

Cynllun Gweithredu HREIR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2021 - Ionawr 2023)



EC16	Adolygu ac adrodd ar ansawdd yr amgylchedd a'r diwylliant ymchwil yn rheolaidd, gan gynnwys gofyn am adborth gan ymchwilwyr, a defnyddio'r canlyniadau i wella arferion sefydliadol	<p>a) RISWG a RIIC i ystyried canlyniadau CEDARS er mwyn olrhain cynnydd a llunio camau gweithredu priodol.</p> <p>b) Parhau i sicrhau bod cynrychiolaeth staff ymchwil a chynrychiolaeth Ymchwilwyr ar Ddechrau eu Gyrfaeedd yn RIIC a bod cynrychiolaeth staff ymchwil yn Nhîm Hunanasiad y Brifysgol (USAT) i fonitro ac adolygu cynnydd yn erbyn Concordat y Brifysgol a chynlluniau gweithredu Athena Swan.</p> <p>c) Bydd aelod o RISWG yn cael ei wahodd i gynrychioli barn staff ymchwil a bod yn Hyrwyddwr Lles i ymchwilwyr ar y rhwydwaith lechyd a Llesiant /y bwrdd.</p>	<p>a) Mae'r ganran o staff sy'n credu bod Abertawe yn hyrwyddo'r safonau uchaf o uniondeb ac ymddygiad ymchwil, a'r ganran o staff sy'n teimlo y caiff eu cyfraniadau at bolisi sefydliadol a gwneud penderfyniadau eu cydnabod yn Abertawe, eu canfod drwy CEDARS a'u defnyddio'n llinell sylfaen i lywio camau gweithredu.</p> <p>b) Cynrychiolir staff ymchwil ac Ymchwilwyr ar Ddechrau eu Gyrfae yn RIIC ac USAT.</p> <p>c) Cynrychiolir staff ymchwil yn RIIC, USAT a'r Rhwydwaith lechyd a Lles/y bwrdd</p>	<p>a) Medi 2021</p> <p>b) Mawrth 2021, 2022</p> <p>c) Medi 2021</p>	<p>a) y Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi), yr Arweinydd Dysgu a Datblygu, Cyfarwyddwyr Ymchwil</p> <p>b) c) y Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi) Pennaeth Cydraddoldeb, y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl ar gyfer Gweithgarwch Corfforol, Chwaraeon, lechyd a Lles, a Chadeirydd y Rhwydwaith lechyd a Lles</p>	<p>Mae 61% o staff ymchwil yn cytuno bod Abertawe yn mynd ati i hyrwyddo'r safonau uchaf o uniondeb ac ymddygiad ymchwil (CEDARS, 2021; n=71), fodd bynnag, mae 25% o ymchwilwyr yn teimlo bod eu cyfraniadau at bolisi sefydliadol a gwneud penderfyniadau yn cael eu cydnabod yn Abertawe (o'i gymharu â 30% yn y grŵp meicnod; CEDARS 2021). Yn dilyn hynny, mae'r Brifysgol wedi penodi Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl Diwylliant Ymchwil newydd, sy'n gyfrifol am ddarparu arweinyddiaeth academaidd wrth weithredu'r Concordat i ategu datblygiad gyrfae ymchwilwyr. I gefnogi'r Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl, mae rôl newydd sef Rheolwr Diwylliant Ymchwil hefyd wedi'i recriwtio i (Hydref 2022). Bydd deiliad y swydd yn gweithio gyda chydweithwyr o'r adran Adnoddau Dynol, ymchwilwyr a thechnegwyr er mwyn rhoi ar waith gynllun diwylliant ymchwil, datganiad sefydliadol am arferion ymchwil disgwyliedig ac annerbyniol a chynllun gwaith cynhwysfawr ar gyfer gwella amgylchiadau gwaith ymchwilwyr a chyfluoedd datblygu gyrfae.</p> <p>Sefydlwyd cynrychiolaeth staff ymchwil ar gyfer holl bwylgorau a gweithgorau'r Brifysgol fel a ganlyn:</p> <p>Mae ymchwilwyr yn parhau i gael eu cynrychioli ym mhwyllgorau canlynol y Brifysgol/Cyfadrannau:</p> <p>RIIC - 1</p> <p>RISWG - 3</p> <p>USAT - 1</p> <p>Rhwydwaith lechyd a Lles - 3</p> <p>Pwylgorau Ymchwil y Cyfadrannau - i'w gadarnhau</p>	Wedi'i gario ymlaen
Rhaid i gyllidwyr:							
ECF1	Gynnwys gofynion sy'n hyrwyddo diwyllianau ac amgylcheddau ymchwil teg, cynhwysol a chadarnhaol yn y manylion ar gyfer galwadau cyllid, amodau a thelerau, gwaith adrodd am grantiau, a pholisiau perthnasol.						
ECF2	Ystyried sut y gall cyfleoedd a pholisiau ariannu hwyluso patrymau a ffyrdd gwahanol o weithio, a hyrwyddo lles ac lechyd meddwl ymchwilwyr.						
ECF3	Sicrhau bod gofynion galwadau am gyllid a phrosesu dehol yn cynnig cyfle cyfartal rhwng grwpiau gwahanol o ymchwilwyr, yn cydnabod cyd-destunau personol, ac yn hyrwyddo diwyllianau ymchwil ac amodau gwaith cadarnhaol.						
Rhaid i reolwyr ymchwilwyr:							
ECM1	Sicrhau bod rheolwyr yn ymgymryd â chyfleoedd hyfforddiant a datblygiad perthnasol sy'n ymwneud â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac yn eu cynhwysu i'w gwaith.	<p>a) Mae pob rheolwr yn ymgymryd â hyfforddiant ynghylch Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Rhagfarn Ddiarwybod.</p>	<p>a) 100% o staff yn cwblhau hyfforddiant ynghylch Rhagfarn Ddiarwybod a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant</p>	<p>a) Rhagfyr 2021</p>	<p>a) y Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi), Deoniaid Gweithredol</p>	<p>Gofynnir i bob rheolwr ymchwil gwblhau'r hyfforddiant ynghylch Rhagfarn Ddiarwybod a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI). Rhwng 1 Ionawr 2021 a 30 Medi 2022, cwblhaodd 670 o ddechreuwr newydd hyfforddiant ynghylch Rhagfarn Ddiarwybod (100% o'r cyfanswm) a chwblhaodd 683 o ddechreuwr hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (87% o'r cyfanswm)</p>	Wedi'i gario ymlaen
ECM2	Sicrhau bod ymchwilwyr a'u rheolwyr yn ymwybodol o'r safonau uchaf o ran gonestrwydd ymchwil ac ymddygiad profesiynol, ac yn gweithredu yn unol â nhw.	<p>a) Mae pob rheolwr yn ymgymryd â hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.</p> <p>b) Mae pob rheolwr yn cynnal Adolygiad Datblygiad profesiynol gyda staff ymchwil cymwys, gan gynnwys y disgwyliad y byddant yn cwblhau hyfforddiant uniondeb ymchwil.</p>	<p>a) mae pob rheolwr ymchwil yn cwblhau hyfforddiant uniondeb ymchwil (100%) gyda 60% o staff yn nodi eu bod yn ymwybodol o'r Concordat i Ategu Uniondeb Ymchwil, (CEDARS) (54% CROS, 2019).</p> <p>b) 99% yn cwblhau Adolygiad Datblygiad Profesiynol blynyddol</p>	<p>a) Rhagfyr 2022</p> <p>b) Tachwedd 2021/22</p>	<p>a) y Rheolwr Uniondeb Ymchwil</p> <p>b) Arweinydd Trawsnewid Perfformiade</p>	<p>Mae 150 o reolwyr llinell staff ymchwil wedi ymgysylltu ag un neu fwy o fodiwlau hyfforddiant uniondeb ymchwil rhwng 1 Ionawr 2021 a 30 Medi 2022 (71%). Mae 61% o staff ymchwil yn nodi bod ganddynt ymwybyddiaeth o'r Concordat i Ategu Uniondeb Ymchwil (CEDARS, 2021; n=71). Mae uniondeb ymchwil a chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn parhau i gael eu nodi fel yr hyfforddiant a wneir amlaf i reolwyr ymchwil (75% a 83% yn y drefn honno, CEDARS 2021 (sylwer - bu maint y sampl o ymatebwyr yn yr achos hwn yn fach, n=12).</p> <p>Adolygiadau Datblygiad Profesiynol blynyddol 2021, mae cyfanswm y staff cymwys a gafodd adolygiad profesiynol blynyddol yn parhau i fod yn uchel, sef 99%, ac ar gyfer 2022 (include numbers here on December 1st 2022)</p> <p>Mae cyfanswm nifer y staff cymwys sydd wedi cael adolygiad profesiynol blynyddol yn parhau i fod yn uchel: ADP Blynyddol – 99% (2710 o staff) ac ADP Blynyddol 2022 – 97% (2,646 o staff).</p>	Wedi'i gario ymlaen

Cynllun Gweithredu HREIR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2021 - Ionawr 2023)



