

Adroddiad Cynnydd Blynyddol Concordat 2021 i'r Cyngor (23 Gorffennaf 2021)

1) Cyd-destun / Cefndir

Mae Prifysgol Bangor wedi llofnodi'r Concordat i Gefnogi Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr ac o'r herwydd mae wedi ymrwymo i dair egwyddor allweddol y Concordat sef:

Yr amgylchedd a diwylliant: Mae ymchwil rhagorol yn gofyn am ddiwylliant ymchwil cefnogol a chynhwysol.

Cyflogaeth: Caiff ymchwilwyr eu recriwtio, eu cyflogi a'u rheoli o dan amodau sy'n cydnabod ac yn gwerthfawrogi eu cyfraniad

Datblygiad proffesiynol a gyrfaol: Mae datblygiad proffesiynol a gyrfaol yn rhan annatod o alluogi ymchwilwyr i ddatblygu i'w llawn botensial.

Ar gyfer pob un o'r egwyddorion hyn, mae'r Concordat yn amlinellu cyfrifoldebau allweddol y pedwar prif grŵp rhanddeiliaid: ymchwilwyr, prif ymchwilwyr/rheolwyr ymchwilwyr, sefydliadau a chyllidwyr. Mater i sefydliadau yw sut y maent yn diffinio "ymchwilydd". Ym Mangor, gwnaed y penderfyniad i gynnwys staff ymchwil yn unig, staff ar contractau Addysgu ac Ymchwil a myfyrwyr ôl-radd ymchwil.

Mae Prifysgol Bangor wedi ymrwymo i'r Concordat ers 2012. Fodd bynnag, adolygwyd y Concordat yn 2019 yn dilyn ymgynghori â'r sector ac o ganlyniad cyhoeddwyd Concordat Datblygu Ymchwilwyr newydd. Ym mis Ionawr 2020, daeth Bangor yn un o'r prifysgolion cyntaf yn y Deyrnas Unedig i lofnodi'r Concordat Datblygu Ymchwilwyr newydd. Cyfrifoldeb llofnodwyr y Concordat newydd yw cyflwyno adroddiad cynnydd blynyddol i gorff llywodraethu y Brifysgol.

Mae ymrwymiad a chynnydd o ran y Concordat i'w weld trwy'r Dyfarniad Rhagoriaeth Adnoddau Dynol mewn Ymchwil (HREiR). Dyfarniad Ewropeaidd yw hwn (a reolir yn y Deyrnas Unedig gan Vitae). Mae dyfarniad HREiR yn dangos ymrwymiad i wella amgylchiadau ymchwilwyr, eu cyflogaeth a'r gefnogaeth a roddir iddynt. Bu gan Brifysgol Bangor ddyfarniad HREiR ers 2012. Yn rhan o'r cais am y dyfarniad HREiR, mae'n rhaid datblygu Cynllun Gweithredu mewn ymgynghoriad ag ymchwilwyr a'r rhai sy'n cefnogi ymchwil o bob rhan o'r Brifysgol. Mae angen adnewyddu'r dyfarniad HREiR a Chynllun Gweithredu'r Concordat bob dwy flynedd.

Y nod strategol (fel y nodwyd yn ein hadroddiad HREiR 2020) ar gyfer y pedair blynedd nesaf (a'r cynllun gweithredu dwy flynedd) yw darparu cefnogaeth gadarn a chynhwysfawr ar gyfer **holl** ymchwilwyr y Brifysgol (ond gan fynd i'r afael yn arbennig ag anghenion ymchwilwyr sydd ar ddechrau eu gyrfa) i annog datblygiad cymuned ymchwil arloesol a deinamig.

2) Effaith Covid / Ailstrwythuro

Cyflwynwyd y Cynllun Gweithredu cyfredol ym mis Gorffennaf 2020. Yn ystod y 12 mis diwethaf, rydym wedi profi cyd-destun sefydliadol heriol iawn oherwydd Covid o ran gweithio o bell a'i effaith ar ymchwilwyr, ac oherwydd rhesymoli ac ailstrwythuro pellach.

3) Cynnydd o ran amcanion allweddol

Er gwaethaf hyn, gwnaed cynnydd sylweddol mewn nifer allweddol o feysydd a amlygwyd yn y Cynllun Gweithredu. Bydd yr adroddiad hwn yn edrych ar dair egwyddor y Concordat a meysydd cyfatebol y Cynllun Gweithredu yn eu tro, gan ganolbwyntio ar amcanion allweddol y Cynllun Gweithredu (fel y'u diffinnir yn ein hadroddiad o 2020). Tynnir sylw hefyd at y cynnydd a wnaed dros y 12 mis diwethaf ac at y meysydd lle mae gwaith ar y gweill.

3.1) TYSTIOLAETH A DIWYLLIANT

a) **Hyrwyddo a sicrhau lles ymchwilwyr** - Sicrhau y caiff iechyd a lles ymchwilwyr eu hyrwyddo a'u cefnogi yn strategaethau Iechyd a Lles y Brifysgol.

