



Adran Gwaith
a Phensiynau



Department
of Health

Gwella Bywydau

Dyfodol Gwaith, Iechyd ac Anabledd

Cyflwynwyd gerbron y Senedd
gan yr Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau a'r Ysgrifennydd Gwladol
dros Iechyd
drwy Orchymyn Ei Mawrhydi
Tachwedd 2017

Cm 9526



Adran Gwaith
a Phensiynau

Gwella Bywydau

Dyfodol Gwaith, Iechyd ac Anabledd

Cyflwynwyd gerbron y Senedd
gan yr Ysgrifennydd Gwladol dros Waith a Phensiynau a'r Ysgrifennydd Gwladol
dros Iechyd
drwy Orchymyn Ei Mawrhydi
Tachwedd 2017

Cm 9526



© **Hawlfraint y Goron 2017**

Mae'r cyhoeddiad hwn wedi'i drwyddedu o dan delerau Trwydded Llywodraeth Agored f3.0 oni nodir yn wahanol. I weld y drwydded hon, ewch i nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3

Lle rydym wedi nodi unrhyw wybodaeth hawlfraint gan drydydd parti bydd angen i chi gael caniatâd deiliaid yr hawlfraint dan sylw.

Mae'r cyhoeddiad hwn ar gael yn www.gov.uk/government/publications

Dylid anfon unrhyw ymholiadau ynglŷn â'r cyhoeddiad hwn atom yn workandhealth@dwp.gsi.gov.uk

ISBN Argraffedig 978-1-5286-0117-7
CCS1117386876 11/17

Argraffwyd ar bapur sy'n cynnwys o leiaf 75% o gynnwys ffeibr wedi'i ailgylchu.

Argraffwyd yn y DU gan APS Group ar ran Rheolwr Llyfrfa Ei Mawrhydi

Cynnwys

Rhagair y Gweinidogion	3
Crynodeb Gweithredol	5
Cyflwyniad	5
Trosolwg o'r ymgynghoriad	7
Miliwn yn fwy o bobl anabl yn y gwaith	8
Ein strategaeth	9
Cyflenwi rhaglen o newid	12
Crynodeb o'r camau a gymerwyd a'r gweithgaredd a gynlluniwyd ym mhob un o'r tair sefyllfa	13
Y DU a Gweinyddiaethau Datganoledig	16
Casgliad	16

2 **Gwella Bywydau:** Dyfodol Gwaith, Iechyd ac Anabledd

Rhagair Gweinidogol

Er mwyn i'n cenedl gyrraedd ei botensial llawn, rhaid i bob un o'i dinasyddion gyrraedd eu potensial.

Dylai gallu harneisio sgiliau, doniau a chyfraniad pob person fod wrth wraidd cynllun economaidd llwyddiannus. Ond mae cyflogaeth dda yn darparu llawer mwy na dim ond economi gref.

Mae gwaith da yn cefnogi ein hiechyd da. Mae'n ein cadw'n iach, yn feddyliol ac yn gorfforol. Mae'n ein galluogi ni i fod yn annibynnol yn economaidd, ac mae'n rhoi mwy o ddewisiadau a chyfleoedd i ni gyflawni ein huchelgeisiau eraill mewn bywyd.

Mae angen i wlad sy'n gweithio i bawb helpu i sicrhau bod gan bawb sy'n gallu gweithio neu wneud gweithgaredd ystyrion y cyfle i weithio i wneud hynny. A bod y gofal a'r cymorth cywir yn eu lle i alluogi pawb i ffynnu mewn gwaith trwy gydol eu bywydau gwaith.

Er hynny, ar hyn o bryd, er bod y gyfradd gyflogaeth yn y Deyrnas Unedig ar raddfa uchel hanesyddol o 75 y cant, dim ond tua hanner y bobl anabl sydd mewn gwaith. Ond mae llawer o bobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd yn gallu ac eisiau gweithio, a gallant wneud hynny gyda'r gefnogaeth gywir. Mae'r gyflogaeth anabledd hon mewn cydraddoldeb yn ganlyniad i ystod eang o rwystrau ac anghyfiawnderau hanesyddol. Mae'n golygu bod gormod o bobl yn colli'r cyfle i ddatblygu eu doniau a chysylltu â byd gwaith, a'r ystod o effeithiau cadarnhaol sy'n dod â gwneud hynny – gan gynnwys canlyniadau iechyd a chymdeithasol da. Dylai byd gwaith fod yn agored i bawb sydd am gael y gallu i weithio.

Yn ein maniffesto, gwnaethom addo gweld un filiwn o fwy o bobl anabl yn y gwaith dros y deng mlynedd nesaf. Bydd angen rhaglen weithredu gynhwysfawr ac eang i alluogi a chefnogi'r canlyniad hwnnw – ac mae'n bwysig ein bod yn gweithredu nawr.

Gyda thua un o bob chwech o oedolion oedran gwaith yn nodi anabledd, mae'n amlwg bod materion iechyd ac anabledd yn effeithio ar fywydau gwaith miliynau o bobl. Mae mwyafrif y cyflyrau iechyd hirdymor yn cael eu caffael mewn oedolaeth¹, ac mewn poblogaeth sy'n heneiddio mae gweithleoedd cynhwysol yn hanfodol.

Mae newidiadau mewn natur y gwaith a modelau gweithio mwy hyblyg hefyd yn galluogi rolau wedi'u teilwra'n well sy'n gweddu i ystod ehangach o bobl. Mae datblygiadau newydd mewn technoleg yn cynnig mwy o gyfleoedd nag erioed o'r blaen i wella canlyniadau i bobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd. Er enghraifft – o galedwedd a meddalwedd hygyrch, gan ei gwneud hi'n haws i gyflogwyr gynnig hyblygrwydd ac addasiadau i'w staff – i ddatblygiadau mewn aps a thechnoleg gludadwy. Mae busnesau newydd arloesol bach a chwmnïau technoleg mawr eisoes yn gweithredu'r atebion hyn ar gyfer eu gweithwyr. Mater i'r llywodraeth yw helpu gosod y cyfeiriad ac ysgogi syniadau da.

¹ Mae tua 3 y cant o blant 0-4 oed yn anabl, gan godi i 44 y cant ymhlith oedolion oedran Pensiwn y Wladwriaeth – Ffynhonnell: Arolwg Adnoddau Teuluol 2015/16

4 Gwella Bywydau: Dyfodol Gwaith, Iechyd ac Anabledd

Gwyddom fod y rhwystrau rhag symud i mewn i'r gwaith ac aros mewn gwaith, gan gynnwys dychwelyd i'r gwaith ar ôl cyfnod o salwch, yn wahanol i wahanol bobl. Ac mae angen i ni weithio gyda phobl sy'n profi'r rhwystrau hyn i ganfod atebion a fydd yn gweithio. Rydym am adeiladu dull sy'n ymateb i unigolyn. Rhaid i'r gefnogaeth ddarparu ar gyfer pob senario a rhaid iddo osod yr unigolyn yn ei galon. Er enghraifft, person ifanc sydd ag awtistiaeth yn graddio o'r brifysgol; rhywun sydd ag anaf i'r ymennydd yn dychwelyd i'w swydd; gweithiwr swyddfa sy'n rheoli poen arthritis; person sydd â salwch terfynol sydd am barhau i weithio; neu rywun sydd â chyflwr iechyd meddwl amrywiol sy'n ceisio dod o hyd i waith.

Nid yw'r newid sydd ei angen yn un y gall y llywodraeth ei gyflawni ar ei ben ei hun. Ar draws y wlad, ceir enghreifftiau trawiadol o'r hyn y gall pobl ei wneud i wneud gwahaniaeth. Er enghraifft, pan fydd sefydliadau lleol, elusennau a chyflogwyr yn gweithio gyda'i gilydd yn eu hardaloedd, neu dim ond cyflogwyr unigol yn eu sefydliad eu hunain. Ond gall y llywodraeth helpu i greu'r amodau ar gyfer llwyddiant.

