

# Astudiaethau achos arfer da: ymdopi heb oedran ymddeol penodedig

Yn Gadarn o Blaid Oedran

Ionawr 2011

# 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 clerck 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.

# Astudiaeth achos: Asda

## Gweithio hyblyg

Mae ASDA wedi adolygu ac ail-lansio ei raglen gweithio hyblyg newydd yn 2008, ac wedi cyflwyno cynllun 'Cydweithwyr Tymhorol' i gymryd lle gweithwyr dros dro a oedd wedi cael eu recriwtio i ddelio ag uchafbwyntiau ac isafbwyntiau mewn masnach.

'Cydweithwyr Tymhorol' yw gweithwyr â chytundeb parhaol i weithio ar adegau prysur o'r flwyddyn, mae hyn yn golygu bod y busnes yn cadw cydweithwyr medrus a phrofiadol. Mae hyn yn arbennig o addas ar gyfer myfyrwyr a gweithwyr hŷn. Mae ASDA hefyd wedi adnewyddu eu cytundebau gweithio rhan-amser, rhannu swydd a phenwythnosau.

### Sialensiau canfyddedig

- Roedd rheolwyr yn bryderus y byddai cytundeb parhaol 'Cydweithwyr Tymhorol' yn fwy costus na'r defnydd o gytundebau dros dro.
- Nid oedd rhai rheolwyr oedd yn credu y byddai gwaith hyblyg yn opsiwn i reolwyr.

### Dull a gymerwyd

- Bwriad ASDA oedd symleiddio'r amrywiaeth o gynlluniau gweithio hyblyg sydd ganddynt ar gael a sicrhau eu bod yn agored i weithwyr o bob oedran.
- Maent wedi rhannu gwybodaeth yn eang am astudiaethau achos gweithio hyblyg ar draws eu gweithlu.
- Mae cyfres o grwpiau gwrando wedi eu cynnal er mwyn deall safbwyntiau cydweithwyr a rheolwyr.
- Ac maent wedi helpu'r rheolwyr hynny oedd gan bryderon yn y lle cyntaf i ddeall y manteision i'r busnes o weithio hyblyg.
- Elfen bwysig o'r newid oedd ail-lansio'r cysyniad o 'Gydweithwyr Tymhorol'.
- Mae ASDA hefyd wedi adnewyddu a symleiddio eu polisiau gweithio hyblyg; cytundebau rhan-amser, rhannu swydd a phenwythnosau, ar draws y busnes i gyd.

### Effaith ar y sefydliad

- Mae 80% o'r gweithlu bellach yn manteisio ar weithio hyblyg.
- Mae tua 8,000 o Gydweithwyr Tymhorol.
- Mae amrywiaeth oedran y gweithlu wedi cynyddu: 21% dros 50 oed a 24% o dan 25
- Mae trosiant llafur wedi gostwng i 21% ac absenoldeb i 3.1% (o'i gymharu â chyfartaleddau manwerthu ar y pryd yn 28% a 4.1%).
- Mae arolygon blynyddol 'Rydym yn Gwrando' yn gyson yn rhoi gweithio hyblyg yn y tri phrif reswm i weithio yn ASDA.

Ffynhonnell: Fforwm Cyflogwyr ar Oedran 2010

# Astudiaeth achos: Nwy Prydain

## Recriwtio a dewis

Pan gyflwynwyd deddfwriaeth gwahaniaethu ar sail oedran bu Nwy Prydain yn gadarnhaol i sicrhau bod yr holl bolisiau ac arferion recriwtio yn ein hacademïau yn rhydd o ragfarn oed.

Roedd agor prentisiaethau i bobl hŷn yn newid diwylliant gwirioneddol yn y sefydliad ac arweiniodd at lai o grantiau ariannu prentisiaethau, ond roedd effaith y fenter yn hynod gadarnhaol: y prentis hynaf a gymerwyd ymlaen oedd 56 oed. Mae mwy o amrywiaeth oedran yn y grwpiau hyfforddiant wedi gwella'r ymddygiad ac aeddfedrwydd y grŵp cyfan, ac yn aml mae hyfforddedigion hyn yn gweithredu fel mentoriaid bywyd i aelodau llai profiadol y tîm .