ECM3	Hyrwyddo amgylchedd gweithio iach sy'n ategu lles ac iechyd meddwl ymchwilwyr, gan gynnwys adrodd am ddiwyddiadau o wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu, ac uniondeb ymchwil gwael, a mynd i'r afael â'r rheini.	a) Hyrwyddo amgylchedd gwaith iach drwy negeseuon clir a chysion am les ac iechyd meddwl a gyflwr drwy dudalennau lles y Brifysgol ac ar adeg sefydlu staff.	a) Mae 60% o staff ymchwil yn credu bod Prifysgol Abertawe yn mynd ati i hyrwyddo pwysigrwydd iechyd a lles ymhlith staff (53% CROS, 2019) ac mae 85% o staff ymchwil yn credu bod eu sefydliad wedi ymrwymo i gydraddoldeb ac amrywiaeth (82% yn y grŵp cymharu; CROS, 2019). b) Mae staff ymchwil a myfyrwyr yn dangos mwy o ymwybyddiaeth o sut i roi gwybod am fwlio ac aflonyddu yn unol â gwaith mesur Arolwg Athena Swan y Brifysgol (Mawrth 2022).	a) Mai 2021 b) Mawrth 2022	a) y Rheolwr Dysgu a Datblygu, yr Arweinydd Dysgu a Datblygu, y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol ar gyfer Gweithgarwch Corfforol, Chwaraeon, Iechyd a Lles b) Pennaeth Cydraddoldeb	Mae 72% o staff ymchwil yn credu bod Abertawe wedi hyrwyddo'r rhaglen iechyd a Lles yn weithredol (CEDARS, 2021) o'i gymharu â 69% yn y grŵp meincnod, ac mae 83% o staff ymchwil yn credu bod Abertawe wedi ymrwymo i Gydraddoldeb ac Amrywiaeth (CEDARS, 2021) o'i gymharu â 69% yn y grŵp meincnod. Y Polisi Urdas yn y Gweithle ac wrth Astudio yw'r mecanwaith ar gyfer mynd i'r afael â gwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu, gan gynnwys darparu cymorth priodol ar gyfer y materion adrodd hynny. (i) Mae'r polisi yn nodi ymagwedd dim goddefgarwch y Brifysgol i'r aflonyddu a'i hymrwymiad i ddarparu amgylchedd gweithio a dysgu a fydd yn galluogi staff a myfyrwyr i gyflawni eu potensial, (ii) Mae'r polisi yn darparu enghreifftiau o fwlio ac aflonyddu ac mae'r rhai gwybodaeth am beth i'w wneud os bydd staff neu fyfyrwr yn teimlo eu bod yn cael eu bwlio neu eu hafionyddu, (iii) Mae gan y Brifysgol rwydwaith o gynghorwyr aflonyddu hyfforddedig sydd ar gael i staff gysylltu â nhw i gael cyngor ac arweiniad, ac mae'r polisi'n darparu opsiynau anffurfiol ar gyfer ymddiriedolaeth a Lles os ydych chi'n ddiwyddo neu ddiwyddo. Mae'r polisi yn rhan o sesynau sefydlu'r cyflogaeth ac mae'r tîm cydraddoldeb yn cynnal sesynau hyfforddi ar urddas yn y gweithle ac wrth astudio o leiaf ddwywaith y flwyddyn i'r holl staff fynychu a defnyddio hyn i godi ymwybyddiaeth o'r mecanweithiau polisi a chymorth. Yn ogystal, mae'r Brifysgol wedi gwybod am drosedd casineb https://staff.swansea.ac.uk/professional-services/student-services/staff-supporting-student-welfare/welfare-staff-advice-pages/bullying-harassment-student-support/ Yn yr arolwg o ddiwylliant 2022 bu 40 o ymatebion gan ymchwilwyr. Roedd 62.5% yn gwybod sut i roi gwybod am fwlio ac aflonyddu, doedd 22.5% ddim yn gwybod a doedd 15% naill ai ddim wedi rhoi ymateb neu ddim yn siŵr. Oherwydd newidiadau yn ein harolwg yn 2022, byddwn yn defnyddio'r data hyn fel meincnod i fonitro a chynyddu ymwybyddiaeth ynghylch sut i roi gwybod am fwlio ac aflonyddu.	Blaenoriaeth barhaus	
ECM4	Sicrhau bod rheolwyr yn ystyried ceisiadau ar gyfer gweithio'n gwbl hysbys a threfniadau priodol eraill i gefnogi ymchwilwyr.	a) Sicrhau bod staff ymchwil yn ymwybodol o opsiynau gweithio hysbys a bod y polisi gweithio hysbys ar gael ar ein tudalennau mewnrrwyd staff.	a) Defnyddio CEDARS i sefydlu'r ganran o staff ymchwil sy'n credu bod Prifysgol Abertawe yn eu trin yn deg o ran ceisiadau i weithio hysbys (71% CROS, 2019) a llunio camau gweithredu priodol.	a) Mai 2021	a) y Rheolwr Dysgu a Datblygu, y Pennaeth Cydraddoldeb	Mae 76% o staff ymchwil yn credu bod Prifysgol Abertawe yn eu trin yn deg o ran gweithio hysbys (CEDARS 2021; o'i gymharu â 71% CROS, 2019). Mae ein polisi gweithio hysbys ar gael ar ein tudalennau mewnrrwyd i staff ac mae'r nodi sut y gellir cyflwyno ceisiadau i weithio'n hysbys. Ar ôl ymgynghori a chael adborth ar ôl y pandemig, mae ein polisi gweithio ystywyth yn cael ei ddiwygio ar hyn o bryd i ategu amgylchedd gweithio hybrid.	Blaenoriaeth barhaus	
ECM5	Annog rheolwyr i gymryd rhan mewn cyfleoedd i gyfrannu at ddatblygu polisiâu gyda'r nod o greu amgylchedd a diwylliant ymchwil mwy cadarnhaol o fewn eu sefydliad.	a) Mae rheolwyr staff ymchwil yn parhau i ymgysylltu â chyfleoedd i gyfrannu at waith llunio polisiâu gyda'r nod o greu amgylchedd a diwylliant ymchwil mwy cadarnhaol yn eu sefydliad.	a) Cynrychiolaeth rheolwyr ymchwil/prif ymchwilwyr ar RIIC, USAT a'r rhwydwaith Iechyd a Lles/y bwrdd.	a) Mehefin 2022	a) Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi), y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol ar gyfer Gweithgarwch Corfforol, Chwaraeon, Iechyd a Lles	Mae aelodaeth y Pwyllgor Ymchwil, Effaith ac Arloesi yn parhau i gynnwys rheolwyr staff ymchwil/prif ymchwilwyr, yn ogystal â'r rolau canlynol: Dirprwy Is-ganghellor Ymchwil ac Arloesi (Cadeinydd), Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Diwylliant Ymchwil (sy'n Gadeinydd y RISWG hefyd) Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Ymchwil Ôl-raddedig Deoniad Cysylltu, Ymchwil, Arloesi ac Effaith a chynrychiolydd enwedig o'r Gweithgor Staff Ymchwil (ToR). Mae gan Fwrdd a rhwydwaith Iechyd a Lles y Brifysgol gyfrifoldeb ddiprwyedig am ddarparu polisi a strategaeth, ac am weithreduadau a gweithgareddau sy'n hyrwyddo, yn atal ac yn darparu cyfleoedd iechyd a lles i staff yn brodiol. Y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol ar gyfer Gweithgarwch Corfforol, Chwaraeon, Iechyd a Lles yw arweinydd y ddau grŵp.	Blaenoriaeth barhaus	
Rhaid i ymchwilwyr:								
ECR1	Annog ymchwilwyr i gyfrannu'n weithredol at ddatblygu a chynnal diwylliant ymchwil cefnogol, teg a chynhysof a bod yn gydweithwyr cefnogol, yn enwedig i ymchwilwyr a myfyrwyr mwy newydd.	a) Pob ymchilydd newydd i gwblhau'r hyfforddiant ynghylch Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Rhagfarn Ddiarybod. b) Dylai pob aelod o staff ymchwil newydd fynd i Seminar Sefydlu Staff y Brifysgol neu gael mynediad at ein fideo Sefydlu Staff. c) Staff ymchwil i gymryd rhan mewn digwyddiadau ymchwil y Brifysgol/Cyfadrannau, e.e. digwyddiadau pwll tywod rhyngddisgyblaethol.	a) 100% yn cwblhau hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Rhagfarn Ddiarybod ar gyfer staff ymchwil newydd. b) 100% o staff ymchwil newydd yn mynd i Seminar Sefydlu Staff y Brifysgol. c) Caiff cyfranogiad staff ymchwil ei gofnodi a'i adrodd.	a) Rhagfyr 2021 b) Mawrth 2021 c) Mawrth 2021, 2022	a) Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi), Deoniad Gweithredol b) Rheolwr Dysgu a Datblygu c) Swyddog Cyfathrebu (REIS)	"81% yn cwblhau hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a 100% yn cwblhau Rhagfarn Ddiarybod ar gyfer ymchwilwyr newydd (Rhagfyr 2021 - Gorffennaf 2022). Gwahoddi 100% o staff ymchwil newydd i seminar sefydlu staff y Brifysgol drwy e-bost croeso pwrpasol i staff ymchwil. Rhwng 1 Ionawr 2021 a 30 Medi 2022, daeth 587 o gydweithwyr newydd i sesiwn sefydlu staff neu cawsant fynediad i'n fideo sefydlu staff, roedd 150 o'r rhain yn staff ymchwil (90% o gyfanswm y staff ymchwil newydd a oedd yn dechrau). Mae adborth gan ymchwilwyr yn nodi bod 92% yn fodlon neu'n fodlon iawn ar seminar sefydlu'r Brifysgol. (35 o'r 38 aelod o staff ymchwil a gwblhaodd werthusiad) Caiff presenoldeb staff ymchwil mewn digwyddiadau datblygu'r Brifysgol ei gofnodi, ei fonitro a'i gyfleu drwy ein hadroddiad am gynnydd blynyddol a'r RIIC. Rhwng 1 Ionawr 2021 a 30 Medi 2022, gwnaeth 787 o staff ymchwil gwblhau ar draws holl ddiwyddiadau hyfforddi a datblygu'r Brifysgol." "	Blaenoriaeth barhaus	
ECR2	Sicrhau bod ymchwilwyr yn gweithredu yn unol â pholisiâu'r cyflogwr a'r arianwyr sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.	a) Pob ymchilydd newydd i gwblhau'r hyfforddiant ynghylch Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Rhagfarn Ddiarybod. b) Pob ymchilydd i gwblhau'r hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.	a) 100% yn cwblhau hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Rhagfarn Ddiarybod ar gyfer ymchwilwyr newydd. b) 100% yn cwblhau hyfforddiant Uniondeb Ymchwil a 60% o staff yn nodi eu bod yn ymwybodol o'r Concordat i Ategu Uniondeb Ymchwil, (CEDARS) (54% CROS, 2019).	a) Rhagfyr 2021 b) Rhagfyr 2022	a) Y Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi), Deoniad Gweithredol b) y Rheolwr Uniondeb Ymchwil	"87% yn cwblhau hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a 100% yn cwblhau hyfforddiant Rhagfarn Ddiarybod ar gyfer dechreuwr newydd (Ionawr 2021 - Medi 2022). Ar draws y gymuned o staff ymchwil, mae 221 o ymchwilwyr wedi cwblhau'r 5 modiwl gofynnol o hyfforddiant Uniondeb Ymchwil (45% wedi'i gwblhau), a 61% o staff yn nodi eu bod yn ymwybodol o'r Concordat i Ategu Uniondeb Ymchwil, (CEDARS, 2021, n=71) (54% CROS, 2019)."	Blaenoriaeth barhaus	
ECR3	Sicrhau bod ymchwilwyr yn cymryd camau cadarnhaol tuag at gynnal eu lles a'u hiechyd meddwl.	a) Anfonir gwybodaeth at ymchwilwyr am yr ystod o gymorth a ddarperir iddynt yn y maes hwn a chaiff gwybodaeth am gymorth lles ei chynnwys yn rhaglen Sefydlu Staff y Brifysgol. b) Anogir ymchwilwyr i gymryd rhan yn y Prosiect Cysylltu, er mwyn hyrwyddo iechyd meddwl cadarnhaol ymhlith staff a myfyrwyr.	a) 70% o ymchwilwyr yn cymryd camau cadarnhaol i gynnal lles ac iechyd meddwl (CEDARS).	a) Mai 2021	a) Mai 2021 a Rheolwr Dysgu a Datblygu, y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol ar gyfer Gweithgarwch Corfforol, Chwaraeon, Iechyd a Lles b) Cydlynnydd Prosiect Cysylltu a Chysylltwyr Staff Ymchwil Ôl-raddedig	Rhoir gwybod i ymchwilwyr am yr ystod o gymorth iechyd a Lles sydd ar gael iddynt ac mae gwybodaeth am gymorth lles yn rhan bwysig o raglen Sefydlu Staff y Brifysgol. Mae Prosiect Cysylltu wedi galluogi mynediad am ddim at yr ap Feeling Good sy'n cynnig rhaglenni sain hyfforddiant iechyd meddwl cadarnhaol, a cheir cyfres o 'ddigwyddiadau lles' sy'n cael eu hyrwyddo i bob aelod o staff drwy dudalen digwyddiadau'r Brifysgol, gan gynnwys 'rheoli'ch menops', 'gadewch i ni siarad am brofedigaeth'. Mae 77% o ymchwilwyr yn Abertawe yn dweud eu bod yn cymryd camau cadarnhaol i gynnal lles ac iechyd meddwl (CEDARS, 2021).	Blaenoriaeth barhaus	
ECR4	Defnyddiwch y mecanweithiau sydd ar gael i roi gwybod am staff nad ydynt yn bodloni'r safonau ymddygiad a ddisgwylir, yn enwedig mewn porthysau â gwahaniaethu, aflonyddu, bwlio a chamymddygiad mewn ymchwil	a) Mae pob ymchilydd newydd yn cwblhau'r hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Rhagfarn Ddiarybod ac maent yn ymwybodol o'r safonau ymddygiad disgwylid. b) Mae pob ymchilydd yn cwblhau'r hyfforddiant Uniondeb Ymchwil ac yn ymwybodol o safonau disgwylid o ran ymddygiad ymchwil.	a) 100% yn cwblhau hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Rhagfarn Ddiarybod ar gyfer pob ymchilydd newydd. b) 100% yn cwblhau hyfforddiant uniondeb ymchwil g	a) Rhagfyr 2021 b) Rhagfyr 2022	a) Y Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi), Deoniad Gweithredol b) y Rheolwr Uniondeb Ymchwil	Mae cyfraddau cwblhau ar gyfer hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Rhagfarn Ddiarybod yn parhau i fod yn uchel i ddechreuwr newydd, ond heb gyrraedd ein targed o 100%. Roedd y gyfradd gwblhau ar gyfer dechreuwr newydd yn 87% ar gyfer Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a 100% ar gyfer Rhagfarn Ddiarybod (Ionawr 2021 - Medi 2022). Ar draws y gymuned staff ymchwil, mae 221 o ymchwilwyr wedi cwblhau'r 5 modiwl gofynnol o hyfforddiant uniondeb ymchwil (45% wedi'i gwblhau).	Blaenoriaeth barhaus	

Cynllun Gweithredu HREiR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2021 - Ionawr 2023)



