

8 ffordd ymarferol y gall busnesau helpu i ddatrys problem prinder Cogyddion



Fel y gŵyr unrhyw gyflogwr ym maes lletygarwch yn dda, mae recriwtio cogyddion gwych yn anodd. Ond mae eu cadw yn anoddach fyth.

Er gwaethaf y cynnydd mewn cogyddion enwog a phoblogrwydd rhaglenni coginio ar y teledu mae'r gwaith ymchwil diweddaraf yn dangos bod busnesau'n cael mwy o drafferth nag erioed i ganfod a chadw talent yn y gegin.

Mae yna fyrdd o ffactorau sy'n cyfrannu at y prinder a gyda Brexit ar y gorwel mae'r gronfa dalent yn siŵr o grebachu ymhellach. Y newyddion da yw bod modd datrys hyn, ond mae'n rhaid i fusnesau fynd ati'n gyflym i wneud hynny.

Dyma wyth cam ymarferol y gallwch eu cymryd nawr i helpu'r sefyllfa:

1. Gweithio gyda'ch coleg lleol

Canfu ymchwil fod disgwyliadau myfyrwyr a realiti gwaith mewn cegin yn dra gwahanol sy'n golygu bod llawer o gogyddion ifanc yn cefnu ar y diwydiant. Gall creu partneriaeth gyda'ch coleg lleol helpu i ateb y broblem hon.

Drwy gynnig lleoliadau profiad gwaith a swyddi rhan-amser, neu gefnogi'r coleg drwy fod yn siaradwr gwadd neu gynghorydd, gallwch roi cipolwg i fyfyrwyr ar sut beth yw gweithio i'ch busnes chi – fel eu bod yn barod i ddechrau gweithio'n frwdfrydig ar ôl graddio.

Gallwch ddod o hyd i'ch coleg lleol ar y map ar ein tudalen sgiliau

<http://collegeswales.ac.uk/cytundebllleol.php?ContentID=16>

2. Cynnig prentisiaeth

Mae'r ymchwil yn awgrymu bod 80% o gwmnïau yn y DU sy'n buddsoddi mewn prentisiaethau yn gweld cynnydd yng nghyfradd cadw staff, ond dim ond y dechrau yw hynny – mae tystiolaeth gadarn i ddangos bod datblygu'ch talent gorau a disgleiriaf drwy brentisiaethau'n gallu hybu'ch elw'n sylweddol.

Os ydych yn newydd i faes prentisiaethau neu am gael arweiniad ar sut i'w defnyddio yn eich busnes, cliciwch ar y ddolen ar ein tudalen sgiliau a llenwi'r Ffurflen Cofrestrwch eich Diddordeb.

<https://businesswales.gov.wales/skillsgateway/cy/prentisiaethau>

3. Deall pam mae eich cogyddion presennol yn aros

Pan rydym yn sôn am 'brinder cogyddion', rydym yn cyfeirio at recriwtio a thrafferth i lenwi swyddi fel arfer. Mewn gwirionedd, mae cadw cogyddion yn gymaint o broblem – mae trosiant llafur cogyddion yn y DU yn 40%, o gymharu â chyfartaledd o 15% ar draws diwydiannau eraill y DU.

Mae gwybod sut mae meddyliau eich cogyddion yn gweithio yn allweddol er mwyn eu cadw'n hapus. Siaradwch â'ch staff i weld pam maen nhw'n aros gyda chi – a pheidiwch â bod ofn gofyn iddyn nhw am y pethau nad ydynt yn eu hoffi yn y busnes.

Bydd deall beth sy'n eu hysgogi yn eich helpu chi i atgyfnerthu'r meysydd hynny a sicrhau eich bod yn eu hyrwyddo yn eich proses recriwtio, yn ogystal ag adolygu unrhyw feysydd lle mae yna broblemau.

Gallwch gasglu'r wybodaeth hon drwy arolygon ymgysylltu rheolaidd neu drwy sgysgiau â staff. Yna, gallwch ddatblygu cynllun gydag uwch reolwyr i helpu i fynd i'r afael ag unrhyw broblemau.

4. Datblygu diwylliant o sesiynau dal i fyny anffurfiol, rheolaidd rhwng cogyddion a'u rheolwyr

Gan aros gyda thema cadw, mae cael sesiynau dal i fyny rheolaidd yn gam allweddol arall i gefnogi cogyddion a'u cadw'n hapus.

Mae adolygiadau perfformiad yn adnodd gwerthfawr i reolwyr ond mae'r ffordd y mae busnesau yn eu defnyddio yn newid. Mae yna symudiad clir i ffwrdd o adolygiadau perfformiad blynyddol tuag at sgysgiau anffurfiol, mwy rheolaidd i weld a yw unigolion yn hapus yn eu gwaith.

Gall y dull hwn helpu eich cogyddion i deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, a bydd yn rhoi mwy o gyfleoedd i fynd i'r afael â phroblemau posibl cyn iddynt arwain at aelod o staff yn gadael. Mae hyn yn gweithio hyd yn oed yn well pan mae cogyddion yn gallu gweld sut maent yn cyflawni yn erbyn cynllun cynnydd a datblygiad clir.

5. Cefnogi uwch gogyddion drwy ddarparu hyfforddiant rheoli ac arwain

Mae cogyddion yn ennill dyrchafiad ar sail eu sgiliau coginio fel arfer, ac nid yw llawer wedi derbyn cyfleoedd datblygu rheolaeth ac arweinyddiaeth a fyddai ar gael mewn swyddi eraill yn y diwydiant.

