

Y Concordat Hybu Datblygiad Gyrfa Ymchwilwyr

Fe'i hadwaenir yn gyffredin
fel y Concordat Datblygu
Ymchwilwyr





Rhagair

Yn sgil cyhoeddi'r Concordat gwreiddiol yn 2008, paratowyd y ffordd i wneud gwelliannau eang i'r amgylchedd ymchwil a chyfleoedd am ddatblygiad proffesiynol i ymchwilwyr ledled y sector. Fodd bynnag, yn ôl yr Adolygiad Annibynnol diweddar dan arweiniad yr Athro David Bogle, mae llawer i'w wneud o hyd i greu'r diwylliant iach a chefnogol sydd ei angen i sicrhau bod ein hymchwylwyr yn cael pob cyfle i ffynnu a gwireddu eu potensial yn yr amgylchedd cynyddol amrywiol, symudol a byd-eang rydym yn gweithio ynddo.

Mae'r Concordat diwygiedig hwn yn cydnabod rôl hanfodol ymchwil ac arloesi wrth gyflawni strategaethau economaidd a diwydiannol uchelgeisiol y DU, a'i nod yw pennu'r safon aur yn natblygiad ymchwilwyr a'i defnyddio fel mantais gystadleuol. Disgwylir cyflawni dwy ran o dair o darged y DU i gynyddu gwariant ar ymchwil a datblygu i 2.4% o'r cynnyrch domestig gros (GDP) drwy fuddsoddiad gan ddiwydiant, a fydd yn gofyn am gyflenwi ymchwilwyr cyflawn ac aml-sgil sy'n gallu croesi rhyngwyneb y byd academaidd a busnes. Mae'r Concordat hwn yn cydnabod yn benodol, er bod ymchwilwyr talentog yn hanfodol i'n prifysgolion a'n sefydliadau ymchwil, y bydd y mwyafrif yn symud ymlaen ac yn cymhwyso eu sgiliau mewn gyrfaedd gwerthfawr iawn ar draws ystod eang o sectorau cyflogaeth.

Nid yw'r Concordat yn nod ynddo'i hun. Yn hytrach, bydd yn adnodd byw sy'n hygyrch, yn hawdd ei ddiweddarau, ac yn cyd-fynd â mentrau strategol newydd wrth iddynt godi, yn ogystal â natur newidiol ymchwil, deddfwriaeth a'r amgylchedd ehangach - a fydd yn anochel yn digwydd dros y pump i ddeng mlynedd nesaf. Mae'r Concordat diwygiedig yn ailosod y disgwyliadau ac yn cynnig ysgogiad newydd i wthio'r agenda yn ei blaen drwy newidiadau systematig, rhannu arfer da, a sicrhau bod y safonau uchaf yn cael eu cymhwyso'n gyson ledled y DU.

Datblygwyd y Concordat diwygiedig hwn gan Grŵp Strategaeth y Concordat a grŵp ysgrifennu aml-randdeiliad, dan gadeiryddiaeth yr Athro Dianne Berry OBE. Rydym o'r farn y bydd holl ymchwilwyr y DU yn gweithio mewn amgylcheddau ymchwil iach a chefnogol o fewn degawd os bydd pob parti'n cydweithio i sicrhau bod yr Egwyddorion yn cael eu rhoi ar waith yn effeithiol. Cânt eu cydnabod a'u gwerthfawrogi am eu cyfraniadau i fyd ymchwil a thu hwnt, eu cefnogi yn eu datblygiad proffesiynol a gyrfaol, a'u harfogi a'u grymuso i lwyddo yn eu gyrfaedd dewisol.

Yr Athro Julia Buckingham CBE

Cadeirydd Grŵp Strategaeth y Concordat
ac Is-Ganghellor a Llywydd Prifysgol Brunel Llundain



Cyflwyniad

Mae'r Concordat uchelgeisiol hwn yn pennu'r amodau y credwn sy'n ofynnol i greu'r diwylliant gorau posibl i'n hymchwilyr ffynnu. Nodwn arferion gwaith a chyfrifoldebau clir sy'n hanfodol i gynyddu apêl a chynaliadwyedd gyrfaoedd ymchwilyr yn y DU.

Mae gan y Concordat dair Egwyddor ddiffiniol sy'n ymdrin â'r Amgylchedd a Diwylliant, Cyflogaeth, a Datblygiad Proffesiynol a Gyrfaol. Ar gyfer pob un o'r Egwyddorion hyn, mae'r Concordat yn amlinellu cyfrifoldebau allweddol y pedwar prif grŵp o randdeiliaid: ymchwilyr, rheolwyr ymchwilyr, sefydliadau, a chyllidwyr. Caiff y cyfrifoldebau hyn eu cyflwyno fel rhwymedigaethau, o ystyried yr angen dybryd i wella safonau a sicrhau profiad cyson i'n hymchwilyr ledled y DU. Bydd yn cymryd rhywfaint o amser i roi rhai o'r rhwymedigaethau hyn ar waith, ac efallai y bydd angen addasu rhai neu na fyddant yn briodol i lofnodwyr penodol ar adegau o ystyried natur a chenhadaeth eu sefydliadau. Cydnabyddir hefyd y bydd angen gwneud newidiadau systematig hirdymor i rai o'r meysydd sy'n peri'r pryder mwyaf i ymchwilyr, megis nifer yr achosion o gontractau cyfnod penodol a symudedd gorfodol, y gellir eu gwireddu drwy gamau gweithredu ar y cyd ledled rhanddeiliaid yn unig.

Mewn sefydliadau, mae perchnogaeth dros y Concordat ac atebolrwydd ar y lefel uchaf o'r pwys mwyaf, ond mae hefyd angen rhannu cyfrifoldebau ar draws y cymunedau academiaidd a phroffesiynol ehangach. Bydd hyn yn

sicrhau bod polisiau ac arferion y cytunwyd arnynt yn ganolog yn effeithiol ac yn cael eu rhoi ar waith yn gyson ledled pob uned berthnasol. Mae'r Concordat diwygiedig yn tynnu sylw at gyfrifoldebau allweddol y rhai hynny sy'n rheoli ymchwilyr yn uniongyrchol, gan gydnabod y rôl hanfodol sydd ganddynt. Mae'n canolbwyntio'n bennaf ar hawliau a chyfrifoldebau ymchwilyr a gyflogir i gynnal ymchwil yn gyfan gwbl neu'n bennaf i wneud hyn, o ystyried yr angen dybryd parhaus i wella eu hamodau gwaith a'u hamgylcheddau ymchwil ehangach. Fodd bynnag, anogir sefydliadau i gymhwyso'r Egwyddorion, lle bo'n ymarferol, i grwpiau staff eraill sy'n cymryd rhan mewn ymchwil. Yn olaf, mae'r Concordat diwygiedig yn cydnabod bod cyllidwyr hefyd yn rhanddeiliaid allweddol, sydd â chyfrifoldeb a rennir dros gefnogi'r gwaith o ddatblygu a chynnal a chadw diwylliannau ymchwil iach yn y sefydliadau y maen nhw'n eu hariannu, yn ogystal â chefnogi datblygiad proffesiynol ymchwilyr. Yn hollbwysig, mae'n rhaid i ni i gyd ddilyn Egwyddorion y Concordat ar bob lefel, a chydabod ein cyfrifoldeb a'n hatebolrwydd ar y cyd.