ECRS	<p>Annog ymchwilwyr i ystyried manteisio ar gyfleoedd i gyfrannu at ddatblygu polisiâu gyda'r nod o greu amgylchedd a diwylliant ymchwil mwy cadarnhaol o fewn eu sefydliad.</p>	<p>a) Mae ymchwilwyr yn cyfrannu at amgylchedd ymchwil cadarnhaol drwy gynrychiolaeth mewn pwyllgorau/gweithgorau perthnasol y Brifysgol/Cyfadranau b) Mae ymchwilwyr yn ymateb i arolygon perthnasol, e.e. CEDARS, i sicrhau bod ystod eang o safbwyntiau yn cael eu mynegi.</p>	<p>a) Cynrychiolaeth ymchwilwyr ar RISWG, RIIC, USAT a rhwydwaith/y bwrdd lechyd a Lles. b) Cyfradd ymateb o 40% yn CEDARS 2021.</p>	<p>a) Mawrth 2021, 2022 b) Mai 2021</p>	<p>a) b) Rheolwr Dysgu a Datblygu, Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi), Pennaeth Cydraddoldeb, y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol ar gyfer Gweithgarwch Corfforol, Chwaraeon, Iechyd a Lles, a Chadeirydd y Rhwydwaith Iechyd a Lles</p>	<p>Mae ymchwilwyr yn parhau i gael eu cynrychioli ym mhwyllgorau canlynol y Brifysgol/Cyfadranau: RIIC RISWG USAT Rhwydwaith Iechyd a Lles Pwyllgorau Ymchwil Cyfadranau Parhaodd ymchwilwyr i gynnig eu sylwadau ar yr amgylchedd a'r diwylliant yn Abertawe drwy ymgysylltu ag arolwg llwyth gwaith y Brifysgol (Lansiwyd ym mis Rhagfyr 2021, 1,532 o ymatebion gan staff, 62 gan staff ymchwil) a CEDARS (179 o ymatebion, 71 o staff ymchwil; sef 15% o gymuned yr ymchwilwyr).</p>	Blaenoriaeth barhaus	
Cyflogaeth								
Rhaid i sefydliadau:								
E11	<p>Sicrhau proses recriwtio agored, dryloyw sy'n seiliedig ar deilyngdod, sy'n denu ymchwilwyr rhagorol, gan ddefnyddio arferion dethol a phenddi teg a chynhwysol.</p>	<p>Parhau i sicrhau proses ac ymarfer recriwtio tryloyw, teg a chynhwysol sy'n seiliedig ar deilyngdod.</p>	<p>a) Mae nifer y staff ymchwil sy'n cytuno neu'n cytuno'n gryf fod eu recriwtio, eu dewis a'u penodiad yn Abertawe yn fwy na'r grŵp meincnod (CEDARS) (o'r gymharu â 60%, CROS 2019).</p>	<p>a) Mai 2021</p>	<p>Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad AD</p>	<p>Dangosodd CEDARS (Mehefin 2021) nifer y staff ymchwil sy'n cytuno neu'n cytuno'n gryf bod eu recriwtio, eu dewis a'u penodiad yn Abertawe yn deg, yn gynhwysol, yn dryloyw ac yn seiliedig ar deilyngdod wedi cynyddu ers 2019 i 81% (sy'n cyfateb i grŵp Meincnod y DU)</p>	Wedi'i gario ymlaen	
E12	<p>Darparu cyfnod ymsefydlu effeithiol, gan sicrhau bod ymchwilwyr wedi'u hintegreiddio yn y gymuned a'u bod yn ymwybodol o'r polisiâu a'r arferion sy'n berthnasol i'w swydd.</p>	<p>a) Parhau i werthuso profiad staff ymchwil ym mhob sesiwn sefydlu staff yn y Brifysgol. b) Parhau i ddarparu mynediad at ddiwyddiadau sefydlu staff byr, ar-lein bob mis ar gyfer gweithio o bell ac ymchwilwyr rhan-amser. c) Parhau i ddarparu e-bost Croeso prwpsol ar gyfer yr holl staff ymchwil newydd.</p>	<p>(a) Mae 80% o ymchwilwyr yn fodlon neu'n fodlon iawn ag ansawdd sesiynau sefydlu staff y Brifysgol. (b) Mae'r holl staff ymchwil newydd cymwys yn cwblhau rhaglen sefydlu staff y Brifysgol yn ystod mis cyntaf eu cyflogaeth.</p>	<p>a) Chwefror 2021 b) Ionawr 2022</p>	<p>a) b) Rheolwr Dysgu a Datblygu</p>	<p>Rhwng 1 Ionawr 2021 a 30 Medi 2022, daeth 587 o gydweithwyr newydd i sesiwn sefydlu neu cawsant fynediad i'n fideo sefydlu, roedd 150 o'r rhain yn staff ymchwil (90% o gyfanswm y staff ymchwil newydd a oedd yn dechrau) Mae adorth gan ymchwilwyr yn nodi bod 92% yn fodlon neu'n fodlon iawn gyda seminar sefydlu staff y Brifysgol (35 o'r 38 aelod o staff ymchwil a gwblhaodd werthusiad). Drwy gydweithwyr yn REIS, mae'r Brifysgol ar hyn o bryd yn cwmpasu gofynion ar gyfer rhaglen sefydlu staff bwrpasol i ymchwilwyr i'w lansio yn 2023.</p>	Wedi'i gario ymlaen	
E13	<p>Darparu llwybrau cydnabod, gwobrwyo a dyrchafu clir a thryloyw, ar sail telyngdod, sy'n cydnabod yr ystod lawn o gyfraniadau ymchwilwyr a natur amrywiol amgylchiadau personol.</p>	<p>a) Sefydlu gweithgor i adolygu cydnabyddiaeth, gwobrwyo a llwybrau dyrchafiad er mwyn deall y sefyllfa bresennol a chytuno mewn partneriaeth â'r Dirprwy Is-ganghellor Ymchwil y canlyniadau y byddwn yn eu datblygu a'u gweithredu b) Sicrhau bod dyrchafu staff ymchwil yn cael ei gyflwyno'n glir drwy ein tudalennau gwe c) Sefydlu gwaelodlin o ymchwilwyr sy'n credu bod llwybrau a phrosesau dyrchafiad yn Abertawe yn glir, yn deg ac yn gynhwysol (CEDARS)</p>	<p>a) Sefydlu gweithgor a chytuno ar gamau gweithredu b) Mae staff ymchwil yn glir ar y meini prawf dyrchafiad ac yn cyflwyno ceisiadau c) Sefydlu gwaelodlin o ymchwilwyr sy'n credu bod llwybrau a phrosesau dyrchafiad yn Abertawe yn glir, yn deg ac yn gynhwysol drwy CEDARS</p>	<p>a) Ionawr 2022 b) Chwefror 2021 c) Mai 2021</p>	<p>a - c) Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad AD, Pennaeth Cysylltiadau Cyflogaeth a Gwobrwyo</p>	<p>Mae adorth gan CEDARS (Mehefin 2021) a'n RISWG wedi llywio a gwella gwaith dyrchafu staff ymchwil. Roedd 28% o staff ymchwil yn cytuno neu'n cytuno'n gryf fod y llwybrau a phrosesau dyrchafiad yn Abertawe yn glir o'r gymharu â 36% o grŵp meincnod y DU. Mewn ymateb i adorth, ac mewn partneriaeth â'r Dirprwy Is-ganghellor Ymchwil ac Arloesi, am y tro cyntaf mae dyrchafu ymchwilwyr yn cyd-fynd â'r cylch Adolygiad Datblygiad Proffesiynol, gan adlewyrchu amserlenni gyda'n cymuned academaidd. Cynhaliwyd gweithdy dyrchafiad y Brifysgol ar ddechrau mis Tachwedd 2021 i 51 o gydweithwyr, gan eglluro'r broses dyrchafiad ar gyfer staff ymchwil a rheolwr staff ymchwil. Yn 2021/22, bu 26 cais am ddirchafiad gan staff ymchwil, ac roedd 11 ohonynt yn llwyddiannus (42%). Mae hyn yn cymharu ag 8 dyrchafiad llwyddiannus yn 2020/21 o gyfanswm o 28 cais (29%). Diwygwyd y Pwyllgor Dyrchafu Staff Ymchwil i gynnwys y Dirprwy Is-ganghellor ar gyfer Ymchwil ac Arloesi a'r 3 Deon Cysylltiol Cyfadranol ar gyfer Ymchwil. Mae pob ymgeisydd aflwyddiannus yn derbyn adorth ar ei gais gan y Deoniaid Cysylltiol Ymchwil. Bydd gwaith yn parhau eleni i adolygu'r meini prawf dyrchafiad ar sail adorth hyd yma. Mae pob ymchwydd cymwys yn cael cyfle i drafod datblygiad gyrfa ac amcanion yn ei Adolygiad Datblygiad Proffesiynol blynyddol. Bu 99% o staff y Brifysgol yn cymryd rhan mewn Adolygiad Datblygiad Proffesiynol (2,710 o staff). Mae cyfanswm nifer y staff cymwys sydd wedi cael adolygiad proffesiynol blynyddol yn parhau i fod yn uchel: ADP Blynyddol – 99% (2710 o staff) ac ADP Blynyddol 2022 – 97% (2,646 o staff).</p>	Wedi'i gario ymlaen	
E14	<p>Darparu cyfleoedd hyfforddi effeithiol ar reoli llinell a rheoli prosiectau i reolwyr ymchwilwyr, penaethiaid adran a rolau cyfatebol.</p>	<p>a) adolygu hyfforddiant i reolwyr llinell ar gyfer rheolwyr ymchwilwyr, penaethiaid adran a chytuno mewn partneriaeth â'r Cyfarwyddwr AD a'r Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi) i canlyniadau y byddwn yn eu datblygu a'u gweithredu. b) Rhwng 2021 a 2023 sicrhau bod cyrsiau hyfforddiant Rheoli Prosiectau ar gael ac yn cael eu darparu i staff, gan annog staff ymchwil i ymgymryd â nhw pan fyddant yn cael eu hysbysebu. c) Pob goruchwyliwr Ymchwil Ôl-raddedig newydd i gymryd rhan mewn hyfforddiant goruchwylio ac adolygu a gwerthuso'r rhaglen. Monitro cyfranogiad â'r gyfres o bedwar modiwl hyfforddiant i gefnogi goruchwyliwr Ymchwil Ôl-raddedig yn benodol. Pob un sy'n newydd i waith goruchwylio neu'n newydd i oruchwylio yn Abertawe i gwblhau 'Goruchwylio Ymchwil Ôl-raddedig ym Mhrifysgol Abertawe.'</p>	<p>a) Adolygu hyfforddiant i reolwyr llinell i reolwyr ymchwilwyr a Phenaeithiaid Adran a sefydlu cynllun hyfforddiant diwgledig. b) Sefydlu gwaelodlin o nifer y staff ymchwil sy'n ymgymryd â hyfforddiant Rheoli Prosiectau mewnol i bennu cyfranogiad. c) 100% sy'n oruchwyliwr newydd Ymchwil Ôl-raddedig yn Abertawe yn derbyn yr hyfforddiant yn amserol.</p>	<p>a) c) Mawrth 2022 b) Mawrth 2021, Mawrth 2022</p>	<p>a) Arweinydd Dysgu a Datblygu b) Cyfarwyddwr Cysylltiol yr Uned Cynllunio a Prosiectau Strategol, Swyddfa Rheoli Portffolios Strategol (SPMO) c) Pennaeth y Swyddfa Ymchwil Ôl-raddedig</p>	<p>Mae'r Brifysgol wedi adolygu a buddsoddi mewn hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth i reolwyr llinell, wedi'i lywio gan adorth gan Gyfadranau, Unedau Gwasanaeth Proffesiynol a'r Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi). Dechreuodd Cam 1 ym mis Awst 2022 ac mae'n cynnwys (i) cynnig hyfforddi gweithredol (26 arweinydd, gan gynnwys rheolwyr ymchwilwyr), (ii) cyfres ddedis o fodliwlau gan gynnwys cyfnodau prawf staff academaidd ac ymchwil, sgysiaustyrlon mewn Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol, hanfodion cyfweiliadau a sut i gynnal sgysiaustyrlon (darparwyd 16 modiwl hyd yma, how many academic or researcher line managers attended), (27 modiwl wedi eu darparu hyd yma (Tachwedd 2022) gyda 22 o staff academaidd a 7 aelod o staff ymchwil) (iii) mynediad at lyfrgell o adnoddau ar-lein drwy LinkedIn Learning (actifadwyd 571 o drwyddedau). Mae'r Brifysgol wedi adolygu a buddsoddi mewn hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth i reolwyr llinell, wedi'i lywio gan adorth gan Gyfadranau, Unedau Gwasanaeth Proffesiynol a'r Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi). Dechreuodd Cam 1 ym mis Awst 2022 ac mae'n cynnwys (i) cynnig hyfforddi gweithredol (26 arweinydd, gan gynnwys rheolwyr ymchwilwyr), (ii) cyfres ddedis o fodliwlau gan gynnwys cyfnodau prawf staff academaidd ac ymchwil, sgysiaustyrlon mewn Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol, hanfodion cyfweiliadau a sut i gynnal sgysiaustyrlon (darparwyd 16 modiwl hyd yma, how many academic or researcher line managers attended), (iii) mynediad at lyfrgell o adnoddau ar-lein drwy LinkedIn Learning (actifadwyd 571 o drwyddedau). Nifer y cyrsiau rheoli prosiect a ddarparwyd rhwng 1 Medi 2020 - 30 Awst 21 oedd (8) a 1 Medi 2021 - 30 Awst 2022 oedd (8). Daeth cyfanswm o 25 aelod o staff ymchwil i'r sesiynau hyn. I gydabod yr ymrymriad i staff ymchwil, mae gwasanaeth prwpsol unigol wedi cael ei gynnig i unrhyw ymchwilwydd sydd wedi methu ymuno â sesiwn. Rhoir gwybod i bob goruchwyliwr Ymchwil Ôl-raddedig newydd am y gofyniad i fynd i'r cwsr gofynol 'Goruchwylio Ymchwil Ôl-raddedig' ym Mhrifysgol Abertawe'. Cyflwynwyd y cwrs 10 gwaith rhwng Ionawr 2021 a Medi 2022 ac mae'n parhau i gael ei drefnu unwaith bob 2 fis. Ymunodd 118 o oruchwyliwr Ymchwil Ôl-raddedig yn ystod y cyfnod hwn. Mae'r swyddfa Ymchwil Ôl-raddedig yn gweithio gyda Chyfadranau i nodi goruchwyliwr Ymchwil Ôl-raddedig newydd yn gywir gan ddilyn yr arferion gorau yn y Gyfadran Meddygaeth, Iechyd a Gwyddor Bywyd lle mae'r Tim Cymorth Ymchwil Ôl-raddedig yn sicrhau bod yr holl oruchwyliwr wedi cwblhau hyfforddiant cyn goruchwylio. Bydd gweithgor newydd dan arweiniad y swyddfa Ymchwil Ôl-raddedig yn adolygu'r ddarpariaeth bresennol ac anghenion cymorth a datblygu pellach i oruchwyliwr Ymchwil Ôl-raddedig ledled y brifysgol, gan ystyried yr arferion gorau ar draws y sector, i wneud argymhellion erbyn diwedd 2022-23. Mae'r Swyddfa Ymchwil Ôl-raddedig hefyd wedi buddsoddi mewn cwrs ar-lein, anghydamserol sef 'Goruchwylio Astudiaethau Doethurol' a grëwyd gan Epigeum, a lansiwyd ym mis Hydref 2022 a fydd yn darparu datblygiad pellach i oruchwyliwr</p>	Nid oes camau pellach	

Cynllun Gweithredu HREIR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2021 - Ionawr 2023)



