

# Adroddiad Rhagoriaeth Ymchwil AD

2023

## EIN SAFLE FEL PRIFYSGOL YMCHWIL

Mae gan Brifysgol Abertawe ymrwymiad hirsefydlog i gefnogi datblygiad gyrfya ymchwilwyr, ar ôl bod yn ddeiliaid balch y Wobr Rhagoriaeth Adnoddau Dynol mewn Ymchwil ers 2010. Rydym yn sefydliad sydd â phwyslais mawr ar ymchwil, ac ymysg 5,027 o staff mae 469 ohonynt yn gweithio ar ymchwil yn unig (gan gynnwys Cynorthwywyr Ymchwil, Swyddogion ac Uwch-swyddogion Ymchwil, a Chymrodorion Ymchwil). Yn asesiad diweddaraf Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil 2021, dyfarnwyd bod 86% o ymchwil gyffredinol y Brifysgol yn ymchwil sy'n arwain y byd neu'n ardderchog yn rhyngwladol - i fyny o 80% yn yr ymarfer REF blaenorol yn 2014.

Rydyn ni'n parhau i gael ein cydnabod am effaith ein hymchwil sy'n gwneud gwahaniaeth gwirioneddol, cadarnhaol i fywydau pobl ledled y byd. Mae 86% o'n hymchwil, a ddyfarnwyd gan banel o arbenigwyr REF, yn cael effaith eithriadol a sylweddol iawn o ran cyrhaeddiad ac arwyddocâd, ar lefel leol, ranbarthol a byd-eang.

Dyfarnwyd bod 91% o'n hamgylchedd ymchwil yn arwain y ffordd yn rhyngwladol ac yn fyd-eang. Mae hyn yn atgyfnerthu bod Prifysgol Abertawe'n amgylchedd rhagorol i gynnal ymchwil fel myfyriwr neu academydd, a bod ein hymchwil yn gwneud gwahaniaeth gwirioneddol yn y byd.

Yn ystod y cyfnod adolygu hwn, mae'r Brifysgol wedi profi llawer iawn o newid – nid lleiaf ein hymateb ar y cyd i effaith pandemig COVID-19, o ran ymchwil a'r ffordd rydym yn cefnogi'r holl staff, gan gynnwys staff sy'n ymwneud ag ymchwil. Rydym hefyd wedi symud i strwythur o Gyfadranau newydd drwy greu Cyfadran y Dyniaethau a'r Gwyddorau Cymdeithasol, y Gyfadran Meddygaeth, Iechyd a Gwyddor Bywyd, a'r Gyfadran Gwyddoniaeth a Pheirianneg, ac rydym wedi bod yn gweithio i bontio ac ymgorffori rolau newydd, pwyllgorau Cyfadranau, eu prosesau, eu systemau a'u gweithdrefnau. Rydym wedi creu cyfleoedd i ehangu cyrhaeddiad tîm arweinyddiaeth y Brifysgol drwy greu rôl arweinyddiaeth academaidd strategol newydd, sef y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol ar gyfer Diwylliant Ymchwil.

## EIN GWERTHUSIAD A'N PROSES

Arweiniwyd y gwerthusiad hwn drwy'r Gweithgor Staff Ymchwil ac Arloesi (RISWG) a gadeiriwyd gan yr Athro Biagio Lucini, Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol ar gyfer Diwylliant Ymchwil. Mae'r RISWG wedi bod yn weithredol ers mis Medi 2016 â [Chylch Gorchwyl](#) diffiniedig. Mae cynrychiolwyr Staff Ymchwil o bob un o'n tair Cyfadran yn aelodau annatod o'r grŵp hwn. Diben y grŵp yw cefnogi datblygiad personol, proffesiynol a gyrfaol sy'n cyd-fynd â'r Fframwaith Datblygu Ymchwilwyr, ac mae'n goruchwyllo'r gwaith o gyflwyno Cynllun Gweithredu'r Concordat ar gyfer Staff Ymchwil. Cydlynwyd y gwerthusiad hwn gan y Rheolwr Dysgu a Datblygu, Jo Home, â chefnogaeth RISWG, ac mae'n atebol i'r Pwyllgor Ymchwil, Arloesi ac Effaith (RIIC; [Cylch Gorchwyl](#)). Darparwyd goruchwyliaeth ac arweinyddiaeth strategol gan y Dirprwy Is-ganghellor ar gyfer Diwylliant Ymchwil (Cadeirydd RISWG) a'r Dirprwy Is-ganghellor (Ymchwil ac Arloesi), sy'n cadeirio RIIC, gan ddangos ymrwymiad sefydliadol i gefnogi ymchwilwyr ar lefel strategol.

