

Cynllun Gweithredu HREiR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2023 - Ionawr 2026)

Enw'r sefydliad:	Prifysgol Abertawe			
Bhif carfan:	2	Cynulleidfa (buddiolwyr uniongyrchol y cynllun gweithredu)	Nifer	Sylwadau
Byddiad cyflwyno:	Chwefror 10 2023	Staff ymchwil	439 (Mae'r ffigurau'n gywir ym mis Ionawr 2023)	Y brif gynulleidfa: e.e. ymchwilwyr ôl-ddoethuroi, swyddog ymchwil, cymrodorion ymchwil, cynorthwywyr ymchwil.
Byd-destun sefydliadol:	Mae Prifysgol Abertawe'n sefydliad sy'n rhoi pwyslais ar ymchwil. Yn ôl amsiad 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 cyflwyno 5,027 o seidodau staff, y mae 439 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 Cynorthwyl yn cefnogi Helen, gan gynnwys yr Athro Biagio Lucini, Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl ar gyfer Diwylliant Ymchwil. Mae'r Athro Lucini yn cadeirio'r Gweithgor Staff Ymchwil, sy'n goruchwylio gweithgarwch datblygu a monitro Cynllun Gweithredu'r Concordat			

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wed'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodedig y camau gweithredu	Sylwadau	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu	Canlyniad
Yr Amgylchedd a Diwylliant										
Ymwbyddiaeth ac ymgysylltu										
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw gweithio tuag at ddiwylliant ymchwil agored a chynhwysol, a sicrhau dealltwriaeth ac ymwbyddiaeth eang o hyn ymlith ymchwilwyr.										
EC11	Sicrhau bod yr holl staff perthnasol yn ymwbyddol o'r Concordat.	Byfathrebu'r Concordat i'r holl staff perthnasol a chynhyrchu adroddiad blynyddol o gymnydd yn erbyn Cynllun Gweithredu Concordat i'w gyhoeddi ar ein tudalennau gwre ymchwil, a fydd ar gael trwy'r RIWGS, yr RIIC, Uwch Dim Arwain y Brifysgol a'r Cyngor.	Ydy	Mehefin 2025	Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi), Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl (Diwylliant Ymchwil), Cyfarwyddwyr Ymchwil, Arweinydd Trawsnewid ar gyfer Dysgu a Datblygu (AD), Rheolwr Dysgu a Datblygu (AD)	Mae o leiaf 70% o staff ymchwil sy'n ateb CEDARS cwestiwn 43.1 ("mae staff ymchwil yn datgan eu bod yn ymwbyddol o'r Concordat i ategu datblygiad gyfa ymchwilwyr") yn cytuno neu'n cytuno'n gryf erbyn 2025 (CEDARS 2021: 61%).				
EC12	Sicrhau bod polisiâu ac arferion sefydliadol sy'n berthnasol i ymchwilwyr yn gynhwysol, yn deg ac yn dryloyw, ac yn cael eu cyflwyno'n dda i ymchwilwyr a'u rheolwyr.	Caiff tudalennau gwe'r staff ymchwil eu diwygio er mwyn sicrhau bod polisiâu ac arferion perthnasol yn cael eu cyflwyno'n dda a bydd hyn yn cael ei gynnwys fel rhan o sesionau sefydlu staff ar gyfer ymchwilwyr	Ydy	Mehefin 2025	Rheolwr Diwylliant Ymchwil, Rheolwr Dysgu a Datblygu	Mae adborth gan staff ymchwil yn datgan y caiff polisiâu eu cyflwyno'n dda a'u bod yn dryloyw - Bydd o leiaf 80% o staff ymchwil sy'n ateb c.37 CEDARS ("yn datgan eu bod yn credu bod y sefydliad yn ymrwymedig i gydraddoldeb ac amrywiaeth") yn cytuno neu'n cytuno'n gryf erbyn 2023/2025 (CEDARS 2021: 83%)				
EC16	Adolygu ac adrodd am ansawdd yr amgylchedd a'r diwylliant ymchwil yn rheolaidd, gan gynnwys gofyn am adborth gan ymchwilwyr, a defnyddio'r canlyniadau i wella arferion sefydliadol.	Cydnabod y bydd CEDARS yn parhau, cynyddu ymgysylltiad a chyrraedd iad â'r gymuned ymchwil a defnyddio'r canlyniadau i lywio camau gweithredu wrth symud ymlaen.ii	Ydy	Mehefin 2023 Mehefin 2025	Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi), Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl (Diwylliant Ymchwil), Cyfarwyddwyr Ymchwil, Arweinydd Trawsnewid ar gyfer Dysgu a Datblygu (AD), Rheolwr Dysgu a Datblygu (AD)	Defnyddio CEDARS yn ddull mesur (i gynyddu ymgysylltiad 10-15% erbyn 2023, a rhwng 15 ac 17% erbyn 2025				
ECR1	Annog ymchwilwyr i gyfrannu'n weithredol at ddatblygu a chynnal diwylliant ymchwil cefnogol, teg a chynhwysol a bod yn gydweithwyr cefnogol, yn enwedig i ymchwilwyr a myfyrwyr mwy newydd.	Fel rhan o hyrwyddo diwylliant ymchwil cadarnhaol, gwahoddir staff ymchwil i gymryd rhan mewn sgriau ynghylch yr hyn sy'n gwneud diwylliant ymchwil cadarnhaol, a bydd y canlyniadau yn llywio ein gweithredoedd Anogir staff ymchwil i gymryd rhan mewn mentora fel mentor ac fel mentai Anogir rheolwyr staff ymchwil i ddod yn ymgynghorwyr ar aflonyddu/chwythi'r chwiban	Nac ydy	Rhagfyr 2025	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl Diwylliant Ymchwil Pennaeth Cydraddoldeb Rheolwr Dysgu a Datblygu, AD	Mae gweithredoedd 'diwylliant ymchwil' y Brifysgol yn cael eu llywio drwy ymgysylltu â staff ymchwil a rhoi adborth iddynt 100% o'r staff sy'n newydd i Abertawe yn cael mentor ar adeg eu penodiad Cynnydd yn nifer y staff ymchwil sydd wedi'u hyfforddi fel mentoriaid ac sy'n cymryd rhan mewn gweithgareddau mentora Cynnydd yn nifer y rheolwyr staff ymchwil sydd wedi'u hyfforddi'n ymgynghorwyr ar aflonyddu a chwythi'r chwiban				
Lles ac Iechyd Meddwl										
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw hyrwyddo lles cadarnhaol ymlith ymchwilwyr, a hymny drwy hyfforddiant priodol a hwyluso ffyrdd newydd o weithio.										
EC13	Hyrwyddo iechyd meddwl a lles da drwy reoli llwythi gwaith a phobol yn effeithiol	Yn parhau, drwy ein rhaglen Ymlaen (2025) byddwn yn parhau i ddod â ni at ein gilydd fel cymuned, mynd i'r afael â materion llwyth gwaith a darparu'r gwasanaethau gorau posibl i'n staff, ein myfyrwyr a'n partneriaid Byddwn yn hyrwyddo amgylchedd gwaith iach drwy ymgorffori Arweinyddiaeth, Diwylliant a Gwerthoedd cyson ledled y Brifysgol	Nac ydy	Rhagfyr 2023	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl ar gyfer Gweithgarwch Corfforol, Chwaraeon, Iechyd a Lles Pennaeth Gwobrwy a Chysylltiadau Gweithwyr Pennaeth Trawsnewid AD	Cytuno ar un set o werthoedd y Brifysgol a'u gweithredu Datblygu strategaeth diwylliant a phobol y Brifysgol a'i gweithredu				
EC14	Sicrhau bod rheolwyr ymchwilwyr wedi cael hyfforddiant effeithiol mewn perthynas â lles ac iechyd meddwl.	Dylunio, datblygu a gweithredu hyfforddiant perthnasol i reolwyr llinell mewn perthynas â chefnogi lles ac iechyd meddwl Pob aelod newydd o staff yn cwblhau hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant fel rhan o'i gyfnod sefydlu a chynffnino yn Abertawe	Nac ydy	Rhagfyr 2025	Pennaeth Trawsnewid AD Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl ar gyfer Gweithgarwch Corfforol, Chwaraeon, Iechyd a Lles	Pob rheolwr ymchwilwyr yn cwblhau hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant fel rhan o'i raglen sefydlu O leiaf 5 rhaglen i reolwyr newydd yn cael eu cyflwyno yn ystod y cyfnod hwn; canfodi cyfranogiad rheolwyr staff fesul Cyfadrant Adborth yn dangos bod mwy na 90% o reolwyr yn nodi bod y rhaglen yn effeithiol neu'n hynod effeithiol				

Cynllun Gweithredu HREiR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2023 - Ionawr 2026)