E15	Sicrhau bod arferion rhagorol o ran rheoli pobl yn cael eu hyrwyddo ar draws y sefydliad ac wedi'u hymwreiddio mewn diwylliant sefydliadol, drwy arfarniadau blynyddol, meini prawf dyrchafu tryloyw, a dyrannu llwythi gwaith.	a) Parhau i sicrhau bod staff ymchwil yn cymryd rhan mewn Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol blynyddol ac interim.	a) 99% o'r holl staff gan gynnwys staff ymchwil yn cwblhau Adolygiad Datblygiad Proffesiynol ac Adolygiad Datblygiad Proffesiynol Interim.	Medi-Tachwedd 2021/22 (Adolygiad Blynyddol) Mawrth - Mai 2021/22 (Adolygiad Interim)	a) Arweinydd Trawsnewid Perfformiad	Mae cyfanswm nifer y staff cymwys sydd wedi cael adolygiad proffesiynol blynyddol yn parhau i fod yn uchel: ADP Blynyddol – 99% (2710 o staff) ac ADP Blynyddol 2022 – 97% (2,646 o staff). Mae'r arweiniad cyn-adolygu i Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol ar gyfer cydweithwyr ymchwil ac academaidd yn cynnwys y datganiad canlynol 'Mae Abertawe wedi llofnodi'r Concordat datblygu ymchwilwyr ac yn cydnabod bod datblygiad proffesiynol a gyrfaoel parhaus yn rhan annatod o alluogi ymchwilwyr i feithrin eu potensial llawn.'	Blaenoriaeth barhaus
E16	Ceisio gwella diogelwch swyddi i ymchwilwyr, er enghraifft drwy brosesau adeoli mwy effeithiol a mwy o ddefnydd o gontractau penagored, ac adrodd am gynnydd	a) Sefydlu gweithgor i adolygu gwybodaeth reoli ynghylch staff tymor penodol ac adeoli ar gyfer staff ymchwil fesul nodweddion gwarchoddedig er mwyn deall y raddfa a themâu, ac yn seiliedig ar hyn gyntno ar y canlyniadau y byddwn yn eu datblygu a'u gweithredu.	a) Gweithredu Gweithgor a chytuno ar weithredoedd	a) Ionawr 2022	a) Pennaeth Partneriaid Busnes AD, Pennaeth Gwella'r Broses AD, Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad AD	Rydym wedi gweithredu ordinhad, polisiâu a phrosesau newydd ar gyfer swyddi tymor penodol a diswyddo ar ôl ymgysylltu â grwpiau staff a chydweithwyr yn yr Undeb Llafur. Datblygwyd gwybodaeth reoli i'r Brifysgol i fonitro data ynghylch swyddi tymor penodol ar gyfer staff ymchwil fesul nodweddion gwarchoddedig er mwyn deall y raddfa a themâu. Rydym yn diweddarar ein gweithdrefnau adeoli lle bydd staff ymchwil a fyddai o bosibl mewn perygl o gollu swydd yn gymwys i gael mynediad at opsiynau adeoli o leiaf 5 mis cyn diwedd y contract, lle bydd hyn yn sicrhau y byddai staff ymchwil yn cael cyfnod hirach i weld opsiynau adeoli. Bydd hyn ar y cyd ag adolygu a nodi cyflogaeth amgen addas, er mwyn osgoi sefyllfaoedd diswyddo ar gyfer staff cymwys, a meithrin a chynorthwyo cadw darn ymchwil ar draws y Brifysgol.	Weddi'i gario ymlaen
E17	Ystyried ymchwilwyr a'u rheolwyr fel rhanddeiliaid allweddol yn y sefydliad a rhoi cyfleoedd ffurfiol idynt ymgysylltu â pholisiâu a phenderfyniadau sefydliadol perthnasol.	a) Parhau i adolygu aelodaeth o weithgorau'r Brifysgol a Chyfadranau i sicrhau cynrychiolaeth ymchwilwyr ar bob pwyllgor sy'n canolbwyntio ar ymchwil.	a) Mae ymchwilwyr yn rhanddeiliaid allweddol ac yn ymgysylltu â phenderfyniadau perthnasol y Brifysgol yn rhwydwaith/bwrdd lechyd a Lles, RIIC ac USAT.	a) Mawrth 2021, 2022	a) Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi), y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl ar gyfer Gweithgarwch Corfforol, Chwaraeon, lechyd a Lles	Mae ymchwilwyr yn parhau i gael eu cynrychioli ym mhwylgorau canlynol y Brifysgol/Cyfadranau: RIIC RISWG USAT Rhwydwaith lechyd a Lles Pwylgorau Ymchwil Cyfadranau	Nid oes camau pellach
Rhaid i gyllidwyr:							
EF1	Gynnwys gofynion sy'n cefnogi gwelliannau i amodau gwaith ymchwilwyr yn y manylion ar gyfer galwadau cyllid, amodau a thelerau, gwaith adrodd am grantiau, a pholisiâu perthnasol.						
EF2	Adolygu effaith gofynion galwadau cyllid perthnasol ar gyflogaeth ymchwilwyr, yn enwedig o ran dilyniant gyrfaoedd a diffyg diogelwch swyddi.						
EF3	Cefnogi sefydliadau i ddatblygu polisiâu a fframweithiau i hyrwyddo trefniadau cyflogaeth cynaliadwy a gwella diogelwch swyddi, a darparu cyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfaoedd						
EF4	Ystyried cydbwysedd eu ffrydiau ariannu perthnasol wrth ddarparu mynediad at gyllid ymchwil, ynghyd â'u heffaith ar bob lefel gyrfaoedd						
Rhaid i reolwyr ymchwilwyr:							
EM1	Mae rheolwyr yn ymgymryd â chyfleoedd hyfforddi a datblygu perthnasol fel eu bod yn gallu rheoli ymchwilwyr yn effeithiol a chyflawni eu dyletswyddu gofal.	a) Mae rheolwyr yn ymwybodol o'r cyfleoedd hyfforddi a datblygu perthnasol sydd ar gael iddynt, gan ymgymryd â'r rhain fel y bo'n briodol. b) Caiff hyfforddiant ffurfiol a gwblheir ei nodi gan ddefnyddio System Cofnodion Pobl y Brifysgol (ABW) a chaiff yr wybodaeth hon ei rhannu'n flynyddol â Thimau Arweinyddiaeth Cyfadranau ac yn RIIC	a) Dywed rheolwyr eu bod yn hyderus yn eu gallu i fod yn gynhwysol, yn deg ac yn dryloyw mewn arferion recriwtio (grŵp cymharu 82% PIRLS, 2019) ac yn rheoli'r broses arfarnu yn effeithiol (CEDARS), (grŵp cymharu 70% PIRLS,2019). b) Caiff yr hyfforddiant a gwblheir ei nodi a'i adolygu'n flynyddol gyda Thimau Arweinyddiaeth Cyfadranau ac yn RIIC	a) Mai 2021 b) 12 Mawrth 2022	ua) b) Arweinydd Dysgu a Datblygu, Rheolwr Dysgu a Datblygu	Dywed rheolwyr eu bod yn hyderus yn eu gallu i fod yn gynhwysol, yn deg ac yn dryloyw mewn arferion recriwtio (90% CEDARS, 2021; grŵp cymharu 82% PIRLS, 2019) ac yn rheoli'r broses arfarnu yn effeithiol (83% CEDARS, 2021; grŵp cymharu 70% PIRLS,2019). Caiff hyfforddiant a gwblheir ei nodi gan ddefnyddio System Cofnodion Pobl y Brifysgol (ABW) a chaiff cyfranogiad ar lefel uchel ei rannu drwy'r adroddiant blynyddol o gynnydd â'r Concordat (Mawrth 2022) gydag Uwch Dim-arweinyddiaeth y Brifysgol ac yn RIIC.	Nid oes camau pellach
EM2	Mae rheolwyr yn ymgysylltu â deddfwriaeth cyflogaeth berthnasol a chodau ymarfer, polisiâu sefydliadol, ac amodau a thelerau cyllid grant, ac yn gweithio yn unol â nhw.	a) Codi ymwybyddiaeth ymhlith Prif Ymchwilwyr o'r cyle i gynnwys yn eu cynigion grant y cyllid priodol i ategu'r gwaith o ddyrchafu staff ymchwil, pan fo hynny'n briodol ac yn gymwys, sy'n gweithio ar y grant.	a) Cynnwys meini prawf hyrwyddo ar adeg ysgrifennu grantiau; a b) Monitro ac adolygu nifer y staff ymchwil sy'n cyflwyno cais am ddyrchafiad fesul rhyw, hil a gradd.	a) b) Ionawr 2022	a) Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad, Cyfarwyddwr Cysylltiol REIS b) Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad	Mae ysgrifennwyr ceisiadau yn REIS yn codi ymwybyddiaeth o gostio cyllid priodol i ategu dyrchafiad staff ymchwil. Yn 2021/22, bu 26 cais am ddyrchafiad gan staff ymchwil, ac roedd 11 ohonynt yn llwyddiannus (42%). Mae hyn yn cymharu ag 8 dyrchafiad llwyddiannus yn 2020/21 o gyfanswm o 28 cais (29%). Mae'n ofynnol i'r rhai sy'n gwneud penderfyniadau ar baneli dyrchafiad gwblhau hyfforddiant rhagfarn ddiarwybod a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant ac mae nifer yr ymgeiswyr a chyfraddau llwyddiant yn cael eu hadolygu fesul rhyw, hil a gradd.	Weddi'i gario ymlaen

Cynllun Gweithredu HREiR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2021 - Ionawr 2023)



EM3	Mae rheolwyr yn ymrwymo i recriwtio, dyrchafu a gwobrwyo ymchwilwyr mewn modd cynhwysol, teg a thryloyw, a dangos tystiolaeth o hynny	a) Rhaid i reolwyr sicrhau eu bod wedi cwblhau hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant i sicrhau proses recriwtio deg i ymchwilwyr. b) Mae rheolwyr yn gyfarwydd â'r meini prawf dyrchafu staff ymchwil er mwyn cynghori ymchwilwyr ynghylch dilyniant gyfra a dyrchafiad.	a) 100% o staff yn cwblhau hyfforddiant ynghylch Rhagfarn Ddiarwybod a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. b) Mae nifer y staff ymchwil sy'n cyflwyno cais am ddyrchafiad yn cael ei fonitro a'i adolygu fesul rhyw, hll a gradd.	a) Rhagfyr 2021 b) Medi 2021	a) Pennaeth Cydraddoldeb b) Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad	Gofynnir i bob rheolwr ymchwil gwblhau'r hyfforddiant ynghylch Rhagfarn Ddiarwybod a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant (EDI). Rhwng Ionawr 2021 ac Ionawr 2022 cwblhaodd 432 o staff hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod a chwblhaodd 587 hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant. Hyd yn hyn, mae cyfanswm o 103 (44%) o Reolwyr Ymchwil wedi cwblhau hyfforddiant Rhagfarn Ddiarwybod ac mae 158 (68%) wedi cwblhau hyfforddiant EDI. Yn ôl CEDARS, 2021, mae 63% o staff ymchwil yn teimlo eu bod yn cael eu ceffnogi gan eu rheolwyr llinell wrth weithio tuag at gyfleoedd dyrchafiad (o'i gymharu â 64% o'r grŵp meincnod), ac yn 2021/22, bu 26 cais am ddyrchafiad gan staff ymchwil, y bu 11 ohonynt yn llwyddiannus (42%). Mae hyn yn cymharu ag 8 dyrchafiad llwyddiannus yn 2020/21 o gyfanswm o 28 cais (29%). Rydym yn parhau i fonitro ac adolygu nifer y staff ymchwil sy'n cyflwyno cais am ddyrchafiad fesul rhyw, hll a gradd.	Wedi'i gario ymlaen	
EM4	Mae rheolwyr yn cymryd rhan weithredol mewn prosesau rheoli perfformiad adeiladol rheolaidd gyda'u hymchwilwyr	a) Mae rheolwyr ymchwil yn cael trafodaethau ac adolygiadau datblygiad profesiynol o leiaf ddwywaith y flwyddyn. b) Cwmpasu mecanwaith adorth a fyddai'n cynnwys staff ymchwil nad ydynt wedi'u cynnwys ar hyn o bryd mewn adorth 360 neu adorth ynghylch gwerthoedd gwasaethau profesiynol. c) Mae prif ymchwilwyr/rheolwyr ymchwil yn ymwybodol o'r cyfleoedd a'r adnoddau datblygu sydd ar gael i staff feithrin eu sgiliau a'u gwybodaeth. d) Adnoddau 'Hyb Rheolwyr' ar waith i gefnogi rheolwyr y Brifysgol.	a) Parhau i gyflawni cyfranogiad o 99% yn y broses Adolygiad Datblygiad Profesiynol. b) Mae staff ymchwil sy'n cymryd rhan mewn mecanweithiau adorth ffurfiol yn cael eu hadolygu a chyntunir ar gamau fel rhan o Ganlyniadau Rhaglen Drawswnewid y Brifysgol ar sail gwerthoedd a diwylliant 'un Brifysgol'. c) Cyfleoedd datblygu ac adnoddau ar gael i staff ymchwil feithrin eu sgiliau a'u gwybodaeth ar waith ac yn cael eu cyfathrebu. d) Mae Rheolwyr y Brifysgol yn ymwybodol o adnoddau'r 'Hyb Rheolwyr' ac yn eu defnyddio.	a) Medi-Tachwedd 2021/22 (Adolygiad Blynnyddol), Mawrth-Mai 2021/22 (Adolygiad Interim) b) Mawrth 2022 c) Mawrth 2022 d) Gorffennaf 2021	a) Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad b) Arweinydd Dysgu a Datblygu c) Rheolwr Dysgu a Datblygu, Swyddog Cyfathrebu (REIS) d) Arweinydd Dysgu a Datblygu	Mae rheolwyr ymchwil yn cynnal trafodaethau ac adolygiadau datblygiad profesiynol gyda'u staff ymchwil (99% yn cyfranogi yn yr adolygiad blynnyddol yn 2021). Oherwydd pwysau gwaith cynyddol o ganlyniad i addasu at ffyrdd gwahanol o weithio yn dilyn pandemig COVID, stopiodd y Brifysgol gweithgarwch adorth 360 ac adorth ynghylch gwerthoedd yn 2021 i bob aelod o staff, i leihau llwyth gwaith. Ar hyn o bryd, mae'r Brifysgol yn datblygu cyfres newydd o werthoedd sefydliadol, ac mae adorth 360 ac adorth ynghylch gwerthoedd yn cael eu hadolygu fel rhan o'r gwaith hwn. Defnyddir amrywiaeth o fecanweithiau i wneud prif ymchwilwyr/rheolwyr ymchwil a staff ymchwil yn ymwybodol o'r cyfleoedd datblygu a'r adnoddau sydd ar gael i staff ddatblygu eu sgiliau a'u gwybodaeth, gan gynnwys e-bost at yr holl staff, cyfathrebu targed drwy Gyfarwyddwyr Ymchwil Cyfadranau. Mae gan bob rheolwr y Brifysgol fynediad at gyfres o adnoddau i'w helpu o ran arweinyddiaeth a rheolaeth yn Abertawe gan gynnwys yr 'Hyb Rheolwyr,' LinkedIn Learning, Gweithdai Dyrchafu Staff Ymchwil, a modiwlau arweinyddiaeth gan gynnwys 'reoli'r cyfnod prawf yn llwyddiannus ar gyfer staff academaidd ac ymchwil,' 'Adolygiadau Datblygiad Profesiynol ystyron' a 'Sut i gynnal sgysiau heriol.' Erbyn 30 Medi 2022, ymwelwyd â thudalennau'r Hyb Rheolwyr 6,827 o weithiau.	Wedi'i gario ymlaen	
EM5	Cymryd rhan mewn cyfleoedd i gyfrannu at ddatblygiad polisiau perthnasol yn eu sefydliad.	a) Mae rheolwyr ymchwilwyr yn parhau i ymgysylltu a chyfrannu at ddatblygu polisi perthnasol.	a) Cynrychiolaeth rheolwyr ymchwil/prif ymchwilwyr ar RIIC, USAT a'r rhydwyaith Iechyd a Lles/y bwrdd.	a) Mai 2022	a) Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloes), Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol ar gyfer Gweithgarwch Corfforol, Chwaraeon, Iechyd a Lles	Mae ymchwilwyr yn parhau i gael eu cynrychioli ym mhwyllgorau canlynol y Brifysgol/Cyfadranau: RIIC RISWG USAT Rhwyaith Iechyd a Lles Pwyllgorau Ymchwil Cyfadranau	Nid oes camau pellach	
Rhaid i ymchwilwyr:								
ER1	Bydd yr ymchwilwyr yn sicrhau eu bod yn gweithio yn unol â pholisiau sefydliadol, gweithdrefnau a deddfwriaeth cyflogaeth, yn ogystal â gofynion eu hariannwr.	a) Mae'r holl staff ymchwil yn cwblhau hyfforddiant gorffodol ac yn; b) Gweithio'n unol i gofynion eu cyllidwr	a) Mae pob aelod newydd o staff ymchwil yn cwblhau sesiwn sefydlu staff sefydliadol a hyfforddiant gorffodol, gan gynnwys uniondeb ymchwil. b) Darperir cyngor ar ofynion cyllid penodol gan Swyddogion Datblygu Ymchwil (REIS) drwy Ganolfannau Ymchwil Colegau/Ysgolion, ac mae nifer yr Ymchwilwyr sy'n ymuno â digwyddiadau ymgysylltu gan gynnwys ymweliadau/cyflwyniadau cyllidwyr yn cael ei fonitro.rdd.	a) December 2022 b) March 2022) Rheolwr Dysgu a Datblygu, Rheolwr Uniondeb Ymchwil, Pennaeth Cydraddoldeb, Rheolwr Cydymffurfiaeth Gwybodaeth, Pennaeth Gwasanaethau Cyfreithiol a Chydymffurfiaeth, Rheolwr Diogelwch Gwybodaeth, Rheolwr Dysgu, Datblygu a Gwybodaeth (Iechyd a Diogelwch) b) Dirprwy Bennaeth Datblygu Ymchwil ac Uwch-ysgrifennwr Ceisiadau Datblygu Ymchwil (REIS)	Mae ein neges e-bost croeso i staff ymchwil newydd yn parhau i atgyfeirio'n glir at y Concordat yn ogystal â gofynion y Brifysgol o ran hyfforddiant gorffodol. Y ffigurau ynghylch cwblhau Hyfforddiant Uniondeb Ymchwil yw 46.03%, mae 795 o staff wedi cwblhau'r hyfforddiant ac mae hyfforddiant uniondeb ymchwil yn cael ei gynnwys mewn hyfforddiant sydd ar gael i'r holl staff i helpu i ategu eu hamcanion twf fel rhan o'r gwympen Adolygiad Datblygiad Profesiynol flynnyddol. Ar draws y gymuned staff ymchwil, mae 221 o ymchwilwyr wedi cwblhau'r 5 modiwl gofynnol o hyfforddiant uniondeb ymchwil (45% wedi'i gwblhau). Mae gofynion cyllido a chynngor ar gyllid yn parhau i gael eu darparu gan Swyddogion Datblygu Ymchwil drwy Hyblau Ymchwil Cyfadranau, a chafwyd 10 digwyddiad ymgysylltu i ymchwilwyr mewn perthynas â chyllid, gan gynnwys 'canfod a chyflwyno ceisiadau am gyllid ymchwil, cael mynediad at gyllid sydd dan arweinyddiaeth byd diwydiol, cyllid Horizon Europe, safbwyntiau paneli cyllidwyr'	Nid oes camau pellach	
ER2	Mae ymchwilwyr yn deall eu rhwymedigaethau a'u cyfrifoldebau o ran adrodd.	a) Caiff rhwymedigaethau a chyfrifoldebau o ran adrodd eu cynnwys mewn sesiynau sefydlu ar gyfer staff ymchwil ac ar dudalennau gwe ymchwil y Brifysgol.	a) Mae ymchwilwyr yn ymwybodol o'u rhwymedigaethau o ran adrodd ac mae'r holl staff ymchwil newydd yn ymgysylltu â sesiynau sefydlu staff.	a) Mehefin 2022	a) Rheolwr Dysgu a Datblygu	Mae ymchwilwyr yn ymwybodol o fecanweithiau Abertawe i roi gwybod am gamymddwyn ymchwil (78%), bwlio ac aflonyddu (61%) a gwahaniaethu (65%) (CEDARS, 2021; ffigurau'r grŵp meincnod yw 53%, 57% a 58% yn y drefn honno). Mae ein neges e-bost croeso i staff ymchwil newydd yn parhau i atgyfeirio'n glir at y Concordat yn ogystal â gofynion y Brifysgol o ran hyfforddiant gorffodol. Rhwng 1 Ionawr 2021 a 30 Medi 2022, daeth 587 o gydweithwyr newydd i sesiwn sefydlu neu cawsant fynediad i'n fideo sefydlu, roedd 150 o'r rhain yn staff ymchwil (90% o gyfanswm y staff ymchwil newydd a oedd yn dechrau)	Nid oes camau pellach	
ER3	Mae ymchwilwyr yn cymryd rhan gadarnhaol mewn trafodaethau rheoli perfformiad ac adolygiadau gyda'u rheolwyr.	a) Mae'r holl staff ymchwil yn cymryd rhan mewn Adolygiad Datblygiad Profesiynol gyda'u rheolwyr.	a) 99% yn cwblhau Adolygiad Datblygiad Profesiynol blynnyddol ac interim.	a) Adolygiadau Datblygiad Profesiynol Blynnyddol Medi 2021-Tachwedd 2021; Adolygiad Datblygiad Profesiynol Interim Mawrth 2021-Mai 2021	a) Arweinydd Trawsnewid Perfformiad	Mae cyfanswm nifer y staff cymwys sydd wedi cael adolygiad profesiynol blynnyddol yn parhau i fod yn uchel: ADP Blynnyddol – 99% (2710 o staff) ac ADP Blynnyddol 2022 – 97% (2,646 o staff). Mae'r arweiniad cyn-adolygu i Adolygiadau Datblygiad Profesiynol ar gyfer cydweithwyr ymchwil ac academaidd yn cynnwys y datganiad canlynol 'Mae Abertawe wedi llofnodi'r Concordat datblygu ymchwilwyr ac yn cydnabod bod datblygiad profesiynol a gyrfaoel parhaus yn rhan annatod o alluogi ymchwilwyr i feithrin eu potensial llawn.'	Nid oes camau pellach	

