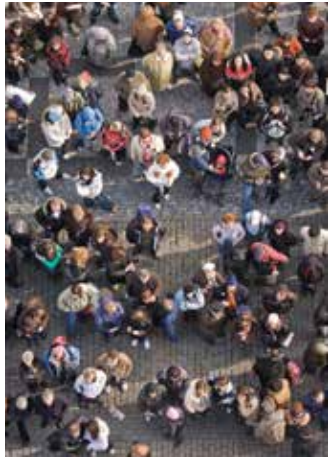




GIG  
CYMRU  
NHS  
WALES

Iechyd Cyhoeddus  
Cymru  
Public Health  
Wales



# Digwyddiadau Diweithdra Torfol (DDTau) - Atal ac Ymateb o Safbwynt Iechyd Cyhoeddus

Dr Alisha R. Davies, Lucia Homolova,  
Dr Charlotte N.B. Grey, Yr Athro Mark A. Bellis

[www.iechydcyhoedduscymru.org](http://www.iechydcyhoedduscymru.org)

Cydnabyddiaeth a Argymhellir:

Davies AR, Homolova L, Grey C, Bellis MA (2017).

Digwyddiadau Diweithdra Torfol (DDTau) - Atal ac Ymateb o Safbwynt Iechyd Cyhoeddus.  
Iechyd Cyhoeddus Cymru, Caerdydd.

ISBN 978-1-910768-43-3

**© 2017 Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru**

Y Gyfarwyddiaeth Polisi, Ymchwil a Datblygu Rhyngwladol  
Llawr 5, Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru  
Rhif 2 Capital Quarter, Stryd Tyndall, Caerdydd CF10 4BZ  
Ffôn: +44 (0) 29 2022 7744

Gall deunydd a gynhwysir yn y ddogfen gael ei atgynhyrchu o dan delerau'r Drwydded Llywodraeth Agored (OGL) [www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/](http://www.nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3/) ar yr amod y gwneir hynny'n gywir ac na chaiff ei ddefnyddio mewn cyd-destun camarweiniol. Rhaid datgan cydnabyddiaeth i Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru.

Mae'r hawlfraint yn y trefniant teipograffyddol, dyluniad a gosodiad yn perthyn i Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru.

# Digwyddiadau Diweithdra Torfol (DDTau)



GIG  
CYMRU  
NHS  
WALES

Iechyd Cyhoeddus  
Cymru  
Public Health  
Wales

## Effaith DDTau ar weithwyr<sup>1</sup>

Ymddygiad: Colli swydd yn arwain at ymddygiad cynyddol nad yw'n iach



Yfed mwy



Ysmygu



Bod dros bwysau



Camddefnyddio cyffuriau

## Mwy o risg i iechyd corfforol a meddyliol



Marwolaeth o drawiad ar y galon neu strôc

x2.3 ↑

x1.6 ↑



Marwolaeth o glefyd cysylltiedig ag alcohol

x2.6 ↑

x1.7 ↑



Hunanladdiad

x3 ↑

x1.6 ↑

## Risg uwch tymor hir o

Farwolaeth (yn amlwg 20 mlynedd yn ddiweddarach)



x1.1 ↑

Mynd i'r ysbyty am glefyd cysylltiedig ag alcohol (yn amlwg 12-20 mlynedd yn ddiweddarach)



x1.2 ↑

Mynd i'r ysbyty am hunan-niwed (yn amlwg 8 mlynedd yn ddiweddarach)



x2.5 ↑

## Effaith ar lesiant

- Pryder ac iselder uwch
- Colli hunan-barch a boddhad mewn bywyd
- Caledi ariannol



## Effaith ar wahanol grwpiau

- Mae gweithwyr hŷn, anfedrus â **risg uwch o aros yn ddi-waith** neu gael swyddi ansicr â thâl isel yn unig
- Mae gweithwyr iau, medrus yn **fwy symudol** a hyblyg ac yn dod o hyd i gyflogaeth newydd yn gyflymach
- Mae'r rhai sy'n berchen ar dai yn **llai tebygol/abl** i symud i weithio



## Effaith DDTau ar aelwydydd a theuluoedd<sup>2</sup>

Mae teuluoedd yn darparu cymorth hanfodol i weithwyr sy'n wynebu colli eu swyddi, ond gall effeithio arnyn nhw'u hunain hefyd

### Partneriaid

- Mae partneriaid yn **fwy tebygol o 'ddiodde'n dawel'** ac ysgwyddo'r baich emosiynol
- Mae'r effaith ar iechyd meddwl partneriaid **bron mor uchel** â gweithwyr sy'n colli'u swyddi



- Gallai **deinamig y teulu newid**. Newidiadau i'r prif enillydd incwm, neu symud i ffwrdd i weithio



- Llai o incwm teuluol** yn achosi anawsterau ariannol



- Mwy o straen ar deuluoedd** a pherthnasau teuluol anodd



### Plant

- Effeithiau negyddol** ar iechyd plant, addysg, a diweithdra ieuencid
- Risg o'r effeithiau yn trosglwyddo i'r genhedlaeth nesaf** (diweithdra, enillion isel)



## Effaith ehangach DDTau ar gymunedau<sup>2</sup>

**Mwy o gystadleuaeth am swyddi** a'r rhai sy'n ddi-waith ar hyn o bryd yn llai tebygol o gael gwaith



Colli cysylltiadau cymunedol, rhwydweithiau cymdeithasol a **mwy o unigedd cymdeithasol**



**Straen** ar gymunedau sy'n darparu cymorth hanfodol i weithwyr



**Straen** ar fusnesau lleol

**Tai'n colli gwerth** mewn rhai ardaloedd, cartrefi yn fwy anodd i'w gwerthu



<sup>1</sup> Daw'r ffigurau a nodwyd o astudiaethau o gau gweithfeydd diwydiannol, a gyhoeddwyd ar ôl 2000. Daw'r rhan fwyaf o'r amcangyfrifon meintiol o astudiaethau traws-sectoraidd rhyngwladol mawr yn dadansoddi data arferol ôl-weithredol nad ydynt yn safoni ar gyfer iechyd ac ymddygiad iechyd sylfaenol. <sup>2</sup> Mae gwybodaeth am effeithiau cymunedol a theuluol o astudiaethau ansodol.

# Ymateb gwybodus iechyd cyhoeddus

Mae gan weithwyr sy'n dod i hyd i gyflogaeth o safon dda:

✓ gwell iechyd

✓ gwell llesiant

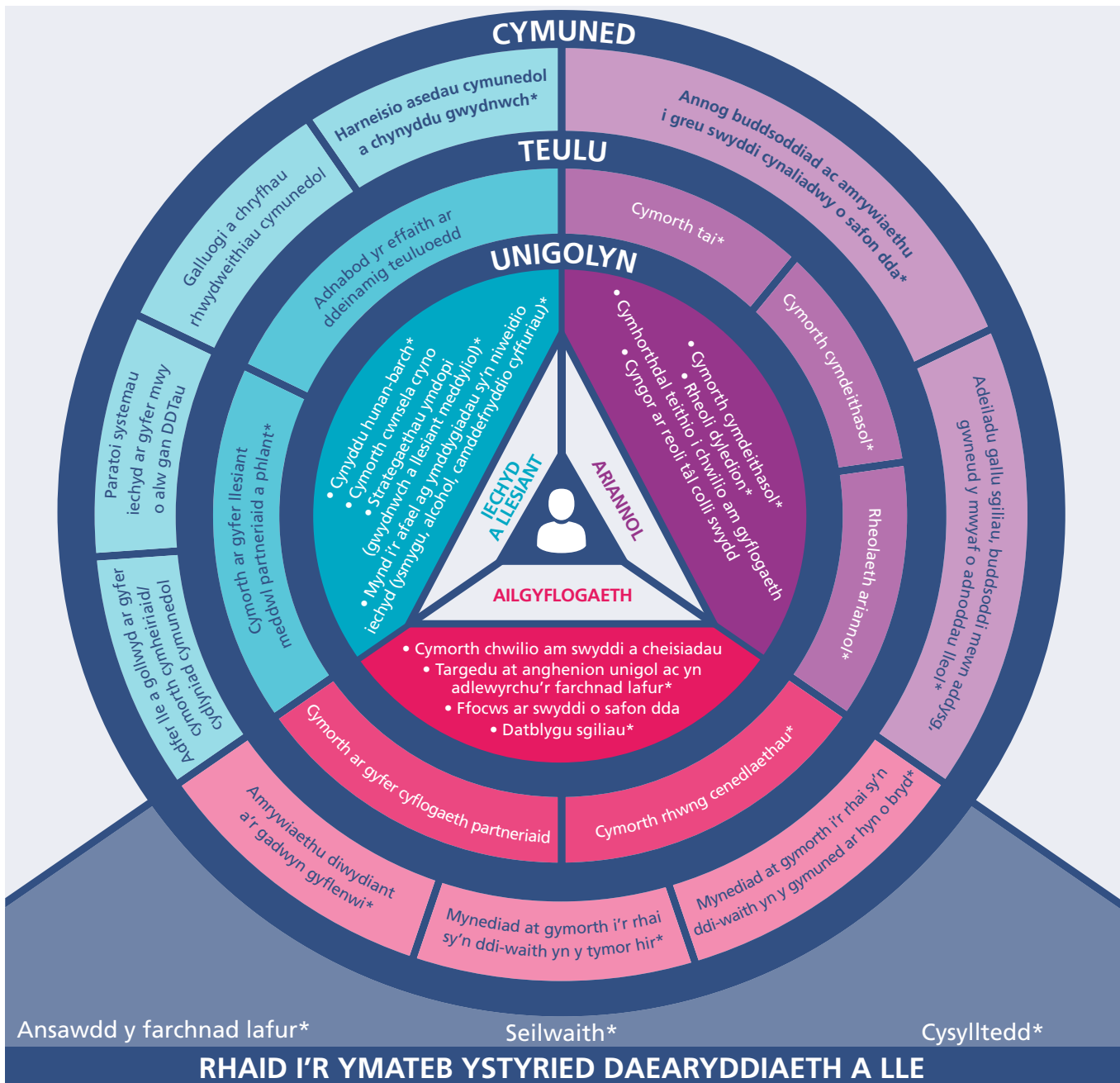
✓ gwell boddhad swyddi

✓ gwell sicrwydd swyddi

## Camau allweddol

■ Cyn ■ Yn ystod

- 1 Nodi cymunedau** mewn perygl o DDTau ac asesu'r effaith bosibl
- Datblygu **dull rhybudd cynnar** ar gyfer DDTau posibl
- Ysgogi **ymateb aml-sector cynnar**, yn cynnwys safbwyntiau **iechyd a chymunedol**
- Gweithredu cynnar o ran **cymorth teir-ran (ailgyflogaeth, ariannol, iechyd a llesiant)** ar gyfer gweithwyr sy'n colli eu swyddi
- Mynd i'r afael ag anghenion **grwpiau penodol**, yn cynnwys y rhai hŷn ac anfedrus
- Ymestyn cymorth i aelodau **teuluoedd**
- Cefnogi'r **gymuned** ehangach a harneisio asedau
- Gwerthuso** effaith yr ymateb



\* Agweddau allweddol y mae angen eu hystyried cyn, yn ystod ac ar ôl digwyddiad colli swyddi torfol. Cydnabyddiaeth a awgrymir: Davies AR, Homolova L, Grey C, Bellis MA (2017) Digwyddiadau Diweithdra Torfol (DDTau) - Atal ac Ymateb o Safbwynt Iechyd Cyhoeddus. Iechyd Cyhoeddus Cymru. ISBN: 978-1-910768-43-3. © 2017 Ymddiriedolaeth GIG Iechyd Cyhoeddus Cymru. Adroddiad llawn ar gael yn [www.ymchwiliiechydycyhoeddusymru.co.uk/ddigwyddiadau-diweithdra-torfol](http://www.ymchwiliiechydycyhoeddusymru.co.uk/ddigwyddiadau-diweithdra-torfol).



# Rhagair

Mae cael ei wahardd o'r gwaith yn drasiedi i'r unigolyn; mae digwyddiadau diweithdra torfol yn digwydd ar lwyfan byd-eang ac maent yn bla ar gymdeithas.

Nododd un astudiaeth ddylanwadol, bod marwolaethau mewn dynion rhwng 40-59 oed yn dyblu yn y pum mlynedd yn dilyn colli swydd, yn y 1970au hwyr. Nid oedd hyn yn gysylltiedig â statws economaidd-gymdeithasol, ymddygiadau iechyd, a mynegeion iechyd eraill. Ymhlith peryglon iechyd eraill, mae colli swydd yn gysylltiedig â risg uwch o glefyd y galon, strôc, salwch meddwl, a diabetes. Pan fydd cymunedau'n cael eu difetha gan ddiweithdra, mae hyn yn cael effaith niweidiol ar lesiant meddyliol y gweithwyr eu hunain a ddadleolir, eu teuluoedd, cyfeillion, a'r cymunedau lle maent yn byw. Ar ben hynny, mae'r 'graith seicogymdeithasol' yn parhau ac efallai yn gwneud hynny ar draws y cenedlaethau.

Gall digwyddiadau diweithdra torfol ansefydlogi cymunedau dros genedlaethau lawer, fel y gwelir yn ardaloedd glofaol hanesyddol y DU; gan effeithio ar gyflogaeth leol, a gwaethygu anghydraddoldeb cymdeithasol ac iechyd. Mae effaith diweithdra torfol ar iechyd yn cael ei dwyn ynghyd mewn modd defnyddiol yn yr adroddiad hwn, gan adeiladu dadl dros gynnwys iechyd mewn ymatebion tymor byr a thymor hir i'r digwyddiadau hyn.

Mae parodrwydd ar gyfer digwyddiadau diweithdra torfol yn hanfodol; ac mae'r fframwaith a gyflwynir yma, sy'n amlinellu **dull iechyd cyhoeddus o ymateb i ddigwyddiadau diweithdra torfol**, yn mynd i'r afael â bwlch allweddol. Mae'r fframwaith wedi'i ddatblygu gan ddefnyddio'r gwersi o ymatebion yn y gorffennol i ddigwyddiadau diweithdra torfol, o'r llenyddiaeth academaidd, ond hefyd drwy gasglu safbwyntiau adeiladol

ar draws wyth gwlad gan ystod eang o unigolion gwybodus ag arbenigedd perthnasol. Wrth wneud hynny mae'r awduron yn cydnabod pwysigrwydd hanfodol dysgu o'r gorffennol, a'r gydnabyddiaeth o effeithiau andwyol tymor byr a thymor hwy ar iechyd a llesiant ar unigolion, teuluoedd a chymunedau.

Mae cydweithredu a chyd-gefnogaeth mewn adfyd ymhlith y nodweddion cynharaf a mwyaf sylfaenol o'r gymdeithas ddynol; ac yn ymgorffori ymdeimlad o werthoedd, cyfrifoldeb cymdeithasol a pharodrwydd i helpu eraill, sy'n pennu y math o gymdeithas wâr yr ydym yn dymuno byw ynddi. Mae'r dull iechyd cyhoeddus o ymateb i ddigwyddiadau diweithdra torfol yn gwneud yr union beth hynny, trwy gymryd i ystyriaeth yr effaith ar y penderfynyddion iechyd ehangach yng nghyd-destun yr unigolion a'r poblogaethau yr effeithir arnynt. Mae gan lawer o'r bobl a gafodd eu heithrio o'r gwaith yn ystod diweithdra torfol anfanteision lluosog ac maent yn wynebu rhwystrau amrywiol o ran dychwelyd i'r gwaith: gan gynnwys oedran, diffyg sgiliau priodol, cyfraddau diweithdra uchel yn lleol, a gwahaniaethu gan gyflogwyr. Nid yw'r dylanwadau niweidiol hyn wedi'u hesgeuluso wrth lunio'r fframwaith hwn. Yn yr un modd, mae pwyslais da ar gyflogaeth dda fel allwedd i iechyd da.

Gallai atal neu leihau effeithiau andwyol digwyddiadau diweithdra torfol ar iechyd a llesiant unigolion a chymunedau, leihau'r baich cynyddol ar wasanaethau iechyd y genedl a chyfrannu at yr ymdrech i leihau'r bwlch o ran anghydraddoldebau cymdeithasol ac iechyd. Mae pwysigrwydd atal a lleihau'r effaith ar gymunedau, trwy sicrhau mwy o wydnwch

cymunedol a chefnogi unigolion i fod mewn sefyllfa well i sicrhau cyflogaeth gynaliadwy i liniaru effeithiau siociau cyflogaeth, hefyd yn syniad i'w groesawu yma.

Mae polisiâu datblygu cynaliadwy rhyngwladol a chenedlaethol wedi bod yn gynyddol ystyriol o'r angen i sicrhau bod cymunedau yn gallu gwrthsefyll siociau allanol, gan gynnwys y rhai economaidd. Mae'r rhain i gyd yn mynegi'r angen i sicrhau bywydau iach, hybu llesiant a thwf economaidd cynaliadwy, a chyflawni cyflogaeth gynhyrchiol lawn a gwaith gweddus i bawb. Mae pwyslais hefyd wedi cael ei roi ar atal a lleihau trychinebau diweithdra torfol, trwy leihau pa mor agored i niwed yw pobl mewn perthynas â'r digwyddiadau hyn, a thrwy gynyddu pa mor barod ydynt i ymateb ac adfer, gan felly gryfhau gwydnwch. Yng Nghymru, mae gennym y Ddeddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) (2015) nodedig, gyda'i nod o gyflawni gwlad fwy gwydn, mwy iach, a mwy ffyniannus, sy'n gynaliadwy ac yn gallu addasu i newid economaidd drwy waith ataliol a chydweithredol. Yn sail i'r holl bolisiâu hyn mae'r angen i sectorau gwahanol, yn cynnwys iechyd cyhoeddus i weithio gyda'i gilydd i atal trychinebau economaidd a all gael effaith ddinistriol a thymor hir ar gymunedau.

Er bod y gwaith hwn wedi cael ei ddatblygu gyda Chymru'n gefndir iddo, mae'n defnyddio enghreifftiau cenedlaethol a rhyngwladol, ac yn darparu fframwaith hynod ddefnyddiol o bwysigrwydd mawr sy'n berthnasol yn fyd-eang, y gellir ei fabwysiadu gan wledydd eraill sy'n wynebu pla diweithdra torfol, boed hynny'n fygythiad neu'n realiti.

Mae'r gwaith hwn wedi cyflawni ei amcanion yn llawn.



**Yr Athro Syr Mansel Aylward CB**  
**Cadeirydd: Iechyd Cyhoeddus Cymru**



---

<sup>i</sup> Morris JK, Cook DG, and Shaper AG. 1994. Loss of Employment and Mortality. *BMJ*. 308:1135-1139

# Cynnwys

<b>1</b>	<b>Crynodeb gweithredol</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Diweithdra torfol a'r angen am ymateb iechyd cyhoeddus</b>	<b>15</b>
<b>3</b>	<b>Datblygu fframwaith: ein dull o weithredu</b>	<b>18</b>
<b>4</b>	<b>Deall effaith diweithdra torfol ar iechyd</b>	<b>19</b>
	4.1 Effaith ar ymddygiad iechyd gwael	19
	4.2 Effaith ar iechyd corfforol	19
	4.3 Effaith ar iechyd a llesiant meddwl	21
	4.4 Effaith ar farwolaethau	22
	4.5 Effaith ar aelwydydd a theuluoedd	23
	4.6 Effaith ar y gymuned: colli cydlynid a hunaniaeth	25
	4.7 Effaith ar y gymuned: y farchnad lafur a'r economi	28
	4.8 Yr angen am ddull cynhwysfawr	30
<b>5</b>	<b>Ymateb gwybodus iechyd cyhoeddus i DDTau</b>	<b>31</b>
	5.1 Nodi ardaloedd lle mae perygl o DDTau ac asesu'r effaith bosibl	31
	5.2 Datblygu dull rhybudd cynnar ar gyfer DDTau posibl	33
	5.3 Ysgogi cynnar o ran ymateb amlsector	36
	5.4 Gweithredu cynnar o ran cymorth teir-ran (ailgyflogaeth, ariannol, iechyd a llesiant) i weithwyr sy'n colli eu swyddi	39
	5.5 Mynd i'r afael ag anghenion grwpiau penodol gan gynnwys y rhai hŷn a'r rhai anfedrus	51
	5.6 Ymestyn cymorth i aelodau'r teulu	54
	5.7 Cefnogi'r gymuned ehangach a harneisio asedau	56
	5.8 Gwerthuso effaith yr ymateb	60
<b>6</b>	<b>Dull ataliol tymor hir</b>	<b>61</b>
	6.1 Rhagolygon economaidd y marchnadoedd llafur byd-eang a lleol	61
	6.2 Datblygu sgiliau i gyflawni cyflogaeth o ansawdd da	62
	6.3 Buddsoddi mewn seilwaith	63
	6.4 Cyfrifoldeb cyflogwyr - yr angen am ymateb polisi?	64
	6.5 Adeiladu a harneisio gwydnwch mewn cymunedau	64
<b>7</b>	<b>Casgliad</b>	<b>66</b>
	<b>Rhestr Gyfeirio</b>	<b>67</b>
	<b>Atodiadau</b>	<b>73</b>
	Atodiad A	73
	Atodiad B	75

# Cyfranwyr

Hoffem ddiolch i'r arbenigwyr canlynol am gytuno i gael eu cyfweld a rhannu eu barn wybodus a'u gwybodaeth ar effaith ac ymateb i ddigwyddiadau diweithdra torfol. Mae ein cyfweleion yn cynnwys cynrychiolaeth ar draws y byd academiaidd a'r rhai sy'n ymwneud â'r ymateb lleol, rhanbarthol neu genedlaethol i ddigwyddiadau diweithdra torfol. Rydym yn diolch iddynt am eu hamser, a'u mewnbwn gwerthfawr i'r fframwaith hwn.

Enw	Sefydliad a swydd	Digwyddiad	Gwlad
Mr Bill Rideout	Preswylydd Cape Breton	Sydney Steel Plant, Cape Breton, Nova Scotia, 2003	Nova Scotia, Canada
Dr Alexandra Plows	Cymrawd Ymchwil, Ysgol Gwyddorau Cymdeithasol, Prifysgol Bangor	Alwminiwm Môn (AA), Caergybi, 2009	Cymru, y DU
Dr Annie Delahunty	Cyn Uwch Bartner Meddyg Teulu yn Abertyleri, Blaenau Gwent a Chyfarwyddwr Iechyd Cyhoeddus Lleol, Castell-nedd a Phort Talbot, Iechyd Cyhoeddus Cymru	Pyllau Glo, Abertyleri, De Cymru, 1985	Cymru, y DU
Dr Caroline Chapain	Darlithydd, Adran Entrepreneuriaeth a'r Economi Leol, Prifysgol Birmingham	MG Rover, Longbridge, Birmingham, 2005	Lloegr, y DU
Dr Cheryl Brunton	Swyddog Meddygol Iechyd, Cymuned ac Iechyd cyhoeddus, Bwrdd Iechyd Dosbarth Canterbury	Trychineb pwll Pike River, 2010 & phwll Solid Energy; Spring Creek Mine	Seland Newydd
Dr Dean Stroud	Uwch Ddarlithydd mewn Addysg, Ysgol Gwyddorau Cymdeithasol, Prifysgol Caerdydd	Corus, Glyn Ebwy, Blaenau Gwent, 2001 & 2002	Cymru, y DU
Dr Eva Elliott	Uwch Ddarlithydd, Ysgol y Gwyddorau Cymdeithasol, Prifysgol Caerdydd	Corus, Glyn Ebwy, Blaenau Gwent, 2001 & 2002	Cymru, y DU
Ms Margaret Lake	Pennaeth Iechyd a Llesiant Staff, Bwrdd Iechyd Prifysgol Abertawe Bro Morgannwg (PABM)	Tata Steel, Port Talbot, 2016	Cymru, y DU
Mr Nigel Arnold	Yr Is-adran Sgiliau, Polisi ac Ymgysylltu â Phobl Ifanc, Yr Adran Addysg a Sgiliau, Llywodraeth Cymru	Cymorth /Colli Swyddi, Llywodraeth Cymru	Cymru, y DU
Mr Peter Slater	Cyn-Gyfarwyddwr Datblygu Economaidd a'r Amgylchedd, Cyngor Bwrdeistref Sirol Blaenau Gwent	Corus, Glyn Ebwy, Blaenau Gwent, 2001 & 2002	Cymru, y DU
Ms Anita Silanterä	Rheolwr Rhaglen, Dinas Salo	Nokia Phone, Salo, 2010 a 2012 ac Uned Ymchwil a Datblygu Microsoft, 2015	Y Ffindir



Enw	Sefydliad a swydd	Digwyddiad	Gwlad
Ms Gabrielle Kelly	Cyfarwyddwr, SAHMRI Wellbeing and Resilience Centre	Mitsubishi Motors, Parc Tonsley, Adelaide	De Awstralia
Ms Sarah Harvey	Hyrwyddwr Iechyd – llesiant meddyliol a rhywioldeb cadarnhaol, Iechyd Cymunedol a Chyhoeddus, Bwrdd Iechyd Dosbarth Canterbury	Trychineb pwll Pike River, 2010 & phwll Solid Energy; Spring Creek Mine	Seland Newydd
Yr Athro Andrew Beer	Athro, Deon, Ymchwil ac Arloesi, Ysgol Fusnes, Prifysgol De Awstralia	Mitsubishi Motors, Parc Tonsley, Adelaide, 2004 & 2008	Awstralia
Yr Athro Andrew Davies	Cadeirydd Bwrdd Iechyd Prifysgol Abertawe Bro Morgannwg, Cadeirydd Tasglu Is-grŵp Iechyd TATA Steel	Tata Steel, Port Talbot, 2016	Cymru, y DU
Yr Athro David Blackaby	Athro Economeg, Prifysgol Abertawe	British Petroleum (BP), Llandarcy, 1985	Cymru, y DU
Yr Athro John Spoehr	Athro Strategol, Cyfarwyddwr Sefydliad Trawsnewid Diwydiannol Awstralia, Ysgol Fusnes Flinders, Prifysgol Flinders & Cynbennaeth Arloesi'r Gweithle a Chanolfan Ymchwil Gymdeithasol Awstralia ym Mhrifysgol Adelaide	Mitsubishi, Parc Tonsley, Adelaide, 2004 & 2008	De Awstralia
Yr Athro Minna Ylikännö	Athro (TOPSOS), Polisi Cymdeithasol, Adran Ymchwil Gymdeithasol, Prifysgol Turku	Nokia Phone, Salo, 2010 a 2012 ac Uned Ymchwil; a Datblygu Microsoft, 2015	Y Ffindir
Yr Athro Ola Bergström	Athro Rheolaeth a Threfniadaeth, Ysgol Busnes, Economeg a'r Gyfraith, Prifysgol Gothenburg	Saab Automobile AB, Trollhättan 2011	Sweden
Yr Athro Peter Fairbrother	Athro Cysylltiadau Cyflogaeth Rhyngwladol, Cyfarwyddwr Gweithredol Sefydliadol, Global Cities Research, Ysgol Reolaeth, Prifysgol RMIT, Cyn-Gyfarwyddwr Canolfan Ymchwil Llafur Fyd-eang, Caerdydd	Corus, Glyn Ebwy, Blaenau Gwent, 2001 & 2002	Awstralia
Yr Athro Steinar Westin	Athro Meddygaeth Gymdeithasol, Adran Iechyd Cyhoeddus a Meddygaeth Deuluol, Prifysgol Gwyddoniaeth a Thechnoleg Norwy (NTNU)	Brisling Sardine Factory, Hetlevik, 1975	Norwy
Yr Athro Steve Fothergill	Athro yn y Ganolfan ar gyfer Ymchwil Economaidd a Chymdeithasol Ranbarthol, Prifysgol Sheffield Hallam		Y Deyrnas Unedig
Yr Athro Valerie Walkerdine	Athro, Ysgol y Gwyddorau Cymdeithasol, Prifysgol Caerdydd		Cymru, y DU

## Diolchiadau

Rydym hefyd yn diolch yn garedig i'r rhai gynhaliodd adolygiad cymheiriaid o'r cyhoeddiad hwn am eu cyfraniadau manwl a defnyddiol: **Yr Athro Syr Mansel Aylward** (Cadeirydd, Iechyd Cyhoeddus Cymru, Cymru), **Dr Andrew Furber** (Llywydd Cymdeithas Cyfarwyddwyr Iechyd Cyhoeddus; Cyfarwyddwr Iechyd Cyhoeddus ar gyfer Cyngor Wakefield, DU), **Dr Gillian Richardson** (Cyfarwyddwr Gweithredol Iechyd Cyhoeddus, Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan, Cymru), **Ms Susan Bidwell** (Cymrawd Ymchwil, Adran Iechyd y Boblogaeth, Prifysgol Otago, Christchurch, Seland Newydd), **Dr Sumina Azam** (Ymgynghorydd Iechyd Cyhoeddus / Arweinydd Polisi, Iechyd Cyhoeddus Cymru, Cymru) a **Dr Mariana Dyakova** (Ymgynghorydd Iechyd Cyhoeddus / Arweinydd Iechyd Cyhoeddus Rhyngwladol, Iechyd Cyhoeddus Cymru, Cymru).

Rydym hefyd yn diolch i **Ms Sian King**, **Yr Athro Andrew Davies** a **Ms Margaret Lake** am eu cymorth; ac i Creative Loop am gynllunio'r adroddiad hwn.

# 1 Crynodeb gweithredol

Gall lleihau maint neu gau un cyflogwr mawr arwain at gollu nifer uchel o swyddi o'r farchnad lafur mewn ardal leol, y cyfeirir ato fel Digwyddiad Diweithdra Torfol (DDT).

Er bod llywodraethau ynghyd â phartneriaid yn y sectorau cyhoeddus a phreifat yn gweithio i atal neu gyfyngu ar ddigwyddiadau o'r fath, nid yw'r ymdrechion bob amser yn llwyddiannus. Nid yw colli swyddi ar raddfa fawr yn hanesyddol – mae'n dal i ddigwydd ar draws y DU ac yn rhyngwladol, o ganlyniad i awtomeiddio, datblygiadau mewn technoleg ddigidol a thechnolegau eraill, globaleiddio cynyddol yn y marchnadoedd llafur a newidiadau yn y cyfnodau diwydiannol.

Gall DDTau, neu fygythiad o ddigwyddiadau o'r fath, gael effaith andwyol amlwg ar sefyllfa iechyd, cymdeithasol ac ariannol unigolion a theuluoedd yn syth, a gallant ansefydlogi cymunedau lleol dros sawl cenhedlaeth.

Mae manteision cymdeithasol, economaidd ac iechyd clir i ymateb i'r digwyddiadau hyn. Yn aml mae'r ffocws yn bennaf ar hyfforddiant a chymorth galwedigaethol i sicrhau ailgyflogaeth ar gyfer y rhai sy'n colli eu swyddi, gydag ychydig iawn neu ddim ystyriaeth o ran iechyd a chanlyniadau tymor hwy diweithdra torfol; na'r effaith ar y rhai yr effeithir arnynt yn anuniongyrchol, gan gynnwys teuluoedd a'r gymuned leol.

Gellir cymharu effaith DDTau ar iechyd a phenderfynyddion ehangach iechyd, yn cynnwys amgylchiadau tai, economaidd a chymdeithasol, â digwyddiadau argyfwng amgylcheddol a digwyddiadau mawr eraill, megis llifogydd. Fodd bynnag, er bod cynlluniau ymateb iechyd cyhoeddus cydnabyddedig i ymdrin ag effaith y digwyddiadau aciwt hyn, nid oes fframwaith i lywio'r ymateb i DDTau.

"...Os ydym ond yn delio â chanlyniad uniongyrchol colli swyddi, a dim ond yn ceisio adleoli'r gweithwyr unigol yr effeithir arnynt, naill ai drwy ymddeoliad neu ailhyfforddi, yna yr hyn yr ydym yn ei wneud yw creu sylfaen ar gyfer problemau cymdeithasol ac economaidd cylchol."

Nod y cyhoeddiad hwn yw mynd i'r afael â'r bwlch hwn, ac mae'n darparu dull gwybodus iechyd cyhoeddus sy'n ystyried effaith DDTau ar benderfynyddion ehangach iechyd a'r poblogaethau yr effeithir arnynt.

I ddatblygu'r fframwaith, cwblhawyd adolygiad cyflym o lenyddiaeth academaidd a llwyd, a 12 astudiaeth achos o ymatebion i'r DDTau. Yn aml, mae'r gwersi ymarferol o weithredu ymateb i ddiweithdra torfol yn anodd eu canfod o'r llenyddiaeth academaidd. I fynd i'r afael â'r bwlch hwn gwnaethom gyfnewid â 23 o unigolion gwybodus ar draws 8 gwlad, gydag amrywiaeth o safbwyntiau, a oedd naill ai yn rhan o'r ymateb i ddiweithdra torfol ar lefel leol neu genedlaethol, neu'n arweinwyr rhyngwladol a nodwyd o'r adolygiad cyflym.

## Deall effaith diweithdra torfol

Gall y mecanweithiau o ran sut y gall colli swyddi'n anwirfoddol, a'r cyfnod blaenorol o ansicrwydd ynghylch swyddi, gael effaith andwyol ar iechyd yn gymhleth, ond yn debygol o ddigwydd oherwydd (i) y golled uniongyrchol o ran incwm a thlodi; (ii) y digwyddiad sy'n peri straen a phryder cynyddol a cholli hunan-barch dilynol; a (iii) chynnydd mewn ymddygiad hunanddinstriol, fel ysmegu, yfed alcohol ac o bosibl ceisio cyflawni hunanladdiad.