ECM3	Sicrhau bod rheolwyr yn hyrwyddo amgylchedd gweithio iach sy'n cynnal lles ac iechyd meddwl ymchwilwyr.	Hyrwyddo'n rhagweithiol amrywiaeth o adnoddau lles yn weithredol i reolwyr llinell, drwy ymgrychoedd blynyddol LinkedIn Learning. Cynnwys yn ein hyfforddiant rydym newydd ei ddatblygu a'i weithredu i reolwyr llinell i wneud rheolwyr ymchwil yn ymwybodol o arferion da ynghylch iechyd meddwl a lles.	Nac ydy	Mehefin 2023	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl ar gyfer Gweithgarwch Corfforol, Chwaraeon, Iechyd a Lles Pennaeth Partneriaid Busnes AD, Arweinydd Iechyd Galwedigaethol	Mae o leiaf 80% o staff ymchwil sy'n ateb CEDARS cwestiwn 41.4 ("yn datgan bod rheolwyr yn hyrwyddo'n rhagweithiol bwyysigrwydd lechyd meddwl a lles da staff") yn cytuno neu'n gryf erbyn 2025 (CEDARS 2021: 76%).			
ECM4	Sicrhau bod rheolwyr yn ystyried ceisiadau ar gyfer gweithio'n gwbl hyblyg a threfniadau priodol eraill i gefnogi ymchwilwyr.	Sicrhau bod rheolwyr ymchwil yn ymwybodol o opsiynau i weithio hyblyg a bod y polisi gweithio ystywyth diwygiedig yn cael ei gyfluo a'i fod ar gael yr un tudalennau mewnwyd i staff.	Nac ydy	Mehefin 23	Pennaeth Cydymffurfiaeth, Polisi a Llywodraethu, AD	Bydd o leiaf 80% o'r staff ymchwil sy'n ateb cwestiwn 34 CEDARS (sef "teimlo bod y sefydliad yn trin staff yn deg mewn perthynas â gweithio hyblyg") yn cytuno neu'n cytuno'n gryf erbyn 2025 (CEDARS 2021: 76%).			
ECR3	Sicrhau bod ymchwilwyr yn cymryd camau cadarnhaol tuag at gynnal eu lles a'u hiechyd meddwl.	Anfonir gwybodaeth at ymchwilwyr am yr ystod o gymorth a ddarperir iddynt yn y maes hwn a bydd gwybodaeth am gymorth lles yn parhau i gael ei chynnwys mewn sesiynau sefydlu staff y Brifysgol.	Ydy	Mehefin 2023	Rheolwr Dysgu a Datblygu, Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl ar gyfer Gweithgarwch Corfforol, Chwaraeon, Iechyd a Lles, Rheolwr Iechyd Galwedigaethol	Bydd o leiaf 77% o'r staff ymchwil sy'n ateb cwestiwn 42.5 CEDARS (sef "maent yn cymryd camau gweithredu cadarnhaol i gynnal eu hiechyd meddwl a'u lles") yn cytuno neu'n cytuno'n gryf erbyn 2023.			

Bwlio ac aflonyddu

Nodau'r rhwyddogaethau hyn yw dileu bwlio ac aflonyddu yn y system ymchwil, drwy bolisïau blaengar a mecanweithiau diogel i fynd i'r afael â digwyddiadau.

EC13	Hyrwyddo amgylchedd gwaith iach drwy bolisïau ac arferion effeithiol ar gyfer mynd i'r afael â chamwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu, gan gynnwys darparu cefnogaeth briodol i'r rheini sy'n rhoi gwybod am broblemau.	Sicrhau bod gwaith ymgynghori ag ymchwilwyr yn cael ei ddefnyddio i lywio ein Polisi Urddas yn y Gweithle ac wrth Astudio Cynyddu ymwybyddiaeth o weithdrefnau a mecanweithiau i roi gwybod am ddiwyddiadau o aflonyddu, bwlio a chasineb, ac i fynd i'r afael â'r rheini	Ydy	Rhagfyr 2024	Pennaeth Cydraddoldeb Pennaeth Cyngor, Lles a Chymorth	Nifer yr ymchwilwyr sy'n gwybod sut i roi gwybod am fwlio ac aflonyddu yn uwch na 63% (meincnodwyd yn erbyn arolwg Diwylliant 2022)			
ECM3	Sicrhau bod rheolwyr yn annog pobl i adrodd a mynd i'r afael ag achosion o gamwahaniaethu, bwlio ac aflonyddu.	Byddwn yn gweithredu ac yn ymgorffori ein polisi chwythu'r chwiban ac yn darparu hyfforddiant i gynnyddu ymwybyddiaeth o chwythu'r chwiban, urddas yn y gweithle ac wrth astudio, ac o fod yn wylw'r gweithredol	Nac ydy	Rhagfyr 2024	Pennaeth Gwobrwyo a Chysylltiadau Gweithwyr Pennaeth Cydraddoldeb Rheolwr Diwylliant Ymchwil	Datblygu hyfforddiant i reolwyr llinell ynghylch chwythu'r chwiban a'i weithredu Cylwyno o leiaf 10 gweithdy gwylywr gweithredol			
ECR4	Sicrhau bod ymchwilwyr yn defnyddio dulliau sydd ar gael i roi gwybod am staff nad ydynt yn cyrraedd y safonau ymddygiad disgwyliedig mewn perthynas â gwahaniaethu, aflonyddu a bwlio.	a) Mae pob ymchwilwyr newydd yn cwblhau'r hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Rhagfarn Ddiarwybod ac maent yn ymwybodol o'r safonau ymddygiad disgwyliedig. b) Mae pob ymchwilwyr yn cwblhau'r hyfforddiant Uniondeb Ymchwil ac yn ymwybodol o safonau disgwyliedig o ran ymddygiad ymchwil.	Nac ydy	Rhagfyr 2023	Pennaeth Cydraddoldeb Rheolwr Diwylliant Ymchwil	Bydd o leiaf 70% o'r staff ymchwil sy'n ateb cwestiwn 38 CEDARS (sef "maent yn gyfarwydd â mecanweithiau'r sefydliad i adrodd am fwlio neu aflonyddu") yn cytuno neu'n cytuno'n gryf erbyn 2023, 2025.			

Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Nodau'r rhwyddogaethau hyn yw sicrhau bod rheolwyr ac ymchwilwyr yn cael hyfforddiant ar-, yn ymwybodol ohono ac yn mabwysiadu arferion sy'n gwella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.

EC14 / ECM1	Sicrhau bod rheolwyr yn ymgymryd â chyfluoedd hyfforddiant a datblygiad perthnasol sy'n ymwneud â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, ac yn eu cynhwysio i'w gwaith.	Annog rheolwyr llinell ymchwilwyr i gwblhau hyfforddiant y Brifysgol ynghylch rhagfarn diarwybod a Chydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant, a monitro hynny.	Ydy	Rhagfyr 2025	Pennaeth Cydraddoldeb Rheolwr Diwylliant Ymchwil	Mae mwy na 83% o staff ymchwil yn credu bod eu sefydliad yn hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywiaeth yn rhagweithiol (CEDARS), o'i gymharu â 69% o'r grŵp meincnodi cenedlaethol. Mae mwy na 44% o reolwyr ymchwilwyr wedi cwblhau hyfforddiant rhagfarn diarwybod. Mae mwy na 68% o reolwyr ymchwil wedi cwblhau hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant.			
ECR2	Sicrhau bod ymchwilwyr yn gweithredu yn unol â pholisïau'r cyflogwr a'r arianwr sy'n gysylltiedig â chydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.	Mae ymwybyddiaeth o bolisïau Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a disgwyliadau'r Brifysgol yn parhau i fod yn rhan o sesiynau sefydlu staff newydd a hyfforddiant gorffodol i'r holl staff	Ydy	Chwefror 2023	Pennaeth Cydraddoldeb Rheolwr Dysgu a Datblygu Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl Diwylliant Ymchwil	Gwahoddir pob aelod newydd o staff ymchwil i ymuno â seminar sefydlu staff y Brifysgol, gyda 100% o ddechreuwr newydd yn ymuno wyneb yn wyneb neu'n derbyn ein dolen i fideo sefydlu staff 100% o staff newydd yn cwblhau hyfforddiant Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant a Rhagfarn Ddiarwybod			

Gonestrwydd Ymchwil

Nodau'r rhwyddogaethau hyn yw sicrhau bod rheolwyr ac ymchwilwyr wedi cael hyfforddiant ar-, yn ymwybodol ohono, yn cynnal safonau uchel o ran gonestrwydd ymchwil, ac yn gallu rhoi gwybod am dor-cyfraith neu gamymddyddyn.

EC15 / 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.	a) Calf gwefan Uniondeb Ymchwil y Brifysgol ei diweddarau'n gyson gyda chodau ymarfer a pholisïau, manylion cyswilt penodol ar gyfer materion o gamymddygiad mewn ymchwil a hyfforddiant uniondeb ymchwil. b) Mae pob rheolwr ymchwil yn ymgymryd â hyfforddiant Uniondeb Ymchwil.		Rhagfyr 2025	Rheolwr Llinell, Rheolwr Uniondeb Ymchwil, Pennaeth Datblygu Ymchwil	>75% o reolwyr ymchwil wedi cwblhau'r hyfforddiant uniondeb ymchwil. >61% o staff ymchwil yn cytuno bod Abertawe yn mynd ati i hyrwyddo'r safonau uchaf o ymddygiad ac uniondeb ymchwil (CEDARS, 2021; n=71)			
ECM3	Sicrhau bod rheolwyr yn adrodd ac yn mynd i'r afael â digwyddiadau pan fethwyd arddangos gonestrwydd ymchwil.	Penodi Arweinydd Moeleg yn y Cyfadranau i godi ymwybyddiaeth o faterion moeleg ymchwil a'r prosesau ar gyfer adrodd yn ei gylch.		Rhagfyr 2024	Rheolwr Llinell, Rheolwr Uniondeb Ymchwil, Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl - Diwylliant Ymchwil	Arweinydd Moeleg y Gyfadran wedi'u penodi. Dull a ddatblygwyd i nodi materion o ran uniondeb ymchwil ar lefel y Gyfadran ac adrodd wrth bwyllgor moeleg ymchwil y Brifysgol gyda nifer yr achosion a nodwyd gan gymmys penderfyniad y Gyfadran.			

