Astudiaeth achos: Co-operative Group

Rheoli gweithlu

Nid oes gan y Co-operative Group oedran ymddeol ac maent yn defnyddio cynllunio'r gweithlu i ganolbwyntio ar gymhwysedd a gallu.

"Rydym wedi dileu'r oedran ymddeol cytundebol yn gyfan gwbl. Yn syml, nid yw'n gwneud synnwyr i ymddeol gweithiwr oherwydd eu hoedran. Yr unig beth y dylid cael effaith yw os yw'r cymwyseddau ganddynt i wneud eu gwaith. Gall gweithwyr barhau yn ein cynllun pensiwn heibio 65, a chael eu pensiwn tra maent yn gweithio i'r Grŵp." Pennaeth Amrywioldeb, Co-operative Group.

Mae'r Co-operative Group yn cydnabod bod cyflogi a chadw gweithlu amrywiol yn hanfodol i lwyddiant ei busnes. Mae'n credu i ddefnyddio sgiliau pobl yn effeithiol, dylai penderfyniadau cyflogaeth fod yn seiliedig ar gymwyseddau, cymwysterau, sgiliau a photensial yn hytrach nag oedran. Mae'r Grŵp hefyd yn cydnabod nad oes fawr ddim gwerth mewn ymddeol gweithiwr yn orfodol oherwydd eu hoedran, pan fydd llawer o weithwyr yn dangos yr awydd a'r gallu i barhau i weithio.

Gall y sgiliau, profiadau a gwerth mae gweithwyr hŷn yn dod i'r busnes fod â manteision enfawr. Mae'n gwneud synnwyr i ffrwyno'r sgiliau a phrofiadau hyn, a fyddai fel arall yn cael ei golli trwy osod oedran ymddeoliad diofyn.

Yn ogystal â chadw sgiliau, mae cael gwared ag oedran ymddeoliad diofyn hefyd wedi cael effaith sylweddol drwy leihau'r gost o recriwtio personél.

Diddymodd y Co-operative Group eu hoedran ymddeol cytundebol yn gyfan gwbl yn 2006. Mae ymgyrch gyfathrebu Grwp-eang a hyfforddiant ymwybyddiaeth Yn Gadarn o Blaid Oedran i reolwyr yn cefnogi'r broses ac ar yr adeg honno cysylltwyd â'r holl weithwyr dros 55 oed.

Mae gweithwyr sy'n dewis parhau i weithio yn gallu parhau yng nghynllun pensiwn y Grŵp, a chael eu pensiwn wrth barhau i weithio i'r Grŵp.

Ar hyn o bryd mae 1,957 o weithwyr gwerthfawr y Grŵp dros 65 oed, ac yn parhau i wneud cyfraniad cadarnhaol at ein llwyddiant a thwf.