- **Ymddygiadau iechyd gwael:** Gall colli swydd waethygu ymddygiadau iechyd gwael sydd eisoes yn bodoli, fel yfed mwy o alcohol, ysmegu tybaco, camddefnyddio cyffuriau anghyfreithlon a phresgripsiwn, a bod dros bwysau.
- **Iechyd corfforol:** Mae rhai astudiaethau yn awgrymu bod y risg o fynd i'r ysbyty a marwolaethau o glefydau sy'n gysylltiedig ag alcohol, a marwolaethau oherwydd clefyd cylchrediad y gwaed (gan gynnwys cnawdnychiad myocardaidd a strôc), a phob achos o farwolaeth yn dyblu'n fras yn ystod y flwyddyn gyntaf ar ôl colli swydd ac yn parhau i fod yn uchel hyd at 20 mlynedd yn ddiweddarach. Gall DDTau greu neu waethygu anghydraddoldebau iechyd gyda chyn ardaloedd diwydiannol iawn yn cael eu heffeithio'n anghymesur gan amddifadedd a lefelau uchel o fudd-daliadau analluogrwydd. Mae DDTau wedi cael eu dilyn gan gynnydd yn nifer yr unigolion sy'n derbyn budd-daliadau anabledd, a elwir yn *ddiweithdra cudd* - unigolion sy'n cael eu gorfodi allan o'r farchnad lafur oherwydd diffyg cyfatebiaeth rhwng anghenion y farchnad lafur a sgiliau'r rhai sy'n colli eu swyddi.
- **Iechyd meddwl:** Mae effaith colli swydd ar iechyd meddwl yn amlwg drwy'r cynnydd mewn gwariant ar gyffuriau gwrth-iselder a chyffuriau cysylltiedig, mwy o risg o salwch meddwl, hunanladdiad neu geisio cyflawni hunanladdiad.

- **Effaith ar aelwydydd a theuluoedd:** Gall y caledi ariannol, ystraen o golli swydd a newidiadau gorfodol i batrymau gwaith a byw y teulu gael effaith andwyol gan gynnwys gwrthdaro a thrais yn y cartref, mwy o feichiogrwydd heb ei gynllunio, lleihad mewn twf babanod, ac effeithiau ar lesiant meddwl partneriaid a phlant. Mae partneriaid yn tueddu i ddiodef yn dawel wrth gefnogi partneriaid sydd wedi colli eu swydd, ond nad ydynt yn derbyn cymorth eu hunain. Mae yna hefyd risg o ddiweithdra rhwng cenedlaethau a thangyflogaeth gyda chanlyniadau tymor hir ar gyfer iechyd.
- **Effaith ar gymunedau:** Mae colli cyflogwr mawr o gymuned, sydd â hunaniaeth yn seiliedig ar y diwydiant hwnnw ac yn rhoi i genedlaethau o weithwyr hunanddelwedd ac ymdeimlad o werthoedd, yn cael effaith sylweddol ar berthnasoedd yn y gymuned. Yn dilyn DDT gall colli rhwydweithiau cymunedol a chyswllt gyda chydweithwyr a ffrindiau gyfrannu at deimladau o alar ac ynysu cymdeithasol. Er y gall rhai gweithwyr symud i ffwrdd i ddod o hyd i ailgyflogaeth, i eraill gall cryfder y cysylltiad â'r gymuned rwystro symudedd.

"Ces fy nharo'n gryf iawn nad oedd neb yn mynd i'r afael â'r effeithiau tymor hir boed yn rhai iechyd corfforol neu iechyd meddwl."

*Yr Athro Davies, DU*

## Ymateb gwybodus iechyd cyhoeddus i DDTau

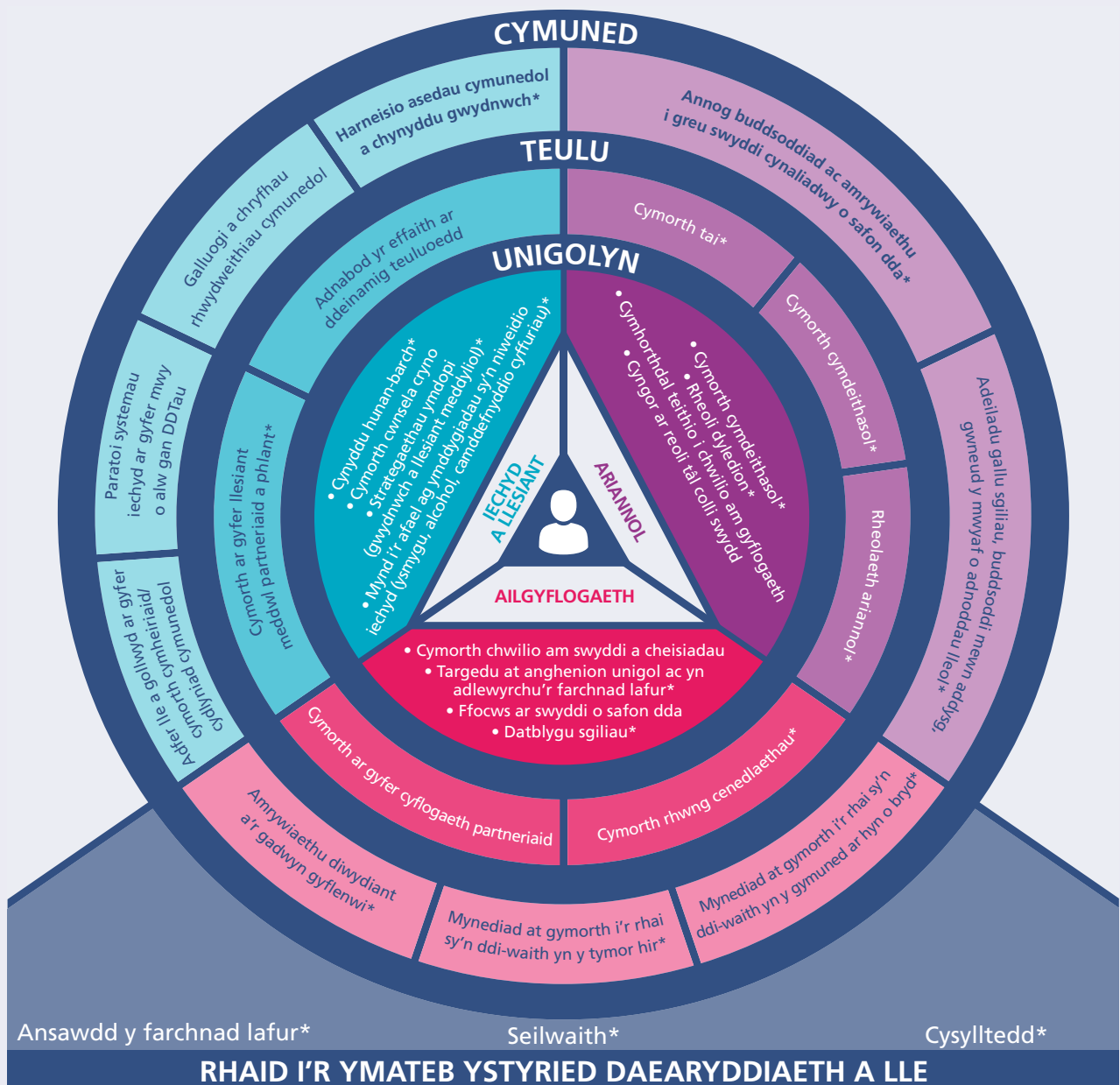
Mae'r Ymateb Gwybodus Iechyd Cyhoeddus i DDTau hwn yn amlinellu'r angen i **nodi'r ardaloedd sydd mewn perygl** o DDTau yn gyntaf, a deall yr effaith bosibl; defnyddio data a gwybodaeth i **roi rhybudd**

**cynnar** o DDTau; adeiladu perthynas gyda phartneriaid allweddol i **ysgogi ymateb amlsector**; datblygu cynnig teirran o gymorth **sy'n mynd i'r afael ag effaith iechyd a chymdeithasol DDTau** (cymorth o ran ailgyflogaeth, ariannol ac iechyd a llesiant) ar draws poblogaethau yr effeithir arnynt gan gynnwys unigolion, teuluoedd a chymunedau; **mynd i'r afael ag anghenion grwpiau penodol i atal ehangu anghydraddoldebau**; ac yn olaf

i **werthuso, dysgu a rhannu** i hysbysu a datblygu ymhellach ymateb iechyd cyhoeddus i DDTau.

Mae'r ymateb gwybodus iechyd cyhoeddus yn Ffigur 1 ac mae wedi'i seilio ar ddealltwriaeth o ddaeryddiaeth a **lle**, gan gydnabod y bydd llwyddiant ymateb lleol yn dibynnu ar y farchnad lafur, cysylltedd a seilwaith y lle, ond hefyd yr hanes, treftadaeth ac agweddau diwylliannol y bydd unigolion yn unieithu â hwy.

**Ffigur 1: Ymateb gwybodus iechyd cyhoeddus i Ddigwyddiadau Diweithdra Torfol (DDTau)**



(\*Agweddau allweddol yr ymateb y mae angen eu hystyried cyn, yn ystod ac ar ôl digwyddiad diweithdra torfol).



## Mae gweithrediad y fframwaith yn cael ei gefnogi gan wyth cam allweddol a chatau gweithredu lleol a amlinellir isod;

### 1. Nodi cymunedau sydd mewn perygl o DDTau ac asesu'r effaith bosibl (Adran 5.1)

- Ymgorffori mapio cyflogwyr strategol mewn ardal, ochr yn ochr â thueddiadau diwydiannol cenedlaethol a byd-eang, yn y broses o gynllunio iechyd cyhoeddus lleol neu genedlaethol i helpu i ganfod ardaloedd sydd mewn perygl o DDTau.
- Gwneud defnydd o offer iechyd cyhoeddus, gan gynnwys Asesiadau Effaith ar Iechyd, a'r Offeryn Adrodd Asedau Iechyd i ddeall effaith economaidd, cymdeithasol ac iechyd DDTau a gallu cymunedau i ddelio â sioc.
- Bydd effaith DDT yn dibynnu ar nifer o ffactorau sy'n gysylltiedig â lle, yn enwedig y farchnad lafur sylfaenol, daearyddiaeth a chysylltedd. Ni all ymateb adweithiol fynd i'r afael â'r ffactorau hyn ac mae angen ystyried ymateb strategol tymor hwy o fewn cyd-destun lle.

### 2. Datblygu dull rhybudd cynnar ar gyfer DDTau posibl (Adran 5.2)

- Defnyddio tueddiadau economaidd yn y marchnadoedd llafur byd-eang, cenedlaethol a lleol, ochr yn ochr â gwybodaeth a gafwyd trwy gyfathrebu da gyda chyflogwyr lleol a chymunedau ar bryderon posibl, ac arwyddion cynnar o DDTau posibl.
- Mae hysbysiad cynnar o raddfa'r DDTau posibl, gan gynnwys y nifer amcangyfrifedig, cymysgedd sgiliau, a gwasgariad daearyddol y gweithwyr yr effeithir arnynt, yn hanfodol er mwyn helpu i lywio ymateb amserol wedi'i dargedu ac i ysgogi adnoddau a chefnogaeth allanol yn gyflym.

### 3. Ysgogi ymateb amlsector yn gynnar, gan gynnwys safbwyntiau iechyd a chymunedol (Adran 5.3)

- Ysgogi ymateb amlsector yn gyflym sydd â'r pwerau angenrheidiol i weithredu a rhaedru gwybodaeth ar draws partneriaid cymdeithasol, llywodraeth, cyflogwyr, asedau cymunedol a rhanddeiliaid eraill.
- Sicrhau cynrychiolaeth systematig o bartneriaid iechyd a chymunedol ar y grŵp ymateb strategol i wella'r ddealltwriaeth o'r risgiau iechyd aciwt a thymor hwy i gymunedau, a helpu i ysgogi adnoddau iechyd a chymunedol i gefnogi'r sefyllfa.

### 4. Gweithredu cynnar o ran cymorth teir-ran (ailgyflogaeth, ariannol, iechyd a llesiant) i weithwyr sy'n colli eu swyddi (Adran 5.4)

- Darparu cymorth hygyrch trwy gysylltiadau cydweithredol gyda grwpiau cymunedol, undebau a chyflogwyr gyda strategaeth gyfathrebu ffurfiol i godi ymwybyddiaeth am yr hyn sydd ar gael ac i bwy. Dylai cefnogaeth teir-ran gynnwys:
  - i. Cymorth ailgyflogaeth:** sgiliau, cyngor a chymorth wedi'u targedu, a lywiwyd gan y farchnad ac yn seiliedig ar anghenion unigol i gyflawni ailgyflogaeth o ansawdd da (Adran 5.4.1).
  - ii. Cymorth rheoli ariannol** (Adran 5.4.2).
  - iii. Cymorth iechyd a llesiant** gan gynnwys cyfeirio at wasanaethau iechyd presennol, a darparu cefnogaeth seicogymdeithasol (Adran 5.4.3).

## 5. Mynd i'r afael ag anghenion grwpiau penodol, gan gynnwys y rhai hŷn a'r rhai anfedrus (Adran 5.5)

- Gall DDTau arwain at gynyddu anghydraddoldebau mewn canlyniadau ar gyfer unigolion mewn cymuned leol lle mae'r rhai sydd ag addysg a sgiliau uwch, a'r modd ariannol i gymudo neu symud i ffwrdd i gael cyflogaeth newydd yn gwneud hynny, a gall y rhai sy'n aros ei chael yn anodd i ddod o hyd i ailgyflogaeth mewn ardal yr effeithir arni gan DDTau.
- Darparu cymorth wedi'i deilwra ar gyfer gweithwyr hŷn, y gweithwyr hynny sy'n anfedrus, neu nad yw eu sgiliau yn cyfateb â galw y farchnad lafur.

## 6. Ymestyn cymorth i aelodau o'r teulu (Adran 5.6)

- Mae teulu yn darparu cefnogaeth hanfodol i weithwyr sy'n dioddef DDT, ond maen nhw hefyd yn cael eu heffeithio gan y sioc.
- Ymestyn y cynnig o gymorth, gan gynnwys cymorth ailgyflogaeth, i aelodau'r teulu a chynyddu hygyrchedd ac ymwybyddiaeth o'r cymorth hwn.
- Darparu cymorth iechyd a llesiant gan fynd i'r afael â'r risg i deuluoedd, yn cynnwys plant, o ganlyniad i DDTau.

## 7. Cefnogi'r gymuned ehangach a harneisio asedau (Adran 5.7)

- Cefnogi'r rhai sy'n ddi-waith ar hyn o bryd er mwyn atal risg cynyddol o ymyleiddio oherwydd mwy o gystadleuaeth yn y farchnad lafur.
- Cydnabod posibilrwydd o golli hunaniaeth gymunedol a chefnogi cymunedau i adeiladu ar gryfderau lleol.
- Harneisio asedau cymunedol i gefnogi eraill.

## 8. Gwerthuso effaith yr ymateb (Adran 5.8)

- Bydd archwilio effaith yr ymateb yn helpu i ddeall i ba raddau mae materion gwreiddiol wedi cael sylw, yn ogystal â llywio camau gweithredu ar ymatebion i sioc yn y dyfodol.

## Yr angen am safbwynt strategol tymor hwy

Gofynnwyd hefyd i'n cyfweleion am eu myfyrdodau ar olwg tymor hwy i atal neu liniaru DDTau, er mwyn amddiffyn unigolion a chymunedau rhag yr effeithiau andwyol ar iechyd a llesiant o ganlyniad iddynt. Mae'r themâu cyffredinol yn y tabl isod ac maent yn adlewyrchu elfennau y mae angen eu hystyried cyn, yn ystod ac ar ôl DDT;

### Golwg strategol tymor hwy

Themâu gan y rhai a gafodd eu cyfweld;

- Mae **datblygu sgiliau** yn y gweithlu yn cael ei ystyried yn sylfaen hanfodol ar gyfer adeiladu adferiad economaidd, ond mae angen sicrhau bod y rhai anfedrus hefyd yn cael eu cefnogi er mwyn atal y genhedlaeth o anghydraddoldebau cymdeithasol sy'n ehangu.
- **Buddsoddi mewn seilwaith** wedi'i danategu gan **broses cynllunio strategol** gref gan yr holl brif randdeiliaid, er mwyn gosod y sylfaen ar gyfer adferiad economaidd.
- Ystyried a oes angen mwy o **ddeddfwriaeth** neu anogaeth wirfoddol o ran cwmnïau i fod yn gyflogwyr mwy cymdeithasol gyfrifol ynghylch rheoli ailstrwythuro.
- Adeiladu **gwydnwch seicolegol** mewn unigolion a chymunedau i ymdopi ag effaith sioc economaidd.

## Casgliad

Gall digwyddiadau diweithdra torfol gael effaith andwyol amlwg ar iechyd, gweithwyr unigol, eu teuluoedd a chymunedau ehangach, y gall yr effeithiau bara'n hir ar draws y cenedlaethau. Mae gan DDTau y potensial i greu neu waethygu anghydraddoldebau mewn poblogaethau lleol, trwy'r effaith anuniongyrchol ar iechyd corfforol a meddyliol unigolion, ochr yn ochr â'r newidiadau cymdeithasol ehangach o ganlyniad i ostyngiadau yn y farchnad lafur a straen economaidd a chymdeithasol ar y gymuned.

Mae'r *Ymateb Gwybodus Iechyd Cyhoeddus i DDTau* yn amlinellu'r angen i ddarparu cefnogaeth sy'n cynnwys canlyniadau iechyd a chymdeithasol DDTau ac i ddarparu cymorth o'r fath ar draws y poblogaethau yr effeithir arnynt gan gynnwys unigolion, teuluoedd a chymunedau. O ystyried effeithiau economaidd, cymdeithasol ac iechyd DDTau, a'r hinsawdd economaidd a gwleidyddol byd-eang presennol, mae'r fframwaith ymateb hwn yn arf pwysig i lywio camau gweithredu i leihau canlyniadau, costau a niwed DDTau i iechyd y boblogaeth.

## 2 Diweithdra torfol a'r angen am ymateb iechyd cyhoeddus

Gall digwyddiadau diweithdra torfol (DDTau) gael effaith andwyol amlwg ar sefyllfaoedd iechyd, cymdeithasol ac ariannol unigolion, a gall ansefydlogi cymunedau lleol dros sawl cenhedlaeth(9).

Gall colli nifer sylweddol o swyddi o'r farchnad lafur gael effaith negyddol ar yr economi leol a rhanbarthol, gan ymestyn y tu hwnt i'r cyflogaion yr effeithir arnynt yn uniongyrchol i fusnesau, teuluoedd a chymunedau lleol. Gall crynodiad o ddiswyddiadau<sup>ii</sup> arwain at ddirwasgiad lleol(10), gan arwain at ddatgysylltiad tymor hir oddi wrth y farchnad lafur ar gyfer y rhai sy'n colli eu swyddi, gydag effaith andwyol ddilynol ar iechyd a llesiant y rhai yr effeithir arnynt yn uniongyrchol a'u teuluoedd a'r gymuned.

Er bod cynlluniau ymateb iechyd cyhoeddus helaeth i ddelio ag effaith digwyddiadau argyfwng amgylcheddol a digwyddiadau mawr

eraill a all gael effaith ar iechyd a'r economi ar draws poblogaethau, megis llifogydd, nid oes ymateb iechyd cyhoeddus i DDTau.

Nid yw DDTau yn anghyffredin, ac yn aml maent yn ganlyniad newidiadau mawr mewn patrymau masnach a marchnadoedd llafur oherwydd globaleiddio neu argyfwng economaidd ac ariannol, e.e. gan arwain at gau cwmni neu ostyngiad mewn staff o ganlyniad i drosglwyddo cynhyrchu i wlad arall. Dros y 10 mlynedd diwethaf, mae'r Gronfa Addasu Byd-Eang Ewropeaidd (EGF<sup>iii</sup>) wedi darparu cyllid i gefnogi'r ymateb i gyfartaledd o 15 DDTau y flwyddyn, gyda chyfartaledd o 1,046 o weithwyr yn cael eu heffeithio gan bob

### Diffinio digwyddiadau diweithdra torfol (DDTau)

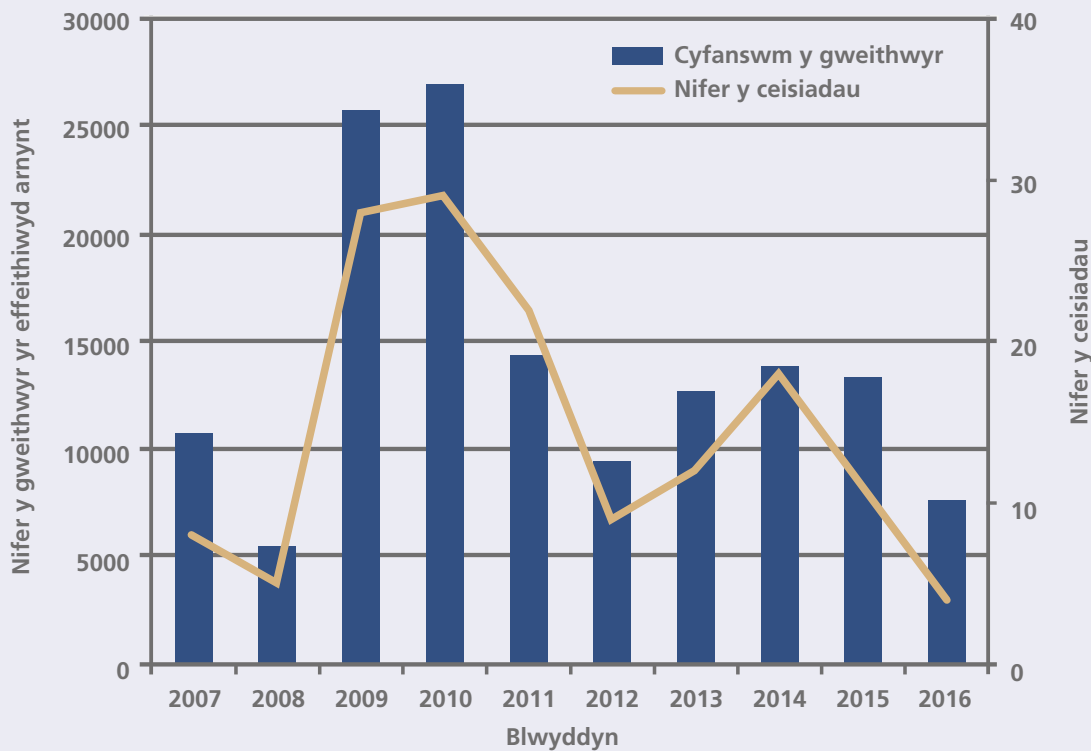
Mae diweithdra torfol yn dilyn cau neu leihau maint diwydiant mawr yn ddigwyddiad sy'n arwain at nifer uchel o achosion o golli swyddi gwirioneddol neu bosibl o un cyflogwr mawr, gyda chanlyniadau andwyol ar gyfer y gweithwyr hynny sy'n colli eu swyddi; effaith amlwg ar yr economi leol neu ranbarthol a'r farchnad lafur; ac yn sioc gymdeithasol i'r gymuned leol neu ranbarthol.

Gall DDT ddigwydd dros nos ac yn sydyn (digwyddiad aciwt) neu fod yn sefyllfa sy'n datblygu dros amser, a gall yr effaith fod yn uniongyrchol ac yn rhywbeth tymor hwy.

*Sylwer: Rydym yn defnyddio'r termau "colli swyddi" a "diweithdra" yn gyfnewidiol ar gyfer cyd-destun y cyhoeddiad hwn.*

<sup>ii</sup> Diffinnir colli swyddi fel sefyllfa lle mae pobl yn cael eu dadleoli o'u rolau gan newid yn y model gweithredu busnes neu achos o gau.

<sup>iii</sup> Mae'r Gronfa Byd-eang Ewropeaidd (EGF) yn darparu cymorth ariannol ar gyfer rhaglenni a gynlluniwyd i gefnogi gweithwyr y diwydiant sy'n colli eu swyddi o ganlyniad i newidiadau strwythurol, globaleiddio neu argyfwng ariannol. Gall ariannu hyd at 60% o gostau prosiect a gynlluniwyd i helpu gweithwyr i ddod o hyd i gyflogaeth amgen neu sefydlu busnes - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326>



**Ffigur 2: Ceisiadau am gyllid gan y Gronfa Addasu Byd-Eang Ewropeaidd (EGF) o fewn Ewrop, a chyfanswm nifer y gweithwyr yr effeithiwyd arnynt 2007-2016 (Ffynhonnell: Y Comisiwn Ewropeaidd (12))**

digwyddiad (Ffigur 2). Mae effaith diweithdra torfol hefyd yn peri pryder ymhellach i ffwrdd, e.e. bydd gweithgynhyrchu ceir yn Awstralia yn dod i ben yn 2017 ar draws General Motors Holden, y Ford Motor Company of Australia a'r Toyota Motor Corporation Australia gydag achosion o golli swyddi o bosibl yn fwy na 200,000 ochr yn ochr â gostyngiad a ragwelir o 2% yn GPD(11) (amcangyfrifon cenedlaethol).

Mae polisiau datblygu cynaliadwy rhyngwladol a chenedlaethol yn cydnabod yr angen i sicrhau bod cymunedau yn wydn o ran sociau allanol, gan gynnwys y rhai sy'n economaidd, megis DDTau. **Mae Nodau Datblygu Cynaliadwy'r Cenedloedd**

**Unedig(13)** yn cynnwys yr angen i sicrhau bywydau iach a hybu llesiant i bawb o bob oed (Nod 3) ac yn hyrwyddo twf economaidd cynaliadwy cynhwysol gan argymhell cyflogaeth gynhyrchiol a gwaith teilwng i bawb (Nod 8).

**Mae Fframwaith Sendai'r Cenedloedd Unedig ar gyfer Lleihau Risg Trychineb(14)** yn cynnwys atal risg trychinebau newydd, a lleihau risg trychinebau presennol<sup>iv</sup> trwy weithredu mesurau integredig a chynhwysol ar draws llawer o ddisgyblaethau gan gynnwys iechyd, cymdeithasol, addysg a'r economi. Un o feysydd blaenoriaeth **Iechyd 2020 Sefydliad Iechyd y Byd(15)** yw creu cymunedau gwydn ac amgylcheddau cefnogol, trwy asesu effeithiau newid ar iechyd (gan gynnwys

<sup>iv</sup> Caiff trychineb ei ddiffinio fel: A serious disruption of the functioning of a community or a society at any scale due to hazardous events interacting with conditions of exposure, vulnerability and capacity, leading to one or more of the following: human, material, economic and environmental losses and impacts. Hazard is defined as: A process, phenomenon or human activity that may cause loss of life, injury or other health impacts, property damage, social and economic disruption or environmental degradation. Swyddfa y Cenedloedd Unedig ar gyfer Lleihau Trychineb Risg (UNISDR), "2009 UNISDR Terminology on Disaster Risk Reduction", Genefa, Mai 2009 <https://www.unisdr.org/we/inform/terminology>



y rhai sy'n ymwneud â gwaith), ac yna gweithredu i sicrhau manteision cadarnhaol i iechyd. Yng Nghymru, mae **Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru) 2015**(16) yn cynnwys nodau er mwyn creu Cymru fwy gwydn a Chymru iachach, sy'n gallu addasu i newid economaidd drwy waith ataliol a chydweithredol.

Mae manteision cymdeithasol, economaidd ac iechyd clir i sicrhau nodi a chymorth cynnar i unigolion a chymunedau sydd mewn perygl o DDTau, ond yn aml mae'r ymateb a drefnwyd yn gyfyngedig i hyfforddiant a chymorth galwedigaethol i sicrhau ailgyflogaeth ar gyfer y rhai sy'n colli eu swyddi(17). Mae angen fframwaith cynhwysol sy'n ymestyn y tu hwnt i ailgyflogaeth, ac yn mynd i'r afael â chanlyniadau iechyd a chanlyniadau tymor hwy diweithdra torfol ar lefel yr unigolyn, y teulu a'r gymuned(11;17).

Mae'r adroddiad hwn yn ystyried effaith diweithdra torfol o safbwynt iechyd cyhoeddus<sup>v</sup>(18), gan gymryd i ystyriaeth yr effaith ar benderfynyddion ehangach iechyd a'r poblogaethau yr effeithir arnynt ac yn cyflwyno fframwaith ar gyfer ymateb gwybodus iechyd cyhoeddus i DDTau i gefnogi camau gweithredu.

Mae'r gynulleidfa arfaethedig yn cynnwys y rhai sy'n gweithio ym maes iechyd cyhoeddus lleol, cenedlaethol a rhyngwladol, yn ogystal â rhanddeiliaid allweddol syn rhan o ymateb i ganlyniadau DDTau, neu fynd i'r afael â hwy; gan gynnwys y systemau iechyd a gofal ehangach, y sector gwirfoddol, a llywodraethau lleol a chenedlaethol.



<sup>v</sup> Diffinnir iechyd cyhoeddus fel "the art and science of preventing disease, prolonging life and promoting health through the organised efforts of society" (Acheson, 1988)

### 3 Datblygu fframwaith: ein dull o weithredu

Er mwyn llywio datblygiad y fframwaith cwblhawyd adolygiad cyflym o lenyddiaeth academiaidd a llwyd (Atodiad A), a 12 o astudiaethau achos (Atodiad B), gan ddwyn ynghyd y dystiolaeth ar effaith ac ymatebion i DDTau.

Yn aml, mae'r gwersi ymarferol o weithredu ymateb i ddiweithdra torfol yn anodd eu canfod o'r llenyddiaeth academiaidd, ac mae cwestiynau yn parhau gan gynnwys *Sut gafodd iechyd a llesiant eu hystyried yn yr ymateb? I ba raddau y cefnogwyd teuluoedd a chymunedau?* I fynd i'r afael â'r bwch hwn cwblhawyd cyfres o gyfweiliadau lled-strwythuredig (60 munud) gyda 23 o unigolion gwybodus ar draws wyth gwlad, gydag ystod o safbwyntiau, a oedd naill ai wedi cymryd rhan mewn ymateb i DDTau ar lefel leol neu genedlaethol, neu'n arweinwyr rhyngwladol a nodwyd o'r adolygiad cyflym (gweler y rhestr o gyfranwyr). Defnyddiodd ein cyfranwyr gwybodus eu profiad a'u gwybodaeth o ymateb i DDTau. Cafodd pob cyfweiliad ei recordio, ei drawsgrifio a'i ddadansoddi yn thematig<sup>vi</sup>.

Nid yw'r adroddiad hwn yn adolygiad systematig, ond mae'n ceisio dwyn ynghyd y dystiolaeth o lenyddiaeth a gyhoeddwyd a barn gan arbenigwyr blaenllaw a'r rhai sydd â phrofiad mewn ymateb i DDTau. Y gobaith yw y bydd y fframwaith yn helpu i gefnogi ymateb gwybodus iechyd cyhoeddus cynhwysfawr i DDTau presennol neu yn y dyfodol sy'n ymateb yn well i'r heriau a wynebir gan unigolion a chymunedau sy'n wynebu DDTau, a'u hanghenion.



<sup>vi</sup> Cwblhawyd dadansoddiad thematig gydag ATLAS.ti Fersiwn 7.1. [Meddalwedd cyfrifiadurol] (2013) Berlin, Scientific Software Development.

## 4 Deall effaith diweithdra torfol ar iechyd

Mae angen trosolwg o effaith DDTau ar iechyd a lles unigolion, teuluoedd a chymunedau i helpu i lywio ymateb iechyd cyhoeddus i DDTau. Mae cysylltiad agos rhwng gwaith ac iechyd(19).

Mae diweithdra yn cyfrannu at iechyd gwael ac mae iechyd gwael yn cyfrannu at y tebygolrwydd o ddiweithdra, ac mae'r ddau beth yn gallu atgyfnerthu ei gilydd(3). Mae bod mewn cyflogaeth dda yn hanfodol bwysig ar gyfer lleihau anghydraddoldebau iechyd; mae bod mewn cyflogaeth dda neu fynd yn ôl iddi yn diogelu iechyd(3). Mae diweithdra yn y tymor hir yn arwain at ganlyniadau niweidiol i iechyd a llesiant unigolion, eu teuluoedd, a'u cymunedau; ac mae angen mynd i'r afael â rhwystrau i fywyd mewn gwaith gan gymdeithas yn gyffredinol(19). Mae gwaith yn ffurfio rhan fawr o fywydau y rhan fwyaf o bobl, gan ddod â gwobrau ariannol ond hefyd ystod o fanteision eraill i unigolion gan gynnwys hunaniaeth, rolau cymdeithasol a statws, gan ddiwallu anghenion seicogymdeithasol o hyder a hunan-barch(19).

Mae'r mecanweithiau o ran sut mae colli swyddi'n anwirfoddol, a'r cyfnod blaenorol o ansicrwydd ynghylch swyddi, yn gallu cael effaith andwyol ar iechyd yn gymhleth, ond yn debygol o ddigwydd oherwydd (i) y golled uniongyrchol o ran incwm a thlodi; (ii) y digwyddiad sy'n peri straen a phryder cynyddol a cholli hunan-barch dilynol; a (iii) chynnydd mewn ymddygiad hunanddinstriol, fel ysmegu, yfed alcohol ac o bosibl ceisio cyflawni hunanladdiad(20).

### 4.1 Effaith ar ymddygiad iechyd gwael

Gall colli swydd waethygu ymddygiadau iechyd gwael sydd eisoes yn bodoli, fel yfed mwy o alcohol, ysmegu tybaco, camddefnyddio cyffuriau anghyfreithlon a phresgripsiwn, a bod dros bwysau(21-27). Cafodd astudiaeth hydredol chwe blynedd, gan ddefnyddio'r Arolwg Iechyd ac Ymdeoliad Ewropeaidd, fod colli swyddi ymhlith pobl rhwng 50 a 64 oed yn gysylltiedig ag yfed mwy o alcohol a mwy o berygl o yfed peryglus o gymharu ag unigolion oedd yn parhau i fod mewn cyflogaeth(26).

Gall colli swydd o ganlyniad i ddiwydiant yn cau a'r canlyniadau ariannol o ganlyniad i hynny, i rai unigolion, gael rhywfaint o effaith amddiffynnol trwy leihau'r gallu i brynu ac felly mae llai o ddefnydd o alcohol ac ysmegu yn cael ei adrodd(30). Fodd bynnag, mewn astudiaeth arall roedd colli swydd yn anwirfoddol yn gysylltiedig â mwy o ysmegu a dyblu'r risg o gyn-ysmygwyr yn ailafael mewn ysmegu(24).

