BBC New Talent Policy

OVERVIEW:

New Talent applies to all of the following:

- Entry level talent schemes e.g. Trainees, Apprentices, Work Experience, Academic Interns etc.
- Higher level Talent Development schemes e.g. assistant producers, script editors etc.
- Apprenticeships aimed at BBC staff

Programmes can be open to all or targeted at specific groups.

They can be funded centrally or by Divisions.

They can be fully funded by the BBC, or part funded by an external organisation such as an industry body.

There is an approvals process in place for starting new schemes to ensure that all *New Talent* programmes across the BBC align with guidance set out in this document. All requests to introduce a new scheme require prior approval from the BBC's Director of New Talent.

In order to be eligible for any of the BBC's New Talent schemes, applicants must have the legal right to live and work in the UK for the duration of the scheme. Only in exceptional circumstances will the licence fee be used to support non-UK residents.

It is important that any proposal to start a *New Talent* programme is discussed with the BBC's Director of New Talent at an early stage and that approval is gained before any commitments are made.

1. APPRENTICESHIPS

Apprenticeships are qualifications accredited by the Department for Education in England and formally approved by Ministers. They are externally recognised qualifications which range from junior (GCSE standard) to very senior (Master's degree level standard)

An apprenticeship is a work-based vocational programme consisting of on-the-job experience and off-the-job training at College, University or with the BBC.

Apprenticeships are primarily aimed at non-graduates unless the qualification is a Master's Degree level programme.

1a. Entry Level Apprenticeships:

- All entry level apprentices are contracted on a standard BBC continuing contract[1] (with an additional Addendum added that covers provisions specific to the apprenticeship)
- Apprentices are contracted on a 'trainee' grade to reflect the nature of their role
- They sit outside the BBC's formal pay/ grading structure
- Entry level Apprentices are in the workplace to learn and this learning takes precedence over any day-to-day operational demands. They are supernumerary and should not be carrying out duties on which the BBC depends

1 In exceptional circumstances we will consider hiring onto FTCs but this needs approval from the relevant Division HRD and the BBC's Director of New Talent

- Age discrimination law prevents us placing an upper age limit on apprenticeships; however salary levels and expectations around the word 'apprenticeship' mean it is mainly (although not exclusively) young people starting out on their career who apply.
- The BBC operates a minimum age of 18 on all New Talent schemes for Health and Safety and Child Protection reasons.
- Entry level Apprentices receive the following, irrespective of the apprenticeship qualification they are following:

  - A BBC Apprentice salary of £14,250 in the first year, rising to £15,750 in year 2 and £17,250 in year 3[2]. All Apprentices based in London will receive a basic salary uplift equivalent to that of BBC London Weighting
  - Off the job training – for a minimum of 20% of their time (or 46 days per year) in line with government requirements for an Apprenticeship
  - The offer of a mentor to support them through their apprenticeship
  - A placement manager in the workplace who is responsible for their day-to-day work activity and performance in the workplace
  - A Scheme Manager, responsible for the overall smooth delivery of the programme and who works with the external Training Provider to ensure that all elements of the apprenticeship qualification are being met and also provides additional pastoral support to individual apprentices.

1b. Staff Apprenticeships

Launched in 2018, the BBC offers apprenticeships to eligible members of existing BBC staff. While the normal association of apprenticeships with young people at entry level, new government funding rules mean that we can now utilise apprenticeships (up to Master's Degree level) to develop existing staff (subject to eligibility criteria being met.)

All BBC Staff Apprentices stay in their current job and maintain their existing terms and conditions and complete the apprenticeship qualification alongside their existing role. Because of the demanding nature of these programmes individuals will need the full support of their line manager, including being released for 20% of their time to complete off-the-job training

2. TRAINEES:

2a. Entry level Graduate Trainees Schemes

Whilst most of our Traineeships do not require applicants to be graduates, it is primarily graduates who are selected. For this reason, we refer to our Traineeships as 'graduate level' programmes to reflect how they differ from an Apprenticeship:

- All entry level trainees are contracted on a standard BBC continuing contract[3] (with an additional Addendum added that covers provisions specific to the traineeship)
- Trainees are contracted on a 'trainee' grade to reflect the nature of their role
- They sit outside the BBC's formal pay/ grading structure
- Entry level Trainees are in the workplace to learn and this learning takes precedence over any day-to-day operational demands. They are supernumerary and should not be carrying out duties on which the BBC depends
- Age discrimination law prevents us placing an upper age limit on traineeships

2 These are the salary level for 2018/19 and will be reviewed periodically. Any request to pay more due to local market conditions need to be agreed as part of the approval process. We never pay less than these salary levels
3 In exceptional circumstances we will consider hiring onto FTCs but this needs approval from the relevant Division HRD and Head of New Talent

- The BBC operates a minimum age of 18 on all New Talent schemes for Health and Safety and Child Protection reasons.
- Entry level trainees receive the following, irrespective of the scheme they are following:

  - A BBC Trainee salary of £21,216 in the first year, and may be eligible for the annual staff increment in August each year. All Trainees based in London will receive a basic salary uplift equivalent to that of BBC London Weighting[4]
  - Trainee progammes vary in length and all salaries are paid pro rata
  - Trainees follow a BBC-designed structured programme of learning with regular reviews. They are allocated a supervised role within the BBC in order to gain practical on the job experience.
  - The traineeship must contain off the job structured training opportunities (usually via the BBC Academy) as well as work-based learning
  - Trainees are offered a mentor to support them through their programme – as well as their line manager. There is also a scheme manager responsible for the smooth delivery of the programme.

<u>2b. Externally or Part-Funded Trainee programmes:</u>

There are times when we may choose to engage with wider industry training schemes which are in receipt of public funds or funds from other reputable third parties. It is our responsibility to ensure that these Trainees are on bona fide training programmes and *never* used in place of labour we would otherwise have to hire in order to run our business.

It is common for such schemes to be externally audited for compliance with their funding rules. It is essential therefore that we adhere to the following on all occasions:

- Part funded trainee schemes will be fixed term
- Individuals might be hired on a BBC Training Agreement and will be in receipt of a training allowance should be the same net pay (i.e. after taxes and NI pay) as the standard BBC Trainee or apprentice pay (whichever is most appropriate), taking into account London Weighting.
- To ensure comparability with the BBC's own trainee schemes, externally funded programmes should offer at least an equivalent level of training to other trainee programmes fully funded by the BBC. The training plan needs to be agreed as part of the Approval process to ensure consistency with other BBC schemes
- Trainees need to have their own individual learning plan which supports their on-the-job learning and development as well as off-the-job training. This needs to be closely monitored by line/ scheme managers to ensure that learning objectives are being met. Timely records need to be kept of progress against the learning plan.

When any approved fixed term scheme ends, alumni are eligible to apply for BBC internal vacancies for up to one year from the completion date

<u>This is a complex contractual area and it is essential to get this right as part of the approvals process. BBC Tax experts, BBC Legal and the Director of New Talent must approve any use of external funds and contractual arrangements at the earliest stage.</u>

<u>2c. Academic Internships</u>

Historically 'internships' have been offered by some employers as unpaid, long-term work placements which are only accessible to interns who have independent financial means. The media industry has long had a poor reputation for perpetuating a culture of 'working for free' in order to get a foot on the career ladder. This culture of long, unpaid internships goes some way to explaining the lack of diversity across the media industry.

4 Pay rates may be reviewed from time to time

The BBC does not support the practice of long, unpaid internships; we therefore offer internships in the following circumstances only:

- Any internship offered by the BBC should be an accredited part of a recognised Academic course of study at a UK Higher Education Institute
- We do not accept people as Academic Interns in the summer *after* they have finished their study)
- Interns will be contracted on a fixed term contract and paid the equivalent year 1 apprentice rate current at the time
- The maximum duration for an internship is 12 months
- There needs to be a three-way agreement between the individual, the BBC and the HEO regarding the purpose and terms of the internship

3. UNPAID OPPORTUNTIES:

3a. Shadowing

At the discretion of his/her manager, any member of staff can invite in an individual for a day's shadowing without further referral. Normally a member of staff may only bring in one person to shadow within any 12 month period, and they remain responsible for the guest at all times they are on BBC premises.