Caiff pob sefydliad sydd â diddordeb mewn datblygiad gyrfaol ymchwilyr ei annog i lofnodi'r Concordat. Wrth ymrwymo i roi ei Egwyddorion ar waith, bydd y lofnodwyr yn adolygu'n rheolaidd ac yn adrodd ar eu cynnydd, ac yn cyfrannu at rannu arferion ar draws y sector, gan sicrhau gwelliannau parhaus dros y degawd nesaf.

Amgylchedd a diwylliant

Mae angen diwylliant ymchwil cefnogol a chynhwysol ar ymchwil ardderchog

Mae amgylcheddau gweithio iach yn denu ac yn datblygu gweithlu mwy amrywiol, yn cael effaith gadarnhaol ar berfformiad unigolion a'r sefydliad, ac yn ennyn diddordeb staff yn fwy.

Mae'r Egwyddor hon yn cydnabod bod angen ymagwedd gydweithredol a rhagweithiol rhwng pob rhanddeiliad, i greu a datblygu amgylcheddau a diwylliannau cadarnhaol y gall pob ymchwilydd ffynnu a chyflawni ei botensial yn llawn ynddynt.

Rhaid i sefydliadau:

1. Sicrhau bod yr holl staff perthnasol yn ymwybodol o'r Concordat.
2. Sicrhau bod polisïau ac arferion y sefydliad sy'n berthnasol i ymchwilwyr yn gynhwysol, yn deg ac yn dryloyw, ac yn cael eu cyfleu'n dda i ymchwilwyr a'u rheolwyr.
3. Hyrwyddo iechyd meddwl da a lles drwy, er enghraifft, reoli llwythi gwaith a phobl yn effeithiol, a sicrhau polisïau ac arferion effeithiol i fynd i'r afael â gwahaniaethu, bwllo ac aflonyddu, gan gynnwys rhoi cymorth priodol i'r rhai hynny sy'n adrodd am broblemau.
4. Sicrhau bod rheolwyr ymchwilwyr wedi'u hyfforddi'n briodol o ran cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a lles ac iechyd meddwl.
5. Sicrhau bod ymchwilwyr a'u rheolwyr yn ymwybodol o'r safonau uniondeb ymchwil uchaf posibl ac yn gweithredu'n unol â hwy.
6. Adolygu ac adrodd ar ansawdd yr amgylchedd a diwylliant ymchwil yn rheolaidd, gan gynnwys gofyn am adborth gan ymchwilwyr, a defnyddio'r canlyniadau i wella arferion y sefydliad.

Rhaid i gyllidwyr:

1. Cynnwys gofynion sy'n hyrwyddo diwylliannau ac amgylcheddau teg, cynhwysol a chadarnhaol mewn galwadau am gyllid perthnasol, amodau a thelerau, adrodd am grantiau, a pholisïau.
2. Ystyried sut y gall cyfleoedd a pholisïau cyllido hwyluso patrymau a ffyrdd o weithio gwahanol, a hyrwyddo lles ac iechyd meddwl ymchwilwyr.
3. Sicrhau bod gofynion galwadau am gyllid a phrosesau dethol yn cynnig cydraddoldeb o ran cyfleoedd rhwng grwpiau gwahanol o ymchwilwyr, yn cydnabod cyd-destunau personol, ac yn hyrwyddo diwylliannau ymchwil ac amodau gwaith cadarnhaol.

Rhaid i reolwyr ymchwilwyr:

1. Ymgymryd â chyfleoedd hyfforddi a datblygu perthnasol sy'n ymwneud â chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant, a rhoi'r rhain ar waith yn eu gwaith.
2. Sicrhau eu bod nhw a'u hymchwilwyr yn gweithredu'n unol â'r safonau uniondeb ymchwil ac ymddygiad proffesiynol uchaf posibl.
3. Hyrwyddo amgylchedd gweithio iach sy'n cefnogi lles ac iechyd meddwl ymchwilwyr, gan gynnwys adrodd am achosion o wahaniaethu, bwlio ac aflonyddu, ac uniondeb ymchwil gwael a mynd i'r afael â hwy.
4. Ystyried ceisiadau gweithio'n hyblyg a threfniadau priodol eraill i gefnogi ymchwilwyr yn llawn a hynny'n unol â hawliau statudol a pholisïau'r sefydliad.
5. Ymwneud â chyfleoedd i gyfrannu at y gwaith o ddatblygu polisïau sy'n anelu at greu amgylchedd a diwylliant ymchwil mwy cadarnhaol yn eu sefydliad.

Rhaid i ymchwilwyr:

1. Cyfrannu'n weithredol at ddatblygu a chynnal a chadw diwylliant ymchwil cefnogol, teg a chynhwysol a bod yn gydweithwyr cefnogol, yn enwedig i ymchwilwyr a myfyrwyr mwy newydd.
2. Sicrhau eu bod yn gweithredu'n unol â pholisïau cyflogwyr a chyllidwyr o ran uniondeb ymchwil, a chydaddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant.
3. Cymryd camau gweithredu cadarnhaol tuag at gynnal a chadw eu hiechyd meddwl a'u lles.
4. Defnyddio'r mecanweithiau sydd ar gael i adrodd am staff nad ydynt yn bodloni'r safonau ymddwyn disgwyledig, yn enwedig o ran gwahaniaethu, aflonyddu, bwlio, a chamymddygiad ymchwil.
5. Ystyried cyfleoedd i gyfrannu at y gwaith o ddatblygu polisïau sydd â'r nod o greu amgylchedd a diwylliant ymchwil mwy cadarnhaol yn eu sefydliad.