### 4.2 Effaith ar iechyd corfforol

Gall diweithdra torfol arwain at ddirywiad mewn iechyd a lles cyffredinol, a hynny yn y cyfnod o ddisgwyliad ac yn y tymor byr a'r tymor hwy ar ôl y digwyddiad(28;30;31).

“Profodd neu ddangosodd Kasl a Cobb ... ym Mhrifysgol Yale ... fod effeithiau cau o hyd yn oed [pan] gafodd y neges ei roi, pan mae pwysedd gwaed yn cynyddu, lefelau cortisol yn cynyddu, lefelau pryder yn cynyddu, felly mae pethau'n dechrau digwydd hyd yn oed cyn y colli swydd ei hun.” *Yr Athro Westin, Norway*

Mae dod yn ddi-waith yn cynyddu'n sylweddol y risg o fynd i mewn i'r ysbyty o ganlyniad i glefydau sy'n gysylltiedig ag alcohol(28) mewn dynion a menywod(25;29), gydag effeithiau awgrymedig rhyw-benodol o ran oedran a statws priodasol(25).

Mewn astudiaeth fawr yn Nenmarc o weithwyr gwrywaidd a gollodd eu swyddi, gwelwyd risg uwch o farwolaethau o glefyd sy'n gysylltiedig ag alcohol (2.6 gwaith yn uwch yn ystod y flwyddyn gyntaf ar ôl colli swydd, 1.7 gwaith yn uwch yn ystod y pedair blynedd gyntaf), a gellid gweld risg llai yn parhau am hyd at 15 mlynedd, sy'n awgrymu effaith tymor hir o ran colli swydd(29). Nodwyd mwy o achosion o fynd i'r ysbyty oherwydd clefydau sy'n gysylltiedig ag alcohol(1.8 gwaith yn uwch yn ystod y flwyddyn gyntaf o golli swydd, 1.3 gwaith yn uwch yn ystod y pedair blynedd gyntaf)(29); ac mewn dwy astudiaeth ar wahân roedd y risgiau yn parhau am rhwng 12 ac 20 mlynedd (1.2 gwaith yn uwch)(25;29).

Cafwyd bod colli swydd yn anwirfoddol o ganlyniad i ddiwydiant yn cau yn cynyddu'r risg o glefyd cylchredol a cardiofasgwlaidd(30), er bod yr effaith ar fynd i'r ysbyty yn llai clir(25;29). Mewn astudiaeth yn Nenmarc roedd y risg o farwolaethau o ganlyniad i glefyd cylchredol (gan gynnwys cnawdnychiad myocardaidd a strôc) 2.3 gwaith yn uwch yn y flwyddyn gyntaf ar ôl cau ac 1.6 gwaith yn uwch yn ystod y pedair blynedd gyntaf, gydag effaith sylweddol yn parhau 20 mlynedd yn ddiweddarach (1.2 gwaith yn uwch)(29). Mae astudiaethau

ychwanegol wedi nodi mwy na dyblu'r risg o hunan-adrodd am gael strôc(32;33) a chnawdnychiad myocardaidd(33) yn dilyn colli swydd mewn gweithwyr hŷn (dros 50 oed).

Dangosodd astudiaeth reoledig o'r DU fod gweithwyr di-waith yn y tymor hir yn ymgynghori â'u meddygon teulu 57% yn fwy aml, ynghylch 13% yn fwy o afiechydon, ac yn cael eu trin yn yr ysbyty yn amlach (mae atgyfeirio cleifion allanol 63% yn uwch, a phresenoldeb mewn ysbytai 208% yn uwch) o gymharu â'r rheini a oedd wedi dod o hyd i ailgyflogaeth(28).

“Ar yr iechyd corfforol, yr hyn a welsom oedd eu bod wedi bod yn weithwyr llaw, yn egniol iawn ac felly'n ffit iawn, ac yn symud o fod yn y gweithle ffit iawn hwnnw oedd yn eu cadw'n ffit, i ddal clefyd y 21ain ganrif sef bod dros bwysau ac yn anffit.” *Yr Athro Beer, Awstralia*

Gall effaith DDTau amrywio yn ôl oedran a rhyw. Mae gweithwyr hŷn mewn mwy o berygl o glefyd cardiofasgwlaidd a serebro-fasgwlaidd(32;33), roedd gweithwyr gwrywaidd 35 i 49 oed yn profi cynnydd o 40% yn y risg o fynd i'r ysbyty o ganlyniad i strôc o gymharu â gweithwyr iau(25).

Awgrymodd un astudiaeth wahaniaeth rhwng y rhywiau lle mae menywod yn fwy tebygol o fod ag iechyd gwaeth yn gyffredinol a nifer cynyddol o gyflyrau cronig, tra bod dynion yn fwy tebygol o ddiodef o iselder(34).

Gall yr effeithiau ar iechyd corfforol hefyd bara am gyfnod hir. Er enghraifft, yn y cyn-gymunedau glofaol yn Lloegr, mae canlyniadau iechyd gwaeth yn parhau, ddegawdau ar ôl y dad-ddiwydiannu mawr yn y 1980au a'r 1990au, gyda mynychder uwch o afiechydon parhaol waeth bynnag y nodweddion cymdeithasol-ddemograffig a'r rhai ar lefel ardal(35). Yn hynny o beth gall DDTau greu



neu waethygu anghydraddoldebau iechyd(19). Mae hen ardaloedd diwydiannol trwm yn ne Cymru, gogledd Lloegr, a chanolbarth yr Alban yn cael eu heffeithio'n anghymesur gan amddifadedd a budd-daliadau analluogrwydd, gan awgrymu cysylltiad rhwng graddiant cymdeithasol ac iechyd(19). Mae'r ardaloedd hyn o amddifadedd uwch hefyd yn dioddef o gyfraddau marwolaethau uwch, disgwyliad bywyd cyfyngedig, llai o flynyddoedd o ryddid rhag anabledd, a salwch tymor hir o gymharu ag ardaloedd llai difreintiedig(19).

Mewn rhai gwledydd, cafwyd bod DDTau yn cynyddu'r niferoedd ar fudd-daliadau anabledd (36-39). Er enghraifft, pum mlynedd ar ôl cau ffatri sardinau yn Norwy, roedd cyfran y gweithwyr a gollodd eu swyddi oedd yn derbyn cymorth i bobl anabl (ar gyfer cyflyrau fel poen cefn, anhunedd, pryder ac iselder) dair gwaith yn uwch na'r rhai oedd yn parhau'n gyflogedig mewn chwaer ffatri gerllaw – effaith wnaeth barhau am ddeng mlynedd ar ôl y cau(39).

“...mae [DDTau] yn cael effeithiau llawer mwy tymor hir ar ailaddasiadau cymdeithasol, ar gyfraddau diweithdra, ar y defnydd o gefnogaeth nawdd cymdeithasol, llawer mwy ac am lawer hwy nag y byddech yn meddwl yn gyffredinol.”

*Yr Athro Westin, Norwy*

Er bod diweithdra a cholli swydd yn cyfrannu at ddirywiad mewn iechyd(39;40), nid yw'r cynnydd mewn budd-daliadau anabledd ar ôl DDTau yn ymwneud yn llwyr ag afiechyd(36). Mae cyfran o'r achosion hyn oherwydd mwy o gystadleuaeth yn y farchnad lafur, a diffyg cyfatebiaeth rhwng anghenion y farchnad lafur a sgiliau'r rhai a gollodd eu swyddi. O ganlyniad mae unigolion yn gadael y farchnad lafur yn dibynnu ar gymorth cymdeithasol(37;40); gelwir hwy yn y **di-waith cudd**.

Mae **diweithdra cudd** yn cynrychioli'r golled tymor hir i'r gweithlu o ran y rhai y byddent fel arall yn parhau i fod yn weithgar yn economaidd, yn dilyn digwyddiad diweithdra torfol. Gall hyn fod o ganlyniad i ailaddasu yn y farchnad lafur a diffyg cyfatebiaeth rhwng anghenion y farchnad lafur a sgiliau'r rhai a gollodd eu swyddi.

### 4.3 Effaith ar iechyd a llesiant meddwl

Mae'r effaith andwyol ar iechyd meddwl a llesiant unigolyn(36;41;42) yn gallu cynnwys colli hunan-barch(21;42), mwy o bryder(43) oherwydd diweithdra a chaledi ariannol canlyniadol(40;42), a cholli hunaniaeth unigol a chyfunol.

Nodwyd bod y cyfnod o ansicrwydd o ran swyddi sy'n rhagflaenu'r DDT yn arbennig o heriol:

“...y cam rhagflaenorol lle mae pobl yn gwybod eu bod yn colli eu swyddi neu eu bod yn credu eu bod yn colli eu swyddi, nid ydynt yn gwybod beth maen nhw'n mynd i'w wneud yn eu bywydau ac nad oes ganddynt unrhyw ymdeimlad o reolaeth dros eu math o fywyd o gwbl.” *Dr Elliott, DU*

Mae colli hunaniaeth alwedigaethol unigolyn yn dilyn cau diwydiant a'r hunaniaeth gyfunol gysylltiedig(44) a rhwydweithiau cymorth cymdeithasol, yn gallu cael effaith andwyol a thymor hir ar lesiant meddyliol unigolion a chymunedau ehangach (Adran 4.6):

“...mae 'na fath o drawma tawel ni all fyth, ni all pobl fyth ddod drwyddo.”



Mae effaith colli swydd ar iechyd meddwl yn amlwg trwy'r cynnydd mewn gwariant ar gyffuriau gwrth-iselder a chyffuriau cysylltiedig(36), a risg uwch o salwch meddwl, hunanladdiad neu geisio cyflawni hunanladdiad(29;38). Mewn astudiaeth o weithwyr a brofodd colli swyddi'n anwirfoddol o ffatri prosesu cig yn Seland Newydd, roedd y risg o fynd i'r ysbyty ar gyfer hunan-niwed difrifol 2.5 gwaith yn uwch ymhlith gweithwyr a gollodd eu swyddi yn yr 8 mlynedd ar ôl colli swydd o gymharu â'r rhai a arhosodd mewn gwaith yn barhaus(45).

Mewn astudiaeth fawr yn Nenmarc o weithwyr gwrywaidd yr effeithiwyd arnynt gan DDTau, roedd y risg o fynd i'r ysbyty o ganlyniad i salwch meddwl 1.6 gwaith yn uwch y flwyddyn ar ôl colli swydd, ac 1.3 gwaith yn uwch yn ystod y pedair blynedd gyntaf; ac roedd y risg uwch yn para am 20 mlynedd(29). Hefyd, cafodd yr astudiaeth fwy o risg o farwolaethau o hunanladdiad (3 gwaith yn uwch yn ystod y flwyddyn gyntaf ar ôl colli swydd, 1.6 gwaith yn uwch yn ystod y pedair blynedd gyntaf)(29).

"...o ran effeithiau diweithdra, [yr effaith] ar iechyd meddwl oedd y gallem weld newidiadau yn y patrwm o hunanladdiad, ac yn anffodus dyna sydd wedi digwydd."

*Dr Brunton, Seland Newydd*

Mewn astudiaeth ansoddol o weithwyr Mitsubishi a gollodd eu swyddi yn Ne Awstralia, roedd diweithdra torfol wedi cyfrannu at deimladau o straen, newidiadau i reolaeth canfyddedig, colli hunan-barch, cywilydd a cholli statws, profi proses alaru, a straen ariannol(42). Cafodd astudiaeth ansoddol o gyn-weithwyr dur o Gymru fod gweithwyr yn adrodd am iselder ar ôl colli swydd(27).

Nid yw pob grŵp yn cael eu heffeithio yn yr un ffordd, gyda gwahaniaethau o ran oed a rhyw yn amlwg. Gwelwyd bod dynion yn

fwy tebygol na menywod o fod yn isel ar ôl cau diwydiant(34), mynd i'r ysbyty ar gyfer salwch meddwl(34), yn fwy tebygol o hunan-niwedio(25) a'i chael yn anos ymdopi â'r effeithiau:

"...roedd nyrsys seiciatrig cymunedol yn siarad am sut y byddai menywod lleol yn dod atynt am fod eu dynion yn rhy amharod i ofyn am gymorth os oeddent yn teimlo dan straen, yn bryderus, gan y byddent yn darparu math anffurfiol o gefnogaeth i'r menywod i gefnogi'r dynion..." *Dr Elliott, DU*

#### 4.4. Effaith ar farwolaethau

Mae tystiolaeth yn awgrymu yn syth ar ôl colli swydd mae'r risg o farwolaeth yn uwch a gall y risg uwch hwnn bara dros gyfnod hwy, er ei fod yn gwanhau ychydig. Mae ardaloedd yn y DU, yr effeithir arnynt gan gau meysydd glo wedi dangos lefelau marwolaethau uwch o gymharu ag ardaloedd sy'n fwy ffyniannus ac yn llai dibynnol ar weithgynhyrchu a diwydiant(46). Ar ben hynny, mae canlyniadau iechyd gwaeth yn amlwg 20 i 30 mlynedd yn ddiweddarach(35), gyda'r ddau ganlyniad yn debygol o gael eu gwaethygu gan benderfynyddion cymdeithasol-economaidd amrywiol.

Mewn enghreifftiau eraill, cafodd astudiaeth fawr yn Nenmarc o weithwyr gwrywaidd a gollodd eu swyddi yn dilyn cau diwydiannau rhwng 1986-2002, fod y risg o farwolaethau (pob achos) 1.8 gwaith yn uwch yn ystod y flwyddyn gyntaf o golli eu swyddi, 1.4 gwaith yn uwch yn ystod y pedair blynedd gyntaf, o gymharu â grŵp rheoli o weithwyr o ffatrioedd nad oeddent yn cau, ac roedd y risg uwch yn parhau hyd at 20 mlynedd yn ddiweddarach(29). Yn yr un modd, cafodd astudiaeth fawr yn UDA fod cyfraddau marwolaeth ymhlith gweithwyr diwydiannol gwrywaidd a gollodd eu swyddi 15 i 20% yn uwch o gymharu â gweithwyr â nodwedddion

tebyg oedd wedi parhau mewn cyflogaeth(47). Amcangyfrifodd yr awduron y byddai hyn yn cyfateb i ddisgwyliad oes llai o hyd at ddwy flynedd ymhlith y rhai a gollodd eu swyddi yn 35 oed(47). Roedd yr effaith yn gysylltiedig â cholledion parhaus mewn enillion dros eu hoes yn dilyn y DDT cychwynnol, gyda'r gweithwyr hynny â'r perygl mwyaf o leihad mewn disgwyliad oes(47).

Mae'r cysylltiad rhwng DDTau a marwolaethau yn debygol o adlewyrchu effaith colli swyddi ar iechyd corfforol a meddyliol unigolyn, yn ogystal â hygyrchedd systemau lles cymdeithasol a gofal iechyd sylfaenol, a'r cydestun cyffredinol gan gynnwys y farchnad lafur ehangach(25;29).

## 4.5 Effaith ar aelwydydd a theuluoedd

Mae dadleuon economaidd a chymdeithasol cryf mai gweithio yw'r ffordd fwyaf effeithiol i wella llesiant ac iechyd unigolion a'u teuluoedd(19). Mae astudiaethau o gyn ardaloedd glofaol yn adrodd bod canlyniadau ariannol colli swyddi wedi arwain at anawsterau yn ad-dalu morgeisi a chronni mwy o ddyled, gan arwain at weithwyr yn wynebu adfeddiannu tai, caledi ariannol tymor hir, dibyniaeth ar gefnogaeth gymdeithasol, a chyfyngiad ar fynediad at fwyd(21). Awgrymwyd hefyd bod perchentyaeth yn cyfrannu at leihau'r gyfradd o ail-ymgysylltu â'r farchnad swyddi, oherwydd diffyg swyddi ar gael yn lleol, a chost afresymol o uchel cymudo allan o'r ardal leol i gael gwaith(48). Mae'r straen ariannol yn debygol o gael effaith gronnol ar iechyd a llesiant gweithwyr a'u teuluoedd, gan effeithio ar eu gallu i adfer wedi'r digwyddiad.

"Felly gwelodd fanc bwyd lleol Byddin yr Iachawdwriaeth gynnydd. A phobl yn dod i'r banc bwyd na fydden nhw byth wedi'u gweld o'r blaen ... teuluoedd na fyddai wedi bod angen eu gwasanaeth yn y gorffennol."

*Dr Brunton, Seland Newydd*

Gall diweithdra gael effaith ehangach ar yr aelwyd ac aelodau'r teulu; mae effeithiau andwyol a adroddwyd wedi cynnwys mwy o wrthdaro a thrais yn y cartref, mwy o feichiogrwydd heb ei gynllunio, a lleihad mewn twf babanod(21). Dangoswyd bod caledi ariannol yn cyfrannu at afiechyd ymhlith partneriaid a phlant, mae'n effeithio ar rianta, ac yn arwain at iechyd meddwl gwaeth mewn plant, a chyrhaeddiad addysgol is(21;23;38;49).

Effeithir ar deuluoedd gweithwyr sydd wedi colli'u swyddi gan y digwyddiad trwy 'effaith gorlif'. Mae partneriaid gweithwyr sy'n colli eu swyddi yn tueddu i **ddioddef yn dawel**, gan gario baich emosiynol mawr o ran cefnogi eu priod a chadw'r teulu ynghyd, heb dderbyn cymorth eu hunain(27). **Cafwyd bod llesiant meddyliol partneriaid yn cael ei effeithio bron cymaint â'r gweithiwr**(50). Efallai y bydd angen i rai teuluoedd wneud newidiadau mawr i'w patrymau gwaith a byw o ganlyniad i'r sefyllfa, fel gweithwyr sydd wedi colli'u swydd yn gorfod symud i ffwrdd neu gymudo pellteroedd hirach ar gyfer cyflogaeth yn y dyfodol.

"...felly maent yn gadael am gyfnodau, ac yna'n dod yn ôl bob tair wythnos neu bob pedair wythnos am wythnos, ac wedyn yn mynd eto. Ac mae hynny'n golygu bod yr aelwyd yn cael ei adael ar ei phen ei hun..."

"...nid oedd yr holl swyddi a gynigiwyd yn y gymuned leol lle roeddent yn agos at eu teuluoedd ac yn gallu cael bwyd ar gyfer y plant... pan oedden nhw'n dod i mewn o'r ysgol."

*Yr Athro Westin, Norwy*

Mae partneriaid yn dechrau gweithio pan yn flaenorol nad oeddent yn gweithio, sydd yn ei dro yn arwain at newidiadau mawr i ddeinamig a pherthnasoedd yn y teulu:

"...yn dibynnu ar eu partneriaid a'r menywod i ddod ag arian i mewn i'w cynnal, ac yn cael ei weld fel lleihad yn eu rôl fel dynion." *Dr Stroud, DU*

Mae effeithiau andwyol posibl ar blant o fewn yr uned deuluol yn cynnwys effaith ar lesiant meddyliol, addysg a dyheadau ar gyfer y dyfodol, yn ogystal â chysylltiadau o fewn strwythur y teulu:

"...gan fod ganddynt lai o arian, y ffaith bod yn rhaid iddynt ddefnyddio eu cynilion ... maent wedi dechrau newid peth o'r cynllun o ran eu plant yn mynd i'r brifysgol..."

"...mae plant gyda nhw yn dechrau yn yr ysgol yn bump oed yn dioddef o bryder... mae'n effeithio ar blant sy'n dechrau ysgol ac yn teimlo straen oherwydd y straen yn y teulu."

*Ms Harvey, Seland Newydd*

"...roeddem yn awyddus i gynnig rhywfaint o waith gyda thadau a meibion i ddod â'r cenedlaethau at ei gilydd oherwydd bod teimlad o dorri'r cenedlaethau y gwn fod pobl eraill yn dweud sy'n eithaf cyffredin yn y cymunedau hyn."

*Yr Athro Walkerdine, DU*



Cefnogir y safbwyntiau hyn gan dystiolaeth sy'n awgrymu bod plant y mae eu tadau wedi colli eu swyddi yn gwneud yn sylweddol waeth o ran eu cyrhaeddiad addysgol, ac yn debygol o gael mwy o ddiweithdra(51).

### Effaith rhwng cenedlaethau

Credir bod diweithdra, ansicrwydd o ran swyddi, ac enillion is yn arwain at anfantais iechyd sy'n cronni yn ystod bywyd unigolyn, a gall hyn gael effaith tymor hir rhwng cenedlaethau(45;51). Mae cynnydd mewn budd-daliadau anabledd mewn hen ardaloedd diwydiannol wedi cael ei weld yn trosglwyddo o un genhedlaeth i'r nesaf(37) gan dynnu sylw at y perygl o ddiweithdra a thangyflogaeth rhwng cenedlaethau. Gall dibyniaeth ar fudd-daliadau achosi 'magl sgiliau isel' sy'n arwain at anghyflogadwyedd(19;38) a'r risg o 'ddiwylliant o ddiffyg gwaith'(40).



“Mae’r genhedlaeth y tu ôl i’r glowyr a’r gweithwyr dur nawr ar y budd-daliadau hyn. ... Os oes ganddynt broblemau iechyd, os oes ganddynt anawsterau eraill wrth gael mynediad i waith ... pobl sydd efallai yn ail hanner eu bywyd gwaith sydd â chymwysterau gwael neu ddim cymwysterau ffurfiol, profiad o waith gradd isel yn unig o’r hyn y maent wedi bod yn ei wneud. Nid ydynt yn mynd i fod yn ddewis cyntaf cyflogwr ... ac maent yn y pen draw yn cael eu rhoi ar fudd-daliadau analluogrwydd. Felly, mae gennych yr ymchwydd anferth hwn o afiechyd ar fudd-dal analluogrwydd yn cael ei gofnodi yn yr hen ardaloedd diwydiannol. Dyma un o’r prif ... hon yw y brif elfen yn y farchnad lafur yn y manau hyn.” *Yr Athro Fothergill, DU*

Mae pryder penodol bod y cyfuniad o ychydig o swyddi a chaledi ariannol teuluol yn rhoi pobl ifanc nad ydynt mewn addysg, cyflogaeth na hyfforddiant (NEET) o dan anfantais anghymesur. Mae cyfnod o ddiweithdra mewn dynion ifanc o dan 23 yn cynyddu’r tebygolrwydd o ddiweithdra yn y dyfodol a chylch o ddim gwaith/cyflog isel, wedi’i waethygu gan gyrhaeddiad addysgol gwael a all effeithio ar gyfeiriad eu bywyd(21;51).

## 4.6 Effaith ar y gymuned: colli cydlyniad a hunaniaeth

Mae cymunedau sy’n ddibynnol iawn ar un diwydiant yn aml yn cael eu diffinio ganddo. Mae’r diwydiant yn rhoi i genedlaethau o weithwyr eu hunaniaeth, ymdeimlad o werthoedd, a grŵp cyfeirio a gall hyn ddylanwadu ar y berthynas rhyngddyn nhw’u hunain, eu teulu a’r gymuned sy’n para am oes(52).

## Cydlyniant cymunedol

Yn aml, mae gan ddiwydiannau mawr rôl ganolog yn y gymuned, gan gynnwys trefnu gweithgareddau cymdeithasol a hamdden sydd â chysylltiad agos â chynnal perthnasoedd gwaith ac sy’n hanfodol wrth ddarparu ymdeimlad o berthyn. Gall y gymuned gyfunol hon fod yn ffynhonnell o gryfder a chefnogaeth yn ystod y DDT.

“Roedd llawer o sôn am fod yn deulu mawr, ni waeth faint gafodd hynny ei ramantu, yr oedd y cyfan yn set o strategaethau ar gyfer ymdopi mewn gwirionedd ... Felly, beth mae’n rhaid i chi ddeall yw effaith cwbl ddinistriol yr holl bethau hynny’n mynd.”

*Yr Athro Walkerdine, DU*

Fodd bynnag, gall DDTau hefyd arwain at golli rhwydweithiau cymunedol, cyswllt â chydweithwyr a ffrindiau, a gall gyfrannu at deimladau o alar(52;53) ac ynysu cymdeithasol(21;53). Mae cynnal cysylltiadau cymdeithasol ar gyfer cyn-weithwyr yn anodd gan fod blaenoriaethau eraill yn cymryd eu lle, fel rheoli pryderon ariannol a rhai’n ymwneud â swyddi(21;53).

“... rydych yn aros gartref ac rydych yn ynysu eich hun rhag y byd arall ac rydych yn credu mai chi yw’r unig un sy’n ddi-waith ...” *Yr Athro Ylikännö, Y Ffindir*







Mae rhai gweithwyr yn teithio ymhellach i ddod o hyd i swyddi newydd ac yn treulio llai o amser yn eu cymuned leol, neu'n symud yn barhaol ar gyfer gwaith, gan wanhau rhwydweithiau cymdeithasol a chydlyniant gymunedol(52).

"...na allant gefnogi ei gilydd yn yr un modd mwyach gan nad yw'r mathau hynny o batrymau o fywyd bob dydd yno yn yr un modd rhagor."

*Yr Athro Walkerdine, DU*

I lawer, mae cryfder y cysylltiad â'r gymuned yn golygu bod gweithwyr yn amharod i adael i ddod o hyd i swyddi newydd, a gall hyn gael ei weld fel rhwystr i symudedd:

"Felly, mae'n ymddangos i mi ei fod llawn cymaint am y cymunedau hynny a'r teyrngarwch iddynt, y teulu, y cenedlaethau sydd yno. Mae pobl eisiau aros yn y manau hynny..."

*Dr Stroud, DU*

"...teimlad cryf ymysg llawer o bobl a gafodd gyfweiliad gennym yw na allwch fynd i gymunedau eraill oherwydd bydd cymunedau eraill yn gofalu am eu pobl hunain. Rydym ni'n gofalu am ein pobl ein hunain, byddan nhw'n gofalu am eu pobl eu hunain, felly ni allwch fynd yno am eu bod nhw eisoes yn edrych ar ôl eu pobl eu hunain." *Yr Athro Walkerdine, DU*

## Hunaniaeth gymunedol

"...rydych yn cael pobl yn siarad am y galon yn cael ei rhwygo allan o'r gymuned..." *Dr Stroud, DU*

Mae cymuned sydd ganddi wrth ei gwraidd hunaniaeth sy'n seiliedig ar un cyflogwr mawr, sydd wedi rhoi hunaniaeth i genedlaethau o weithwyr, ynghyd ag ymdeimlad o werthoedd, a grŵp cyfeirio, yn colli hyn pan fydd y diwydiant hwnnw'n diflannu, gydag effeithiau cryf ar berthnasoedd ar draws y gymuned(52). Yn aml, mae ymdeimlad o alar dros golli'r diwydiant yn cael ei nodi(44;53).

"... diffyg cyswllt gymunedol yn awr a'r diffyg hunaniaeth ac mewn gwirionedd, ie, dyma ein hanes, ond sut yr ydym yn ceisio, beth sydd gan y dyfodol i'w gynnig ... oherwydd nid oes dyfodol mewn mwynloddio."

*Ms Harvey, Seland Newydd*

Mae astudiaethau o gyn gymunedau glo yng Nghymru yn nodi'n benodol y dirywiad mewn cyfranogiad cymunedol a sefydliadau cymunedol yn dilyn trawma DDTau(21).

"... roedd pobl yn teimlo bod eu trefi wedi newid a dyna oedd y diwedd arni, neu fel yr oedden nhw'n dweud, yr hoelen olaf yn yr arch." *Dr Elliott, DU*

Mae cymuned sy'n profi DDTau hefyd yn cael ei heffeithio'n sylweddol gan newidiadau strwythurol i gyflogaeth, yn enwedig yr orfodaeth i drawsnewid o swyddi am oes i gyflogaeth achlysurol neu anawsterau yn ailymuno â'r farchnad lafur, sydd wedi'i gysylltu'n



agos ag effeithiau ehangach ar gymunedau, gan gynnwys hunaniaeth economaidd(41) a chymunedol.

“... materion pwysig ... cysylltiedig â'r hyn yr oedd colli'r gwaith dur yn ei olygu ar gyfer y gymuned yn y tymor hwy a'r hyn y gwnes i ddeall oedd gwir ymdeimlad o drawma a cholled ar draws y cenedlaethau, oedd yn amlygu ei hun mewn nifer o wahanol ffyrdd.” *Yr Athro Walkerdine, DU*

“Ond y broblem oedd bod y galon wedi cael ei rhwygo allan o'r gymuned trwy golli incwm, colli ei dealltwriaeth ohoni hi'i hun ...” *Dr Delahunty, DU*

Archwiliodd astudiaeth ansoddol brofiadau gweithwyr dur yn ne Cymru ar ôl DDT, gan gipio straeon eu teuluoedd, eu partneriaid a'u plant, a chymharu'r canlyniadau â gwaith tebyg yn Sydney, Awstralia(27;54). Adroddodd yr ymchwiler fod hunaniaeth gweithwyr a'r gymuned yn cael eu herio yng ngoleuni'r farchnad lafur symudol. Roedd y sampl o Awstralia yn llai ynghlwm wrth eu hen hunaniaeth gymunedol ac yn fwy agored i newid, o gymharu â gweithwyr yng Nghymru a oedd yn fwy amharod i symud i ffwrdd o ddiogelwch eu cymuned ac yn llai parod i dderbyn newid, gan amlygu pwysigrwydd lle a chyd-destun ar gyfer ymdeimlad o hunaniaeth a chefnogaeth(27). Roedd pob gweithiwr yn ystyried colli swyddi yn argyfwng, ac roedd oedran yn ffactor pwysig yn y modd yr oeddent yn wynebu'r sefyllfa. Roedd gweithwyr dros 40 oed yn fwy pryderus am newid a dod o hyd i waith, ac roedd dynion dros 50 oed yn fwy tebygol o deimlo mai hwn bellach oedd diwedd eu bywyd gwaith(27).

Mae cymunedau yr effeithir arnynt gan gau diwydiant yn aml yn myfyrio ar y newidiadau dilynol yn y boblogaeth, megis newidiadau yng nghyfansoddiad oedran, dyfodiad preswylwyr newydd yn ogystal â thramorwyr, a chynnydd yn y nifer o eiddo ar rent(41;52). Mae'n ymddangos bod cymunedau yn profi brwydr rhwng addasu i newid ac ymdrechion i gadw hunaniaeth a chysylltiadau cymunedol(38;41). Mae cyn weithwyr a theuluoedd yn aml yn mynegi ymlyniad cryf i werthoedd cymunedol dosbarth gweithiol a'r hen gymuned yn cynnig ymdeimlad o ddiogelwch(54).

“... nid ydym yn adnabod llawer o'r bobl sy'n byw yma erbyn hyn, gan ei fod wedi newid, felly, mae rhai pobl wedi symud i ffwrdd ac mae tai gwag oherwydd eu bod wedi gorfod mynd i weithio yn rhywle arall ... nid yw bellach yn gymuned agos fel o'r blaen.” *Ms Harvey, Seland Newydd*

Gall hunaniaeth unigol o fewn cymuned hefyd gael ei heffeithio o ganlyniad i golli statws a gwrywdod sy'n gysylltiedig â rolau penodol a ddaliwyd cyn y DDT(52), yn enwedig dynion hŷn sydd wedi colli'r swydd am oes yr oeddent yn disgwyl parhau ynddi nes iddynt ymddeol(39;41).

“Cyfeillgarwch y diwydiant gwrywaidd iawn ei naws oedd yn bwysig iddynt ... rhywbeth yr oedd pobl yn ei ddweud drwy'r amser, sut mae dynion yn mynd i ymdopi pan nad oedd unrhyw beth yn yr economi eu bod yn teimlo, fel dyn, y gallent fynd iddo, yn mynd o weithiwr dur balch, fel yr oedd pobl yn dweud, i lenwi silffoedd [mewn archfarchnad].” *Dr Elliott, DU*

## 4.7 Effaith ar y gymuned: y farchnad lafur a'r economi

Gall colli prif gyflogwr mawr mewn cymuned leol olygu gostyngiad sylweddol yn y farchnad lafur leol am flynyddoedd lawer, gyda chanlyniadau niweidiol i'r economi leol.

### Mwy o gystadleuaeth ar gyfer cyflogaeth ac effaith ar y rhai sydd eisoes yn ddi-waith

Gall cau cyflogwr mawr roi hyd yn oed mwy o bwysau ar ddiweithdra tymor hir sy'n bodoli mewn cymuned. Mae'r rhai sydd eisoes yn ddi-waith yn wynebu cystadleuaeth gan weithwyr mwy cymwys gyda phrofiad diweddar sy'n chwilio am waith ar ôl colli swydd, mewn marchnad lafur lle mae llai o swyddi ar gael.

Mae effaith anghymesur o golli swyddi ar anghydraddoldebau cymdeithasol, sy'n effeithio ar fynediad i'r farchnad lafur, gyda'r grwpiau hyn yn llai tebygol o symud neu deithio i ffwrdd o'r gymuned i ddod o hyd i waith(41). Mae cyfraddau o ddiweithdra uchaf ymhlith y rhai heb unrhyw gymwysterau a sgiliau neu ychydig ohonynt yn unig, pobl ag anableddau a salwch meddwl, y rhai sydd â chyfrifoldebau gofal, rhieni unigol, pobl o rai grwpiau lleiafrifoedd ethnig, gweithwyr hŷn ac, yn arbennig, pobl ifanc(3). Pan y maent mewn gwaith, mae'r grwpiau hyn yn fwy tebygol o fod mewn swyddi o safon isel â thâl isel, gydag ychydig yn unig o gyfleoedd i symud ymlaen, yn aml yn gweithio mewn amodau sy'n niweidiol i iechyd(3). Mae llawer yn cael eu dal mewn cylch o waith o safon isel â thâl isel a diweithdra(3).

Mae'r rhai sy'n ddi-waith yn y tymor hir o dan anfantais, gan yn aml nid ydynt yn gymwys i gael budd o becynnau adfer sy'n cael eu rhoi ar waith yn benodol i gefnogi'r gweithwyr sydd wedi colli'u swyddi yn ddiweddar. Mae'r rhai sy'n ddi-waith yn y tymor hir hefyd yn debygol o fod yn llai deniadol i gyflogwyr o gymharu â'r rhai a oedd, tan yn ddiweddar, mewn cyflogaeth weithredol. Ddwy flynedd ar ôl cau MG Rover roedd y rhan fwyaf o'r gweithwyr

a gollodd eu swyddi yn ôl mewn cyflogaeth ond roedd y lefelau diweithdra yn yr ardal yn parhau i fod yn uwch na'u nifer gwreiddiol(41). Felly, gall lefelau diweithdra mewn cymuned barhau i fod yn uchel am flynyddoedd yn dilyn cau diwydiant(41).

