

REGRIWRTIO AR GYFER CYNHWYSIANT

**Canllaw i sefydliadau
cyfryngau**

GRYNODEB

Ar 22, 23 a 24 Medi 2023, bu Newyddiaduraeth Gyhwysol Cymru mewn partneriaeth â PDR, Startup Migrants a'r Sefydliad Materion Cymreig i gynnal y Labordy Datblygu Cyfryngau Cynhwysol.

Roedd y digwyddiad, y cyntaf o'i fath, yn benwythnos dwys o drafodaethau, cyfleoedd datblygiad proffesiynol a gweithdai wedi'u cynnal gan newyddiadurwyr, entrepreneuriaid a phobl greadigol i bobl sydd eisiau gweithio yn y diwydiant newyddiaduraeth yng Nghymru. Mae'r canllaw hwn yn adeiladu ar drafodaethau a gynhaliwyd yn ystod y penwythnos hwnnw, a arweiniodd at gydnabod bod angen proses recriwtio deg ar gyfer sefydliadau'r cyfryngau.

Er y gall fod sawl ffordd o fynd i mewn i sector y cyfryngau, mae'r llwybr i gyflogaeth mewn newyddiaduraeth brif ffrwd yn aml i'w weld yn cynhyrchu templed gyrfa nad yw'n addas ar gyfer gweithlu modern, amrywiol.

Nid dod o hyd i fwy o unigolion haeddiannol a thalentog i ymuno ag ystafelloedd newyddion sefydledig yw'r broblem, ond sut i wneud ystafelloedd newyddion yn fannau mwy diogel i recriwtiaid newydd ymuno â nhw, gan ddechrau gyda'r broses recriwtio, a chan ystyried yr amrywiaeth o lwybrau unigol a allai arwain at yrfa mewn newyddiaduraeth.

Mae gan ystafelloedd newyddion bopeth i'w elwa o'r broses drawsnewid hon, gyda gwell cyfraddau cadw, tîm ac allbwn sy'n fwy cynrychioliadol o brofiadau cymunedau, a chynulleidfaoedd ehangach. Ond rhaid i recriwtio ganolbwyntio ar les recriwtiaid, yn hytrach na rhoi baich emosiynol newid arnynt.

Mae golwg agosach ar y sector cyfryngau yng Nghymru, a nodweddir gan anghydbwysedd syfrdanol rhwng y rhywiau ac, yn gyffredinol, amrywiaeth cefndiroedd, yn gwneud yr achos dros newid hyd yn oed yn fwy dybryd: datgelodd adroddiad diweddar Mapping Public Interest Journalism in Wales nifer yr achosion o bobl wyn, heterorywiol. newyddiadurwyr, gyda dros hanner yn dod o gartref ag o leiaf un rhiant mewn swyddi rheoli. Gyda dim ond traean o'r newyddiadurwyr a arolygwyd mewn contractau parhaol llawn amser, mae hwn hefyd yn sector sydd wedi'i nodi gan lefel uchel o ansicrwydd strwythurol, gan adael nifer fawr o newyddiadurwyr yn fwy agored i niwed yn ddiodyn.

“...rhaid i recriwtio ganolbwyntio ar les recriwtiaid, yn hytrach na rhoi baich emosiynol newid arnynt.”

Gwaethygir y sefyllfa hon gan ddiffyg hygyrchedd a goruchafiaeth o amodau gwaith anodd, a nodweddir yn aml gan ddiogelwch a thâl isel, a straen uchel a lludded, a olygai fod mwy na 65% o'r newyddiadurwyr a holwyd wedi ystyried gadael y sector. Nodweddir y diwydiant felly gan ddau fater strwythurol allweddol: diffyg amrywiaeth; ac amodau gwaith gwael, gan adael llawer yn y sector mewn cyflwr o ansicrwydd endemig, ac yn arwain at broblemau cadw.



Mae'r canllaw hwn yn seiliedig ar drafodaethau a gynhaliwyd rhwng aelodau rhwydwaith Newyddiaduraeth Gynhwysol Cymru. Geiriau a gasglwyd ac a olygwyd gan Marine Furet.

Dim ond un o lawer o gamau y gall sefydliadau eu cymryd i fynd i'r afael â'r materion hyn yw recriwtio, ond mae'n un arwyddocaol. Mae'r canllaw hwn yn deillio o sgysiau a gafwyd gan newyddiadurwyr ar eu gyrfa gynnar a newyddiadurwyr ymylol, mewn ymgais i wneud ystafelloedd newyddion yn lleoedd llai unigryw, ac yn fwy abl i ddenu a chadw recriwtiaid newydd a chreu "[Sefydliadau Perthyn](#)".