Mae Prifysgol Bangor wedi datblygu ac wrthi'n rhoi ar waith gynlluniau gweithredu llesiant i staff a myfyrwyr yn unol â datganiad polisi HEFCW ar Lesiant ac Iechyd mewn Addysg Uwch. Mae nifer o fentrau sy'n canolbwyntio ar ymchwilwyr wedi'u datblygu i ategu'r rhaglenni iechyd a lles a gynhelir drwy'r brifysgol. Mae'r rhain yn cynnwys

grwpiau ffocws ar-lein, gweithdai a chyfarfodydd rhwydweithio personol (gan gadw pellter cymdeithasol) yn arbennig ar gyfer ymchwilwyr newydd.

b) Sicrhau y caiff llwythi gwaith ymchwilwyr eu rheoli'n effeithiol yn y Brifysgol i sicrhau cydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith.

Mae Prifysgol Bangor wedi ymrwymo i ddatblygu model dyrannu llwyth gwaith academiaidd tryloyw i sicrhau bod llwyth gwaith y staff yn deg, wedi ei gynllunio, ac yn adlewyrchu eu disgrifiadau swydd. Goruchwylir y prosiect Model Dyrannu Llwyth Gwaith gan y Grŵp Tasg a Gorffen Llwyth Gwaith Academiaidd, sydd â chynrychiolaeth o blith Penaethiaid Ysgolion, Undeb Coleg y Brifysgol, staff academiaidd, Adnoddau Dynol a Gwasanaethau TG. Penodwyd swyddog prosiect model dyrannu llwyth gwaith a ddechreuodd ar y swydd ym mis Mehefin 2020.

3.2) CYFLOGAETH

a) Gwella cefnogaeth a rheolaeth ar gyfer staff contract tymor penodol a sicrhau bod yr holl staff cymwys yn cael contractau penagored ar ôl 4 blynedd o gyflogaeth

Sefydlwyd cyd-weithgor Undebau Adnoddau Dynol a Champws yn gynnar yn 2020 (cytunodd Undeb Coleg y Brifysgol i arwain ar ran y tair Undeb) i ystyried y broses a welwyd o gyflogaeth yn dod yn fwyfwy achlysurol (gan gynnwys mater defnyddio contractau tymor penodol). Mae hyn yn adlewyrchu'r materion a drafodwyd yn genedlaethol megis dod â chontractau dim oriau i ben yn raddol, symud staff a delir fesul awr i gontractau ffracsïynol ac ati. Y nod cyffredinol yw lleihau nifer y staff ar gontractau tymor penodol i ddarparu sicrwydd cyflogaeth. Mae'r polisi contract tymor sefydlog yn un o nifer o bolisiâu sy'n destun trafodaethau gyda'r undebau llafur ar hyn o bryd.

b) Safoni'r arferion cynefino gorau ar gyfer pob ymchwilydd newydd

Parhaodd y cyfathrebu a'r ymgysylltu ag ymchwilwyr newydd wrth weithio o bell trwy e-byst a'r bwletin staff. Fodd bynnag, nid yw sesiynau cynefino ymchwilwyr ar gael ar-lein eto. Mae'r ddarpariaeth yn cael ei hadolygu ar hyn o bryd a chaiff Cwrs Cynefino i Ymchwilwyr newydd sy'n cynnwys yr holl adrannau perthnasol (Cymorth Effaith ac Ymchwil Integredig, Ysgol Ddoethurol, Gwasanaethau Llyfrgell ac Archif, TG, AD) ei gyflwyno yn 21/22. Mae hon yn flaenoriaeth ar gyfer y flwyddyn academiaidd newydd.

Mae'r Ysgol Ddoethurol yn cynnig sesiynau cynefino ar wahân ar gyfer pob myfyriwr ôl-radd ymchwil.

c) Adolygu'r broses o ddyrchafu a gwneud cynnydd a'r meini prawf i sicrhau system deg a thryloyw i gefnogi datblygiad gyrfa ymchwilydd.

Mae'r adolygiad o'r broses ddyrchafu a gwneud cynnydd a'r meini prawf wedi'i gwblhau a chyn bo hir ymgynghorir ar gynigion drafft gyda'r Undebau. Bydd y broses a'r meini prawf diwygiedig yn ystyried amgylchiadau personol ymhellach h.y. contractau rhan-amser, contractau tymor penodol, seibiannau gyrfa ac ati.

3.3) DATBLYGIAD PROFFESIYNOL A GYRFAOL

a) Llunio darpariaeth ddatblygu gynhwysfawr a fydd yn sicrhau y gall ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa ymgymryd â 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol.

Ar hyn o bryd rydym yn ailedrych ar ein darpariaethau datblygu gyda sawl Prifysgol arall er mwyn sicrhau ein bod yn cynnig cyfle i'n ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa gymryd rhan mewn 10 diwrnod o ddatblygiad proffesiynol parhaus. Mae enghreifftiau o hyn yn cynnwys sicrhau bod hyfforddiant cydraddoldeb ar gael i bob ymchwilydd, a sicrhau bod yr amserlen gyffredinol o ran datblygu staff ar gael i ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa, yn enwedig o ran anghenion datblygu/hyfforddi mewn effeithiolrwydd personol. Rydym hefyd yn gweithio ar ddatblygu gwell ffordd o fonitro a chofnodi datblygiad proffesiynol parhaus er mwyn gallu dangos cynnydd ar yr elfen allweddol hon o'r Concordat newydd.

b) Sicrhau fod pob ymchwilydd yn cael cyfle ffurfiol i drafod amcanion a datblygiad eu gyrfa trwy'r broses adolygiad datblygu perfformiad.