"...pobl abl, sydd wedi'u hyfforddi'n weddol dda ac yn llawn cymhelliant sy'n colli eu swyddi, maent yn cael eu hailhyfforddi i wneud rhywbeth arall, ac yna maent yn cael swydd. Efallai y byddai'r swydd y maent yn ei chymryd fel arall wedi mynd i rywun arall yn y farchnad lafur leol, felly mae'r diweithdra yn cael ei basio o un unigolyn i un arall."

*Yr Athro Fothergill, DU*

Gall gweithwyr sydd wedi colli eu swyddi gael eu gorfodi i fynd i farchnadoedd llafur rhanbarthol i gael ailgyflogaeth cystadleuol o ansawdd gwell, a gallai ailgyflogaeth ddibynnu ar eu gallu a'u parodrwydd i deithio(55). Felly, mae'r effaith ar gystadleuaeth am swyddi yn debygol o fod wedi'i lleadaenu yn ddaearyddol, a heb fod yn gyfyngedig i'r cymunedau cyfagos i'r cyflogwr a wnaeth y diswyddiadau(41;55). Mae effaith tymor hir pobl fedrus a phobl ifanc yn mudo allan o'r ardal yr effeithir arni, yn gwneud yr ardal yn llai deniadol i ddiwydiannau newydd:

"...mae allfudo gan y gweithlu medrus i chwilio am waith a dyna fe. Yna mae'r allfudo gan bobl ifanc hefyd, os yw'n parhau fod yna ddim cyflogaeth." *Dr Plows, DU*

## Effaith economaidd ehangach

Gall colli cyflogwr mawr o ardal gael effaith economaidd andwyol ar weithgarwch busnes lleol trwy golli incwm i'r busnesau sy'n rhan o gadwyn gyflenwi ehangach a siopau a chaffis lleol a fynychir gan y gweithlu.

"... does dim ymwelwyr ac mae'r caffis i gyd ar gau ac ... mae hyd yn oed y tafarndai yn cau, mae hynny'n arwydd drwg iawn, oherwydd, does dim lle i gymdeithasu." *Ms Harvey, Seland Newydd*

"... nid yn unig ydych yn cymryd y gwaith hwnnw i ffwrdd a'r holl waith sy'n mynd gydag ef a'r tâl sy'n mynd gydag ef, a'r grym gwario sy'n cefnogi'r gymuned honno, ond y gadwyn gyflenwi hefyd. Mae'r busnesau yn dibynnu ar y bobl sy'n gweithio yno i fynd i ffwrdd a gwario eu cyflog, felly mae'r holl beth yn dymchwel." *Dr Stroud, UK*

Mae ymchwil o gymunedau sy'n dibynnu ar adnoddau yn dangos symudiad gofodol o fewn y boblogaeth er mwyn dod o hyd i waith, gan gynnwys teuluoedd, pobl ifanc ac arweinwyr cymunedol, gan adael y busnesau a'r gwasanaethau lleol ar golled(56) gan arwain o bosibl at golli poblogaeth yn raddol, gan y gall gweithwyr gael eu gorfodi i chwilio am waith yn rhywle arall(23).

Mae deiliadaeth tai yn debygol o gael effaith ar symudedd gofodol gweithwyr, lle un rhwystr i fudo yw'r farchnad dai a fforddiadwyedd tai(48). Mewn rhai ardaloedd o Birmingham yr effeithiwyd arnynt gan gau MG Rover, adroddwyd bod prisiau tai lleol wedi gostwng o 93% i 75%, o'i gymharu â'r cyfartaledd rhanbarthol. Roedd y straen ariannol dilynol a



achoswyd gan y gostyngiad yng ngwerth tai yn debygol o effeithio ar y broses ail-addasu yn y gymuned(57).

## Gwasgariad daearyddol eang yr effaith

Gall fod effaith llawer mwy rhanbarthol ac isranbarthol o ganlyniad i golli swyddi, yn hytrach nag effaith ganolog leol. Adroddodd astudiaeth yn archwilio effaith cymunedol cau MG Rover drosbarthiad gofodol sylweddol gweithwyr MG Rover(41). Roedd y boblogaeth waith oedd yn derbyn tâl cymharol dda wedi'u gwasgaru'n ddaearyddol gyda llawer o weithwyr yn cymudo i'r gwaith bob dydd o'u cartrefi yn y maestrefi, felly roedd effaith y DDT ar dai a chymunedau wedi'i dosbarthu'n eang(41):

"Wrth gwrs gyda theithio i'r ardal waith mor fawr yn awr, nid dim ond [yr]... [ardal leol] sydd wedi'i heffeithio, ond [ardaloedd] ymhellach i ffwrdd." *Yr Athro Davies, DU*

## 4.8 Yr angen am ddull cynhwysfawr

Dangoswyd bod cau diwydiant yn dilyn cyfnodau o ansicrwydd o ran swyddi ac yn arwain at gollu swyddi yn gysylltiedig â mwy o ymddygiad cymryd risg(21;25;29), mwy o salwch cronig(19;28;30), effeithiau andwyol ar iechyd meddwl(19;25;29;36), mwy o ddefnydd o wasanaethau gofal sylfaenol ac eilaidd(19;28), a mwy o farwolaethau gormodol(19;29), gan gynnwys o glefyd cylchredol(25;29;30).

Mae'r effaith andwyol ar iechyd yn amlwg yn y cyfnod yn arwain at y digwyddiad, hyd at gollu swyddi posibl, a gall bara am lawer o flynyddoedd wedi hynny; yn enwedig ar gyfer gweithwyr hŷn ac anfedrus a all ei chael yn fwy anodd cael swyddi yn y dyfodol(41).

Mae effaith y DDT yn ymestyn y tu hwnt i weithwyr unigol i'r teulu a'r gymuned. Gall colli swydd arwain at galedi ariannol uniongyrchol i'r aelwyd, a chael effaith andwyol ar lesiant meddwl partneriaid a deinamig teuluol, a chynyddu'r risg o ddiweithdra tymor hir rhwng un genhedlaeth a'r nesaf.

Gall cymuned gydag ymdeimlad cryf o hunaniaeth a chydlynad sy'n gysylltiedig â diwydiant gynnig cymorth ar adegau cythryblus; ond gall DDTau hefyd ddatgysylltu rhwydweithiau cymdeithasol o fewn cymunedau ac i raddau gallant arwain at y boblogaeth leol yn profi trawma emosiynol. Gall yr effaith ymestyn i fusnesau a chadwyni cyflenwi lleol, gan arwain at gyfnod o amddifadedd, a mwy o gystadleuaeth yn y farchad lafur leol i'r rhai sydd eisoes yn ddi-waith.



Mae effaith andwyol DDTau ar iechyd gweithwyr, eu teuluoedd a'r gymuned ehangach yn ystod y cyfnod o ansicrwydd yn arwain at ddigwyddiad, a dros y cyfnod adfer hwy wedi'i chefnogi gan dystiolaeth o ddigwyddiadau yn y gorffennol. Gallai fframwaith ymateb sy'n mynd i'r afael â chanlyniadau DDTau dros boblogaethau helpu i liniaru canlyniadau DDTau ar iechyd a llesiant unigolion, teuluoedd a'r gymuned.

“Os ydym ond yn delio gyda chanlyniad uniongyrchol colli swyddi yn unig, a dim ond yn ceisio adleoli'r gweithwyr unigol yr effeithir arnynt, naill ai ymddeoliad neu ailhyfforddi neu beth bynnag, yna yr hyn yr ydym yn ei wneud yw creu sylfaen ar gyfer problemau cymdeithasol ac economaidd cylchol.”





# 5 Ymateb gwybodus iechyd cyhoeddus i DDTau

Bydd effaith DDTau yn amrywio yn dibynnu ar gyd-destun sylfaenol yr economi a'r farchnad lafur leol, nodweddion yr unigolion a'r cymunedau dan sylw, a chysylltedd yr ardal leol. Gan gymryd hyn i ystyriaeth, a chan ddefnyddio'r sylfaen dystiolaeth a'r farn arbenigol rydym yn cyflwyno amlinelliad ar gyfer ymateb gwybodus iechyd cyhoeddus i fynd i'r afael â DDTau.

Mae'r ymateb yn adlewyrchu'r camau parodrwydd (Adrannau 5.1-5.2) ac ymateb (Adrannau 5.3-5.8) yn dilyn yn DDT.

## 5.1 Nodi ardaloedd lle mae perygl o DDTau ac asesu'r effaith bosibl

Mae dull rhagweithiol o nodi'r ardaloedd sydd mewn perygl o DDTau, lle mae nifer fawr o swyddi yn dibynnu ar gyflogwr unigol, yn gam allweddol i lywio gweithredu cynnar i atal neu leihau maint digwyddiad o'r fath, a pharatoi ymateb i liniaru effaith o'r fath.

Gallai canfod yn gynnar y diwydiannau posibl mewn risg alluogi arallgyfeirio i feysydd cynaliadwy o gyflogaeth, ochr yn ochr â buddsoddi mewn entrepreneuriaeth leol a mentrau cymdeithasol cynaliadwy i gryfhau'r farchnad leol.

### Deall y farchnad lafur

**Mae ymgorffori mapio cyflogwyr strategol mewn ardal, ochr yn ochr â thueddiadau diwydiannol cenedlaethol a byd-eang, yn y broses o gynllunio iechyd cyhoeddus lleol neu genedlaethol yn hanfodol er mwyn nodi ardaloedd sydd mewn perygl o DDT.** Mae rhagolygon economaidd cadarn ar lefel genedlaethol neu ranbarthol yn ffynhonnell ddefnyddiol o wybodaeth i lywio cynllunio, megis Fforymau Economaidd Rhanbarthol y DU(58;59), neu adnabyddiaeth Llywodraeth Cymru o gwmnïau "angori" o bwysigrwydd byd-eang a rhyngwladol penodol gyda phresenoldeb sylweddol yng Nghymru(60).

"Gallai fod wedi bod llawer o feddwl am ba fath o sgiliau a diwydiannau fyddai'n angenrheidiol neu'n briodol ar gyfer dyfodol Prydain, Cymru, a sut y gallent ddechrau addasu neu gefnogi pobl tuag at, pe gallech nodi pa gyfleoedd cyflogaeth oedd fwyaf tebygol o fod yn ... ond un o'r problemau oedd bod popeth a oedd yn dod i mewn yn waith sgiliau isel â thâl isel a heb yr ymrwymiad nac unrhyw wreiddiau yn y gymuned leol."

*Dr Delahunty, DU*





**Mae effaith DDT yn cael ei phennu i raddau helaeth gan yr economi leol, y farchnad lafur a chysylltedd yr ardal leol.**

Byddai economi a marchnad lafur cryf yn galluogi gweithwyr i ddod o hyd i ailgyflogaeth yn gyflymach o gymharu â DDTau mewn ardaloedd neu gyfnodau o amser sydd eisoes â lefelau cymharol uchel o ddiweithdra ac anfantais gymdeithasol(11). Mae effaith y colli swyddi torfol yn cael ei phennu i raddau gan allu'r farchnad lafur leol i dderbyn gweithwyr sydd wedi colli eu swyddi.

"Rwy'n credu bod bron pawb, o'r cof, ar y pryd roedd yr holl bobl a oedd eisiau swyddi yn gallu cael swydd arall ac mewn llawer o achosion, os nad y rhan fwyaf ar lefelau cyflog uwch. Felly roedd y farchnad lafur yn eithaf bywiog ar y pryd." *Yr Athro Davies, DU*

"Os ydym yn chwistrellu 1000 o bobl ddi-waith eraill i mewn i amgylchedd lle rydym eisoes â 9% o'r gweithlu yn ddi-waith, 35% yn economaidd anweithgar a chyfran fawr a oedd ar fudd-daliadau analluogrwydd a budd-daliadau sy'n gysylltiedig ag iechyd. Roedd 110 o swyddi gwag yn y ganolfan waith ar y pryd. Felly, roeddem yn delio â marchnad lafur wan dros ben. Roedd pawb wedi cael braw ofnadwy wrth feddwl am yr hyn a oedd ar fin digwydd." *Mr Slater, DU*

"Roedd pobl yn cadw dweud mai dyna'r hoelen olaf yn yr arch, oherwydd, chi'n gwybod, roedd wedi bod yn ardal o ddiweithdra cymharol uchel beth amser yn ôl, [hwn] oedd y prif gyflogwr diwethaf ac roedd yn talu'n gymharol dda ...felly roedd yn hynod bwysig i'r economi." *Dr Elliott, DU*

**Daearyddiaeth a chysylltedd**

Mae ardaloedd a effeithir sy'n fwy ynysig, gyda llai o seilwaith a chysylltedd trafnidiaeth, yn debygol o ddioddef fwyaf, yn enwedig os ydynt yn dibynnu ar un cyflogwr mawr. Gall y seilwaith a'r cysylltedd i farchnadoedd swyddi amgylchynol bennu cyflymder adfywio'r ardal yr effeithir arni gan achosion colli swyddi torfol. Mae ansawdd y seilwaith yn bwysig gan ei fod yn galluogi gweithwyr i deithio i gael mynediad at farchnadoedd llafur; ac mae'n ddefnyddiol i ddenu busnesau newydd i'r ardal(61).

"Un o'r pethau sy'n fy nharo i yw isadeiledd ac felly pan oedd pobl yn siarad am y cau ... mae'r cysylltedd yn eithaf da ... Mae'n dibynnu ar y math honno o ardal, ar y seilwaith sydd yno, byddai'n haws [denu cyflogwyr newydd]." *Dr Stroud, DU*



Mae yna hefyd wahaniaethau mewn effaith yn dibynnu ar ansawdd a maint y farchnad lafur sydd ar gael i'r gymuned leol, er enghraifft mewn dinas mae'r farchnad lafur yn fwy o faint, ond mewn ardal lai mae llai o ddewisiadau.

"Faint o fusnesau bach o blymwyr gall economi [leol] ... eu cefnogi mewn gwirionedd. .... mae'n bwysig edrych ar yr hyn sy'n sail i'r economi a pha effeithiau polisi sydd a pha gyfleoedd cyflogaeth sydd yno. Os nad oes cyfleoedd cyflogaeth does dim ots pa mor ddyfeisgar ydych chi, oni bai eich bod yn symud i ffwrdd." *Dr Plows, DU*

## Asesu'r effaith ar iechyd a llesiant meddwl

Ar gyfer ardaloedd sydd mewn perygl o DDTau, defnyddio offer sydd ar gael i **ddeall effaith economaidd, cymdeithasol ac iechyd a llesiant meddwl posibl digwyddiadau o'r fath** (Blwch 1).

Dylai'r asesiad hwn gynnwys ystyriaeth o'r asedau a'r gwydnwch o fewn cymunedau lleol i ddelio â sioc o'r fath. Mae hyn yn wybodaeth hanfodol i helpu i lywio camau ataliol i ddiogelu a chefnogi cymunedau mewn perygl. **Gall rhannu gwybodaeth am effaith iechyd gyda phartneriaid strategol helpu i wella dealltwriaeth o'r effaith a chyfeirio gweithredu.** Er enghraifft, roedd Model Economaidd y Gogledd Ddwyrain wedi amcangyfrif effaith a maint effaith cau posibl mwyndoddwr Alcan Lynemouth yn Northumberland ar yr ardal leol a'r busnesau cadwyn gyflenwi cysylltiedig(62).

## 5.2 Datblygu dull rhybudd cynnar ar gyfer DDTau posibl

Mae datblygu system rhybudd cynnar cyn i DDTau ddigwydd yn gam hanfodol i helpu i adnabod yn gynnar yr angen i weithredu, a gallai gael ei wneud gan arweinwyr Iechyd Cyhoeddus Lleol (e.e. Cyfarwyddwyr Iechyd Cyhoeddus) ar y cyd â chysylltiadau diwydiant Llywodraeth leol a chenedlaethol.

### Blwch 1: Offer epidemiolegol iechyd cyhoeddus y gellir eu defnyddio i ddeall effaith bosibl DDTau.

#### Asesiad o'r Effaith ar Iechyd(2)

Ffordd systematig, gwrthrychol, hyblyg ac ymarferol o asesu effeithiau cadarnhaol a negyddol posibl o gynnig ar iechyd a llesiant ac yn awgrymu ffyrdd y gall cyfleoedd ar gyfer cynnydd mewn iechyd gael eu mwyhau a risgiau i iechyd eu lleihau.

#### Asesiad o'r Effaith ar Lesiant Meddyliol(6)

Fframwaith systematig sy'n asesu'r potensial i bolisi, gwasanaeth, rhaglen neu brosiect effeithio ar lesiant meddyliol poblogaeth.

#### Offeryn Adrodd Asedau Iechyd, Arsyllfa Iechyd Cyhoeddus Cymru(8)

Mapio seiledig ar asedau ar draws ardaloedd daearyddol bach o asedau unigol, cymunedol a strwythurol ar gyfer iechyd a llesiant gan gynnwys;

- Asedau Pobl/Unigolion;** Boddhad bywyd, Statws Iechyd a Llesiant, Addysg, Llesiant Materol ac Ariannol.
- Asedau Cymunedol;** Cydlyniant Teulu a Pherthnasoedd, Rhwydweithiau Cymdeithasol, Gwasanaethau Effeithiol, Boddhad y Gymdogaeth.
- Asedau Strwythurol (Sefydliadol):** Economi Fywiog, Amgylchedd Agored, Amgylchedd Adeiledig.

**Mae angen i system rhybudd cynnar ddefnyddio tueddiadau economaidd yn y marchnadoedd llafur byd-eang, cenedlaethol a lleol, ochr yn ochr â gwybodaeth a gafwyd trwy gyfathrebu da gyda chyflogwyr a chymunedau lleol** (Blwch 2).

“Mae asesiadau ar yr effaith economaidd yn eich helpu i ddeall graddau'r effaith trwy'r economi leol ac is-economïau. Mae modelu yn dweud rhan o'r stori wrthych, mae sgysiau gyda chwmnïau yn rhoi syniad i chi o'r effeithiau gwirioneddol tebygol mewn gwahanol amgylchiadau - stori gymhleth, yn dibynnu ar ba mor gymhleth yw'r gadwyn gyflenwi.”  
*Yr Athro Spoehr, De Awstralia*

**Mae cael gwybod yn gynnar am raddfa'r DDTau posibl, gan gynnwys y nifer amcangyfrifedig, cymysgedd sgiliau, a gwasgariad daeryddol y gweithwyr yr effeithir arnynt, yn hanfodol er mwyn helpu i lywio ymateb adweithiol amserol ac ysgogi adnoddau a chefnogaeth allanol yn gyflym**(10).

“Yna rhaid defnyddio'r holl wybodaeth honno i lunio ymateb.”  
*Yr Athro Spoehr, De Awstralia*

Efallai na fydd y nifer terfynol o ddiswyddiadau yn cyfateb i'r nifer a gyhoeddwyd yn wreiddiol o ganlyniad i ddatgan lwfans diogelwch yn adlewyrchu'r uchafswm y gellid eu gwneud yn ddi-waith, gan gynnwys trosiant (gweithwyr sy'n dewis gadael cyn diswyddo), a lliniaru trwy ymyrraeth diwydiant neu'r sector cyhoeddus(10).

**Gall cyfathrebu agored gyda'r diwydiant i lywio ymateb amserol a phriodol fod yn heriol.** Yn Awstralia mae'n ofynnol

i gyflogwyr ddarparu gwybodaeth gynnar am unrhyw gynlluniau diswyddo i lywio camau gweithredu(58). Gall cydnabyddiaeth o **gyfrifoldeb corfforaethol** cwmnïau rhyngwladol, ac o bosibl rheswm masnachol i amddiffyn eu henw da, helpu i hwyluso ymgysylltiad(9). Er enghraifft, gwnaeth ymgysylltu cynnar rhwng yr Adran Diwydiant a Masnach ac MG Rover (DU) am yr anawsterau yr oedd y cwmni yn eu hwynebu alluogi dadansoddiad economaidd o'r effaith, cynllunio wrth gefn manwl ac ysgogi cefnogaeth ailgyflogaeth i fynd i'r afael ag anghenion dros 80% o'r diswyddiadau a wnaed o fewn yr wythnos gyntaf o'r cyhoeddiad am gau(10).

“Gall y rhan fwyaf o gwmnïau neu nifer fawr o gwmnïau, yn enwedig y cwmnïau rhyngwladol mawr, gynllunio ar gyfer y digwyddiadau hyn, ac o ganlyniad gallant helpu [gweithwyr] i gael y sgiliau, a rhoi cyngor am y farchnad lafur iddynt am yr hyn sydd ei angen. Byddai'r rhan fwyaf o gwmnïau cyfrifol yn gwneud hynny a'r hyn sy'n bwysig yw amser a chynllunio a rhoi'r sgiliau i bobl.” *Yr Athro Blackaby, DU*

“Roeddem yn gwybod eu bod yn mynd i gau, a phe byddent wedi gweithio gyda ni am flwyddyn neu ddwy byddai hynny wedi helpu, yn sylweddol o ran cynllunio ac ymateb i'r colli swyddi a ddaeth yn y pen draw. Dyna un o fy meirniadaethau o ran busnes mewn gwirionedd, yw eu bod yn meddwl yn y tymor byr iawn yn unig.” *Yr Athro Davies, DU*

## Blwch 2: Ffynonellau gwybodaeth sy'n darparu rhybudd cynnar am ddigwyddiad diweithdra torfol

- Coladu gwybodaeth berthnasol a ddelir gan wahanol asiantaethau ar lefel genedlaethol ac is-genedlaethol i ddatblygu system wyliadwriaeth (e.e. lefelau cyflogaeth, y nifer sy'n derbyn cymorth cymdeithasol, rhagolygon economaidd rhanbarthol, tueddiadau sectoraidd, sgrinio marchnadoedd ariannol a chyfraddau cyfnewid).

"Felly yn aml iawn bydd yr awgrym cyntaf bod yna broblem yn dod o'r ochr economaidd a byddant yn codi'r ffôn ar un ohonom ni ac yn dweud, 'edrychwch, rwyf wedi clywed si'."

- Gwybodaeth ragweithiol ar gyflogwyr strategol mewn ardal i adnabod arwyddion rhybudd cynnar (e.e. llai o fuddsoddiad, gweithfeydd newydd yn agor mewn gwledydd eraill, gostyngiad mewn llinellau cynhyrchu).

"Roedd [y cwmni] eisoes wedi cynnal toriadau sylweddol iawn yn y gweithlu dros y blynyddoedd." *Mr Slater, DU*

"...mae nodi pa gwmnïau oedd yn debygol o gau a'r rhai nad oeddent, wedi bod yn werthfawr o ran llywio penderfyniadau a thargedu cymorth."

*Yr Athro Spoehr, De Awstralia*

"Roedd nifer ohonom yn bryderus iawn, roedd graddfa'r gwaith wedi bod yn lleihau i ryw raddau am beth amser."

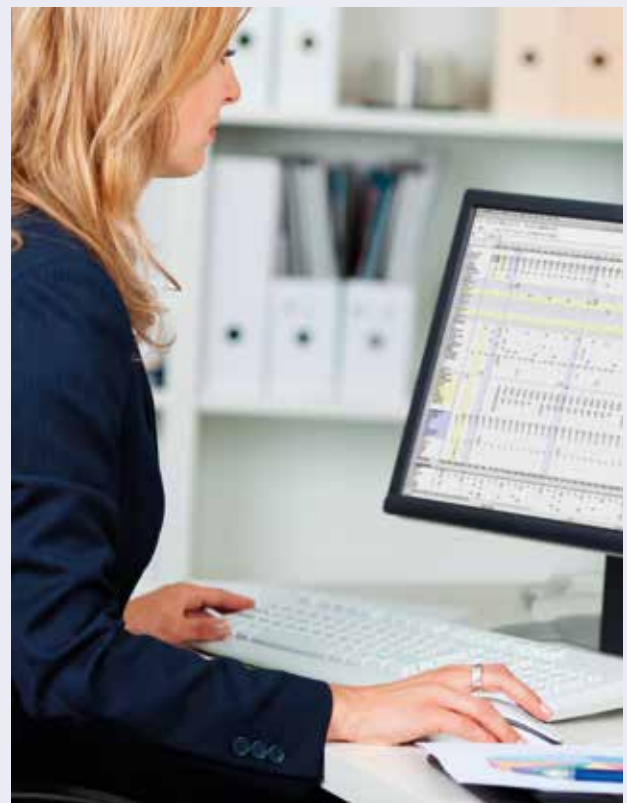
*Yr Athro Spoehr, De Awstralia*

- Meithrin cysylltiadau effeithiol gyda chyflogwyr mawr er mwyn hwyluso cyfathrebu cynnar o ran heriau yn y dyfodol.

"Yn bendant ymgysylltu â'r cwmni ei hun a'r gweithlu." *Ms Lake, DU*

- Ffynonellau cymunedol eraill o wybodaeth yn aml sy'n rhoi'r awgrym cyntaf o bryder (e.e. adroddiadau newyddion, cysylltiadau ag undebau llafur, gweithwyr proffesiynol yn y gymuned).

"Cawsom y gymuned leol fel ein cleifion ac roedd pobl yn dod i lawr ac yn mynegi pryderon." *Yr Athro Westin, Norwy*





Pan fo'n bosibl, **dylai ymgynghori cynnar gyda'r diwydiant ddarparu** gwybodaeth am y broses meini prawf colli swyddi, manylion am daliadau diswyddo, pa mor hir y bydd y broses yn cymryd a pha gymorth ar y safle y bydd rhai yr effeithir arnynt yn gallu cael mynediad ato. Gall y wybodaeth hon gael ei defnyddio i lywio'r rhaglen gymorth a ddarperir. **Mae tryloywder o ran y cyhoeddiad yn bwysig**, ac felly hefyd y dull o gyflwyno'r wybodaeth i'r gweithlu er mwyn helpu i ymdrin â phryderon ac ansicrwydd yn gynnar.

"Roedd sut cafodd y cau a'r colli swyddi ei wneud ... roedd rheolwyr yn eithaf strategol ar hynny. Roeddent am gael rheolaeth dros y peth, ac roedd hyn yn golygu rwy'n meddwl ei fod yn creu ansicrwydd ac wrth gwrs, os ydych yn cael eich gwneud i deimlo'n ansicr mae'n mynd i gael rhywfaint o effaith ar eich bywyd teuluol a phethau felly, ac roedd hynny'n amlwg." *Dr Stroud, DU*

### 5.3 Ysgogi cynnar o ran ymateb amlsector

Gall colli swyddi torfol gael ei ystyried fel digwyddiad eithriadol sy'n rhoi pwysau a risg gormodol ar sefydliadau, gwasanaethau lleol, gweithwyr, a'r gymuned ehangach. Mae mabwysiadu **dull cynllunio argyfwng** yn sicrhau:

- (1) bod sefydliadau rhanddeiliaid allweddol perthnasol yn cael eu nodi gan iechyd cyhoeddus/llywodraeth leol ymlaen llaw a gall ymateb cydgyssylltiedig gael ei gynllunio, ei baratoi, a'i ymarfer gyda rolau a chyfrifoldebau clir, a
- (2) bod system ar gyfer cyfathrebu a gweithredu yn cael ei rhoi ar waith yn gyflym fel bod yr ymateb mor effeithiol ag y bo modd, er mwyn lliniaru effeithiau'r

digwyddiad ar weithwyr a chymunedau lleol ac ehangach.

**Yn hollbwysig mae'r gallu i weithredu'n gyflym ac i sefydlu mecanwaith ymateb amlsector sydd â'r pwerau angenrheidiol i ysgogi a rhaedru gwybodaeth ar draws partneriaid cymdeithasol, llywodraeth, cyflogwyr, asedau cymunedol a rhanddeiliaid eraill.** Mae ysgogi adnoddau yn gyflym ar draws ffiniau sefydliadol a phroffesiynol yn cael ei werthfawrogi(9) gyda'r nod cyffredin o gefnogi pawb yr effeithir arnynt a lleihau'r risg a'r effaith tymor hir(43;63).

"Yn sicr mae rhoi mesurau ar waith cyn gynted â phosibl yn bwysig iawn."  
*Dr Elliott, DU*

"Ble mae'r synnwyr mewn aros a bod yn ddi-waith am 6 mis, maent yn colli'r arfer o godi a mynd i'r gwaith, maent yn colli rhai o'r sgiliau dydd i ddydd sydd ganddynt. Maent yn mynd i rigol y drefn o ddiweithdra."

Mae parodrwydd a'r gallu i ysgogi camau gweithredu yn gyflym yn un o'r gwersi allweddol o'r ymateb i MG Rover. Roedd hyn yn golygu bod mynediad i gyngor, cefnogaeth ariannol yn ogystal â rheoli llinell gymorth ar gyfer y rhai yr effeithir arnynt, ar waith o fewn oriau i'r cau(64). Ysgogodd y ganolfan waith a sgiliau 160 o staff ychwanegol a chofrestrwyd 5,300 o gyn-weithwyr am gymorth ariannol dros 7 diwrnod ar ôl cau MG Rover(65).

**Gall Gweithredu Tasglu neu grŵp ymateb, gynnal capasiti parhaol ar gyfer ymdrin â DDTau a sicrhau bod ymatebion yn y dyfodol yn cael eu llywio gan y gwersi a ddysgwyd o ddigwyddiadau blaenorol(65).** Mae cyfathrebu agored a thryloyw a chyfranogiad uwch benderfynwyr,



ochr yn ochr â llinellau clir o ran adrodd a llywodraethu, yn ffactorau hollbwysig ar gyfer llwyddiant(9). Nid yw'r dull Tasglu i DDTau yn newydd, ac mae'n fformat a ddefnyddir yn aml yn y DU i ymateb i effaith uniongyrchol digwyddiadau brys. **Fodd bynnag, mae angen cynrychiolaeth systematig gan bartneriaid iechyd a chymunedol ar y grŵp ymateb strategol i sicrhau bod y risgiau iechyd aciwt a thymor hwy i gymunedau yn cael eu deall a'u trin.**

### 5.3.1 Cynnwys gweithwyr proffesiynol iechyd a llesiant cyhoeddus

Yn aml, nid oes llawer o ystyriaeth yn cael ei rhoi i'r effaith tymor byr a thymor hir ar iechyd yn ystod ymateb i DDTau, gan nad yw 'colli swyddi' yn cael ei ystyried yng nghydestun 'iechyd'.

"Hyd yn oed i ni fel ymarferwyr lleol ... yn y ganolfan iechyd leol, nid oeddem yn barod o gwbl ar gyfer y don o bobl oedd yn ceisio ein cyngor gyda gwahanol gwynion fel cur pen, straen, pryderon. ... roedd yn ychydig yn fwy o bopeth, gan y bobl oedd yn byw yn y cymunedau lleol hyn a phobl yn meddwl tybed beth oedd yn digwydd, oherwydd ar y pryd, nid oedd i fod yn fater oedd yn ymwneud ag iechyd."

*Yr Athro Westin, Norwy*

Mae cynnwys sefydliadau iechyd a'r sector cyhoeddus yn y grŵp ymateb strategol, neu'r Tasglu, yn hanfodol (Blwch 3).

## Blwch 3: Cynnwys iechyd a'r Gymuned yn gynnar yn yr ymateb strategol

Mae Tasglu yn gorff annibynnol a sefydlwyd ac a gadeiriwyd gan y llywodraeth, gyda grwpiau rhanddeiliaid perthnasol wedi'u cynrychioli, mewn ymateb i ddigwyddiad o bwysigrwydd cenedlaethol y mae angen ei ymchwilio a rhoi argymhellion ar waith, neu oruchwylio proses.

Mae cynnwys y sectorau iechyd, cymunedol a gwirfoddol yn gynnar yn fuddiol.

### Bydd cynnwys sefydliadau iechyd a'r sector cyhoeddus, gan gynnwys iechyd cyhoeddus yn;

- Sicrhau cyfathrebu ar draws y partneriaid ar risgiau byr dymor a thymor hir DDTau i iechyd (corfforol a meddyliol).
- Sicrhau cyfathrebu am yr effaith ar iechyd unigolion, teuluoedd a chymunedau yr effeithir arnynt yn uniongyrchol ac yn anuniongyrchol.

- Cynorthwyo i lywio gweithredu mesurau ataliol yn gynnar mewn ardaloedd risg.
- Cynghori, paratoi ac ysgogi systemau iechyd a chymdeithasol i ymateb.

### Bydd cynnwys y gymuned yn;

- Helpu i nodi materion allweddol sydd yn aml yn unigryw i bob cymuned.
- Defnyddio eu cryfderau a'u hasedau eu hunain i lunio ymatebion ar y cyd.
- Ysgogi cymorth ac adnoddau lleol, i gefnogi'r rhai yr effeithir arnynt.

### Bydd cynnwys y sector gwirfoddol yn;

- Helpu i ysgogi iechyd a chymorth cymdeithasol ar gyfer unigolion, teuluoedd a chymunedau yr effeithir arnynt.
- Darparu gwybodaeth werthfawr am anghenion lleol, asedau cymunedol.

“Mae iechyd cyhoeddus a’n safbwyntiau ni, yn enwedig yn y math yna o ... meddwl am ffactorau cymdeithasol ac amgylcheddol ... rydym yn edrych ar y darlun mawr. Ac weithiau oherwydd y cysylltiadau sydd gennym, gallwn weld y cysylltiadau nad yw pobl eraill yn gallu eu gweld. A gallwn helpu i dynnu popeth at ei gilydd. Mewn gwirionedd, does dim byd hudol am y peth.”

*Dr Brunton, Seland Newydd*

“Mae gwaith yn benderfynydd cymdeithasol o ran iechyd – mae’n amlwg, rôl iechyd cyhoeddus yw cymryd rhan. Dylai iechyd fod yno yn ei le o’r cychwyn, ac yn helpu i gyfleu’r negeseuon o ran rheoli’r sefyllfa, ynghylch rheoli ansicrwydd.”