Ond mae sgiliau meddal yr un mor bwysig mewn cegin ag mewn mannau eraill. Yn ôl y dywediad, “Dyw pobl ddim yn gadael cwmnïau gwael, maen nhw’n gadael rheolwyr gwael”. Waeth pa mor gymwys yn dechnegol yw eich uwch gogyddion, os ydyn nhw’n rheolwyr gwael fe fyddan nhw’n parhau i golli staff.

Gall sicrhau bod gan eich uwch gogyddion y sgiliau i gyfathrebu, ymgysylltu, cefnogi, datblygu ac ysgogi eu timau gael effaith sylweddol ar gadw staff. Mae nifer o fusnesau mawr yn gwneud hyn drwy brentisiaethau neu drwy roi cyfle i’w cogyddion fynd ar gyrsiau byrrach wedi’u targedu. Edrychwch ar y Diploma Lefel 4 hwn mewn Dulliau Coginio Proffesiynol sydd ar gael yng Nghymru.

<http://www.agored.cymru/Units-and-Qualifications/Qualification/127663>

Am ragor o wybodaeth, cysylltwch â’ch coleg lleol neu llenwch y ffurflen Cofrestrwch eich Diddordeb o dan Prentisiaethau ar ein tudalen sgiliau.

<https://businesswales.gov.wales/skillsgateway/cy/prentisiaethau>

6. Creu’r diwylliant priodol yn y gegin

Mae gan y gegin ei diwylliant ei hun, wahanol i weddill y busnes. Ond mae trin y gegin fel endid cwbl unigryw yn golygu bod y busnes yn fwy tebygol o beidio â gwirio ymddygiad amhriodol yno, sy’n cynyddu’r risg o fwlio ac aflonyddu ymysg staff.

Pan fo diwylliannau gwenwynig yn datblygu, maen nhw’n gyrru staff presennol i ffwrdd ac yn peri i bobl ifanc deimlo nad ydyn nhw am weithio yn y diwydiant o gwbl.

Gall cyflwyno cod ymddygiad i ddatgan beth sy’n dderbyniol helpu i greu’r diwylliant priodol yn y gegin, ond mae’n rhaid iddo gael cefnogaeth staff y gegin iddo fod yn wirioneddol effeithiol.

Os ydych yn penderfynu cyflwyno cod, dylech gynnwys eich cogyddion a’r rhai sy’n ymwneud â’r gegin yn y gwaith o lunio’r cod. Drwy wneud hyn fe fyddan nhw’n meddwl am y mathau o ymddygiad a’u cymharu â lleoliadau gwaith eraill, ac fe fyddan nhw’n teimlo’n gyfrifol am gynnwys y cod.

7. Edrych i weld a ellir newid rotas i leihau oriau

Mae cogyddion yn gweithio 60-70 awr yr wythnos yn aml. Mae hwn yn un o'r prif resymau pam mae pobl yn gadael y diwydiant. Mae hefyd yn un o'r meysydd mwyaf heriol i fynd i'r afael ag ef.

Oes modd trefnu staff y gegin i leihau nifer yr oriau gwaith? Faint o gogyddion sydd eu hangen ar gyfer pa shifftiau? Fyddai timau eraill sy'n gweithio shifftiau gwahanol yn gallu gwneud gwaith paratoi? Cogydd ar ba lefel sydd ei angen i gyflawni tasgau penodol ar adegau penodol o'r dydd?

Bydd yr atebion i'r cwestiynau hyn yn dibynnu ar eich busnes a'i drefniadau gweithredu. Fodd bynnag, mae'n hanfodol eich bod yn cymryd cam yn ôl a meddwl mewn ffordd wahanol. Yn aml, mae cael cymorth gan eraill yn y busnes neu bartneriaid allweddol i ofyn cwestiynau allweddol a herio'r ffordd gyfredol o feddwl yn helpu uwch gogydd.

Rhywbeth arall y gallwch ei wneud yw edrych ar hyblygrwydd eich contractau i ddiwallu gwahanol anghenion. Mae hwn yn ddull gwahanol iawn i arferion y gorffennol i lawer o fusnesau.

8. Gwella'r amgylchedd gwaith ffisegol

Er bod llawer o'r ffactorau sy'n gyfrifol am brinder cogyddion yn gymhleth, un o'r ffactorau hawsaf i'w ddatrys yw'r amgylchedd ffisegol.

Bydd gwella pa mor gyfforddus, cyfleus a dymunol yw'r gweithle yn ei wneud yn lle brafach ac yn gwahaniaethu'ch busnes o'r rhai sy'n cystadlu â chi.

Mae enghreifftiau yn cynnwys buddsoddi mewn golau gwell a mwy llachar, trwsio lloriau, buddsoddi mewn iwniffform ac esgidiau addas, ac adnewyddu ystafelloedd newid a mannau bwyta staff i'w gwneud yn fwy deniadol, diogel a hylan.

Blog gan Martin-Christian Kent, Cyfarwyddwr Gweithredol, People 1st

I gael rhagor o wybodaeth, ewch i <http://www.people1st.co.uk/external-blogs/> a chwilio am "chef shortage"

I gael gwybodaeth ddefnyddiol am wastraff bwyd a chynaliadwyedd, ewch i <https://www.feedtheplanet.worldchefs.org/Sustainability>