

Astudiaeth achos: South Wales Forgemasters

Rheoli gweithlu

Mae South Wales Forgemasters yn gwmni peirianeg ganolog ei faint sy'n cyflenwi gofaniadau i'r diwydiant modurol.

Mae gan y busnes drosiant staff isel iawn; yn y pedair blynedd diwethaf dim ond dau o bobl sydd wedi gadael. Mae'r rhan fwyaf o weithwyr hŷn y cwmni wedi dechrau gyda nhw fel pobl ifanc, a heb weld unrhyw reswm i adael. Mae eu gwybodaeth ymarferol i'w weld yn fantais.

Dim oedran ymddeoliad

Mae South Wales Forgemasters wedi dileu ei oedran ymddeol penodedig ac mae rhai o'i weithlu yn awr yn dewis i weithio y tu hwnt i oedran pensiwn. Er mwyn lleihau'r risg o golli sgiliau ac arbenigedd yn sydyn, mae'r cwmni yn edrych ar ei broffil oedran er mwyn penderfynu pan fydd pobl yn debygol o ymddeol ac yn gwneud y cynlluniau wrth gefn sydd eu hangen. Enghraifft flaenorol o hyn oedd lle'r oedd gwneuthurwr offer medrus oedd ar fin ymddeol wedi cymryd rhan yn natblygiad gweithiwr newydd dan hyfforddiant a oedd yn gweithio gydag ef i ddysgu pob agwedd o'r swydd.

Gofynnwyd i unigolyn arall oedd wedi ymddeol yn barod i ddychwelyd i'r gwaith o fewn yr adran CAD i ddatblygu cynlluniau ar gyfer prosiect newydd. Roedd y cwmni yn awyddus iawn i gadw ei wasanaeth oherwydd byddai wedi bod bron yn amhosibl dod o hyd i'w sgiliau mewn mannau eraill yn yr ardal. Mae'r enghreifftiau hyn o ail-gyflogaeth wedi bod o fudd i'r ddwy ochr, gan alluogi'r cwmni i gadw sgiliau a phrofiad gwerthfawr ac mae'r aelod o staff yn parhau i weithio a chyfrannu.

Recriwtio

Mae natur y busnes, prosesu metel trwm - gydag amgylchedd budr, swnllyd - yn ei gwneud yn ychydig yn llai deniadol fel cyfle cyflogaeth na'r rhai a gynigir gan lawer o'r cwmnïau eraill yn yr ardal. Mae South Wales Forgemasters yn credu os yw ymgeisydd yn 16 oed neu'n 60 oed, mae ganddynt ran i'w chwarae yn y cwmni.

Mae'r cwmni yn ffactora oedran allan o'i pholisïau recriwtio a chadw. Mae ffurflenni cais am swydd yn gofyn am fanylion personol sylfaenol, gan gynnwys oedran, ac addysg a hanes gwaith.

Er bod y cwmni yn cynnwys oedran ar y ffurflen gais, nid yw'n gwneud unrhyw gyfeiriad ato wrth ddewis unigolion ar gyfer cyfweliad, neu yn ystod y broses gyfweld ei hun.

Yn ddiweddar cyflogodd y cwmni drydanwr Simon Herbert, a oedd yn 57 ac yn pryderu y gallai ei oedran gael ei ystyried yn ffactor negyddol. Fodd bynnag, roedd y cwmni yn awyddus i'w sicrhau eu bod, yn unol â chyfraith gwahaniaethu ac agwedd gadarnhaol at weithwyr hŷn, bod ganddynt ond diddordeb mewn recriwtio'r ymgeisydd mwyaf addas.

Hyfforddiant a datblygiad

Mae pob gweithiwr yn cael cyfnod sefydlu ffurfiol, ac ar ôl hynny mae'r cwmni a'r gweithiwr yn cytuno ar unrhyw hyfforddiant angenrheidiol ac yn llunio cynllun hyfforddiant. Mae'r cwmni yn asesu galluoedd yr holl weithwyr yn flynyddol, cyfateb y rhain at y gwaith o fewn y ffatri ac yn trefnu unrhyw hyfforddiant angenrheidiol.

"Mae llawer o'n gweithwyr hyn yn rhoi cymorth rhagorol i nifer o'n gweithwyr newydd o ochr ymarferol diwydiannol yn ogystal â throsglwyddo eu profiadau." Paul Brabban, Rheolwr Gyfarwyddwr, South Wales Forgemasters.

Pan ddarganfu'r cwmni fod rhai gweithwyr hŷn yn teimlo'n amharod i ymgymryd â hyfforddiant, maent wedi gwneud y dull o'i gyflwyno yn fwy hyblyg. Mae hyn yn gwneud y gweithwyr i deimlo'n fwy cyfforddus mewn amgylchedd dysgu, ac maent yn gwerthfawrogi'r hyn y gall ddod gyda hyfforddiant.

Mae gweithiwr hŷn a hyfforddwyd yn ddiweddar mewn llythrennedd sylfaenol cyfrifiadurol wedi parhau i ddysgu mwy am gyfrifiaduron a meddalwedd. Mae wedi bod yn allweddol wrth helpu i osod meddalwedd cynnal a chadw ataliol i mewn i system gyfrifiadurol y sefydliad.

Y manteision o ymagwedd South Wales Forgemasters tuag at amrywiaeth oedran:

- Mae'n helpu i recriwtio a chadw sgiliau mewn busnes lle mae'n anodd denu gweithwyr i mewn i brosesu metel trwm.
- Trosiant staff isel iawn.
- Mae gweithwyr hŷn yn cefnogi gweithwyr newydd o safbwynt ymarferol a phersonol.