Mae'r ddogfen hon yn nodi'r camau gweithredu sy'n canolbwyntio ar:

- **system lles gynaliadwy** a chymorth cyflogaeth sy'n gweithredu ochr yn ochr â'r system iechyd ac fel rhan o bartneriaethau lleol cryf mwy eang i symud pobl i mewn i waith pan fyddant yn barod;
- pob **cyflogwr**, a'r rôl hanfodol sy'n cael ei chwarae gan reolwyr a goruchwylwyr yn y gweithle
 - o recriwtio a chadw hyd at reoli afiechyd gweithwyr;
 - wrth greu gweithleoedd iach a chynhwysol lle gall pawb ffynnu a chynyddu; a
 - wrth greu cyfleoedd i bobl sydd angen ymagwedd fwy hyblyg;
- **gwasanaethau iechyd**
 - gyda gweithwyr iechyd proffesiynol yn barod i siarad am rwystrau iechyd i'r gwaith;
 - mynediad amserol at driniaethau priodol;
 - gwasanaethau iechyd galwedigaethol effeithiol, o fewn y GIG ond hefyd y tu hwnt, gan roi mynediad at bawb gan gynnwys busnesau bach a'r rhai sy'n hunangyflogedig;
 - gyda ffocws ar atal ac ymyrraeth gynnar.

Mae'r Llywodraeth yn gosod y sylfeini ar gyfer rhaglen ddeng mlynedd o newid.

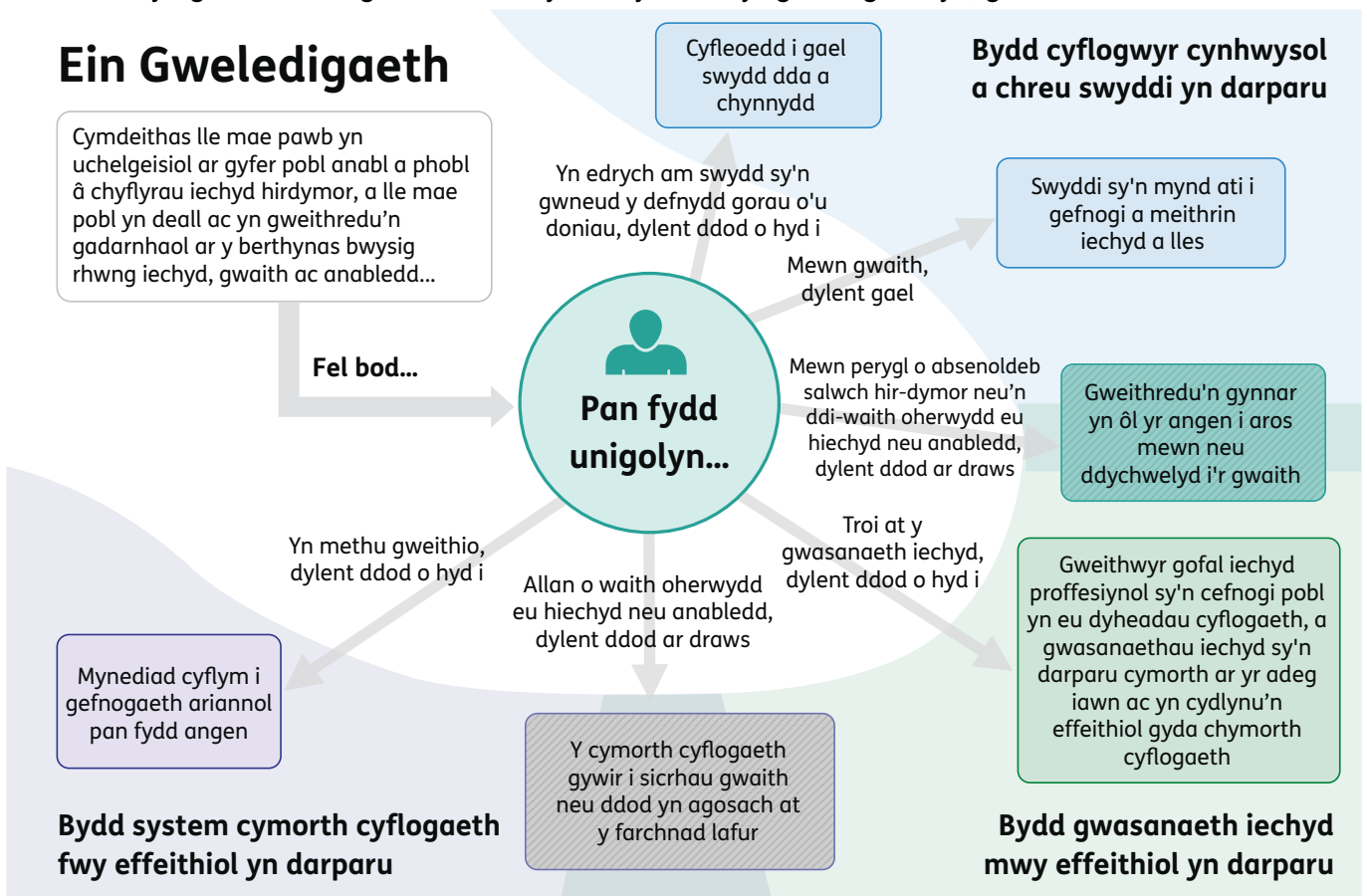
Mae gan bawb eu rhan i'w chwarae i gyflawni'r weledigaeth uchelgeisiol hon ar gyfer cymdeithas lle gall pob person anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd hirdymor fynd cyn belled â'u doniau.

Bydd partneriaethau a gwasanaethau sy'n hanfodol i gyflawni'r weledigaeth yn cael eu hadeiladu o fewn cymunedau lleol – mae'r Llywodraeth hon wedi ymrwymo i ddatblygu polisi sy'n cefnogi, yn galluogi ac yn hwyluso'r gweithgaredd hwnnw. Bydd angen ffocws ac ymdrech ar y cyd gan awdurdodau lleol a phartneriaethau ehangach fel partneriaethau menter lleol; gwasanaethau iechyd; grwpiau cymorth cleifion a chymheiriaid; cyrff addysg a hyfforddiant; sefydliadau gwirfoddol, cymunedol a mentrau cymdeithasol; a busnesau. Mae gan bawb ran i'w chwarae. Gall pawb gyfrannu at lwyddiant a chael budd ohono. Mae'r ddogfen hon yn nodi sut.

Crynodeb Gweithredol

Cyflwyniad

- Yn 'Gwella Bywydau – Y Papur Gwyrdd Gwaith, Iechyd ac Anabledd', a gyhoeddwyd ym mis Hydref 2016, rydym yn nodi'r achos dros newid a'n gweledigaeth -. 'Cymdeithas lle mae pawb yn uchelgeisiol ar gyfer pobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd hirdymor, a lle mae pobl yn deall ac yn gweithredu'n gadarnhaol ar y berthynas bwysig rhwng iechyd, gwaith ac anabledd'.



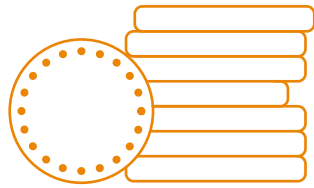
Wedi'i ategu gan gymdeithas gynhwysol a deallus, a gweithredu i fynd i'r afael â'r rhwystrau sy'n wynebu unigolion

- Mae'r achos dros newid yn parhau, ac mae'r Llywodraeth wedi ymrwmo i wireddu'r weledigaeth a chael miliwn o fwy o bobl anabl i mewn i waith dros y deng mlynedd nesaf.
- Mae'n bwysig bod angen cymryd camau nawr. Mae nifer yr anableddau ymhlith pobl o oedran gweithio wedi codi yn ystod y blynyddoedd diwethaf² ac mae'n debygol o godi ymhellach gyda gweithlu sy'n heneiddio.

