

## **Iechyd a Lles Gweithwyr**

Cyfres o Gyfarfodydd Bord Gron â Byd Diwydiant - Dysgu ar y Cyd

Ebrill 2025

## Cyfarfod Bord Gron Iechyd a Lles Gweithwyr

### *Cyfres o Gyfarfodydd Bord Gron â Byd Diwydiant, Dysgu ar y Cyd*

#### Cynnwys

|                                                                                  |          |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Cyfarfod Bord Gron Iechyd a Lles Gweithwyr .....                                 | 1        |
| <i>Cyfres o Gyfarfodydd Bord Gron â Byd Diwydiant, Dysgu ar y Cyd .....</i>      | <i>1</i> |
| Cyfarfod Bord Gron Iechyd a Lles Gweithwyr .....                                 | 1        |
| <i>Cyfres o Gyfarfodydd Bord Gron â Byd Diwydiant, Dysgu ar y Cyd .....</i>      | <i>1</i> |
| Pam mae cefnogi iechyd gweithwyr bellach yn bwysicach nag erioed .....           | 1        |
| Ynglŷn â'r gyfres o gyfarfodydd bord gron, Dysgu ar y Cyd .....                  | 1        |
| Dysgu gan yr Arbenigwyr .....                                                    | 2        |
| Crynodeb o'r Trafodaethau a'r Dysgu yn y Cyfarfod Bord Gron â Byd Diwydiant..... | 4        |
| Casgliad.....                                                                    | 8        |

## Cyfarfod Bord Gron Iechyd a Lles Gweithwyr

### *Cyfres o Gyfarfodydd Bord Gron â Byd Diwydiant, Dysgu ar y Cyd*

#### Pam Mae Cefnogi Iechyd Gweithwyr Bellach yn Bwysicach Nag Erioed

Nid yw gofalu am iechyd gweithwyr bellach yn opsiynol nac yn gyfrifoldeb y GIG yn unig - mae'n flaenoriaeth a rennir i gyflogwyr, diwydiannau, a chymdeithas gyfan. ***Mae disgwyliad oes yn cynyddu, ond mae nifer y blynyddoedd a dreulir mewn iechyd da yn gostwng*** oherwydd cyfraddau cynyddol o ordewdra, afiechyd cronig, ac anghydraddoldebau iechyd difrifol.

Dros yr 20 mlynedd nesaf, bydd nifer y bobl dros 65 oed yn tyfu saith gwaith yn gyflymach na'r rhai o dan 65 oed. ***Erbyn 2044, bydd y gymhareb o bobl o oedran gweithio i bobl dros 65 oed yn gostwng o 3:1 i 2:1 yn unig.*** Bydd y newid demograffig hwn yn rhoi pwysau cynyddol ar ein gweithlu a'n gwasanaethau cyhoeddus.

***Erbyn 2044, rhagwelir cynnydd sylweddol yn nifer yr achosion o glefydau - dementia (cynnydd o 70%), cyflyrau iechyd meddwl (cynnydd o 33%), a chanser (cynnydd o 20%).*** Wrth i'r boblogaeth sy'n gweithio leihau ac wrth i gymdeithas heneiddio a mynd yn llai iach, rydym yn wynebu heriau difrifol:

- Llai o bobl i lenwi rolau hanfodol, yn enwedig ym maes iechyd a gofal.
- Mwy o bwysau ar wasanaethau cyhoeddus a threthi uwch.
- Mwy o unigolion yn gorfod gweithio'n hwy er gwaethaf problemau iechyd cynyddol.
- Cynnydd yn y gyfradd absenoldeb oherwydd salwch.

***Mae salwch hirdymor eisoes yn costio £1.5 biliwn y flwyddyn i economi'r DU.*** Rhaid i gyflogwyr weithredu nawr i feithrin gweithluoedd mwy iach a mwy gwydn — nid yn unig i ddiogelu unigolion, ond hefyd i gynnal sylfaen economaidd a chymdeithasol y wlad. ***Mae Comisiwn Bevan yn cydnabod y rôl bwysig sydd gan fyd diwydiant a masnach i'w chwarae wrth gefnogi iechyd a lles ei weithwyr,*** ac mae wedi datblygu cydweithrediad ag asiantaethau a sefydliadau allweddol.