Cyflogaeth

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

Mae darparu amodau cyflogaeth da i ymchwilwyr yn cael effeithiau cadarnhaol ar les ymchwilwyr, apêl gyrfaedd ymchwil, a rhagoriaeth ymchwil.

Mae'r Egwyddor hon yn cydnabod pwysigrwydd prosesau recriwtio, dilyniant a hyrwyddo teg a thryloyw sy'n seiliedig ar deilyngdod, rheoli perfformiad effeithiol, a chydbwysedd da rhwng bywyd a gwaith. Mae angen i'r holl randdeiliaid fynd i'r afael â heriau hirsefydlog am ansicrwydd o ran cyflogaeth a dilyniant gyrfa, gan sicrhau profiad a chyfle cyfartal i bawb, waeth beth fo'u cefndir, y math o contract ac amgylchiadau personol.

Rhaid i sefydliadau:

1. Sicrhau prosesau recriwtio agored a thryloyw sy'n seiliedig ar deilyngdod sy'n denu ymchwilwyr ardderchog, gan ddefnyddio arferion dethol a phenodi teg a chynhwysol.
2. Rhoi hyfforddiant sefydlu effeithiol, gan sicrhau bod ymchwilwyr yn cael eu cynnwys yn y gymuned ac yn ymwybodol o bolisiau ac arferion sy'n berthnasol i'w swydd.
3. Cynnig llwybrau cydnabod, gwobrwyo a dyrchafu clir a thryloyw ar sail teilyngdod sy'n cydnabod yr ystod lawn o gyfraniadau ymchwilwyr, ac amrywiaeth amgylchiadau personol.
4. Cynnig cyfleoedd hyfforddiant rheoli llinell a phrosiect effeithiol ar gyfer rheolwyr ymchwilwyr, penaethiaid adran a chyfwerth.
5. Sicrhau bod arferion gwyb o reoli pobl yn cael eu hyrwyddo ledled y sefydliad a'u hymgorffori mewn diwylliant sefydliadol, trwy arfaniadau blynyddol, meini prawf hyrwyddo tryloyw, a dyrannu llwythi gwaith.
6. Ceisio gwella diogelwch swyddi i ymchwilwyr, er enghraifft drwy brosesau adleoli mwy effeithiol a

defnyddio mwy o contractau penagored, ac adrodd ar gynnydd.

7. Ystyried ymchwilwyr a'u rheolwyr yn rhanddeiliaid allweddol yn y sefydliad a rhoi cyfleoedd ffurfiol iddynt ymgysylltu â pholisiau sefydliadol perthnasol a'r penderfyniadau a wneir.

Rhaid i gyllidwyr:

1. Cynnwys gofynion sy'n cefnogi gwelliannau i amodau gwaith ymchwilwyr, mewn galwadau perthnasol am gyllid, telerau ac amodau, adrodd ar grantiau, a pholisiau.
2. Adolygu effaith galwadau perthnasol am gyllid ar gyflogaeth ymchwilwyr, yn enwedig o ran dilyniant gyrfaol a diffyg diogelwch swydd.
3. Cefnogi sefydliadau i ddatblygu polisiau a fframweithiau i hyrwyddo trefniadau cyflogaeth cynaliadwy a gwella diogelwch swyddi, ynghyd â rhoi cyfleoedd i ddatblygu gyrfaedd.
4. Ystyried cydbwysedd eu ffrydiau cyllido perthnasol wrth roi mynediad at gyllid ymchwil a'u heffaith ar bob lefel gyrfa.

Rhaid i reolwyr ymchwilyr:

1. Ymgymryd â chyfleoedd hyfforddi a datblygu perthnasol fel eu bod yn gallu rheoli ymchwilyr yn effeithiol a chyflawni eu dyletswydd gofal.
2. Ymgyfarwyddo â chodau ymarfer a deddfwriaethau cyflogaeth perthnasol, polisiau sefydliadol, a thelerau ac amodau cyllid grant a gweithio'n unol â hwy.
3. Ymrwymo i brosesau recriwtio, dyrchafu a gwobrwyo ymchwilyr sy'n gynhwysol, teg a thryloyw a dangos tystiolaeth o hyn.
4. Cymryd rhan weithredol mewn sesiynau rheoli perfformiad adeiladol rheolaidd gyda'u hymchwilyr.
5. Ymwneud â chyfleoedd i gyfrannu at ddatblygu polisiau perthnasol yn eu sefydliad.

Rhaid i ymchwilyr:

1. Sicrhau eu bod yn gweithio'n unol â pholisiau'r sefydliad, gweithdrefnau a deddfwriaeth cyflogaeth, yn ogystal â gofynion eu cyllidwr.
2. Deall eu rhwymedigaethau a chyfrifoldebau o ran adrodd.
3. Ymwneud yn gadarnhaol â thrafodaethau rheoli perfformiad ac adolygiadau gyda'u rheolwyr.
4. Cydnabod eu rôl fel rhanddeiliaid allweddol yn eu sefydliad a'r gymuned academaidd ehangach a gweithredu ar y rôl hon.

Datblygiad proffesiynol a gyrfaol

Mae datblygiad proffesiynol a gyrfaol yn hanfodol i alluogi ymchwilwyr i ddatblygu eu potensial yn llawn

Rhaid i ymchwilwyr gael adnoddau a chefnogaeth i fod yn hyblyg ac yn addasadwy mewn amgylchedd ymchwil fyd-eang a marchnad gyflogaeth gynyddol amrywiol.

Mae'r Egwyddor hon yn cydnabod pwysigrwydd datblygiad proffesiynol a gyrfaol parhaus, yn enwedig wrth i ymchwilwyr fynd ar drywydd ystod eang o yrfaoedd.

Rhaid i sefydliadau:

1. Cynnig cyfleoedd, cymorth strwythuredig, anogaeth ac amser i ymchwilwyr ymgysylltu ag isafswm o ddeg diwrnod datblygiad proffesiynol pro rata y flwyddyn, gan gydnabod y bydd ymchwilwyr yn mynd ar drywydd gyrfaoedd ar draws ystod eang o sectorau cyflogaeth.
2. Rhoi hyfforddiant, cymorth strwythuredig ac amser i reolwyr ymgysylltu ag adolygiadau datblygu gyrfa ystyrlon gyda'u hymchwilwyr.
3. Sicrhau bod gan ymchwilwyr fynediad i gyngor proffesiynol ar reoli gyrfaoedd ar draws ystod o yrfaoedd.
4. Rhoi cyfleoedd ac amser i ymchwilwyr ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a'u sgiliau arwain ehangach.
5. Cydnabod y gall symud rhwng sectorau cyflogaeth a gweithio ar eu traws ddod â buddion i ymchwil ac ymchwilwyr, a chefnogi cyfleoedd i ymchwilwyr brofi hyn.
6. Monitro ar ymwneud ymchwilwyr a'u rheolwyr â gweithgareddau datblygu proffesiynol ac adolygiadau datblygu gyrfaoedd ymchwilwyr, ac adrodd arnynt.

