

# Atebion i gwestiynau cyflogwr ar weithwyr hŷn ac ymddeoliad

Yn Gadarn o Blaid Oedran

Ionawr 2011

## A yw gweithwyr hŷn yn rhwystro cyfleoedd i weithwyr iau?

Nid oes unrhyw dystiolaeth o weithwyr hŷn yn rhwystro cyfleoedd i weithwyr iau yn ystod yr hirdymor.

Mae rhai cyflogwyr yn credu bod cael gwared â gweithwyr hŷn i 'wneud lle' i weithwyr iau yn gallu bod yn niweidiol i gynhyrchiant, gan y gall fethu â gwneud y mwyaf o sgiliau a phrofiad sydd eisoes yn bodoli. Gall gynyddu trosiant staff a chostau hyfforddiant a recriwtio gweithwyr newydd. Gall gyfyngu ar effeithiolrwydd busnes. Yn hytrach, mae llawer o gyflogwyr yn cadw gweithwyr profiadol i uchafu cynhyrchiant ac i helpu i fentora a hyfforddi gweithwyr newydd .

Fodd bynnag, does dim sicrwydd na fydd gweithwyr iau yn symud i gyflogwr gwahanol.

Dengys tystiolaeth nad yw ymddeol gweithwyr hŷn yn gynnar i ryddhau swyddi i weithwyr iau yn cael effaith gadarnhaol.<sup>1</sup> Mae'r nifer o bobl iau sy'n ymuno ar farchnad lafur hefyd yn gostwng, ac erbyn 2020 bydd tua thraean o'r gweithlu yn 50 oed a throsodd.

### **Enghreifftiau cyflogwr:**

Mae Stanair Industrial Door Services yn dweud eu bod yn cadw gafael ar eu gweithwyr hŷn yn bell i'w blynyddoedd hŷn gan ei fod yn rhoi iddynt gronfa sylweddol o wybodaeth, sgiliau a phrofiad.

Nid oes gan South Wales Forgemasters oedran ymddeoliad ac maent yn dweud nad oes unrhyw bryderon am leihau cyfleoedd dilyniant. Yn wir, mae'r broses o hyfforddi staff iau wedi cael ei wella yn fawr drwy gynnwys gweithwyr hŷn profiadol, medrus fel hyfforddwyr.

<sup>1</sup> Rhyddhau swyddi ar gyfer yr ifanc? Sefydliad Astudiaethau Cyllidol, 2010

## Heb oedrannau ymddeoliad penodedig a fydd gweithwyr hŷn yn gorfod ymddiswyddo i adael yn derfynol?

Gall gweithwyr hŷn ddal i gynllunio i ymddeol yn gadarnhaol yn absenoldeb oedran ymddeoliad penodedig. Fel maent yn nesáu at y pwynt maent yn cynllunio i ymddeol, byddai'n rhaid iddynt roi rhybudd i'w cyflogwr eu bod yn bwriadu gadael gwaith.

Bydd nifer o weithwyr hŷn eisiau ystyried eu dewisiadau ar gyfer parhau i weithio neu ymddeol wrth iddynt nesáu at oedran y gallai pensiwn fod yn daladwy, boed hynny yn Bensiwn y Wladwriaeth, pensiwn galwedigaethol neu bensiwn a drefnwyd yn breifat.

## Sut ydw i'n cael gwared â gweithwyr hŷn sy'n perfformio'n wael?

Mae llawer o gyflogwyr yn canfod nad yw rheoli perfformiad gweithwyr heb oedrannau ymddeoliad penodedig yn broblem: maent yn defnyddio gweithdrefnau diswyddo teg a thrafodaethau perfformiad ar gyfer eu gweithwyr i gyd.

Gall gadael i rywun berfformio'n wael yn y blynyddoedd sy'n arwain at ymddeoliad ac yna gadael iddynt ymddeol fod yn gostus i'r busnes. Mae angen i reolwyr llinell a goruchwylwyr allu asesu gweithwyr o bob oedran ar eu perfformiad a'u gallu, a chymryd y camau priodol.

