

PRIFYSGOL BANGOR

STRATEGAETH ADNODDAU DYNOL 2016 - 2020

1. Rhagarweiniad

Bwriad y Strategaeth Adnoddau Dynol ym Mhrifysgol Bangor yw bod yn sail i'r cynllun strategol "Adeiladu ar Lwyddiant" 2015-2020. Mae'r strategaeth hon yn cefnogi llwyddiannau parhaus y brifysgol "i fod y gorau y gallwn fod", drwy ddarparu:

- Addysg a phrofiad rhagorol i fyfyrwyr lle cefnogir addysgu a dysgu seiliedig ar ymchwil gan ddulliau arloesol o gyflwyno ac asesu, ethos ofalgar, ymdeimlad cryf o gymuned a chyfoeth o weithgareddau allgyrsiol.
- Amgylchedd lle mae gan y gymuned ymchwil y cyfle gorau i ffynnu ar bob lefel, gan gefnogi 'pinacldau rhagoriaeth' a meithrin meysydd ymchwil newydd.
- Datblygu ein henw da rhyngwladol a rhoi i fyfyrwyr yr arbenigedd rhyng-ddiwylliannol sy'n angenrheidiol yn yr economi fyd-eang.
- Parhau i gyfrannu at ddiwylliant ac economi Cymru a hybu'r iaith Gymraeg.

2. Cefndir

2.1 Mae prifysgolion yn wynebu sialensiau yn y maes economaidd, recriwtio rhyngwladol a chwilio parhaus am ddulliau mwy effeithlon o weithredu; hefyd mae'n rhaid iddynt ymdopi â pholisïau gwahanol ar Addysg Uwch o ganlyniad i weinyddiaethau a threfniadau cyllido wedi'u datganoli.

2.2 Y sialensiau sy'n wynebu prifysgolion yn y cyd-destun Adnoddau Dynol:

- recriwtio'r staff gorau a dal gafael arnynt
- sicrhau gweithlu brwd a chynaliadwy i wynebu sialensiau cymhleth
- costau cynyddol darpariaeth pensiwn
- gostyngiad mewn gwariant cyhoeddus yn effeithio ar wobrwyo staff
- newidiadau yn nemograffeg y gweithlu presennol ac yn y dyfodol
- anogaeth i ymchwilio i'r agenda rhannu gwasanaethau a chyfuno swyddogaethau swyddfa
- rheoli newid parhaus.

2.3 Mae'r brifysgol yn parhau i weithredu mewn amgylchedd amrywiol, cystadleuol a heriol. Mae'n un o'r cyflogwyr mwyaf yng Ngogledd Orllewin Cymru (2,400 o staff ar xx) gydag amrywiaeth eang o alwedigaethau a staff a myfyrwyr sy'n dod yn wreiddiol o xx o wahanol wledydd. Bydd proffil uwch cynyddol y brifysgol yn rhoi cyfle i barhau i recriwtio'r staff gorau i'r brifysgol a'u cadw yno. Mae'r sefydliad wedi ennill bri ar sail ei safle uchel yn Arolwg Cenedlaethol Myfyrwyr (NSS) 2015, y cynnydd yn REF 2014, a'i lwyddiant yn dod i safle 14 yn y Deyrnas Unedig am brofiad myfyrwyr (*Times Higher Education Student Experience Survey*, 2015) ac yn dod yn uchaf yn y DU am ein clybiau a chymdeithasau yn ôl gwobrau *WhatUni*.

2.4 Yn ogystal â gweithredu fel galluogwr strategol i roi cefnogaeth broffesiynol i Gynllun Strategol newydd y brifysgol, mae'r Strategaeth Adnoddau Dynol yn cymryd i ystyriaeth y cyd-destun rydym yn gweithredu ynddo, yr angen i ddatblygu arweinyddiaeth a darparu profiad o ansawdd uchel i staff.