Cynllun Gweithredu HREiR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2023 - Ionawr 2026)



ECR2	Sicrhau bod ymchwilwyr yn gweithredu yn unol â pholisïau'r cyflogwr a'r ariannwr sy'n gysylltiedig â gonestrwydd ymchwil.	a) Mae deunydd anwyth ymchwilwyr yn cynnwys y disgywiliadau o ran uniondeb ymchwil, a disgywylir i bob ymchwilwydd gwblhau hyfforddiant uniondeb ymchwil b) Defnyddir cwestiynau cadarnhad ar systemau mewnlol ar gyfer ymgaisio am grant, er mwyn pwysleisio'r disgywiliadau am uniondeb ymchwil	Rhagfyr 2025	Rheolwyr Hyb, Rheolwr Uniondeb Ymchwil, Rheolwr Diwylliant Ymchwil	>45% o ymchwilwyr wedi cwblhau pob un o'r 5 Modiwl craidd yn yr hyfforddiant uniondeb ymchwil				
ECR4	Sicrhau bod ymchwilwyr yn defnyddio dulliau sydd ar gael i roi gwybodaeth am staff nad ydynt yn cyrraedd y safonau ymddyddig disgywiliedig mewn perthynas â chamymddyddig ymchwil.	a) Adolygu aelodaeth gweithgôrâu uniondeb ymchwil y Brifysgol a'r Cyfadrannau er mwyn sicrhau bod cynrychiolaeth gan ymchwilwyr, er mwyn codi ymwybyddiaeth o faterion moeseg ymchwil a'r polisiau a'r prosesau cysylltiedig ymlith y gymuned ymchwil. b) Penodi Arweinwyr Moeseg yn y Cyfadrannau i godi ymwybyddiaeth o faterion moeseg ymchwil a'r prosesau adrodd.	Rhagfyr 2024	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl Diwylliant Ymchwil, Rheolwr Uniondeb Ymchwil	Mae Arweinwyr Moeseg y Gyfadrannau wedi cael sesiynau codi ymwybyddiaeth. Mae data'r brifysgol yn nodi achosion o arfer ymchwil gwael yn cael ei godi ar lefel y Gyfadrannau. Cynnwyd yn nifer y problemau Uniondeb Academaidd yr adroddwyd amdanynt ar lefel y Gyfadrannau (0 yn 21/22)				
Datblygu polisi									
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw annog pob ymchwilwydd i gyfrannu at ddatblygu polisiau sy'n ysgogi newid cadarnhaol yn eu sefydliad.									
E17	Ystyried ymchwilwyr a'u rheolwyr fel rhanddeiliaid allweddol yn y sefydliad a rhol cyfleoedd ffurfiol iddynt ymgysylltu â pholisïau a phenderfyniadau sefydliadol perthnasol.	Parhau i ddarparu cyfle i'r gymuned ymchwil roi mewnbwn uniongyrchol i ddatblygiad y polisi hwn drwy fod yn aelodau o weithgôrâu a phwyllgôrâu, (e.e. RISWG a RIC) Sicrhau y caiff y polisiau hyn eu cyflwynu'n glir, ar ôl eu lansio, ymlith y gymuned ymchwil drwy fecanweithiau megis y RISWG, pwyllgôrâu ymchwil Cyfadrannau ac wrth sefydlu a chynefno ymchwilwyr	Nac ydy	Chwefror 2023	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl Diwylliant Ymchwil	Cynrychiolaeth staff ymchwil yn y RIC Gweithredu aelodaeth ac Amodau a Thelerau diwygiedig ar gyfer y Gweithgôrâu Staff Ymchwil ac Arloesi Cynrychiolwyr staff ymchwil yn cymryd rhan mewn Pwyllgôrâu Ymchwil Cyfadrannau, gyda sianeli cyfathrebu clir rhwng lefel y Gyfadrannau, lefel y gweithgôrâu a lefel y pwyllgôrâu			
ECM5	Annog rheolwyr i gymryd rhan mewn cyfleoedd i gyfrannu at ddatblygu polisiau gyda'r nod o greu amgylchedd a diwylliant ymchwil mwy cadarnhaol o fewn eu sefydliad	Rheolwyr Ymchwilwyr yn ymgysylltu wrth ddatblygu polisi perthnasol drwy gynrychiolaeth mewn pwyllgôrâu a thrwy ymgynghori â'r rheini	Nac ydy	Chwefror 2024	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl Diwylliant Ymchwil, Deoniaid Cysylltiedig Ymchwil	Cynrychiolaeth o reolwyr staff ymchwil yn RIC, mae aelodaeth Pwyllgôrâu Ymchwil Cyfadrannau'n cynnwys Rheolwyr Staff Ymchwil ac aelod o'r RISWG Bydd o leiaf 25% o staff ymchwil sy'n ateb c.1.6 CEDARS (1) ba raddau mae'r sefydliad yn cydnabod y cyfraniadau y mae staff yn eu gwneud i bolisi ac wrth wneud penderfyniadau yn y Sefydliad yn cytuno neu'n anghytuno erbyn 2023			
EM5	Cymryd rhan mewn cyfleoedd i gyfrannu at ddatblygiad polisiau perthnasol yn eu sefydliad.	Adolygu aelodaeth staff ymchwil o bwyllgôrâu'r Brifysgol a Chyfadranau ar ôl COVID ac ar ôl ailstrwythuro Anogir ymchwilwyr i ymgysylltu â'r gwaith o ddatblygu polisiau perthnasol drwy RISWG a chynrychiolaeth ar bwyllgôrâu	Nac ydy	Chwefror 2025	Rheolwr Diwylliant Ymchwil	Cynrychiolaeth staff ymchwil yn y RIC, a gweithredu aelodaeth a chylch gorchwyl diwygiedig ar gyfer y gweithgôrâu staff ymchwil ac Arloesi Bydd o leiaf 25% o staff ymchwil sy'n ateb c.1.6 CEDARS (1) ba raddau mae'r sefydliad yn cydnabod y cyfraniadau y mae staff yn eu gwneud i bolisi ac wrth wneud penderfyniadau yn y Sefydliad yn cytuno neu'n anghytuno erbyn 2023			
ECR5	Annog ymchwilwyr i ystyried manteisio ar gyfleoedd i gyfrannu at ddatblygu polisiau gyda'r nod o greu amgylchedd a diwylliant ymchwil mwy cadarnhaol o fewn eu sefydliad.	Adolygu aelodaeth staff ymchwil o bwyllgôrâu'r Brifysgol a Chyfadranau ar ôl COVID ac ailstrwythuro	Nac ydy	Chwefror 2026	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl Diwylliant Ymchwil, Rheolwr Diwylliant Ymchwil	Bydd o leiaf 25% o staff ymchwil sy'n ateb c.1.6 CEDARS (1) ba raddau mae'r sefydliad yn cydnabod y cyfraniadau y mae staff yn eu gwneud i bolisi ac wrth wneud penderfyniadau yn y Sefydliad yn cytuno neu'n anghytuno erbyn 2023			
ER4	Cydnabod a gweithredu ar eu rôl fel rhanddeiliaid allweddol yn eu sefydliad a'r gymuned academaidd ehangach.	Gwahoddir ymchwilwyr i gyfrannu at y cynllun gweithredu diwylliant ymchwil i hyrwyddo amgylchedd ymchwil cadarnhaol	Nac ydy	Rhagfyr 2024	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl Diwylliant Ymchwil, Cyfarwyddwr Cysylltiedig a Phenaeith Datblygu Ymchwil, Rheolwr Diwylliant Ymchwil	Camau 'diwylliant ymchwil' prifysgol yn adlewyrchu ymgysylltiad ac adborth staff ymchwil			
Cyflogaeth									
Recriwtio ac ymsefydlu									
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod y broses o recriwtio ymchwilwyr yn agored ac yn deg a bod ymchwilwyr yn cael cyfnod i ymsefydlu'n effeithiol yn y sefydliad.									
E11	Sicrhau proses recriwtio agored, dryloyw sy'n seiliedig ar dellyngdod, sy'n denu ymchwilwyr rhagorol, gan ddefnyddio arferion deholol a phenodi teg a chynhwysol.	Ymgysylltu ag ymchwilwyr a rheolwyr ymchwil a defnyddio eu hadborth i wella'r gwaith o recriwtio, cadw a datblygu rheolwyr ymchwil o safon Cefnogi rheolwyr wrth ddefnyddio arferion teg a chynhwysol wrth ddethol a phenodi, drwy hyfforddiant gynhyglic recriwtio	Nac ydy	Rhagfyr 2025	Pennaeth Gwella'r Broses AD	Gweithredu newid i brosesau a systemau ategol, gan gael effaith ledled y Brifysgol: Cyflawni sgrîâu uwch na grîp meicnrod y DU ar gyfer staff ymchwil sy'n ateb cwestiwn 19 CEDARS (sef "1) ba raddau rydych chi'n cytuno bod eich proses recriwtio, dewis a phenodi yn: deg, yn gynhwysol, yn dryloyw ac yn seiliedig ar dellyngdod), yn cytuno neu'n cytuno'n gryf erbyn 2025			
E12	Darparu cyfnod ymsefydlu effeithiol, gan sicrhau bod ymchwilwyr wedi'u hintegreiddio yn y gymuned a'u bod yn ymwybodol o'r polisiau a'r arferion sy'n berthnasol i'w swydd	Parhau i werthuso profiad staff ymchwil ym mhob sesiwn sefydlu staff y Brifysgol a defnyddio hyn i ywio gwelliannau pellach Adolygu'r e-bost croeso i bob aelod o staff ymchwil newydd i sicrhau bod ymchwilwyr yn teimlo eu bod wedi'u hintegreiddio yn y gymuned Parhau i ddarparu mynediad at ddiwyddiadau sefydlu staff byr, ar-lein bob mis ar gyfer ymchwilwyr sy'n gweithio o bell ac ymchwilwyr rhan-amser.	Ydy	Rhagfyr 2023	Rheolwr Diwylliant Ymchwil Rheolwr Dysgu a Datblygu	Gweithredu e-bost croeso diwygiedig ar gyfer staff ymchwil newydd Nod gwerthuso CEDARS			
Cydnabod, gwobrwyo a dyrchafu									
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod ymchwilwyr yn cael eu cydnabod mewn modd teg a chynhwysol fel rhan o ddatblygu eu gyrfa.									