Nid yw'n ddigon i ystafelloedd newyddion a sefydliadau'r cyfryngau wneud "ymrwymadau" annelwig neu arwynebol i gynhwysiant, heb wneud y gwaith dwfn ac weithiau anodd sydd ei angen i wneud newid systemig gwirioneddol a pharhaol. Mae'r canllaw hwn yn darparu fframwaith clir ar gyfer newid, ac yn adlewyrchu barn yr union fathau o newyddiadurwyr y mae'r diwydiant yn dweud ei fod am eu denu. Os ydych o ddifrif am ddod yn gyflogwyr gwell a mwy diogel, ac (ail)ennill ymddiriedaeth gweithwyr a chynulleidfaoedd, yna mae'r canllaw hwn yn ei gwneud yn glir beth sydd ei angen.

CYN RECRIWTIO

Adeiladu gweithle cynhwysol

Wedi'i ysgrifennu gan ac ar gyfer newyddiadurwyr yng Nghymru, mae'r canllaw hwn yn amlinellu rhai o'r ffyrdd o wneud recriwtio yn broses fwy cynhwysol ac effeithiol, ac yn fwy tebygol o ddenu a chadw gweithwyr yn y tymor hir.

Gall hyd yn oed y strategaeth recriwtio fwyaf cynhwysol ond dod ar ddiwedd adlewyrchiad trylwyr ar yr hyn y gall arferion gwaith wneud ystafelloedd newyddion yn fannau croesawgar, hygyrch a chynhwysol lle byddai sbectrwm eang o bobl eisiau gweithio. Nid yw hysbysebu swydd wag yn unig yn nodi bod 'croeso i bawb' i wneud cais yn ddigon a gall, yn yr achosion gwaethaf, arwain at symboleiddio arferion cyflogaeth.

Mae achosion o fwlio proffil uchel, amodau gwaith ansicr a homogenedd staff mewn ystafelloedd newyddion i gyd yn adlewyrchu strwythurau perthnasoedd sydd, ar y gorau, yn digalonni ac, ar y gwaethaf, yn atal newydd-ddyfodiaid. Mae hyn yn arbennig o wir am ymgeiswyr o gefndiroedd a dangynrychiolir yn draddodiadol mewn sefydliadau cyfryngol ac sydd wedi'u hymyleiddio gan newyddion prif ffrwd.

Mae natur gystadleuol y sector yn magu unigedd. Mae ansicrwydd ariannol y sector yn rhwystr i wneud ystafelloedd newyddion yn ofod lle gall pobl o gefndiroedd ymylol deimlo'n gynwysedig ac yn ddiogel, oherwydd diffyg rhwyd ddiogelwch. Mae newyddiadurwyr ymylol yn llai tebygol o godi materion a allai gael effaith andwyol ar eu gyrfa. Gwaethygir hyn ymhellach gan farchnad hynod gystadleuol sy'n gwobrwyo cyflawniadau personol a llwybrau unigol yn hytrach na chyd-ddatblygiad. Yn y pen draw, mae'r model hwn yn atgyfnerthu goruchafiaeth gweithlu homogenaidd a llwybr dilyniant gyrfa.

Mewn hinsawdd o ddrwgdybiaeth ynghyd ag argyfwng costau byw sydd wedi crebachu pyrsiau defnyddwyr a'u parodrwydd i dalu am gyrchu newyddion, mae'n amlwg bod angen i'r cyfryngau ailfeddwl yr hyn y maent yn ei gynnig i'w darllenwyr, gwylwyr a gwrandawyr. Fodd bynnag, ni ddylai fod yn fater i ddarpar newyddiadurwyr i unioni mater nad ydynt wedi gwneud dim i'w greu nac i atgyweirio diffyg cynrychiolaeth ac ymddiriedaeth y cyfryngau.

Mae cynhwysiant yn aml yn dechrau o'r dybiaeth bod yn rhaid dod â phobl i mewn o'r tu allan i drwsio "materion amrywiaeth", ond mae hyn yn camddeall y broblem. Rhaid i'r man cychwyn ar gyfer newid fod yn gydnabyddiaeth mai arweinwyr ystafelloedd newyddion sydd â'r cyfrifoldeb, y pŵer a'r cymhelliant i ysgogi a chyflawni'r trawsnewid sydd ei angen ar sefydliadau newyddiaduraeth, eu gweithwyr a'u cynulleidfaoedd. Fodd bynnag, ni all recriwtio cynhwysol fod yn air olaf y stori ychwaith, a rhaid iddo fod yn rhan o ystod o fesurau sy'n rhoi blaenoriaeth gyfartal, os nad mwy, i gadw a datblygu.