4. POSITIVE ACTION 'NEW TALENT' PROGRAMMES

Occasionally, and *only* when we need to address a clearly identified under-representation in the workforce, we may consider running a training programme open only to one particular under-represented group. This area is subject to various legal issues around when it is/isn't permissible to take positive action. The following considerations apply:

- What is the specific under-representation we are seeking to address? We will need to be able to demonstrate the analytical evidence to support this
- We need to explain why the proposed positive action scheme is the most appropriate and proportionate response to this under-representation (and that alternatives have been considered)
- The purpose of a positive action training and development scheme is to provide high quality, practical training aimed at growing transferable skills in a broadcasting environment
- Individuals may come to us for a few days and any scheme under 10 days will remain under the terms of work experience: unpaid but with an expense allowance
- Those who are here on a positive action training scheme for longer are not classed as BBC employees[5]. In order to enable them to take up the training, they will be contracted on the BBC Training Agreement receive a training allowance; this is not a salary. This is usually equivalent (net) to the standard BBC Trainee or Apprentice salary rate (after tax and NI, and taking into account London Weighting)
- Within four weeks of joining, trainees receive a high quality training and development plan as part of their induction[6]. This sets out the learning objectives of the training programme, the off-the-job/classroom training that supports this, and the on-the- job learning objectives which reinforce the training[7]. This training and development plan should be completed in consultation with the trainee
- The Trainee's development activity in the workplace should always be to further their training and development plan, never to carry out an activity which we would otherwise have to hire someone to do. They should, at all times, be shadowing / working alongside other members of the team and, at all times, supernumerary. They should not be allocated tasks on which the BBC depends

5 An exception may apply to people with disabilities; Please speak to Legal or Director of New Talent for consideration and approval
6 The New Talent team will provide an Induction checklist
7 The BBC's Head of New Talent will provide a training plan template

- Progress towards achieving the training plan should be reviewed on a monthly basis by the scheme/ line manager – appropriate feedback and assistance should be given to support this plan
- There can be no guarantee of a job at the end of the training programme. All trainees need to compete on a level playing field with other applicants for BBC jobs
- Each positive action scheme needs to be assessed on its individual circumstances; we can make no assumption that, because we have run a scheme before, it is permissible to run others
- If we choose to run the same scheme again, we need to re-assess the circumstances every time we re-commission the programme
- Those on fixed term schemes are eligible to apply for BBC internal vacancies for up to one year afterwards
- **BBC lawyers and the Head of Employment Tax must always be consulted, and at a very early stage, about any proposal to run a positive action training scheme.**

If there are any queries arising from the above guidance please contact:

- Claire Paul, HR Director, Leadership and New Talent
- Simon Broad, Head of Operations and Development, New Talent, BBC Academy

Polisi Talent Newydd y BBC

TROSOLWG:

Mae *Talent Newydd* yn cyfeirio at y canlynol i gyd:

- Cynlluniau talent ar lefel mynediad e.e. Hyfforddeion, Prentisiaid, Profiad Gwaith, Interniaid Academaidd etc.
- Cynlluniau Datblygu Talent ar lefel uwch e.e. golygyddion sgriptiau, cynhyrchwyr cynorthwyol etc.
- Prentisiaethau ar gyfer staff y BBC

Mae'r rhaglenni'n gallu bod yn agored i bawb neu wedi'u targedu at grwpiau penodol.

Gallant gael eu hariannu'n ganolog neu gan Adrannau.

Gallant gael eu hariannu'n llawn gan y BBC neu eu hariannu'n rhannol gan sefydliad allanol fel corff yn y diwydiant.

Mae proses gymeradwyo yn ei lle ar gyfer cychwyn cynlluniau newydd i sicrhau bod yr holl raglenni *Talent Newydd* ar draws y BBC yn gydnaws â'r arweiniad yn y ddogfen hon. Er mwyn cyflwyno cynllun newydd, rhaid cael cymeradwyaeth ymlaen llaw gan Gyfarwyddwr Talent Newydd y BBC.