## EIN TYSTIOLAETH A'N MESURAU LLWYDDIANT

Yr Arolwg o Yrfaeodd, Cyflogaeth a Datblygiad mewn Ymchwil Academaidd (CEDARS), ymgynghori'n uniongyrchol ag ymchwilwyr, a chymorth canolog drwy RISWG; Gwaith sefydliadol ar Athena SWAN, Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle Stonewall a'r Siarter Cydraddoldeb Hiliol; gweledigaeth y Brifysgol a'i chynllun Strategol. Mae'r adolygiad hefyd wedi cael ei lywio gan gofnodion RISWG, RIIC ac adborth gan Staff Ymchwil mewn perthynas â'u profiadau uniongyrchol o'n hamgylchedd ymchwil, cyflogaeth a'u datblygiad proffesiynol a gyrfaol yn Abertawe.

## EIN CYFLAWNIADAU ALLWEDDOL A'N CYNNYDD ERS 2021

### THEMA 1 Amgylchedd a Diwylliant

- ◆ Ym mis Mehefin 2021, cymerodd Prifysgol Abertawe ran am y tro cyntaf yn yr **Arolwg o Ddiwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad Ymchwilwyr Academiaidd** (CEDARS), a chafwyd 189 o ymatebwyr. Rhannwyd y canlyniadau yn y Gweithgor Staff Ymchwil (RISWG) a'r Pwyllgor Ymchwil, Arloesi ac Effaith (RIIC) ac fe'u defnyddiwyd i ddiweddarau'r camau gweithredu o dan [gynllun gweithredu Concordat y Brifysgol](#)
- ◆ Mae CEDARS wedi'i gynnwys yn ganlyniad penodol yn strategaeth Ymchwil ac Arloesi'r Brifysgol, a cheir ymrwymiad i barhau ag ymgysylltiad a chyrhaeddiad gyda'r gymuned ymchwil, a chynyddu'r gweithgarwch hwnnw, a defnyddio'r canlyniadau i lywio camau gweithredu wrth symud ymlaen.
- ◆ Mae'r [Gweithgor Staff Ymchwil ac Arloesi](#) yn parhau i sicrhau bod llais ymchwilwyr yn cael ei glywed ac mae'n monitro, yn cynnal, ac yn cydlynu'r gwaith o adnewyddu achrediad Gwobr Rhagoriaeth Adnoddau Dynol mewn Ymchwil (HREiR) Prifysgol Abertawe. Yn ystod y cyfnod hwn mae'r RISWG wedi cwrdd bum gwaith, ac mae ganddo gynrychiolaeth barhaus gan ymchwilwyr mewn disgyblaethau gwahanol, ar draws pob un o'r 3 Cyfadran.