Rhaid i gyllidwyr:

1. Cynnwys gofynion datblygiad proffesiynol penodol mewn galwadau perthnasol am gyllid, telerau ac amodau, adrodd am grantiau, a pholisïau. Dylai hyn gynnwys amser i ymchwilwyr ymgysylltu ag isafswm o ddeg diwrnod datblygiad proffesiynol pro rata y flwyddyn, a thystiolaeth o gynllunio datblygiad gyrfaol effeithiol.
2. Cynnwys Egwyddorion y Concordat a datblygiad ymchwilwyr mewn strategaethau a phrosesau asesu ymchwil.
3. Cydnabod y bydd cyfran fawr o'r ymchwilwyr y maen nhw'n eu cyllido yn symud ymlaen i yrfaoedd y tu hwnt i'r byd academiaidd, ac ystyried sut y gallant annog a chefnogi hyn o fewn eu cylch gorchwyl.

Rhaid i reolwyr ymchwilwyr:

1. Cymryd rhan mewn trafodaethau datblygiad gyrfa rheolaidd gyda'u hymchwilwyr, gan gynnwys cynnal adolygiad datblygiad gyrfa o leiaf unwaith y flwyddyn.
2. Cefnogi ymchwilwyr wrth archwilio a pharatoi ar gyfer amrywiaeth o yrfaoedd - er enghraifft, drwy ddefnyddio mentoriaid a gweithwyr proffesiynol gyrfaedd, hyfforddiant, a secondiadau.
3. Dyrannu o leiaf deg diwrnod pro rata, y flwyddyn, i'w hymchwilwyr ymgysylltu â datblygiad proffesiynol, gan gefnogi ymchwilwyr i gydbwysu'r gwaith o gyflawni eu hymchwil â'u datblygiad proffesiynol eu hun.
4. Nodi cyfleoedd, a rhoi amser (yn ogystal â'r lwfans o ddeg diwrnod ar gyfer datblygiad proffesiynol), i'w hymchwilwyr ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a sgiliau arwain ehangach, a rhoi clod a chydabyddiaeth briodol i'w hymdrechion.
5. Cymryd rhan mewn hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth i wella eu heffeithiolrwydd personol, ac i hyrwyddo agwedd gadarnhaol at ddatblygiad proffesiynol.

Rhaid i ymchwilwyr:

1. Cymryd perchnogaeth dros eu gyrfa, gan nodi cyfleoedd i weithio tuag at nodau gyrfa, gan gynnwys cymryd rhan mewn isafswm o ddeg diwrnod o ddatblygiad personol pro rata y flwyddyn.
2. Archwilio a pharatoi ar gyfer amrywiaeth o opsiynau o ran gyrfa ar draws sectorau gwahanol, megis defnyddio mentoriaid, gweithwyr proffesiynol gyrfaedd, hyfforddiant a secondiadau.
3. Cynnal a chadw cynllun datblygu gyrfa proffesiynol cyfredol ac adeiladu portffolio o dystiolaeth i ddangos y gellir defnyddio eu profiad, i gefnogi ceisiadau am swyddi.
4. Ymwneud yn gadarnhaol ag adolygiadau datblygiad gyrfa gyda'u rheolwyr.
5. Chwilio am gyfleoedd i ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil a sgiliau arwain ehangach a chymryd rhan ynddynt.
6. Ystyried cyfleoedd i ddatblygu eu hymwybyddiaeth a'u profiadau o'r system ymchwil ehangach drwy, er enghraifft, rannu gwybodaeth, datblygu polisi, ymgysylltu â'r cyhoedd a masnacheiddio.

Diffiniadau

Ymchwilwyr

Caiff y rhain eu diffinio'n unigolion sydd â'r prif gyfrifoldeb o gynnal ymchwil ac fe'u cyflogwyd yn benodol at y diben hwn gan sefydliad addysg uwch neu sefydliad ymchwil. Yn y grŵp hwn, cydnabyddir bod gan y staff hyn fathau gwahanol o gontractau, lefelau hyfforddiant, profiadau a chyfrifoldebau yn aml, yn ogystal â gwahanol ddisgwyliadau a nodau o ran gyrfa. Gall cyd-destun disgyblaethau a sefydliadol hefyd olygu bod ystod eang o deitlau swyddi'n dod o dan y diffiniad hwn.

Mae nifer o grwpiau eraill o unigolion sy'n cymryd rhan weithredol mewn ymchwil mewn sefydliadau, ac y disgwylir iddynt ddatblygu eu hunaniaeth ymchwil fel rhan o ddilyniant eu gyrfa, gan gynnwys ymchwilwyr ôl-raddedig, staff ar gontractau addysgu ac ymchwil neu addysgu yn unig, clinigwyr, staff cymorth proffesiynol, a thechnegwyr. Fodd bynnag, er ein bod ni'n annog sefydliadau i gymhwyso buddion y Concordat i gynifer o'r grwpiau hyn ag sy'n ymarferol, staff ymchwil yw prif gynulleidfa'r Concordat hwn o hyd.

Pan fydd sefydliadau'n ehangu buddiolwyr y Concordat i grwpiau ehangach o ymchwilwyr, dylent gyfleu'n eglur i ba grwpiau mae'r Concordat yn berthnasol iddynt, a rhoi gwybod i'r cymunedau hyn eu hawliau a'u rhwymedigaethau.