Mae marchnad darged recriwtio ehangach wedi golygu costau is ac amrywiaeth ehangach yn y gronfa ymgeiswyr. Mae enw da'r cwmni wedi cael ei wella fel cyflogwr o ddewis.

Ffynhonnell: Fforwm Cyflogwyr ar Oedran 2010

# Astudiaeth achos: Centrica

## Gweithio hyblyg

Dechreuodd Centrica weithredu ei rhaglen 'gweithio:doeth' o 2005 i fynd ymlaen gyda newidiadau mawr mewn ffyrdd o weithio. Roedd yn awyddus i ddefnyddio gweithio hyblyg i wneud arbedion sylweddol ar eiddo a denu a chadw talent o gronfa lafur fwyfwy amrywiol. Penderfynodd timoedd pa mor hyblyg y gallent fod wrth roi'r un neu well gwasanaeth i'w cwsmeriaid.

Bellach mae gan Centrica amrywiaeth o batrymau gweithio hyblyg maent yn eu defnyddio ar draws y busnes i weithwyr o bob oed gan gynnwys oriau hyblyg, gweithio sifft, rhannu swydd, oriau cyfnodol, rhan-amser ac oriau cywasgedig. Mae oddeutu 8,500 o beirianwyr i gyd yn gweithio o gartref, gan ddefnyddio gliniaduron a thechnoleg ddiwifr, i ddarparu gwasanaethau i gwsmeriaid.

### Dull a gymerwyd

Cynlluniwyd rhaglen ymgysylltu i roi'r wybodaeth a'r hyder i bawb i benderfynu sut y gallent newid y ffordd y maent yn gweithredu. Roedd y rhain yn cynnwys:

- Sioeau teithiol ar gyfer rheolwyr a gweithwyr;
- hyfforddi rheolwyr i'w paratoi ar gyfer y broses ymgynghori gyda'u timau;
- gweithdai adeiladu tîm i alluogi timau i benderfynu gyda'i gilydd sut y gallent weithredu orau fel grŵp i weithio'n hyblyg;
- trafodaethau un-i-un rhwng rheolwyr a'u staff i gynllunio eu ffordd o weithio ac a ydynt am fod yn weithiwr cartref, swyddfa neu symudol;
- hyfforddiant technegol ar ddefnyddio'r offer cymorth newydd.

### Sialensiau canfyddedig

- Cyflymder a graddfa'r newid.
- Pryderon rheolwr am golli rheolaeth a rheoli perfformiad o bell, cydlyniant tîm, ymddiriedaeth a chyfathrebu.
- Roedd angen casglu gwybodaeth gadarn am offer technegol gweithwyr.
- Desg gymorth benodol ar gyfer gweithwyr o bell i liniaru rhwystredigaeth gydag offer diffygiol.

### Effaith ar y sefydliad

- Mae gan dros 60% o'r 29,000 o weithwyr Centrica sydd wedi'u lleoli yn y DU bellach rhyw fath o drefniant gweithio hyblyg.
- Arbedion eiddo o £10 miliwn y flwyddyn.
- Mwy o atebolrwydd am ganlyniadau gwaith.
- Mae dros hanner y gweithwyr hyblyg, rheolwyr a chyd-weithwyr o weithwyr hyblyg yn teimlo bod gweithio hyblyg wedi cael effaith gadarnhaol ar berfformiad.
- Roedd gweithwyr hyblyg yn sgorio'n uwch ar ymrwymiad, grymuso, boddhad mewn swydd a chymbwysedd rhwng bywyd a gwaith.
- Mae 75% o'r gweithwyr bellach yn teimlo bod gweithio hyblyg yn rhan annatod o ddiwylliant Centrica.