- ◆ Mae cyfathrebu gan y Dirprwy Is-ganghellor yr Athro Helen Griffiths at yr holl staff ( [10 Mawrth 2021](#) ), y tudalennau gwe diwygiedig a'n strategaeth Ymchwil ac Arloesi ddiwygiedig yn amlgu ein hymrwymiad i adolygu a monitro'r gwaith o weithredu a chyflawni Concordat y DU [Ein hymrwymiad i ymchwilwyr - Prifysgol Abertawe](#).
- ◆ Mae ein neges **e-bost groeso** i Staff Ymchwil newydd yn parhau i gynnwys cyfeiriadau clir at y Concordat.
- ◆ Nododd CEDARS fod 60.8% o ymchwilwyr Abertawe a gwblhaodd yr arolwg wedi clywed am y Concordat i gefnogi datblygiad gyrfu ymchwilwyr o'i gymharu â 54.6% o'r grŵp meincnod cenedlaethol.
- ◆ Mae lles Staff Ymchwil wedi'i gynnwys yn ganlyniad penodol yn strategaeth Ymchwil ac Arloesi'r Brifysgol:
  - *“Cymryd camau niferus, gweithredol ac ystyrlon i bennu a mynd i'r afael â lefelau lles Staff Ymchwil, gyda phwyslais ar gymorth iechyd meddwl a rhaglenni lles”*
- ◆ Mae gwybodaeth am iechyd a lles wedi'i chynnwys ym mhob **sesiwn sefydlu i staff newydd** (12 sesiwn sefydlu ym mhob blwyddyn galendr; bu 75 o Staff Ymchwil yn bresennol rhwng Ionawr 2021 - 2022). Adnoddau newydd eu datblygu: Cyfeirir at [Iechyd a Lles - Prifysgol Abertawe](#) yn y seminar sefydlu ac mae arbenigwyr Iechyd Galwedigaethol y Brifysgol yn cyflwyno sesiwn benodol ynghylch y gwasanaethau sydd ar gael.
- ◆ Mae'r Brifysgol wedi ymuno â'r **siarter cefnogi dioddefwyr troseddau casineb** a threfnwyd sesiynau hyfforddi i'r holl staff er mwyn iddynt ddeall rhagor am droseddau casineb a sut i roi gwybod am drosedd casineb. Mae'r tudalennau gwe Bwlio ac Aflonyddu - Prifysgol Abertawe yn rhoi rhagor o gymorth yn fewnol ac yn allanol.
- ◆ Mae 90 aelod o staff (gan gynnwys 10 aelod o Staff Ymchwil) wedi cymryd rhan mewn o leiaf un sesiwn o'r gyfres pedair rhan **Gwytnwch Emosiynol a Ffynnu** a luniwyd i gefnogi iechyd a lles seicolegol. Darparwyd cyfanswm o 10 gweithdy rhwng mis Ionawr 2021 a mis Ionawr 2022.