Trwy helpu eu gweithwyr i gynnal a datblygu eu gyrfaedd, gall ystafelloedd newyddion gymryd camau tuag at frwydro yn erbyn strwythurau gormes ac ymleiddio, yn lle eu hailadrodd. Mae'n rhaid i atal unffurfiaeth ystafelloedd newyddion ddeillio o weithredu bwriadol, hyd yn oed wrth i gyfranogwyr yn adroddiad parhaus y prosiect Newyddion i Bawb feddwl am sefydliadau newyddiaduraeth a'r cyfryngau yn yr un termau ag y maent yn meddwl am yr heddlu: hynny yw, sefydliadau sy'n cael effaith negyddol ar eu bywydau.

Yn y cyfamser, datgelodd arolwg Changing Newsrooms Sefydliad Reuters a gynhaliwyd ymhlith arweinwyr ystafelloedd newyddion mai dim ond 43% a deimlai fod gan eu gweithle strategaeth i wella eu hamrywiaeth a thynnodd sylw at brinder strategaethau cadw.

Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae nifer o sefydliadau cyfryngau yng Nghymru wedi hysbysebu cyfleoedd wedi'u targedu at bobl o gefndiroedd lleiafrifol, gan gynnwys, er enghraifft, ymgeiswyr ag anabledd neu o gefndir hiliol ymylol. Roedd hyn yn seiliedig ar fframwaith gweithredu cadarnhaol, ar y sail bod pobl o'r categorïau hyn yn absennol o ystafelloedd newyddion.

Gweithredu cadarnhaol

"yw caniatáu i gymorth ychwanegol gael ei ddarparu i grwpiau o bobl sy'n rhannu 'nodwedd warchoddedig' (er enghraifft, hil, rhyw, neu gyfeiriadedd rhywiol) er mwyn sicrhau tegwch. Gallwch gymryd camau cymesur sy'n anelu at leihau anfantais, diwallu anghenion gwahanol a chynyddu cyfranogiad." Ffynhonnell: Llywodraeth y DU

Gwahaniaethu cadarnhaol

"yw anghyfreithlon ym Mhrydain Fawr. Os nad yw cam gweithredu sy'n trin grŵp penodol yn fwy ffafriol yn bodloni'r gofynion statudol yn y Ddeddf ar gyfer cymryd camau cadarnhaol, yna mae'n debygol o fod yn wahaniaethu uniongyrchol anghyfreithlon o dan y Ddeddf, waeth beth fo'r cymhellion y tu ôl i'w gymryd." Ffynhonnell: Llywodraeth y DU

Fodd bynnag, mae perygl i'r mentrau hyn fynd yn fyr os na chânt eu dilyn gan arferion gwaith nad ydynt yn dieithrio neu mewn perygl o eithrio'r bobl y maent yn bwriadu eu cyrraedd. Yn anecdotaidd, rhannodd cyfranogwr yn y Lab stori ffrind a ganfu, ar ôl ymuno â sefydliad cyfryngau mawr, nad oedd yn gallu defnyddio cyfleusterau'r swyddfa oherwydd problemau hygrychedd. Mae cyfleoedd sy'n cyflwyno gwrthddywediadau – er enghraifft, rôl a fwriedir ar gyfer ymgeiswyr anabl, ond sydd ond ar gael ar sail amser llawn yn unig – yn fath o gynhwysiant ar lefel arwyneb a symboleiddiaeth. Mewn gwirionedd, mae tystiolaeth y gall 'datganiadau amrywiaeth' arwynebol gan sefydliadau fod yn 'wrthgynhyrchiol' a 'rhaid eu hailfeddwl fel mater o frys'. Amlygodd yr un ymchwil hefyd gyffredinrwydd arferion cyflogi anffurfiol, yn enwedig ar lefelau uwch, gyda swyddi lefel mynediad yn unig yn cael eu hysbysebu'n agored.

Mae'r Trusting News Guide yn cynnig y dylid llogi ystafelloedd newyddion drwy chwilio am 'ddimensiynau o wahaniaeth': dylent nodi pa safbwyntiau sydd ar goll gan eu staff, a beth sy'n debygol o fod ar goll o'u hadroddiadau felly. Cyn cychwyn ar daith recriwtio, y cam cyntaf felly yw gwerthusiad trylwyr o'ch sefydliad cyfryngau a'ch amodau gwaith.