Rheolwyr ymchwilwyr

Mae hyn yn cynnwys yr holl unigolion sydd â chyfrifoldeb rheoli llinell uniongyrchol dros ymchwilwyr fel y'i diffinnir uchod. Bydd y rheolwyr hyn yn aml yn brif ymchwilwyr neu'n gyd-ymchwilwyr grantiau ymchwil, er y caiff ei gydnabod y gallai rhai staff ymchwil fod yn ddeiliaid grantiau a chael uwch-ymchwilydd neu bennaeth uned yn rheolwr llinell arnynt. Pan fydd sefydliadau'n dynodi ymchwilwyr eraill fel rhai sy'n dod o fewn y Concordat, yna byddai rheolwyr/goruchwylwyr yr unigolion hyn hefyd yn cael eu cynnwys yn y categori hwn. Cydnabyddir hefyd fod gan staff eraill, y tu allan i'r grŵp hwn o reolwyr llinell uniongyrchol, gyfrifoldebau rheoli sy'n cael effaith uniongyrchol a phwysig ar yr amgylchedd ymchwil, diwylliant ac amodau gwaith. Mae'r rhain yn cynnwys penaethiaid cyfadrannau, adrannau ac unedau a chyfarwyddwyr ymchwil, y mae gan bob un ohonynt ran allweddol wrth sicrhau bod polisiau ac arferion y cytunwyd arnynt yn ganolog i gefnogi'r Concordat yn cael eu gweithredu'n effeithiol yn eu hunedau.

Sefydliadau

Mae hyn yn cynnwys sefydliadau addysg uwch a sefydliadau ymchwil, fel cyflogwyr ymchwilwyr. Mae sawl gwahanol fath o sefydliadau sydd â chenadaethau, proffiliau a strwythurau amrywiol, yn ogystal â niferoedd amrywiol o ymchwilwyr. Mae nifer o'r rhwymedigaethau a amlinellir yn y ddogfen hon yn gyfrifoldeb uniongyrchol yr uwch-reolwyr ac, yn y pen draw, y corff llywodraethu. Fodd bynnag, cydnabyddir bod lefelau gwahanol o gyfrifoldeb mewn sefydliadau, ac mae'n bwysig fod yr holl staff perthnasol yn cydweithio i roi'r Concordat ar waith i ysgogi'r newidiadau angenrheidiol. Mae hefyd yn bwysig cydnabod cydgyfrifoldebau'r gymuned ymchwil ehangach am feithrin a chynnal diwylliant ac amgylchedd ymchwil cefnogol ac ysgogol. Mae gan staff yn y gymuned ehangach hon rolau hanfodol mewn gweithgareddau fel mentora ymchwilwyr a bod yn fodelau rôl cadarnhaol.

Cyllidwyr

Mae hyn yn cynnwys unrhyw sefydliad sy'n cynnig cyllid i ymchwil gyhoeddus neu breifat, naill ai drwy gyllid uniongyrchol ar gyfer ymchwil neu drwy gyllid bloc. Cydnabyddir bod gan wahanol fathau o gyllidwyr yn y system ymchwil wahanol genadaethau ac amcanion, gan gynnwys cyllidwyr sector cyhoeddus, elusennau, diwydiant a busnesau. Mae rhai prifysgolion a sefydliadau ymchwil yn ariannu ymchwil yn uniongyrchol, a gellir eu dynodi hefyd yn 'gyllidwyr'. O ystyried yr amrywiaeth hon, bydd angen i gyllidwyr gwahanol ystyried sut i fodloni'r cyfrifoldebau a amlinellir yn yr adrannau perthnasol o'r Concordat hwn, neu weithio tuag atynt. Efallai bydd angen addasu rhai cyfrifoldebau neu, ar adegau, efallai na fyddant yn berthnasol nac yn briodol i gyllidwyr penodol.

Mae rhai prifysgolion a sefydliadau ymchwil yn ariannu ymchwil yn uniongyrchol, a gellir eu dynodi hefyd yn 'gyllidwyr'. O ystyried yr amrywiaeth hon, bydd angen i gyllidwyr gwahanol ystyried sut i fodloni'r cyfrifoldebau a amlinellir yn yr adrannau perthnasol o'r Concordat hwn, neu weithio tuag atynt. Efallai bydd angen addasu rhai cyfrifoldebau neu, ar adegau, efallai na fyddant yn berthnasol nac yn briodol i gyllidwyr penodol.

Rhanddeiliaid eraill

Mae ystod o rhanddeiliaid eraill sydd â diddordeb mewn rhoi Egwyddorion y Concordat ar waith yn llwyddiannus, gan gynnwys y byd academiaidd, cyrff proffesiynol, rhwydweithiau proffesiynol, sefydliadau cynrychioli ac aelodaeth, a chymdeithasau a rhwydweithiau ymchwilwyr. Mae gan y sefydliadau hyn oll rôl wrth gyflawni nodau'r Concordat a hyrwyddo ei fanteision ledled eu cymunedau. Efallai y bydd llawer o'r rhanddeiliaid hyn hefyd eisiau penderfynu pa rai o'r Egwyddorion, a'r rhwymedigaethau cysylltiedig, sy'n arbennig o berthnasol i'w sefydliad, a nodi sut y byddant yn gweithio tuag at gyflawni'r rhain.

Gweithredu ac adolygu

Gall unrhyw sefydliad sydd â diddordeb mewn datblygu gyrfa ymchwilwyr ddod yn llofnodwr y Concordat drwy bennaeth y sefydliad yn ymrwmo i roi Egwyddorion y Concordat ar waith yn gyhoeddus. Wrth lofnodi'r Concordat, mae'r sefydliadau'n ymrwmo i'r cyfrifoldebau canlynol:

Cyfrifoldebau llofnodwyr

1. Codi natur weladwy'r Concordat a hyrwyddo ei Egwyddorion yn eu sefydliad ar bob lefel.
2. Nodi hyrwyddwr uwch-reolwyr a grŵp cysylltiedig â chynrychiolaeth berthnasol o bob rhan o'r sefydliad sy'n gyfrifol am adolygiad blynyddol ac adrodd ar gynnydd.
3. Mewn sefydliadau sy'n cyflogi ymchwilwyr, sicrhau eu bod yn cael eu cynrychioli'n ffurfiol wrth ddatblygu a monitro ymdrechion sefydliadol i roi Egwyddorion y Concordat ar waith.
4. Cynnal dadansoddiad o'r bylchau i gymharu eu polisiau ac arferion yn unol ag Egwyddorion y Concordat.
5. Creu a chyhoeddi cynllun gweithredu o fewn blwyddyn i lofnodi'r Concordat.
6. Sefydlu prosesau ar gyfer casglu safbwyntiau yr ymchwilwyr y maen nhw'n eu cyllido neu eu cyflogi mewn modd systematig a rheolaidd, i lywio a gwella dull y sefydliad o roi'r Concordat ar waith a'i ddatblygu.
7. Creu adroddiad blynyddol i'w corff llywodraethu neu awdurdod cyfwerth, sy'n cynnwys eu hamcanion strategol, mesurau llwyddiant, cynllun gweithredu a chynnydd ac sydd ar gael i'r cyhoedd.