Cynllun Gweithredu HREiR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2021 - Ionawr 2023)



ERA	Cyd'nabod a gweithredu ar eu rôl fel rhanddeiliaid allweddol yn eu sefydliad a'r gymuned academaidd ehangach	<p>a) Mae ymchwilwyr yn cyfrannu fel rhanddeiliaid allweddol drwy gynrychiolaeth mewn pwyllgorau/gweithgorau perthnasol y Brifysgol/Cyfadranau.</p> <p>b) Mae ymchwilwyr yn ymateb i arolygon perthnasol, e.e. CEDARS, i sicrhau bod ystod eang o safbwyntiau yn cael eu mynegi.</p>	<p>a) Cynrychiolaeth ymchwilwyr ar RISWG, RIIC, USAT a rhydwyaith/y bwrdd lechyd a Lies.</p> <p>b) Cyfradd ymateb o 40% yn CEDARS 2021.</p>	<p>a) Mawrth 2021, 2022</p> <p>b) Mai 2021</p>	<p>a) Rheolwr Dysgu a Datblygu, Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi), Pennaeth Cydraddoldeb, y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl ar gyfer Gweithgarwch Corfforol, Chwaraeon, lechyd a Lies, a Chadeirydd y Rhydwyaith lechyd a Lies</p> <p>b) Rheolwr Dysgu a Datblygu</p>	<p>Mae ymchwilwyr yn parhau i gael eu cynrychioli ym mhwylgorau canlynol y Brifysgol/Cyfadranau: RIIC, RISWG, USAT, y Rhydwyaith lechyd a Lies, Pwyllgorau ymchwil Cyfadranau</p> <p>Bu ymchwilwyr yn parhau i gynnig eu sylwadau ar yr amgylchedd a diwylliant yn Abertawe drwy ymgysylltu ag arolwg llwyth gwaith y Brifysgol (Lanswydd ym mis Rhagfyr 2021; 1,532 o ymatebion gan staff, 62 gan staff ymchwil) a CEDARS (2021; 189 o ymatebion, 81 gan staff ymchwil).</p> <p>CEDARS (189 o ymatebion, 71 gan staff ymchwil; sy'n cynrychioli 15% o gymuned yr ymchwilwyr).</p>	Blaenoriaeth barhaus	
Datblygiad Proffesiynol a Gyrraôl								
Rhaid i sefydliadau:								
PCDI1	Ddarparu cyfleoedd, cefnogaeth strwythurol, anogaeth ac amser i ymchwilwyr gymryd rhan mewn o leiaf 10 niwrnod o ddatblygiad proffesiynol pro rata y flwyddyn, gan gynnwys y bydd ymchwilwyr yn mynd ymlaen i ddilyn gyrfaoedd ar draws ystod eang o sectorau cyflogaeth.	<p>a) Datblygu drwy ymgynghori â grwpiau ymchwil perthnasol a Chyfadranau Arweiniad y Brifysgol ynghylch y gwaith gweithredu a'r ystod eang o weithgarwch y gellir ei gynnwys mewn datblygiad proffesiynol am 10 niwrnod.</p> <p>b) Cwmpasu proses yn y system Adolygiad Datblygiad Proffesiynol i nodi'r datblygiad proffesiynol y mae staff ymchwil wedi'i gyrchu.</p> <p>c) Sicrhau bod rheolwyr staff ymchwil yn gallu adolygu cofnodion hyfforddiant y staff sy'n atebol yn uniongyrchol i ddyn.</p> <p>ch) Datblygu a gweithredu dangosfwrdd sy'n benodol i'r Gyfadrannau ynghylch cwblhau hyfforddiant statudol a hanfodol gan staff ymchwil fesul nodweddion gwarchoddedig.</p>	<p>a) Produce a checklist of professional development activities to be used by line managers in their professional development discussions.</p> <p>b) Process within the PDR system is scoped in order to enable capture of what professional development research staff have engaged in, and recommendations for University implementation made.</p> <p>c) Managers of research staff are able to review the training record of their direct reports.</p> <p>d) Phase 1 and 2 of a Faculty People dashboard completed.</p>	<p>a) Gorffennaf 2021</p> <p>b) Ionawr 2022</p> <p>c) Ebrill 2021</p> <p>ch) Mawrth 2021, Mawrth 2022</p>	<p>a) Rheolwr Dysgu a Datblygu</p> <p>b) Arweinydd Trawsnewid Perfformiad</p> <p>c) Rheolwr Dysgu a Datblygu</p> <p>ch) Pennaeth Trawsnewid a Pherrformiad</p>	<p>Wedi'u llywio gan drafodaethau yn yr RISWG a thrwy Rhydwyaith Cymru'r Concordat, caiff yr ystod o weithgareddau datblygiad proffesiynol sydd ar gael i staff ymchwil eu cyfluo drwy gyfathrebiadau penodol a'n tudalennau gwe. Er mwyn cefnogi rheolwyr llinell wrth gael trafodaethau datblygiad proffesiynol, gellir nodi cyrsiau hyfforddi, neu gymorth arall (e.e. mentora) fel rhan o'r Adolygiad Datblygiad Proffesiynol, ac mae arweiniad ar sut i weld cofnodion hyfforddiant y staff sy'n atebol i ddyn yn uniongyrchol wedi'i gynnwys yn yr Adolygiad Datblygiad Proffesiynol.</p> <p>Mae cyrsiau sy'n rhan o bortffolio dysgu a datblygu'r Brifysgol ar gael i'w dewis fel rhan o'r adolygiad datblygiad proffesiynol er mwyn cefnogi amcan datblygu cytundwy arno. Mae arweiniad lefel uchel ar y mathau o weithgareddau sy'n gyfystyr â gweithgareddau proffesiynol ar gael drwy'r tudalennau gwe datblygu ymchwilwyr, a cheir cynlluniau i wella hyn drwy ymgorffori datblygiad proffesiynol fel rhan o'n cyfres newydd o fodwlau arweinyddiaeth a rheoli yn 2023.</p> <p><i>Mae ein tudalennau gwe ar gyfer staff ymchwil wedi'u diwygio i gynnwys adnoddau cyngor ar yrfaeoddi i staff ymchwil:</i> https://www.swansea.ac.uk/cy/ymchwil/ein-hamgylchedd-ymchwil-staff-ymchwil/</p> <p>Mae canllawiau ar gyfer Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol ar gael i bob cydweithiwr ar ein mewrnydd, a thrwy'r Adolygiad Datblygiad Proffesiynol. Mae'r arweiniad cyn-adolygu i Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol ar gyfer cydweithiwr ymchwil ac academaidd yn cynnwys y datganiad canlynol 'Mae Abertawe wedi llofnodi'r Concordat datblygu ymchwilwyr ac yn cydnabod bod datblygiad proffesiynol a gyrraol parhaus yn rhan annatod o alluogi ymchwilwyr i feithrin eu potensial llawn.'</p> <p>Yn ystod y cyfnod adolygu proffesiynol (mis Medi – Tachwedd 2022), gwnaethom ddatblygu a gweithredu modiwlau i gefnogi cydweithiwr sy'n rheolwyr llinell; 'Sgyrsiau ystyrion yn ystod Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol' a 'sut i gynnal sgyrsiau herio'.</p> <p>Cynhaliwyd cyfanswm o 8 modiwl, a bu 27 o reolwyr llinell academaidd ac ymchwilwyr yn bresennol yn ystod y cyfnod hwn. https://staff.swansea.ac.uk/cy/adnoddau-dynol/hyb-rheolwyr/cynnal-y-brifysgol/</p> <p>Ar hyn o bryd rydym yn adolygu'r gyfres o hyfforddiant gorffodol i holl staff y Brifysgol, ac mae hynnt dangosfwrdd Pobl y Gyfadrannau wedi'i gohioio nes cytuno ar hyn.</p>	Wedi'i gario ymlaen	
PCDI2	Darparu hyfforddiant, cefnogaeth strwythurol, ac amser i reolwyr gynnal adolygiadau ystyrion o ddatblygiad gyrraol ymchwilwyr.	<p>a) Datblygu adnoddau ategol i alluogi rheolwyr i gymryd rhan mewn adolygiadau datblygu ystyrion</p>	<p>a) Mae adnoddau ar gael i reolwyr ymchwil.</p> <p>b) 99% o gydweithiwr yn gymryd rhan yn y broses Adolygiad Datblygiad Proffesiynol.</p>	<p>a) Medi 2021</p> <p>b) Medi-Tachwedd 2021/22 (Adolygiad Blynnyddol), Mawrth-Mai 2021/22 (Adolygiad Interim)</p>	<p>a) Rheolwr Dysgu a Datblygu</p> <p>b) Arweinydd Trawsnewid Perfformiad</p>	<p>Mae canllawiau ar gyfer Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol ar gael i bob cydweithiwr ar ein mewrnydd, a thrwy'r Adolygiad Datblygiad Proffesiynol. Mae'r arweiniad cyn-adolygu i Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol ar gyfer cydweithiwr ymchwil ac academaidd yn cynnwys y datganiad canlynol 'Mae Abertawe wedi llofnodi'r Concordat datblygu ymchwilwyr ac yn cydnabod bod datblygiad proffesiynol a gyrraol parhaus yn rhan annatod o alluogi ymchwilwyr i feithrin eu potensial llawn.'</p> <p>Yn ystod y cyfnod adolygu proffesiynol (Medi – Tachwedd 2022), gwnaethom ddatblygu a gweithredu modiwlau i gefnogi cydweithiwr sy'n rheolwyr llinell; 'Sgyrsiau ystyrion yn ystod Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol' a 'sut i gynnal sgyrsiau herio'.</p> <p>Cynhaliwyd cyfanswm o 8 modiwl, a bu 27 o reolwyr llinell academaidd ac ymchwilwyr yn bresennol yn ystod y cyfnod hwn.</p> <p>The total number of eligible staff that had an annual professional review remains high : Annual PDR 2021 - 99% (2710 staff) and Annual PDR 2022 - 97% (2646 staff).</p>	Wedi'i gario ymlaen	
PCDI3	Sicrhau bod cyngor proffesiynol ar reoli gyrraol, ar draws ehangder o yrfaeoddi ar gael i ymchwilwyr.	<p>a) Adolygu'r sefyllfa bresennol a'r opsiynau sydd ar gael i ymchwilwyr wrth gael mynediad at gyngor proffesiynol ar reoli gyrraol ar draws ystod o yrfaeoddi.</p>	<p>a) Sefydlu gwaelodion o staff ymchwil sy'n cytuno eu bod yn cael eu hannog i gymryd rhan mewn datblygiad personol a gyrraol a defnyddio hynny i lywio'r adolygiad (CEDARS, 2021).</p>	<p>a) Rhagfyr 2022</p>	<p>a) Cyfarwyddwr Cysylltiol REIS, Pennaeth ACA, Swyddog Cyfathrebu (REIS)</p>	<p>Mae 80% o staff ymchwil yn cytuno neu'n cytuno'n gryf bod eu rheolwr/goruchwyliwr yn eu hannog i gymryd rhan mewn gweithgareddau datblygu personol a gyrraol o'i gymharu â 78% o'n grŵp meincnod (CEDARS, 2021).</p> <p>Ar sail hyn, rydym wedi lansio cyfres 'Straeon am Yrfaeoddi Ymchwilwyr: Gwnaed yng Nghymru' yn ddiweddar ar gyfer ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrraol ledled Cymru. Mae hwn yn gydwethrediad ledled Cymru a dechreuodd y siaradwyr sy'n cyfrannu at y sesiynau i gyd eu gyrrafoedd mewn prifysgol yng Nghymru ac ers hynny maent wedi mynd ymlaen i gael yrfaeoddi llwyddiannus mewn sectorau eraill. Bydd y digwyddiadau hyn yn datlu straeon gyrrafoedd unigol yn ogystal ag ardangos y ffyrdd y mae sefydliadau addysg uwch Cymru yn cyfrannu at feithrin gweithlu medrus a dawnnus.</p> <p><i>Mae ein tudalennau gwe ar gyfer staff ymchwil wedi'u diwygio i gynnwys adnoddau cyngor ar yrfaeoddi i staff ymchwil:</i> https://www.swansea.ac.uk/cy/ymchwil/ein-hamgylchedd-ymchwil-staff-ymchwil/</p>	Wedi'i gario ymlaen	
PCDI4	Rhoi cyfleoedd, ac amser i ymchwilwyr ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a'u sgiliau arwain yn ehangach.	<p>a) Cyflwyno cymrodoriaethau sydd ar gael i staff ac annog staff i ymgeisio.</p> <p>b) Parhau i ymrwmo cyllideb i Grwsibl Cymru ac annog staff i ymgysylltu â hynny.</p>	<p>a) Cyflwyno Sesiynau Gwybodaeth am Gymrodoriaethau a monitro'r ceisiadau gan staff ymchwil.</p> <p>b) Mae 100% o ymchwilwyr cwmrys yn ymwybodol o'r cyfle i feithrin eu hunaniaeth ymchwil a sgiliau arweinyddiaeth ehangach drwy Grwsibl Cymru, a monitro proffil yr ymgeiswyr llwyddiannus.</p>	<p>a) Ionawr 2022</p> <p>b) Mawrth 2022</p>	<p>a) Dirprwy Bennaeth Datblygu Ymchwil ac Uwch-ysgrifennwr Ceisiadau Datblygu Ymchwil</p> <p>b) Arweinydd Dysgu a Datblygu</p>	<p>a) Ers 2018, cefnogwyd 23 o unigolion (13 menyf, 10 dyn) gan raglen Cymrodoriaeth Florence Mockeridge, gydag 17 (72%) ohonynt yn cyflwyno cais am grantiau a chyfraddiwyddiant o 40%.</p> <p>b) Rydym ni wedi parhau i ymrwmo cyllid i Grwsibl Cymru, ac yn 2022, llwyddodd 7 ymgeisydd o Abertawe i gael cynnig lle ar y rhaglen (23% o gyfanswm y garfan ledled Cymru), bu 3 ohonynt yn staff ymchwil a 4 yn gydweithiwr academaidd. Mae proffil yr ymgeiswyr llwyddiannus wedi cael ei fonitro a chaff ei ddefnyddio i lywio ein proses denu staff ar gyfer 2023. Specific Welsh Crucible webpages developed to boost engagement. https://staff.swansea.ac.uk/cy/adnoddau-dynol/gwasanaethau-datblygu-hyfforddiant/researcher-development/crwsibl-cymru/</p>	Blaenoriaeth barhaus	