Cynllun Gweithredu HREiR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2023 - Ionawr 2026)

E13	Darparu llwybrau cydnabod, gwobrwyo a dyrchafu clir a thryloyw, ar sail teilyngdod, sy'n cydnabod yr ystod lawn o gyfraniadau gan ymchwilwyr a natur amrywiol amgylchiadau personol.	Byddwn yn ymgysylltu â staff ymchwil ynghylch eu profiadau o gydnabod a gwobrwyo a defnyddio hyn i lywio ein strategaeth wobrwyo a chydnybuddiaeth Darparu gweithdali i gefnogi cydweithwyr Ymchwil sy'n ystyried cyflwyno cais am ddyrchafiad (yn flynyddol yn ystod y cylch Adolygiadau Datblygiad Profesiynol - mis Medi i fis Tachwedd bob blwyddyn)	Nac ydy	Rhaifyr 2023	Pennaeth Gwobrwyo a Chysylltiadau Gweithwyr	Strategaeth gwobrwyo a chydnybuddiaeth ar waith, lle caiff barn ac anghenion ymchwilwyr eu hadlewyrchu'n glir. Bydd o leiaf 55% (Meincnod y DU) o staff ymchwil sy'n ateb c41.1 CEDARS ("yn teimlo y cânt eu cydnabod yn briodol ar gyfer eu cyfraniadau") yn cytuno neu'n cytuno'n gryf erbyn 2023.				
EM3	Mae rheolwyr yn ymrwymo i recriwtio, dyrchafu a gwobrwyo ymchwilwyr mewn modd cynhwysol, teg a thryloyw, a dangos tystiolaeth o hynny.	Adolygu a gwella'r broses dyrchafu ymchwilwyr Darparu gweithdali i gefnogi cydweithwyr Ymchwil sy'n ystyried cyflwyno cais am ddyrchafiad (yn flynyddol yn ystod y cylch Adolygiadau Datblygiad Profesiynol - mis Medi i fis Tachwedd bob blwyddyn)	Ydy	Mehefin 2023 Mehefin 2025	Dirprwy Is-ganghellor Ymchwil, Effaith ac Arloesi Deoniaid Cysylltiad Ymchwil Pennaeth Trawsnewid AD	Cyflawni sgorau sy'n uwch na grŵp Meincnod y DU (>=36%) ar gyfer nifer y staff ymchwil sy'n ateb c.17 CEDARS ("i ba raddau ydych chi'n cytuno bod llwybrau a phrosesau dyrchafu yn y sefydliad yn glir") sy'n cytuno neu'n cytuno'n gryf erbyn 2023 (CEDARS 2021: 28%).				
Responsibilities and reporting										
The aims of these obligations are to ensure that researchers and their managers understand and act on their obligations and responsibilities.										
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.	Diweddarw'r canllawiau ar-lein i'r rheolwyr ar gyfer sefydlu staff ymchwil newydd yn unol â thelerau ac amodau cyllid grant penodol i ymchwil a deddfwriaeth cyflogaeth berthnasol	Nac ydy	Ebrill 2023 Medi 2023	Rheolwr Diwylliant Ymchwil, Rheolwr Dysgu a Datblygu	Gweithredu arweiniad diwygiedig a chynnwys hynny yn yr e-bost croeso i staff newydd Adborth drwy'r RISWG yn dangos ymgysylltiad cadarnhaol â'r adnoddau hyn				
ER1	Bydd yr ymchwilwyr yn sicrhau eu bod yn gweithio yn unol â pholisiâu sefydliadol, gweithdrefnau a deddfwriaeth cyflogaeth, yn ogystal â gofynion eu hariannwr.	Diweddarw'r canllawiau ar-lein i'r rheolwyr ar gyfer sefydlu staff ymchwil newydd yn unol â thelerau ac amodau cyllid grant penodol i ymchwil a deddfwriaeth cyflogaeth berthnasol	Nac ydy	Rhaifyr 2024	Rheolwr Diwylliant Ymchwil Rheolwr Dysgu a Datblygu	Gweithredu arweiniad diwygiedig a chynnwys hynny yn yr e-bost croeso i staff newydd er mwyn galluogi ymchwilwyr i wneud penderfyniadau gwybus am eu gwaith				
ER2	Mae ymchwilwyr yn deall eu rhwymedigaethau a'u cyfrifoldebau o ran adrodd	Adolygu'r canllawiau ar-lein i reolwyr ar gyfer sefydlu staff ymchwil newydd yn unol ag amodau a thelerau cyllid grant penodol sy'n benodol i ymchwil a deddfwriaeth cyflogaeth berthnasol Swyddogion datblygu ymchwil ym mhob hylb Ymchwil Cyfadran yn parhau i gynniig gwasanaeth pwrpasol i Brif Ymchwilwyr er mwyn galluogi ymchwilwyr i ddeall gofynion penodol eu dyfarniad	Nac ydy	Rhaifyr 2024	Rheolwr Diwylliant Ymchwil Rheolwr Dysgu a Datblygu	>Mae 61% i 78% o staff ymchwil sy'n ateb CEDARS c37, 38, 39 ("yn gyfarwydd â dulliau'r sefydliad ar gyfer adrodd am ddiwygiedigiau a gamymddygiad ymchwil/bwlio ac aflonyddu/gwahaniaethu) yn cytuno neu'n cytuno'n gryf erbyn 2023 (>CEDARS, 2021: 61% - 78%) Swyddogion datblygu ymchwil sy'n cael eu penodi gan Brif Ymchwilwyr Ymchwilwyr yn gallu gwneud dewisiadau gwybus am eu gwaith				
Rheoli pobl										
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod ymchwilwyr yn cael eu rheoli'n dda ac yn cael adolygiadau perfformiad effeithiol ac amserol.										
E14	Darparu cyfleoedd hyfforddi effeithiol ar reoli llinell a rheoli prosiectau i reolwyr ymchwilwyr, penaeithiad adran a rolau cyfatebol.	Bydd y Brifysgol yn parhau i fuddsoddi a chymryd ei darpariaeth o hyfforddiant effeithiol ynghylch arweinyddiaeth a rheolaeth ar gyfer rheolwyr llinell gan gynnwys cyfres o fodiwlau megis cyfnodau prawf staff academaidd a staff ymchwil, sgyrsiau ystyrlon mewn Adolygiad Datblygiad Profesiynol, rheoli prosiectau, hanfodion cyfweiliadau a sut i gynnal sgyrsiau heriol.	Nac ydy	Rhaifyr 2023	Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad, Arweinydd Dysgu a Datblygu, Rheolwr Dysgu a Datblygu	Cyflwynwyd y modiwlau Arweinyddiaeth a Rheolaeth canlynol yn ystod 2023: >=8 cwrs : Denu ymgeisywyr gwych, >=2 gwrs :cyfnodau prawf Academaidd/Ymchwil, >=6 cwrs :Sut i gael sgyrsiau heriol, >=8 cwrs :Hanfodion Cyfweiliadau,4 cwrs :Sgyrsiau Ystyrlon yn ystod Adolygiadau Datblygiad Profesiynol Adolygiadau a Dyrchafiad Adborth yn dangos bod o leiaf 75% o reolwyr yn meddwl bod y rhaglen yn effeithiol neu'n hynod effeithiol (sgôr 3 neu 4 seren) Darparwyd y modiwlau Rheoli Prosiectau canlynol ym mhob blwyddyn academaidd: >=3 cwrs: Cyflwyniad i Reoli Prosiectau, >=3 cwrs: Cyflwyniad i Gynllunio Prosiectau, >=3 cwrs: Rheoli Risg Adborth yn dangos bod o leiaf 75% o reolwyr yn meddwl bod y rhaglen yn effeithiol neu'n hynod effeithiol (sgôr 3 neu 4 seren)				
E15	Sicrhau bod arferion rhagorol o ran rheoli pobl yn cael eu hyrwyddo ac draws y sefydliad ac wedi'u gwreiddio mewn diwylliant sefydliadol, drwy arfarniadau blynyddol, meini prawf dyrchafu tryloyw, a dyrannu llwythi gwaith.	Gwahoddir staff ymchwil i roi adborth i helpu i lywio strategaeth pobl a diwylliant y Brifysgol a datblygu gwerthoedd y Brifysgol. Bydd gwaith rheoli pobl ar dderchog yn rhan annatod o feini prawf llwybrau Gyrfaoedd Academaidd a bydd yn dryloyw mewn meini prawf dyrchafiad. Byddwn ni'n llunio cynllun gwobrwyo sy'n cydnabod academyddion sy'n cynniig cymorth rhagorol i ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa. 99% yn cymryd rhan mewn adolygiadau datblygiad profesiynol (Medi - Tachwedd yn flynyddol)	Ydy	Tachwedd 2024	Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad, Arweinydd Perfformiad	Caiff Strategaeth Pobl a Diwylliant y Brifysgol, a gwerthoedd y Brifysgol eu cytuno a'u rhoi ar waith, gan gyfleu barn ac anghenion yr ymchwilwyr yn glir. Mae meini prawf ACP a hyrwyddo yn cyfleu pwysigrwydd rheoli pobl ragorol Cynllun dyfarniadau ar waith 99% o gydweithwyr ymchwil yn cymryd rhan mewn ADPP blynyddol				
EM1	Mae rheolwyr yn ymgymryd â chyfleoedd hyfforddi a datblygu perthnasol fel eu bod yn gallu rheoli ymchwilwyr yn effeithiol a chyflawni eu dyletswydd gofal	Creu casgliad neu lywbr o gyrsiau LinkedIn Learning penodol ynghylch arweinyddiaeth a gyrfaedd i ymchwilwyr a chynnwys hyn fel rhan o'r gyfres datblygu arweinyddiaeth 'cam 1' ar gyfer rheolwyr llinell ymchwilwyr. Annog rheolwyr i ymgymryd â hyfforddiant, olrhain y nifer sy'n manteisio ar yr MI.	Nac ydy	Ebrill 2023	Rheolwr Dysgu a Datblygu, Rheolwr Diwylliant Ymchwil	Lansio LinkedIn Learning ar gyfer yr holl staff ymchwil yn Chwarter 1 (Ionawr-Mawrth 2023) Staff ymchwil yn actifadu 25% o'r trwyddedau ymhen 6 mis ar ôl lansio Creu mwy na 3 chasgliad/llwybr arweinyddiaeth a rheolaeth i ymchwilwyr a mwy nag 1 ymgyrch perthnasol i ymchwilwyr bob chwarter				