*Ms Lake, DU*

### 5.3.2 Cynnwys y gymuned

**Mae sicrhau cyfranogiad gweithredol rhwydweithiau cymorth cymdeithasol presennol ac arweinyddiaeth gymunedol yn yr ymateb yn hanfodol**(66) (Blwch 3). Ym Mwyngloddiau Huntley Seland Newydd ystyriwyd bod y cymorth anffurfiol a ddarparwyd gan fusnesau, asiantaethau, y cyngor a grwpiau cymunedol lleol yn fwy llwyddiannus na chymorth sefydliadau llywodraethol a oedd yn canolbwyntio’n bennaf ar ailhyfforddi ar draul cysylltedd cymdeithasol(56).

Mae cymunedau yn asedau, ac yn gallu ysgogi cynlluniau yn gyflym o ddatblygu canolbwynt cymunedol sy’n darparu cyngor ar sut i gael gafael ar gymorth sydd ar gael (e.e. grantiau adfywio cymunedol), i drefnu ymatebion ar y cyd i rannu adnoddau, megis roedd eiriol dros gymorth ar gyfer estyniadau i fenthyciadau



ceir yn dilyn colli swyddi yn MG Rover wedi galluogi cyn-weithwyr i aros yn symudol a theithio i gael cyflogaeth(65) (Adran 5.5).

Mae enghreifftiau o hybiau dan arweiniad y gymuned yn gyffredin ac yn cael eu gwerthfawrogi fel cyfleoedd i gymdeithasu gyda chyn-weithwyr eraill, a chynnal cysylltiadau cymdeithasol(56). Er enghraifft, yn Seland Newydd, yn achos cau Tomoana Freezing Works(1994), ysgogodd arweinwyr cymunedol adnoddau yn gyflym, ac o fewn pum diwrnod ar ôl cau’r gwaith sefydlwyd canolfan adnoddau ar gyfer y gymuned a gefnogwyd i gychwyn gan wirfoddolwyr ond a aeth ymlaen i sicrhau cefnogaeth ariannol gan y llywodraeth(56).

Enghraifft arall o Seland Newydd yw’r gymuned Tuatapere, lle y sefydlodd ei dinasyddion grŵp i ganolbwyntio ar hyrwyddo asedau naturiol eu lleoliad, twristiaeth i raddau helaeth, a chefnogi datblygiad llawer o lwybrau cerdded er mwyn hybu gweithgareddau ar gyfer y gymuned a hefyd denu ymwelwyr i’w hardal(56).

O fewn y gymuned, mae gan y sector gwirfoddol rôl bwysig i’w chwarae wrth ddarparu cymorth iechyd a chymdeithasol i unigolion, teuluoedd a chymunedau sy’n mynd drwy’r straen o DDTau. Fel darparwr presennol o ran gwasanaethau a gwybodaeth am anghenion lleol, gall y sector gwirfoddol a chymunedol hefyd gael rôl bwysig yn yr ymateb i DDTau (Blwch 3).

## 5.4 Gweithredu cymorth teir-ran (ailgyflogaeth, ariannol, iechyd a llesiant) cynnar i weithwyr sy'n colli eu swyddi

Dwy elfen allweddol o'r ymateb cychwynnol yn dilyn DDTau yw cefnogi gweithwyr i ddod o hyd i ailgyflogaeth a darparu cyngor a chymorth ariannol. Mae cyflogaeth a sicrwydd ariannol yn ffactorau pwysig ar gyfer iechyd a llesiant, ond mae hefyd angen mynd i'r afael yn rhagweithiol â chanlyniadau iechyd a lles DDTau - y drydedd elfen mewn ymateb teir-ran i DDTau. Dylai cyflwyno cymorth i weithwyr sydd wedi colli'u swyddi gael ei weithredu cyn gynted â phosibl er mwyn mynd i'r afael â phryderon wrth ragweld DDT. Mae angen ystyried lleoliad y cymorth hefyd i sicrhau ei fod yn hygyrch i'r rhai mewn perygl o golli'u swyddi.

### Ymgysylltiad cynnar

Cam allweddol yw ymgysylltu'n gynnar gyda'r cyflogwr (yn benodol yr adran Adnoddau Dynol, neu gyfwerth) i **adnabod y rhai sydd mewn perygl o golli eu swyddi er mwyn hwyluso cyflwyno a chodi ymwybyddiaeth o'r cymorth sydd ar gael.**

"Roedd angen enwau'r gweithwyr arnom a'u cyfeiriad a manylion cyswllt fel y gallent gael cyswllt uniongyrchol oherwydd ar ôl y methdaliad, yn sydyn mae pawb wedi mynd. Mae'r drysau wedi cau, ac mae'r bobl AD, y gweinyddwyr, mae pawb wedi mynd."  
*Yr Athro Bergström, Sweden*

"Dylai'r protocol rhannu gwybodaeth gael ei gytuno ar y cychwyn, ar lefel uchel."  
*Ms Lake, DU*

Mae darparu cymorth yn gynnar yn ystod y cyfnod o ansicrwydd sy'n rhagflaenu'r DDT yn hanfodol i gefnogi'r gweithlu (Adran 4.3);

yn enwedig lle efallai nad oes gan weithwyr ymdeimlad o frys am yr angen i ddod o hyd i ailgyflogaeth mewn diwydiannau sydd wedi darparu cyflogaeth yn yr ardaloedd ers cenedlaethau.

"Rwy'n credu bod pobl wedi gweld yr arwyddion ers blynyddoedd lawer, ond ar yr un pryd rwy'n credu roedd pobl yn dal i obeithio er bod llawer o sôn am gau dros y blynyddoedd byddai'r llywodraeth yn parhau i roi arian i mewn i'r diwydiannau hyn ac yn parhau i'w cynnal am ychydig o flynyddoedd."  
*Mr Rideout, Canada*

"Rydym yn gwybod o brofiad bod y rhai sy'n gadael yn gynnar yn tueddu i wneud orau, a gall y rhai sydd yno hyd y diwedd ei chael yn anodd, yr wyf yn meddwl eu bod yn ei chael yn fwy anodd."  
*Yr Athro Spoehr, De Awstralia*

Ceir dull rhagweithiol o reoli colli swyddi yn Sweden, lle mae'n ofynnol i gyflogwyr roi hyd at 8 mis o rybudd o gyfnod diswyddo i weithwyr, ac yn ystod y cyfnod hwnnw mae'r **Cynghorau Sicrwydd Swyddi** yn cefnogi pobl yn rhagweithiol i ddod o hyd i ailgyflogaeth(67). Cafodd cynghorau sicrwydd swyddi eu creu gyntaf yn y 1970au mewn deddfwriaeth cyflogaeth, ac mae'n ychwanegol at y gwasanaethau cyflogaeth cyhoeddus safonol, er mwyn cefnogi gweithwyr sy'n colli eu swyddi yn ôl i waith. Mae cyfraddau ailgyflogaeth o fewn blwyddyn o ddadleoli yn uwch nag 80% yn Sweden a'r Ffindir, o gymharu â 30% yn Ffrainc a Phortiwgal(68).

“Rydym yn dod yn ôl at y materion a ddylem edrych ar yr argyfwng hwn, neu a yw'n rhywbeth sy'n digwydd yn barhaus yn ein heconomi. Felly, yr wyf yn tybio bod ... colli swyddi yn rhywbeth y mae'n rhaid inni fyw gydag ef. Nid ydym yn ei hoffi, ond rydym yn gwybod na allwn ei osgoi, felly mae angen i ni gael system sy'n ymdrin â'r sefyllfa pryd bynnag y mae'n digwydd.”

*Yr Athro Bergström, Sweden*

## Cefnogaeth hygyrch

**Mae angen cyflwyno cefnogaeth trwy gysylltiadau cydweithredol gyda grwpiau cymunedol, undebau a chyflogwyr ynghyd â strategaeth gyfathrebu ffurfiol i godi ymwybyddiaeth am yr hyn sydd ar gael ac i bwyl(11;55;69).** Er enghraifft, yn dilyn cau Mitsubishi, Awstralia, nododd tua 60% o'r gweithwyr yr effeithiwyd arnynt gan DDT a holwyd (n = 373) fod ganddynt gynlluniau ar gyfer hyfforddiant pellach er mwyn cynorthwyo eu cyflogaeth yn y dyfodol, ond eto ni wnaeth lawer ohonynt ddefnyddio'r darparwyr oedd ar gael i ddod o hyd i gyflogaeth newydd. Cafodd diffyg strategaeth gyfathrebu ynghyd â diffyg profiad wrth ddarparu cymorth i weithwyr medrus eu nodi fel y ddwy brif her gyda'r gefnogaeth a gynigiwyd(69).

**Mae cynnig cefnogaeth hygyrch mewn amgylchedd cyfarwydd, yn hanfodol.**

“Mae'n llawer gwell ein bod yn gwneud y math yna o anogaeth a chefnogaeth mewn grŵp, lle mae pawb yn ei wneud a phawb yn gwneud camgymeriadau, ... i sicrhau nad yw pobl yn teimlo bod yn rhaid iddynt ddelio â hyn ar eu pennau'u hunain.”

Mae ystyried ai'r peth gorau yw gweithredu orau 'ar y safle' neu mewn amgylchedd cyfarwydd yn rhywle arall yn bwysig mewn sefyllfaoedd lle gall fod rhaniadau rhwng y rhai sy'n gadael cyflogaeth a rhai sy'n parhau i fod yn gyflogedig(4).

Dwy enghraifft o ddiwydiannau a ddarparodd gefnogaeth aml-asiantaeth ar gyfer eu gweithlu oedd yn wynebu colli swyddi ar y safle yw'r Nokia Bridge Programme (a drefnwyd gan Nokia Company, y Ffindir)(1) (Blwch 4) a'r Holden Transition Centre (Awstralia)(70). Roedd y cymorth yn canolbwyntio ar wybodaeth, cyngor ceisio cyflogaeth, gwella sgiliau, a chyngor ariannol ynghylch taliadau colli swydd, ymddeol a chyngor ar fudd-daliadau. Mae gweithredu dull 'siop-un-stop' i gydlynu cymorth i weithwyr ar draws cyflogaeth, cymorth ariannol ac iechyd a llesiant, megis canolfan Voimala yn dilyn colli swyddi yn Nokia yn y Ffindir yn debygol o fod yn fuddiol(71).

### 5.4.1 Cymorth sgiliau ac ailgyflogaeth

**Mae cymorth ailgyflogaeth yn fwyaf tebygol o fod yn effeithiol pan fydd gweithwyr di-waith yn cael mynediad at gwnsela gyrfa a hyfforddiant sgiliau wedi'u teilwra i'w hanghenion, sy'n berthnasol i'r farchnad lafur leol, ac yn cael ei ddarparu trwy ddarparwyr o ansawdd uchel yn gweithio mewn partneriaeth ag asiantaethau lleol(65;72).** Mae'r rhai sy'n dod o hyd i ailgyflogaeth yn gynt yn tueddu i gael swydd o ansawdd uwch yn gyffredinol, pryder is, a boddhad bywyd uwch(55).

“Yn aml mae'r gweithwyr hyn, am eu bod wedi bod yn y diwydiant drwy eu hoes, dydyn nhw wedi erioed wedi gorfod gwneud cais am swydd arall, felly byddent wedi cael yr hyfforddiant hwnnw a help i wneud cais am y swyddi, beth i'w wneud, sut i wisgo ar gyfer cyfweliad, sut i ymddwyn mewn cyfweliad, rhoi CV at ei gilydd, pob math o sgiliau cyflogadwyedd.” *Dr Stroud, DU*



## Blwch 4: Nokia Bridge Programme (2011-2012) (1)(4)

Rhaglen gymorth dan arweiniad y diwydiant a chafodd ei rhoi ar waith ar draws safleoedd mewn wyth o wahanol wledydd.

Roedd y pecyn yn cynnwys tâl diswyddo, cyfnod gras diffiniedig a chymorth ailgyflogaeth leol.

### Cafodd pum 'Llwybr Pontio' eu rhoi ar waith yn rhychwantu

- Ailgyflogaeth yn Nokia.
- Dod o hyd i swydd y tu allan i Nokia.
- Dechrau eich busnes eich hun.
- Dysgu rywbeth newydd.
- Creu eich llwybr eich hun.

### Cafodd werthusiad o'r rhaglen;

- Fod 80% o'r ymatebwyr yn teimlo bod y rhaglen wedi eu helpu i ddysgu sut i ddod o hyd i swydd newydd.

- Roedd 60% yn gwerthfawrogi'r gefnogaeth i'w hunan-barch fel ymgeiswyr am swyddi.
- Teimlai 65% bod rhyngweithio gyda chyfranogwyr Bridge eraill yn cefnogi eu lles meddyliol.
- Roedd 56% yn gallu ymdopi'n well â'r cyfnod pontio.

### Y rhesymau mwyaf cyffredin dros beidio â defnyddio'r gwasanaeth oedd rhai

- Cadarnhaol (dod o hyd i gyflogaeth amgen neu fod ganddynt gynlluniau clir, 35.1%)
- Seicolegol (11.8%)
- Diffyg ymwybyddiaeth (11.8%)
- Diffyg cyfateb ag anghenion (9.4%)
- Hygyrchedd (9.4%).

Mae cymorth ffurfiol yn tueddu i ddarparu hyfforddiant swyddi a chwmsela, cymorth gyrfaedd a chymorth i wneud cais am swydd, asesiadau anghenion hyfforddiant, a hyfforddiant galwedigaethol. **Mae cefnogi unigolion i ennill cymwysterau ffurfiol ar gyfer y sgiliau a'r wybodaeth y maent wedi eu dysgu yn ystod y cyfnod o gyflogaeth yn cael ei ystyried yn fuddiol hefyd.**

"Yn enwedig yn y diwydiant gweithgynhyrchu, mae llawer o sgiliau a gwybodaeth yn cael eu hennill yn y gwaith, ond nid ydynt yn cael eu codeiddio o reidrwydd, neu nad oes gan bobl gymwysterau, ... felly un o'r pethau gorau y gallwn ei wneud yw sicrhau bod dysgu blaenorol yn cael ei gydnabod a ... chymhwyster ffurfiol yn cael ei ddarparu ... mewn ymdrech i geisio gwella galluoedd y gweithwyr hynny i allu cael mathau eraill o gyflogaeth." *Yr Athro Spoehr, De Awstralia*

Mae rhai ymatebion yn cynnwys darparu gwybodaeth am gychwyn busnes, ond mae'r rhain yn tueddu i fod â chyfradd goroesi isel iawn, gyda'r rhan fwyaf yn cau o fewn 4 blynedd(73).

"Dim ond tua 10% oedd wedi meddwl am sefydlu eu busnes eu hunain ac i fod yn onest, ni wnaeth y rhai oedd wedi meddwl am sefydlu eu busnes eu hunain yn rhy dda, oni bai eu bod yn weithwyr llafur medrus, fel creffttau trydanol neu debyg."

*Yr Athro Beer, Awstralia*

Ceir enghreifftiau hefyd o ffeiriau swyddi, gan ddwyn ynghyd weithwyr sydd mewn perygl o golli eu swyddi a chyflogwyr yn yr ardal leol. Nododd cyfweleion fod presenoldeb yn y digwyddiadau hyn fel arfer yn isel ac roedd eu heffeithiolrwydd yn gyfyngedig.



“Roedd ffair swyddi, ac rwy’n credu er syndod gwnaeth y rhan fwyaf o’r gweithwyr ddod o hyd i swyddi trwy rwydweithiau personol yn fwy na’r ffair swyddi.”

Mae maint ac effaith y gefnogaeth ffurfiol yn amrywio ym mhob achos, yn dibynnu ar ysgogi a chysylltu adnoddau presennol a newydd. Mae enghreifftiau’n cynnwys Gwasanaeth Ymateb Cyflym y DU, megis Gweithredu Cadarnhaol ar Gyflogaeth Barhaus(74) yn yr Alban, ReAct yng Nghymru(10), y Fenter Sgiliau a Hyfforddiant yn Awstralia(11) a rhai a roddwyd ar waith gan ddiwydiant fel y Nokia Bridge Programme (Blwch 4).

“Mae’n ymwneud â helpu’r unigolyn i adael y gorffennol, nodi’r sefyllfa bresennol, y cyfleoedd sydd yno ... cael gwell hunan-wybodaeth am yr hyn yr wyf mewn gwirionedd yn gwybod amdano, beth allaf ei wneud, beth ydw i am ei wneud, a phethau ymarferol iawn er enghraifft, i ysgrifennu cais, CV, cyfweiliad am swydd ... neu chwilio am swydd ... cefnogi hunaniaeth a hunanhyder yn yr unigolyn. A hefyd, delio â’r galar o ran gadael y swydd flaenorol a’ch hen ffrindiau. Felly mae’n ymwneud â’r holl faterion unigol hyn sy’n digwydd ar adeg ad-drefnu.”

*Yr Athro Bergström, Sweden*

**Er mwyn i gymorth ailgyflogaeth fod yn effeithiol, rhaid iddo gael ei yrru gan y farchnad (gan adlewyrchu’r farchnad lafur neu ragamcanion lleol) ac yn seiliedig ar anghenion (mynd i’r afael ag anghenion hyfforddiant y rhai sydd mewn perygl o gollu eu swyddi)(65).** Fodd bynnag, gall anwadalrwydd y farchnad lafur fod yn heriol, er

enghraifft, mewn un ardal, cafodd gweithwyr a gollodd eu swyddi eu hannog i ailhyfforddi mewn setiau sgiliau i gwrdd ag anghenion cyflogwr arbenigol newydd a ddisgwyliwyd yn yr ardal. Fodd bynnag, ni wnaeth y buddsoddiad newydd fynd yn ei flaen, gan olygu bod gweithwyr wedi’u hyfforddi ar gyfer rolau nad oedd eu hangen mwyach.

Yn dilyn ymateb y Tasglu i gau MG Rover yn Lloegr yn 2005, dair blynedd yn ddiweddarach roedd tua 90% o’r gweithwyr wedi canfod swyddi. Canfu adolygiad o’r rhaglen gymorth fod 60% wedi cwblhau addysg neu ailhyfforddi, ac roedd 56% wedi ymweld â ffeiriau swyddi, ond ni ystyriwyd y ffair swyddi yn ddefnyddiol. Dywedodd y rhan fwyaf o weithwyr (70%) eu bod wedi dod o hyd i swydd arall trwy eu menter eu hunain a chysylltiadau personol yn hytrach na llwybrau ffurfiol. Cafodd lawer ohonynt deithio (80% o’r ymatebwyr) a hyfforddiant (65% o’r ymatebwyr) am ddim yn ddefnyddiol, ond roedd y defnydd o’r rhain yn isel (10% a 37% yn y drefn honno)(55).

Yn wahanol i hynny, ym Mitsubishi, Awstralia, arweiniodd ddiffyg cyfleoedd ailhyfforddi a phrinder sgiliau at lawer o weithwyr a gollodd eu swyddi yn dod o hyd i gyflogaeth mewn swyddi â chyflog is, gyda llai o ddiogelwch; roedd 70% yn ennill llai nag o’r blaen, 30% yn dewis ymddeol a 20% yn symud o gyflogaeth lawn amser i gyflogaeth ran-amser(75). Roedd y cyfweleion yn sôn am y rheol traeanau.

“Lle y gwnaeth tua thraean o’r gweithwyr symud i gyflogaeth a oedd yn rhesymol ddiogel a thraean i gyflogaeth lai diogel cafodd draean drafferth wirioneddol, ac roeddent yn ddi-waith neu’n dan-gyflogedig.”

*Yr Athro Spoehr, De Awstralia*

Gall cefnogi unigolion i ddod o hyd i ailgyflogaeth addas atal niferoedd uwch rhag

ymddeol yn gynnar neu fynd i gyflogaeth ran-amser mewn gwaith o ansawdd gwael, a cholledion i'r farchnad lafur yn y tymor hwy. Pwysigrwydd dod o hyd i gyflogaeth o ansawdd da yw y gall leihau'r canlyniadau iechyd, cymdeithasol ac economaidd i weithwyr, eu haelwidydd gymuned ehangach(75).

## Hirhoedledd y gefnogaeth

**Mae angen i'r ymateb adweithiol gael ei darparu gan roi ystyriaeth ddyledus i barodrwydd gweithwyr i ymateb yn weithredol i'r sioc o golli eu swyddi, ac i gefnogi'n sensitif y rhai sydd efallai erioed wedi bod yn ddi-waith o'r blaen i wneud penderfyniadau gwybodus(11;65).**

"Mae llwyth o bobl yn cynnig eu cymorth, ac yna maent yn gadael eto, ac yna chwe mis yn ddiweddarach rydych i gyd yn eistedd yma yn dweud, iawn mae gwir angen ychydig o gymorth arnon ni nawr, ond does neb yma gan fod pawb yn gwneud y peth uniongyrchol, ac yna maent yn gadael. Felly pum neu chwe blynedd yn ddiweddarach rydym yn dal i eistedd yma ac mae angen i ni roi'r gorau i ddweud ein bod yn wydn."

*Ms Harvey, Seland Newydd*

Bydd annog y rhai sydd wedi colli'u swyddi i ymgysylltu'n gynnar â'r cymorth sydd ar gael yn galluogi ailgyflogaeth yn gyflymach; ond mae angen cydnabyddiaeth hefyd y bydd angen cymorth tymor hir ar rai, a hynny rhai misoedd neu flynyddoedd yn ddiweddarach(55;73;74;76). Er enghraifft, roedd y rhai a oedd yn parhau i fod yn ddi-waith dair blynedd ar ôl cau MG Rover, yn gyffredinol wedi dewis peidio â chael unrhyw ran o'r hyfforddiant a gynigiwyd ar adeg y colli swyddi ac roedd y grŵp hwn hefyd yn fwy tebygol o adrodd am lefel uwch o bryder a boddhad bywyd is(55).

## Newid ffocws o ailgyflogaeth mewn 'unrhyw swydd' i 'swydd dda'

Yn aml, mae ailgyflogaeth yn debygol o fod mewn gwaith achlysurol neu ran-amser gyda llai o sefydlogrwydd(41;55) a gall arwain at weithwyr yn dod yn 'gaeth' mewn cylch ansicr o waith ysbeidiol a diweithdra (ansefydlogrwydd cyflogaeth)(77), gan gyfrannu at straen ariannol(49), gydag effaith andwyol ar lesiant ac iechyd.

"Roeddem yn gwybod bod y gweithwyr yn deall nad oeddent yn mynd i ennill cymaint a gwelsom, a gwelson nhw, fod y rhai ohonynt a gafodd waith, ar gontractau tymor byr neu gyflogaeth achlysurol pan yn flaenorol roedd ganddynt waith llawn amser." *Ms Kelly, De Awstralia*

"Yr hyn sydd hefyd yn neidio allan i mi yw bod pethau o gwmpas ansicrwydd swyddi a'r holl oriau sero ac mae hynny yr un mor niweidiol â diweithdra." *Ms Harvey, Seland Newydd*

Yn dilyn cau Mitsubishi cynyddodd gyfran y gweithwyr a gyflogwyd mewn swyddi achlysurol(69), ac ar ôl blwyddyn roedd gan lawer ohonynt sawl swydd (roedd gan 39% ddwy swydd, 20% tair swydd a 14% mwy na thair swydd ers gadael Mitsubishi)(75). Yn dilyn cwmp MG Rover roedd bron i 40% o'r gweithwyr a oedd yn ail-gyflogedig flwyddyn yn ddiweddarach yn gweld eu swyddi newydd fel rhywbeth dros dro hyd nes y byddai swydd well ar gael(43). Yn ogystal, gallai bregusrwydd y farchnad lafur olygu diswyddo gan y cyflogwr newydd(17).

Mae diogelwch incwm yn ystyriaeth bwysig i weithwyr oedd yn ennill llawer llai nag yn eu swydd flaenorol (43;44;78), gyda dwy ran o dair o'r gweithwyr yn adrodd eu bod yn waeth eu byd yn ariannol ar ôl tair blynedd o gael eu diswyddo o MG Rover, ac roedd chwarter ohonynt mewn dyled(55).

Mae angen canolbwyntio cefnogaeth ar helpu unigolion i ddod o hyd i swyddi neu rolau tebyg, er enghraifft, gall darparu hyfforddiant mwy technegol ddarparu cynnydd uwch o ran cyflog na hyfforddiant nad yw'n dechnegol(74).

**Bydd pwyslais ar gefnogi unigolion i gael ailgyflogaeth mewn 'swydd dda' (Blwch 5) yn hytrach nag 'unrhyw swydd' o fudd i iechyd a llesiant yn y tymor hwy(3).**

#### 5.4.2 Cymorth ariannol a chymhellion cyflogwyr

Gall y straen ariannol o golli swydd weithredu i gynyddu'r cymhelliant i chwilio am waith arall, a hefyd cynyddu straen ac iselder gyda chanlyniadau andwyol ar ailgyflogaeth(76). Mae darparu cymorth ariannol i unigolion sy'n colli eu swyddi yn amrywio yn dibynnu ar y system gymdeithasol yn y wlad a'r economi ehangach a gall gynnwys taliadau diswyddo, manteision cymdeithasol (e.e. cymorth ariannol i chwilio am waith, cymorth tai), a mynediad at arian ar

#### **Blwch 5: Nodweddion sy'n penderfynu ansawdd cyflogaeth(3)**

- Sicrwydd swyddi
- Tâl ac oriau (gan gynnwys patrymau shifft, gwaith rota)
- Amgylchedd gwaith ffisegol
- Cydbwysedd rhwng galw a rheoli, ymdrech a gwobr
- Cydbwysedd y pŵer rhwng gweithwyr a chyflogwyr
- Mae cyflogaeth o ansawdd da yn well i iechyd

gyfer teithio, hyfforddiant neu i gychwyn busnes newydd(17). **Mae angen darparu cyngor ariannol a chynyddu ymwybyddiaeth ymysg unigolion yr effeithir arnynt ar sut i gael y cymorth sydd ar gael iddynt.**

"Roedd cryn dipyn o fath fwy meddal o gyngor economaidd a allai fod wedi cael ei ddarparu, heb sôn am gyfeirio at rwydweithiau cymorth cymdeithasol. Roedd pethau o gwmpas ... a ydw i'n buddsoddi'r cyfandaliad, ... roedd pobl nad oeddent yn gallu hawlio budd-daliadau o gwbl am fod eu gwragedd mewn cyflogaeth a'r math yma o beth." *Dr Plows, DU*

Er bod darparu sicrwydd ariannol cymdeithasol yn gefnogol, mae angen rhoi mwy o bwyslais ar gefnogi unigolion i ddod o hyd i gyflogaeth sicr, o ansawdd da, er mwyn lleihau'r risg o unigolion yn gadael y farchnad lafur yn y tymor hir a dod yn y '**di-waith cudd**' (Adran 4.2).

"Mae fel pot cimwch, lle gallwch syrthio i mewn iddo, mae'n anodd iawn i ddod allan ohono, oherwydd unwaith y mae pobl allan o'r farchnad lafur ac ar fudd-daliadau analluogrwydd, hyd yn oed os nad yw eu hiechyd yn dirywio ac mae hynny'n rhywbeth y byddwch yn gwybod mwy amdano o ran y berthynas rhwng diweithdra tymor hir neu anweithgarwch economaidd ac afiechyd. Ond hyd yn oed os nad yw eu hiechyd yn dirywio, yn gynyddol, maent yn dechrau gweld eu hunain a diffinio eu safle fel bod yn berson sâl yn hytrach na rhywun a allai weithio os oedd swyddi ar gael iddynt. Ac oherwydd nad yw'n ofynnol iddynt chwilio am waith pan maen nhw ar ESA [cefnogaeth ariannol], ar y cyfan dydyn nhw ddim yn gwneud hynny." *Yr Athro Fothergill, DU*

## Taliadau colli swyddi – oedi o ran ymgysylltu

Gall taliadau colli swyddi ddarparu diogelwch ariannol buddiol ar adegau o ansicrwydd, ond i rai gall y cyfnod o sicrwydd ariannol fod yn un byr a gall olygu nad oes cymhelliad i chwilio am gyflogaeth newydd(17). Mae'r enghreifftiau hyn yn amlygu'r **angen i ddarparu cyngor ariannol hygrych a chynyddu hirhoedledd y gefnogaeth.**

"Y peth arall yw y gall fod oedi wrth ymateb beth bynnag oherwydd yr hyn yr ydym wedi'i weld o brofiad blaenorol ac rwy'n gwybod o fy mhrofiad yn y diwydiant bod pobl yn aml yn cael cyfandaliad mawr ac yn dweud,"O mae hyn yn wych, nid oes angen i ni boeni." Wrth gwrs mae'r arian yna'n diflannu'n gyflym iawn oni bai y caiff ei reoli'n ddoeth. Felly ... effaith wirioneddol diweithdra mewn gwirionedd, yr hyn ydyw... nid yw'n taro pobl tan rywbryd yn ddiweddarach." *Yr Athro Davies, DU*

"Am gyfnod gallai fod ganddynt becyn diswyddo eithaf da neu iawndal gweithwyr yn y budd-dal diweithdra. Felly, efallai nad oeddent mor weithgar ag y dylent fod neu y gallent fod wedi bod yn y dechrau."

*Yr Athro Ylikännö, Y Ffindir*



Gall y meini prawf cymhwyster ar gyfer taliadau diswyddo hefyd fod yn rhwystr i unigolion i fod yn rhagweithiol wrth chwilio am swyddi newydd. Er enghraifft, yn Awstralia roedd gweithwyr ond yn gymwys ar gyfer taliadau diswyddo os oeddent yn aros nes bod y cyflogwr yn cau, felly nid oedd gweithwyr yn gallu ymgysylltu'n gynnar â'r farchnad lafur a dod o hyd i swydd arall addas.

"[byddent] yn cael cynnig swydd yn rhywle arall, ond byddent yn dewis peidio â'i chymryd oherwydd eu bod yn gwybod pe byddent yn gwneud hynny, ni fyddent yn cael mynediad at y taliadau diswyddo."

*Yr Athro Beer, Awstralia*

## Cymhellion ariannol i gyflogwyr

Gall cymhellion ariannol gael eu cyfeirio at gyflogwyr lleol yn dilyn DDT i annog buddsoddi ac arallgyfeirio i greu swyddi o ansawdd da sy'n gynaliadwy, neu gymorthdaliadau i gyflogi gweithwyr sydd wedi colli'u swyddi yn ddiweddar(55). Fodd bynnag, nododd nifer o gyfweleion gyfyngiadau'r cymhellion hyn; nad oeddent yn creu cyflogaeth gynaliadwy, neu eu bod yn cymell cyflogaeth y rhai oedd yn cwrdd â'r meini prawf ar gyfer y dyfarniad, yn hytrach na chyflogi unigolyn yr oedd ganddo eisoes y set sgiliau fwy priodol(55).

### 5.4.3 Cymorth iechyd a seicogymdeithasol

Nododd llawer a gafodd gyfweiliad, er gwaethaf effaith andwyol y DDTau ar iechyd a llesiant yn aml roedd yr elfen hon ar goll o'r ymateb a drefnwyd.

"Gwnaeth fy nharo yn gryf iawn nad oedd neb yn mynd i'r afael â'r effeithiau tymor hwy boed yn iechyd corfforol neu'n iechyd meddwl."

*Yr Athro Davies, DU*

"Nid yw'n ymwneud ag ailgyflogaeth, ond mae yna hefyd lawer o oblygiadau i iechyd a chymdeithasol yn ogystal." *Yr Athro Ylikännö, Y Ffindir*

### Cynnwys iechyd

**Mae ystyriaeth gynnar a chodi ymwybyddiaeth am y perygl o DDTau i iechyd (Adran 4), ochr yn ochr ag ysgogi adnoddau a dwyn ynghyd partneriaid i gyflawni dull cydgysylltiedig i fynd i'r afael â'r risgiau iechyd posibl yn angenrheidiol** (Blwch 6). Lle mae iechyd wedi cael ei gynnwys yn yr ymateb mae hwn wedi amrywio o ddarparu gwasanaethau sy'n bodoli eisoes o dan arweiniad arbenigwyr cymunedol (e.e. meddygon teulu), neu ddatblygu ymateb strategol dan arweiniad iechyd cyhoeddus.

"Gwnaethom ei wneud fel ein meddyg teulu lleol, a helpu pobl yn y ffordd y gallem eu helpu."

*Yr Athro Westin, Norwy*

## Blwch 6: Enghreifftiau o ddull gwybodus iechyd cyhoeddus at ddiweithdra torfol gan y rhai a gafodd eu cyfweld

### Arfordir y Gorllewin, Canterbury, Seland Newydd

Roedd yr Uned Iechyd Cyhoeddus yn rhan o'r ymateb yn amlinellu effaith y colli swyddi ar iechyd, gan hwyluso model rhyngasiantaethol o weithio, nid o reidrwydd yn arwain ond yn cysylltu cymunedau lleol a sefydliadau lleol mewn ymateb strategol.

O ganlyniad, roedd yr ymateb yn cynnwys:

- tystiolaeth o effaith colli swydd ar iechyd.
- yr angen i wasanaethau iechyd ymateb i'r galw cynyddol posibl.
- gweithio ar draws sefydliadau gan ddwyn ynghyd y cyngor, sefydliadau iechyd sylfaenol, iechyd cyhoeddus, gwasanaethau iechyd meddwl.
- gweithio gyda chymunedau lleol, i ganfod anghenion a chefnogi ymateb y gymuned.

### Port Talbot, Cymru

Trefnwyd tasglu iechyd pwrpasol, a gadeiriwyd gan y Bwrdd Iechyd Lleol, a chan ddwyn ynghyd randdeiliaid i ganolbwyntio ar fynd i'r afael â'r effaith iechyd a llesiant ar gyfer y rhai yr effeithiwyd arnynt yn uniongyrchol ac yn anuniongyrchol gan y diswyddiadau yn yr ardal gyfagos.

O ganlyniad, roedd yr ymateb yn cynnwys:

- tystiolaeth o effaith colli swydd ar iechyd.
- ystyried anghenion iechyd meddwl a chwnsela, a gwasanaethau iechyd i ymateb i'r galw cynyddol posibl.
- gweithio ar draws sefydliadau gan ddwyn ynghyd y cyngor, sefydliadau iechyd sylfaenol, iechyd cyhoeddus, gwasanaethau iechyd meddwl, Undebau a gwasanaethau rheoli dyled.
- gweithio gyda chymunedau lleol, i ganfod anghenion a chefnogi ymateb y gymuned.