#### Ynglŷn â'r Gyfres o Gyfarfodydd Bord Gron, Dysgu ar y Cyd

Ym mis Mai 2024, cynhaliodd **Comisiwn Bevan** drafodaeth bord gron â byd diwydiant i archwilio sut y gall busnesau gefnogi iechyd gweithwyr, cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol (CSR), a chyfrannu

at wella iechyd y boblogaeth yng Nghymru. Un o brif ganlyniadau'r digwyddiad oedd cydnabod pwysigrwydd cydweithio a dysgu ar y cyd i ysgogi newid cadarnhaol a chynaliadwy, ynghyd â'r potensial i ddatblygu cynghrair diwydiannol a masnachol.

Mewn ymateb, ac mewn partneriaeth â [Chydffederasiwn Diwydiant Prydain \(CBI\) Cymru](#), [Gweithio'n Iach Cymru](#), [Busnes yn y Gymuned](#) a [Diwydiant Cymru](#), lansiodd Comisiwn Bevan gyfres 'Dysgu ar y Cyd' — cyfres o dri digwyddiad wedi'u cynllunio ar gyfer 2025, gan ganolbwyntio ar:

1. Iechyd a lles gweithwyr
2. Cyfrifoldeb cymdeithasol corfforaethol
3. Dysgu gan fyd diwydiant

Cynhaliwyd y digwyddiad cyntaf, *Iechyd a Lles Gweithwyr*, gyda'r CBI a Gweithio'n Iach Cymru ar 7 Ebrill 2025, gan ddod ag arweinwyr diwydiant Cymru ynghyd i archwilio lles y gweithlu. Gwnaeth hwyluso cyfnewid strategaethau a dealltwriaeth, sydd wedi'u crynhoi yn yr adroddiad hwn.

## Dysgu gan yr Arbenigwyr

### Paul Billington, Uwch-bartner Pobl, Grŵp Admiral

Mae Paul a'i dîm yn arwain strategaeth lles Admiral yn y DU, gan ennill gwobrau am iechyd, cynhwysiant, a chymorth i bobl anabl, a chael cydnabyddiaeth fel cyflogwr blaenllaw sy'n gefnogol i niwroamrywiaeth ac yn hyderus o ran anabledd.

***Nod Admiral yw creu gweithle lle mae cydweithwyr yn cael eu grymuso i reoli eu lles***—gan hybu iechyd, hapusrwydd, a pherfformiad i ysgogi llwyddiant busnes.

Mae eu hymagwedd at les yn seiliedig ar bum piler: iechyd, gwaith, perthnasoedd, adnoddau, a diwylliant, oll wedi'u cefnogi gan reolwyr medrus a chyfarpar hygyrch. Mae lles wedi'i wreiddio yn eu strategaeth, eu polisi a'u gweithrediadau, ac mae eu cymorth wedi'i bersonoli yn cynnwys addasiadau yn y gweithle, iechyd galwedigaethol, rhaglenni iechyd meddwl a chorfforol, a chyfleoedd dysgu a datblygu i staff.

***Mae'r ymrwymiad hwn yn cyflawni canlyniadau mesuradwy\****. Rhwng 2019 a 2025, nododd Admiral:\*

- ***Gostyngiad o 11% yn y gyfradd o staff yn gadael***
- ***Gostyngiad o 10 niwrnod yn nifer y dyddiau calendr a gollwyd fesul aelod o staff***
- ***Gostyngiad o 26.5% mewn costau absenoldeb sy'n gysylltiedig ag iechyd meddwl***

Yn nodedig, yn 2024 nododd 90% o gydweithwyr (ymysg gweithlu yn y DU o fwy na 9,500) eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi yn eu lles corfforol a meddyliol.

*\*Mae'r ffigurau hyn yn cynnwys gwaith arall nad yw'n benodol gysylltiedig â mentrau iechyd a lles.*

**Rachel Fleri, Cyfarwyddwr, Specialist Security Co Ltd**

Sefydlwyd Specialist Security Co Ltd yn 2001, ac mae wedi tyfu i fod yn ddarparwr diogelwch annibynnol pennaf Cymru, yn enwog am godi safonau diwydiant a hyrwyddo lles gweithwyr.

***Gyda 150 o swyddogion diogelwch — rhai ohonynt â mwy nag 20 mlynedd o wasanaeth — mae cyfradd cadw staff ragorol y cwmni yn adlewyrchu ei ymagwedd hyblyg sy'n rhoi pobl yn gyntaf.*** Wrth fod yn ymwybodol o heriau'r sector fel gweithio ar ben eich hun, oriau hir, a shiftiau nos, mae Rachel yn deall bod angen i gwmnïau bach preifat gynnig cymorth wedi'i deilwra i gystadlu â sefydliadau mwy.