Cynllun Gweithredu HREiR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2023 - Ionawr 2026)

EM4	Mae rheolwyr ymchwil yn cael trafodaethau ac adolygiadau datblygiad profesiynol ystyrlon bob blwyddyn, a bydd y rhain yn cael eu hategu gan gyfres o adnoddau i'w galluogi i gael sgwrsiau rheolaidd ac adeiladol gyda'u hymchwilyr.	Ydy	Medi 2023 Medi 2024	Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad Arweinydd Dysgu a Datblygu, Rheolwr Dysgu a Datblygu	99% yn cymryd rhan mewn adolygiadau datblygiad profesiynol Mae o leiaf 75% o staff ymchwil sy'n ateb CEDARS c28.1 ("rheolwr yn mynegi eu disgwyliadau mewn perthynas â rôl a pherfformiad") a c.28.2 ("rheolwr yn darparu adborth clir, adeiladol a phrydlon ar fy mherfformiad") yn cytuno neu'n cytuno'n gryf erbyn 2023.				
ER3	Mae ymchwilyr yn cymryd rhan gadarnhaol mewn trafodaethau rheoli perfformiad ac adolygiadau gyda'u rheolwr.	Ydy	Medi 2023 Medi 2024	Pennaeth Trawsnewid a Pherfformiad Arweinydd Dysgu a Datblygu, Rheolwr Dysgu a Datblygu	99% engagement in professional development reviews				
Diogelwch swydd									
Nod y rhwymedigaeth hon yw gwella diogelwch swyddi ymchwilyr.									
E16	Ceisio gwella diogelwch swyddi ymchwilyr, er enghraifft drwy brosesau adeileo mwy effeithiol a mwy o ddefnyddio o contractau penagored, ac adrodd ar gynnydd.s.	Olrhain data ac adrodd am adeileo i math o contract ar draws pob Cyfadran i sicrhau'r defnydd o'r polisi a phrosesu adeileo i staff ymchwil. Partneriaid busnes AD i gynghori rheolwyr llinell wrth gymhwyso prosesau adeileo, gan gynnwys cwblhau hyfforddiant diwyddo perthnasol.	Nac ydy	Rhagfyr 2023	Pennaeth Partneriaid Busnes AD Partneriaid Busnes AD	Caiff 100% o reolwyr llinell gyda staff sydd mewn perygl o golli eu gwaith eu hyfforddi i gefnogi eu staff drwy ddefnyddio polisi a gweithdrefnau'r Brifysgol.			
Datblygiad Profesiynol a Gyrfao									
Hyrwyddo datblygiad profesiynol									
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw hyrwyddo pwysigrwydd datblygiad profesiynol a sicrhau bod gan ymchwilyr yr amser i gymryd rhan ynddo.									
PCD11	Darparu cyfleoedd, cefnogaeth strwythuredig, anogaeth ac amser i ymchwilyr gymryd rhan mewn o leiaf 10 niwrnod o ddatblygiad profesiynol pro rata y flwyddyn, gan gynnwys y bydd ymchwilyr yn mynd ymlaen i ddilyn gyrfaoedd ar draws ystod eang o sectorau cyflogaeth.	Adolygu'r cyfleoedd datblygu profesiynol presennol i ymchwilyr, a'u hyrwyddo mewn partneriaeth â'r RISWG	Nac ydy	Medi 2023 Medi 2024	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Diwylliant Ymchwil, Rheolwr Diwylliant Ymchwil, Rheolwr Dysgu a Datblygu	Adolygu datblygiad profesiynol, datblygu camau gweithredu a'u rhoi ar waith Staff ymchwil yn ateb CEDARS cwestiwn 25. ("Yn ystod y 12 mis diwethaf - neu ers dechrau eich swydd bresennol os yw hyn yn fwy diweddar - faint o ddyddiau yn fras rydych chi wedi'u treulio ar hyfforddiant a gweithgareddau datblygiad profesiynol parhaus eraill?") Gostyngiad i lai na 30% o gydweithwyr ymchwil sy'n ateb 0, llai nag 1, neu 1-2 diwrnod yn CEDARS (36% 2021) Cynyddo i fwy na 70% o gydweithwyr ymchwil sy'n ateb 3-4, 5-9, 10 neu fwy na 10 niwrnod yn CEDARS (64% 2021)			
PCD16	Monitro, ac adrodd ar, ymgysylltu ymchwilyr a'u rheolwyr â gweithgareddau datblygu profesiynol.	Mae adroddiad blynyddol i'r RISWG, y RHC a'r Uwch-dfm Arweinyddiaeth yn dangos yn glir gyfranogiad ymchwilyr a'u rheolwyr llinell mewn ystod o weithgareddau datblygiad profesiynol, gan gynnwys ymgysylltu â'r Adolygiad Datblygiad Profesiynol	Ydy	Mehefin 2023 Mehefin 2024 Mehefin 2025	Arweinydd Dysgu a Datblygu, Rheolwr Dysgu a Datblygu, Deoniaid Cysylltiol ar gyfer Ymchwil	Mae adroddiad blynyddol yn dangos cyfranogiad ymchwilyr a rheolwyr llinell mewn gweithgareddau datblygiad profesiynol ac fe'i defnyddir i lywio camau gweithredu i gynyddu cyfranogiad ymchwilyr Staff ymchwil yn ateb CEDARS cwestiwn 25. ("Yn ystod y 12 mis diwethaf - neu ers dechrau eich swydd bresennol os yw hyn yn fwy diweddar - faint o ddyddiau yn fras rydych chi wedi'u treulio ar hyfforddiant a gweithgareddau datblygiad profesiynol parhaus eraill?") Gostyngiad i lai na 30% o gydweithwyr ymchwil sy'n ateb 0, llai nag 1, neu 1-2 diwrnod yn CEDARS (36% 2021) Cynyddo i fwy na 70% o gydweithwyr ymchwil sy'n ateb 3-4, 5-9, 10 neu fwy na 10 niwrnod yn CEDARS (64% 2021)			
PCDM3	Mae rheolwyr yn neilltuo isafswm o 10 niwrnod y flwyddyn, pro rata, fel y gall ymchwilyr ymgymryd â datblygiad profesiynol, gan helpu ymchwilyr i sicrhau cydbwysedd rhwng cyflawni eu hymchwil a'u datblygiad profesiynol eu hunain.	Caiff rheolwyr eu hatgoffa o bwysigrwydd cefnogi ymchwilyr i gydwyso'r gwaith o gyflawni eu hymchwil â datblygiad profesiynol drwy gyfres o 'ymgryoedd datblygiad profesiynol' a ategir gan ddarpariaeth drwy bolisi perthnasol y Brifysgol (e.e. datblygu staff ac absenoldeb astudio)	Nac ydy	Medi 2023 Medi 2024	Arweinydd Dysgu a Datblygu, Rheolwr Dysgu a Datblygu, Deoniaid Cysylltiol ar gyfer Ymchwil, Rheolwr Diwylliant Ymchwil	Datblygu a gweithredu ymgyrchoedd datblygiad profesiynol Mae CEDARS (2023; 2025) yn dangos bod y % o ymchwilyr sy'n credu eu bod yn cael eu cefnogi gan eu rheolwr i gymryd rhan mewn gweithgareddau datblygu personol a gyrfao yn uwch nag 80%			
PCDR1	Mae ymchwilyr yn cymryd cyfrifoldeb dros eu gyrfao, gan nodi cyfleoedd i weithio tuag at gyflawni nodau gyrfao, gan gynnwys cymryd rhan mewn o leiaf 10 niwrnod o weithgareddau datblygiad profesiynol pro rata y flwyddyn.	Anogir ymchwilyr i gymryd perchenogaeth o'u gyrfaoedd drwy ddarparu ystod o adnoddau datblygu gyrfao a fydd yn cael eu hyrwyddo gan yr RISWG	Nac ydy	Medi 2023 Medi 2025	Aelodau RISWG	Tudalennau datblygu gyrfao yn 'fyw' Mae aelodau'r RISWG yn hyrwyddo ac yn adolygu cyfranogiad ymchwilyr mewn gweithgareddau datblygiad profesiynol drwy drafodaethau rheolaidd wedi'u hamserlennu a'u cofnodi			
Adolygiadau datblygu gyrfao									
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod ymchwilyr a'u rheolwyr yn cymryd rhan mewn adolygiadau datblygu gyrfao cynhyrchiol.									