- ◆ Mae 71.8% o Staff Ymchwil yn teimlo bod Prifysgol Abertawe yn hybu pwysigrwydd iechyd meddwl a lles da staff o'i gymharu â 69.3% yn genedlaethol (CEDARS, Mehefin 2021)
- ◆ Mae aelodau'r **Bwrdd Iechyd a Lles** strategol yn cynnwys y Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol ar gyfer Ymchwil ac mae'r **Rhwydwaith Iechyd a Lles** gweithredol yn gwahodd aelod RISWG i gynrychioli safbwyntiau Staff Ymchwil a bod yn 'Hyrwyddwr Lles' i ymchwilwyr.
- ◆ Mae'r Brifysgol yn parhau i fuddsoddi a darparu mynediad i staff a myfyrwyr i **'Togetherall'**. Cynhaliwyd gweminarau gwybodaeth ym mis Medi 2021 i hysbysu am wasanaeth a manteision y platfform cymorth iechyd meddwl ar-lein hwn. Rhwng mis Hydref 2020 a mis Ionawr 2022, cofrestrwyd **5,843 o fewngofnodion**, gyda chofrestriadau newydd gan 677 o fyfyrwyr a 60 aelod o staff.

---

## THEMA 2 Cyflogaeth

---

- ◆ Rydym wedi newid ein prosesau recriwtio er mwyn sicrhau tryloywder, cynwysoldeb a thegwch. Mae nifer y Staff Ymchwil sy'n cytuno neu'n cytuno'n gryf fod eu recriwtio, eu dethol a'u penodi yn Abertawe yn seiliedig ar deilyngdod ac yn deg wedi codi o 60% (CROS, 2019) i 81% (CEDARS, 2021)
- ◆ Mae adborth gan CEDARS (Mehefin 2021) wedi llywio a **gwella'r gwaith o ddyrchafu Staff Ymchwil**. Am y tro cyntaf, mae dyrchafu ymchwilwyr wedi cydfynd â'r cylch Adolygiad Datblygiad Proffesiynol, gan adlewyrchu amserlenni gyda'n cymuned academiaidd. Darparwyd ac arweiniwyd gweithdai dyrchafu'r Brifysgol gan ein Dirprwy Is-ganghellor Cynorthwyol ar gyfer Ymchwil ac Arloesi i egluro'r broses ddyrchafu ar gyfer Staff Ymchwil a rheolwyr Staff Ymchwil.
- ◆ Yn 2021/22, bu 26 o geisiadau am ddyrchafiad gan staff ymchwil, a bu 11 ohonynt yn llwyddiannus (42%). Mae hyn yn cymharu ag 8 dyrchafiad llwyddiannus yn 2020/21 o gyfanswm o 28 o geisiadau (29%).
- ◆ Mae'r **Panel Hyrwyddo Staff** Ymchwil wedi'i ddiwygio i gynnwys y Dirprwy Is-ganghellor ar gyfer Ymchwil ac Arloesi a'r 3 Deon Cysylltiol Cyfadranol ar gyfer Ymchwil. Mae'r holl ymgeiswyr aflwyddiannus yn cael adborth ar eu ceisiadau gan Gadeirydd y Panel.
- ◆ Mae ymchwilwyr yn parhau i gael y cyfle i drafod datblygiad gyrfu ac amcanion yn eu **Hadolygiadau Datblygiad Proffesiynol blynyddol**. Cymerodd 99% o staff y Brifysgol ran yn y broses Adolygiad Datblygiad Proffesiynol yn 2021 (2,710 o staff).
- ◆ Mae **Gwobrau Ymchwil ac Arloesi 2022** yn dathlu ac yn cydnabod cyfraniadau unigolion a thimau i'n hymchwil, gan gynnwys cyfraniad ymchwilwyr ôl-raddedig a rhai ar ddechrau eu gyrfaedd, a'r ymateb eithriadol i bandemig Covid.

---

## THEMA 3 Datblygiad Proffesiynol a Gyrfaol

---

- ◆ Cynigiwyd 304 o gyrsiau dros y cyfnod hwn, a gwnaeth **3,938 o unigolion eu cwblhau** (479 o Staff Ymchwil), yn amrywio o '*Maximising the IMPACT of your research*' i '*Time management*'.
- ◆ Rydym wedi adolygu ein rhaglen datblygu ymchwilwyr i resymoli ac atgyfnerthu mewn un lle yr holl gyfleoedd hyfforddi a datblygu ledled y Brifysgol sy'n cefnogi staff ymchwil. Mae tudalennau gwe sy'n canolbwyntio ar [ddatblygu gyrfu](#) staff ymchwil yn amlygu ein hymrwymiad i ymchwilwyr, gan gynnwys 10 niwrnod o ddatblygiad proffesiynol y flwyddyn, ar sail pro rata
- ◆ Mae'r Brifysgol wedi parhau i ymrwymo cyllid ac adnoddau i [Grwsibl Cymru](#), sef rhaglen arobryn o ddatblygiad personol, proffesiynol ac arweinyddiaeth ar gyfer arweinwyr ymchwil Cymru y dyfodol.