Yn y Ffindir, lle'r oedd gan weithwyr fynediad at gynllun gofal iechyd cwmni trwy fodel yswiriant iechyd, roedd colli swyddi yn arwain at golli mynediad at ofal iechyd. Er mwyn lleddfu'r pwysau ar y gwasanaethau iechyd lleol, sicrhawyd arian o Gronfa Gymdeithasol Ewrop ar gyfer un neu ddau o nyrsys, oedd yn cynnig rhaglenni sy'n gysylltiedig â llesiant corfforol, teithiau cerdded/ gweithgareddau awyr agored i grwpiau yn benodol ar gyfer y rhai a effeithiwyd gan y diswyddiadau yn Nokia. Cafodd y gwasanaeth iechyd ei ddarparu yn yr un lleoliad â'r cymorth ailgyflogaeth a gyda lle anffurfiol i gyfarfod a siarad ag eraill.

"I ryddhau'r pwysau ar y gwasanaethau gofal iechyd arferol, cynigiwyd nyrs a oedd ar gael yn benodol ar gyfer y di-waith o safle Nokia."

## Gwydnwch a chymorth seicogymdeithasol

**Mae cefnogaeth anffurfiol trwy berthnasoedd personol yn cael ei gwerthfawrogi yn y rhai sy'n profi diswyddo torfol**, gyda 75% o gyn-weithwyr yn MG Rover yn adrodd eu bod yn teimlo iddynt gael eu cefnogi gan deulu, ffrindiau a rhwydweithiau cymorth oedd yn bodoli eisoes. Fodd bynnag, nodwyd annigonolrwydd yn y system gefnogaeth ffurfiol gydag ychydig yn unig yn teimlo eu bod yn cael eu cefnogi gan y llywodraeth (6%) neu eu cymuned leol (10%)(55). Yn dilyn diswyddiadau SSI Redcar, roedd 60% eisiau mwy o gefnogaeth seicogymdeithasol, gan ddibynnu ar deulu, ffrindiau a chyn-weithwyr(79). Roedd llawer o'r rhai a gafodd gyfweliad hefyd yn amlygu pwysigrwydd hanfodol cymorth anffurfiol.

"Seiliedig ar undebau llafur, a oedd yn dal i fodoli gerfydd ei ddannedd, ond yn hynod o bwysig o ran dynion yn rhoi cymorth priodol di-stigma i'w gilydd." *Dr Elliott, DU*

"Roedd yr eglwys yn chwarae rhan i gynnig cymorth meddyliol neu efallai bod y gair yn rhy gryf, efallai ei fod yn fwy fel rhywun i siarad â nhw. Felly roedd posibilrwydd siarad â rhywun."

Gwydnwch yw'r gallu i addasu i newid sy'n gysylltiedig ag adfyd. Mae rhai pobl yn fwy abl i groesawu newid, tra bod eraill yn cael eu sgubo gyda'r digwyddiad mewn modd mwy ffatalaidd(78). Dim ond lleiafrif o weithwyr sy'n adrodd am gyfleoedd newydd yn dilyn cael eu diswyddo(53), gan gynnwys y cyfle i ailhyfforddi a newid gyrfa(44). Mae hyn yn bennaf ymhlith y rhai dan 50 oed, naill ai fel 'newidwyr gyrfa gweithredol' a ddechreuodd y broses cyn y DDT, neu fel 'newidwyr gyrfa a ysgogwyd'(78).

Gyda diwylliant gwaith yn symud tuag at gyflogaeth fwy ansicr, nid oes swyddi bellach sydd wedi'u gwarantu am oes(75). Mae angen i unigolion allu addasu'n hyblyg i newid(19;43), yn enwedig y gweithlu hyn(41;55;80).

"Mae'n ymwneud â phobl yn ymwybodol bod yn rhaid iddynt deithio mwy, newid cymdeithasol, sut ydych chi'n deall y farchnad lafur leol, a sut mae'n newid, nawr nad oes gennych swydd am oes, chi'n gwybod, mae'n dod - yr wyf yn meddwl bod pobl ifanc yn llawer mwy ymwybodol o hynny, felly mae 'na rhyw fath o effaith o ran cenedlaethau hefyd."



**Ar ôl colli swydd, mae angen cefnogaeth seicogymdeithasol i fynd i'r afael â strategaethau ymdopi yn emosiynol (sy'n anelu at leihau emosiynau negyddol sy'n gysylltiedig â cholli swyddi megis pryder, straen, ac iselder), a mwy o hunan-effeithiolrwydd, ymdeimlad canfyddedig o reolaeth a hyder** (a allai wella llesiant ac ailgyflogaeth)(81) (Blwch 7). Gall cefnogi unigolion yn y modd hwn gael effaith anuniongyrchol ar ailgyflogaeth lle y gall ymdeimlad o reolaeth a hunan-effeithiolrwydd helpu i wella cymhelliant a dwyster chwilio am swydd(76).

Un mecanwaith cefnogaeth o'r fath yw therapi ymddygiad gwybyddol (CBT), rhaglenni sydd wedi dangos canlyniadau cyfyngedig yn y tymor byr, gyda gwelliannau o ran cymhelliant wrth chwilio am waith, hunan-barch, boddhad bywyd a chyfradd llwyddiant ar gyfer cael gwaith llawn amser(82;83). Fodd bynnag, yn ymarferol yn Awstralia, roedd darparu CBT o fewn asiantaethau cymorth cyflogaeth yn heriol oherwydd diffyg cydnabyddiaeth o'r manteision, diffyg adnoddau a'r gallu i gyflwyno rhaglenni nad oeddent yn gymwysterau galwedigaethol(84).

"Rydym yn dod o le traddodiadol lle mae mwynloddio a choedwigaeth draddodiadol a phobl galed yn gwneud swyddi caled, a phan nad oes yr un o'r swyddi hynny ar ôl, nid y nhw yw'r bobl orau i ymdopi, neu ofyn am gymorth, neu ddweud beth sy'n mynd ymlaen. Felly rydym wedi bod yn gwneud llawer o waith o gwmpas dynion yn enwedig yn gofyn am gymorth pan fyddant ei angen."

*Ms Harvey, Seland Newydd*

"Rydym wedi bod yn ceisio adnabod y rhai yr effeithiwyd arnynt i wneud yn siŵr eu bod yn cael eu cefnogi os oes angen, a hynny'n briodol. Mae'n fater sensitif oherwydd y [diwydiant dur] ydyw ac mae'n amgylchedd gwaith 'macho' iawn ac mae delio â materion yn ymwneud â bod yn agored i niwed ac iechyd meddwl, lles emosiynol yn anodd. Rwy'n gwybod o siarad â'r undebau cyn y cyhoeddiad eu bod yn pryderu am lefelau straen a'r effaith ar lesiant meddyliol eu haelodau ac felly roeddem eisoes yn cynnal trafodaethau gyda'r undebau yn enwedig am y cymorth y gallwn ei roi." *Yr Athro Davies, DU*

## Blwch 7: Enghraifft o raglen cefnogaeth seicogymdeithasol mewn gwaith, De Cymru

Roedd rhaglen gymorth a weithredwyd gan Is-grŵp Iechyd mewn ymateb i gollu swyddi yn TATA yn agored i'r holl weithwyr oedd yn byw yn yr ardal leol ac yn canolbwyntio ar:

- Ymdrin â strategaethau ymdopi camaddasol megis diffyg cwsg, pryder, camddefnyddio sylweddu, straen.
- Cynyddu ymdopi, gwydnwch, meddwl yn gadarnhaol, hylendid cwsg.
- Cafodd teuluoedd gweithwyr gynnig cymorth seicogymdeithasol hefyd.

## Blwch 8: Enghraifft o ymyrraeth y South Australian Health and Medical Research Institute (SAHMRI): Adeiladu Gwydnwch a Llesiant yn ystod lleihau maint cwmni (Kelly, G. Cyfarwyddwr. Cyfathrebu Rhyngpersonol. 17 Tachwedd 2016)

Gydag Awstralia yn wynebu'r diwydiant gweithgynhyrchu ceir yn tynnu allan yn gyfan gwbl erbyn 2017, mae'r Ganolfan Llesiant a Gwydnwch (SAHMRI) yn cynnal rhaglen hyfforddiant gwydnwch ar gyfer gweithwyr mewn cyfnod o bontio. Yn 2015, cafodd hon ei rhoi ar waith mewn partneriaeth â Grŵp Futuris a Hirotec, i ddysgu i ddarparu sgiliau gwydnwch ymarferol i'w weithlu, yn seiliedig ar y model hyfforddi'r hyfforddwr (200 o weithluoedd).

Y prif amcanion oedd cynyddu llesiant a gwydnwch y gweithlu yn y cyfnod pontio (wynebu colli swydd/leihau maint), gyda'r nod o gynyddu gallu o ran ailgyflogaeth, iechyd corfforol a meddyliol gwell, a chynnal cynhyrchiant.

### Amcanion diffiniedig y rhaglen

- Cynnal lles a chynhyrchiant canolbwyntio ar PERMA gweithwyr (Emosiynau cadarnhaol, Ymgysylltu, Perthnasoedd, Ystyr a Llwyddiant).
- Gwella lles gweithwyr, galluoedd i reoli straen a rhwystrau eraill sy'n ymwneud ag iechyd meddwl i bontio i gyflogaeth arall, ymddeoliad neu addysg bellach.
- Lliniaru'r risg tebygol o faterion iechyd, absenoldeb, anafiadau a morâl isel.

### Ymyriad

- Cyflwynir gan SAHMRI mewn partneriaeth â Grŵp Techworks a Futuris.
- Hyfforddi 10 o staff mewnol (model hyfforddi'r hyfforddwr) i ddarparu'r gweithdai hyfforddi gwydnwch i bob gweithiwr.
- Model hyfforddi'r hyfforddwr, sy'n caniatáu cadw'r ymyriad ar gost isel, a bod yn hawdd i'w ddyblygu o fewn y cwmni.

### Canlyniadau

- Wedi hyfforddi 10 o staff mewnol i gyflwyno'r gweithdai i holl weithwyr Futuris.
- Ar y pryd cyflwyno 14 allan o 20 gweithdy i gyflogaion, gan ganolbwyntio ar ddimensiynau PERMA.

Yn y flwyddyn yn dilyn yr hyfforddiant gwydnwch, dangosodd ganlyniadau rhagarweiniol cynnar y cwmni rhywfaint o dystiolaeth gadarnhaol o:

- gwell llesiant (cynnydd yn sgôr cymedrig PERMA, ac ar draws pob parth PERMA (12%)),
- llai o absenoldeb (gostyngiad o 43%),
- gostyngiad mewn amser a gollwyd o ganlyniad i anafiadau (adroddwyd 0 mewn 7 mis),
- anafiadau triniaeth feddygol (56% yn llai),
- gostyngiad o 21% mewn ymgynghoriadau ffisiotherapi ar gyfer anafiadau sy'n gysylltiedig â gwaith,
- llai o faterion rheoli perfformiad.
- cynnydd mewn canlyniadau cynhyrchu ansawdd cyffredinol.

Hyd yn hyn, mae'r rhaglen wedi cael ei hintegreiddio hefyd yn Awstralia i mewn i raglen bontio fawr sy'n cynnwys y Tasglu Trawsnewid Modurol a'r Adran Datblygiad y Wladwriaeth i ddarparu gweithdai ymarferol â ffocws yn y cyfnod pontio cyflogaeth.

*"Ein cynnig oedd, beth os allech chi adeiladu meddylfryd o dwf, y dull cryfderau, dyfalbarhad a phendantwrwydd y grŵp hwn o bobl, yr hunan-reoleiddio emosiynol, cyn i'r grŵp hwn o bobl fynd i argyfwng llwyr." Ms Kelly, De Awstralia*

Her arall yw'r agweddau tuag at iechyd meddwl a'r rhwystrau i chwilio am gefnogaeth ymhlith cymunedau diwydiannol. Mae rhaglen beilot hyfforddiant iechyd seicolegol yn y gweithle ddiweddar wedi cael ei datblygu yn Awstralia - a ddarperir gan gymheiriaid o fewn y diwydiant sy'n wynebu cau. Mae rhywfaint o arwyddion cynnar o welliannau mewn llesiant ar draws y gweithlu, a gostyngiadau mewn absenoldeb (Blwch 8).

**Gallai fod yn fuddiol i ystyried a ddylai dull wedi'i dargedu gael ei ddarparu ochr yn ochr â rhaglen boblogaeth neu raglen gymunedol ehangach i sicrhau bod cefnogaeth yn cyrraedd y rhai sy'n cymryd rhan.** Dysgu o raglenni a gyflwynwyd yn dilyn digwyddiadau brys eraill sy'n cael effaith ar draws cymunedau, fel yr ymgyrch cymorth cyntaf seicogymdeithasol ar gyfryngau cymdeithasol o'r enw "All Right?" a gyflwynwyd yn Seland Newydd yn dilyn

trychineb daeargryn i gynyddu ymwybyddiaeth emosiynol a symud agweddau tuag at geisio help ac iechyd meddwl(5) (Blwch 9).

**Mae angen adeiladu'r achos gyda rhanddeiliaid dros ddarparu iechyd a chymorth seicogymdeithasol i wella'r ddealltwriaeth o effeithiau buddiol posibl ar ailgyflogaeth a chynhyrchiant**(56;84).

Dylai cymorth seicolegol gael ei ddarparu ochr yn ochr â'r gefnogaeth ailgyflogaeth a chynnwys (i) hwyluso rhwydweithiau cefnogi cymheiriaid anffurfiol (e.e. darparu gofod cymunedol i barhau â chefnogaeth gan gymheiriaid ar golli rhwydweithiau sy'n gysylltiedig â gwaith(85), a (ii) darparu cymorth seicogymdeithasol rhad ac am ddim, hygyrch sy'n seiliedig ar dystiolaeth wedi'i deilwra i'r rhai sydd mewn perygl o golli eu swyddi.

## Blwch 9: "All Right?" Ymgyrch Hybu Iechyd Meddwl y boblogaeth(5)

Mynd i'r afael ag effaith gymunedol ehangach DDTau ar les meddyliol drwy weithredu rhaglen sy'n seiliedig ar y boblogaeth, gan ddysgu oddi wrth y rhai a gyflwynwyd yn dilyn digwyddiadau brys eraill sy'n cael effaith niweidiol ar draws cymunedau. Er enghraifft, ymgyrch llesiant seicogymdeithasol seiliedig ar y boblogaeth a gyflwynwyd yn Christchurch, Seland Newydd yn dilyn y trychineb daeargryn yn 2010-2011.

Cynnwys negeseuon wedi'u targedu i normaleiddio profiadau (adnabod a chydabod effaith emosiynol y drychineb daeargryn), a chynghor yn seiliedig ar y fframwaith 'Five Ways to Wellbeing'(7). Yn ogystal cynnig amrywiaeth o wasanaethau seicogymdeithasol, cefnogaeth a gwybodaeth am ddim gydag un pwynt mynediad.

Cyrhaeddodd yr ymgyrch 70% o'r boblogaeth a theimlai 84% fod y negeseuon yn helpu.

### Mae ffactorau ar gyfer llwyddiant yn cynnwys;

- Ymgysylltu cryf gan randdeiliaid yn adeiladu ar berthynas a fodolai eisoes gydag asiantaethau allweddol.
- Ymgyrch wedi'i seilio mewn theori hybu iechyd da-nid dim ond marchnata.
- Roedd y neges *All Right?* yn empathig ac wedi'i geirio fel cwestiwn a ddechreuodd sgwrs am lesiant.
- Roedd cyfryngau cymdeithasol yn galluogi cael sgwrs gyda'r cyhoedd mewn amser real.
- Roedd partneriaeth strategol gyda chyrrff anllywodraethol, yn hytrach na chael ei nodi fel ymgyrch neges y llywodraeth, yn annog ymddiriedaeth.

## 5.5 Mynd i'r afael ag anghenion grwpiau penodol gan gynnwys y rhai hŷn a'r rhai anfedrus

Mae'r rhai o oedran hŷn, â llai o sgiliau trosglwyddadwy ac sy'n llai abl i deithio i gyflogaeth yn llai tebygol o gael ailgyflogaeth sicr yn y tymor hir(9;43;74), a gallent elwa o gymorth wedi'i dargedu.

### Beth i'w wneud ar gyfer gweithwyr hŷn

Dangoswyd ei fod yn llawer llai tebygol y bydd gweithwyr hŷn yn cael eu hail-gyflogi na gweithwyr eraill a gollodd eu swyddi(86), a gallent ddewis ymddeol oherwydd eu sefyllfa(23). **Yn dilyn cau Mitsubishi yn Awstralia, nododd 28% o'r rhai wnaeth ymddeol y byddai'n well ganddynt weithio, ond y cawsant eu gorfodi i adael y farchnad lafur oherwydd nad oeddent yn gallu dod o hyd i gyflogaeth newydd(69).**

Mae gweithwyr hŷn yn wynebu heriau sylweddol wrth gael ailgyflogaeth, yn enwedig os ydynt wedi treulio cyfnod hir o'u cyflogaeth gyda'r un cyflogwr yn defnyddio'r un sgiliau, gyda llai o gymwysterau ffurfiol, a sgiliau llythrennedd a rhifedd is(72;87) ac yn llai parod i groesawu newid a dysgu sgiliau newydd, neu deithio ar gyfer gwaith(21;27). Gall cyflogwyr ystyried bod eu sgiliau'n amherthnasol mwyach a bod costau eu hailhyfforddi yn uchel(73); ac i rai, mae dylanwadau diwylliannol a chanfyddiadau o swyddi diwydiannol traddodiadol yn chwarae rhan yn eu gallu i ailhyfforddi mewn sectorau eraill.

*"Bydd dynion hŷn yn poeni am gollu neu efallai wedi colli eu swyddi heb fawr o obaith o gael unrhyw beth arall." Dr Elliott, DU*

**Gallai darparu cynnig wedi'i deilwra o gymorth, fel yr un a ddatblygwyd yn Awstralia (Blwch 10) helpu, ond mae angen hefyd ystyried llesiant meddyliol ymhlith y grŵp hwn, gan y dangoswyd mai gweithwyr hŷn sy'n dioddef fwyaf o iselder yn dilyn diweithdra torfol(72).**

### Beth i'w wneud ar gyfer gweithwyr medrus ac anfedrus

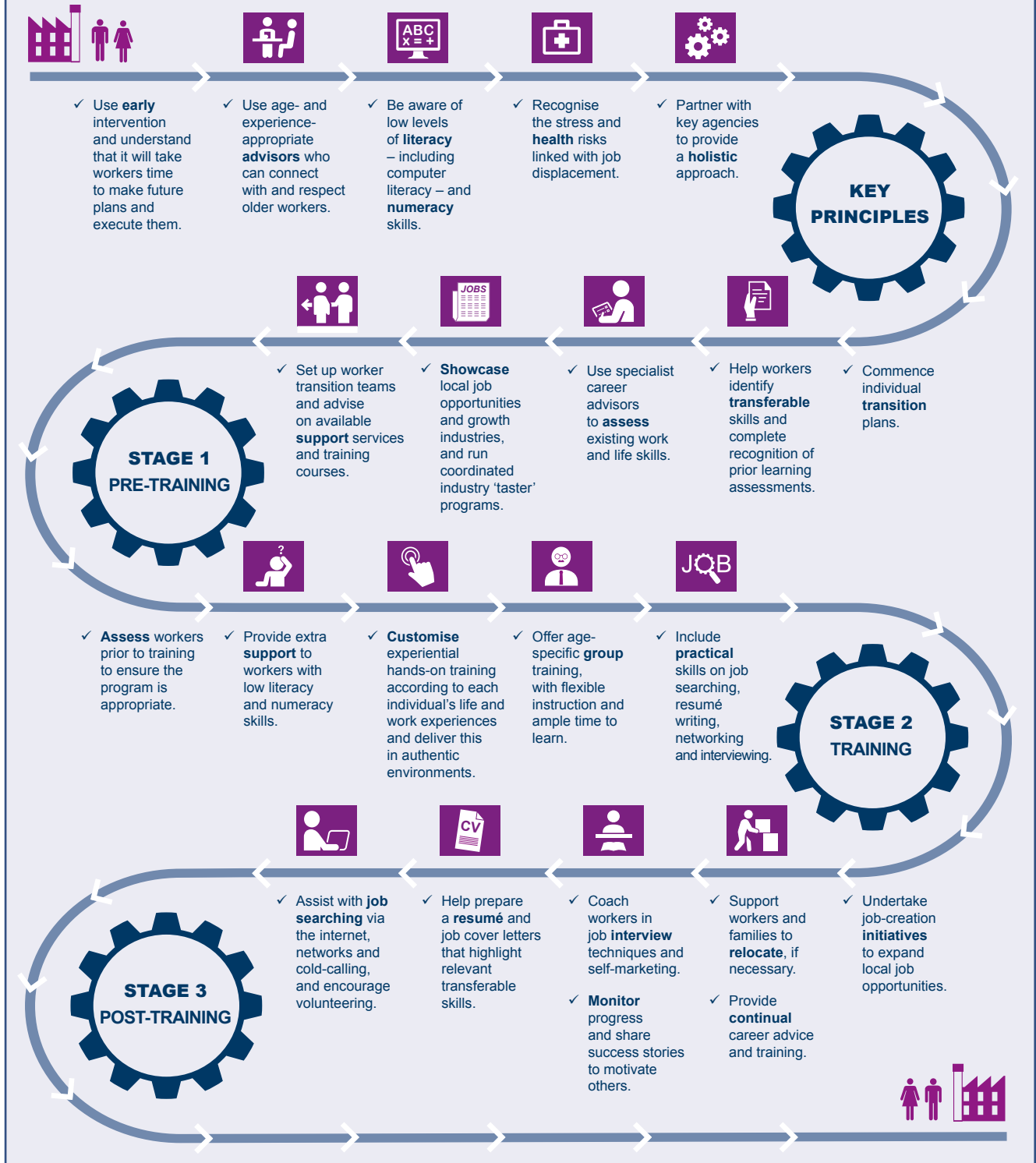
Mae gweithwyr tra chymwys a medrus, yn enwedig y rhai sydd â sgiliau mwy trosglwyddadwy o'r sectorau manwerthu a gwasanaethau ariannol yn hytrach nag o rolau diwydiannol arbenigol yn fwy tebygol o ddod o hyd i ailgyflogaeth yn gyflymach(9;88), a chael incwm tebyg(55). **Mae gweithwyr medrus yn tueddu i ddefnyddio llwybrau ffurfiol er mwyn dod o hyd i swyddi, sy'n cynnwys mwy o ardaloedd daearyddol a chyfleoedd ehangach, tra gall y rhai â sgiliau isel fod llai effeithlon yn dod o hyd i gyfleoedd gwaith a gallant hefyd fod mewn cronfa fwy o bobl ddi-waith ac felly'n llai tebygol o ddod o hyd i gyflogaeth sicr(73).** Yn achos Mitsubishi, Awstralia roedd tua 37% heb gwblhau ysgol uwchradd, ac roedd gan 20%, ar y mwyaf, dystysgrif crefft sylfaenol fel eu lefel uchaf o addysg(69). Gyda llai o sgiliau trosglwyddadwy a mwy o heriau o ran dod o hyd i ailgyflogaeth cymaradwy gallai'r unigolion hyn gael eu gorfodi i gymryd swyddi â chyflog is, gan gynyddu'r risg o bolareiddio'r farchnad lafur ac atgyfnerthu anghydraddoldeb ar draws cymunedau(19).

**Mae angen cymorth wedi'i dargedu ar gyfer gweithwyr anfedrus, neu nad yw eu sgiliau yn cyd-fynd â'r galw yn y farchnad lafur, i helpu i sicrhau ailgyflogaeth o ansawdd da; ac felly atal diweithdra tymor hir gyda chanlyniadau negyddol ar iechyd a llesiant.**



## Blwch 10: Helpu gweithwyr hŷn a ddadleolwyd i ddod o hyd i swydd newydd

Atgynhychwyd gyda chaniatâd y Ganolfan Genedlaethol er Ymchwil i Addysg Alwedigaethol (NCVER)(80).



## Beth i'w wneud ar gyfer gweithwyr sy'n aros yn y sefydliad

Gall gweithwyr sy'n aros yn y sefydliad, er enghraifft o ganlyniad i leihau maint, hefyd gael eu heffeithio gan y sefyllfa anodd gyda mynegiant o ddieter yn enwedig os yw'r diswyddiadau yn cael eu hystyried yn annheg neu'n anghyfiawn, pryder ynghylch cyflog, cynnydd a ragwelir yn y llwyth gwaith gyda llai o bobl, a phryderon ynghylch diogelwch swyddi yn y tymor hwy(89). Fodd bynnag, pan fydd gweithwyr sy'n aros yn credu y gallant ymdopi â'r sefyllfa yn effeithiol, maent yn fwy tebygol o ymateb mewn ffordd fwy adeiladol(90). **Mae angen i weithleoedd ystyried y ffordd orau i gefnogi'r rhai sy'n aros, yn cynnwys cwnsela a rhaglenni a chyfluoedd am hyfforddiant wrth i'r gweithlu gael ei leihau**(91).

## Deall pwysigrwydd cysylltiadau cymunedol

Mae ffactorau sy'n effeithio ar allu neu barodrwydd unigolyn i deithio ar gyfer cyflogaeth yn cynnwys nodweddion unigol (oed, rhyw, sgiliau), a ffactorau daearyddol (seilwaith trafniadaeth a chryfder perthyn cymunedol). Ar lefel unigol, mae gweithwyr medrus sydd hefyd yn fwy abl neu pharod i fod yn hyblyg o ran yr ardal ddaearyddol lle maent yn chwilio am swydd yn fwy tebygol o allu dod o hyd i ffynonellau eraill o gyflogaeth(9), yn gyflymach ac mewn rolau gwell(55).

Dull arloesol yn Norwy i fynd i'r afael â cholli cymuned y gweithlu yw datblygu **hybiau cymunedol** ar gyfer 'gweithwyr o bell' i gefnogi unigolion sy'n cymudo y tu allan i'r ardal leol i gael mynediad i farchnadoedd swyddi rhanbarthol.

"Os nad oes gennych gydweithwyr mewn gwirionedd, yna bydd gennych gymuned [yn yr hyb] lle gallwch gael eich egwyl goffi."

Efallai y bydd rhai unigolion yn gwrthod cyfleoedd ymhellach i ffwrdd am resymau ariannol, teuluol neu gymdeithasol. **Gall darparu cymorth ariannol i fynd i'r afael â rhwystrau yn cynnwys daliadaeth tai, gwahaniaethau mewn prisiau a chostau teithio(19;69;73) helpu yn y tymor byr, ond cafwyd eu bod yn anghynaliadwy (48;87), ac mewn rhai achosion nifer bach oedd yn manteisio arnynt(43)**. Gall cymudo fod yn arbennig o anodd i weithwyr benywaidd sydd â chyfrifoldebau teuluol, sy'n llai abl i fod yn hyblyg(39) ac maent yn fwy tebygol o adael y gweithlu neu ddod o hyd i waith rhan amser(39;88). Mewn un ffatri sardinau yn Norwy a gaeodd, roedd y gweithwyr yn fenywod yn bennaf. Yn yr achos hwn nid oedd cyflogaeth newydd ymhellach o gartref yn bosibl oherwydd eu rolau deul fel darparwyr gofal i blant a pherthnasau oedrannus oedd yn golygu eu bod yn llai tebygol o ddychwelyd i'r farchnad lafur yn dilyn colli swyddi(39).

Gall ymdeimlad cryf o le a chymuned arwain at amharodrwydd i newid(27;52;54), yn enwedig mewn ardaloedd lle mae'r teimlad o berthyn yn golygu nad yw unigolion yn dymuno gadael eu cymuned leol ar gyfer cyflogaeth.

"Roedd gallu cymudo yn ffactor pwysig o ran a oedd gennych fynediad at farchnad swyddi enfawr. Nid oedd y ffaith fod angen i chi fynd y tu hwnt i'ch ardal leol yn rhywbeth y byddai pobl yn ei ystyried."

"Felly, mae'n ymddangos i mi ei fod llawn cymaint am y cymunedau hynny a'r teyrngarwch iddynt, y teulu, y cenedlaethau sydd yno. Mae pobl eisiau aros yn y lleoedd hynny, neu mae rhai ohonynt am wneud hynny o leiaf." *Dr Stroud, DU*

Gall y canlyniad olygu anghydraddoldebau cynyddol mewn canlyniadau ar gyfer unigolion mewn cymuned leol lle mae'r rhai sydd ag addysg a sgiliau uwch, a'r modd ariannol i gymudo neu symud i ffwrdd ar gyfer cyflogaeth newydd yn gwneud hynny, a gall y rhai sy'n aros ei chael yn anodd i ddod o hyd i ailgyflogaeth mewn ardal yr effeithir arni gan DDTau.

## 5.6 Ymestyn cymorth i aelodau'r teulu

Bydd y DDT yn effeithio ar iechyd a lles teuluoedd gweithwyr a chymunedau ehangach(19;21;27;41;92). Yn dilyn colli swydd mae'r effaith ar y teulu yn cynnwys pwysau ariannol, mwy o straen a phryder, pwysau ar berthnasau teuluol yn dilyn yr angen i deithio pellteroedd maith i fanteisio ar swyddi ymhellach i ffwrdd, y mae pob un ohonynt yn cyfrannu at chwalu unedau teuluol(43;73) (Adran 4).

"Bydd pobl yn hynod o bryderus a bydd yr holl effeithiau hynny ar fywyd teuluol ac yn y blaen yno." *Dr Elliott, DU*

"Beth wnes i weld oedd mai'r menywod oedd y rhai nad oeddent yn cael cefnogaeth. Nid oedd neb yn meddwl am gefnogi'r menywod ac roedd y menywod yn cael amser caled iawn." *Yr Athro Walkerdine, DU*

**Mae'r ymateb ffurfiol yn tueddu i ganolbwyntio ar yr unigolyn ond rhoddodd nifer o'r cyfranogwyr enghreifftiau a oedd hefyd wedi ceisio cefnogi aelodau o'r teulu** er enghraifft, i sicrhau cyflogaeth, cyngor ariannol a mynd i'r

afael â llesiant meddyliol aelodau teuluoedd (Blwch 11).

Yn achos MG Rover, cynigiwyd i bartneriaid a gŵyr a gwagedd y gweithwyr ddadansoddiad o anghenion sgiliau a hyfforddiant(65), ond ychydig yn unig a fanteisiodd ar y cynnig oherwydd diffyg ymwybyddiaeth(43). Yn Japan, yn dilyn cau pyllau glo, roedd y cymorth yn cynnwys tai ac ysgolion ar gyfer plant gweithwyr oedd wedi colli'u swyddi, mynd i'r afael â phryderon ynghylch rieni oeddrannus, a chyfleoedd cyflogaeth ar gyfer gwagedd gweithwyr ar ôl mudo(87); ac ar ôl cau Mitsubishi gwnaeth llawer o weithwyr geisio cymorth tai(23).

**Mae teuluoedd hefyd yn cael eu cydnabod fel ased gwerthfawr, gyda gweithwyr sydd wedi colli eu swyddi yn dweud eu bod yn cael cefnogaeth sylweddol gan eu rhwydweithiau teuluol.** Yn dilyn MG Rover,

gwnaeth teuluoedd a chyn-weithwyr chwarae rôl hanfodol wrth ddarparu cefnogaeth yn ystod y tri i wyth mis yn syth ar ôl y cau(55;93). Yn dilyn DDTau eraill, bu teuluoedd gweithwyr oedd wedi colli'u swyddi yn creu eu grwpiau cymorth cymunedol eu hunain.

"Creodd hi'r Ymddiriedolaeth Gweithredu Cymunedol Rover... i helpu gyda'r teuluoedd lleol a'r plant a phopeth."

"Roedd y teuluoedd eu hunain yr effeithiwyd arnynt, wedi datblygu eu grŵp cymorth eu hunain yn effeithiol sy'n bodoli hyd heddiw yn yr ardal."

*Dr Brunton, Seland Newydd*

## Blwch 11: Cydrannau cefnogaeth i aelodau o'r teulu

Mae teulu yn darparu cefnogaeth hanfodol i weithwyr sy'n profi DDT, ond maen nhw hefyd yn cael eu heffeithio gan y sioc, ac mae straen y digwyddiad yn debygol o effeithio ar ddeinamig y teulu. Mae angen ehangu cefnogaeth i bartneriaid a phlant gweithwyr.

- Ymestyn cymorth ariannol ac ailgyflogaeth i aelodau o'r teulu.

"...roedd lefel y gefnogaeth ariannol yn parhau i fod yr un fath, ond ar gyfer teulu y rhai sy'n ddi-waith, gallent gael gafael arno ac nad oedd yn rhaid iddyn nhw fod y person a gollodd ei swydd, fel roedd yn dyblu'r siawns i rywun yn y teulu hwnnw ddod gyflogedig..."

- Darparu cymorth iechyd a llesiant gan fynd i'r afael â'r risgiau ar gyfer teuluoedd, gan gynnwys plant, o ganlyniad i DDTau (Gweler Adran 4).

"...rydym yn gwybod o'n tystiolaeth ein hunain, ond hefyd o'r ymchwil ei fod yn effeithio ar deuluoedd, mae'n effeithio ar faterion iechyd meddwl yn ymwneud â chamddefnyddio sylweddau, trais yn y cartref. Rydym wedi bod yn ceisio nodi'r rhai yr effeithir arnynt i wneud yn siŵr eu bod yn cael eu cefnogi os oes angen a hynny'n briodol." *Yr Athro Davies, DU*

"...mae'n effeithio ar blant sy'n dechrau ysgol ac yn teimlo straen oherwydd straen yn y teulu. Felly, mewn ymateb i hynny rydym wedi bod yn ... dysgu peth ymwybyddiaeth ofalgar mewn ysgolion." *Ms Harvey, Seland Newydd*

- Codi ymwybyddiaeth o'r cymorth i aelodau o'r teulu.