Cynllun Gweithredu HREIR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2021 - Ionawr 2023)



PCDIS	Cydnabod y gall symud rhwng sectorau cyflogaeth, a gweithio ar eu traws, ddwyn manteision i ymchwil ac ymchwilwyr, a chefnogi cyfleoedd i ymchwilwyr brofi hyn.	a) Adolygu arolwg gadael y Brifysgol i gynnwys categori penodol i staff ymchwil er mwyn nodi gwybodaeth am pam mae'r unigolyn yn gadael y Brifysgol a beth yw ei gyrchfan. b) Mae data'n llywio cyfleoedd cymorth i ymchwilwyr. Defnyddio'r wybodaeth hon i lywio'r camau nesaf.	a) Nodi rhesymau staff ymchwil dros adael y Brifysgol a chyrchfan eu gyrfa drwy Arolwg Gadael y Brifysgol. b) Mae data'n llywio cyfleoedd cymorth i ymchwilwyr.	a) Rhagfyr 2021 b) Rhagfyr 2022	a) Pennaeth Cydraddoldeb b) Rheolwr Dysgu a Datblygu	Mae arolwg ar-lein newydd ynghylch gadael y Brifysgol yn cynnwys yr opsiwn i staff roi gwybod i ni am eu rôl (h.y. ymchwilwyr, academydd, gwasanaethau proffesiynol, clinigol, technegol). Nid yw'r arolwg wedi'i weithredu eto a bydd yn cael ei lansio yn 2023.	Wedi'i gario ymlaen
PCD16	Monitro i ba raddau y mae ymchwilwyr a'u rheolwyr yn cymryd rhan mewn adolygiadau o ddatblygiad gyrfa, ac adrodd am hyn.	a) Monitro ac adrodd am staff ymchwil sy'n manteisio ar hyfforddiant a chwblhau adolygiadau datblygiad proffesiynol.	a) Dosbarthu adroddiad hyfforddiant a datblygu blynyddol i RISWG/RIIC.	a) Ionawr 2022	a) Arweinydd Dysgu a Datblygu, Swyddog Cyfathrebu (REIS)	Cofnodir cyfranogiad staff ymchwil mewn hyfforddiant drwy ein system cofnodion pobl, sef ABW. Adroddwyd am gyfranogiad lefel uchel am y tro cyntaf fel rhan o'n hadroddiad blynyddol sy'n dangos cynnydd y Brifysgol yn erbyn ein Concordat i gefnogi datblygiad gyrfa staff ymchwil (dosbarthwyd i RISWG/RIIC). Amlygodd hyn, hyd at fis Chwefror 2022: • cynigiwyd 304 o gyrsiau dros y cyfnod hwn a gwnaeth 3,938 o bobl eu cwblhau (bu 479 ohonynt yn staff ymchwil), yn amrywio o 'Mwyafu EFFAITH eich ymchwil' i 'Rheoli amser.' • adolygwyd rhaglen cyrsiau'r Brifysgol i resymoli ac atgyfnerthu mewn un lle yr holl gyfleoedd hyfforddi a datblygu ledled y Brifysgol sy'n cefnogi staff ymchwil. Mae tudalennau gwe bellach yn arddangos rhestr fwy cydlynol a haws ei chwilio (i gynnwys Cyfres Seminarau REIS, Rhaglen Hyfforddiant Ymchwil Ôl-raddedig, Darpariaeth Hyfforddiant Uniondeb Ymchwil, Cyrsiau Llyfrgell Ymchwil). • Parhaodd y Brifysgol i ymwymo cyllid ac adnoddau i Grwsibl Cymru, rhaglen arobyrn o ddatblygiad personol, proffesiynol ac arweinyddiaeth ar gyfer arweinwyr ymchwil Cymru'r dyfodol. Crwsibl Cymru 2022 Ymunodd 7 arweinydd o Abertawe â thri gweithdy preswyl deuddydd dwys ym mis Mai, mis Mehefin, a mis Gorffennaf 2022. • Am y tro cyntaf roedd Abertawe wedi ymuno â '23 Things International' wedi'i deilwra ar gyfer ymchwilwyr sydd â diddordeb mewn dysgu dulliau newydd ar gyfer ymchwil, gan feithrin eu profil proffesiynol a rhywdeithio.	Wedi'i gario ymlaen
Rhaid i gyllidwyr:							
PCDF1	Ymgorffori gofynion datblygiad proffesiynol penodol mewn galwadau cyllid, amodau a thelerau perthnasol, adroddiadau am grantiau, a pholisïau. Dylai hyn gynnwys cyfranogiad ymchwilwyr mewn o leiaf 10 niwrnod o ddatblygiad proffesiynol pro rata y flwyddyn, a thystiolaeth o gynllunio datblygiad gyrfa effeithiol						
PCDF2	Ymgorffori Egwyddorion y Concordat a datblygiad ymchwilwyr mewn strategaethau a phrosesau asesu ymchwil.						
PCDF3	Cydnabod y bydd cyfran fawr o'r ymchwilwyr y maent yn eu hariannu yn symud ymlaen i yrfaeodd y tu hwnt i'r byd academaidd, ac ystyried sut y gallant annog a chefnogi hyn yn eu cylch gwaith.						
Rhaid i reolwyr ymchwilwyr:							
PCDM1	Mae rheolwyr yn cymryd rhan mewn trafodaethau rheolaidd ar ddatblygiad gyrfa gyda'u hymchwilwyr, gan gynnwys cynnal adolygiad o ddatblygiad gyrfa yn flynyddol, o leiaf.	a) Mae pob rheolwr yn cynnal Adolygiad Datblygiad Proffesiynol gydag ymchwilwyr ac yn trafod eu datblygiad proffesiynol a gyrfaol fel rhan o'r broses hon.	a) 99% o'r holl staff gan gynnwys staff ymchwil yn cwblhau Adolygiad Datblygiad Proffesiynol ac Adolygiad Datblygiad Proffesiynol Interim.	a) Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol Blynyddol Medi 2021-Tachwedd 2021; Adolygiad Datblygiad Proffesiynol Interim Mawrth 2021-Mai 2021	a) Arweinydd Trawsnewid Perfformiad	Yr adolygiad datblygiad proffesiynol yw'r cyfrwng i staff ymchwil nodi gweithgareddau/cyrsiau i gefnogi eu twf parhaus a chytuno'r rheini i rheolwyr llinell. Mae cyfanswm nifer y staff cymwys sydd wedi cael adolygiad proffesiynol blynyddol yn parhau i fod yn uchel: ADP Blynyddol – 99% (2710 o staff) ac ADP Blynyddol 2022 – 97% (2,646 o staff). Mae'r arweiniad cyn-adolygu i Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol ar gyfer cydweithwyr ymchwil ac academaidd yn cynnwys y datganiad canlynol 'Mae Abertawe wedi llofnodi'r Concordat datblygu ymchwilwyr ac yn cydnabod bod datblygiad proffesiynol a gyrfaol parhaus yn rhan annatod o alluogi ymchwilwyr i feithrin eu potensial llawn.'	Wedi'i gario ymlaen
PCDM2	Mae rheolwyr yn helpu ymchwilwyr i archwilio a pharatoi ar gyfer amrywiaeth o yrfaeodd, er enghraifft drwy ddefnyddio mentoriaid a gweithwyr gyfaeodd proffesiynol, hyfforddiant, a secondiadau	a) Sicrhau bod rheolwyr yn ymwybodol o'r cyfleoedd sydd ar gael yn y Brifysgol ac yn allanol b) monitro nifer y staff ymchwil sy'n manteisio ar ddigwyddiadau datblygu.	a) Sefydlu gwaelodlin o staff ymchwil sy'n cytuno eu bod yn cael eu hannog i gymryd rhan mewn datblygiad personol a gyrfaol (CEDARS, 2021) ac yn llywio darpariaeth hyfforddiant. b) Monitro a chyfleu presenoldeb staff ymchwil mewn digwyddiadau datblygu'r Brifysgol.	a) Mai 2021 b) Mawrth 2022	a) b) Rheolwr Dysgu a Datblygu, Arweinydd Dysgu a Datblygu, Swyddog Cyfathrebu (REIS)	Mae nifer y diwrnodau a dreulir ar weithgareddau Datblygiad Proffesiynol Parhaus ar gyfer staff ymchwil yn awgrymu mai 3-4 diwrnod yw'r amser mwyaf cyffredin (26% o'i gymharu â 22% yn ein grŵp meincnod, CEDARS, 2021) ac mae 17% o staff ymchwil yn nodi eu bod wedi treulio mwy na 10 niwrnod ar Ddatblygiad Proffesiynol Parhaus yn ystod y 12 mis diwethaf. Yr adolygiad datblygiad proffesiynol yw'r cyfrwng i staff ymchwil nodi gweithgareddau/cyrsiau i gefnogi eu twf parhaus a chytuno'r rheini i rheolwyr llinell. Mae cyfanswm nifer y staff cymwys sydd wedi cael adolygiad proffesiynol blynyddol yn parhau i fod yn uchel: ADP Blynyddol – 99% (2710 o staff) ac ADP Blynyddol 2022 – 97% (2,646 o staff). Mae'r arweiniad cyn-adolygu i Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol ar gyfer cydweithwyr ymchwil ac academaidd yn cynnwys y datganiad canlynol 'Mae Abertawe wedi llofnodi'r Concordat datblygu ymchwilwyr ac yn cydnabod bod datblygiad proffesiynol a gyrfaol parhaus yn rhan annatod o alluogi ymchwilwyr i feithrin eu potensial llawn.' Caiff presenoldeb staff ymchwil mewn digwyddiadau datblygu'r Brifysgol ei gofnodi, ei fonitro a'i chyfleu drwy ein hadroddiad am gynnydd blynyddol a'r RIIC. Rhwng 1 Ionawr 2021 a 30 Medi 2022, gwnaeth 787 o staff ymchwil gwblhau ar draws holl ddigwyddiadau hyfforddi a datblygu'r Brifysgol." Yn ddiweddar rydym wedi lansio cyfres 'Straeon am Yrfaeodd Ymchwilwyr:Gwnaed yng Nghymru' ar gyfer ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa ledled Cymru. Mae hwn yn gydweithrediad ledled Cymru a dechreuodd y siaradwyr sy'n cyfrannu at y sesiynau i gyd eu gyfaeodd mewn prifysgol yng Nghymru ac ers hynny maent wedi mynd ymlaen i gael gyfaeodd llwyddiannus mewn sectorau eraill. Bydd y digwyddiadau hyn yn datlu straeon gyfaeodd unigol yn ogystal ag arddangos y ffyrdd y mae sefydliadau addysg uwch Cymru yn cyfrannu at feithrin gweithlu medrus a dawnus iawn i Gymru, y DU a thu hwnt.	Wedi'i gario ymlaen