- ◆ Mae ein rhwydwaith cydweithredol 'LINC' yn galluogi ein hymchwilyr i feithrin rhwydweithiau â sefydliadau preifat, cyhoeddus a'r trydydd sector
- ◆ Mae Abertawe wedi ymuno am y tro cyntaf â '**23 Things International**' sydd wedi'i deilwra ar gyfer ymchwilyr sydd â diddordeb mewn dysgu am offer newydd ar gyfer ymchwil, gan feithrin eu proffil proffesiynol a rhwydweithio
- ◆ Rydym wedi buddsoddi mewn datblygu arweinyr a rheolwyr, gan lansio pecyn ar-lein newydd, sef '**hyb y rheolwyr**' i gefnogi rheolwyr pobl ar 6 Ionawr 2021. Yn ei 12 mis cyntaf ers mynd yn fyw, ymwelodd 4,364 o bobl â thudalen we Hyb y Rheolwyr. Diwygiwyd a lansiwyd hyfforddiant **datblygu rheolwyr ac arweinyr**, gan gynnwys modiwlau i gefnogi rheolwyr y Brifysgol ar 'Sgyrsiau ystyrlon yn ystod adolygiadau Adolygiad Datblygiad Proffesiynol' a 'sut i gael sgyrsiau heriol'.

## EIN FFOCWS, EIN STRATEGAETH A'N MESURAU LLWYDDIANT AR GYFER Y DYFODOL

Crynohoir ein strategaeth a'n ffocws ar gyfer y tair blynedd nesaf isod. Lluniwyd cynllun gweithredu wedi'i ddiweddarau sy'n nodi meysydd ffocws. Bydd y cynllun hwn yn parhau i esblygu a bydd cynnydd yn cael ei fonitro drwy ein RISWG a'n RIIC a'i adrodd i Uwch-dîm Arweinyddiaeth y Brifysgol.

Yn benodol, dros y tair blynedd nesaf, bydd strategaeth y Brifysgol yn canolbwyntio ar:

- ◆ Ddatblygu un set o werthoedd y Brifysgol, sy'n mynegi sut mae'n teimlo i fod yn rhan o'r Brifysgol o safbwynt aelod staff neu fyfyrwr;
- ◆ Datblygu ein harweinyr a'n rheolwyr, i sicrhau bod ein diwylliant yn gyson â'n gwerthoedd a bod ein pobl yn ymrwmo i'r canlyniadau rydym yn eu cyflawni a sut rydym yn eu cyflawni gyda'n gilydd;
- ◆ Datblygu strategaeth gwobrwyo a chydabod a fydd yn sicrhau bod ein pobl yn teimlo wedi'u gwerthfawrogi am y gwaith gwyb maent yn ei wneud.

Bydd ein hymagwedd strategol yn sicrhau bod llais yr ymchwilydd yn cael ei glywed a'i ddefnyddio i wella pob agwedd ar brofiad ymchwilyr o gyflogaeth: sut cânt eu harwain, sut cânt eu cydnabod a'u gwobrwyo ac, yn y bôn, sut maent yn teimlo fel rhan o'r Brifysgol.

### Mae mesurau llwyddiant yn cynnwys:

- ◆ Cryfder llais a gwelededd yr ymchwilydd yn strategaeth y Brifysgol a'i gwaith llunio polisiau.
- ◆ Cydnabyddiaeth bod CEDARS i'w barhau, i gynyddu ymgysylltiad a chyrhaeddiad gyda'r gymuned ymchwil a defnyddio'r canlyniadau i lywio camau gweithredu wrth symud ymlaen.
- ◆ Ymateb yn greadigol i dirwedd ymchwil sy'n newid a chyfleoedd ariannu ar ôl COVID-19.
- ◆ Datblygu ymhellach gyfres o adnoddau lles a hyfforddiant i reolwyr llinell
- ◆ Ymgysylltu â Staff Ymchwil wrth ddatblygu strategaeth ddiwylliant Pobl a Phrifysgol
- ◆ Cymorth gyrfaoled a datblygiad proffesiynol penodol ar gyfer Staff Ymchwil, gan gynnwys y gyfres 'Straeon am Yrfaoedd Ymchwilyr: Gwnaed yng Nghymru'
- ◆ Prosesau diwygiedig i ymgeisio am swyddi, wedi'u llywio gan adborth staff ymchwil
- ◆ Datblygu rhaglen sefydlu bwrpasol i ymchwilyr
- ◆ Cynnydd yn erbyn camau gweithredu a adroddwyd, gan gynnwys ceisio adborth ymchwilyr ac ymateb i'r adborth hwnnw.