Cynllun Gweithredu HREiR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2023 - Ionawr 2026)

PCDI2	Darparu hyfforddiant, cefnogaeth strwythuredig, ac amser i reolwyr gynnal adolygiadau ysturlon o ddatblygiad gyfya gyda'u hymchwilyr.	Mae rheolwyr llinell yn cyfrannu mewn hyfforddiant a chymorth ar sut i gael sgwrs Adolygiad Datblygiad Proffesiynol ysturlon. Datblygu canllawiau ychwanegol i staff sy'n rheoli ymchwilyr i'w helpu i gymryd rhan mewn sgysiau ysturlon a rheolaidd ynghylch eu gyfya er mwyn nodi cyfleoedd ar gyfer datblygiad proffesiynol parhaus.	Nac ydy	Medi 2023 Medi 2024	Pennaeth Trawsnewid AD	Datblygu arweiniad gyrfaoedd a'i weithredu 99% o staff, gan gynnwys ymchwilyr, yn cymryd rhan mewn Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol Cyflwyno 12 cwrs Adolygiad Datblygiad Proffesiynol (PDR) yn ystod mis Medi 2023 a mis Medi 2024: 2 gwrs mewn blwyddyn academaidd: Sgysiau Ysturlon yn ystod PDR, Adolygiadau a Dyrchafiad (Academyddion) 4 cwrs mewn blwyddyn academaidd: Sgysiau Ysturlon yn ystod PDR, Adolygiadau a Dyrchafiad (Gwasanaethau Proffesiynol) Sgorau adborth ar sgysiau PDR: Roedd o leiaf 75% o'r farn bod y rhaglen yn effeithiol (3 seren) neu'n effeithiol iawn (4 seren)			
PCDI6	Monitro i ba raddau y mae ymchwilyr a'u rheolwyr yn cymryd rhan mewn adolygiadau o ddatblygiad gyfya, ac adrodd am hyn.	Monitro ac adrodd am nifer y staff ymchwil sy'n manteisio ar hyfforddiant ac yn cwblhau adolygiadau datblygiad proffesiynol. Dosbarthu'r adroddiad blynyddol am hyfforddiant a datblygu i'r RISWG/yr RIIIC/yr Uwch-dim Arweinyddiaeth	Ydy	Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol Blynyddol Medi 2023/2024-Tachwedd 2023/2024	Arweinydd Trawsnewid Perfformiad, Arweinydd Dysgu a Datblygu, Rheolwr Dysgu a Datblygu	99% o'r holl staff yn cwblhau Adolygiad Datblygiad Proffesiynol, gan gynnwys staff ymchwil			
PCDM1	Mae rheolwyr yn cymryd rhan mewn trafodaethau rheolaidd ar ddatblygiad gyfya gyda'u hymchwilyr, gan gynnwys cynnal adolygiad o ddatblygiad gyfya yn flynyddol, o leiaf.	Monitro ac adrodd am nifer y staff ymchwil sy'n manteisio ar hyfforddiant ac yn cwblhau adolygiadau datblygiad proffesiynol. Dosbarthu'r adroddiad blynyddol am hyfforddiant a datblygu i'r RISWG/yr RIIIC/yr Uwch-dim Arweinyddiaeth	Ydy	Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol Blynyddol Medi 2023/2024-Tachwedd 2023/2024	Arweinydd Trawsnewid Perfformiad	99% o'r holl staff yn cwblhau Adolygiad Datblygiad Proffesiynol, gan gynnwys staff ymchwil			
PCDR4	Mae ymchwilyr yn cymryd rhan gadarnhaol yn ystod adolygiadau datblygiad gyfya gyda'u rheolwyr.	Monitro ac adrodd am nifer y staff ymchwil sy'n manteisio ar hyfforddiant ac yn cwblhau adolygiadau datblygiad proffesiynol. Dosbarthu'r adroddiad blynyddol am hyfforddiant a datblygu i'r RISWG/yr RIIIC/yr Uwch-dim Arweinyddiaeth	Ydy	Adolygiadau Datblygiad Proffesiynol Blynyddol Medi 2023/2024-Tachwedd 2023/2024	Arweinydd Trawsnewid Perfformiad	99% o'r holl staff yn cwblhau Adolygiad Datblygiad Proffesiynol, gan gynnwys staff ymchwil			
Cymorth a chynllunio wrth ddatblygu gyfya									
Amcanion y rhwymedigaethau hyn yw hyrwyddo gwaith cynllunio ymchwilyr wrth ddatblygu gyfya, a hynny drwy gymorth wedi'i delwra a chaesgu tystiolaeth o brofiad proffesiynol.									
PCDI3	Sicrhau bod cyngor proffesiynol ar reoli gyfya, ar draws ehangder o yrfaoedd ar gael i ymchwilyr.	Bydd gan ymchwilyr fynediad at ystod o sgysiau/ddulliau datblygu cynllunio gyrfaoedd i ategu eu datblygiad a byddant yn cymryd rhan mewn adolygiadau datblygiad proffesiynol.	Nac ydy	Medi 2023 Medi 2024	Rheolwr Dysgu a Datblygu Rheolwr Diwylliant Arweinydd Trawsnewid Perfformiad	Darparu LinkedIn Learning a mynediad at adnoddau datblygu gyfya wedi'u curadu ar gyfer yr holl staff ymchwil v Bydd tudalen we datblygu gyfya yn darparu ystod o adnoddau dysgu rhyngweithiol a diddorol ynghylch gyrfaoedd ar gyfer ymchwilyr ar ddechrau eu gyfya ym Mhrifysgol Abertawe 99% o'r holl staff yn cwblhau Adolygiad Datblygiad Proffesiynol, gan gynnwys staff ymchwil.			
PCDR3	Mae ymchwilyr yn cynnal cynllun datblygu gyfya proffesiynol cyfredol ac yn datblygu portffolio o dystiolaeth sy'n arddangos y profiad sydd ganddynt, y gellir ei ddefnyddio i gefnogi ceisiadau am swyddi.	Gweithio mewn partneriaeth â'r RISWG i asesu cymorth ar gyfer datblygu gyrfaoedd staff ymchwil a darpariaeth hyfforddiant. Datblygu camau gweithredu a'u rhoi ar waith i gefnogi ymchwilyr unigol i ddatblygu portffolio o dystiolaeth er mwyn dangos eu profiad.	Nac ydy	Medi 2023 Medi 2024	Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Diwylliant Ymchwil Rheolwr Diwylliant Ymchwil Rheolwr Dysgu a Datblygu Aelodau RISWG	Yr RISWG yn adolygu, yn llywio ac yn cytuno ar ddarpariaeth Datblygiad Proffesiynol Parhaus i ymchwilyr yn flynyddol Bydd CEDARS (2023) yn dangos bod gan o leiaf 40% o'r ymatebwyr gynllun Datblygiad Proffesiynol Parhaus ar waith, gan gynyddu i 50% yn 2025			
Hunaniaeth ymchwil ac arweinyddiaeth									
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw rhoi cyfle i ymchwilyr symud ymlaen yn eu gyrfaoedd drwy ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a'u galluoedd arwain.									
PCDI4	Rhoi cyfleoedd, ac amser i ymchwilyr ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a'u sgiliau arwain yn ehangach.	Byddwn yn parhau i ymrwymo cyllid ac annog pobl i gymryd rhan yng Nghrwsibl Cymru (rhaglen arobyn ledled Cymru o ddatblygiad personol, proffesiynol ac arweinyddiaeth ar gyfer arweinyr ymchwil Cymru'r dyfodol)	Ydy	Mehefin 2023 Mehefin 2024 Mehefin 2025	Arweinydd Dysgu a Datblygu Deoniaid Cysylltiol Ymchwil	Caiff Crwsibl Cymru ei hyrwyddo'n weithredol ar draws pob Cyfadran. Bydd o leiaf 15 o ymchwilyr ym Mhrifysgol Abertawe yn cyflwyno cais bob blwyddyn, a chaiff o leiaf 5 ohonynt eu dewis ar gyfer y rhaglen			
PCDM4	Mae rheolwyr yn nodi cyfleoedd ac yn neilltuo amser (ar ben y lwfans datblygiad proffesiynol o 10 niwrnod) i'w hymchwilyr ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a'u sgiliau arwain ehangach, ac yn cymeradwyo a chydabod eu hymdrechion yn briodol.	Monitro ac adrodd am nifer y staff ymchwil sy'n manteisio ar hyfforddiant ac yn cwblhau adolygiadau datblygiad proffesiynol. Dosbarthu'r adroddiad blynyddol am hyfforddiant a datblygu i'r RISWG/yr RIIIC/yr Uwch-dim Arweinyddiaeth Cydnabyddir ymchwilyr drwy'r broses adolygiad datblygiad proffesiynol, ac fe'u dathlir ar lefel y Brifysgol, e.e. drwy'r categori yn ein gwobrau ymchwil ac arloesi 'Seren Ymchwil ac Arloesi'r Dyfodol - ar ddechrau gyfya'	Nac ydy	Mai-2024	Arweinydd Trawsnewid Perfformiad Arweinydd Dysgu a Datblygu, Rheolwr Dysgu a Datblygu Dirprwy Is-ganghellor a Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol Diwylliant Ymchwil Swyddog Cyfathrebu REIS	99% o'r holl staff yn cwblhau Adolygiad Datblygiad Proffesiynol, gan gynnwys staff ymchwil Mwy na 100 o enwebiadau/ceisiadau yn y Brifysgol ar gyfer y Gwobrau Ymchwil ac Arloesi			