Os na fydd gweithiwr bellach yn gallu gwneud eu swydd bresennol, neu swydd arall, yna gall newid yn eu horiau neu gyfrifoldebau eu helpu i ymdopi yn well a'ch galluogi i gadw sgiliau a phrofiad gwerthfawr.

Pan fo gweithiwr yn datblygu anabledd fel y'i diffinnir gan y Ddeddf Cydraddoldeb 2010, efallai y bydd angen i gyflogwr wneud addasiadau rhesymol i'w galluogi i barhau i wneud eu gwaith.

Os na ellir gwella perfformiad, defnyddiwch yr un gweithdrefnau diswyddo teg ag i weithwyr o unrhyw oedran. Gallai anwybyddu diffygion mewn perfformiad oherwydd y rhagdybir bod gweithiwr yn agosáu at ymddeoliad fod yn wahaniaethol, yn enwedig os yw perfformiad gweithwyr iau cael ei drin yn wahanol.

Yn gyffredinol mae gweithwyr yn gwybod pan nad ydynt bellach yn gallu parhau ac maent yn hunanddewis i adael neu 'ymddeol'.

## Yn hytrach na materion rheoli perfformiad, ydy ymddeol rhywun yn fwy urddasol na defnyddio rheoli perfformiad?

Nid oes dim byd urddasol ynglŷn â gadael i rywun barhau i danberfformio, gan adael iddynt feddwl eu bod yn gwneud gwaith da. Mae hynny'n wir am weithwyr o unrhyw oedran. Mae cyflogwyr eisoes yn rheoli perfformiad gweithwyr o bob oedran yn llwyddiannus, drwy eu trafodaethau rheoli perfformiad ffurfiol neu anffurfiol.

Lle mae gweithwyr yn disgwyl i gael eu trin yn gyfartal beth bynnag yw eu hoedran, nid yw'r mater o 'golli urddas' yn tueddu i godi.

### **Enghraifft cyflogwr:**

Mae B&Q yn defnyddio gwerthusiadau perfformiad i helpu eu gweithwyr i 'fynd yn ôl ar y trywydd iawn' naill ai'n eu rôl bresennol neu mewn rôl arall sy'n cyfateb yn well i'w sgiliau a'u cryfderau.

## Beth sydd gan weithio hyblyg i'w wneud â gweithwyr hŷn?

Gall gweithio rhan amser neu'n hyblyg fod yn ffordd bwysig o alluogi gweithwyr o bob oedran i aros mewn gwaith, neu ddychwelyd i'r gwaith, wrth gyflawni eu hanghenion personol ehangach. I lawer o weithwyr hŷn mae gweithio hyblyg yn ddewis poblogaidd gan ei fod yn caniatáu iddynt wneud newid graddol rhwng gweithio'n llawn amser ac ymddeoliad. Byddai 60 y cant o bobl dros 50 oed yn hoffi i barhau i weithio heibio oedran Pensiwn Y Wladwriaeth, ond ar sail rhan amser.<sup>2</sup> Byddai hanner y bobl sydd wedi ymddeol yn ddiweddar wedi ystyried gweithio yn hirach os byddant wedi cael mynediad i weithio hyblyg.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Gweithio'n Well – Pobl dros 50 oed, y genhedlaeth gwaith newydd EHRC 2010

<sup>3</sup> Newid Gwaith yn Ddiweddarach Mewn Bywyd : Astudiaeth o drawsnewidiadau swydd CROW, Prifysgol Surrey 2004

Gallai dewisiadau gweithio hyblyg helpu cyflogwyr i gadw staff medrus a phrofiadol. Gall hefyd helpu cyflogwyr i reoli llif y gwaith, boed o ddydd i ddydd neu dros yr hirdymor. Gall manteision gynnwys llai o amser segur i beiriannau pan ellir cwmpasu sifftiau 24 awr, ymestyn yr oriau y gall cwsmeriaid gael mynediad at y busnes, neu gwmpasu cyfnodau brig busnes.