2 Swyddfa Ystadegau Gwladol. Statws y farchnad lafur o bobl anabl. Ar gael yn: <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/labourmarketstatusofdisabledpeoplea08>

6 Gwella Bywydau: Dyfodol Gwaith, Iechyd ac Anabledd

- Mae yna enillion mawr posibl o ran atal afiechyd y gellir ei osgoi a galluogi mwy o bobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd hirdymor i fynd i mewn ac aros mewn gwaith. Bydd llwyddiant yn golygu y gall mwy o bobl gyrraedd eu potensial a chyflawni annibyniaeth economaidd. Yn ogystal, bydd cyflogwyr yn gallu mwynhau manteision cystadleuol gweithle amrywiol gan gynnwys talentau pobl anabl³ a photensial ar gyfer mwy o gynhyrchiant. Rydym am weithio gyda chyflogwyr i wireddu'r cyfle hwnnw ac i helpu lleihau costau afiechyd sy'n atal pobl rhag gweithio – amcangyfrifir bod cost i'r economi o £100 biliwn y flwyddyn.



Mae salwch ymhlith pobl oedran gweithio yn costio'r economi o gwmpas

£100 biliwn
y flwyddyn^a

^a Adran Gwaith a Phensiynau a'r Adran Iechyd. Pecyn Data Papur Gwyrdd Gwaith, Iechyd ac Anabledd 2016

- Pe gallem gefnogi dim ond 1% yn fwy o hawlwyrr Lwfans Cyflogaeth a Chymorth cymwys i ddod o hyd i waith yn 2018/2019 byddai hyn yn dwyn arbediad amcangyfrifedig i'r Trysorlys o £240 miliwn yn ogystal â hwb ehangach i'r economi o £260 miliwn⁴.
- Mae'r ddogfen hon yn nodi ein strategaeth ar gyfer diwygio dros y cyfnod deng mlynedd.
- Mae'n nodi sut mae'r ymatebion i ymgynghoriad y Papur Gwyrdd wedi llywio ein cynlluniau ar gyfer bwrw ymlaen â'r ymrwymadau a'r cynigion a osodwyd gennym. Mae hefyd yn darparu ymateb y Llywodraeth i *Thriving at work: the Stevenson/Farmer review of mental health and employers*⁵, ac mae'n cynnwys ystyried *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*⁶, yn ogystal â chyfeirio at rai argymhellion a wnaed gan y Fonesig Carol Black yn ei Adolygiad Annibynnol i Effaith ar Ganlyniadau Cyflogaeth o fod yn Gaeth i Gyffuriau neu Alcohol a Gordewdra⁷.
- Mae'n canolbwyntio ar weithgareddau yn y ddwy i dair blynedd nesaf – gan gynnwys diwygio'n gynnar, gan weithio gydag ystod eang o bartneriaid, ac adeiladu'r sylfaen dystiolaeth. Bydd ein dysgu o'r gweithgareddau uniongyrchol hyn yn llywio ein cynlluniau ar gyfer y camau diweddarach. Bydd hyn yn cynnwys darparu gwasanaethau integredig ar raddfa, a deddfwriaeth lle y bo angen.

3 Jones, A, *Rising to the challenge of diversity: A discussion of the business case*. The Work Foundation; 2006.

4 Dadansoddiad mewnol yn seiliedig ar Arolwg Cyrchfan DWP 2011, dangosodd fersiwn Datganiad yr Hydref Model Enghreifftiol Polisi DWP 2011 fod hawlydd Lwfans Cyflogaeth a Chymorth (ESA) nodweddiadol yn gwario budd-dal ac mewn cyflogaeth mae yna arbediad gan y Trysorlys o tua £12,000 a chynnydd mewn allbwn a buddion cymdeithasol eraill gwerth tua £13,000. Rhagdybiaethau:

(1) Prisiau enwebedig (2) cyflogaeth 2018/19 (3) Rhagolygon llwyth achosion Cyllideb y Gwanwyn 2017 (4) System budd-dal etifeddiaeth (5) Cyfradd disgownt o 0% (6) Rhagdybir ymyrraeth ochr gyflenwi gydag addasiad 20% ar gyfer effeithiau amnewid, er nid yw manylion yr ymyriad cyflogaeth hyd yn hyn heb ei bennu ac y gallai fod ar yr ochr alw (7) Nid yw'n cynnwys effeithiau dosbarthu (8) Nid yw'n cyfrif am gostau rhaglenni

5 Stevenson D, Farmer S. *Thriving at work: the Stevenson/Farmer review of mental health and employers*; 2017. Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/publications/thriving-at-work-a-review-of-mental-health-and-employers>

6 Taylor M, Marsh G, Nicol D, Broadbent P. *Good work: the Taylor review of modern working practices*; 2017. Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices>

7 Black C. *Adolygiad Annibynnol i Effaith ar Ganlyniadau Cyflogaeth o fod yn Gaeth i Gyffuriau neu Alcohol a Gordewdra*. Cm9336; 2017. Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/publications/drug-and-alcohol-addiction-and-obesity-effects-on-employment-outcomes>

Trosolwg o'r ymgynghoriad

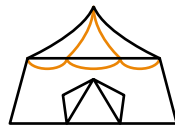
- 9 Roedd y Papur Gwyrdd *Gwella Bywydau* ym mis Hydref 2016 a'r ymgynghoriad pymtheg mis ar hugain dilynol yn garreg filltir bwysig. Roedd angen i ni glywed barn y bobl rydym yn ceisio eu cefnogi, y sefydliadau sy'n eu cynrychioli, cyflogwyr, a'r amrywiaeth eang o weithwyr proffesiynol sy'n darparu gwasanaethau – gan gynnwys awdurdodau lleol a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol.
- 10 Gwnaethon dderbyn tua 6,000 o ymatebion, gan gynnwys 1,300 o gyflwyniadau trwy ein platform ar-lein CitizenSpace, a thros 3,000 o negeseuon e-bost. Gwnaeth lawer o sefydliadau'n cynnal digwyddiadau ymgynghori, arolygon ar-lein neu grwpiau ffocws i gasglu barn ystod eang o bobl i gynhyrchu eu hymatebion i'r ymgynghoriad. Cyflwynodd rhai sefydliadau eu barn trwy fideo. Roedd y broses ymgynghori yn cynnwys:
- dros 166 o ddigwyddiadau ymgynghori;
 - porth ar-lein a elwir CitizenSpace a chyfeiriad e-bost a phost er mwyn i bobl ymateb yn y fformat gorau ar eu cyfer;
 - sgysiau ar y we i geisio barn defnyddwyr gwasanaeth; a
 - cyswllt cyfryngau cymdeithasol a ddefnyddiodd yr hashnod #workandhealth dros 5,200 o weithiau.