***Drwy feithrin perthnasoedd cryf, cynnig patrwm shiftiau hyblyg, ac osgoi shiftiau cymysg dieisiau, mae'r cwmni wedi meithrin gweithlu sefydlog a gwydn.*** Y canlyniad: llai o staff yn gadael, absenoldeb prin, boddhad uchel ymhlith staff, recriwtio hawdd, a dim dibyniaeth ar staff asiantaeth.

**Gus Williams, Prif Swyddog Gweithredol, Chambers Wales, y de-ddwyrain, y de-orllewin a'r canolbarth, a Phrif Swyddog Gweithredol, Bevan Buckland**

Mae Chambers Wales wedi ymrwymo i ysgogi mwy o ffyniant cymdeithasol ac economaidd drwy gefnogi busnesau Cymru i dyfu, goresgyn heriau, a manteisio ar gyfleoedd newydd. ***Mae Chambers Wales yn ystyried iechyd a lles yn y gweithle fel rhywbeth sy'n cwmpasu anghenion corfforol, meddyliol, a niwroamrywiol.*** Mae'n cydnabod nad oes gan lawer o fusnesau bach a chanolig yr wybodaeth, yr offer, na'r gallu i gynllunio'n effeithiol ac ymateb i'r heriau hyn. Er mwyn helpu i atal salwch a hyrwyddo lles cadarnhaol yn y gwaith, mae Chambers Wales yn pwysigrwydd ***addysg i gyflogwyr a gweithwyr, ynghyd â gwerth meithrin rhwydweithiau cefnogol ar draws y gymuned fusnes.***

**Oliver Williams, Ymgynghorydd Iechyd Cyhoeddus, Iechyd Cyhoeddus Cymru**

Mae Oliver yn arwain y broses o weithredu ***rhaglen Gweithio'n Iach Cymru sy'n hyrwyddo'r cysylltiad rhwng lles gweithwyr a gwell cynhyrchiant, perfformiad busnes, a manteision economaidd a chymdeithasol ehangach.*** Mae'r rhaglen yn darparu offer ac adnoddau ymarferol i gyflogwyr—gan gynnwys gweminarau, podlediadau, astudiaethau achos, cylchlythyrau newyddion, ac e-ddysgu — sy'n cwmpasu ystod eang o bynciau, o iechyd meddwl a gweithgarwch corfforol i les ariannol a gweithio'n hyblyg.

***Mae nodau allweddol y rhaglen yn cynnwys:***

- ***Cefnogi amgylcheddau gwaith iach a diogel***
- ***Hyrwyddo ymddygiadau iechyd cadarnhaol***
- ***Gwella rheoli absenoldeb oherwydd salwch a chymorth i ddychwelyd i'r gwaith***

Eleni, bydd Gweithio'n Iach Cymru yn lansio gwefan newydd i gyflogwyr, Offeryn Arolwg Digidol i Gyflogwyr, a Rhaglen Mentora Cymheiriaid—mentrau wedi'u cynllunio i helpu i feithrin gweithleoedd gwydn ac iachach ledled Cymru.

## Crynodeb o'r Trafodaethau a'r Dysgu yn y Cyfarfod Bord Gron â Byd Diwydiant

### ▪ Datgloi Potensial: Cyfleoedd Allweddol i Hybu Lles Gweithwyr

Gwnaeth trafodaethau o gwmpas y ford amlygu ffyrdd o wella lles gweithwyr drwy strategaeth, diwylliant, hyfforddiant, cymorth, amgylchedd, cymhellion, a theimlad o berthyn.

### Strategaeth a Diwylliant

- Datblygu strategaeth lles glir sydd â rolau diffiniedig
- Defnyddio data ac arferion gorau i lywio systemau cymorth
- Hyrwyddo ymddygiadau iach a chynnal asesiadau risg rheolaidd
- Galluogi rheolwyr i arwain mentrau lles
- Meithrin diwylliant [gweithle llawen](#)

### Hyfforddiant ac Arweinyddiaeth

- Hyfforddi rheolwyr mewn cymorth lles, cyfathrebu, cynhwysiant, a gwydnwch
- Codi ymwybyddiaeth o faterion iechyd a lles pwysig megis iechyd meddwl, niwroamrywiaeth, y menopos, etc
- Darparu hyfforddiant ac ystyried penodi [hyrwyddwyr lles](#) a [swyddogion cymorth cyntaf iechyd meddwl](#)