RHESTR WIRIO RHEOLWR

- Gwybod pwy sydd yn eich ystafell newyddion, a deall ble, a pham ei bod yn methu ag adlewyrchu a chynrychioli cymdeithas yn iawn
- Blaenoriaethu mesur cadw a symudedd cymdeithasol o fewn eich sefydliad i ddal unrhyw nenfwd gwydr
- Mapio a nodi y 'dimensiynau profiad' a gynrychiolir yn eich sefydliad, a bylchau hunaniaeth
- Sicrhau bod gennych brosesau effeithiol i alluogi cyflogeion i fynegi anghysur neu drafod materion heb ofni y bydd hyn yn cael effaith negyddol ar eu gyrfa neu les ehangach

GAMAU TUAG AT BROSES RECRIWTIO GYNHWYSOL

Gall recriwtio fod yn gyfle i adnewyddu diwylliant eich sefydliad, ond dylai ddechrau gyda phroses o feithrin perthnasoedd a dylunio taith hygyrch i ddefnyddwyr sy'n adlewyrchu eich gwerthoedd fel sefydliad cyfryngol: er mwyn cael cyfle i gael ei weld gan bawb, mae angen iddo gwrdd ag ymgeiswyr lle maen nhw, gan flaenoriaethu cysylltiadau a meithrin ymddiriedaeth.

Mae hyn yn golygu edrych y tu allan i gylchoedd traddodiadol trwy fapio'r bobl sy'n cael eu tangynrychioli ar hyn o bryd mewn ystafelloedd newyddion ac estyn allan at bobl o gefndiroedd a chymunedau sydd wedi'u hymyleiddio'n draddodiadol gan sefydliadau cyfryngau.

At hynny, mae hyn yn golygu gofyn pa amodau sydd ar hyn o bryd yn rhwystro pobl rhag manteisio ar y cyfleoedd hynny a pha rwystrau ariannol, daearyddol a chymdeithasol sy'n bodoli ar hyn o bryd i greu sefyllfa o allgáu systemig.

Mae cynhwysiant a chadw yn broses o ennill ymddiriedaeth, sy'n gofyn am adeiladu'r amser angenrheidiol i recriwtio, o hysbysebu, cynllunio'r broses ymgeisio, i ymuno â recriwtiaid newydd.

“...er mwyn cael cyfle i gael ei weld gan bawb, mae angen iddo gwrdd ag ymgeiswyr lle maen nhw, gan flaenoriaethu cysylltiadau a meithrin ymddiriedaeth..”

RHESTR WIRIO RHEOLWR

- Cadw cofnod o brosesau recriwtio ar gyfer rolau blaenorol: pwyso a mesur pwy ymgeisiodd a phwy na wnaeth, ac asesu homogenedd cymdeithasol ymgeiswyr blaenorol
- Os yw rolau blaenorol wedi derbyn ceisiadau gan gronfa ymgeiswyr homogenaidd, gweithio tuag yn ôl i ystyried rhwystrau a allai fod wedi atal ymgeiswyr eraill rhag ymgeisio
- Hysbysebu pob cyfle ar wahanol lefelau gyrfa mor agored â phosibl (nid yn unig y rhai lefel mynediad)
- Hysbysebu eich cyfleoedd mewn manau y mae'r ymgeiswyr yr hoffech eu denu yn debygol o'u gweld, gan fynd y tu hwnt i lwyfannau recriwtio confensiynol os oes angen
- Cynnal sesiynau allgymorth neu Holi ac Ateb am y cyfle fel y gall ymgeiswyr ofyn cwestiynau am y rôl a dysgu mwy am eich sefydliad a'i werthoedd. Mae'n gwneud synnwyr dechrau a pharhau â phrosesau meithrin perthynas cyn ac ar ôl yr angen i chi hysbysebu swyddi, fel eich bod yn amlwg yn rhagweithiol ac yn ymgysylltu â'r broses, ac yn dangos ymrwymiad i wneud eich recriwtio yn gynhwysol.
- Cynllunio ymlaen llaw i sicrhau y gellir hysbysebu'r cyfle am gyfnod digonol o amser

YR HYSBYSEB SWYDD

Fel pwynt mynediad ymgeisydd i mewn i gwmini, mae hysbysebion swydd yn hanfodol ar gyfer gosod disgwyliadau o amgylch iaith ac i ddangos dealltwriaeth o'r ymgeiswyr neu'r gronfa ymgeiswyr yr ydych yn gobeithio eu denu. Mae iaith stigma wedi bod ac yn parhau i fod yn bresennol mewn adroddiadau prif ffrwd, gydag effeithiau dad-ddyneiddiol.