Cynllun Gweithredu HREiR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2023 - Ionawr 2026)

PCDMS	Mae rheolwyr yn cymryd rhan mewn hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth er mwyn gwella'u heffeithiolrwydd personol, a hyrwyddo ymagwedd gadarnhaol tuag at ddatblygiad profesiynol.	Byddwn yn buddsoddi mewn hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth effeithiol ac yn cynyddu ei ddarpariaeth ar gyfer rheolwyr llinell, gan gynnwys cyfres o foddiwlau sy'n ymdrin â'r canlynol: i) cyfnod prawf staff academaidd ac ymchwil, ii) sgyrsiau ystyrlon mewn Adolygiadau Datblygiad Profesiynol, iii) rheoli prosiectau, iv) hanfodion cyfweilad na v) sut i gael sgyrsiau heriol. Bydd 'rhaglen rheolwyr newydd' ar gyfer rheolwyr sy'n newydd yn eu rôl neu'n newydd i Abertawe yn cynnwys ac yn hyrwyddo pwysigrwydd datblygiad profesiynol. Caiff gwerthoedd y Brifysgol eu datblygu i helpu i gefnogi unigolion i ddatblygu a dangos ymddygiadau a sgiliau sy'n cynnal diwylliant cadarnhaol o ran pobl a'r Brifysgol	Ydy	Rhagfyr 2023	Pennaeth Trawsnewid Perfformiad, Arweinydd Dysgu a Datblygu, Rheolwr Dysgu a Datblygu	Cynyddu nifer y 'modiwlau arweinyddiaeth Cam 1' 50% yn 2023/24 gyda mesur adborth yn uwch na 75% Cyflwynwyd y modiwlau Arweinyddiaeth a Rheolaeth canlynol yn ystod 2023: >>8 cwrs : Denu ymgeiswyr gwych, >>2 gwrs cyfnodau prawf Academaidd/Ymchwil, >>6 cwrs :Sut i gael sgyrsiau heriol, >>8 cwrs :Hanfodion Cyfweiladau,4 cwrs :Sgyrsiau Ystyrlon yn ystod Adolygiadau Datblygiad Profesiynol Adolygiadau a Dyrchafiad Adborth yn dangos bod o leiaf 75% o reolwyr yn meddwl bod y rhaglen yn effeithiol neu'n hynod effeithiol (sgôr 3 neu 4 seren) Dargparwyd y modiwlau Rheoli Prosiectau canlynol ym mhob blwyddyn academaidd: >>3 cwrs: Cyflwyniad i Reoli Prosiectau, >>3 cwrs: Cyflwyniad i Gynllunio Prosiectau, >>3 cwrs: Rheoli Rîg Datblygu gwerthoedd y Brifysgol a'u rhoi ar waith Dylunio a datblygu rhaglen rheolwyr newydd, a chyflwyno o leiaf 4 rhaglen yn 2023/24				
PCDRS	Chwilio am gyfleoedd i ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a sgiliau arweinyddiaeth ehangach, a manteisio arnynt.	Byddwn yn parhau i ymrwymo cyllid ac annog pobl i gymryd rhan yng Nghrwsbwl Cymru (rhaglen arbrofyn ledled Cymru o ddatblygiad personol, profesiynol ac arweinyddiaeth ar gyfer arweinywyr ymchwil Cymru'r dyfodol)	Ydy	Mehefin 2023 Mehefin 2024 Mehefin 2025	Arweinydd Dysgu a Datblygu Deoniaid Cysylltiol Ymchwil	Bydd o leiaf 15 o ymchwilwyr Prifysgol Abertawe yn cyflwyno cais bob blwyddyn, a chaiff o leiaf 5 ohonynt eu dewis yn llwyddiannus ar gyfer y rhaglen				
Gyrfaeodd amrywiol										
Nodau'r rhwyddigaethau hyn yw cynabod, gwerthfawrogi a pharatoi ymchwilwyr ar gyfer yr ystod eang o ddeuwisiadau gyrfa sydd ar gael iddynt o fewn, a'r tu hwnt i faes ymchwil.										
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.	Byddwn ni'n gweithredu ac yn adolygu'r gyfres 'Straeon am Yrfaeodd Ymchwilwyr: Gwnaed yng Nghymru' ar gyfer ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa ledled Cymru. Bydd y digwyddiadau hyn yn dathlu straeon am yrfaeodd ymchwildd unigol ar draws ystod o sectorau cyflogaeth yn ogystal ag arddangos y ffyrdd y mae sefydliadau addysg uwch Cymru'n cyfrannu at ddatblygu gweithlu medrus a dawms lawm yng Nghymru, y DU a thu hwnt.	Nac ydy	Medi 2023	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Cyflwyno o leiaf 3 sesiwn 'Gwnaed yng Nghymru' rhwng mis Chwefror a mis Mai 2023, a defnyddio adborth gan ymchwilwyr i lywio camau gweithredu yn y dyfodol				
PCDM2	Mae rheolwyr yn helpu ymchwilwyr i archwilio a pharatoi ar gyfer amrywiaeth o yrfaeodd, er enghraifft drwy ddefnyddio mentoriaid a gweithwyr gyfaeodd profesiynol, hyfforddiant, a secondiadau.	Monitro ac adrodd am nifer y staff ymchwil sy'n manteisio ar hyfforddiant ac yn cwblhau adolygiadau datblygiad profesiynol. Dosbarthu'r adroddiad blynyddol am hyfforddiant a datblygu i'r RISWG/yr RILC/yr Uwch-dim Arweinyddiaeth Byddwn yn cwmpasu ein hymagwedd at fentora ar gyfer ymchwilwyr, gan ddarparu cymorth priodol (e.e. sgiliau mentora) ac arweiniad ar gyfer mentoriaid a menteion.	Nac ydy	Medi 2023 Medi 2024	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Bydd pob aelod newydd o staff ymchwil yn cael cynnig mentor a enwir fel rhan o'r broses sefydlu yn y rôl Cyflwyno o leiaf 4 gweithdy sgiliau mentora bob blwyddyn Diwygio arweiniad ynghylch mentora a bydd hynny ar gael yn glir i ymchwilwyr a'u rheolwyr Dosbarthu'r adroddiad blynyddol am hyfforddiant a datblygu i'r RISWG/yr RILC/yr Uwch-dim Arweinyddiaeth				
PCDR2	Mae ymchwilwyr yn archwilio ac yn paratoi ar gyfer ystod o opsiynau cyflogaeth ar draws sectorau gwahanol drwy fanteisio ar fentoriaid, gweithwyr gyfaeodd profesiynol, hyfforddiant a secondiadau, er enghraifft.	Byddwn ni'n gweithredu ac yn adolygu'r gyfres 'Straeon am Yrfaeodd Ymchwilwyr: Gwnaed yng Nghymru' ar gyfer ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa ledled Cymru. Bydd y digwyddiadau hyn yn dathlu straeon am yrfaeodd ymchwildd unigol ar draws ystod o sectorau cyflogaeth yn ogystal ag arddangos y ffyrdd y mae sefydliadau addysg uwch Cymru'n cyfrannu at ddatblygu gweithlu medrus a dawms lawm yng Nghymru, y DU a thu hwnt.	Nac ydy	Medi 2023	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Cyflwyno o leiaf 3 sesiwn 'Gwnaed yng Nghymru' rhwng mis Chwefror a mis Mai 2023, a defnyddio adborth gan ymchwilwyr i lywio camau gweithredu yn y dyfodol				
PCDR6	Mae ymchwilwyr yn ystyried cyfleoedd i ddatblygu eu hymwybyddiaeth a'u profiad o'r system ymchwil ehangach drwy, er enghraifft, gyfnewid gwybodaeth, datblygu polisiau, ymgyssylltu â'r cyhoedd a masnacheldd.	Byddwn ni'n gweithredu ac yn adolygu'r gyfres 'Straeon am Yrfaeodd Ymchwilwyr: Gwnaed yng Nghymru' ar gyfer ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa yng Nghymru. Bydd y digwyddiadau hyn yn dathlu sut mae ymchwilwyr unigol wedi cyfrannu at y system ymchwil ehangach ar draws ystod o sectorau cyflogaeth. Yn ogystal â'r angen sy'n dod i'r amlwg, bydd y gyfres o seminarau ar-lein gan REIS yn parhau i dynnu sylw at gronfa o adnoddau hyfforddi ymchwilwyr sy'n gysylltiedig â throsglyddo gwybodaeth, cydweithio masnachol ac ymgyssylltu â'r cyhoedd, y gallir eu cyrchu bob amser beth bynnag fo'r lleoliad neu'r statws CAU	Nac ydy	Medi 2023 Medi 2024	Rheolwr Dysgu a Datblygu	Darparu o leiaf 3 sesiwn 'Gwnaed yng Nghymru' rhwng mis Chwefror a mis Mai 2023, gydag o leiaf 50 o ymchwilwyr yn cymryd rhan mewn un neu fyfyr o'r digwyddiadau hyn a defnyddir adborth gan ymchwilwyr i lywio camau gweithredu yn y dyfodol Monitro a defnyddio cyfranogiad yn y gyfres o seminarau ar-lein gan REIS er mwyn llywio camau gweithredu				