Bu'r broses adolygu hon ar waith dros y 12 mis diwethaf gydag 80% yn ei gwblhau, sy'n fwy na'r tro diwethaf. Fodd bynnag, nid yw'r system wedi symud ar-lein eto. Caiff y broses adolygiad datblygu perfformiad ei datblygu ymhellach gyda system AD / Cyflogres newydd a fydd yn caniatáu inni ymwreiddio proses yr adolygiad yn ddyfnach i fonitro a chofnodi hyfforddiant a datblygiad proffesiynol (adran 'a' uchod).

c) **Sicrhau fod gan bob rheolwr ymchwil yr hyder a'r sgiliau i arwain staff ymchwil yn effeithiol ac yn gadarnhaol.** Mae Prifysgol Bangor wedi ymrwmo i sicrhau bod gan bob arweinydd a rheolwr yn y Brifysgol y sgiliau, y cymwyseddau a'r hyder i reoli staff ac adnoddau yn effeithiol. Mae'r uned adnoddau dynol yn datblygu llawlyfr ar gyfer rheolwyr newydd ac yn gweithio hefyd ar raglen rheolwyr.

Gan adeiladu ar raglenni Arweinyddiaeth Ymchwil llwyddiannus Prifysgol Bangor (yn 2018 a 2019), rydym ar hyn o bryd yn datblygu Rhaglen Arweinyddiaeth Ymchwil ar y cyd â Phrifysgol Aberystwyth ar gyfer 2021/22.

4) Ymgysylltu ag Ymchwilwyr

Mae mewnbwn staff yn allweddol i werthuso a gweithredu Cynllun Gweithredu Concordat y Brifysgol a rhoddwyd ystyriaeth i farn staff ymchwil mewn sawl ffordd gan gynnwys:

- Yn ystod y cyfnodau clo, anfonwyd e-byst croeso at bob ymchwilydd newydd; cynhwyswyd darn "Croeso i Ymchwilwyr newydd" gan y Dirprwy Is-ganghellor ymchwil yn y Bwletin Staff a chynigiwyd sesiynau croeso anffurfiol ar-lein i ymchwilwyr newydd
- Cyfres o weminarau yn ystod wythnos gwerthfawrogi ôl-raddedigion (ym mis Medi 2020) a oedd yn cynnwys Cyflwyniad i'r Concordat a chyfle i gwrdd â'r Dirprwy Is-ganghellor ymchwil.
- Grŵp ffocws ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa / Staff Ymchwil ar Gontract o ran y profiad o weithio o bell
- Ymgynghorir yn barhaus â Cholegau ac Ysgolion trwy gynrychiolwyr y Grŵp Concordat a Datblygu Ymchwilwyr (mae dau ymchwilydd ar ddechrau eu gyrfa o bob Coleg yn rhan o'r grŵp hwn) a'r Cyfarwyddwyr Ymchwil o'r colegau ac ysgolion.
- Anfonir arolwg at yr holl staff ymchwil cyn pob cyfarfod o'r Grŵp Concordat a Datblygu Ymchwilwyr yn gofyn am adborth / syniadau / cwestiynau.

5) Camau nesaf:

Mae gweithredu ar y cyd â phrifysgolion eraill o ran ein hymrwymiad a'n cyflawniad ynglŷn â'r Concordat yn allweddol i'w weithredu'n llwyddiannus a bydd yn cyfrannu at adeiladu diwylliant ymchwil cadarnhaol a chefnogol ym Mangor. Mae sicrhau y cynigir rhaglen hyfforddi a datblygu gynhwysfawr i bob ymchwilydd yn 2021/22 yn flaenoriaeth. Mae ymgynghori parhaus ag ymchwilwyr yn allweddol a bydd hyn yn cynnwys arolygon (arolwg staff y brifysgol 2022, cymryd rhan yn yr "Arolwg Diwylliant, Cyflogaeth a Datblygiad mewn Ymchwil Academaidd" (CEDARS) ledled y DU o 2023), grwpiau ffocws, a chefnogaeth anffurfiol i ymchwilwyr ar ddechrau eu gyrfa trwy ddigwyddiadau rhwydweithio.

Byddwn yn parhau i ddarparu amgylchedd a diwylliant sy'n cefnogi ac yn gwobrwyo ymchwil ac effeithiau llwyddiannus. Byddwn yn gweithio ar y cyd â'r Strategaeth Pobl yn Gyntaf i hyrwyddo'r mesurau a ddefnyddir i wobrwyo llwyddiant a meithrin dyheadau. Wrth wneud hynny gobeithiwn atgyfnerthu arferion a chanlyniadau sy'n cefnogi cyflwyno'r strategaeth.