Ceir heriau systematig yn y Concordat y mae angen i bob rhanddeiliad ymgysylltu â hwy. Anogir llofnodwyr i ymwneud â mentrau i wneud cynnydd yn y meysydd hyn ar y cyd. Er enghraifft:

- Chwilio am ffyrdd i roi mwy o ddiogelwch o ran cyflogaeth i ymchwilwyr, megis drwy leihau'r defnydd o gontractau cyfnod penodol, yn enwedig contractau tymor byr, darparu cyfleusterau pontio, a meini prawf hyblyg ar gyfer buddion mamolaeth a thadolaeth.
- Rhannu enghreifftiau o arferion sy'n dod i'r amlwg wrth roi agweddau amrywiol o'r Concordat ar waith, yn enwedig wrth fynd i'r afael â materion cymhleth ac anodd, megis anniogelwch cyflogaeth.
- Casglu a chyhoeddi data ar gyrchfannau gyrfa a llwybrau gyrfaol dilynol ymchwilwyr.
- Alinio'r Concordat â choncordatiau a fframweithiau eraill i leihau gofynion adrodd a thynnu ar y ffynonellau data presennol.

Llywodraethu'r Concordat

Rhaid i gorff llywodraethu'r Concordat:

1. Cynnal grŵp llywio i oruchwylio'r gwaith o adolygu a rhoi'r Concordat ar waith gyda chynrychiolaeth briodol o'r sector, gan gynnwys grwpiau o randdeiliaid allweddol a rhanddeiliaid eraill.
2. Adrodd ar weithgareddau allweddol a chynnydd wrth roi'r Concordat ar waith i'r Gweinidog perthnasol a gweinyddiaethau datganoledig bob blwyddyn.
3. Sicrhau bod y Concordat, a strategaethau ar gyfer cyfathrebu a gweithredu, yn parhau'n berthnasol i'r system ymchwil ehangach ac yn unol â'r concordatiau eraill sy'n ymwneud ag ymchwil, deddfwriaeth berthnasol, fframweithiau, neu ddylanwadau allanol perthnasol eraill.
4. Cyhoeddi a diweddarau cynllun gweithredu'r DU ar gyfer y Concordat yn rheolaidd, gan gynnwys cynllun gweithredu, i sicrhau ymagwedd gydlynol a systematig gan y sector.
5. Sefydlu gweithgorau penodol ar bynciau lle mae heriau systematig y mae angen ymgysylltu â nifer o randdeiliaid arnynt - er enghraifft, wrth geisio ffyrdd i roi mwy o ddiogelwch i gyflogaeth ar gyfer ymchwilwyr, gwella'r diwylliant ymchwil, ac alinio'r Concordat â choncordatiau a fframweithiau eraill.
6. Gweithio gyda rhanddeiliaid perthnasol i ddatblygu ffordd gyson a chadarn o olrhain gyrfaoedd ymchwilwyr i gael dealltwriaeth well o lwybrau gyrfa, yn y byd academiaidd a'r tu hwnt, i lywio gweithgareddau sy'n gysylltiedig â'r Concordat.
7. Cynnal y Concordat fel dogfen fyw ar-lein, sy'n adlewyrchu heriau yn y system ymchwil a dealltwriaeth o arferion da.
8. Cynnig platfform i rannu arferion a hyrwyddo hwn er budd y gymuned ymchwil a'i buddiolwyr.
9. Comisiynu a chyhoeddi adolygiad mawr o roi'r Concordat ar waith ar ôl tair blynedd.

Rhestr termau

Hyfforddiant datblygiad proffesiynol deg diwrnod

Lwfans i ymchwilwyr ddatblygu eu gallu proffesiynol a chael profiad i gefnogi eu gyrfa yn y dyfodol. Gallai enghreifftiau gynnwys mynd i gwrs hyfforddi neu weithdy, cysgodi yn y gweithle, cymryd rhan mewn cynllun mentora (fel mentor neu'r un sy'n cael ei fentora), bod yn aelod o bwyllgor, cymryd rhan yn y gwaith o ddatblygu polisi, ymgysylltu â'r cyhoedd, neu weithgareddau cyfnewid gwybodaeth.

Arfarnu

Gweler 'Adolygiad Datblygu Perfformiad'.

Cyfleusterau pontio

Mae cyllid pontio'n cefnogi parhad cyflogaeth lle bo cyllid cyfredol yn dod i ben, ond mae tebygolrwydd uchel y bydd cyllid pellach ar gael yn y dyfodol agos.

Datblygu gyrfa

Y broses barhaus o ymchwilwyr yn cymryd cyfrifoldeb am eu gyrfaeodd ac yn eu rheoli, drwy geisio cyngor proffesiynol a gweithio tuag at nodau penodol. Elfen allweddol yw cofnodi cynllun datblygu gyrfa, sy'n cael ei adolygu a'i ddiweddarau'n rheolaidd.

Adolygiad datblygu gyrfa

Adolygiad rheolaidd o ddatblygiad gyrfa ymchwilydd, fel arfer yn cynnwys nodi cyfleoedd i wella rhagolygon gyrfa yn y dyfodol a phennu nodau perthnasol. Gellir gwahaniaethu rhwng hwn ac Adolygiad Datblygu Perfformiad, sydd fel arfer yn canolbwyntio mwy ar berfformiad yn ei rôl bresennol.

Gweithio hyblyg

Ffordd o weithio sy'n diwallu anghenion gweithiwr, a allai gynnwys gweithio oriau gwahanol bob diwrnod, neu wythnosau bob blwyddyn, neu weithio o leoliad arall neu mewn ffordd wahanol. Mae gan bob ymchwilydd yr hawl i wneud cais i weithio'n hyblyg.

Dadansoddiad o'r bylchau

Adolygiad sefydliadol o sut mae'n bodloni pob un o'i rwymedigaethau o fewn Egwyddorion y Concordat yw dadansoddiad o fylchau'r Concordat, ac mae'n nodi: p'un a yw'n bodloni rhwymedigaeth yn llawn, a'r dystiolaeth i gefnogi hyn; p'un a yw'n gweithio tuag at hyn, a sut; neu nid yw'r rhwymedigaeth yn gymwys, a'r rheswm dros hynny.

Corff llywodraethu

Y grŵp o bobl sydd â'r awdurdod i lywodraethu sefydliad. Mewn prifysgol, yr enw arferol ar y grŵp hwn yw 'Y Cyngor'. Mae'r aelodaeth fel arfer yn cynnwys nifer sylweddol o unigolion sy'n annibynnol ar y sefydliad.