### Effaith ar y sefydliad

- Ni ddylai gael ei weld fel menter untro ond mae angen ei hintegreiddio i'r strategaeth busnes gydag achos busnes cryf dros weithio hyblyg.
- Sicrhau ei fod yn cael ei gefnogi gan uwch arweinwyr.

# 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 diodyn.

Yn ogystal â chadw sgiliau, mae cael gwared ag oedran ymddeoliad diodyn 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.

# 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 ffaiyth 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 ymrwymadau 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.

# Astudiaeth achos: McDonald's

## Rheoli gweithlu

### **Mae ymchwil newydd yn profi bod gweithwyr hŷn yn gwella perfformiad busnes McDonald's**

Mae McDonald's wedi dangos yr effaith fasnachol o greu'r gymysgedd gywir o'r ifanc a'r profiadol yn ei gweithlu. Yn ôl ymchwil newydd a gynhaliwyd gan Ysgol Reoli Prifysgol Caerhirfryn, a oedd yn archwilio perfformiad mwy na 400 o dai bwyta McDonalds ar draws y DU, roedd gweithwyr dros 60 oed yn rhoi hwb sylweddol i'r busnes.

Mae'r astudiaeth yn dangos bod lefelau boddhad cwsmeriaid ar gyfartaledd 20 y cant yn uwch mewn bwyta sy'n cyflogi staff sy'n 60 oed a throsodd fel rhan o weithlu oedran cymysg. Cydnabyddir yn eang fel un o'r darparwyr swyddi cyntaf mwyaf yn y DU, mae gan McDonald's hefyd graidd cryf o weithwyr hŷn.

Dywedodd David Fairhurst, Uwch Is-Lywydd a Phrif Swyddog Pobl, McDonald's DU a Gogledd Ewrop:

“Golyga newid demograffig yn y gweithle bod gweithwyr hŷn nawr y grŵp oedran sy'n tyfu cyflymaf yn y farchnad lafur. Eto i gyd, er gwaethaf y nifer cynyddol o weithwyr aeddfed, mae eu cyfraniad at fusnes a'r economi ehangach yn aml yn mynd yn anhysbys. Gallai fod syndod i bobl wybod yn McDonald's rydym yn cyflogi dros 1,000 o bobl 60 oed a throsodd. Mae'r gweithwyr hyn yn chwarae rhan bwysig yn ein busnes ac, fel y dengys yr ymchwil, maent yn cael effaith enfawr ar foddhad cwsmeriaid .”

# Astudiaeth achos: Marks & Spencer

## Rheoli perfformiad ac ymddeoliad

Nid oes gan Marks & Spencer (M&S) oedran ymddeoliad ac maent yn dweud bod hyn yn eu helpu i gadw staff effeithiol iawn. Maent yn defnyddio rheoli yn yr un ffordd ar gyfer gweithwyr o bob oedran.

Roedd rhai rheolwyr llinell yn M&S yn poeni am sut i ddelio â sefyllfa lle mae gweithiwr 65 oed yn awyddus i barhau i weithio pan nad oedd y rheolwr yn meddwl eu bod yn ddigon iach.

Trafodwyd hyn gyda chydweithwyr Adnoddau Dynol a lleddfwyd y pryderon hyn, gan bwysleisio y dylid trin rheoli perfformiad yn union yr un modd ar gyfer gweithwyr o bob oedran.

Ers i'r polisi gael ei gyflwyno, nid yw M&S wedi cael unrhyw adborth negyddol. Darganfu'r cwmni bod gweithredu'r polisi yn syml gan fod y newidiadau oedd eu hangen i arferion gwaith yn fach iawn ac nid oedd angen unrhyw newidiadau i systemau perfformiad presennol.