Cynllun Gweithredu HREiR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2021 - Ionawr 2023)



PCDM3	Mae rheolwyr yn neilltuo isafswm o 10 niwrnod y flwyddyn, pro rata, fel y gall ymchwilwyr ymgymryd â datblygiad profesiynol, gan helpu ymchwilwyr i sicrhau cydbwysedd rhwng cyflawni eu ymchwil a'u datblygiad profesiynol eu hunain	a) Nodi ystod eang o ddatblygiad y gall ymchwilwyr gyfranogi ynddo yn unol â 10 niwrnod o ddatblygiad y flwyddyn pro rata. b) Rheolwyr i sicrhau bod ymchwilwyr rhan-amser hefyd yn gallu cyrchu hyfforddiant.	a) Sefydlu gwaelodlin o ddyddiau a dreulir ar hyfforddiant a gweithgareddau datblygiad profesiynol parhaus eraill ar gyfer staff ymchwil (CEDARS, 2021). b) Gweithredu cyfres o seminarau ymchwil ar-lein ar gyfer ymchwilwyr, gan gynnwys fideos byrion sy'n galluogi cronfa o adnoddau hyfforddi y gall y gymuned o ymchwilwyr eu cyrchu bob amser.	a) Mai 2021 b) Gorffennaf 2021	a) Arweinydd Dysgu a Datblygu, Swyddog Cyfathrebu (REIS)	Mae nifer y diwrnodau a dreulir ar weithgareddau Datblygiad Profesiynol Parhaus ar gyfer staff ymchwil yn awgrymu mai 3-4 diwrnod yw'r amser mwyaf cyffredin (26% o'i gymharu â 22% yn ein grŵp meincnod, CEDARS, 2021) ac mae 17% o staff ymchwil yn nodi eu bod wedi treulio mwy na 10 niwrnod ar Ddatblygiad Profesiynol Parhaus yn ystod y 12 mis diwethaf. Gweithredu cyfres o seminarau ymchwil ar-lein ar gyfer ymchwilwyr, gan gynnwys fideos byrion sy'n galluogi cronfa o adnoddau hyfforddi y gall y gymuned o ymchwilwyr eu cyrchu bob amser beth bynnag eu lleoliad neu eu statws CALL. https://staff.swansea.ac.uk/reis/training-development/ Mae enghreifftiau'n cynnwys: Defnyddio Hyder a Chyfathrebu i ddatblygu Gyrfa Ymchwil Lwyddiannus Masnacheddio – Amddiffyn eich Eiddo Deallusol Cyrchu cyllid a arweinir gan ddiwydiant Dosbarth Meistr Ysgrifennu Cais a Safbwynt Panel. (Edrychwyd ar y dudalen 789 o weithiau dros y 12 mis diwethaf).	Wedi'i gario ymlaen
PCDM4	Mae rheolwyr yn nodi cyfleoedd ac yn neilltuo amser (ar ben y lwfans datblygiad profesiynol o 10 niwrnod) i'w ymchwilwyr ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a'u sgiliau arwain ehangach, ac yn cymeradwyo a chydabod eu hymdrechion yn briodol	a) Nodi ystod eang o ddatblygiad y gall ymchwilwyr gymryd rhan ynddo i sicrhau bod ymchwilwyr yn ymgymryd ag o leiaf 10 niwrnod o ddatblygiad.	a) Sefydlu gwaelodlin o ddyddiau a dreulir ar hyfforddiant a gweithgareddau datblygiad profesiynol parhaus eraill ar gyfer staff ymchwil (CEDARS, 2021). b) Mae ymchwilwyr yn nodi ac yn cytuno â gweithgareddau rheolwyr llinell i feithrin eu hunaniaeth a'u sgiliau ymchwil fel rhan o'u hadolygiad datblygiad profesiynol blynyddol gyda 99% o'r holl staff gan gynnwys staff ymchwil yn cwblhau Adolygiadau Datblygiad Profesiynol ac Adolygiadau Datblygiad Profesiynol Interim. c) Monitro presenoldeb staff ymchwil mewn gweithgareddau datblygu.	a) Mai 2021 b) Medi - Tachwedd 2022 c) Ionawr 2022	a) c) Rheolwr Dysgu a Datblygu, Arweinydd Dysgu a Datblygu, Swyddog Cyfathrebu (REIS) b) Arweinydd Trawsnewid Perfformiad	Mae nifer y diwrnodau a dreulir ar weithgareddau Datblygiad Profesiynol Parhaus ar gyfer staff ymchwil yn awgrymu mai 3-4 diwrnod yw'r amser mwyaf cyffredin (26% o'i gymharu â 22% yn ein grŵp meincnod, CEDARS, 2021) ac mae 17% o staff ymchwil yn nodi eu bod wedi treulio mwy na 10 niwrnod ar Ddatblygiad Profesiynol Parhaus yn ystod y 12 mis diwethaf. Yr adolygiad datblygiad profesiynol yw'r cyfrwng i staff ymchwil nodi gweithgareddau/cyrsiau i gefnogi eu twf parhaus a chytuno'r rheini â rheolwyr llinell. Mae cyfanswm nifer y staff cymwys sydd wedi cael adolygiad profesiynol blynyddol yn parhau i fod yn uchel: ADP Blynyddol – 99% (2710 o staff) ac ADP Blynyddol 2022 – 97% (2,646 o staff). Mae'r arweiniad cyn-adolygu i Adolygiadau Datblygiad Profesiynol ar gyfer cydweithwyr ymchwil ac academaidd yn cynnwys y datganiad canlynol 'Mae Abertawe wedi llofnodi'r Concordat datblygu ymchwilwyr ac yn cydnabod bod datblygiad profesiynol a gyrfael parhaus yn rhan annatod o alluogi ymchwilwyr i feithrin eu potensial llawn.' Caiff presenoldeb staff ymchwil mewn digwyddiadau datblygu'r Brifysgol ei gofnodi, ei fonitro a'i gyfleu drwy ein hadroddiad am gynnydd blynyddol a'r RIIC. Rhwng 1 Ionawr 2021 a 30 Medi 2022, gwnaeth 787 o staff ymchwil gwblhau ar draws holl ddiwyddiadau hyfforddi a datblygu'r Brifysgol.'	Nid oes camau pellach
PCDM5	Mae rheolwyr yn cymryd rhan mewn hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth er mwyn gwella'u heffeithiolrwydd personol, a hyrwyddo ymagwedd gadarnhaol tuag at ddatblygiad profesiynol	a) Rheolwyr ymchwil yn cyfranogi mewn datblygiad arweinyddiaeth er mwyn gwella eu sgiliau fel arweinwyr ymchwil.	a) Adolygu datblygiad rheoli llinell ar gyfer rheolwyr ymchwilwyr, penaethiaid adrannau a chytuno ar gamau gweithredu mewn partneriaeth â'r Cyfarwyddwr Adnoddau Dynol a'r Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi).	a) Mawrth 2022	a) Rheolwr Dysgu a Datblygu, Arweinydd Dysgu a Datblygu	Mae'r Brifysgol wedi adolygu a buddsoddi mewn hyfforddiant i arweinwyr a rheolwyr ar gyfer rheolwyr llinell, wedi'u llywio gan adborth gan Gyfarannau, Unedau Gwasanaeth Profesiynol a'r Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi). Dechreuodd Cam 1 ym mis Awst 2022 ac mae'n cynnwys (i) cynnig hyfforddiant gweithredol (28 o arweinwyr y Brifysgol, gan gynnwys rheolwyr ymchwilwyr), (ii) cyfres ddiweddol o fodiwlau gan gynnwys cyfnodau prawf staff academaidd ac ymchwil, sgysiau ystyrion mewn Adolygiadau Datblygiad Profesiynol, hanfodion cyfweiliadau a sut i gynnal sgysiau heriol (cyflwynwyd 27 modur hyd yma (Tachwedd 2022) gyda 22 aelod o staff academaidd a 7 rheolwr staff ymchwil yn eu cwblhau), (iii) mynediad at lyfrgell o adnoddau ar-lein drwy LinkedIn Learning (actifadwyd 571 o drwyddedau).	Blaenoriaeth barhaus
Rhaid i ymchwilwyr:							
PCDR1	Mae ymchwilwyr yn cymryd cyfrifoldeb dros eu gyrfa, gan nodi cyfleoedd i weithio tuag at gyflawni nodau gyrfa, gan gynnwys cymryd rhan mewn o leiaf 10 niwrnod o weithgareddau datblygiad profesiynol pro rata y flwyddyn.	a) Defnyddio'r broses Adolygiad Datblygiad Profesiynol a chyfranogi yn honno i fyfyrion ar y cynnydd ynghyd eu nodau gyrfael a nodi cyfleoedd datblygu i ategu eu datblygiad gyrfa.	a) Sefydlu gwaelodlin o ddyddiau a dreulir ar hyfforddiant a gweithgareddau datblygiad profesiynol parhaus eraill ar gyfer staff ymchwil (CEDARS, 2021). b) Mae ymchwilwyr yn nodi ac yn cytuno â gweithgareddau rheolwyr llinell i feithrin eu hunaniaeth a'u sgiliau ymchwil fel rhan o'u hadolygiad datblygiad profesiynol blynyddol gyda 99% o'r holl staff gan gynnwys staff ymchwil yn cwblhau Adolygiadau Datblygiad Profesiynol ac Adolygiadau Datblygiad Profesiynol Interim.	a) Mai 2021 b) Medi - Tachwedd 2022	a) Rheolwr Dysgu a Datblygu b) Rheolwr Dysgu a Datblygu, Arweinydd Trawsnewid Perfformiad	Mae nifer y diwrnodau a dreulir ar weithgareddau Datblygiad Profesiynol Parhaus ar gyfer staff ymchwil yn awgrymu mai 3-4 diwrnod yw'r amser mwyaf cyffredin (26% o'i gymharu â 22% yn ein grŵp meincnod, CEDARS, 2021) ac mae 17% o staff ymchwil yn nodi eu bod wedi treulio mwy na 10 niwrnod ar Ddatblygiad Profesiynol Parhaus yn ystod y 12 mis diwethaf. Yr adolygiad datblygiad profesiynol yw'r cyfrwng i staff ymchwil nodi gweithgareddau/cyrsiau i gefnogi eu twf parhaus a chytuno'r rheini â rheolwyr llinell. Mae cyfanswm nifer y staff cymwys sydd wedi cael adolygiad profesiynol blynyddol yn parhau i fod yn uchel: ADP Blynyddol – 99% (2710 o staff) ac ADP Blynyddol 2022 – 97% (2,646 o staff). Mae'r arweiniad cyn-adolygu i Adolygiadau Datblygiad Profesiynol ar gyfer cydweithwyr ymchwil ac academaidd yn cynnwys y datganiad canlynol 'Mae Abertawe wedi llofnodi'r Concordat datblygu ymchwilwyr ac yn cydnabod bod datblygiad profesiynol a gyrfael parhaus yn rhan annatod o alluogi ymchwilwyr i feithrin eu potensial llawn.'	Wedi'i gario ymlaen
PCDR2	Mae ymchwilwyr yn archwilio ac yn paratoi ar gyfer ystod o opsiynau cyflogaeth ar draws sectorau gwahanol drwy fanteisio ar fentoriaid, gweithwyr gyfaoedd profesiynol, hyfforddiant a secondiadau, er enghraifft.	a) Mae staff ymchwil yn ymgysylltu â'r ystod o gyfleoedd datblygu sydd ar gael.	a) Sefydlu gwaelodlin o ddyddiau a dreulir ar hyfforddiant a gweithgareddau datblygiad profesiynol parhaus eraill ar gyfer staff ymchwil (CEDARS, 2021). b) Sefydlu gwaelodlin o staff ymchwil sydd wedi cael eu mentora, neu a hoffai wneud hynny (CEDARS, 2021) a defnyddio'r data i lywio ymagwedd y Brifysgol at fentora staff ymchwil. c) Monitro a chyfleu presenoldeb staff ymchwil mewn digwyddiadau datblygu'r Brifysgol.	a) Mai 2021 b) Mai 2021 c) Mawrth 2022	a) b) c) Rheolwr Dysgu a Datblygu c) Arweinydd Dysgu a Datblygu, Swyddog Cyfathrebu (REIS)	Mae nifer y diwrnodau a dreulir ar weithgareddau Datblygiad Profesiynol Parhaus ar gyfer staff ymchwil yn awgrymu mai 3-4 diwrnod yw'r amser mwyaf cyffredin (26% o'i gymharu â 22% yn ein grŵp meincnod, CEDARS, 2021) ac mae 17% o staff ymchwil yn nodi eu bod wedi treulio mwy na 10 niwrnod ar Ddatblygiad Profesiynol Parhaus yn ystod y 12 mis diwethaf. Mae proses gadarn ar walth sy'n cydnabod pwysigrwydd mentora i ymchwilwyr newydd, ac yn sicrhau bod yr holl staff ymchwil newydd yn cael mentor fel rhan o'r broses benodi. Mae cydymffurfiaeth yn cael ei monitro drwy dîm Dysgu a Datblygu'r Brifysgol. Rhwng 1 Ionawr 2021 a 30 Medi 2022, cynhaliwyd 5 modur sgiliau mentora, bu 89 o staff yn bresennol gan gynnwys 10 aelod o staff ymchwil. Caiff presenoldeb staff ymchwil mewn digwyddiadau datblygu'r Brifysgol ei gofnodi, ei fonitro a'i gyfleu drwy ein hadroddiad am gynnydd blynyddol a'r RIIC. Rhwng 1 Ionawr 2021 a 30 Medi 2022, cwblhaodd 787 o staff ymchwil ddiwyddiadau hyfforddi a datblygu'r Brifysgol.	Wedi'i gario ymlaen