3. Y Strategaeth a Gweledigaeth Adnoddau Dynol

3.1 Er mwyn galluogi'r brifysgol i gyflawni ei hamcanion, mae'r strategaeth Adnoddau Dynol yn sail i gyfeiriad strategol a gwerthoedd y brifysgol a chyfrannu at sefydliad effeithlon ac effeithiol a fydd yn gwireddu ei amcanion a'i ddyheadau. Bydd gan y brifysgol nifer o amcanion strategol gyda strategaethau, nodau a chynlluniau gweithredu cysylltiedig. Gan mai ei staff yw adnodd mwyaf y brifysgol, bydd rheolaeth adnoddau dynol yn cefnogi'r brifysgol i ddatblygu ei harweinwyr a fydd, yn eu tro, yn datblygu sylfaen staff gynaliadwy, addas i'r diben ac o ansawdd uchel.

3.2 Yr un yw gwerthoedd Adnoddau Dynol â rhai'r brifysgol yn ei chyfanrwydd, yn cynnwys amgylchedd diogel a chroesawus, balchder a hunanhyder, cofleidio amrywiaeth ein staff a'n myfyrwyr a pharchu ein safle yn y gymuned leol. Ein nod yw sicrhau bod AD, fel gwasanaeth cefnogi, yn sefydlu, cynnal a datblygu cysylltiadau busnes wedi'u seilio ar ymddiriedaeth, hyder a pharch.

3.3 Gweledigaeth Adnoddau Dynol yw ychwanegu gwerth fel partner strategol i'r brifysgol a'i chymuned, gan ddarparu gwasanaeth proffesiynol, cyfoes a threiddgar a hyrwyddo dulliau priodol o reoli a datblygu pobl er mwyn gwireddu a chyflawni amcanion busnes.

3.4 Bydd AD yn defnyddio canlyniadau arolygon staff i wella, diweddarau a datblygu'r strategaeth hon.

4. Amcanion Strategol

Mae cynllun gweithredu manwl a dangosyddion perfformiad allweddol sy'n sail i'r strategaeth yn Atodiad 1.

4.1 *Gwella Arweinyddiaeth a Datblygu Rheolaeth*

- 4.1.1 Er mwyn wynebu'r sialensiau mewn addysg uwch, mae ar brifysgolion angen arweinwyr a fydd yn anelu at sicrhau newid sylweddol effeithiol. Bydd strategaeth arweinyddiaeth effeithiol yn datblygu capasiti arweinyddiaeth gynaliadwy drwy'r brifysgol gyfan a rhoi sylw i gyfleoedd i ddatblygu arweinyddiaeth ar bob lefel, yn cynnwys datblygu cymwyseddau a chynllunio olyniaeth.
- 4.1.2 Mae angen i'r brifysgol hefyd sicrhau bod rheolwyr ar bob lefel yn cael eu datblygu i helpu'r brifysgol i gyflawni ei hamcanion, ond hefyd i sicrhau y gall staff gyfrannu mewn amgylchedd cadarnhaol lle caiff staff eu trin yn deg a chyson tra'n cael eu hymestyn yn academiaidd a phroffesiynol.

Amcanion:

- Datblygu a gweithredu strategaeth arweinyddiaeth effeithiol i sicrhau y rhagwelir newid, y cynllunnir ar ei gyfer a'i gyflawni, gydag arweinwyr yn gweithredu gydag ymdeimlad o rannu'r un diben a bod gwybodaeth yn cael ei rhannu a syniadau'n cael eu trosglwyddo ar draws ffiniau sefydliadol.
- Cyfrannu at ddull datblygu rheolwyr er mwyn gwella gallu holl reolwyr a sicrhau bod gan reolwyr ar bob lefel y cyfryngau a'r offer i'w galluogi i reoli ac ysgogi eu staff yn llwyddiannus.
- Datblygu rhaglenni ymchwil a datblygu ym maes arweinyddiaeth i sicrhau arweinyddiaeth dda ar draws holl feysydd y brifysgol.

4.2 *Sicrhau Recriwtio a Dewis Strategol*

- 4.2.1 I barhau i fod yn gyflogwr o ddewis, yn lleol, yn genedlaethol ac yn rhyngwladol, mae'r rhaid i'r brifysgol godi ymwybyddiaeth bod recriwtio'n weithgaredd allweddol, nid dim ond i'r tîm Adnoddau Dynol ond hefyd i reolwyr llinell. Dylai bod gan bawb o'r rhai sy'n ymwneud â gweithgareddau recriwtio y wybodaeth a'r sgiliau priodol a bod yn ymwybodol o bwysigrwydd amrywiaeth drwy gydol y broses recriwtio.
- 4.2.2 Mae ar y brifysgol angen i'w hyssgolion academiaidd a'i hadrannau gwasanaeth canolog weithio gyda'i gilydd i rannu gwybodaeth fel bod pob ymgyrch recriwtio'n cyflwyno'r neges y mae'r brifysgol yn ei rhoi.

