

# Astudiaeth achos: Allevard Springs

## Rheoli gweithlu

Mae Allevard Springs yn arbenigo mewn dylunio a gweithgynhyrchu 'coil suspension precision springs' ar gyfer y diwydiant moduro. Yn ei ffatri yng Nghwm Rhondda, Morgannwg, mae trosiant staff yn isel iawn, gyda 83 y cant o'r gweithwyr wedi gweithio yn y ffatri am dros bum mlynedd.

### Recriwtio'r staff cywir

Mae gan y cwmni farn gadarnhaol am gyflogi gweithwyr hŷn; nid oes cyfeiriad at oedran ar ffurflenni cais ac mae penderfyniadau recriwtio yn seiliedig ar allu person i gyflawni'r swydd neu dasg a roddir iddynt ac nid ar sail oedran.

Er gwaethaf lefel uchel o ddiweithdra yn yr ardal, dywed Perry Stephens, rheolwr gwasanaethau rheoli:

"Mae prinder o bobl â sgiliau cynnal a chadw, ac mae pobl hŷn yn chwarae rhan bwysig yn eu llenwi. Er enghraifft, ar hyn o bryd mae gan y cwmni bump o dechnegwyr peirianeg 'medrus iawn' ac mae dau ohonynt dros 60 oed ac mae un dros 50 mlwydd oed."

Barn y cwmni yw y gall cyflogwyr gael budd enfawr o gael pobl hŷn yn ei eu gweithlu, gan ddod ar sgiliau a ddysgwyd ganddynt yn ystod eu bywyd gwaith gyda hwy ynghyd â pharodrwydd i barhau i ddysgu. Aeth Perry ymlaen: "Os yw rhywun yn gallu gwneud beth bynnag yw swyddogaeth y gwaith sydd ei angen, yna nid yw oed yn ffactor."

### Cadw staff da

Mae'r awyrgylch yn ffatri fodern y cwmni yn Nhonypanyd yn gyfeillgar ac mae Perry yn credu bod y sbectrwm oedran eang yn rheswm rhannol dros hyn. Mae absenoldeb yn isel ar lai na dau y cant, gan gynnwys salwch tymor hir.

Dywed Perry er ei fod yn ymwybodol o'r camsyniad y gall pobl hŷn yn cymryd mwy o amser i ffwrdd o'r gwaith oherwydd salwch, nid dyma ei brofiad ef:

"Rwyf wedi gweld i'r gwrthwyneb. Mae cryn nifer o bobl hŷn nad ydynt wedi colli unrhyw amser o gwbl, fel Paul, sydd wedi cael un diwrnod i ffwrdd mewn dros 20 mlynedd."

Mae Perry hefyd yn gweld bod gweithwyr hŷn yn yr un mor hapus â'u gweithwyr eraill i weithio'r patrymau sifft arferol; "Mae gennym nifer o bobl yn eu 50au hwyr yn dal i wneud y sifftiau rheolaidd: 6.00-2.00; 2.00-10.00; 10.00-6.00."

Mae anghenion hyfforddiant a datblygiad unigolion yn cael eu llywio gan werthusiadau staff blynyddol. Mae oedran a statws yn amherthnasol yn y broses hon. Mae'r holl staff, boed ar lawr y siop neu yn uwch reolwyr, yn cael eu gwerthuso.

### Ymddeoliad hyblyg

Oedran ymddeol y cwmni yw 65, ond ei fod yn hapus i weithwyr weithio tu hwnt i hynny. Jane Hughes yw un gweithiwr sydd â diddordeb yn y posibilrwydd hwn, ar ôl ymuno â'r sefydliad yn 60 oed.

Cafodd Jane ei recriwtio dros dro i helpu'r clerwr cyfrifon pryniant pan nad oedd gan adran gyfrifon y ffatri ddigon o staff. Roedd ganddi lawer o brofiad blaenorol ac roedd yn gallu defnyddio'r holl raglenni meddalwedd angenrheidiol. Pan ddaeth y cyfrifydd yn ymwybodol o ba mor fedrus oedd hi, gofynnwyd iddi helpu gydag ychydig o waith arall.

Yn fuan daeth Jane yn weithiwr parhaol ac mae'n mwynhau ei rôl: "Mae gwaith yn eich cadw'n heini ac yn cadw eich meddwl yn fyw, yn enwedig pan fyddwch chi'n dysgu pethau newydd. Mae hefyd yn rhoi trefn reolaidd i chi ac rydych yn gwneud ffrindiau. Nid yw'n gwneud unrhyw wahaniaeth os ydych yn ifanc neu'n hŷn - mae gweithio yn lles i bawb."

Mae Taf eraill wedi ymddeol ac wedi penderfynu dychwelyd i'r sefydliad; un am 15 mis arall ac un arall sydd yn dal i fwynhau gweithio ac yn bwriadu parhau.

Y manteision busnes i Springs Allevard o oedran gweithlu amrywiol:

- Trosiant staff isel - 83% o weithwyr wedi gweithio yn y ffatri am dros bum mlynedd
- Recriwtio o gronfa ehangach o dalent a chadw profiad yn helpu i lenwi prinder sgiliau
- Sbectrwm oed eang yn creu diwylliant hamddenol, cyfeillgar.