### Rhwydweithiau Cyfathrebu a Chymorth

- Creu rhwydweithiau cymorth cymheiriaid a hybiau cymdeithasol rhithwir
- Hwyluso mynediad at hyrwyddwyr a digwyddiadau lles

### Amgylchedd ac Isadeiledd

- Dylunio gofodau sy'n hyrwyddo lles (golau naturiol, bwyd iach, ardaloedd cymdeithasol)
- Lleihau'r llwyth meddwl drwy reoli prosesau
- Cynnig trefniadau gwaith hyblyg
- Annog gweithgarwch corfforol
- Hyrwyddo diwrnodau yn y swyddfa sy'n annog cyfathrebu wyneb yn wyneb a rhyngweithio cymdeithasol
- Datblygu calendr cymdeithasol ar gyfer y gwaith ac annog cyfranogiad mewn digwyddiadau cymdeithasol sy'n gynhwysol ac yn ymwybodol o ddiwylliant

### Cymhellion a Manteision Cydnabyddedig

- Rhaglenni Cymorth i Weithwyr (EAP)

- Archwiliadau a goruchwyliaeth iechyd
- Yswiriant iechyd
- Cymorth ariannol megis:
  - Benthyciadau di-log ar gyfer caledi
  - Talebau ar gyfer eitemau megis sbectol (e.e. ar gyfer defnyddwyr VDU)
- Cydnabod a gwobrwyo cyfraniadau gweithwyr drwy gynlluniau ffurfiol
- Cynnig cyfleoedd datblygu gyrfa megis:
  - Prentisiaethau
  - Cysgodi gwaith
  - Cynlluniau lleoliad
- Cefnogi mynediad at apwyntiadau meddygol, gan gynnwys gwasanaethau deintyddol, optegol a chlyw

#### **Cysylltiad a Pherthyn**

- Meithrin cynhwysiant, cydnabyddiaeth a boddhad â'r swydd
- Annog sgysiau agored a diogel a gweithgareddau meithrin tîm
- Cefnogi gweithgareddau elusennol a gwirfoddoli i hybu diben a bodlonrwydd personol

#### ***Roedd arweinwyr diwydiant o'r farn y byddai'r cymorth canlynol o fudd i sefydliadau:***

- Atgyfeirio symlach at wybodaeth am iechyd a gwasanaethau cymorth dibynadwy
- 'Map' o wasanaethau cymorth y sector cyhoeddus a phreifat i helpu gydag atgyfeirio a mynediad
- Pecyn cymorth hunangymorth neu hunanofal gyda chynnwys cryno a hawdd ei reoli i osgoi gorlwytho gwybodaeth

#### **■ Heriau i Gefnogi Iechyd a Lles Gweithwyr**

Nododd arweinwyr sefydliadol rai o'r prif rwystrau i ddarparu cymorth effeithiol ar gyfer lles gweithwyr, gan gynnwys materion diwylliannol, diffyg ymwybyddiaeth, cyfyngiadau ymarferol a phroblemau systemig.

#### **Rhwystrau Diwylliannol ac Agweddol**

- Agweddau negyddol tuag at newid ac iechyd gwael

- Stigma ynghylch cyflyrau iechyd meddwl a chyflyrau iechyd cronig
- Gorbwysleisio dulliau meddygol yn hytrach na dulliau ataliol
- Prinder diogelwch seicolegol a diffyg deialog agored

#### **Bylchau mewn Gwybodaeth ac Ymwybyddiaeth**

- Dealltwriaeth gyfyngedig o gyflyrau iechyd a rolau cymorth
- Addysg wael ynghylch hunanofal ac atal
- Diffyg ymwybyddiaeth ymhlith rheolwyr, a rhagfarn ddjarwybod
- Cyfranogiad isel mewn mentrau lles

#### **Materion Strwythurol a Systemig**

- Arweinyddiaeth wan a diffyg eglurder ynghylch rhannu cyfrifoldebau
- Arferion gwaith anhyblyg, diffyg hyblygrwydd
- Pryderon ynghylch camddefnyddio polisiau salwch a lles

#### **Gorlwytho Gwybodaeth a Rhaglenni**

- Gormod o gynigion lles sy'n achosi dryswch ac ymddieithrio
- Gormod o wybodaeth sy'n rhwystro gweithredu ac yn creu heriau wrth werthuso