Mae'r model cymdeithasol o anabledd yn seiliedig ar y dybiaeth bod pobl yn cael eu hanalluogi gan gyflyrau cymdeithasol yn hytrach na'u namau neu, fel y dywed aelod Newyddiaduraeth Cynhwysol Cymru, Bethany Handley, 'anabl trwy gynllun'. Fel rhan o hyn, mae'n werth ystyried pa ymgeiswyr sydd efallai'n methu â gwneud cais am gyfle am swydd oherwydd y broses a roddwyd ar waith gennych.

Yn ein trafodaethau, nododd cyfranogwyr hefyd y byddai geiriad fel 'anodd eu cyrraedd', er enghraifft, yn debygol o ddieithrio'r cymunedau a ddisgrifiwyd ganddo, hyd yn oed mewn mentrau sy'n ceisio lleihau anghydraddoldeb. Yng Nghymru, mae sefydliadau fel y Privilege Cafe wedi arwain y ffordd drwy gynnal trafodaethau am rôl iaith – 'heb gynrychiolaeth ddigonol', 'amrywiol' – o ran atgyfnerthu ymleiddio, gan annog trafodaeth agored yn lle hynny ar gyfiawnder cymdeithasol (mewn) mynediad at gyfleoedd. Mae'r iaith gudd hon yn parhau strwythurau trawmatig a niweidiol i'r rhai y mae'n eu cyflwyno fel grŵp homogenaidd o bobl o'r tu allan.

“Mae hysbysebion swydd yn hanfodol ar gyfer gosod disgwyliadau o amgylch iaith ac i ddangos dealltwriaeth o'r ymgeiswyr neu'r gronfa ymgeiswyr yr ydych yn gobeithio eu denu..”

Byddwch yn dryloyw ynghylch cyflogau. Gall hysbysebu swyddi heb gyflog neu ddefnyddio 'cyflog cystadleuol' / 'DOE (Dibynnu ar Brofiad)' fod yn rhwystr i recriwtio ymgeiswyr o gefndiroedd difreintiedig. Yn ôl y Sefydliad Symudedd Cymdeithasol, mae gweithwyr proffesiynol o gefndir dosbarth gweithiol yn cael eu talu 12% yn llai na'u cyfoedion breintiedig am yr un rôl.

RHESTR WIRIO RHEOLWR

- Bod yn ymwybodol o'r iaith a ddefnyddiwch i osgoi dieithrio ymgeiswyr o gefndiroedd ymylol, a gwnewch eich pecyn cais mor rhydd o jargon â phosibl
- Sicrhau bod eich cais am swydd bob amser yn nodi'r cyflog ar gyfer y rôl yr ydych yn ei hysbysebu a'i fod yn un teg. Os yw'r cyflog yn agored i drafodaeth, gwnewch hyn yn glir hefyd
- Os yw eich cyfle yn hygyrch, dywedwch hynny, a gwnewch eich trefniadau gweithio hyblyg yn glir os oes gennych rai
- Ei gwneud yn glir sut y bydd addasiadau rhesymol yn cael eu blaenoriaethu a'u cyflawni ar gyfer ymgeiswyr anabl, heb roi pwysau gormodol arnynt

Y BROSES YMGEISIO

Dylai'r broses ymgeisio adlewyrchu'r bwriad cynhwysol y tu ôl i'ch proses recriwtio ac mae'n gyfle i wneud y gorau o brofiad cyntaf ymgeisydd o'ch sefydliad.

Mae iaith yn allweddol: mae'r Ganolfan Ymchwil er Lles y Cyhoedd yn awgrymu y gall bod yn fwy eglur yn eich iaith gyfrannu'n sylweddol at ddenu cronfa wahanol o ymgeiswyr. Er enghraifft, ystyriwch fod yn rhagweithiol a chynnwys enghreifftiau o brofiad gwaith anghonfensiynol, digyflog a allai gyd-fynd â'r math o gymhwysedd y disgwylwch i ymgeiswyr ei ddangos.

Dylai ffurflen gais fod mor syml â phosibl i'w chwblhau a chanolbwyntio ar ddeall y sgiliau a'r profiad y gallai ymgeisydd eu cynnig i'ch sefydliad yn hytrach na bod yn brawf.