## 5.7 Cefnogi'r gymuned ehangach a harneisio asedau

Gall DDT gael effaith ddinistriol ar gymuned leol, a hynny ar y rhai a gyflogir mewn mannau eraill yn y gadwyn gyflenwi, y di-waith presennol a cholled bosibl yr hunaniaeth gymunedol a rhwydweithiau cymdeithasol lle mae'r cyflogwr a bywydau dyddiol y gweithwyr a'u teuluoedd wedi'u cyblethu.

### 5.7.1 Y rhai wedi'u cyflogi yn y gadwyn gyflenwi

Mae effaith cau diwydiant ar fusnesau bach yn yr ardal leol yn aml yn anhysbys ond gallai fod yn arwyddocaol(21;63;94-96). I ddangos hyn, er bod 6,300 o weithwyr wedi colli eu swyddi yn MG Rover amcangyfrifwyd bod sawl mil wedi'u heffeithio hefyd yn y gadwyn gyflenwi(55).

**Felly mae adnabod cadwyni cyflenwi mawr yn gynnar yn allweddol o ran edrych ar amrywiaethu posibl (i warchod yn erbyn yr effaith ar weithlu'r gadwyn gyflenwi) ac i gefnogi pryderon gweithwyr pan fydd y DDT yn cael ei gyhoeddi.**

"Fel arfer pan fyddwn yn meddwl am golli swyddi neu gau gweithfeydd efallai y bydd yn effeithio ar y gweithwyr yn unig, ond nid felly y mae hi, gall effeithio ar y gymuned, gall effeithio ar y bobl hynny sy'n cyflenwi rhannau i'r cwmni."

*Yr Athro Blackaby, DU*

### 5.7.2 Y rhai sydd eisoes yn ddi-waith yn y tymor hir

**Yn dilyn DDTau mae perygl y bydd y rhai sydd eisoes yn ddi-waith yn cael eu hymyleiddio oherwydd bod mwy o gystadleuaeth yn y farchnad lafur.** Mae'r diweithdra yn cael ei basio i lawr i'r rhai â sgiliau a chyflogadwyedd is, sef y rhai mwyaf difreintiedig (Adran 5.3.1).

"Mae'n hawdd anghofio bod y bobl hynny sydd eisoes yn ddi-waith, mewn sefyllfa waeth... mae eu cyfnod o ddiweithdra wedi dod yn hirach."

*Yr Athro Bergström, Sweden*

"Y math o broses hidlo sy'n digwydd gadewch i ni ddweud bod gweithiwr ffit ac abl yn dod allan o [ddiwydiant] ac maent yn cymryd swydd efallai mewn ffatri yn rhywle yn yr ardal leol; gallai'r swydd fod wedi mynd i rywun a oedd ychydig yn hŷn ac nid mor iach. Dyma sut y byddwch yn cael ymyleiddio pobl sydd â phroblemau iechyd neu bobl â sgiliau isel neu yn wir sy'n hŷn yn y farchnad lafur. Dyna'r gystadleuaeth arferol sy'n digwydd yn y farchnad lafur, sy'n ymyleiddio pobl sy'n llai deniadol i gyflogwyr."

*Yr Athro Fothergill, DU*





### 5.7.3 Harneisio hunaniaeth gymunedol

Mewn llawer o ardaloedd diwydiannol gall cyflogwr diwydiannol mawr fod yn rhan o wead y gymuned, gan ddarparu cyflogaeth sicr, a delir yn dda, a medrus i genedlaethau ochr yn ochr â'r rhwydweithiau cymdeithasol.

"Mae llawer ohonynt yn dod o deuluoedd lle roedd eu tadau a rhai o'u teidiau yn lowyr, yn ogystal yn y cymunedau hynny, felly dyma'r hyn y maen nhw'n ei wybod ... roedd ceisio gwneud rhywbeth arall, mewn gwirionedd, yn anodd dros ben."

*Dr Brunton, Seland Newydd*

"Mae'n sefydliadol iawn, felly mae'r dynion hyn, llawer ohonynt, yn gweithio am 30 i 40 mlynedd yn yr un sefydliad ... byddai bysiau yn dod ac yn eu casglu ar ddiwedd y shiftt ac efallai y byddent yn cael diod gyda'i gilydd a'r math yna o beth. Fe ddiflannodd hynny i gyd." *Dr Plows, DU*



Yn Seland Newydd, roedd cydnabod y golled a chefnogi cymunedau i adeiladu ar y cyd-destun hanesyddol a'r hunaniaeth ddiwylliannol yn ddefnyddiol o ran addasu i'r newidiadau.

"Dyma ein hanes, ond ... sut beth fydd y dyfodol? Beth fydd dyfodol West Coast? Oherwydd nid oes dyfodol mewn mwynloddio. Mae'r byd wedi symud ymlaen ac mae rhywfaint o ddatblygu economaidd wedi bod, ond mae angen i chi fod yn edrych ar dechnoleg oherwydd gallwch wneud hynny o unrhyw le yn y byd, felly mae'r ffaith ein bod yn byw mewn rhan anghysbell iawn o'r wlad, a'r byd, nid oes gwahaniaeth, oherwydd gallwch eistedd wrth eich cyfrifiadur a chwarae gemau neu beth bynnag."

*Ms Harvey, Seland Newydd*

Mae enghreifftiau eraill o fentrau dan arweiniad y gymuned i fynd i'r afael â hunaniaeth gymunedol yn cynnwys Gŵyl y Gwanwyn Huntley(38), sef menter i godi ysbryd y gymuned lofaol yr effeithiwyd arnynt gan gau a cholli swyddi yn ddiweddar; a'r ymgyrch #SaloStrikesBack yn y cyfryngau cymdeithasol yn y Ffindir (Blwch 12).

#### Blwch 12: #SaloStrikesBack

Ymgyrch cyfryngau cymdeithasol dan arweiniad y gymuned yn Salo, y Ffindir, i rannu a thynnu sylw at yr holl bethau cadarnhaol a gweithgareddau, waeth pa mor fach, ar draws y ddinas. Cafodd ei rhoi ar waith i wrthweithio'r portread negyddol yn y cyfryngau o'r ardal yn dilyn colli swyddi yn Nokia Phone, cyflogwr mawr pwysig yn yr ardal.

### 5.7.4 Harneisio asedau cymunedol

Ased allweddol cymunedau sy'n wynebu DDTau yw eu gallu i ysgogi'n gyflym i roi cymorth lle bo angen. Er enghraifft, yn dilyn cau MG Rover, gwnaeth y menywod yn arbennig yn achub y blaen a sefydlu mentrau cymunedol a chreu cyfleoedd i gael pobl at ei gilydd(41) (Blwch 13). Arsylwyd mentrau tebyg yng Nglyn Ebwy, lle roedd menywod yn rhoi cymorth pwrpasol i'w partneriaid(21;27) a'r gymuned.

Yn syml, darparu gofod diogel i alluogi'r gymuned i ddod ynghyd, ac adeiladu ymateb sy'n defnyddio asedau lleol ac sy'n mynd i'r afael ag anghenion sy'n bwysig yn lleol. Mae sicrhau y gall cymunedau hefyd gyfrannu at yr ymateb ffurfiol hefyd yn allweddol (Adran 5.3).

"Dylai cydnabod cryfderau cymunedol a helpu i gefnogi a hwyluso'r cryfderau hynny i symud tuag at fodel o wella ymateb y gymuned gael ei gynnwys yn yr ymateb. Mewn un enghraifft, roedd cefnogi menter dan arweiniad y gymuned i helpu'r gymuned nodi'r hyn yr oedd ei angen arnynt a sut i'w gyflawni yn effeithiol. Gallai fod mor syml â 'darparu lle neu leoliad i gynnal cyfarfod'."

*Dr Brunton, Seland Newydd*

## Blwch 13: Cydrannau o gefnogaeth ar gyfer y gymuned ehangach yn dilyn DDTau

Gall DDTau gael sgil-ffeithiau ar gymunedau a all bara am genedlaethau. Mae angen lliniaru effeithiau sy'n gorlifo ar y gymuned ehangach.

- Darparu cymorth iechyd a llesiant i gymunedau â DDTau, a pharatoi systemau iechyd i gydnabod ac ymdopi â'r galw cynyddol ar wasanaethau sy'n deillio o hynny (Gweler Adran 4).
- Cydnabod posibilrwydd o golli hunaniaeth gymunedol, a chefnogi cymunedau i adeiladu ar gryfderau a rhwydweithiau lleol; ac adfer gofod a gollwyd ar gyfer cefnogaeth cymheiriaid a chryfhau cydlyniant cymunedol.
- Cryfhau cefnogaeth ar gyfer y gadwyn gyflenwi a'r di-waith tymor hir/cudd yn y gymuned er mwyn atal ymleiddio yn y farchnad lafur.

Mae atal effeithiau DDTau yn gofyn am nodi'r cymunedau yn y perygl mwyaf o DDTau, a chefnogi'r cymunedau hynny i ddod yn llai dibynnol ar gyflogaeth â sgiliau isel o un cyflogwr mawr, a chreu gweithlu mwy gwydn a hyblyg a gwella asedau lleol.

- Adeiladu gallu sgiliau, buddsoddi mewn addysg, manteisio ar adnoddau lleol.
- Annog buddsoddiad ac arallgyfeirio i greu swyddi cynaliadwy, o safon dda.
- Adnabod a harneisio asedau cymunedol i gefnogi eraill ac adeiladu gwydnwch cymunedol i ymdopi â sioc ac addasu i newid, fel dull ataliol cyn i'r digwyddiad ddigwydd.

“Cawsant gyfarfod ag eraill a’r ymdeimlad eu bod yn teimlo ei fod wedi gwella cydlyniad cymunedol ... gan wneud iddynt deimlo’n rhan o gymuned â rhywfaint o fywyd ynddi o hyd ac sy’n rhoi bywyd iddyn nhw mewn cyd-destun lle mae yna ymdeimlad o bopeth yn chwalu.”

*Yr Athro Walkerdine, DU*

“Os nad oes swyddi, yna nad oes swyddi. Ond gallem barhau i wneud pethau eraill a fydd yn gwneud pobl yn gysylltiedig ac yn teimlo’n fwy gwydn a lleihau’r ergyd, felly mae peth o’r gwaith yr ydym wedi ei wneud ... yn anffodus ar ôl achosion o hunanladdiad, o gwmpas yr hyn oedd ei angen ar y gymuned a phenderfynon nhw fod angen adnodd arnyh nhw, felly helpon ni i wneud adnodd, ac yna aethon nhw a’i roi ar waith, curo ar ddrysau pawb a dosbarthu’r daflen hon wyneb yn wyneb, mae’n ymwneud ag os ydych am gael rhywfaint o help, mae rhai pobl i lawr y ffordd nawr os ydych am siarad â nhw. Felly ymateb cymunedol wirioneddol brydferth.”

*Ms Harvey, Seland Newydd*

a’r effeithiau, roedd colli swydd yn llawer mwy niweidiol i’r economi, gan gynyddu amddifadedd, cyfraddau uwch o ddiweithdra ac anweithgarwch economaidd, tra bod yr ardal arall (Casnewydd) mewn gwell sefyllfa i adfer yn economaidd(97). **Mae angen cefnogi cymunedau i allu ymdopi â sioc ac addasu i newid cyn i’r digwyddiad ddigwydd, yn hytrach na thrwy ddull adweithiol** (Blwch 13).

“Adeiladu ar gryfderau’r gymuned, cefnogi’r rheini, gan edrych ar y ffordd orau y gallwch ddefnyddio adnoddau cyfyngedig, a bod yn barod i roi cynnig ar rai pethau a allai fod yn wahanol. Os oes gennych gymunedau sydd eisoes â rhai cryfderau fel ‘na, byddant yn ymateb yn well i sioc, yn hytrach na gorfod mynd i mewn ar ôl y sioc a helpu ei hadeiladu i fyny eto. Mae’n ymwneud â gwneud pethau sy’n gwella gwydnwch cymunedol, hyd yn oed pan fydd y pwysau wedi mynd.” *Dr Brunton, Seland Newydd*

“Gadewch i ni yn fwriadol geisio adeiladu asedau cymorth seicolegol y gymuned hon o bobl, ymhell cyn iddynt gollu eu swyddi ac ymhell cyn y dywedir wrthynt, dyma daleb ar gyfer hyfforddiant galwedigaethol.”

*Ms Kelly, De Awstralia*

### 5.7.5 Adeiladu gwydnwch cymuned

Gall fod gan gymunedau wahanol alluoedd i amsugno sioc economaidd ac mae hyn yn tueddu i fod yn benodol o ran lle a chyd-destun. Er enghraifft, arweiniodd cau Corus ar draws dau safle yng Nghymru at lefelau gwahanol o effaith - mewn un ardal (Blaenau Gwent) lle roedd materion hanesyddol yn cyfrannu at yr ansicrwydd ynghylch y dyfodol

Mae angen bod yn ofalus hefyd gan nad yw gwydnwch mewn unigolion neu gymunedau yn unig, ond yn adlewyrchu rhwydweithiau cymdeithasol a gweoedd o gefnogaeth ar lefel leol a gyda rolau proffesiynol. Ar ôl ergydion parhaus, bydd gwydnwch yn cael ei effeithio.

"Dyna'r fath o agwedd, chi'n gwybod, rydym yn gryf ac rydym yn mynd ymlaen â bywyd ac mae'r cyfan yn dda, ond, ac rydym yn galw hynny, maen nhw'n galw hynny yn wydnwch, ond ar ôl ychydig byddwch yn dweud, ie, nid ydym yn wydn yn awr, rydym yn mewn gwirionedd yn dechrau syrthio'n ddarnau." Ms Harvey, Seland Newydd

"Mae'n anodd gwybod mewn gwirionedd oherwydd y ffordd mae'r data yn cael eu casglu. Mae'n anodd iawn mewn gwirionedd i fesur unrhyw weithredu uniongyrchol ar hyn o bryd." Yr Athro Davies, DU

Fframwaith defnyddiol i helpu wrth ystyried lles meddyliol yn fwy manwl yw'r *Rhestr Wirio Llesiant Meddyliol*(98) sy'n ystyried tri chwestiwn allweddol;

- (1) A yw ffactorau amddiffynnol penodol yn cael sylw priodol - ar lefel unigol a chymunedol?
- (2) A yw'r penderfynyddion strwythurol ehangach yn cael eu hystyried?
- (3) A yw sylw wedi'i roi i grwpiau penodol - a yw'n deg i bawb?

Gallai fframwaith o'r fath gael ei gymhwyso yng nghyd-destun DDTau.

## 5.8 Gwerthuso effaith yr ymateb

**Bydd archwilio effaith yr ymateb yn helpu i ddeall i ba raddau y mae'r materion gwreiddiol wedi cael sylw, yn ogystal â llywio camau gweithredu ar ymatebion i DDT yn y dyfodol.** Yn ystod digwyddiad yn aml nid oes llawer o amser i gynllunio gwerthusiad academiaidd trylwyr sy'n ystyried yr effaith ar grwpiau buddiolwyr ond hefyd grwpiau nad ydynt yn fuddiolwyr, gyda grŵp safonol neu gymhariaeth. Fodd bynnag, gellir defnyddio dulliau i asesu effaith ymyriad, cyn belled â bod gweithredu a dehongli gofalus yn digwydd(78).

Gyda mwy o gydnabyddiaeth o'r angen i ystyried ansawdd a chynladwyedd ailgyflogaeth, a chanlyniadau iechyd tymor hwy ar gyfer rhai yr effeithir arnynt yn uniongyrchol ac yn anuniongyrchol, mae angen astudiaethau hydredol. Mae angen ystyried hefyd ffactorau economaidd a lle ehangach. Gan adeiladu ar fframweithiau dangosyddion cyfredol(9) dylai cwestiynau allweddol gynnwys;

- A oedd y poblogaethau yr effeithiwyd arnynt wedi'u nodi?
- Pa mor dda wnaeth y rhaglenni cymorth gyflawni eu nodau a'u hamcanion a nodwyd ar gyfer gweithwyr, ar gyfer teuluoedd, ar gyfer partneriaid y gadwyn gyflenwi?
- I ba raddau y gwnaeth y rhaglen ystyried canlyniadau uniongyrchol ac anuniongyrchol diweithdra torfol?
- Pa mor llwyddiannus oedd y rhaglen o ran ansawdd yr ailgyflogaeth, a mynd i'r afael ag iechyd a llesiant?
- Pwy ddefnyddiodd y gefnogaeth ac a oedd y niferoedd yn gyfartal ar draws pob grŵp?
- A oedd y manteision yn rhai parhaol (e.e. dros 12 mis neu fwy)?

Yn gynyddol mae cyfleoedd i ddilyn i fyny gyda phobl dros y tymor hwy, ar y cyd â grwpiau ymchwil a'r byd academiaidd, er mwyn deall ymhellach yr effaith ar unigolion, teuluoedd a chymunedau, ac i ddangos yn well yr hyn sy'n gweithio i liniaru yn erbyn canlyniadau DDTau.



## 6 Dull ataliol tymor hir

Fe wnaethom ofyn i'n cyfweleion am eu syniadau am olwg tymor hwy er mwyn atal neu liniaru DDTau a'u heffaith. Mae crynodeb o'r themâu cyffredinol yn cael eu darparu yma, ac er bod y rhain yn fyfyrddodau ar safbwynt strategol tymor hir, maent hefyd yn ystyriaethau pwysig yn y camau parodrwydd (Adrannau 5.1-5.2) ac ymateb (Adrannau 5.3-5.8) yn dilyn DDTau.

"Ar gyfartaledd, bydd yn cymryd 20 mlynedd i gymuned heb unrhyw ymyrraeth a chefnogaeth, yn dilyn achos o gau torfol mawr, i ddod yn ôl at y pwynt lle yr oedd ar adeg y cau."

Bydd deall sgiliau ac asedau cymunedau lleol yn helpu i gefnogi datblygiad a denu busnes i'r ardal y mae arni angen y sgiliau hynny. Er enghraifft, mae rhaglen tymor hwy wedi cael ei datblygu gan y ganolfan datblygu dinas a busnes leol, o'r enw "Invest in Salo"(99), sy'n ymdrechu i dynnu sylw at asedau'r ardal leol o ran amrywiaeth y gweithwyr medrus a'r lleoliad i ddenu busnesau newydd.

### 6.1 Rhagolygon economaidd y marchnadoedd llafur byd-eang a lleol

Mae gwerth mewn deall grymoedd y farchnad fyd-eang a mapio tueddiadau'r diwydiant yn y dyfodol trwy ddefnydd strategol o ragolygon economaidd yng nghamau parodrwydd i ymateb i DDTau (Adran 5.1) ond hefyd i sicrhau datblygu cyflogaeth gynaliadwy ar gyfer ardaloedd lleol yn y tymor hwy.

"Mae'r economi yn seiliedig ar ddiwydiant unigol neu gyflogwr unigol, yr wyf yn meddwl yn amlwg bod hynny'n beryglus iawn gan ei fod ond yn cymryd un methiant. Gall gymryd un methiant yn unig i darfu'n gyfan gwbl ar gymuned."

*Mr Rideout, Canada*





## 6.2 Datblygu sgiliau i gyflawni cyflogaeth o ansawdd da

Y cymunedau ac unigolion sy'n gallu addasu'n fwy hyblyg i newidiadau yn y farchnad lafur leol yw'r rhai sy'n fwy medrus, yn iau, ac yn fwy abl i deithio ar gyfer cyflogaeth o ansawdd gwell. Felly mae adeiladu gallu sgiliau a gweithlu addysgedig iawn mewn ardal leol, gan fanteisio ar adnoddau lleol (yn cynnwys prifysgolion, ymchwil a datblygu), yn cael ei hystyried yn sylfaen hanfodol ar gyfer adeiladu adferiad economaidd.

"Mae ymchwil a datblygu hefyd yn bwysig oherwydd unwaith eto mae hynny'n ymwneud ag arloesi a datblygu eich prosesau a'ch cynnyrch a sefydlu cysylltiadau gyda'ch prifysgolion lleol. Mae'r cyfan yn ychwanegu at hyn, at y cynhwysion ynghylch pam mae cwmni yn fwy tebygol o roi ei wreiddiau i lawr ac yn fwy tebygol o aros." *Mr Slater, DU*

"Mae swyddi yn dilyn pobl, nid yw pobl yn dilyn swyddi, ac mae fel, os ydych yn cael grŵp da o bobl yma, bydd y swyddi yn creu eu hunain hefyd, ac mae'n ffordd ddiddorol o droi hynny o gwmpas." *Ms Harvey, Seland Newydd*

"Rwy'n credu mai'r cymunedau gwydn yw'r rhai sy'n fedrus iawn. Felly, mae'n dod i lawr i sgiliau. Gallwch wneud pobl yn wydn ac yn gallu goddef mwy a mwy o drychinebau, ond ... a dweud wrthynt mae'n rhaid i chi ddod trwy hyn, ond yr wyf yn meddwl mai'r hyn sy'n gwneud cymunedau gwydn yw sgiliau, yn yr ystyr o farchnad lafur lle mae'r byd yn fyd-eang ac yn gynyddol fyd-eang. Yr unig ffordd y gallwch gystadlu yw ar ansawdd, ac mae'n anodd iawn i'r cymunedau hynny nad oes ganddynt y sgiliau i fod yn wydn." *Yr Athro Blackaby, DU*

Mae cyflawni cyflogaeth gynaliadwy o ansawdd uchel i bawb yn peri her go iawn gan fod angen i ffocws ar hyfforddiant sgiliau ystyried sut i helpu i gefnogi y rhai hŷn neu'r rhai anfedrus i sicrhau cyflogaeth gynaliadwy yn y dyfodol(19), er mwyn **osgoi creu anghydraddoldebau cymdeithasol sy'n cynyddu**. Ar ben hynny, gall gor-bwyslais ar hyfforddi a datblygu fod o werth cyfyngedig os nad yw swyddi'n bodoli.

"Fel y gallwch weld ... mae yna lawer o bwyslais polisi ar ail-sgilio, ailhyfforddi, ond beth yw'r dystiolaeth empirig bod y sgiliau priodol yn cael eu darparu ac mewn gwirionedd yn arwain at ansawdd da a chyflogaeth? Rydym wedi canfod bod y cyfleoedd [i] rai gweithwyr yn gyfyngedig." *Yr Athro Blackaby, DU*

Ystyriwyd bod ymgorffori rheoli sgiliau bywyd cyffredinol mewn addysg orfodol yn ffordd effeithiol o gynyddu gallu unigolion a'r gymuned i addasu i newidiadau yn fwy hyblyg. Gall hyn fod er mwyn lleihau'r niwed o DDTau ond hefyd i liniaru yn erbyn effeithiau neu ddigwyddiadau o'r fath.

"Os yw pobl yn edrych ar yr hyn sydd ei angen ar bobl, nid yn unig ar gyfer y farchnad waith, ond am ... weithiau ar gyfer rheoli eu bywydau eu hunain yn y dyfodol, dylai sgiliau busnes ac economaidd fod yn rhywbeth sy'n cael ei addysgu mewn ysgolion o 11 [oed]."

*Yr Athro Blackaby, DU*

### 6.3 Buddsoddi mewn seilwaith

Mae nodwedd y lle, ei leoliad daearyddol, ei gyfalaf naturiol a chysylltedd yn ffactorau pwysig sy'n gallu cael effaith ar ddenu cyflogwyr newydd ac unigolion medrus i'r ardal (Adran 5.6). Roedd buddsoddi mewn seilwaith datblygu (e.e. ffyrdd a rheilffyrdd) yn cael ei ystyried yn hanfodol gan ei fod yn galluogi cyfleoedd teithio a chael mynediad at waith mewn marchnadoedd llafur cyfagos, a denu busnes newydd.

Nododd cyfweleion fod angen ategu buddsoddiad mewn seilwaith gan **broses cynllunio strategol** gan yr holl brif randdeiliaid, er mwyn gosod y sylfaen ar gyfer adferiad economaidd. Mae hyn yn cynnwys llywodraethau lleol, cyflogwyr, sefydliadau addysgol a sefydliadau ymchwil, yn ogystal â chael dealltwriaeth dda sy'n seiliedig ar le o lle mae pobl yn gweithio, byw a theithio i'r gwaith.

"Beth ydych chi'n mynd i'w wneud i ddenu, neu a yw'n hyd yn oed yn lle a all ddenu, busnesau sy'n mynd i gynhyrchu'r math o gyflogaeth y mae pobl eisiau ei wneud. A yw'n mynd i fod yn waith gweddus, a gwaith sy'n talu'n dda? Felly yr wyf yn meddwl bod yn rhaid i chi edrych ar y man lle caiff ei leoli a beth sy'n angenrheidiol i'w wneud yn y math hwnnw o le."

*Yr Athro Stroud, DU*

Mae cefnogi busnesau bach hefyd yn bwysig trwy gymhellion ariannol (e.e. trethi busnes gostyngol o fewn Ardaloedd Menter) neu annog gwario lleol drwy bolisiau caffael yn y sector cyhoeddus, a chefnogaeth i annog arallgyfeirio a chystadleurwydd. Mae angen i gymhellion i ddenu cyflogwyr mawr i ardal gael eu targedu'n dda, er mwyn denu cyflogaeth o ansawdd da, cynaliadwy a lleihau'r ddibyniaeth ar ddiwydiannau â sgiliau isel i lenwi'r bylchau.

"Hyd yn oed cyn i'r diwydiannau glo a dur gau'n derfynol mae bob amser wedi bod ymgais i geisio dod o hyd i'r cyflogwr mawr nesaf i ddod i mewn. Ac yr wyf yn meddwl bod y gymuned erbyn hyn wedi dod yn sinigaidd iawn ... rydym wedi profi cymaint o addewidion o gorfforaethau yn dod i mewn, sy'n mynd i ddarparu pob math o waith ac mae'r llywodraeth yn rhoi pob math o arian iddyn nhw ac nid yw byth yn digwydd neu maent yn dechrau datblygu rhywbeth ac yna'n stopio ac yn gadael."

*Mr Rideout, Canada*

## 6.4 Cyfrifoldeb cyflogwyr - yr angen am ymateb polisi?

Nododd lawer o gyfweleion bwysigrwydd ymgysylltu'n gynnar â chyflogwyr a chyfathrebu tryloyw ac agored er mwyn sicrhau ymateb amserol a phriodol i'r DDT (Adran 5.2).

Mewn rhai gwledydd mae deddfwriaeth yn gofyn i gwmnïau fod yn gyflogwyr mwy cyfrifol yn gymdeithasol ynghylch rheoli ailstrwythuro. Er enghraifft, yn Sweden, mae gweithwyr yn cael eu diogelu gan system cytundebau ar y cyd, a hwylusir drwy'r Cynghorau Diogelwch Swyddi i gefnogi gweithwyr i bontio i swyddi newydd cyn gynted ag y bo modd, gan olygu eu bod yn llai tebygol o fod mewn perygl o fod yn ddi-waith yn y tymor hir(67).

"Mae gwahanol ddiwylliannau'r cwmnïau yn sicr yn effeithio ar eu parodrwydd a'u lefel o ymgysylltiad â'r gweithlu."

*Yr Athro Spoehr, De Awstralia*

## 6.5 Adeiladu a harneisio gwydnwch mewn cymunedau

Mae iechyd a lles cymunedau, teuluoedd, a gweithwyr i gyd yn rhyng-gysylltiedig, gan dynnu sylw at yr angen i adeiladu a gwreiddio gwydnwch ar bob lefel o'r boblogaeth. Mae ymgorffori prosesau i adeiladu gwydnwch cymunedau lleol i straen, nodi adnoddau ac asedau a all alluogi cymunedau i addasu mewn cyfnod o adfyd, a chreu amgylcheddau cefnogol ar gyfer iechyd a llesiant yn arfer da ym maes iechyd cyhoeddus o ran paratoi ar gyfer trychinebau(100-103).

Gall adeiladu gwydnwch seicolegol cyn DDTau ac ystyriaeth yn ystod ac ar ôl DDT, fod yn ddull defnyddiol i gynyddu cryfder annatod a gallu i hunan-reoleiddio'n emosiynol ar adeg o adfyd.

"Beth os gallech adeiladu meddylfryd o dwf, y dull cryfderau, dyfalbarhad a phendantrwydd y grŵp hwn o bobl, yr hunan-reoleiddio emosiynol, cyn i'r grŵp hwn o bobl fynd i argyfwng llwyr." *Ms Kelly, De Awstralia*



Mae cymunedau sydd wedi profi digwyddiadau niweidiol, ac sydd ganddynt hunaniaeth gyfunol gref a lefel dda o rwydweithiau cefnogaeth gymdeithasol, ag asedau da i adeiladu gwydnwch cymunedol(104). Y rhai sy'n addasu orau i newid yw'r cymunedau gydag ymgysylltu a ddatblygwyd yn gryf gan gynnwys ymddiriedaeth gymunedol, arweinyddiaeth gymunedol a chynllunio, lle mae gwneud penderfyniadau yn rhywbeth cynhwysol(105) gyda'r hyrwyddwyr cymunedol yn arwain gweithredu(106). Mae gwydnwch gymdeithasol hefyd yn elfen bwysig mewn cymunedau gwydn, gan gynnwys ymdeimlad o gymuned, cyfleoedd a lleoedd ar gyfer cyfarfodydd cymunedol, lefelau o gefnogaeth gymdeithasol, effeithiolrwydd cyfunol(107) sydd oll yn ffactorau pwysig ar gyfer gwrthsefyll adfyd(104).



Mae llawer o fodolau damcaniaethol o ran adeiladu gwydnwch cymunedau(108) ac mae'r mwyafrif yn canolbwyntio ar wella cysylltedd cymdeithasol (e.e. rhwydweithiau cymdeithasol) trwy adeiladu partneriaethau, ymddiriedaeth, cynyddu ymgysylltu â'r gymuned a grymuso(104). Mae'n bwysig bod mentrau i gryfhau gwydnwch yn cynnwys gwybodaeth ac arbenigedd lleol i helpu i hwyluso arweinyddiaeth dan arweiniad y gymuned, gan alluogi'r gymuned i gael llais yn y broses o adfywio, i weithio gyda'i gilydd a manteisio ar ei chryfderau.

"Mae'n ddull ar gyfer cyfnod pan nad ydych yn cael argyfwng i edrych ar gydweithio, gan adeiladu ar y cryfderau cymunedol, cefnogi'r rheini, gan edrych ar y ffordd orau y gallwch ddefnyddio adnoddau cyfyngedig, a bod yn barod i roi cynnig ar rai pethau a allai fod yn wahanol. I weld ffordd ymlaen. Oherwydd ei fod yn fath o, os oes gennych gymunedau sydd eisoes â rhywfaint o gryfderau fel 'na, byddant yn ymateb yn well i sioc, yn hytrach na gorfod mynd i mewn ar ôl y sioc a helpu i adeiladu pethau eto ... felly mewn gwirionedd, mae'n ymwneud â gwneud pethau sy'n gwella gwydnwch cymunedol, hyd yn oed pan na fydd pwysau arni."

*Dr Brunton, Seland Newydd*

Yn Seland Newydd, ceir enghreifftiau o ddulliau anuniongyrchol o gryfhau'r gwydnwch cymunedol, trwy fuddsoddi mewn cyfalaf creadigol. Er enghraifft, yn y tymor hwy yn dilyn DDT, sefydlu mentrau cymdeithasol ac annog newid mewn modd sensitif yn ddiwylliannol, drwy newid agweddau a chanfyddiadau am y sefyllfa leol.

"Roedd ganddyn nhw lawer o siopau gwag a gwnaethon nhw rywfaint o waith gyda'r gymuned gan ddweud, pa fath o siopau yr hoffech yn y dref? Ac yna, dywedodd rhywun barlwr hufen iâ, felly paention nhw barlwr hufen iâ ar flaen un ohonynt ... felly gwnaethon nhw baentio'r siopau gwag gyda'r holl siopau yr oedden nhw am eu cael mewn gwirionedd, ond yna dywedodd rywun, dwi'n mynd i agor y parlwr hufen iâ yna, ac fe agoron nhw'r parlwr hufen iâ, felly yna gwnaethon nhw greu busnesau oherwydd ... mae'n rhoi'r cyfle hwnnw i bobl." *Ms Harvey, Seland Newydd*

Mae achosion a chanlyniadau digwyddiadau diweithdra torfol yn gymhleth, ac mae dull ataliol tymor hwy yn dibynnu ar gyflogwyr, unigolion a chymunedau addasol ac adweithiol sy'n gallu ymdopi ac adfer yn dilyn yr ergydion economaidd hyn.



## 7 Casgliad

Gall digwyddiadau diweithdra torfol gael effaith andwyol amlwg ar iechyd gweithwyr unigol, eu teuluoedd a chymunedau ehangach, a gall yr effeithiau bara'n hir ar draws y cenedlaethau.

Mae gan DDTau y potensial i greu neu waethygu anghydraddoldebau mewn poblogaethau lleol, trwy'r effaith anuniongyrchol ar iechyd corfforol a meddyliol unigolion, ochr yn ochr â'r newidiadau cymdeithasol ehangach o ganlyniad i ostyngiadau yn y farchnad lafur a straen economaidd a chymdeithasol ar y gymuned.

O ystyried effaith hollbwysig DDTau ar iechyd y boblogaeth, mae gan Iechyd Cyhoeddus rôl arweiniol wrth atal a lliniaru effaith DDTau ar iechyd ac amgylchiadau cymdeithasol unigolion, teuluoedd a chymunedau. Eto i gyd, anaml y mae iechyd yn elfen graidd gweithredu ymatebol i fynd i'r afael â DDTau.

Mae'r *Ymateb Gwybodus Iechyd Cyhoeddus i DDTau* hwn yn amlinellu'r angen i **nodi ardaloedd sydd mewn perygl** o DDTau yn gyntaf a deall yr effaith bosibl a chynllunio ymateb; defnyddio data a gwybodaeth i **roi rhybudd cynnar** o DDTau; adeiladu perthynas gyda phartneriaid allweddol i **ysgogi ymateb amlsector**; datblygu cynnig teir-ran o gymorth sy'n **mynd i'r afael ag effaith iechyd a chymdeithasol DDTau** (ailgyflogaeth, ariannol ac iechyd a llesiant) a gyflwynir ar draws poblogaethau yr effeithir arnynt gan gynnwys unigolion, teuluoedd a chymunedau; datblygu **dull strategol tymor hir** i fynd i'r afael â ffactorau sy'n gysylltiedig â lle, gan gynnwys ansawdd y



farchnad lafur, daearyddiaeth a chysylltedd; ac yn olaf i **werthuso, dysgu a rhannu** i hysbysu ymhellach a datblygu ymateb iechyd cyhoeddus i DDTau.