Yn dilyn cyhoeddi'r Papur Gwyrdd, cynhaliodd yr Uned Gwaith ac Iechyd ymgynghoriad am ymtheg wythnos



Derbyniwyd o gwmpas

6000
ymateb



Cefnogwyd gan

166
digwyddiadau
hygyrch



Yn cynnwys

575
ymateb gan
sefydliadau

- 11 Rhoddodd yr ymatebion gyfoeth o farn i ni ar bob mater a godwyd yn y Papur Gwyrdd, a adlewyrchir yn y penodau canlynol yn fanylach. I grynhoi, cefnogodd y rhan fwyaf o ymatebion yr achos dros newid, yr egwyddorion cyffredinol yn y Papur Gwyrdd, a hefyd y swyddi allweddol, er enghraifft:
- bod gwaith da yn dda i iechyd – tra hefyd yn cydnabod nad yw hyn yn bosibl i bawb, a hefyd gall y math o waith anghywir fod yn niweidiol. Nododd adolygiad y Fonesig Carol Black hefyd y gall 'cyflogaeth chwarae rhan allweddol wrth gefnogi adferiad⁸;
 - y dylem wneud newidiadau i asesiadau budd-dal;
 - rôl bwysig cyflogwyr wrth gefnogi pobl i mewn i'r gwaith a'u helpu i aros yn y gwaith;

⁸ Black C. *Adolygiad Annibynnol i Effaith ar Ganlyniadau Cyflogaeth o fod yn Gaeth i Gyffuriau neu Alcohol a Gordewdra*. Cm9336; 2017. Ar gael yn: <https://www.gov.uk/government/publications/drug-and-alcohol-addiction-and-obesity-effects-on-employment-outcomes>

8 Gwella Bywydau: Dyfodol Gwaith, Iechyd ac Anabledd

- mwy o fynediad at wasanaethau iechyd galwedigaethol;
 - rhannu ymchwil a thystiolaeth ar beth yw'r materion a beth sy'n gweithio.
- 12 Roedd llawer o ymatebion yn cydnabod arwyddocâd yr her ac awgrymodd ymagwedd fesul cam tuag at ddiwygio.
- 13 Galwodd rhai ymatebwyr am rai o'r mesurau i fynd ymhellach. Er enghraifft, clywsom y dylem ystyried mynd i'r afael â rhwystrau ehangach i waith, fel cludiant, dyledion a thai, ac alinio â strategaethau adrannau eraill y llywodraeth. Awgrymodd eraill fod yr ymgynghoriad yn canolbwyntio'n ormodol ar bobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd hirdymor fel hawlwy'r budd-daliadau, yn hytrach nag fel cyflogwyr, gweithwyr a hunangyflogedig.
- 14 Rydym yn glir bod angen gweithredu ar draws y llywodraeth er mwyn i ni lwyddo i gyflawni'r weledigaeth. Mae'r Uned Cydweithio Iechyd a Gwaith mewn sefyllfa ddelfrydol i ymuno â'r Adran Gwaith a Phensiynau a'r Adran Iechyd, ac i ymgynghori ar faterion allweddol lles, cyflogaeth ac iechyd. Ond rydym hefyd yn gweithio gydag adrannau eraill er mwyn mynd i'r afael â'r rhwystrau ehangach a grybwyllodd rhai o'r ymatebwyr. Rydym yn nodi mwy am hyn ym Mhennod 4.

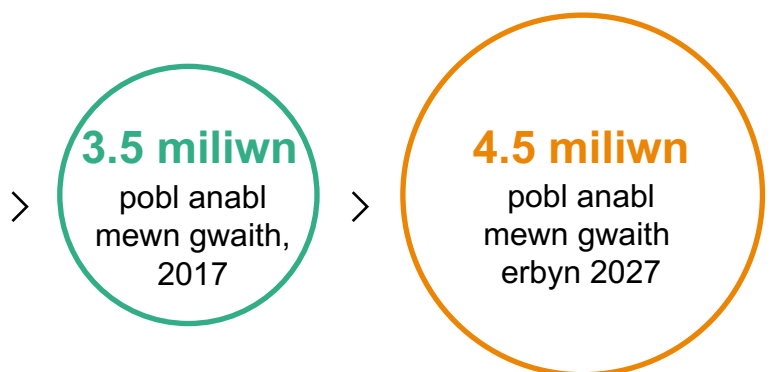
Miliwn yn fwy o bobl anabl yn y gwaith

- 15 I adlewyrchu ein gweledigaeth, rydym am weld miliwn o fwy o bobl anabl yn gweithio dros y deng mlynedd nesaf⁹. Mae hyn yn disodli'r addewid i haneru'r bwlch cyflogaeth anabledd a amlinellir yn y Papur Gwyrdd. Mae'r ddau ymrwymiad yn uchelgeisiol ac yn bellgyrhaeddol, ond mae'r un newydd yn benodol ac yn amserol.
- 16 Mae 3.5 miliwn o bobl anabl yn gweithio yn 2017¹⁰. Ein nod yw i'r nifer hwn gynyddu i 4.5 miliwn erbyn 2027. Byddwn yn olrhain nifer y bobl anabl mewn cyflogaeth a byddwn yn cyhoeddi diweddariad ystadegol bob blwyddyn. Bydd cynyddu'r gyfran o bobl anabl sydd allan o waith sy'n dod i mewn i waith a lleihau'r gyfran sy'n dod yn ddi-waith yn allweddol. Fodd bynnag, bydd twf economaidd a chreu swyddi, cyffredinrwydd anabledd a newid demograffig oll yn effeithio ar y cyfraddau hyn. Ochr yn ochr â monitro nifer y bobl anabl yn y gwaith, byddwn hefyd yn ystyried dangosyddion ystadegol defnyddiol eraill sy'n rhoi mwy o wybodaeth am sut mae anabledd a chyflogaeth yn newid dros y cyfnod hwn, ac yn llywio ein gweithredoedd.

Mae'r Llywodraeth wedi ymrwymo i weld

1 miliwn

mwy o bobl anabl mewn gwaith dros y deng mlynedd nesaf



⁹ Forward Together: Our Plan for a Stronger Britain and a Prosperous Future. The Conservative and Unionist Party Manifesto 2017.
¹⁰ Ffigurau ar gyfer Ionawr i Fawrth 2017. Arolwg o'r Llafurlu.

Ein strategaeth

- 17 Rydym wedi ystyried yn ofalus y nifer o ymatebion i'r ymgynghoriad ar y Papur Gwyrdd ac, wedi eu llywio gan y rhain a dadansoddi'r dystiolaeth a'r data, rydym wedi datblygu ein strategaeth ar gyfer gwneud cynnydd tuag at ein gweledigaeth.
- **Mynd i mewn ac aros yn y gwaith:** Yn ogystal â chefnogi pobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd hirdymor i fynd i mewn i'r gwaith, mae hefyd yn bwysig buddsoddi mewn cynorthwyo pobl i aros mewn gwaith. Fel y nodwyd yn y Papur Gwyrdd, gwyddom yr hirach y bydd rhywun yn treulio allan o waith o ran afiechyd, po leiaf fydd eu siawns o ddod o hyd i gyflogaeth. Mae un o bob deg o bobl anabl mewn gwaith yn dod yn ddi-waith bob blwyddyn, o'i gymharu ag un mewn ugain o bobl nad ydynt yn anabl. Mae rhagor o wybodaeth am lifoedd i mewn ac allan o gyflogaeth yn ôl statws anabledd yn Atodiad D.
 - **Gwella a chysylltu ar draws y tri lleoliad allweddol:** Mae hon yn rhaglen uchelgeisiol ac mae'n gofyn am newid pellgyrhaeddol a chydgyssylltiedig. Fel y disgrifir yn y Papur Gwyrdd, byddwn yn canolbwyntio ar wella a chysylltu ar draws tri lleoliad allweddol – **y system les, y gweithle a'r system gofal iechyd**. Crynhoir camau gweithredu allweddol o dan bob un o'r lleoliadau hyn isod a'u nodi'n fanylach yn y penodau canlynol. Rydym yn cydnabod y rôl allweddol y mae lleoliadau eraill yn eu chwarae hefyd – yn enwedig y systemau addysg a gofal – a'r gwaith yn yr ardaloedd hyn tuag at yr agenda hwn. Rydym yn gweithio gydag adrannau eraill y llywodraeth i sicrhau ymagwedd gydgysylltiedig tuag at y materion hyn – am fanylion pellach gweler Pennod 4.
 - **Cefnogaeth i'r rhai sydd ei angen – beth bynnag fo'u cyflyrau iechyd:** Dylai pobl allu cael y cymorth sydd ei angen arnynt beth bynnag fo'u cyflwr iechyd neu anabledd. Mae hynny'n cynnwys pobl sydd â mwy nag un cyflwr, sydd â chyflyrau sy'n amrywio, ac â chyflyrau llai cyffredin neu fwy cymhleth. Mae hefyd yn cynnwys grwpiau sydd â'r cyfraddau cyflogaeth isaf – er enghraifft, y bobl sydd â chyflyrau niwrorywiol, fel y rhai sydd ag anableddau dysgu neu awtistiaeth. Fodd bynnag, o ystyried bod cyflyrau iechyd meddwl a chyflyrau cyhyrsgerbydol yw'r cyflyrau mwyaf cyffredin sy'n effeithio ar gymryd rhan mewn gwaith, mae sicrhau bod gwasanaethau'n gweithio i bobl sydd â'r cyflyrau hyn yn rhan allweddol o'n rhaglen.