Cofiwch, yn ôl diffiniad, bod proses recriwtio gynhwysol yn ymwneud â chanfod a chroesawu ymgeiswyr sydd â safbwyntiau a sgiliau gwahanol i'r rhai sydd eisoes yn bresennol yn eich ystafell newyddion, felly dylai gofynion a chwestiynau adlewyrchu hyn, yn hytrach nag ailadrodd prosesau blaenorol yn unig.

RHESTR WIRIO RHEOLWR

- Osgoi copïo a gludo o ffurflenni blaenorol, a chadwch olwg ar ba gyfleoedd a ddenodd gronfa fwy amrywiol o ymgeiswyr, gan fyfyrion ar yr hyn a weithiodd a'r hyn na weithiodd
- Creu ffurflen gais sydd mor hygyrch â phosibl a lleihau faint o waith sydd ei angen i'w llenwi
- Cynnig cyfle i ymgeiswyr gyflwyno eu cais mewn fformat gwahanol lle bydd hyn yn gwneud eich swydd wag yn fwy hygyrch (er enghraifft, sain/fideo)
- Osgoi jargon diangen a byddwch mor glir â phosibl. Dyfeisiwch eich cais i amlygu sgiliau ymgeiswyr yn hytrach na chymwysterau traddodiadol

Y BROSES GYFWELD

Os ydych chi o ddifrif am newid eich sefydliad, cymerwch amser i ystyried eich proses gyfweld ac osgoi recriwtio yn nelwedd y gorffennol. Mae hyn yn cynnwys rhoi gwybodaeth ymlaen llaw i ymgeiswyr am y panel, digon o amser i baratoi ar gyfer y cyfweiliad, a bod yn dryloyw ynghylch eich proses benderfynu.

Ail-fframiwch eich cyfweiliad nid fel prawf, ond proses i roi'r cyfleoedd gorau i ymgeiswyr fynegi eu sgiliau, eu persbectif a'u gwybodaeth. I'r perwyl hwn gallai gweithredu mesurau megis cylchredeg cwestiynau ymlaen llaw helpu i drawsnewid y broses gyfweld. Os yw'ch sefydliad yn arbennig o homogenaidd, efallai y byddai'n werth adeiladu amser hefyd i gynnwys person allanol yn eich panel llunio rhestr fer a chyfweld.

“Ail-fframiwch eich cyfweiliad nid fel prawf, ond proses i roi'r cyfleoedd gorau i ymgeiswyr fynegi eu sgiliau, eu persbectif a'u gwybodaeth.”

Erbyn i chi gyrraedd y broses gyfweld, gobeithio y bydd gennych chi gronfa lai homogenaidd o ymgeiswyr, ond mae'n werth ystyried y rhwystrau cudd y gall ymgeiswyr orfod eu goresgyn yn ystod y cyfweiliad. Mae hyn yn cynnwys gallu ymgeiswyr i fynychu'r cyfweiliad yn y lle cyntaf, ac efallai mai un ffordd o gynnwys ymgeiswyr yn eich sefydliad yw mynd i'r afael â'r costau a wynebir gan ymgeiswyr digyflog drwy'r broses gyfweld.

Mae'r anawsterau hyn yn waeth ar gyfer ymgeiswyr sy'n wynebu ffactorau ymylol lluosog. Er enghraifft, mae pobl anabl yn fwy tebygol o wynebu costau byw ychwanegol oherwydd trafndiaeth anhygyrch, llety, ac oherwydd y diffyg cyfleoedd sydd ar gael iddynt. Maent yn parhau i fod yn fwy tebygol o fod yn ddi-waith.

Mae anghenion hygyrchedd hefyd yn amrywio o un person i'r llall. O ganlyniad, yn ystod y cam cyfweld, mae'n bwysig nodi'r camau yr ydych wedi'u cymryd i sicrhau bod y broses gyfweld mor hygyrch â phosibl a rhagdybio materion trwy gysylltu â'r ymgeiswyr. Cyn y cyfweiliad, rhowch gyfle i'r ymgeisydd nodi unrhyw anghenion mynediad, gan gynnwys eu rhagenwau ac unrhyw geisiadau pellach, megis cyfweiliad ar-lein yn lle cyfweiliad wyneb yn wyneb.

Gall cyfrifoldebau gofalu fod yn ffactor hefyd. I fynychu cyfweiliad, efallai y bydd yn rhaid i riant sengl ystyried costau gofalu a rhoi arwydd clir, er enghraifft, bod costau gofal plant wedi'u talu neu a yw eich gweithle yn hygyrch (a nodi'r cyfleusterau sydd ar gael) yn fwy deniadol i ymgeiswyr na brawddeg fel 'rydym yn croesawu ceisiadau gan bobl o gefndir X'.