Amcanion

- Datblygu a gweithredu strategaeth recriwtio effeithiol sydd nid yn unig yn dangos pam ein bod yn recriwtio ond hefyd sut, a chysylltu hyn â meysydd fel Cynllunio a Marchnata, a'r strategaeth iaith Gymraeg.

- Ystyried dulliau recriwtio newydd ac arloesol i ddenu'r ceisiadau gorau ond gan barhau'n gost effeithiol.
- Sicrhau bod holl reolwyr sy'n cymryd rhan mewn recriwtio a dewis wedi cael eu hyfforddi'n ddigonol ym mhob agwedd ar recriwtio a dewis.

4.3 **Rheoli newid**

- 4.3.1 Mae llawer o ffactorau allanol a mewnol yn arwain at yr anghenraid am newid sefydliadol. Mae'r rhain yn cynnwys sialensiau twf, dirywiadau economaidd, newidiadau mewn strategaeth; pwysau gan gwsmeriaid, yn arbennig newidiadau mewn marchnadoedd, disgwyliadau myfyrwyr a deddfwriaeth/cynlluniau newydd gan lywodraeth.
- 4.3.2 Gall newid fod yn drafferthus, amlweddog ac anodd; mae'n hawdd ac yn naturiol gwrthwynebu newid. I ddelio â hyn mae angen i ni ragweld newid, ei werthuso, cynllunio ar ei gyfer a'i weithredu mor effeithiol ag y gallwn.

Amcanion:

- Cefnogi datblygu polisi a phroses Rheoli Newid fwy holistig ar y cyd â rheolwyr Newid Strategol.
- Sicrhau y dylai holl reolwyr fod yn ymwybodol o'r cysyniadau a'r sgiliau newid sylfaenol sydd eu hangen i beri newid.

4.4 **Sefydlu sefydliad a gweithlu cynaliadwy**

- 4.4.1 Bydd Adnoddau Dynol yn cefnogi'r brifysgol i greu dyfodol hir dymor hyfyw drwy fanteisio ar gyfleoedd a rheoli risgiau'n deillio o ddatblygiadau economaidd, cymdeithasol ac amgylcheddol.
- 4.4.2 Bydd Adnoddau Dynol yn gweithio gyda budd-ddeiliaid i gynhyrchu cynllun hir dymor i'r gweithlu.

Amcanion

- Bydd AD yn gweithio gyda rheolwyr i bennu gwahanol swyddi a swyddogaethau sydd eu hangen o fewn y sefydliad i gyflawni amcanion presennol ac yn y dyfodol yn gysylltiedig â darparu gwasanaeth a thwf.
- Bydd AD yn gweithio gyda rheolwyr i gynllunio ymlaen ar gyfer colli sgiliau gweithwyr hanfodol pan fyddant yn ymddeol.
- Bydd AD yn ymchwilio i ddefnyddio Prentisiaethau Modern a chynlluniau Hyfforddeion Graddedig/Rheolaeth.
- Datblygu model cynllunio olyniaeth ar gyfer arweinyddiaeth yn y dyfodol.

- Rhoi sylw i ofynion iaith Gymraeg y brifysgol a'r Polisi Iaith Gymraeg trwy recriwtio a hyfforddi effeithiol.

4.5 ***Datblygu'r Agenda Gwobrwyo***

- 4.5.1 Er mwyn denu staff rhagorol yn yr hinsawdd economaidd presennol a dal gafael arnynt, bydd angen i'r brifysgol wella dealltwriaeth o'r pecyn cyflogaeth fel ei fod yn cael ei werthfawrogi ac yn hybu recriwtio staff a'u cadw.
- 4.5.2 Mae'n rhaid i AD ddeall natur ddemograffig ei sefydliad i asesu gwerth gwahanol wobrau i wahanol grwpiau o staff.