* Mae Concordat Datblygiad Ymchwilwyr yn diffinio ymchwilwyr fel unigolion y maent yn bennaf gyfrifol am gymnal ymchwil ac yn cael eu cyflogi'n benodol at y diben hwn gan sefydliad addysg uwch neu sefydliad ymchwil. Staff ymchwil yw'r brif gynulleidfa, e.e. ymchwilwyr ôl-ddoethurol, cymrodorion ymchwil a chynorthwyywyr ymchwil. Mae Concordat Datblygiad Ymchwilwyr yn annog sefydliadau i gynnwys grwpiau eraill sy'n ymwneud ag ymchwil o'r safbwynt eu bod yn fuddiolwyr cynllun gweithredu'r Concordat. Gallai'r rhain fod yn ymchwilwyr ôl-raddedig; staff ar gontractau addysg ac ymchwil, neu addysgu, clinigwyr; staff cymorth profesiynol, neu dechnegwyr.

Cynllun Gweithredu HREiR (Rhagoriaeth Adnoddau Dynol ym maes Ymchwil) (Ionawr 2023 - Ionawr 2026)



Enw'r sefydliad:	Prifysgol Abertawe			
Bhif carfan:	2	Cynulleidfa (buddiolwyr uniongyrchol y cynllun gweithredu)	Nifer	Sylwadau
Dyddiad cyflwyno:	Chwefror 10 2023	Staff ymchwil	439 (Mae'r ffigurau'n gywir ym mis Ionawr 2023)	Y brif gynulleidfa: e.e. ymchwilwyr ôl-ddoethurol, swyddog ymchwil, cymrodorion ymchwil, cynorthwyywyr ymchwil.
Eidd-destun sefydliadol:	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 93% o'r hamplychedd ymchwil yn arwain y ffordd yn fyd-eang ac yn rhagori'n rhyngwladol. Rydym yn cyflogi 5,027 o aelodau staff, y mae 439 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 Cynorthwyl yn cefnogi Helen, gan gynnwys yr Athro Biagio Lucini, Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyl 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.			

	Rhwymedigaeth	Cam gweithredu	Yn parhau/wed'i drosglwyddo o'r cynllun gweithredu blaenorol?	Dyddiad cau	Cyfrifoldeb	Effaith benodolig y camau gweithredu	Sylwadau	Diweddariad cynnydd	Gwir effaith y cam gweithredu	Canlyniad
Yr Amgylchedd a Diwylliant										
Ymwbyddiaeth ac ymgysylltu										
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw gweithio tuag at ddiwylliant ymchwil agored a chynhwysol, a sicrhau dealltwriaeth ac ymwbyddiaeth eang o hyn ymhlith ymchwilwyr.										
ECF1	Cynnwys gofynion sy'n hyrwyddo diwyllianau ac amgylcheddau ymchwil teg, cynhwysol a chadarnhaol yn y manylion ar gyfer galwadau cyllid, telerau ac amodau, gwaith adrodd ar grantiau, a pholisïau perthnasol.									
Lles ac iechyd meddwl										
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw hyrwyddo lles cadarnhaol ymhlith ymchwilwyr, a hynny drwy hyfforddiant priodol a hwyluso ffyrdd newydd o weithio.										
ECF2	Ystyried sut y gall cyfleoedd a pholisïau ariannu hwyluso patrymau a ffyrdd gwahanol o weithio, a hyrwyddo lles ac iechyd meddwl ymchwilwyr.									
Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant										
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw sicrhau bod rheolwyr ac ymchwilwyr yn cael hyfforddi ar-, yn ymwbyddol ohono ac yn mabwysiadu arferion sy'n gwella cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.										
ECF3	Sicrhau bod gofynion galwadau am gyllid a phrosesu dethol yn cynnig cyfle cyfartal rhwng grwpiau gwahanol o ymchwilwyr, yn cydnabod cyd-destunau personol, ac yn hyrwyddo diwyllianau ymchwil ac amodau gwaith cadarnhaol.									
Cyflogaeth										
Diogelwch swydd										
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw gwella diogelwch swyddi ymchwilwyr.										
EF1	Cynnwys gofynion sy'n cefnogi gwelliannau i amodau gwaith ymchwilwyr yn y manylion ar gyfer galwadau cyllid, telerau ac amodau, gwaith adrodd ar grantiau, a pholisïau 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 polisiau a fframweithiau i hyrwyddo trefniadau cyflogaeth cynalladwy a gwella diogelwch swyddi, a darparu cyfleoedd ar gyfer dilyniant gyrfa.									
EF4	Ystyried cydbwysedd eu ffyrddiau ariannu perthnasol wrth ddarparu mynediad at gyllid ymchwil, ynghyd â'i effaith ar bob lefel gyrfa.									
Datblygiad Proffesiynol a Gyrfael										
Hyrwyddo datblygiad proffesiynol										
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw hyrwyddo pwysigrwydd datblygiad proffesiynol a sicrhau bod gan ymchwilwyr yr amser i gymryd rhan ynddo.										

PCDF1	Ymgorffori gofynion datblygiad profesiynol penodol yn y manylion ar gyfer galwadau cyllid, telerau ac amodau, gwaith adrodd ar grantiau, a pholisiau perthnasol. Dylai hyn gynnwys cyfranogiad ymchwilwyr mewn o leiaf 10 diwrnod o ddatblygiad profesiynol pro rata y flwyddyn, a thystiolaeth o waith cynllunio effeithiol wrth ddatblygu gyrfa.								
PCDF2	Ymgorffori Egwyddorion y Concordat a datblygiad ymchwilwyr mewn strategaethau a phrosesu asesu ymchwil.								
Gyrfaedd amrywiol									
Nodau'r rhwymedigaethau hyn yw cydnabod, gwerthfawrogi a pharatoi ymchwilwyr ar gyfer yr ystod eang o ddeisiadau gyrfa sydd ar gael iddynt o fewn, a'r tu hwnt i faes ymchwil.									
PCDF3	Cydnabod y bydd cyfran fawr o'r ymchwilwyr y maent yn eu hariannu yn symud ymlaen at yrfaedd y tu hwnt i'r byd academaidd, ac ystyried sut y gallant annog a chefnogi hyn o fewn eu cylch gwaith.								

* Mae Concordat Datblygiad Ymchwilwyr yn diffinio ymchwilwyr fel unigolion y maent yn bennaf gyfrifol am gynnal ymchwil ac yn cael eu cyflogi'n benodol at y diben hwn gan sefydliad addysg uwch neu sefydliad ymchwil. Staff ymchwil yw'r brif gynulleidfa, e.e. ymchwilwyr ôl-ddoethurol, cymrodorion ymchwil a chynorthwyr ymchwil. Mae Concordat Datblygiad Ymchwilwyr yn annog sefydliadau i gynnwys grwpiau eraill sy'n ymwneud ag ymchwil o'r safbwynt eu bod yn fuddiolwyr cynllun gweithredu'r Concordat. Gallai'r rhain fod yn ymchwilwyr ôl-raddedig; staff ar gontractau addysgu ac ymchwil, neu addysgu; clinigwyr; staff cymorth profesiynol; neu dechnegwyr.