Yn ystod y cyfweiliad, sicrhewch hefyd eich bod yn rhoi gofod penodol i'r ymgeisydd ofyn cwestiynau am y sefydliad.

RHESTR WIRIO RHEOLWR

- Lleihau'r rhwystrau (daearyddol, ariannol, cymdeithasol) sy'n atal cyfweleion rhag mynychu cyfweiliadau. Os ydych yn disgwyl i gyfweleion deithio i gyfweiliad, sicrhewch fod cymorth ar gael, p'un a yw'r rôl yn un barhaol ai peidio
- Gwneud y sgorio'n dryloyw ac ystyried y dimensiynau profiad a hunaniaeth a gynrychiolir ar eich panel cyfweld
- Trefnu bod cwestiynau ar gael ymlaen llaw i'w gwneud yn glir nad prawf yw'r cyfweiliad ond cyfle i ymgeiswyr arddangos eu doniau

AR ÔL Y CYFWELIAD

Gall cyfweliad fod yn broses anodd ac mae'n werth ystyried lles ymgeiswyr llwyddiannus ac aflwyddiannus. Mae gofalu am lesiant cyfranogwyr yn amlwg yn rhan bwysig o broses recriwtio oherwydd ei fod yn debygol o adlewyrchu'r math o ofal a fydd yn cael ei ddangos iddynt o fewn y sefydliad os ydynt yn llwyddiannus.

Er enghraifft, mae'n werth cynnwys amser i wirio gydag ymgeiswyr a chyfweleion. Rhoi amserlen glir i ymgeiswyr ddisgwyl ymateb ac adborth; llwybr clir i ad-dalu costau y gallent fod wedi mynd iddynt; a gofyn cwestiynau am y broses.

RHESTR WIRIO RECRIWTIWR

- Rhoi amser i gyfathrebu ag ymgeiswyr aflwyddiannus a llwyddiannus
- Os gallwch gynnig sesiynau dadfrifio i ymgeiswyr na fu'n llwyddiannus yn y cyfweliad, gwnewch hyn yn glir, a gosodwch amserlen glir
- Os caiff ymgeiswyr eu had-dalu am gostau teithio i gyfweliad, eglurwch o fewn pa amserlen
- Sicrhau eich bod yn cyfeirio ymgeiswyr llwyddiannus at unrhyw gymorth bugeiliol sydd ar gael. Os ydynt ar gael, gwnewch yn siŵr bod strwythurau cymorth wedi'u nodi'n glir

CASGLIAD

Roedd ein trafodaeth yn y Labordy Datblygu Cyfryngau Cynhwysol wedi ein galluogi i ddatblygu nifer o themâu a chwestiynau a allai helpu ystafelloedd newyddion i lunio proses recriwtio. Mae'n amhosibl dihybyddu'r pwnc recriwtio a'r strwythurau anghydraddoldeb sy'n sail iddo mewn ystafelloedd newyddion traddodiadol. Mewn tirwedd fregus i'r sector newyddion, ledled Cymru a thu hwnt, mae'n hanfodol i bob sefydliad cyfryngol ystyried pwy y mae'n ei gynnwys ac yn ei eithrio, os ydym am gael ecosystem cyfryngau cynaliadwy.

Fel diwydiant cystadleuol a chymhleth iawn, mae newyddiaduraeth yn parhau i fod yn 'swydd llafur emosiynol cynyddol uchel' ac nid yw'r canllaw hwn yn esgus chwalu'r pwysau lluosog y mae newyddiadurwyr yn eu hwynebu yn eu gyrfaedd.

Yn yr un modd, fodd bynnag, mae'n bwysig cydnabod bod y pwysau hynny a wynebir ar y brig a hyd yn oed gan newyddiadurwyr mewn cyflogaeth gymharol sefydlog yn cael effaith gymhlethu ar y rhai sydd bellaf i ffwrdd o ganolfannau pŵer a swyddi cyflogedig ar hyn o bryd.

Gall canoli tegwch wrth ddylunio proses recriwtio fod yn un cam tuag at gynyddu cyfraddau cadw a mwy o amrywiaeth o gefndiroedd mewn ystafelloedd newyddion. Ar gyfer hyn, efallai y byddai'n ddefnyddiol meddwl am recriwtio fel gwasanaeth, y mae ei ansawdd yn gosod disgwyliadau ar gyfer ymgeiswyr sy'n ymuno â sefydliad ac sy'n hanfodol ar gyfer dyfodol sector newyddiaduraeth cadarn, cynaliadwy a chynrychioliadol.