O ystyried effaith economaidd, cymdeithasol ac iechyd clir DDTau, a'r hinsoddau economaidd a gwleidyddol byd-eang presennol, mae'r fframwaith ymateb hwn yn arf pwysig i lywio camau gweithredu i leihau canlyniadau a niwed DDTau i iechyd y boblogaeth.



# Rhestr Gyfeirio

1. Kiuru P, Handelberg J, a Rannikko H. 2014. *Bridge It Up - the impact of startup services offered for employees - Case Nokia's Bridge Program*. Ar gael o: [http://pienyrityskeskus.aalto.fi/en/midcom-serveattachmentguid-1e3783d86f4b2f0783d11e380e9f16177050a4a0a4a/summary\\_bridge\\_it\\_up-the\\_impact\\_of\\_startup\\_services\\_offered\\_for\\_employees-case\\_nokia-s-bridge\\_program.pdf](http://pienyrityskeskus.aalto.fi/en/midcom-serveattachmentguid-1e3783d86f4b2f0783d11e380e9f16177050a4a0a4a/summary_bridge_it_up-the_impact_of_startup_services_offered_for_employees-case_nokia-s-bridge_program.pdf) [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
2. Chadderton C, Elliott E, Green L, Lester J, a Williams G. 2012. *Asesu Effaith ar Iechyd: canllaw ymarferol*. Uned Gymorth Asesu Effaith ar Iechyd Cymru. Ar gael o: <http://www.wales.nhs.uk/sites3/Documents/522/Whiasu%20Guidance%20Report%20%28English%29%20V2%20WEB.pdf> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
3. Marmot M. 2010. *Fair Society, Healthy Lives: the Marmot review: strategic review of health inequalities in England post 2010*. University College London. Ar gael o: <http://www.instituteofhealthequity.org/resources-reports/fair-society-healthy-lives-the-marmot-review> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
4. Rönqvist R, Hakonen A, a Vartiainen M. 2015. *The Bridge Program - Participant Perspectives*. Aalto University Department of Industrial Engineering and Management. Ar gael o: <https://aaltodoc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/16082/isbn9789526062129.pdf> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
5. Calder K, D'Aeth L, Turner S, Fox C, a Begg A. 2016. Evaluation of a well-being campaign following a natural disaster in Christchurch New Zealand. *International Journal of Mental Health Promotion*. 18:222-233.
6. Cooke A, Friedli L, Coggins T, Edmonds N, Michaelson J, O'Hara K, Snowden L, Stansfield J, Steuer N, a Scott-Samuel A. 2011. *Mental Wellbeing Impact Assessment Toolkit 3rd Edition*. London: National MWIA Collaborative.
7. Aked J, Marks N, Cordon C, a Thompson S. 2017. *Five Ways to Wellbeing*. The New Economics Foundation, London. Ar gael o: <https://b.3cdn.net/nefoundation/8984c5089d5c2285eet4m6bhqq5.pdf> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
8. Woodfine L, a Humphreys C. 2015. *Proposed indicators for asset based approaches in Wales*. Arsyllfa Iechyd Cyhoeddus Cymru. Ar gael o: [http://www2.nphs.wales.nhs.uk:8080/pubhobservatoryprojdocs.nsf/61c1e930f9121fd080256f2a004937ed/bac3682259f28ade80257e42003470ca/\\$FILE/ProposedHealthAssetIndicatorsForWales\\_final.pdf](http://www2.nphs.wales.nhs.uk:8080/pubhobservatoryprojdocs.nsf/61c1e930f9121fd080256f2a004937ed/bac3682259f28ade80257e42003470ca/$FILE/ProposedHealthAssetIndicatorsForWales_final.pdf) [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
9. Cook J, Bailey D, Cammiss S, Wilkinson C, Amison P, a Pringle S. 2013. *Economic Shocks Research: BIS research paper 122*. Department for Business, Innovation and Skills, London. Ar gael o: <https://www.gov.uk/government/publications/economic-shocks-research> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
10. Wilson T. 2006. *The UK approach. Thematic Review Seminar of the European Employment Strategy*. Ar gael o: [http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/thematic%20reviews%2006/TRS\\_D\\_06/UnitedKingdomEN.pdf](http://pdf.mutual-learning-employment.net/pdf/thematic%20reviews%2006/TRS_D_06/UnitedKingdomEN.pdf) [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
11. Stanwick J, Circelli M, a Lu T. 2015. *The end of car manufacturing in Australia: what is the role of training?* NCVET, Adelaide. Ar gael o: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED561217.pdf> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
12. European Commission 2017. *Summary of European Globalisation adjustment Fund [EGF] applications - 2007 to date (monthly update)*. Ar gael o: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=326&langId=en> [Cyrchwyd ar 21 Chwefror 2017].
13. Cenedloedd Unedig. 2016. *The Sustainable Development Goals Report*. Ar gael o: <https://www.un.org/development/desa/publications/sustainable-development-goals-report-2016.html> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
14. Cenedloedd Unedig. 2015. *Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015 - 2030*. Ar gael o: <http://www.unisdr.org/we/inform/publications/43291> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
15. Sefydliad Iechyd y Byd. 2013. *Health 2020. A European policy framework and strategy for the 21st century*. Ar gael o: [http://www.euro.who.int/\\_data/assets/pdf\\_file/0011/199532/Health2020-Long.pdf](http://www.euro.who.int/_data/assets/pdf_file/0011/199532/Health2020-Long.pdf) [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].

16. Cynulliad Cenedlaethol Cymru. 2015. *Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (Cymru)*. Ar gael o: <http://www.legislation.gov.uk/anaw/2015/2/contents/enacted> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
17. Bailey D, a de Ruyter A. 2015. Plant closures precariousness and policy responses: Revisiting MG Rover 10 years on. *Policy Studies*. 36:363-386.
18. Acheson D. 1988. Public Health in England: *The Report of the Committee of Inquiry into the Future Development of the Public Health Function*. London: HMSO.
19. Aylward M. 2016. *Overcoming barriers to recovery and return to work: towards behavioral and cultural change*. In Handbook of return to work: from research to practice. New York Springer. 119-139.
20. Bartley M, Ferrier J, a Montgomery SM. 2006. *Health and labour market disadvantage: Unemployment non-employment and job insecurity*. In: Social determinants of health. Oxford University Press.
21. Elliot E, Harrop E, Rothwell H, Shepherd M, a Williams G. 2010. *The impact of the economic downturn on health in Wales: a review and case study*. Ysgol Gwyddorau Cymdeithasol Caerdydd, Working Paper 134. Ar gael o: <http://www.wales.nhs.uk/sites3/Documents/522/wp134.pdf> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
22. Deb P. 2011. The effect of job loss on overweight and drinking. *Journal of Health Economics*. 30:317-327.
23. Spoehr J. 2014. *Foundations for Industrial Rejuvenation: Lessons from International and National Experience*. In: Global Perspectives on achieving success in high and low cost operating environments, Edited by Roos G, a Kennedy N, IGI Global. Ar gael o: <http://www.igi-global.com/book/global-perspectives-achieving-success-high/94872> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
24. Falba T, Teng HM, Sindelar JL, a Gallo WT. 2005. The effect of involuntary job loss on smoking intensity and relapse. *Addiction*. 100:1330-1339.
25. Eliason M. 2009. Job loss is bad for your health Swedish evidence on cause-specific hospitalization following involuntary job loss. *Social Science and Medicine*. 68:1396-1406.
26. Bosque-Prous M, Espelt A, Sordo L, Guitart AM, Brugal MT, a Bravo MJ. 2015. Job loss unemployment and the incidence of hazardous drinking during the late 2000s recession in Europe among adults aged 50-64 years. *PLOS ONE*. 10(10)
27. Walkerdine V. 2008. *Regenerating Identities: Subjectivity in Transition in a South Wales Workforce: Full Research Report*. ESRC End of Award Report, RES-148-25-0033. Swindon: ESRC. <http://www.researchcatalogue.esrc.ac.uk/grants/RES-148-25-0033/outputs/read/00a9e952-2143-4531-ae56-c138636a5d29> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
28. Beale N, a Nethercott S. 1987. The health of industrial employees four years after compulsory redundancy. *Journal of the Royal College of General Practitioners*. 37:390-394.
29. Browning M, a Heinesen E. 2012. Effect of job loss due to plant closure on mortality and hospitalization. *Journal of Health Economics*. 31:599-616.
30. Morris JK, a Cook DG. 1991. A critical review of the effect of factory closures on health. *British Journal of Industrial Medicine*. 48:8.
31. Kasl SV, a Cobb S. 1980. The experience of losing a job: some effects on cardiovascular functioning. *Psychotherapy and Psychosomatics*. 34:88-109.
32. Gallo WT, Bradley EH, Falba TA, Dubin JA, Cramer LD, Bogardus ST, a Kasl SV. 2004. Involuntary job loss as a risk factor for subsequent Myocardial Infarction and stroke: findings from the Health and Retirement Survey. *American Journal of Industrial Medicine*. 45:408-416.
33. Gallo WT, Teng HM, Falba TA, Kasl SV, Krumholz HM, a Bradley EH. 2006. The impact of late career job loss on myocardial infarction and stroke: a 10 year follow up using the health and retirement survey. *Occupational and Environmental Medicine*. 63:683-687.
34. Schroder M. 2013. Jobless now sick later? Investigating the long-term consequences of involuntary job loss on health. *Advances in Life Course Research*. 18:5-15.
35. Riva M, Terashima M, Curtis S, Shucksmith J, a Carlebach S. 2011. Coalfield health effects: Variation in health across former coalfield areas in England. *Health and Place*. 17:588-597.

36. Kuhn A, Lalive R, a Zweimuller J. 2009. The Public Health Costs of Job Loss. *Journal of Health Economics*. 28:1099-1115.
37. Fothergill S, a Beatty C. 2016. Jobs welfare and austerity. *How the destruction of industrial Britain cast a shadow over present-day public finances*. Centre for Regional Economic and Social Research, Sheffield Hallam University. Ar gael o: <http://www4.shu.ac.uk/research/cresr/sites/shu.ac.uk/files/cresr30th-jobs-welfare-austerity.pdf> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
38. Dillon H J. 2010. *Rogernomics and rupture: Huntly's Response to the Corporatisation of State Coal Mines in 1987*. MA thesis. Christchurch: University of Canterbury. Ar gael o: [https://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/handle/10092/4873/thesis\\_fullt\\_ext.pdf;jsessionid=F4478E592D9C2C9CE57F75147348782F?sequence=1](https://ir.canterbury.ac.nz/bitstream/handle/10092/4873/thesis_fullt_ext.pdf;jsessionid=F4478E592D9C2C9CE57F75147348782F?sequence=1) [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
39. Westin S. 1990. The structure of a factory closure: individual responses to job-loss and unemployment in a 10-year controlled follow-up study. *Social Science and Medicine*. 31:1301-1311.
40. Ritchie H, Casebourne J, a Rick J. 2005. *Understanding workless people and communities: a literature review*. Department of Work and Pension Research Report 255. Ar gael o: <http://www.employment-studies.co.uk/resource/understanding-workless-people-and-communities> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
41. Chapain C, a Murie A. 2008. The impact of factory closure on local communities and economies: The case of the MG Rover Longbridge closure in Birmingham. *Policy Studies*. 29:305-317.
42. Anaf J, Baum F, Newman L, Ziersch A, a Jolley G. 2013. The interplay between structure and agency in shaping the mental health consequences of job loss. *BMC Public Health*. 13:110
43. Armstrong K. 2006. *Life after MG Rover. The Impact of the Closure on the Workers their Families and the Community*. A report prepared for BBC Radio 4, The Work Foundation.
44. MacKenzie R, Stuart M, Forde C, et al. 2006. 'All that is Solid?': Class Identity and the Maintenance of a Collective Orientation amongst Redundant Steelworkers. *Sociology*. 40:833-852.
45. Keefe V, Reid P, Ormsby C, et al. 2002. Serious Health events following involuntary job loss in New Zealand meat processing workers. *International Journal of Epidemiology*. 31:1155-1161.
46. Fitzpatrick J, Griffiths C, a Kelleher M. 2000. *Geographic inequalities in mortality in the United Kingdom in the 1990s*. Health Statistics Quarterly 07, Autumn. Office of National Statistics. Ar gael o: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20160105160709/http://www.ons.gov.uk/ons/rel/hsg/health-statistics-quarterly/no--8--winter-2000/index.html> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
47. Sullivan D, a Wachter T. 2007. *Mortality mass-layoffs and career outcomes: an analysis using administrative data*. Working Paper 13626. National Bureau of Economic Research. Ar gael o: <http://economics.yale.edu/sites/default/files/files/Workshops-Seminars/Labor-Public/vonwachter-080411.pdf> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
48. Beer A. 2008. Risk and return: Housing tenure and labour market adjustment after employment loss in the automotive sector in Southern Adelaide. *Policy Studies*. 29:319-330.
49. Grayson JP. 1985. The closure of a factory and its impact on health. *International Journal of Health Services*. 15:69-93.
50. Marcus J. 2013. The effect of unemployment on the mental health of spouses - evidence from plant closures in Germany. *Journal of Health Economics*. 32: 546-558.
51. Gregg P, Macmillan L, a Nasim B. 2012. *The Impact of Fathers' Job Loss during the 1980s Recession on their Child's Educational Attainment and Labour Market Outcomes*. University of Bristol. The Centre for Market and Public Organisation Working Paper Series. Working Paper No. 12/288. Ar gael o: <http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/cmpo/migrated/documents/wp288.pdf> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
52. Fitzgerald G, Taylor CN, a McClintock W. 2002. *The Impacts of resource sector restructuring on occupational and community identity*. The Annual Meeting of the International Association for Impact Assessment [IAIA], Den Haag, The Netherlands. 17-21 June. Ar gael o: [http://www.tba.co.nz/pdf\\_papers/2002\\_iaia\\_paper.pdf](http://www.tba.co.nz/pdf_papers/2002_iaia_paper.pdf) [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].

53. Verity F, a Jolley G. 2008. Closure of an Automotive Plant: Transformation of a Work-Based 'Community'. *Policy Studies*. 29: 331-341.
54. Walkerdine V. 2010. Communal Beingness and Affect: An Exploration of Trauma in an Ex-industrial Community. *Body and Society*. 16:91-116.
55. Bailey D, Chapain C, Mahdon M, a Fauth R. 2008. *Life after Longbridge: three years on. Pathways to re-employment in a restructuring economy*. Birmingham Business School & The Work Foundation.
56. Bidwell S, a Colhoun S. 2013. *Health impact and the public health response to major job losses in small communities. An overview of the international and New Zealand literature*. Christchurch. New Zealand Canterbury District Health Board Community and Public Health.
57. Chapain C. Lecturer. 2008. *Housing Market: Extract- Long term impact of MG Rover closure on Northfield constituency*; 12 December 2016 (Unpublished).
58. Bergström O, Broughton A, a Triomphe CE. 2010. *27 National Seminars, Anticipating and Managing Restructuring*. EU Synthesis Report, European Commission. Brussels.
59. HM Treasury. 2013. *Collections: Forecasts for the UK economy*. Ar gael o: <https://www.gov.uk/government/collections/data-forecasts> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
60. Llywodraeth Cymru. 2016. *Cwmnïau Angori*. Ar gael o: <http://gov.wales/topics/businessandconomy/how-we-support-businesses/anchor/?lang=en> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
61. Batty E, a Cole I. 2010. *Resilience and the recession in six deprived communities: preparing for worse to come?* York: Joseph Rowntree Foundation.
62. Braidford P, Hunt A, a Stone I. 2012. *Rio Tinto Alcan Lynemouth closure: evidence of likely economic impact. Report for Northumberland Council*. Policy Research Group, Durham Business School. Ar gael o: [https://www.northumberland.gov.uk/NorthumberlandCountyCouncil/media/Northumberland-Knowledge/Document%20library/Alcan-Closure-Economic-Impacts-Report\\_FINAL\\_30-05-12.pdf](https://www.northumberland.gov.uk/NorthumberlandCountyCouncil/media/Northumberland-Knowledge/Document%20library/Alcan-Closure-Economic-Impacts-Report_FINAL_30-05-12.pdf) [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
63. Thornhill A, a Gibbons A. 1995. The positive management of redundancy survivors: issues and lessons. *Employee Counselling Today*. 7: 5-12.
64. Bailey D, Bentley G, de Ruyter A, a Hall S. 2014. Plant closures and Taskforce responses: an analysis of the impact of and policy response to MG Rover in Birmingham. *Regional Studies, Regional Science*. 1: 60-78.
65. Bentley G, Bailey D, a de Ruyter A. 2010. The MG Rover closure and policy response: An evaluation of the task force model in the UK. *International Journal of Automotive Technology and Management*. 10: 236-251.
66. Norman W, O'Sullivan C, Mguni M, Penny J, a O'Brien R. 2012. *Adapting to change: the role of community resilience*. Commissioned by the Barrow Cadbury Trust. The Young Foundation. Ar gael o: <https://youngfoundation.org/wp-content/uploads/2012/10/Adapting-to-ChangeOctober-2012.pdf> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
67. Bergström O. 2014. *Managing Restructuring in Sweden: Innovation and learning after the financial crisis*. IRENE Policy Paper No.12 / 2014. Ar gael o: <http://responsible-restructuring.eu/wp-content/uploads/2014/11/Policy-paper-no-12-2014-Sweden.pdf> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
68. Quintini G, a Venn D. 2013. *Final Report. Back to work: re-employment earnings and skill use after job displacement. VSI/2011/0352 – SI2.609973 [DI110934]: Helping displaced workers back into jobs by maintaining and upgrading their Skills*. OECD. Ar gael o: <http://www.oecd.org/employment/emp/Backtowork-report.pdf> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
69. Beer A, Baum F, Thomas H, Lowry D, Cutler C, Zhang G, Jolley G, Ziersch A, Verity F, MacDougall C, a Newman L. 2006. *An evaluation of the impact of retrenchment at Mitsubishi focussing on affected workers, their families and communities: implications for human services policies and practices*. Human Services Research and Innovation Program report, Flinders University, Adelaide.
70. Kelly G. Cyfarwyddwr SAHMRI Wellbeing and Resilience Centre. 2016. *SAHMRI Automotive Project*; 20 Ionawr 2017 (heb ei gyhoeddi).
71. Silanterä A. City of Salo. 2013. *Salon Voimala Yritssalo Servicepoint*; 20 Rhagfyr 2016 (heb ei gyhoeddi).



72. Callan VJ, a Bowman K. 2015. *Industry restructuring and job loss: helping older workers get back into employment*. NCVER, Adelaide. Ar gael o: [https://www.ncver.edu.au/\\_data/assets/file/0010/10090/industry-restructuring-and-job-loss-2839.pdf](https://www.ncver.edu.au/_data/assets/file/0010/10090/industry-restructuring-and-job-loss-2839.pdf) [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
73. Hinde K. 1994. Labour market experiences following plant closure: the case of Sunderland's shipyard workers. *Regional Studies*. 28:713-724.
74. What Works Centre For Local Economic Growth. 2016. *Toolkit: Responding to Major Job losses*. Ar gael o: <http://www.whatworksgrowth.org/resources/toolkit-responding-to-major-job-losses/> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
75. Armstrong K, Bailey D, de Ruyter A, Mahdon M, a Thomas H. 2008. Auto plant closures policy responses and labour market outcomes: a comparison of MG Rover in the UK and Mitsubishi in Australia. *Policy Studies*. 29:343-355.
76. Vinokur AD, a Schul Y. 2002. The web of coping resources and pathways to re-employment following a job loss. *Journal of Occupational Health Psychology*. 7:68-83.
77. ICF GHK in association with Newcastle University and Quadrangle. 2014. *Feasibility study: the economic impact of industrial plant closure in the UK, with an emphasis on energy intensive industries*. BIS research paper 122. Department for Business, Innovation and Skills, London. Ar gael o: <https://www.gov.uk/government/publications/economic-impact-of-industrial-plant-closure-in-the-uk-feasibility-study> [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017]
78. Gardiner J, Stuart M, MacKenzie R, Forde C, Greenwood I, a Perrett R. 2009. Redundancy as a critical life event: moving on from the Welsh steel industry through career change. *Work, Employment and Society*. 23(4):727-45
79. SSI Taskforce. Medi 2016. *SSI Taskforce: one year on report*. Redcar and Cleveland Borough Council.
80. Callan VJ, a Bowman K. 2015. *Industry restructuring and job loss: helping older workers get back into employment. Support document 2: Case studies*. NCVER, Adelaide. Ar gael o: <https://www.ncver.edu.au/publications/publications/all-publications/industry-restructuring-and-job-loss-helping-older-workers-get-back-into-employment> [Cyrchwyd ar 16 Mai 2017].
81. Gowan MA, Riordan CM, a Gatewood RD. 1999. Test of a model of coping with involuntary job loss following a company closing. *Journal of Applied Psychology*. 84:75-86.
82. Proudfoot JG, Guest D, Carson J, a Gray J. 1997. Effect of cognitive-behavioural training on job-finding among long-term unemployed people. *Lancet*. 350:96-100.
83. McManus C. 1997. Employing cognitive behaviour therapy to reduce unemployment. *Lancet*. 350:80-81.
84. Rose V, a Harris E. 2004. From efficacy to effectiveness: case studies in unemployment research. *Journal of Public Health*. 26:297-302.
85. Joy E, Pond D, a Cotter G. 2004. Coping with redundancy: A mentorship program for men. *Australian Journal of Primary Health*. 10:124-129.
86. Murtough G, a Waite M. 2000. *The diversity of casual contract employment*. Productivity Commission Discussion Paper No.1654, Canberra. Ar gael o <https://ssrn.com/abstract=270773> [Cyrchwyd ar 16 Mai 2017].
87. Shimazaki N. 2015. Support for Workers Displaced in the Decline of the Japanese Coal Industry: Formal and Informal Support. *Japan Labor Review*. 12:6-27.
88. Pinch S, a Mason C. 1991. Redundancy in an Expanding Labour Market: A Case-study of Displaced Workers from Two Manufacturing Plants in Southampton. *Urban Studies*. 28:735-757.
89. Hamilton VL, Broman CL, Hoffman WS, a Renner DS. 1990. Hard times and vulnerable people: initial effects of plant closing on autoworkers' mental health. *Journal of Health and Social Behavior*. 31:123-140.
90. Mishra A, a Spreitzer G. 1998. Explaining How Survivors Respond to Downsizing: The Roles of trust empowerment justice and work redesign. *The Academy of Management Review*. 23:567-588.
91. Tzafirir SS, Mano-Negrin R, Harel GH, a Rom-Nagy D. 2006. Downsizing and the impact of job counseling and retraining on effective employee responses. *Career Development International*. 11:125-144.



92. Jolley G, Newman L, Ziersch A, a Baum F. 2011. Positive and negative impacts of job loss on family life: the perceptions of Australian car workers. *Australian Journal of Social Issues*. 46:411-345.
93. Hall S. 2013. Industrial closure regional development and local planning: Multiple narratives of change from the experience of Longbridge Birmingham. *Local Economy*. 28(5):499-511.
94. Skills Development Scotland. *Improving redundancy support-a change of PACE? PACE conference report*; 2014 Chwefror 25; Edinburgh. Glasgow: University of Glasgow; 2014.p. 3-15. Ar gael o <http://www.gov.scot/Topics/Education/skills-strategy/pace/paceconferencereport2014> [Cyrchwyd ar 18 Mai 2017].
95. Caroli E, a Godard M. 2014. *Does Job Insecurity Deteriorate Health? A Causal Approach for Europe*. Berlin IZA. IZA Discussion Paper No. 8299.
96. Modrek S, a Cullen MR. 2013. Health consequences of the 'Great Recession' on the employed: evidence from an industrial cohort in aluminium manufacturing. *Social Science and Medicine*. 92:105-113.
97. Fairbrother P, Clark J, Jephcote M, a Stroud D. 2005. *Decollectivisation at Work: The Case of Mass Redundancy*. Cardiff Global Political Economy Research Group. Ysgol y Gwyddorau Cymdeithasol. Prifysgol Caerdydd.
98. South London and Maudsley NHS Trust. 2011. *Mental well-being checklist*. Ar gael o: [http://www.maudsleyinternational.com/media/16152/mental\\_well\\_being\\_checklist.pdf](http://www.maudsleyinternational.com/media/16152/mental_well_being_checklist.pdf) [Cyrchwyd ar 30 Mai 2017].
99. Silanterä A. City of Salo. 2016. *Invest in Salo*; 20 January 2017 (Unpublished).
100. Pfefferbaum RL. Pfefferbaum, B, Van Horon, RL, Neas, BR, a Houston, JB. 2012. Building Community Resilience to disasters through a community-based intervention: CART applications. *Journal of Emergency Management*. 11:151-159.
101. Cutter SL, Barnes, L, Berry, M, Burton, C, Evans, E, Tate, E, a Webb J. 2008. A place-based model for understanding community resilience to natural disasters. *Global Environmental Change*. 18:598-606.
102. Bajayo R. 2012. Building community resilience to climate change through public health planning. *Health Promotion Journal of Australia*. 23:30-36.
103. Houghton A, a English P. 2014. An approach to developing local climate change environmental public health indicators vulnerability assessments and projections of future impacts. *Journal of Environmental and Public Health*. 2014.
104. Plough A, Fielding JE, Chandra A, Williams M, Eisenman D, Wells KB, Law GY, Fogleman S, Magaña A. 2013. Building community disaster resilience: perspectives from a large urban county department of Public Health. *American Journal of Public Health*. 103:1190-1197.
105. Leonard R, McCrear R, a Walton A. 2016. Perceptions of community responses to the unconventional gas industry: the importance of community agency. *Journal of Rural Studies*. 48:11-21.
106. White RK. 2015. A practical approach to building resilience in America's Communities. *American Behavioral Scientist*. 59:200-219.
107. Kwok AH, Doyle, EEH, Becker J, Johnston D, Paton D. 2016. What is 'social resilience'? Perspectives of disaster researchers, emergency manager practitioners, and policymakers in New Zealand. *International Journal of Disaster Risk Reduction*. 19:197-211
108. Houston JB. 2015. Bouncing forward: assessing advances in community resilience assessment intervention and theory to guide future work. *American Behavioral Scientist*. 59:175-180.

# Atodiadau

## Atodiad A – meini prawf chwilio'r Llenyddiaeth

Cynhaliwyd y chwiliad llenyddiaeth gan Wasanaeth Tystiolaeth Iechyd Cyhoeddus Cymru ym mis Medi 2016. Nodwyd 69 o bapurau trwy chwiliad llenyddiaeth o gronfeydd data wedi'u mynegeo gan gynnwys: Medline, PsychInfo, HMIC, CINAHL a chatalog/sail wybodaeth llyfrgell ICC (Gweler Tabl a1). Mae termau chwilio allweddol wedi'u cynnwys yn Nhabl a2 a Thabl a3. Cefnogwyd hyn gyda thystiolaeth ychwanegol o lenyddiaeth lwyd a llenyddiaeth ychwanegol a anfonwyd ymlaen gan y rhai a gafodd eu cyfsweld.

### Manylion Chwilio

**Cyfnod a gwmpaswyd:** 1990 hyd 2016

**Yn gyfyngedig i:** Saesneg

**Hidlwyr chwilio wedi'u cymhwyso i:**

Ileoliad daearyddol sy'n cwmpasu'r DU ac yn ymestyn i Ewrop, Awstralia a Seland Newydd, Canada ac UDA.

**Hidlwyd y gosodiad ar gyfer:** cymunedau

**Grŵp poblogaeth o ffocws:** poblogaeth oedran gweithio

Tabl a1: Cronfeydd Data a Ffynonellau Allweddol

Cronfeydd data / Ffynonellau: Cronfeydd data craidd
AMED
BMI
CINAHL
Llyfrgell Cochrane
Cronfeydd data CRD
EMBASE
HMIC
Catalog y Llyfrgell a Sylfaen Wybodaeth (Soutron)
Medline
Tystiolaeth y GIG
NICE
PsychINFO
Cronfa Ddata Dogfennau Iechyd Cyhoeddus Cymru
Pubmed

Cronfeydd data / Ffynonellau Pwnc Penodol
ASSIA
Econlit
Emerald Insight
Social care online
Sociological abstracts
Scopus

### Adnoddau ychwanegol

Yr Adran Gwaith a Phensiynau
Sefydliad Joseph Rowntree
Cronfa'r Brenin
Mind
Sefydliad Gwaith
Sefydliad yr Ifanc

### Peiriannau Chwilio Meta

Google/Google Scholar
-----------------------

Tabl a2: Termau Chwilio Allweddol, Testun Rhydd

Termau Chwilio Allweddol, testun rhydd
(Automotive or car) (manufactur* or industr*)
Coal min*
Factories (manufacturing or manufacturer\$)
Steelwork*
Steel plant\$
involuntary job loss*
closure\$ adj3(plant\$ or factory or factories or mine\$ or industr*)
job displacement
Mass adj2 (unemployment or redundan* or closure\$)
large scale (unemployment or redundanc*) (lay off\$)
Redundan*
Retrenched worker\$
Communit*
Community resilience
Community support
Individual support
(approach* or response\$)
(mitigation or mitigating)
(recovery or sustainability)
Regeneration
Health impact

Tabl a3: Enghraifft o Benawdau Pwnc Cronfeydd Ddata

Penawdau Pwnc Cronfeydd Data: MESH
Economic Recession
Personnel Downsizing
Unemployment
Coal mining
Industry
Steel
Depression
Health status
Public health/ec, sn, td
Stress, Psychological
Quality of Life
Residence characteristics

### Llenyddiaeth Iwyd

Nododd y llenyddiaeth Iwyd 104 o ddogfennau ychwanegol. Roedd hyn yn cynnwys chwilio am adroddiadau ymchwil cenedlaethol a rhyngwladol oedd yn myfyrio ar iechyd cyhoeddus, llywodraeth ac ymatebion polisi i achosion penodol o gau gweithfeydd dur/ ffatrioedd a rheolaeth ac ymyriadau yn dilyn hyn. Roedd hyn yn cynnwys astudiaethau gwerthuso rhaglenni, deddfwriaeth, ymatebion tasglu, a chanllawiau ymarferol, taflenni ffeithiau a dogfennau polisi, thesis/traethodau hir.

---

## Atodiad B - Rhestr o astudiaethau achos yn yr adroddiad

Roedd yr astudiaethau achos yn seiliedig ar wybodaeth a gasglwyd o bapurau academaidd, briffiau ymchwil, adroddiadau llywodraeth, adroddiadau iechyd cyhoeddus, gwybodaeth o adroddiadau yn y cyfryngau a myfyrdodau o'r rhai a gafodd eu cyfweld a'r adroddiadau mewnol hynny a gomisiynwyd gan brifysgolion. Mae'r ystorfa lawn o astudiaethau achos ar gael yn [www.ymchwiliachydycyhoeddcymru.co.uk/ddigwyddiadau-diweithdra-torfol](http://www.ymchwiliachydycyhoeddcymru.co.uk/ddigwyddiadau-diweithdra-torfol)

### Rhyngwladol

Andersen Ireland (Iwerddon)  
Mitsubishi Motors (Awstralia)  
Nokia Plc. (Y Ffindir)  
Norbest Canning Company Ltd (CC) (Norwy)  
Saab Automobile AB (Sweden)

---

### Y DU

MG Rover  
Rio Tinto Alcan (RTA)  
SSI UK (Sahaviriya Steel Industries)

---

### Cymru

Alwminiwm Môn (AA)  
BP Amoco (British Petroleum)  
Corus Plc.  
TATA Steel

---







### Gwella Iechyd

Darparu gwybodaeth, cyngor a chymryd camau gweithredu, ar draws sectorau, i hybu iechyd, atal clefydau a lleihau anghydraddoldebau iechyd



### Diogelu Iechyd

Darparu gwybodaeth, cyngor a chymryd camau i ddiogelu pobl rhag clefyd trosglwyddadwy a pherygion amgylcheddol



### Gwybodaeth Iechyd

Dadansoddi data iechyd y cyhoedd, dod o hyd i dystiolaeth a rheoli gwybodaeth



### Microbioleg

Darparu rhwydwaith o wasanaethau microbioleg sy'n cynorthwyo diagnosis o glefydau heintus a'u rheoli

# Iechyd Cyhoeddus Cymru yr hyn rydym yn ei wneud

Rydym yn bodoli i ddiogelu a gwella iechyd a lles a lleihau anghydraddoldebau iechyd i bobl yng Nghymru. Rydym yn gweithio yn lleol, yn genedlaethol ac yn rhyngwladol, gyda'n partneriaid a'n cymunedau, yn y meysydd canlynol:



### Diogelu

Darparu arbenigedd a chyngor strategol i helpu i ddiogelu plant ac oedolion agored i niwed



### Sgrinio

Darparu rhaglenni sgrinio sy'n cynorthwyo canfod clefydau'n gynnar, eu hatal a'u trin



### Gofal sylfaenol, cymunedol ac integredig

Cryfhau effaith iechyd y cyhoedd drwy bolisi, comisiynu, cynllunio a darparu gwasanaethau



### Gwella ansawdd y GIG a diogelwch cleifion

Darparu gwybodaeth, cyngor a chymorth i'r GIG i wella canfyniadau cleifion



**GIG**  
CYMRU  
**NHS**  
WALES

Iechyd Cyhoeddus  
Cymru  
Public Health  
Wales

### Mwy o wybodaeth

**Gwefan:** [www.iechydcyhoedduscymru.org](http://www.iechydcyhoedduscymru.org)

**Ebost:** [generalenquiries@wales.nhs.uk](mailto:generalenquiries@wales.nhs.uk)

**Twitter:** @PublicHealthW

**Facebook:** [www.facebook.com/PublicHealthWales](http://www.facebook.com/PublicHealthWales)