Diwylliant ymchwil cynhwysol

Diwylliant agored sy'n annog ymchwilwyr o bob cefndir i ymddwyn fel hwy eu hunain yn y gwaith, i gyfrannu syniadau, ac i gael eu cefnogi yn eu datblygiad parhaus.

Anniogelwch o ran cyflogaeth

Mae hyn yn gysylltiedig â phobl (e.e. ymchwilwyr) nad oes ganddynt lawer o ddiogelwch o ran eu swydd, ac fel arfer fe'u cyflogir ar gcontractau cyfnod penodol. Gall hyn gal effaith negyddol ar eu bywydau personol a'u cyfleoedd, ac mae'n gysylltiedig â lefelau uwch o straen.

Cyfnewid gwybodaeth

Rhannu gwybodaeth gyda busnesau, y sectorau elusennol a chyhoeddus, a/neu'r gymuned ehangach, er budd yr economi a chymdeithas.

Mentora

Mae mentora'n berthynas barhaus, yn yr hirdymor fel arfer, rhwng unigolyn mwy profiadol (y mentor) a'r un sy'n cael ei fentora. Diben mentora yw rhoi arweiniad i gefnogi'r un sy'n cael ei fentora drwy ei ddatblygiad gyfaol a phersonol drwy gyfarfodydd ffurfiol ac anffurfiol.

Symudedd

Symud rhwng lleoliadau daearyddol neu sectorau cyflogaeth gwahanol er mwyn datblygu dilyniant gyfaol. Caiff profiad o wahanol amgylcheddau ei ystyried yn gadarnhaol i yrfa ymchwilydd, ond gall ddigwydd o reidrwydd hefyd ac nid yw'n gyraeddadwy i bob ymchwilydd.

Recriwtio agored a thryloyw ar sail teilyngdod

Y broses o sicrhau bod prosesau recriwtio a dethol yn deg, bod y meini prawf yn glir ac yn agored, a bod penderfyniadau'n ddiduedd ac yn seiliedig ar deilyngdod.

Adolygiad Datblygu Perfformiad (PDR)

Asesiad ffurfiol o berfformiad gweithiwr dros gyfnod penodol, gan gynnwys trafod cynnydd a nodau proffesiynol. Gellir ei ddefnyddio i nodi bylchau o ran sgiliau ac anghenion hyfforddi.

Rheoli perfformiad

Goruchwyllo perfformiad gweithiwr yn y gwaith i sicrhau bod amcanion gwaith yn cael eu bodloni mewn modd effeithiol ac effeithlon.

Ymgysylltu â'r cyhoedd

Mae ymgysylltu â'r cyhoedd yn disgrifio'r nifer o ffyrdd y gellir rhannu gweithgarwch a manteision ymchwil gyda'r cyhoedd ehangach. Mae ymgysylltu fel arfer yn broses ddwy ffordd, sy'n cynnwys rhyngweithio a gwrando, a'r nod yw bod o fudd i'r ddwy ochr, sy'n arwain at berthnasedd, atebolrwydd a thryloywder gwell.

Adleoli

Proses sy'n anelu at roi'r cyfle i weithwyr sy'n dod i ddiwedd contract cyfnod penodol, neu y mae eu swyddi mewn perygl, ddod o hyd i rôl newydd yn y sefydliad.

Diwylliant ymchwil

Mae diwylliant ymchwil yn cynnwys ymddygiadau, gwerthoedd, disgygliadau, cymhellion, agweddau a normau cymuned ymchwil. Mae'n pennu'r ffordd y caiff ymchwil ei chynnal a'i chyfleu, a gall ddylanwadu ar lwybrau gyrfa ymchwilwyr a'u lles meddyliol.

Rhestr termau

Amgylchedd ymchwil

Mae hyn fel arfer yn cyfeirio at agweddau diriaethol ar yr amgylchedd, gan gynnwys gofynion cyfreithiol, lleoliadau ffisegol, argaeledd cyfleusterau ac adnoddau eraill, a chyfleoedd i ryngweithio ag ystod eang o ymchwilwyr, ond gellir ei ddefnyddio i gynnwys yr agweddau diwylliannol a amlinellir uchod.

Hunaniaeth ymchwil

Ymchwilwyr yn cael effaith fwy drwy ddatblygu eu hymchwil broffesiynol a'u henw da drwy weithgareddau megis addysgu, cyhoeddi, cyflwyno mewn cynadleddau/sefydliadau, ysgrifennu cynigion am grantiau, rhwydweithio, rheoli cyllidebau, cyfnewid gwybodaeth, a secondiadau.

Uniondeb ymchwil

Dangos safonau uchel wrth gynnal ymchwil i gynnal a gwella hyder mewn moeseg a thrylwyrdd canlyniadau ymchwil. Ymysg yr elfennau craidd mae gonestrwydd, trylwyrdd, tryloywder, a gofal a pharch at yr holl gyfranogwyr mewn ymchwil. www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Pages/research-concordat.aspx

Camymddygiad ymchwil

Ymddygiad neu weithredoedd nad ydynt yn bodloni'r safonau moeseg, ymchwil ac ysgolheictod angenrheidiol i sicrhau bod uniondeb ymchwil yn cael ei gynnal.

Llofnodwyr

Sefydliadau sy'n cofrestru ar gyfer y Concordat, ac felly'n ymrwymo'n agored i weithredu ac adrodd ar gynnydd o ran ei ddisgwyliadau.

Rhanddeiliaid

Grwpiau ac unigolion sydd â diddordeb cyffredin mewn rhoi'r Concordat ar waith yn llwyddiannus.

Llwyth gwaith

Y swm a'r math o waith y disgwylir i weithiwr ei wneud mewn cyfnod penodol o amser. Ym mhrifysgolion y DU, defnyddir TRAC (www.trac.ac.uk) i ddyrannu gweithgareddau gwaith ar draws staff academiaidd.