Amcanion

- Datblygu Strategaeth Wobrwyo sy'n cynllunio a gweithredu polisiau a gweithdrefnau gwobrwyo hir dymor i gefnogi a hyrwyddo'r amcanion sefydliadol yn ogystal â dyheadau staff.
- Dylai'r agenda gwobrwyo fynd law yn llaw â chynlluniau datblygu gyrfa a chynnydd mewn gyrfaedd academiaidd er mwyn cefnogi ac ysgogi'r staff.

4.6 ***Cefnogi lles staff***

- 4.6.1 Mae'r hinsawdd economaidd wedi rhoi sefydliadau yn y Deyrnas Unedig a'u gweithwyr dan straen. Mae llawer o bobl wedi gweld sawl rownd o arbedion effeithlonrwydd, wedi profi llawer o ansicrwydd ynghylch eu swydd a natur eu gwaith, ynghyd â chael baich gwaith cynyddol a gostyngiad mewn cynnydd cyflog gwirioneddol a buddion.
- 4.6.2 Mae ymchwil wedi tynnu sylw'n gyson at bwysigrwydd canolbwyntio ar iechyd a lles gweithwyr i sicrhau perfformiad cynaliadwy.
- 4.6.3 Dylai'r agenda lles ddarparu gwasanaeth sydd wedi ymrwymo i hyrwyddo lles corfforol, meddyliol a chymdeithasol gweithwyr y brifysgol.

Amcanion

- Gweithio gyda'r Gwasanaethau Iechyd a Diogelwch a rheolwyr i adnabod staff sydd angen cefnogaeth yn y gwaith, rhesymau dros absenoldeb a thargedu'r rhain ar gyfer ymyriad cynnar.
- Gweithio ar y cyd â'r Gwasanaethau Iechyd a Diogelwch i ddarparu agenda les holistig i gynnwys gwasanaethau cwnsela, urddas yn y gwaith a hyrwyddo ymyriadau iechyd.
- Datblygu Polisi a Chanllawiau ar Faich Gwaith Academiaidd i roi sylw i faterion yn ymwneud â beichiau gwaith academiaidd yn y brifysgol.

- Sicrhau fod polisïau yn addas i'r diben a rhoi cefnogaeth i'r holl bartïon.
- Adolygu darparwyr allanol i gefnogi staff megis rhaglenni Cymorth i Weithwyr.

4.7 **Gwella Perfformiad Sefydliadol**

- 4.7.1 Mae sefydliadau llwyddiannus yn cynnal eu perfformiad yn wyneb sialensiau mewnol ac allanol dros amser, yn hytrach na dim ond cyflawni lefelau uchel o berfformiad dros gyfnod byr neu yn ystod cyfnodau economaidd da. Yn ystod y blynyddoedd diwethaf mae Prifysgol Bangor wedi cael cydnabyddiaeth am ei pherfformiad rhagorol mewn nifer o fesuriadau allanol ac mae'n rhaid iddi gynnal y lefel yma o berfformiad er mwyn bod yn llwyddiannus.
- 4.7.2 Mae'r Brifysgol yn parhau i ymdrechu i ddatblygu diwylliant o'r safon uchaf, lle mae gwireddu'r amcanion sefydliadol yn digwydd ar lefel unigol ac ar lefel Ysgol/Adrannol.
- 4.7.3 Mae gwelliant mewn mesurau allanol sy'n mesur perfformiad, megis yr Arolwg Cenedlaethol Myfyrwyr a'r Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil yn awgrymu bod perfformiad unigolion a'r sefydliad yn gwella.
- 4.7.4 Mae cynlluniau Adolygiad Datblygu Perfformiad effeithiol yn hanfodol i gyflawni'r amcan hwn. Dengys tystiolaeth ddiweddar bod cyflawni Adolygiadau Datblygu Perfformiad yn gwella; fodd bynnag, mae angen cyflwyno hyn yn fwy cyson ar draws y brifysgol, ac mae angen i'r manteision fod yn amlwg i'r brifysgol ac i'r aelod staff.