Ystyriwch pa ddewisiadau gweithio hyblyg sy'n gweddu orau i'r busnes, a sicrhewch fod eich rheolwyr a goruchwylwyr yn gwybod sut i ystyried ceisiadau yn deg ac mor gadarnhaol â phosibl. Gall gweithwyr yn aml fod yn bryderus am ofyn beth yw'r dewisiadau posibl ar gyfer gweithio hyblyg neu ran amser. Mae tystiolaeth yn dangos nad yw llawer o weithwyr hŷn yn gwybod sut i godi'r mater gyda'u cyflogwr neu drafod dewisiadau amgen.<sup>4</sup> O ganlyniad, efallai y byddant yn gadael gwaith yn gyfan gwbl neu fynd â'u sgiliau a'u profiad at gyflogwr gwahanol.

#### **Enghraifft cyflogwr:**

Mae Asda wedi canfod nad yw llawer o staff, yn enwedig pobl hŷn, eisiau gweithio oriau amser llawn drwy gydol y flwyddyn, felly maent wedi creu ystod o ddewisiadau gweithio hyblyg fel: gweithio am y deg wythnos prysuraf o'r flwyddyn heb orfod gadael ac ailymuno; mae rhannu swyddi a chyfnewid sifftiau ar gael i gydweithwyr sydd angen bod yn absennol o'r gwaith am resymau teuluol neu ddomestig penodol; 'gwyliau Benidorm' ble mae swydd yn cael ei gadw'n agored tra mae staff yn cymryd ychydig o fisoedd i ffwrdd. Mae'r dulliau hyblyg hyn ar gael i bob grŵp oedran.

## **A yw gweithwyr hŷn yn fwy o broblem cyn belled ag iechyd a diogelwch ac yn fwy tebygol o gael damweiniau yn y gwaith?**

Mae llawer o gyflogwyr yn adrodd am elwa o'r ymroddiad a phresenoldeb da a ddangosir gan eu gweithwyr hŷn. Mae gweithwyr hŷn yn tueddu i gael llai o ddamweiniau a lefelau is o salwch tymor byr.<sup>5</sup>

Gall rheoli iechyd a diogelwch eich gweithlu cyfan ddwyn ffrwyth drwy helpu i gynnal cynhyrchiant eich gweithwyr yn y tymor byr a dros yr hirdymor wrth iddynt dyfu .

Mae asesiad risg iechyd a diogelwch yn gam pwysig o ran amddiffyn eich gweithwyr a'ch busnes, yn ogystal â chydymffurfio â'r gyfraith. Sicrhewch eich bod yn

<sup>4</sup> Arferion Cyflogwr a Gwneud Penderfyniadau Ymddeol, Adran Gwaith a Phensiynau 2010  
<sup>5</sup> Diweddariad o'r llenyddiaeth ar oedran a chyflogaeth Labordy Iechyd a Diogelwch 2010

defnyddio eich trafodaethau ffurfiol neu anffurfiol rheolaidd i ymgysylltu â gweithwyr yn agored am unrhyw faterion iechyd a diogelwch sydd ganddynt.

**Enghraifft cyflogwr:**

Nid oes gan JD Wetherspoon oedran ymddeoliad ac maent yn dweud bod canfyddiadau am lefelau uchel o absenoldeb salwch i weithwyr hŷn wedi bod yn ddi-sail.

## A all pobl hŷn wneud gwaith corfforol cystal â phobl iau?

Mae cryfder yn fater unigol, gall rhai gweithwyr hŷn fod gyda gwell gallu corfforol na chydweithwyr iau. Yn gyffredinol nid yw oedran yn arwydd o allu ac nid yw'n tueddu i bennu gallu corfforol gweithiwr i wneud swydd. Mae dylunio gweithle gwael ac arferion gweithio anhyblyg yn fwy tebygol o atal staff rhag bod yn gwbl effeithiol.

Gall gofynion corfforol y gwaith weithiau gael ei leihau trwy addasiadau mewn dylunio gwaith neu'r defnydd o offer priodol.

**Enghraifft cyflogwr:**

Nid oes gan T Shea Waste Management oedran ymddeoliad ac maent yn dweud bod gan rhai cyflogwyr gamsyniadau ynghylch cyflogi gweithwyr hŷn mewn diwydiant corfforol. Mae T Shea yn gweld bod gweithwyr hŷn yn amsugno hyfforddiant yn gyflym gan eu bod yn gallu defnyddio eu profiadau bywyd a synnwyr cyffredin gyda'r theori.