Cynllun Gweithredu HREiR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2021 - Ionawr 2023)



PCDR3	Mae ymchwilwyr yn cynnal cynllun datblygiad gyrfya profesiynol cyfredol ac yn datblygu portffolio o dystiolaeth sy'n arddangos y profiad sydd ganddynt, y gellir ei ddefnyddio i gefnogi ceisiadau am swyddi.	a) Mae adnoddau ar gael i gefnogi staff ymchwil i gynnal cynllun datblygu gyrfya profesiynol cyfredol y gellir ei ddefnyddio i gefnogi ceisiadau am swyddi.	a) Sefydlu gwaelodlin % o staff ymchwil sy'n dweud bod ganddynt gynllun datblygiad gyrfya profesiynol cyfredol (CEDARS, 2021); a b) Defnyddio hynny i lywio adnoddau sydd ar gael i gefnogi staff ymchwil.	a) Mai 2021 b) Rhagfyr 2022	a) b) Rheolwr Dysgu a Datblygu b) Cyfarwyddwr Cysylltiol REIS, Pennaeth ACA, Swyddog Cyfathrebu (REIS)	Mae 70% o staff ymchwil yn cytuno neu'n cytuno'n gryf eu bod yn cadw cofnod ffurfiol o'u gweithgareddau Datblygiad Profesiynol Parhaus o'i gymharu â 58% o'n grŵp meicnod (CEDARS, 2021). Fodd bynnag dim ond 34% o staff ymchwil sy'n cytuno bod ganddynt gynllun datblygu gyrfya clir. Yn ddiweddar rdydym wedi lansio cyfres 'Straeon am Yrfaeoddi Ymchwilwyr: Gwnaed yng Nghymru' ar gyfer ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfya ledled Cymru. Mae hwn yn gydwethrediad ledled Cymru a dechreuodd y siaradwyr sy'n cyfrannu at y sesiynau i gyd eu gyrfaeoddi mewn prifysgol yng Nghymru ac ers hynny maent wedi mynd ymlaen i gael gyrfaeoddi llwyddiannus mewn sectorau eraill. Bydd y digwyddiadau hyn yn datlu straeon gyrfaeoddi unigol yn ogystal ag arddangos y ffyrdd y mae sefydliadau addysg uwch Cymru yn cyfrannu at feithrin gweithlu medrus a dawns iawn i Gymru, y DU a thu hwnt. Diwygwyd ein tudalennau gwe i staff ymchwil i gynnwys adnoddau arweiniad gyrfaoi i staff ymchwil : https://www.swansea.ac.uk/cy/ymchwil/ein-hanglychedd-ymchwil-/staff-ymchwil/ https://www.swansea.ac.uk/research/research-environment/research-staff-development/researcher-career-development-10-days-allocation/ https://staff.swansea.ac.uk/cy/adnoddau-dynol/gwasanaethadabwyguahyfforddiant/researcher-development/	Wedi'i gario ymlaen
PCDR4	Mae ymchwilwyr yn cymryd rhan gadarnhaol yn ystod adolygiadau o ddatblygiad gyrfya gyda'u rheolwyr.	a) Ymchwilwyr i gymryd rhan mewn sgysiau am ddatblygu gyrfya fel rhan o'u hadolygiad datblygiad profesiynol.	a) 99% o staff ymchwil yn cymryd rhan mewn Adolygiad Datblygiad Profesiynol.	a) Medi-Tachwedd 2021/22 (Adolygiad Blynnyddol), Mawrth - Mai 2021/22 (Adolygiad interim)	a) Arweinydd Trawsnewid Perfformiad	Mae cyfanswm nifer y staff cymwys sydd wedi cael adolygiad profesiynol blynnyddol yn parhau i fod yn uchel: ADP Blynnyddol – 99% (2710 o staff) ac ADP Blynnyddol 2022 – 97% (2,646 o staff). Mae'r arweiniad cyn-adolygu i Adolygiadau Datblygiad Profesiynol ar gyfer cydweithwyr ymchwil ac academaidd yn cynnwys y datganiad canlynol 'Mae Abertawe wedi llofnodi'r Concordat datblygu ymchwilwyr ac yn cydnabod bod datblygiad profesiynol a gyrfaoi parhaus yn rhan annatod o alluogi ymchwilwyr i feithrin eu potensial llawn.'	Wedi'i gario ymlaen
PCDR5	Chwilio am gyfleoedd i ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a sgiliau arweinyddiaeth ehangach, a manteisio arnynt	a) Mae ymchwilwyr yn nodi cyfleoedd i feithrin eu profiil, er enghraifft trefnu gwaith allgymorth, digwyddiadau a chynadleddau, cefnogaeth ar gyfer profiad y myfyrwyr, mentora Ymchwil Ôl-raddedig, etc.	a) Sefydlu gwaelodlin sef % y staff ymchwil sy'n dweud eu bod wedi cyfrannu yn y cyfleoedd hyn (CEDARS, 2021) a b) Monitro a chyfeirio presenoldeb mewn digwyddiadau datblygu'r Brifysgol.	a) Mai 2021 b) Mawrth 2022	a) b) Rheolwr Dysgu a Datblygu b) Swyddog Cyfathrebu (REIS)	Dangosodd CEDARS (2021) fod 80% o staff ymchwil yn cytuno neu'n cytuno'n gryf bod eu rheolwr/goruchwyliwr yn eu hannog i gymryd rhan mewn gweithgareddau datblygiad personol a gyrfaoi (o'i gymharu â 78% o'r grŵp meicnod) Mae'r Brifysgol yn cynnig cyfres o ddigwyddiadau datblygu i gynorthwyo staff ymchwil i feithrin eu profiilau, gan gynnwys: Gwella eich profiil ymchwil profesiynol, Twitter: adnoddau a strategaethau i ymchwilwyr, Mwy na datganiad i'r wasg yn unig: cael eich ymchwil yn y cyfngau, Y Sgwrs - sut i ysgrifennu erthyglau ar eich ymchwil ar gyfer y cyfngau, Defnyddio Hyder a Chyfathrebu i Feithrin Gyrfya Ymchwil Lwyddiannus Rhwyng 1 Ionawr 2021 a 30 Medi 2022, gwnaeth 787 o staff ymchwil gwblhau ar draws holl ddiwyddiadau hyfforddi a datblygu'r Brifysgol. * Cyfranogodd 19 o staff ymchwil yn y gyfres o seminarau gan REIS yn ystod y cyfnod hwn.	Blaenoriaeth barhaus
PCDR6	Mae ymchwilwyr yn ystyried cyfleoedd i ddatblygu eu hymwyddiaeth a'u profiad o'r system ymchwil ehangach drwy, er enghraifft, gyfnewid gwybodaeth, datblygu polisiau, ymgysylltu â'r cyhoedd a masnacheiddio.	a) Ymchwilwyr i gymryd rhan mewn gweithgarwch cyfnewid gwybodaeth, masnacheiddio, ymgysylltu â'r cyhoedd neu weithgareddau datblygu polisi fel y bo'n briodol.	a) Monitro ac adrodd am gyfranogiad staff ymchwil mewn gweithgarwch cyfnewid gwybodaeth, masnacheiddio, ymgysylltu â'r cyhoedd neu weithgareddau datblygu polisi.	a) Ionawr 2022	a) Rheolwr Dysgu a Datblygu, Swyddog Cyfathrebu (REIS)	O fis Ionawr 2021 tan y presennol, bu 40 o ddiwyddiadau ar gael i staff ymchwil gan gynnwys (e.e. Cyflwyniad i Barneriaethau Trosglwyddo Gwybodaeth, Fforwm Ymgysylltu â'r Cyhoedd, Ymgysylltu â Rhanddeiliaid – Gweithio gyda Phartneriaid Allanol (a chyflwyniad i Brifysgol Abertawe: LINC), Y Sgwrs - hyfforddiant cyfngau). Cofrestrodd cyfanswm o 1,442 o gyfranogwyr ar gyfer y digwyddiadau hyn	Wedi'i gario ymlaen

* Mae'r Concordat yn diffinio ymchwilwyr yn unigolion a'r prif gyfrifoldeb sydd ganddynt yw cynnal ymchwil a chael eu cyflogi'n benodol at y diben hwn gan sefydlad addysg uwch neu sefydliad ymchwil. Y brif gynulleidfa yw staff ymchwil, e.e. ymchwilwyr ôl-doethuroi, cymrodorion ymchwil, cynorthwyywyr ymchwil. Mae'r Concordat yn annog sefydliadau i gynnwys grwpiau eraill sy'n cymryd rhan weithredol mewn ymchwil fel buddiolwyr eu cynllun gweithredu'r Concordat. Gallai'r rhain fod yn ymchwilwyr ôl-raddedig, staff sydd â chontractau addysgu ac ymchwil neu gontractau addysgu, clinigwyr, staff cymorth profesiynol, technegwyr.

Further hyperlinks and supplementary information	
1. Datblygiad Gyrfya i Staff Ymchwil	https://www.swansea.ac.uk/cy/ymchwil/ein-hanglychedd-ymchwil-/staff-ymchwil/
2. Concordat a 10 niwrnod o DPP	10 Days Professional Development - Swansea University
3. Rhaglen Datblygu Gyrfya Staff Ymchwil 22/23	https://staff.swansea.ac.uk/cy/adnoddau-dynol/gwasanaethadabwyguahyfforddiant/researcher-22-23/
4. Hyb Rheolwr	https://staff.swansea.ac.uk/cy/adnoddau-dynol/hyb-rheolwr/
5. Asesiad o Effaith ar Gydraddoldeb (EqIA)	Equality Impact Assessment (EqIA) - Swansea University
6. Y Menopos yn y Gweithle	https://staff.swansea.ac.uk/cy/adnoddau-dynol/polisiau-a-gweithdrefnau/menopos/
7. Rhaglen Ymlaen	https://staff.swansea.ac.uk/cy/gwasanaethau-profesiynol/swyddfar-isanghellor/llwyddraethu-r-2021/
8. Gwasanaeth Iechyd Meddwl Ar-lein Togetherall	https://myuni.swansea.ac.uk/cy/gwasanaethau-cymorth-i-fyfrwyr/togetherall/
9. Iechyd a Lles	https://staff.swansea.ac.uk/cy/adnoddau-dynol/iechyd-a-lles/
10. Platform Dysgu LinkedIn	https://staff.swansea.ac.uk/cy/adnoddau-dynol/hyb-rheolwr/linkedin-learning/
11. Bwlio ac Afonyddu – gwybodaeth i staff	Bullying and Harassment - Swansea University
12. Datblygu Arweinyddiaeth – Rheolwyr Llinell.	https://staff.swansea.ac.uk/cy/adnoddau-dynol/hyb-rheolwr/cynnal-y-brifysgol/

Talfyriadau a geirfa	
ABW	A Better Way - System Cofnodion Pobl y Brifysgol
AMS	System Rheoli Dyfarniadau
CEDARS	Yr Arolwg am Ddiwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad mewn Ymchwil Academaidd
CPD	Datblygiad Profesiynol Parhaus
CROS	Yr Arolwg Ar-lein o Yrfaeoddi mewn Ymchwil
DPVC	Y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl
DTS	Gwasanaethau Datblygu a Hyfforddiant
EDI	Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhyrsiant
FMHLS	Y Gyfadran Meddygaeth, Iechyd a Gwyddor Bywyd
FTE	Cyferth ag Amser Uawm
Rhwydwaith Iechyd a Lles	Rhwydwaith Iechyd a Lles y Brifysgol
HEI	Sefydliad Addysg Uwch
HR EIR	Dyfarniad Rhagoriaeth AD mewn Ymchwil
IP	Eiddo Deallusol
L&D	Dysgu a Datblygu
MI	Gwybodaeth Reoli
PDR	Adolygiad Datblygu Perfformiad
PCR	Ymchwil Ôl-raddedig
PIRLS	Yr Arolwg o Brif Ymchwilwyr ac Arweinwyr Ymchwil
PSPU	Yr Uned Cynllunio a Phrosiectau Strategol
PVC (R&I)	Dirprwy Is-ganghellor - Ymchwil ac Arloesi
R&I strategy	Strategaeth Ymchwil ac Arloesi
REF	Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil
REF	Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil
REIS	Y Gwasanaethau Ymchwil, Ymgysylltu ac Arloesi
RI	Uniondeb Ymchwil
RIIC	Y Pwyllgor Ymchwil, Arloesi ac Effaith
RISWG	Gweithgor Staff Ymchwil

Cynllun Gweithredu HREiR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2021 - Ionawr 2023)

SLT	Yr Uwch-dim Arweinyddiaeth
SPMO	Y Swyddfa Rheoli Portffolio Strategol
ToR	Cylich Gorchwyl
UB	Rhagfarn Ddiarwybod
USAT	Tim Hunanasesu'r Brifysgol