Amcanion

- Sefydlu system Adolygu Datblygu Perfformiad electronig i hwyluso proses amgenach i sefydlu diwylliant lle mae unigolion a grwpiau yn cymryd cyfrifoldeb dros wella eu sgiliau, ymddygiadau a chyfraniadau yn barhaus, yn ogystal â rhoi cyfle i unigolion nodi eu disgwyliadau ynghylch y gefnogaeth a'r adnoddau y mae arnynt eu hangen i wneud eu swyddi.
- Sicrhau darpariaeth datblygiad personol a phroffesiynol effeithiol sy'n rhoi sylw i anghenion datblygu staff.
- Sicrhau bod y brifysgol yn rhoi sylw i egwyddorion y Concordat Ymchwil i gefnogi datblygiad gyrfa ymchwilwyr.
- Darparu cefnogaeth a datblygiad effeithiol i staff ymchwil a thrwy hynny ennill y Wobr Rhagoriaeth Ymchwil AD.
- Datblygu fframwaith hyfforddi a mentora i gefnogi staff drwy newidiadau ac i gefnogi eu datblygiad gyrfa.
- Datblygu canllaw datblygu gyrfa i staff academiaidd ac adolygu'r potensial ar gyfer canllawiau tebyg i staff eraill.

- Sicrhau bod staff newydd yn dod yn gyfarwydd â'u swydd ac â strategaethau, polisïau a systemau'r brifysgol fel y gallant ddod yn effeithiol yn fuan yn eu swyddi, gan sicrhau eu bod yn deall y cyddestun y maent yn gweithio ynddo ac yn teimlo eu bod yn cael eu hysgogi a'u galluogi i gyflawni amcanion sy'n eu hymestyn.
- Sicrhau bod yna bolisïau a strategaethau Adnoddau Dynol wedi'u cynllunio'n dda sy'n arwain at berfformiad sefydliadol ar lefelau uwch drwy ddatblygu unigolion medrus a rhoi cyfle iddynt berfformio i lefelau uwch.

4.8 **Gwerthfawrogi gweithlu amrywiol**

- 4.8.1 Nod Prifysgol Bangor yw darparu amgylchedd sy'n parchu ac yn gwerthfawrogi cyfraniad cadarnhaol ei holl aelodau, fel y gallant wireddu eu posibilïadau'n llawn a chael budd a mwynhad o'r rhan a chwaraeant ym mywyd y Brifysgol.
- 4.8.2 Rhoi sylw i amcanion Cynllun Cydraddoldeb Strategol y brifysgol.

Amcanion

- Gweithredu amcanion Cynllun Cydraddoldeb Strategol y brifysgol (a ddatblygwyd mewn ymgynghoriad â staff).
- Adolygu cydbwysedd gender Grwpiau Tasg, Pwyllgorau a'r Cyngor.
- Gweithredu i roi sylw i egwyddorion y Siarter Athena SWAN a sicrhau gwobrau Athena SWAN i'r brifysgol ac i adrannau.
- Datblygu Fframwaith Ymddygiadau Proffesiynol sy'n amlinellu'r ymddygiadau sy'n dangos gwerthoedd a disgwyliadau ei staff.
- Dangos drwy ein dulliau rheoli a chyfathrebu â staff y gwerthoedd a'r foeseg a goleddir gan y brifysgol.
- Gwreiddio cydraddoldeb yn ein holl weithgareddau a pheidio â'i ystyried fel "ychwanegiad" ar wahân.

5.0 Gwybodaeth, Systemau ac Ystadegau Adnoddau Dynol

- 5.1 Ar hyn o bryd mae AD yn casglu gwybodaeth sylfaenol ar staffio ar gyfer amrywiaeth o ystadegau statudol. Gall y data hyn dynnu sylw at unrhyw gamau gweithredu y gall fod eu hangen o ganlyniad i'r mesurau hyn - er enghraifft, mesur cydymffurfio â rheoliadau, gwella proffil amrywiaeth y gweithlu neu leihau absenoldeb.
- 5.2 Dylai AD edrych ar gasglu gwybodaeth a fydd yn galluogi gwneud penderfyniadau mwy gwybodus yn fewnol ar reoli pobl ac yn allanol ar y cynnydd o ran strategaeth. Gellir defnyddio'r data wedyn i roi dangosyddion i reolwyr ar ystod o fesurau gyda'r bwriad o'u goleuo ynghylch perfformiad a chynnydd yn eu hadran. I gyd-fynd â hyn

wedyn gellid cael camau gweithredu penodol i'w cymryd ar sail y metrigau dynol a gafwyd.