O'r 2.4 miliwn o hawlwr ESA, mae gan

49%

cyflwr iechyd meddwl fel
eu prif gyflwr^a

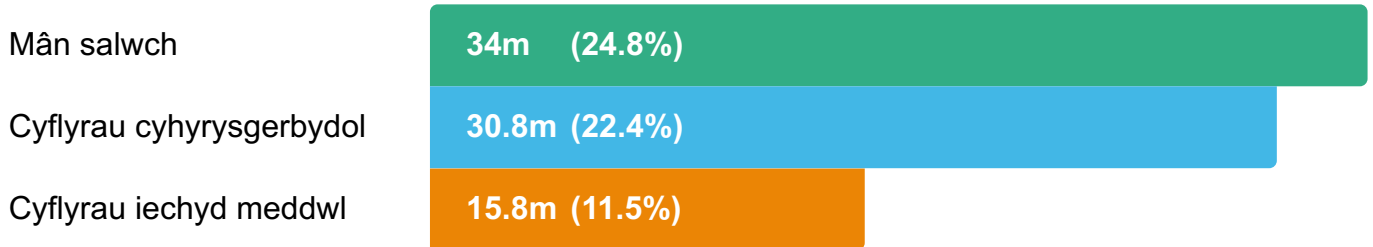
13%

cyflwr cyhyrsgerbydol
fel eu prif gyflwr^b

^{a, b} Adran Gwaith a Phensiynau, Llwyth Achos Lwfans Cyflogaeth a Chymorth, Chwefror 2017.

10 Gwella Bywydau: Dyfodol Gwaith, Iechyd ac Anabledd

Collwyd amcangyfrif o 137.3 miliwn o ddiwrnodau gwaith oherwydd salwch neu anaf yn y DU yn 2016; cyflyrau cyhyrsgerbydol ac iechyd meddwl oedd y prif resymau dros absenoldeb, ar ôl mân afiechydon fel anwyd^c



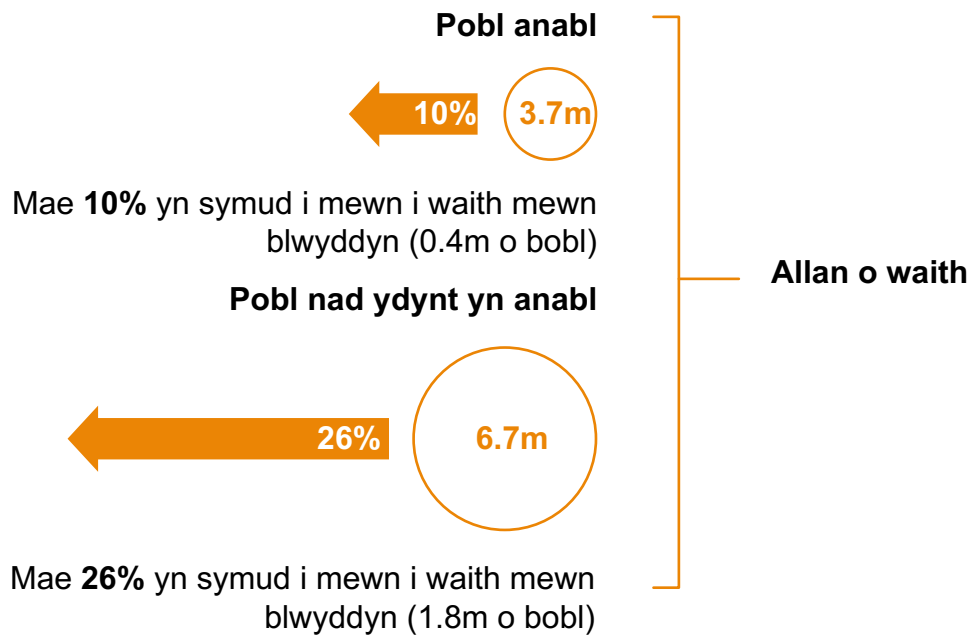
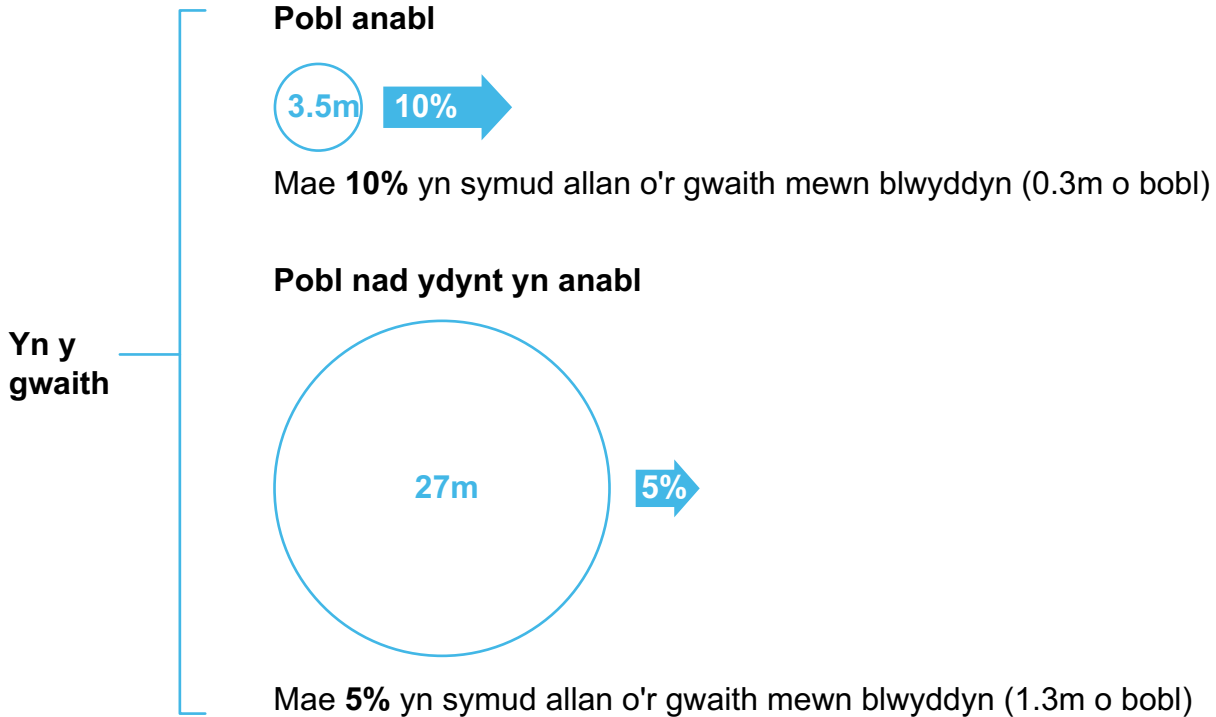
Dyddiau gwaith a gollwyd oherwydd salwch ac anaf

^cONS, Absenoldeb oherwydd salwch yn y farchnad lafur, 2016.