Deddfwriaeth, fframweithiau a chanllawiau perthnasol eraill

Cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant

Deddfwriaeth

Deddf Cydraddoldeb 2010

<https://www.legislation.gov.uk/cy/ukpga/2010/15/contents>

Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Penodol) (Yr Alban) 2012

<http://www.legislation.gov.uk/ssi/2012/162/contents/made>

Rheoliadau Deddf Cydraddoldeb 2010 (Dyletswyddau Statudol) (Cymru) 2011

<http://www.legislation.gov.uk/cy/wsi/2011/1064/contents/made>

Deddf Cydraddoldeb Gogledd Iwerddon 1998: Cyfle Cyfartal

<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/47/part/VII/crossheading/equality-of-opportunity>

Siarterau a fframweithiau

Siarterau Cydraddoldeb Advance HE (gan gynnwys Athena SWAN a Chydraddoldeb Hiliol)

<https://www.ecu.ac.uk/equality-charters/>

Mynegai Cydraddoldeb yn y Gweithle y DU

<https://www.stonewall.org.uk/uk-workplace-equality-index>

Siarter LHDT

<https://www.lgbtyouth.org.uk/lgbt-charter/lgbt-charter/>

Prosiect Juno

<http://www.iop.org/policy/diversity/initiatives/juno/index.html>

Cyngor a chanllawiau

Cyflogwr Carer Positive

<http://www.carerpositive.org/>

Cynllun a Chanllawiau Hyderus o ran Anabledd i Gyflogwyr

<https://www.gov.uk/government/collections/disability-confident-campaign>

Teuluoedd sy'n Gweithio

<https://www.workingfamilies.org.uk/>

Comisiwn Cydraddoldeb a Hawliau Dynol

<https://www.equalityhumanrights.com/en/equality-act>

Bwlio ac aflonyddu yn y gweithle

<https://www.gov.uk/workplace-bullying-and-harassment>

Cyflogaeth

Deddfwriaeth

Rheoliadau Cyflogaeth Cyfnod Penodol (Atal Triniaeth Lai Ffafirol) 2002

<http://www.legislation.gov.uk/uk/si/2002/2034/contents/made>

Rheoliadau Amser Gweithio 1998

<http://www.hse.gov.uk/contact/faqs/workingtimedirective.htm>

Deddf Iechyd a Diogelwch yn y Gwaith ac ati 1974 (HSWA)

<http://www.hse.gov.uk/legislation/hswa.htm>

Siartrau a fframweithiau addysg uwch

Cod Ymarfer ACAS ar Ddisgyblaeth a Chwynion yn y Gwaith

<https://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=2174>

Recriwtio ymchwilwyr mewn modd agored a thryloyw ac ar sail teilyngdod (OTM-R)

<https://euraxess.ec.europa.eu/europe/news/new-open-transparent-and-merit-based-recruitment-researchers-otm-r>

Cyngor a chanllawiau

Hanfodion cyfraith cyflogaeth Sefydliad Siartredig Personél a Datblygu (CIPD)

<https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law>

Canllawiau ACAS ar gyfraith cyflogaeth

<https://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1339>

Cyngor yr Undeb Prifysgolion a Cholegau (UCU) i reolwyr ymchwil sy'n cyflogi staff cyfnod penodol

https://www.ucu.org.uk/media/5242/Advice-for-research-managers-employing-fixed-term-research-staff/pdf/ACC_res_managers_briefing.pdf

Cyd-bwyllgor yr UCU ar gyfer Telerau Staff Addysg Uwch (JNCHEs)

<https://www.ucu.org.uk/hepay>

Lles ac iechyd meddwl

Siartrau a fframweithiau

Fframwaith Newid Sylweddol Universities UK

<https://www.universitiesuk.ac.uk/stepchange>

Siarter ar gyfer Cyflogwyr sy'n Gadarnhaol am Iechyd Meddwl

<http://www.mindfulemployer.net/>

Nodweddion swyddi da Canolfan Llesiant What Works

<https://whatworkswellbeing.org/product/what-is-a-good-job/>

'Pum Ffordd at Lesiant' Mind

<https://www.mind.org.uk/workplace/mental-health-at-work/taking-care-of-yourself/five-ways-to-wellbeing/>

Datblygiad proffesiynol a gyrfaol

Siartrau a fframweithiau

Fframwaith Datblygu Ymchwilwyr Vitae

<https://www.vitae.ac.uk/researchers-professional-development/about-the-vitae-researcher-development-framework>

Gweledigaeth LERU i ymchwilwyr

https://www.leru.org/files/LERU-PP-DeliveringTalent_2018-June.pdf

Fframwaith Safonau Proffesiynol yr Academi Addysg Uwch
<https://www.heacademy.ac.uk/ukpsf>

Prentisiaeth Broffesiynol Academaidd
<https://www.advance-he.ac.uk/end-point-assessment>

Cymrodoriaeth yr Academi Addysg Uwch
<https://www.heacademy.ac.uk/individuals/fellowship>

Gwyddonydd Siartredig
<https://sciencecouncil.org/scientists-science-technicians/which-professional-award-is-right-for-me/csci/>

Peiriannydd Siartredig
<https://www.engc.org.uk/ceng>

Siartrau ymchwil, fframweithiau a datganiadau perthnasol eraill

Concordatiau ac ymrwymadau eraill

Concordat i Gefnogi Uniondeb Ymchwil
<https://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Pages/research-concordat.aspx>

Concordat ar gyfer Ennyn Diddordeb y Cyhoedd mewn Ymchwil
<https://www.ukri.org/files/legacy/scisoc/concordatforengagingthepublicwithresearch-pdf/>

Concordat ar Onestrwydd ar Ymchwil Anifeiliaid yn y DU
<http://concordatopenness.org.uk/>

Concordat ar Ddata Ymchwil Agored
<https://www.ukri.org/files/legacy/documents/concordatonopenresearchdata-pdf/>

Hyfforddiant academaidd clinigol y DU mewn meddygaeth a deintyddiaeth: egwyddorion a rhwymedigaethau
<https://wellcome.ac.uk/sites/default/files/clinical-principles-and-obligations-plus-faqs-2018-08.pdf>

Ymrwymiad Technegwyr
<http://technicians.org.uk/techniciancommitment/>

Siarter Ymchwilwyr Undeb Prifysgolion a Cholegau
https://www.ucu.org.uk/media/5274/Researchers-Charter/pdf/researchers_charter.pdf

Fframweithiau asesu

Gwobr Rhagoriaeth Adnoddau Dynol mewn Ymchwil (HREiR)
<https://www.vitae.ac.uk/policy/hr-excellence-in-research>

Datganiad ar Asesu Ymchwil (DORA)
<https://sfdora.org/>

Fframwaith Rhagoriaeth Ymchwil
<https://www.ref.ac.uk/>

Dogfennau cysylltiedig eraill

Strategaeth Ddiwydiannol y DU
<https://www.gov.uk/government/topical-events/the-uks-industrial-strategy>



**[www.vitae.ac.uk/
concordat](http://www.vitae.ac.uk/concordat)**



www.creativecommons.org

Medi 2019