RHESTR WIRIO DEFNYDDIOL

Cyn recriwtio

- Casglu data ystyrlon am weithlu eich sefydliad a nodi bylchau
- Myfyrio ar brosesau recriwtio'r gorffennol a'u heffeithiolrwydd wrth ddod â newyddiadurwyr o gefndiroedd gwahanol i mewn
- Rhoi polisiau gwaith ar waith sy'n addasu i anghenion eich gweithwyr ac sy'n brwydro yn erbyn diwylliant gorfoleddus

Yn ystod recriwtio

- Gwnewch eich swydd wag yn glir, yn dryloyw ac yn hygyrch, gyda phwynt cyflog (neu daliad) clir, a chyfeirio at yr hyn sy'n gwneud eich sefydliad yn hygyrch
- Hysbysebu pob cyfle ar wahanol lefelau gyrfa mor agored â phosibl (nid yn unig y rhai lefel mynediad)
- Gwnewch eich swydd wag yn hawdd dod o hyd iddi a chwrdd ag ymgeiswyr hanner ffordd drwy rannu'r cyfle y tu allan i fannau traddodiadol, trefnu sesiynau holi ac ateb wedi'u targedu a sesiynau allgymorth
- Sicrhau bod eich proses ymgeisio yn ddi-boen: cadwch draw oddi wrth ffurflenni cais hir a diystyr a defnyddiwch iaith ddi-jargon. Blaenoriaethu tasgau sy'n helpu ymgeiswyr i ddangos eu rhinweddau a'u sgiliau
- Ailystyried eich proses gyfweld fel gofod cynhwysol i ymgeiswyr arddangos eu doniau: ystyriwch gefndir aelodau eich panel cyfweld; cyfathrebu ag ymgeiswyr o flaen llaw am gyfansoddiad y panel cyfweld, y cwestiynau a'r sgorio
- Dileu rhwystrau i gyfweliad trwy gynnig cefnogaeth i ymgeiswyr fynychu, hyd yn oed os ydynt yn recriwtio ar gyfer rôl dros dro, a rhoi lle i ymgeiswyr fynegi eu hanghenion mynediad cyn y cyfweliad

Ar ôl recriwtio

- Sicrhau bod pawb sy'n cael eu cyfweld yn cael gofal priodol, a bod adborth yn cael ei roi mewn modd amserol
- Sicrhau eich bod yn gweithio ar gadw staff trwy gyfeirio eich recriwt newydd at strwythurau a phrosesau bugeiliol yn gynnar

CYFEIRNODAU

- Fodor, Mate Miklos; Komorowski, Marlen; Rose, Silvia (2024), Mapping Public Interest Journalism in Wales.
- Kulkarni, Shirish, (2020), [‘It’s time for change in our newsrooms: Here’s how’](#), The Bureau of Investigative Journalism.
- Newman, Nic (2023), [‘Overview and key findings of the 2023 Digital News Report’](#), Reuters Institute, .
- Kulkarni, S (2023), [“News for All” Week Note 5, Engaged Journalism Insight](#).
- Cherubini, F., Sharma, R. (2023), [‘Changing Newsrooms 2023: Media Leaders struggle to embrace diversity in full and remain cautious on AI disruption’](#), Reuters Institute.
- [‘Guidance: Positive Action in the Workplace’](#) (2023), Gov.uk.
- Herrera, Aurora, Ryder, Marcus (2023), [‘How Mainstream Media Organisations Can Advertise for, and Attract, Black, Asian and Global Majority Journalists.’](#)
- Trusting News (2023), [‘Trusting News Resource: Hiring for Dimensions of Difference’](#).
- Scope, [‘Social Model of Disability’](#).
- Handley, Bethany (2023), [‘Welsh Landscapes, Disability and the Myth of Personal Independence’](#), the welsh agenda, Institute of Welsh Affairs.
- [The Privilege Cafe](#).
- Social Mobility Foundation (2023), [‘The Class Pay Gap 2023’](#).
- Hawkes, T (2019), [‘Designing Recruitment with Equality, Fairness and Values in Mind’](#), Public Interest Research Centre.
- Scope, [‘Extra Costs’](#).
- Office for National Statistics (2022), [‘Outcomes for Disabled People in the UK: 2021’](#), Office for National Statistics.
- Šimunjak, M., & Menke, M. (2023), [‘Workplace well-being and support systems in journalism: Comparative analysis of Germany and the United Kingdom’](#).