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/labourproductivity/articles/sicknessabsenceinthelabourmarket/2016>

- **Newid diwylliant ac agweddau:** Mae angen i'r newidiadau sydd eu hangen i gyflawni'r weledigaeth gael eu tanategu gan newidiadau i ddiwylliant ac agweddau o fewn y lleoliadau allweddol ond hefyd ar draws cymdeithas yn ehangach. Byddwn yn gweithio ar draws y tri lleoliad a byddwn hefyd yn cydweithio â rhanddeiliaid gan gynnwys pobl anabl a'u sefydliadau cynrychioliadol i archwilio ffyrdd o hyrwyddo ymwybyddiaeth o alluoedd a chyfraniadau pobl anabl; gan adeiladu canfyddiadau cadarnhaol am bobl anabl a'u potensial. Gall hyn gyfrannu yn y tymor hir at symud agweddau a chanlyniadau, hyrwyddo cydraddoldeb a chynhwysiant i greu newid gwirioneddol a pharhaol i bobl anabl.
- **Technoleg:** rydym yn awyddus i wneud y defnydd gorau o dechnoleg a all gynnig cefnogaeth hanfodol i ddileu'r rhwystrau i waith, yn ogystal â gwella'r rhyngweithio rhwng pobl a gwasanaethau iechyd a lles. Mae arloesedd mewn technoleg gynorthwyol yn ei gwneud hi'n rhatach ac yn haws nag erioed o'r blaen i gyflogwyr gefnogi pobl anabl i fynd i mewn ac aros yn y gwaith.

Dros gyfnod o flwyddyn, mae pobl anabl **ddwywaith yn fwy tebygol** o symud allan o'r gwaith, a bron i **dair gwaith yn debygol** o symud i mewn i'r gwaith, o'i gymharu â phobl nad ydynt yn anabl^a



^a Atodiad D: Llifoedd i mewn ac allan o gyflogaeth yn ôl anabledd

Cyflenwi rhaglen o newid

18 Rydym eisoes wedi cymryd camau ac wedi gwneud cynnydd ar ystod eang o faterion a drafodwyd yn y Papur Gwyrdd, lle rydym yn glir ynglŷn â chamau gweithredu angenrheidiol. Mae gweithgareddau yn erbyn pob un o'r ymrwymadau Papur Gwyrdd wedi'u crynhoi yn Atodiad B. Ond, fel y cydnabyddir yn yr ymatebion i'r Papur Gwyrdd, mae hwn yn agenda heriol, ac mae rhywfaint o ffordd i fynd i ddatblygu atebion. Rydym wedi ymrwymo i:

Rhaglen lawn o weithgaredd: dros yr ychydig flynyddoedd nesaf gyda chamau gweithredu clir a cherrig milltir a nodir yn y penodau canlynol ac Atodiad A.

Adeiladu'r sylfaen dystiolaeth: Rydym am weithio gyda phartneriaid ymchwil ac academyddion, defnyddwyr terfynol a phartneriaid cyflenwi i ddatblygu **sylfaen dystiolaeth fwy cynhwysfawr** ynghylch yr hyn sy'n gweithio i bwy, a pham, a pha gost. Bydd hyn yn cefnogi penderfyniadau ynghylch dylunio, targedu a gweithredu dyluniad gwasanaeth yn y dyfodol. Yn 2018, byddwn yn nodi ein hymagwedd gynhwysfawr at adeiladu a lleadaenu tystiolaeth dros y cyfnod deng mlynedd, gan gydweithio'n agos â'n partneriaid academaidd ac ymchwil er mwyn meithrin ymagwedd gyfunol.

- Bydd y Gronfa Arloesi Gwaith ac Iechyd yn chwarae rhan allweddol wrth ein helpu i greu'r dystiolaeth sydd ei hangen arnom. Ochr yn ochr â chefnogi ein gwaith treial ymchwil a phrofiad newydd, bydd y ffynhonnell hon o gyllid hefyd yn cael ei ddefnyddio i'n galluogi i lansio Cronfa Her a fydd yn gwahodd partneriaid allanol i wneud cais am gyllid i helpu datblygu dulliau o adeiladu tystiolaeth mewn meysydd allweddol. Byddwn yn cyhoeddi manylion pellach yn y gwanwyn.
- Yn ogystal, mae'r Sefydliad Cenedlaethol dros Ymchwil Iechyd yn cynllunio buddsoddiad sylweddol, o filiynau o bunnoedd dros bum mlynedd, mewn **Uned Ymchwil Polisi Oedran Gweithio** newydd ac mae'n cynnal ymarfer comisiynu i ddod o hyd i ddarparwr o ansawdd uchel. Pwrpas yr Uned Ymchwil Polisi Oedran Gweithio yw datblygu'r sylfaen dystiolaeth ar gyfer polisi sydd wedi'i anelu at wella iechyd a lles a lleihau anghydraddoldebau iechyd i bobl o oedran gweithio. Gan fod cyflogaeth yn un o brif benderfynyddion iechyd, bydd ffocws cychwynnol yr uned hon ar y berthynas rhwng iechyd a gwaith.
- Byddwn hefyd yn ymgysylltu â phartneriaid ac yn archwilio sut i ddwyn ynghyd a lleadaenu gwybodaeth i wneuthurwyr polisi, comisiynwyr ac ymarferwyr ar lefel genedlaethol a lleol fel bod gwasanaethau a pholisïau'n cyflawni effeithiau cadarnhaol ar raddfa ac yn cynnig gwerth am arian.

Newid trawsnewidiol: o ystyried maint uchelgais, rhan allweddol o'n rhaglen yw sicrhau newid trawsnewidiol trwy fynd i'r afael â thri chwestiwn allweddol. Byddwn yn symud ymlaen gyda gwaith pellach ac ymgysylltu â'r rhain gyda phartneriaid ac aelodau'r cyhoedd dros y ddwy i dair blynedd nesaf ac yn anelu at osod cynigion yn ddiweddarach yn y Senedd. Mae'r rhain yn:

- Sut i bersonoli a theilwra cymorth cyflogaeth yn y system les, gydag asesiadau gwell ar gyfer cymorth ariannol;
- Sut i sicrhau cydbwysedd priodol a chymhellion cyflogwyr o bob maint i recriwtio a chadw pobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd, a chreu mannau gwaith iach lle gall pobl ffynnu;
- Sut i lunio, ariannu a chyflwyno gwasanaethau iechyd galwedigaethol effeithiol¹¹ a all gefnogi pawb mewn gwaith; a'r opsiynau ar gyfer diwygio nodiadau ffitrwydd.

¹¹ Mae **iechyd galwedigaethol (OH)** yn ymwneud â rhyngweithio iechyd a gwaith. Yn y ddogfen hon, lle rydym yn cyfeirio at iechyd galwedigaethol, rydym yn cynnwys adsefydlu galwedigaethol a gwasanaethau cysylltiedig eraill a ddarperir gan ystod o weithwyr proffesiynol aml-disgyblaeth sy'n gweithio i nod a rennir, gan helpu i sicrhau bod y gweithleoedd yn ddiogel ac yn iach, gan amddiffyn a hyrwyddo iechyd a lles pobl oedran gweithio.