I fod yn gymwys ar gyfer unrhyw un o gynlluniau Talent Newydd y BBC, rhaid bod gan ymgeiswyr yr hawl cyfreithiol i fyw a gweithio yn y DU am oes y cynllun. Dim ond mewn amgylchiadau eithriadol y bydd ffi'r drwydded yn cael ei defnyddio i gefnogi trigolion nad ydynt yn preswylio yn y DU.

Mae'n bwysig fod unrhyw gynnig i gychwyn rhaglen *Talent Newydd* yn cael ei drafod â Chyfarwyddwr Talent Newydd y BBC yn gynnar a bod y cynnig yn cael ei gymeradwyo cyn y gwneir unrhyw ymrwymiadau.

2. PRENTISIAETHAU

Cymwysterau sy'n cael eu hachredu gan yr Adran Addysg yn Lloegr ydy prentisiaethau ac sy'n cael eu cymeradwyo'n ffurfiol gan Weinidogion. Maent yn gymwysterau sy'n cael eu cydnabod yn allanol ac yn amrywio o lefel sylfaenol (safon TGAU) i lefel uchel iawn (safon gradd Feistr).

Mae prentisiaeth yn rhaglen alwedigaethol seiliedig ar waith sy'n cynnwys profiad yn y swydd a hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith mewn Coleg, Prifysgol neu gyda'r BBC.

Mae prentisiaethau ar gyfer pobl heb radd yn bennaf oni bai fod y cymhwyster yn rhaglen ar lefel Gradd Feistr.

1a. Prentisiaethau Lefel Mynediad:

- Mae'r holl brentisiaid lefel mynediad wedi'u contractio ar gontract parhaus safonol y BBC[8] (gydag Atodiad ychwanegol sy'n delio â darpariaethau sy'n benodol i'r brentisiaeth).
- Mae prentisiaid yn cael eu contractio ar raddfa 'hyfforddai' i adlewyrchu natur eu rôl.
- Nid ydynt yn rhan o strwythur graddio/tâl ffurfiol y BBC.
- Mae prentisiaid lefel mynediad yn y gweithle i ddysgu ac mae'r dysgu yma yn cael blaenoriaeth dros unrhyw ofynion gweithredol o ddydd i ddydd. Maent yn aelodau ychwanegol ac ni ddylent fod yn cyflawni dyletswyddau y mae'r BBC yn dibynnu arnynt.

8 Mewn amgylchiadau eithriadol byddwn yn ystyried hurio dan gontractau amser llawn, ond rhaid i hyn gael ei gymeradwyo gan gyfarwyddwr AD yr Adran berthnasol a Chyfarwyddwr Talent Newydd y BBC

- Mae deddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oedran yn ein hatal rhag gosod terfyn oedran uwch ar brentisiaethau. Ond, mae lefelau cyflog a disgwyliadau mewn perthynas â'r gair 'prentisiaeth' yn golygu mai pobl ifanc yn bennaf (ond nid bob amser) sydd ar ddechrau'u gyrfa sy'n gwneud cais.
- Mae'r BBC yn gosod isafswm oedran o 18 ar bob cynllun Talent Newydd am resymau Iechyd a Diogelwch ac er mwyn Amddiffyn Plant.
- Mae prentisiaid lefel mynediad yn cael y canlynol, ni waeth ba gymhwyster prentisiaeth maent yn ei ddilyn:

    - Cyflog prentisiaeth y BBC o £14,250 yn y flwyddyn gyntaf, yn codi i £15,750 yn yr ail flwyddyn a £17,250 yn y drydedd flwyddyn[9]. Bydd pob prentis yn Llundain yn derbyn ychwanegiad i'r cyflog sylfaenol sydd gyfwerth â Phwysoliad Llundain y BBC.
    - Hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith - am o leiaf 20% o'u hamser (neu 46 diwrnod y flwyddyn) yn unol â gofynion y llywodraeth ar gyfer Prentisiaeth
    - Cael cynnig mentor i'w cefnogi yn ystod eu prentisiaeth
    - Rheolwr lleoliad yn y gweithle sy'n gyfrifol am eu gweithgareddau gwaith o ddydd i ddydd a'u perfformiad yn y gweithle
    - Rheolwr Cynllun, sy'n gyfrifol am sicrhau bod y rhaglen yn mynd rhagddi'n hwylus ac sy'n gweithio gyda'r Darparwr Hyfforddiant allanol i sicrhau bod holl elfennau'r brentisiaeth yn cael eu diwallu. Bydd hefyd yn darparu cymorth bugeiliol ychwanegol i brentisiaid unigol.