#### **Ffactorau Cymdeithasol a Chenhedlaeth**

- Gweithio o bell yn arwain at unigrwydd
- Gwahaniaethau rhwng cenedlaethau yn dylanwadu ar ymagweddau at les
- Gorflinder yn cael ei guddio gan berfformiad uchel parhaus

#### **Cyfngiadau Adnoddau ac Ariannol**

- Cyllid cyfyngedig, yn enwedig mewn sefydliadau llai neu rai â sgiliau is
- Ansicrwydd ariannol yn effeithio ar iechyd meddwl ac ymgysylltiad
- Pwysau amser a heriau o ran mynediad digidol

***Ystyrid bod cydweithio ar draws diwydiannau yn hanfodol er mwyn mynd i'r afael â'r heriau hyn yn effeithiol.***

#### **■ Materion Iechyd a Lles Cyffredin yn y Gweithle**

Nododd trafodaethau bord amrywiaeth o faterion iechyd a lles cyffredin yn y gweithle, gan gynnwys:

- Cyflyrau iechyd meddwl fel straen, iselder a phryder — roedd 69% yn nodi effaith rheolwr llinell
- Cyflyrau niwroamrywiol, yn aml y bydd diffyg dealltwriaeth yn eu cylch a bydd diffyg cymorth ar eu cyfer
- Materion cyhyrsgerbydol, yn enwedig yn effeithio ar y cefn, y gwddf, yr ysgwyddau, yr arddyrnau, y cluniau a'r pen-gliniau
- Cyfrifoldebau gofalu, gan gynnwys gofal plant a gofal pobl hŷn
- Clefydau cyffredin a rheoli adferiad
- Y menopos, yn enwedig mewn sectorau sydd â chynrychiolaeth uchel o fenywod (hyd at 80%)
- Profedigaeth a'r anghenion cymorth sy'n gysylltiedig â hynny
- Damweiniau fel llithro, baglu a syrthio
- Camddefnyddio sylweddau, gan gynnwys cyffuriau ac alcohol
- Hunanofal gwael a diffyg ymddygiadau iechyd ataliol
- Lles ariannol a'r straen sy'n gysylltiedig â hynny
- Heriau wrth ddychwelyd i'r gwaith, yn enwedig ar ôl absenoldeb hirdymor
- Diffyg eglurder o ran defnyddio a dehongli nodiadau ffitrwydd
- Stigma a barnu ynghylch salwch ac absenoldeb oherwydd salwch

***Mae'r materion hyn yn amlygu pwysigrwydd ymagweddau cynhwysfawr, cynhwysol a deallus at iechyd a lles gweithwyr.***

#### ■ **Gwasanaethau, Adnoddau a Chymorth a Ddefnyddir yn Aml**

Nododd sefydliadau amrywiaeth eang o wasanaethau ac adnoddau a ddefnyddir i gefnogi iechyd a lles gweithwyr, gan gynnwys:

- Rhaglenni Cymorth i Weithwyr (EAP)
- Iechyd galwedigaethol a gwiriadau iechyd
- Rheoli achosion a chymorth i ddychwelyd i'r gwaith
- Addasiadau rhesymol a Chynlluniau Addasu Personol (CAP)
- Cymorth emosiynol a chymorth cyntaf iechyd meddwl
- Asesiadau risg a straen yn y gweithle
- Cwnsela, therapïau siarad, a hyfforddiant (e.e. cymorth ar gyfer y menopos)

- Pasbortau iechyd cyffredinol
- Hyrwyddwyr lles
- Cymorth gan gymheiriaid
- Rhwydweithiau staff, diwrnodau effaith a gweithgareddau meithrin tîm
- Cymorth ariannol, gan gynnwys benthyciadau di-log
- Cymorth gan elusennau allanol megis MIND

*Yn ogystal, tynnwyd sylw at y Rhaglen Addysg i Gleifion (EPP Cymru) fel adnodd hunanreoli gwerthfawr i weithwyr sy'n rheoli cyflyrau iechyd hirdymor.*

#### ■ Cyfleoedd ar gyfer Cydweithredu ar draws Sectorau o ran Iechyd a Lles Gweithwyr

Cydnabu trafodaethau bord gron y potensial sylweddol ar gyfer cydweithredu ledled byd diwydiant i wella iechyd a lles gweithwyr. Ymhlith y prif gyfleoedd mae:

- **Mentora traws-sector** rhwng sefydliadau cyhoeddus, corfforaethol a'r trydydd sector
- **Cyfnewid diwylliannol** a gwell dealltwriaeth o anghenion gwahanol genedlaethau a gweithlu sy'n heneiddio.
- **Fforymau cydweithredol** i rannu dysgu, cyd-ddylunio atebion, a chyfnewid data ac adnoddau
- **Plattfformau ac adnoddau ar y cyd**, gan gynnwys mewn cadwyni cyflenwi, i leihau dyblygu
- **Cronfeydd swyddi a thalent** sy'n cynnig cyfleoedd gwaith traws-sector a llwybrau i gadw staff
- **Mentrau ar y cyd** megis clymbleidiau effaith gymdeithasol, digwyddiadau thematig ac arddangosiadau enghreifftiol
- **Ehangu Rhaglen Cleifion Arbenigol y GIG** i leoliadau gwaith
- **Grymuso drwy gymorth sgiliau bywyd**—e.e. coginio, addysg ac adnoddau lles
- **Ymdrechion sy'n canolbwyntio ar y gymuned** i feithrin amgylcheddau cynhwysol, cefnogol “o'r crud i'r bedd”
- **Chwalu stigma** a hyrwyddo dealltwriaeth drwy ddeialog agored ac addysg.

## Casgliad

Nid yw cefnogi iechyd a lles gweithwyr bellach yn ddewisol – mae'n gyfrifoldeb hanfodol ar y cyd, rhwng cyflogwyr, diwydiannau a chymdeithas. Wrth i ddisgwyliad oes gynyddu ond nifer y

blynyddoedd o fywyd iach leihau, ac wrth i boblogaeth sy'n heneiddio'n gyflym iawn roi mwy o bwysau ar y gweithlu a'r gwasanaethau cyhoeddus, mae gweithredu rhagweithiol yn hanfodol.

Mae effaith economaidd a chymdeithasol iechyd gwael, gan gynnwys cyfraddau afiechyd cynyddol a salwch hirdymor, eisoes yn sylweddol. Rhaid i gyflogwyr arwain y ffordd wrth greu gweithluoedd sy'n iachach ac yn fwy gwydn i ddiogelu lles unigolion a chynhyrchiant cenedlaethol.

Er bod cyfleoedd ystyrion – sy'n amrywio o gynllunio strategol i greu diwylliannau o gysylltiad a llawenydd – ceir rhwystrau parhaus hefyd, gan gynnwys diffyg ymwybyddiaeth, adnoddau, a heriau systemig. Mae mynd i'r afael â'r rhain yn gofyn am gydweithrediad cydgysylltiedig ar draws sectorau, y gall Comisiwn Bevan, ynghyd â rhanddeiliaid a phartneriaid allweddol ym myd diwydiant, arwain arno.

Drwy rannu gwybodaeth ac adnoddau, a mabwysiadu dulliau cynhwysol, rhagweithiol ac ataliol, gall sefydliadau fynd i'r afael â heriau iechyd yn well. Mae gweithredu ar y cyd yn allweddol wrth feithrin gweithleoedd cynaliadwy lle mae pob gweithiwr yn ffynnu. Mae strategaeth iechyd wirioneddol gydweithredol — gan gynnwys pawb, nid y rhai sy'n sâl yn unig — yn hanfodol ar gyfer gweithluoedd y dyfodol. *Mae hyn yn golygu rhoi blaenoriaeth i les, atal, ymyrraeth gynnar, a mynd i'r afael â heriau'r gweithle wrth fanteisio ar gyfleoedd sydd yn yr adroddiad hwn.* Mae cyfle amlwg i sefydlu cynghrair rhwng diwydiannau, gan ddod â sefydliadau ynghyd i hyrwyddo'r agenda hon a gwella iechyd a lles gweithwyr ar draws sectorau.

---

*“Rydym wrth ein boddau'n gweithio gyda phartneriaid allweddol a chyrrff cynrychioliadol ledled byd diwydiant a masnach i rannu a dysgu oddi wrth ein gilydd er mwyn helpu i sicrhau pobl a chymunedau iach, gwydn a dyfeisgar — mae iechyd a gofal yn fusnes pawb ac mae'n fuddiol i ni i gyd.”*

Helen Howson, Cyfarwyddwr, Comisiwn Bevan

---

# Comisiwn Bevan Commission

---

School of Management,  
Swansea University Bay Campus,  
Fabian Way, Swansea SA1 8EN

[www.bevancommission.org](http://www.bevancommission.org)  
[bevan-commission@swansea.ac.uk](mailto:bevan-commission@swansea.ac.uk)  
+44 (0)1792 604 630

---