Gweithio mewn partneriaeth: mae llawer o elusennau, partneriaid lleol, awdurdodau lleol a chyflogwyr blaenllaw eisoes yn cymryd camau cadarnhaol. Rydym am i fwy o sefydliadau a phartneriaid chwarae fwy o ran wrth gyflwyno'r agenda hwn. Ein hymrwymiad yw gweithio mewn partneriaeth i ddarparu'r wybodaeth a'r dystiolaeth mewn modd hygyrch i gefnogi gwneud penderfyniadau. Rydym hefyd am weithio mewn partneriaeth â phobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd i lywio dyluniad y gefnogaeth a fydd fwyaf defnyddiol. Byddwn yn parhau i weithio gyda rhanddeiliaid, pobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd i drawsnewid agweddau tuag at bobl anabl ar draws cymdeithas. Mae Pennod 4 yn rhoi gwybodaeth bellach am y gwaith cyfredol a chynlluniedig gydag eraill.

Mesur ac adrodd ar gynnydd: Byddwn yn cyhoeddi diweddariadau ystadegol ar y nifer o bobl anabl sy'n gweithio bob blwyddyn. Ochr yn ochr â gwybodaeth ystadegol genedlaethol ar gyflogaeth anabledd, byddwn yn datblygu dangosyddion mesur sy'n cefnogi ardaloedd lleol i olrhain eu cynnydd a chanolbwyntio eu hadnoddau i gefnogi canlyniadau iechyd a gwaith gwell. Bydd hyn yn cynnwys anghenion yr holl bobl anabl, cyn belled â phosibl, nid yn unig y rhai hynny sydd â chyflyrau mwy cyffredin neu sy'n agosach at y farchnad lafur.

Gweithredu: Y cam olaf fydd gweithredu newidiadau ac ymyriadau graddfa a ddangosir i'r gwaith, gyda chefnogaeth deddfwriaeth lle y bo angen. Bydd hyn yn gofyn am ledaenu gwybodaeth a gweithio gydag ystod o ffactorau gan gynnwys comisiynwyr lleol a chyflogwyr. Yn y 2020au cynnar, byddwn yn dechrau cyflwyno'n genedlaethol unrhyw ymyriadau ar draws y tri lleoliad rydym ar hyn o bryd yn eu treialu ac sy'n profi i fod yn llwyddiannus ac yn raddol.

Crynodeb o'r camau a gymerwyd a'r gweithgaredd a gynlluniwyd ym mhob un o'r tair sefyllfa

Yn y sefyllfa lles, rydym am gael system sy'n cynnig cymorth personol wedi'i teilwra i bobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd wedi'i haddasu i'w hanghenion, a'u cysylltu â gofal iechyd a gwasanaethau eraill ar gyfer cymorth.

- 19 Mewn ymateb i'r hyn a glywsom yn yr ymgynghoriad, rydym wedi canolbwyntio ar bedwar maes gweithgaredd allweddol:
- Parhau i feithrin gallu anogwyr gwaith y Ganolfan Byd Gwaith i ddarparu cymorth wedi'i deilwra, a pharhau i feithrin perthynas gadarnhaol â hawlwy.
 - Sicrhau bod unigolion yn gallu cael cymorth cyflogaeth bersonol wedi'i deilwra. Byddwn yn profi a dysgu i lywio cynllun cymorth cyflogaeth.
 - Gwella'r broses asesu yn barhaus fel bod pobl yn profi proses asesu symlach ac yn gallu cael mynediad hawdd at y cymorth cyflogaeth sydd ei angen arnynt – paratoi'r ffordd ar gyfer diwygio a gwella'r system yn y dyfodol.
 - Grymuso'r rhai sydd ymhell i ffwrdd o'r farchnad lafur (Grŵp Cymorth Lwfans Cyflogaeth a Chymorth (ESA) a'r un sy'n cyfateb iddo mewn Credyd Cynhwysol (UC)) sy'n dymuno chwilio am waith neu ddatblygu eu sgiliau i wneud hynny.

14 Gwella Bywydau: Dyfodol Gwaith, Iechyd ac Anabledd

- 20 Rydym wedi lansio nifer o raglenni i **wella gallu anogwyr gwaith ymhellach** i gefnogi hawlwr ac yn arbennig y rhai hynny sydd â chyflyrau iechyd meddwl. Rydym hefyd wedi lansio **treial Gwaith Grŵp** – i brofi a yw cyfuno hyfforddiant sgiliau chwiliad gwaith gydag ymyriadau i wella cymhelliant yn gallu gwella canlyniadau cyflogaeth ac iechyd ar gyfer hawlwr budd-daliadau sy'n cael trafferth â'u chwiliad gwaith. Rydym yn darparu mwy o gefnogaeth i bobl sy'n hawlio ESA ac UC, gan gynnwys cyflwyno Pecyn Cymorth Personol sy'n cynnwys **Sgyrsiau Iechyd a Gwaith** newydd. Gan ddechrau yn awr a thros y ddwy i dair blynedd nesaf, byddwn yn profi **ymyriadau gwirfoddol** i bobl yn y Grŵp Cymorth ESA a'r un sy'n cyfateb iddo mewn UC.
- 21 Rydym hefyd wedi rhoi'r gorau i ailasesiadau ar gyfer pobl sydd â'r cyflyrau mwyaf difrifol yn ESA. Rydym yn cynnal gweithgaredd prawf a dysgu a fydd yn sail i opsiynau diwygio yn y dyfodol er mwyn sicrhau newid trawsnewidiol i **bersonoli a theilwra cyflogaeth a chymorth iechyd, gydag asesiadau gwell ar gyfer cymorth ariannol.**

Yn y sefyllfa gweithle, rydym am gael cyflogwyr sydd â'r gefnogaeth a'r hyder i recriwtio a chadw pobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd hirdymor, ac i greu gweithleoedd iach lle y gall pobl ffynnu a chynyddu.

- 22 Rydym am weithio mewn partneriaeth â chyflogwyr i'w helpu i wneud y gorau o ddoniau pobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd i adeiladu gweithleoedd sy'n hyrwyddo iechyd a lles eu gweithlu. Yn ei dro, gall hyn helpu eu busnesau i ffynnu a thyfu trwy ddenu a chadw gweithwyr medrus gwerthfawr a chynyddu cynhyrchedd eu gweithlu.
- 23 Mae dau adolygiad annibynnol arwyddocaol wedi'u cyhoeddi ers y Papur Gwyrdd. Mae'r rhain wedi hysbysu a chefnogi ein meddylfryd. Cyhoeddodd Matthew Taylor ei adolygiad *Modern Working Practices* ym mis Gorffennaf. Cyhoeddodd yr Arglwydd Stevenson a Paul Farmer eu hadolygiad o iechyd meddwl a chyflogwyr ar 26 Hydref. Mae'r ddau adolygiad hyn wedi amlygu arferion cyflogwyr sy'n effeithio'n arbennig ar weithwyr, ac wedi argymhell gwelliannau.
- 24 Mae adolygiad yr Arglwydd Stevenson a Paul Farmer, *Thriving at work*, yn arbennig o bwysig o ystyried cwmphas y cyhoeddiad hwn. Mae'r adolygiad yn cydnabod y dylid gofalu am iechyd meddwl pob gweithiwr yn y gweithle ac rydym yn cefnogi'r sefyllfa honno yn llawn yn y cyhoeddiad hwn. Ym Mhennod 4 rydym yn nodi sut y byddwn yn bwrw ymlaen ag argymhellion sydd wedi'u hanelu at y Gwasanaeth Sifil fel cyflogwr ynddo'i hun, a chymau gweithredu a chynghor pellach y gall Llywodraeth eu darparu i gyflogwyr i sicrhau eu bod yn gwybod sut i gefnogi iechyd eu gweithwyr, gan gynnwys iechyd meddwl a lles.
- 25 Yn ogystal â'r argymhellion sydd wedi'u hanelu at y llywodraeth, mae'r adolygiad yn argymhell gweithredu gan y sector cyhoeddus ehangach a hefyd pob cyflogwr. Rydym yn cefnogi'r argymhellion hyn yn llawn, a phan fydd y cyflogwyr hyn yn gweithredu i fynd â'r rhain ymlaen, byddwn yn eu cefnogi a'u hannog yn hyn lle bynnag y bo modd. Ar gyfer y sector cyhoeddus, mae hyn yn cynnwys gweithio trwy adrannau noddi a mentrau fel ein Huwchgynhadledd Sector Cyhoeddus a gynllunnir, a gynhelir yn ystod gwanwyn 2018. Byddwn hefyd yn annog gweithredu'r argymhellion hyn gan fusnesau'r sector preifat trwy ddefnyddio rhwydweithiau presennol a thrwy ein gwaith sy'n darparu gwybodaeth, cynghor a chymorth i gyflogwyr.
- 26 Mae rhestr lawn o argymhellion Stevenson/Farmer ac ymatebion y Llywodraeth wedi'i gynnwys yn Atodiad C.