1b. Prentisiaethau Staff

Mae'r BBC yn cynnig prentisiaethau i aelodau cymwys staff presennol y BBC. Cafodd y rhain eu lansio yn 2018. Er bod prentisiaethau fel arfer yn cael eu cysylltu â phobl ifanc ar lefel mynediad, mae rheolau cyllido newydd y llywodraeth yn golygu y gallwn yn awr ddefnyddio prentisiaethau (hyd at lefel Gradd Feistr) i ddatblygu ein staff presennol (ar yr amod bod y meini prawf cymhwysedd yn cael eu bodloni.)

Bydd holl Brentisiaid Staff y BBC yn aros yn eu swydd bresennol ac yn cadw'u telerau ac amodau ac yn cwblhau'r brentisiaeth ochr yn ochr â'u rôl bresennol. Oherwydd natur ymestynnol y rhaglenni hyn, bydd yr unigolion angen cefnogaeth lawn eu rheolwr llinell, gan gynnwys cael eu rhyddhau am 20% o'u hamser i gwblhau hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith

2. HYFFORDDEION

2a. Cynlluniau lefel mynediad ar gyfer Hyfforddeion Graddedig

Er nad oes angen i ymgeiswyr ar gyfer y rhan fwyaf o'n Hyfforddeiaethau fod yn raddedigion, graddedigion sy'n cael eu dewis gan mwyaf. Dyna pam rydym yn cyfeirio at ein Hyfforddeiaethau fel rhaglenni 'lefel gradd' i adlewyrchu sut maent yn wahanol i Brentisiaethau:

- Mae pob hyfforddai lefel mynediad yn cael eu contractio dan gontract parhaus safonol y BBC[10] (gydag Atodiad ychwanegol sy'n delio â darpariaethau sy'n benodol i'r hyfforddeiaeth)
- Mae hyfforddeion yn cael eu contractio dan radd 'hyfforddai' i adlewyrchu natur eu rôl
- Nid ydynt yn rhan o strwythur graddio/tâl ffurfiol y BBC.
- Mae Hyfforddeion lefel mynediad yn y gweithle i ddysgu ac mae'r dysgu yma'n cael blaenoriaeth dros unrhyw ofynion gweithredol o ddydd i ddydd. Maent yn aelodau ychwanegol ac ni ddylent fod yn cyflawni dyletswyddau y mae'r BBC yn dibynnu arnynt.

---

9 Dyma'r lefelau cyflog ar gyfer 2018/19 a byddant yn cael eu hadolygu o dro i dro. Bydd angen cytuno ar unrhyw gais i dalu mwy oherwydd amodau'r farchnad fel rhan o'r broses gymeradwyo. Nid ydym byth yn talu llai na'r lefelau cyflog hyn.
10 Mewn amgylchiadau eithriadol byddwn yn ystyried hurio dan gontractau amser llawn ond rhaid i hyn gael ei gymeradwyo gan gyfarwyddwr AD yr Adran berthnasol a'r Pennaeth Talent Newydd

- Mae deddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oedran yn ein hatal rhag gosod terfyn oedran uwch ar hyfforddeiaethau
- Mae'r BBC yn gosod isafswm oedran o 18 ar bob cynllun Talent Newydd am resymau Iechyd a Diogelwch ac er mwyn Amddiffyn Plant.
- Mae hyfforddeion lefel mynediad yn cael y canlynol, ni waeth ba gynllun maent yn ei ddilyn:

Cyflog Hyfforddai y BBC o £21,216 yn y flwyddyn gyntaf, ac fe all fod yn gymwys i'r codiad blynyddol i staff ym mis Awst bob blwyddyn. Bydd pob hyfforddai yn Llundain yn derbyn ychwanegiad i'r cyflog sylfaenol sydd gyfwerth â Phwysoliad Llundain y BBC[11]

o

- Mae hyd rhaglenni'r hyfforddeion yn amrywio ac mae pob cyflog yn cael ei dalu pro rata
- Mae'r hyfforddeion yn dilyn rhaglen ddysgu strwythuredig wedi'i chynllunio gan y BBC ac fe gynhelir adolygiadau rheolaidd. Maent yn cael rôl wedi'i goruchwylio yn y BBC er mwyn cael profiad ymarferol yn y swydd.
- Rhaid i'r hyfforddeiaeth gynnwys cyfleoedd hyfforddiant strwythuredig i ffwrdd o'r gwaith (fel arfer drwy BBC Academy) yn ogystal â dysgu seiliedig ar waith
- Mae'r hyfforddeion yn cael cynnig mentor i'w cefnogi yn ystod y rhaglen - yn ogystal â'u rheolwr llinell. Mae rheolwr cynllun ar gael hefyd sy'n gyfrifol am wneud yn siŵr fod y rhaglen yn mynd rhagddi'n hwylus.

<u>2b. Rhaglenni i Hyfforddeion a ariennir yn rhannol neu'n allanol</u>

Ar adegau efallai y byddwn yn dewis ymwneud â chynlluniau hyfforddi gan y diwydiant ehangach sy'n derbyn arian cyhoeddus neu arian oddi wrth drydydd partïon eraill cyfrifol. Ein cyfrifoldeb ni yw sicrhau bod yr Hyfforddeion hyn ar raglenni hyfforddiant dilys ac na fyddant *byth* yn cael eu defnyddio yn lle gweithwyr y byddai'n rhaid i ni fel arall eu hurio i redeg ein busnes.

Mae'n gyffredin i'r cynlluniau hyn gael eu harchwilio'n allanol i wneud yn siŵr eu bod yn cydymffurfio â'u rheolau ariannu. Felly, mae'n hanfodol ein bod yn glynu wrth y canlynol ar bob achlysur:

- Bydd cynlluniau ar gyfer hyfforddeion a ariennir yn rhannol am gyfnod penodol
- Efallai y bydd unigolion yn cael eu hurio ar Gytundeb Hyfforddi'r BBC a bydd yn derbyn lwfans hyfforddi a ddylai fod yr un fath â chyflog net (h.y. ar ôl talu treth ac YG) cyflog safonol prentis neu hyfforddai gyda'r BBC (pa un bynnag yw'r mwyaf priodol), gan ystyried Pwysoliad Llundain.
- I sicrhau eu bod yn cymharu'n ffafriol â chynlluniau hyfforddeiaeth y BBC eu hunain, dylai rhaglenni a ariennir yn allanol gynnig yr un lefel o hyfforddiant o leiaf â rhaglenni eraill a ariennir yn llawn gan y BBC. Rhaid cytuno ar y cynllun hyfforddiant fel rhan o'r broses gymeradwyo i sicrhau cysondeb â chynlluniau eraill y BBC.
- Mae angen i hyfforddeion gael eu cynllun dysgu unigol eu hunain sy'n cefnogi'u datblygiad a'u dysgu yn y swydd yn ogystal â hyfforddiant i ffwrdd o'r gwaith. Mae angen i reolwyr cynllun/llinell fonitro hyn yn ofalus i sicrhau bod yr amcanion dysgu yn cael eu cyflawni. Mae angen cadw cofnodion amserol o'r cynnydd sy'n cael ei wneud gyda'r cynllun dysgu.

Pan fydd cynllun cyfnod penodol sydd wedi'i gymeradwyo yn dod i ben, mae'r unigolion yn gymwys i wneud cais am swyddi gwag mewnol yn y BBC am hyd at flwyddyn o'r dyddiad cwblhau.