- 5.3 Bydd AD yn adolygu ei gasgliad data i gynhyrchu dull gweithredu mwy cydlynol o ran casglu gwybodaeth ystadegol o fewn Adnoddau Dynol. Bydd hyn wedyn yn caniatáu ar gyfer dadansoddiad mwy manwl ac archwilio'r gydberthynas rhwng mathau o ddata a fydd yn rhoi gwybodaeth i helpu i gynllunio'r model AD mwyaf tebygol o gyfrannu at berfformiad; a rhoi gwybod i reolwyr nid yn unig sut i roi prosesau ar waith, ond hefyd gynnwys gwybodaeth ar pam y maent yn bwysig a beth y gallant ei gyflawni.
- 5.4 Un o'n blaenoriaethau fydd gweithio gyda'r Gwasanaethau TG i wella ein systemau a llif gwaith er mwyn symleiddio ac awtomeiddio prosesau, lleihau dyblygu a gwella ansawdd data sydd ar gael ar staff.
- 5.5 Bydd AD yn parhau i ddefnyddio arolygon staff i fesur effeithiolrwydd cynlluniau mewn rhai meysydd a bod yn ymwybodol o farn staff ynghylch gweithio yn y brifysgol a dysgu am yr hyn rydym yn ei wneud yn dda a lle gallwn wella.
- 5.6 Sicrhau systemau monitro effeithiol i sicrhau ymwneud â systemau'r brifysgol megis adolygiad datblygu perfformiad a meysydd hyfforddiant gorfodol.

6.0 Llywodraethu

- 6.1 O dan y Siarter a'r Ystatudau, y Cyngor yw corff llywodraethu'r Brifysgol a chanddo ef y mae'r cyfrifoldeb terfynol i sicrhau bod strategaeth AD briodol wedi ei sefydlu i gefnogi'r uchod a'i bod yn cael ei gweithredu gan y Pwyllgor Gweithredu.
- 6.1 Yn y Pwyllgor Gweithredu, mae'r Cyfarwyddwr AD yn arwain ar ddatblygu'r Strategaeth AD. Mae'r Cyfarwyddwr yn sicrhau bod AD yn effeithlon ac effeithiol gydag adnoddau ar gael.
- 6.2 Mae'r Dirprwy Is-ganghellor (Cyfrwng Cymraeg ac Ymwneud â'r Gymuned) yn cadeirio'r Grŵp Tasg Adnoddau Dynol sydd â chyfrifoldeb i gynghori ar weithredu strategaeth Adnoddau Dynol y brifysgol a'i gweithredu; hefyd i adolygu a gwneud argymhellion ar bolisiau a gweithdrefnau AD.
- 6.3 Mae Deoniaid Colegau, Penaethiaid Ysgolion a Phenaethiaid Adrannau Gwasanaeth yn gweithredu fel rheolwyr llinell holl staff ac fel y cyfryw maent yn gyfrifol am weithredu strategaeth, polisi ac ymarfer AD.
- 6.4 Bydd staff proffesiynol AD yn cefnogi rheolwyr ar bob lefel i gyfrannu at reolaeth ragorol dros adnoddau dynol ar draws y brifysgol.
- 6.5 Trwy Gofrestr Risg y Brifysgol ac Adrannol, caiff risgiau a rheolaethau'n ymwneud â staffio'r brifysgol eu hadolygu'n chwarterol a gweithredir arnynt os bydd angen.

7 Adolygu'r Strategaeth, Cynllun Gweithredu a Dangosyddion Perfformiad Allweddol

- 7.1 Adolygir y strategaeth hon yn flynyddol i sicrhau ei bod yn parhau i fod yn sail i gyfeiriad strategol y brifysgol.
- 7.2 Caiff perfformiad yn erbyn y targedau ei fonitro'n chwarterol gan Uwch Dîm Rheoli Adnoddau Dynol a chyfarfodydd staff AD ac yn flynyddol i'r Pwyllgor Gweithredu drwy'r Grŵp Tasg Adnoddau Dynol. Mesurir llwyddiant yn erbyn cyfres o amcanion a bennir o fewn y Cynllun Gweithredu.