## Y manteision busnes o ymagwedd Marks & Spencer

- Nid oes oedran ymddeol.
- Cadw staff effeithiol iawn.
- Mwy o deyrngarwch gan weithwyr sy'n gwerthfawrogi'r dewis i weithio'n hirach.
- Rheoli perfformiad yn cael ei ddefnyddio yn union yr un modd ar gyfer gweithwyr o bob oedran.
- Wedi dileu'r oedran ymddeoliad yn llwyddiannus ac wedi gweld nifer y gweithwyr sydd am weithio heibio 65 oed yn cynyddu yn sylweddol.
- Mae gan Marks & Spencer un o'r cyfraddau trosiant gweithwyr isaf yn y sector manwerthu yn y DU.

# Astudiaeth achos: South Wales Forgemasters

## Rheoli gweithlu

Mae South Wales Forgemasters yn gwmni peirianeg ganolig 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, swllyd - 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

# Astudiaeth achos: Heddlu Gorllewin Canolbarth Lloegr

## Gweithio hyblyg

Cyflwynodd Heddlu Gorllewin Canolbarth Lloegr amrywiaeth o opsiynau gweithio hyblyg creadigol i fynd i'r afael â materion sy'n effeithio ar eu gallu i **ddenu a chadw sgiliau allweddol**:

- Mae gweithio i'r heddlu yn aml yn cynnwys oriau anghymdeithasol a shifftiau hir a gall fod yn anodd cydbwysu gofynion hyn gyda chyfrifoldebau teuluol a gofalu.
- Mae'r gweithlu yn heneiddio ac erbyn hyn gall staff weithio y tu hwnt i 65 oed, ond mae'n well gan lawer o weithwyr hyn gael patrymau gweithio hyblyg.

## Mathau o weithio hyblyg a gyflwynwyd

- Gall y rhai sydd ddim yn cael eu cyflogi ar system sifftiau weithio oriau hyblyg. Mae hyn yn eu galluogi i weithio unrhyw oriau sy'n cynnwys amser band eang cyn belled â'u bod yn gweithio'r oriau craidd gorfodol. Gall staff Gronni hyd at 10 awr y mis o wyliau, y gellir eu cymryd fel diwrnodau hyblyg.
- Oriau gwaith cywasgedig yn cyfateb i 5 diwrnod mewn dim ond 4, gan alluogi 1 diwrnod i ffwrdd yr wythnos.
- Oriau blynyddol, gan weithio nifer penodol o oriau bob blwyddyn yn hytrach na bob wythnos, yn benodol i gadw mewnbwn gweithwyr hyn profiadol iawn.
- Gweithio yn ystod tymor yr ysgol, gan ddefnyddio gwyliau â thâl a di-dâl dros wyliau'r ysgol.
- Mae gweithio rhan-amser yn cymryd sawl ffurf, ac yn gallu amrywio yn ôl amgylchiadau unigol a gofynion gweithredol.
- Partneriaid yn rhannu swydd, yn cael eu trin fel contractau cyflogaeth rhan amser.
- Gweithleoedd hyblyg, trwy ddarparu gweithwyr a swyddogion â gliniaduron fel y gallant weithio o'u cartref neu unrhyw leoliad arall.

## Rhwystrau canfyddedig i'w goresgyn gan Heddlu Gorllewin Canolbarth Lloegr

- Natur 24 / 7 o fusnes yr heddlu.
- Nid yw'r gofynion y swydd yn caniatáu clocio i mewn ac allan.
- Ni all swyddogion gerdded allan o ddigwyddiadau mawr.

## Effaith ar y sefydliad

- Llai o absenoldeb, cynhyrchiant uwch a mwy o hyblygrwydd o fewn y gweithlu.
- Denu a chadw gweithwyr benywaidd - dros 30% o swyddogion yn fenywod, y gyfran uchaf ond un o swyddogion benywaidd yn y wlad.

## Gwersi sydd wedi'i dysgu

- Wrth edrych yn ôl, mae Heddlu Gorllewin Canolbarth Lloegr yn dweud y dylai fod wedi darparu mwy o hyfforddiant ymwybyddiaeth i staff a rheolwyr ar weithio hyblyg, i atal dryswch cychwynnol ar yr opsiynau a'r gred mai ar gyfer rhieni plant ifanc yn unig oedd hyn.