<u>Dyma faes contractiol cymhleth ac mae'n hanfodol cael hyn yn iawn fel rhan o'r broses gymeradwyo. Rhaid i arbenigwyr treth y BBC, adran gyfreithiol y BBC a'r Cyfarwyddwr Talent Newydd gymeradwyo unrhyw ddefnydd o drefniadau contract a chronfeydd allanol cyn gynted â phosibl.</u>

<u>2c. Interniaethau Academaidd</u>

11 Mae'r cyfraddau cyflog yn cael eu hadolygu o bryd i'w gilydd

Yn hanesyddol, mae 'interniaethau' wedi cael eu cynnig gan rai cyflogwyr fel lleoliadau gwaith hirdymor di-dâl nad oeddynt ond ar gael i interniaid â ffynhonnell arian annibynnol. Mae'r diwydiant cyfryngau wedi bod ag enw drwg ers amser fel diwydiant sy'n cynnal diwylliant o 'weithio am ddim' er mwyn cael troed ar yr ysgol yrfa. Mae'r diwylliant yma o interniaethau hir a di-dâl yn esbonio i ryw raddau y diffyg amrywiaeth ar draws y diwydiant cyfryngau.

Nid yw'r BBC yn cefnogi'r arfer o interniaethau di-dâl, hir; rydym felly'n cynnig interniaethau yn yr amgylchiadau canlynol yn unig:

- Dylai unrhyw interniaeth mae'r BBC yn ei chynnig fod yn rhan achrededig o gwrs astudio academaidd cydnabyddedig mewn Sefydliad Addysg Uwch yn y DU.
- Nid ydym yn derbyn pobl fel Interniaid Academaidd yn yr haf *ar ôl* iddynt orffen eu hastudiaethau.
- Bydd interniaid yn cael eu contractio ar gontract tymor penodol ac yn cael tâl sydd gyfwerth â lefel tâl prentis ar ei flwyddyn gyntaf sy'n gyfredol ar y pryd
- 12 mis yw uchafswm cyfnod interniaeth.
- Rhaid cael cytundeb tair ffordd rhwng yr unigolyn, y BBC a'r HEO parthed pwrpas a thelerau'r interniaeth.

3. CYFLEOEDD DI-DÂL:

3a. Cysgodi

Yn ôl disgresiwn ei reolwr, gall unrhyw aelod o staff wahodd unigolyn am ddiwrnod o gysgodi heb atgyfeirio pellach. Fel arfer dim ond un person y gall aelod staff ei wahodd i gysgodi mewn unrhyw gyfnod o 12 mis, a'r aelod staff hwnnw sy'n gyfrifol drwy'r amser am y gwestai tra bydd ar safleoedd y BBC.

4. RHAGLENNI GWEITHREDU CADARNHAOL - 'TALENT NEWYDD'

Yn achlysurol, a *dim ond* pan fydd angen i ni roi sylw i gynrychiolaeth annigonol yn y gweithle sydd wedi'i ganfod, efallai y byddwn yn ystyried cynnal rhaglen hyfforddiant a fydd yn agored i un grŵp penodol yn unig, grŵp nad oes ganddynt gynrychiolaeth ddigonol. Mae nifer o ystyriaethau cyfreithiol yn berthnasol i'r maes hwn o ran pryd mae'n iawn neu pryd nad yw'n iawn gweithredu'n gadarnhaol. Mae'r ystyriaethau canlynol yn berthnasol:

- Pa gynrychiolaeth annigonol rydym yn ceisio rhoi sylw iddi? Bydd angen i ni allu dangos y dystiolaeth ddadansoddol i gefnogi hyn.
- Bydd angen i ni esbonio pam mai'r cynllun gweithredu cadarnhaol arfaethedig yw'r ymateb mwyaf priodol a chymesur i'r gynrychiolaeth annigonol yma (a bod dulliau eraill wedi cael eu hystyried)
- Pwrpas cynllun hyfforddi a datblygu gweithredu cadarnhaol yw darparu hyfforddiant ymarferol o safon dda ar gyfer datblygu sgiliau trosglwyddadwy mewn amgylchedd darlledu.
- Efallai y bydd unigolion yn dod atom am ychydig ddyddiau, a bydd unrhyw gynllun dan 10 diwrnod yn aros o dan y telerau ar gyfer profiad gwaith: di-dâl ond gyda lwfans treuliau
    - Nid yw'r rheini a fydd ar gynllun hyfforddi gweithredu cadarnhaol am gyfnod hwy yn cael eu hystyried yn gyflogeion y BBC [12]. Er mwyn eu galluogi i ymgymryd â'r hyfforddiant, byddant yn cael eu contractio dan Gytundeb Hyfforddiant y BBC a derbyn lwfans hyfforddi; nid cyflog mo hwn. Mae hwn fel arfer gyfwerth (net) â graddfa gyflog safonol Prentis neu Hyfforddai yn y BBC (ar ôl treth ac YG a gan ystyried Pwysoliad Llundain)
- O fewn pedair wythnos i ymuno, bydd hyfforddeion yn derbyn cynllun hyfforddi a datblygu o safon dda fel rhan o'r broses sefydlu ar eu cyfer[13]. Bydd hwn yn nodi amcanion dysgu'r rhaglen hyfforddiant, yr hyfforddiant yn y

---

12 Efallai y bydd eithriad yn berthnasol i bobl ag anableddau. Siaradwch â'r adran gyfreithiol neu'r Cyfarwyddwr Talent Newydd er mwyn i hyn gael ei ystyried a'i gymeradwyo
13 Bydd y tîm Talent Newydd yn darparu Rhestr wirio sefydlu

dosbarth/i ffwrdd o'r gwaith sy'n cefnogi hyn, a'r amcanion dysgu yn-y-gwaith sy'n ategu'r hyfforddiant[14]. Dylai'r cynllun hyfforddi a datblygu gael ei gwblhau mewn ymgynghoriad â'r hyfforddai

- Pwrpas gweithgarwch datblygu'r Hyfforddai yn y gweithle bob amser fydd ei alluogi i gyflawni ei gynllun datblygu a hyfforddi ac nid i ymgymryd â gweithgarwch y byddai'n rhaid i ni fel arall hurio rhywun i'w wneud. Dylent bob amser fod yn cysgodi / gweithio ochr yn ochr ag aelodau eraill y tîm a dylent, bob amser, fod yn aelodau ychwanegol o'r tîm. Ni ddylid dyrannu tasgau iddynt y mae'r BBC yn dibynnu arnynt
- Dylai rheolwr y cynllun neu'r rheolwr llinell adolygu'r cynnydd sy'n cael ei wneud tuag at gyflawni'r cynllun hyfforddiant bob mis - dylid rhoi cymorth ac adborth priodol i gefnogi'r cynllun hwn.
- Ni ellir gwarantu y bydd swydd ar gael ar ddiwedd y rhaglen hyfforddiant. Mae angen i bob hyfforddai gystadlu dan amodau sydd yr un fath i ymgeiswyr eraill am swyddi yn y BBC.
- Bydd angen asesu pob cynllun gweithredu cadarnhaol yn ôl ei amgylchiadau unigol; ni allwn wneud unrhyw ragdybiaeth y bydd yn iawn cynnal cynlluniau eraill oherwydd ein bod wedi cynnal cynllun o'r blaen.
- Os penderfynwn redeg yr un cynllun eto, bydd angen i ni ailasesu'r amgylchiadau bob tro y byddwn yn ailgomisiynu'r rhaglen.
- Mae unigolion ar gynlluniau cyfnod penodol yn gymwys i wneud cais am swyddi gwag mewnol yn y BBC am hyd at flwyddyn wedyn.
- Rhaid ymgynghori bob amser â chyfreithwyr y BBC a Phennaeth Treth Cyflogaeth y BBC, ac yn gynnar iawn yn y broses, am unrhyw gynnig i gynnal cynllun hyfforddi gweithredu cadarnhaol.

Os bydd gennych unrhyw gwestiynau am y canllaw uchod, cysylltwch â:

- Claire Paul, Cyfarwyddwr AD, Arweinyddiaeth a Thalent Newydd
- Simon Broad, Pennaeth Gweithrediadau a Datblygu, Talent Newydd, BBC Academy

14 Bydd Pennaeth Talent Newydd y BBC yn darparu templed y cynllun hyfforddiant