- 27 Roedd ystod eang o ymatebion i'r Papur Gwyrdd yn cefnogi'r rôl bwysig y mae cyflogwyr yn ei chwarae a llawer o'r meysydd rydym yn eu gosod ar waith. Felly ein ffocws yn y lleoliad hwn yw:
- Gwella cyngor a chymorth i gyflogwyr o bob maint;
 - Sicrhau bod y Gwasanaeth Sifil yn gyflogwr blaenllaw;
 - Cynyddu tryloywder;
 - Diwygio Tâl Salwch Statudol; a
 - Sicrhau bod y cymhellion a'r disgwyliadau cywir yn eu lle ar gyfer cyflogwyr.
- 28 Mae ein gweithredoedd ers y Papur Gwyrdd yn cynnwys: lansio'r Grŵp Arweinwyr Busnes Hyderus o ran Anabledd a dechrau cyflwyno'r Cynnig Cyflogwyr Bach a Phartneriaid Cymunedol. Rydym wedi cwblhau cam 1 ac wedi lansio cam 2 y Gronfa Her Busnesau Bach ar gyfer Rheoli Absenoldeb Salwch. Wrth edrych ymlaen, byddwn yn datblygu cyngor i gyflogwyr sy'n hawdd eu canfod a'u defnyddio, a gwella Mynediad at Waith. Byddwn hefyd yn datblygu arfer da o fewn y gwasanaeth sifil, ac rydym yn bwriadu cynnal Uwchgynhadledd Sector Cyhoeddus yn 2018.
- 29 I fynd ymhellach a darparu newid trawsnewidiol, rydym am ystyried **sut i sicrhau cydbwysedd priodol cymhellion a disgwyliadau cyflogwyr** o bob maint i recriwtio a chadw pobl anabl a phobl sydd â chyflyrau iechyd, a chreu gweithleoedd iach lle gall pobl ffynnu.
- Yn y sefyllfa iechyd – rydym am gael gwasanaethau iechyd galwedigaethol sy'n cynnig mynediad amserol i unigolion, a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol sy'n cynnwys materion cyflogaeth yn eu sgysiau gyda chleifion.
- 30 Ein nod yw galluogi gweithwyr gofal iechyd proffesiynol a gwasanaethau i wella'r gefnogaeth maent yn ei gynni i unigolion sydd â phroblemau iechyd ac i'w cyflogwyr. Mae'r ymatebion i'r ymgynghoriad yn bennaf yn cefnogi'r materion allweddol a nodwyd gennym yn y Papur Gwyrdd ac felly rydym wedi canolbwyntio ein camau nesaf ar:
- Rôl hanfodol atal;
 - Creu'r amgylchedd cywir i ymuno â gwaith ac iechyd;
 - Gwella darpariaeth a phrofi modelau newydd ar gyfer iechyd meddwl a gwasanaethau cyhyrsgerbydol;
 - Diwygio'r nodyn ffitrwydd; a
 - Datblygu'r cynnig iechyd galwedigaethol.
- 31 I ymuno iechyd a gwaith, rydym wedi sefydlu **treialon a arweinir gan iechyd**, gan brofi cefnogaeth ddwys mewn lleoliadau gofal iechyd newydd ar gyfer pobl sydd â chyflyrau corfforol a chyflyrau iechyd meddwl ysgafn i gymedrol. Rydym wedi rhoi mwy o **Ymgynghorwyr Cyflogaeth i Wella Gwasanaethau Mynediad at Therapiau Seicolegol (IAPT)**, gan brofi'r ymagwedd hon o ran canlyniadau a graddfa'r cynnig.
- 32 Rydym wedi cynnal adolygiad mewnol o'r nodyn ffitrwydd, ac yn ystod y ddwy i dair blynedd nesaf rydym am symud ymlaen i **ddiwygio'r nodyn ffitrwydd**.

16 Gwella Bywydau: Dyfodol Gwaith, Iechyd ac Anabledd

- 33 Rydym hefyd wedi ymrwymo i archwilio cwestiwn allweddol gyda'r potensial i gyflwyno newid trawsnewidiol: **sut i lunio, ariannu a chyflwyno gwasanaethau iechyd galwedigaethol effeithiol a all gefnogi pawb mewn gwaith**. Rydym eisoes wedi comisiynu **ymchwil pellach** – i ddeall yn well y cyflenwad a'r strwythurau cyflwyno presennol o ddarpariaeth OH a'i weithrediad. Yn fuan, byddwn yn penodi gweithgor arbenigol i hyrwyddo, llunio a gyrru'r gwaith, ac i lywio cynigion erbyn 2019/2020.

Y DU a Gweinyddiaethau Datganoledig

- 34 Mae ein gweledigaeth a'n nod i weld miliwn o fwy o bobl anabl mewn gwaith yn cwmpasu'r Deyrnas Unedig gyfan. Mae llawer o feysydd i'w gweithredu yn y ddogfen hon wedi'u datganoli i Gymru, Yr Alban a Gogledd Iwerddon. Mater i bob gweinyddiaeth yw ystyried sut i ddatblygu'r agenda hwn. Mae Llywodraeth y DU wedi ymrwymo i weithio gyda'r Gweinyddiaethau Datganoledig ar ddatblygiadau sy'n berthnasol i bobl ledled y DU, ac i ddysgu oddi wrth ei gilydd – er budd pob dinesydd yn y DU. Am ragor o wybodaeth am ein dull gweithredu, gweler Pennod 4.

Casgliad

- 35 Y cyhoeddiad hwn yw dechrau rhaglen ddiwygio ddeng mlynedd a fydd yn esblygu mewn ymateb i dreialon, ymchwil ac ymgysylltiad â rhanddeiliaid, defnyddwyr a phartneriaid.
- 36 Yn ogystal ag ymgysylltiad cyhoeddus a thraws-lywodraethol parhaus i ddatblygu cynigion, rydym hefyd wedi ymrwymo i gyhoeddi rhagor o ymgynghoriadau, adroddiadau a diweddariadau dros y blynyddoedd i ddod.
- 37 Mae'r penodau nesaf yn nodi'r mesurau allweddol rydym yn eu cymryd a'r gwaith pellach rydym yn bwriadu ei wneud ym mhob un o'r tri lleoliad allweddol – mae Atodiad B yn cynnwys mwy o fanylion am y mesurau hyn mewn perthynas ag ymrwymiadau'r Papur Gwyrdd. Mae llinell amser ychwanegol yn Atodiad A yn nodi cerrig milltir penodol a meysydd allweddol o weithgaredd dros amser.