Astudiaeth achos: JD Wetherspoon

Rheoli gweithlu

Mae JD Wetherspoon yn gwmni tafarndai gyda mwy na 750 o fannau gwerthu ledled y DU. Mae gan y cwmni sylfaen cwsmeriaid eang iawn, sy'n ffaith y mae'n awyddus i adlewyrchu yn ei weithlu. Mae Wetherspoon wedi cymryd y cam o gael gwared â'i oedran ymddeol, sy'n sicrhau y gall ei gadw sgiliau a phrofiad gwerthfawr staff ac yn rhoi'r dewis i staff weithio am gyfnod hirach.

Meddai Mandy Ferries, Pennaeth Personél a Hyfforddiant:

"Canfyddiad rhai pobl o'n diwydiant yw ei fod yn un sy'n canolbwyntio ar bobl ifanc, felly er ein bod yn dda iawn am gyflogi myfyrwyr, rydym bob amser wedi cael trafferth i ddenu ceisiadau gan y grŵp oedran hŷn. Er ein bod wedi cael oedran ymddeol, yn ymarferol nid oeddem yn ei ddefnyddio, felly yn gynnar yn 2006 gwnaethom y penderfyniad i'w dileu, ac ni ydym wedi yn edrych yn ôl. Rydym nawr yn derbyn miloedd o geisiadau am swyddi bob mis, gan bobl o bob oed ac yn aml yn recriwtio rheolwyr dan hyfforddiant yn eu 50au neu 60au."

Mae'r rhan fwyaf o recriwtio rheng flaen y cwmni ei oruchwylio gan reolwyr tafarndai, ac maent wedi cael eu hyfforddi i sicrhau nad yw eu harferion recriwtio yn gwahaniaethu ar sail oedran. Mae hyn yn cynnwys adolygiad o'r holl fanylebau swyddi fel eu bod yn unol ag arfer da ar amrywiaeth oedran ac ail-ysgrifennu cwrs sgiliau cyfweld y cwmni. Nid yw ffurflenni cais am swydd Wetherspoon yn gofyn am ddyddiad geni.

Mae Wetherspoon wedi gweld bod cynnig oriau gwaith hyblyg yn fanteisiol i ddenu pobl o ystod oedran amrywiol. Mae hyn yn galluogi'r gweithiwr i sicrhau cydbwysedd rhwng gwaith a'r teulu neu ymrwymiadau eraill a'r busnes i gwmpasu ei oriau craidd. Er enghraifft, mae amser cinio yn gyfnod arbennig o brysur i sefydliadau'r cwmni ac mae wedi canfod bod rhai gweithwyr hŷn - a allai fod yn edrych i weithio am ychydig o oriau'r wythnos - yn hyblyg ac yn hapus i weithio ar yr adeg hon. Mae'r cwmni yn adrodd bod lefelau cadw staff yn llawer uwch na'r arfer yn y diwydiant.

Mae staff hŷn yn cael eu croesawu ar bob lefel o'r busnes, o waith bar rhan-amser i swyddi rheoli. Mae adborth o dafarndai sy'n cyflogi gweithwyr hŷn yn awgrymu eu bod yn arbennig o sefydlog, gydag absenoldeb isel, moeseg gwaith cryf ac ymrwymiad i'r busnes. Mae hyfforddiant hefyd ar gael ar bob lefel ac mae gan Wetherspoon nifer o weithwyr hŷn sydd wedi symud ymlaen i lefel rheolwr. Mae trosiant rheolwyr tafarndai Wetherspoon yn hanner cyfartaledd y diwydiant .

"Fel rheolwyr tafarndai mewn diwydiant prysur iawn, mae gennym hefyd yr amser a'r hyblygrwydd i dreulio gyda'n teulu. Mae bod yn fwy profiadol mewn bywyd yn sicr yn helpu gyda'r gwaith hwn ac yn rhoi hyder i chi fynd i'r afael ag unrhyw broblem." Anne, 52 a Paul, 54, rheolwyr tafarn gyda JD Wetherspoon

Mae Mandy Ferries yn mynd yn ei blaen:

"Mae rhan o lwyddiant y cwmni o ganlyniad i fod yn arloesol ac yn flaengar a chaiff hyn ei adlewyrchu yn ein proses recriwtio. Mae gan gyflogi gweithlu amrywiol o ddynion a merched o bob oedran ei fanteision i dafarnau unigol a'r cwmni cyfan. Rydym yn annog ein rheolwyr tafarndai i recriwtio staff yn bennaf ar bersonoliaeth ac agwedd, a pheidio gwneud oedran yn broblem."

Manteision busnes o ymagwedd amrywioldeb oedran Wetherspoon:

- Galluogi'r cwmni i adlewyrchu eu cwsmeriaid eang.
- Helpu i gadw i fyny â newid demograffig.
- Oriau hyblyg yn helpu i ddenu staff i weithio yn ystod cyfnodau prysur.
- Lefelau cadw staff yn llawer uwch na'r arfer yn y diwydiant.
- Rheolwyr rheng flaen yn fodlon ar sefydlogrwydd a'r gwaith caled a gynigir gan weithwyr hŷn.
- Mwy o brofiad bywyd yn fanteisiol iawn ar gyfer y swydd rheolwr tafarn.
- Trosiant rheolwyr tafarndai yn Wetherspoon yn hanner cyfartaledd y diwydiant.

DWP Department for Work and Pensions