## A yw gweithwyr hŷn yn cynnig elw gwael ar fuddsoddiad hyfforddiant?

Mae ymchwil yn dangos nad yw cynhyrchiant gweithiwr hŷn fel arfer yn dirywio tan o leiaf 70 oed, lle mae'r gweithwyr wedi derbyn yr un lefel o hyfforddiant â chydweithwyr iau.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Diweddariad o'r llenyddiaeth ar oedran a chyflogaeth Labordy Iechyd a Diogelwch 2010

Gall y perygl o weithiwr adael cwmni ar ôl hyfforddiant neu ddyrchafiad fod yr un fath ar draws pob grŵp oedran.<sup>7</sup> Felly, yn gyffredinol, nid yw oedran yn arwydd da o elw ar fuddsoddiad hyfforddiant.<sup>8</sup>

Anogwch fentora a rhannu sgiliau o fewn eich busnes – defnyddiwch weithwyr profiadol i roi cymorth ac i hyfforddi staff newydd a chydweithwyr eraill. Gall hyfforddiant helpu busnesau i lenwi bylchau sgiliau, cynyddu cynhyrchiant ac ymdopi â newid. Gall roi cymorth i ysgogi a chadw gweithlu ar draws o bob oedran. Yn gyffredinol mae gweithwyr hŷn yr un mor debygol o gwblhau hyfforddiant.

### **Enghreifftiau cyflogwr:**

Yn Beacon Foods hyfforddwyd arweinydd tîm 61 oed i weithredu wagen fforch godi. Cymerodd gwrs cynefino pedwar diwrnod a phasio'r arholiad ymarferol ac ysgrifenedig, yn union yr un fath â phawb arall yn y cwmni.

Nid oes gan Sussex Community NHS Trust oedran ymddeol ac maent yn dweud bod nifer cynyddol o staff hŷn yn croesawu'r cyfle i weithio yn hirach ac yn gwbl alluog i wneud hynny. Mae'r Ymddiriedolaeth wedi gweld manteision nodedig; cadw sgiliau allweddol, mwy o sefydlogrwydd, lleihau costau recriwtio a hyfforddiant.

## **Nid yw gweithwyr hŷn yn dymuno manteisio ar hyfforddiant**

Nid yw gweithwyr hŷn bob amser yn ymwybodol o'r cyfleoedd sydd ar gael iddynt neu maent yn cymryd yn ganiataol eu bod ar gyfer gweithwyr llai profiadol. Anogwch weithwyr o bob oed i fanteisio ar gyfleoedd hyfforddiant perthnasol a sicrhau eu bod yn deall y pwysigrwydd i'ch busnes a'u datblygiad eu hunain.

Mae gweithwyr hŷn yn aml yn manteisio ar hyfforddiant pan wneir yn glir iddynt bod yr hyfforddiant yn berthnasol iddynt a'u bod yn cael eu hannog i fanteisio arno.

Cadw lygaid ar faint sy'n manteisio ar hyfforddiant yn ôl oedran gweithiwr i wneud yn siwr bod yr holl staff yn elwa o gyfleoedd priodol.

Gall hyfforddiant helpu busnesau i lenwi bylchau sgiliau, cynyddu cynhyrchiant ac ymdopi â newid. Gall roi cymorth i ysgogi a chadw gweithlu ar draws gweithwr o bob oedran.

<sup>7</sup> Oedran Ymddeol Diofyn: Ymchwil cyflogwr ansoddol Yr Adran Gwaith a Phensiynau 2010

<sup>8</sup> Awgrymiadau ymarferol ac arweiniad ar hyfforddi gweithlu o oedran cymysg Yr Adran Gwaith a Phensiynau 2006

**Yn Gadarn o Blaid Oedran – Atebion i gwestiynau cyflogwr ar weithwyr hŷn ac ymddeoliad**

© Hawlfraint y Goron 2011

Cynhyrchwyd ar gyfer Yn Gadarn o Blaid Oedran, Yr Adran Gwaith a Phensiynau