Coleg Nyrsio Brenhinol
Cymru
Royal College of Nursing
Wales

2022

Niferoedd Nyrsio

SAFE STAFFING SAVES LIVES
MAE STAFFIO DIOGEL YN ACHUB BYWYDAU

FAIR PAY FOR NURSING
TÂL TEG AR GYFER NYRSIO

Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru
Royal College of Nursing Wales

SAFE STAFFING SAVES LIVES
MAE STAFFIO DIOGEL YN ACHUB BYWYDAU

FAIR PAY FOR NURSING
TÂL TEG AR GYFER NYRSIO

010 524

Cynnwys

Ynglŷn â'r adroddiad hwn 3

Argymhellion 4

Adran 1 **Faint o nyrsys a gweithwyr cymorth gofal iechyd a gyflogir gan GIG Cymru?** **6**

A oes digon o nyrsys a staff nyrsio yn cael eu cyflogi gan GIG Cymru i ddarparu'r gofal gorau? 7

Ymarferwyr cynorthwyol nyrsio 8

Swyddi gwag nyrsys cofrestredig 9

Gweithio goramser 10

Nyrsys asiantaeth 11

Adran 2 **Faint o nyrsys a staff nyrsio a gyflogir yn y sector annibynnol?** **14**

Nyrsys ymarfer cyffredinol (GPNs) 14

Nyrsys mewn cartref gofal 15

Adran 3 **Sut i sicrhau gofal diogel ac effeithiol** **17**

Recriwtio 17

Addysg nyrsyio cyn-gofrestru 17

Sut y caiff addysg cyn-gofrestru ei chomisiynu? 19

Nyrsio rhyngwladol a mudo 20

Cadw staff 21

Cyflog teg i nyrsys 21

Cadw nyrsys yn GIG Cymru: Beth sy'n bwysig? 22

Cadw nyrsys mewn cartrefi gofal: Beth sy'n bwysig? 24

Cynllunio'r gweithlu ar ôl cofrestru 24

Uwch-ymarferwyr nyrsio 24

Nyrsys arbenigol 25

Nyrsys ymgynghorol 26

Nyrsys atal a rheoli heintiau 28

Timau Nyrsio Cymunedol 28

Ymwelwyr Iechyd 29

Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 32

Ynglŷn â'r adroddiad hwn

Mae Coleg Nyrsio Brenhinol (RCN) Cymru yn cynhyrchu'r adroddiad hwn bob blwyddyn. Ei fwriad yw darparu trosolwg ystadegol o gryfderau a gwendidau'r gweithlu nyrsio yng Nghymru.

Caiff data ar y gweithlu nyrsio yng Nghymu eu cyhoeddi gan Lywodraeth Cymru drwy StatsCymru, Gofal Cymdeithasol Cymru (GCC) ac Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIG).

Cyhoeddwyd data diweddaraf Llywodraeth Cymru ar weithlu nyrsio'r GIG gan StatsCymru ar 17 Awst 2022. Ers 2019, cyhoeddwyd y data bob chwarter. Yn y gorffennol, cyhoeddwyd data nyrsio bob blwyddyn ar 30 Medi. Caiff data eu talgrynnu i'r rhif cyfan agosaf a'u dangos ei fod yn Gyfwerth ag Amser Llawn (FTE).[1]

Cyhoeddwyd adroddiad diweddaraf AaGIC ar dueddiadau'r gweithlu ym mis Mawrth 2021. Mae'r adroddiad bob dwy flynedd yn darparu gwybodaeth am ddemograffeg y gweithlu, gwariant asiantaethau a thueddiadau salwch.[2]

Casglwyd data diweddaraf GCC rhwng mis Ebrill a mis Mehefin 2021. Nid yw'r data wedi'u cyhoeddi eto, ond rhannodd GCC y data ag RCN Cymru. Mae'r data'n seiliedig ar ymateb gan 100% o awdurdodau lleol a 72% o ddarparwyr gofal a gomisiynwyd.

Cynhelir Arolwg Cyflogaeth RCN bob dwy flynedd a dechreuodd y gyfres gael ei chyhoeddi yn yr 1980au. Mae hon yn ffynhonnell sylweddol o wybodaeth am y gweithlu nyrsio yn y DU. Cyhoeddodd RCN argraffiad 29 o'r arolwg cyflogaeth bob dwy flynedd yn 2021 ac ymatebodd 1,556 o bobl o Gymru. Yn ogystal â hyn, cynhaliodd RCN arolwg 'Sifft Olaf' o aelodau yn 2022, ac ymatebodd 974 o bobl o Gymru.

Yn yr adroddiad hwn, mae'r term "staff nyrsio" yn cynnwys gweithwyr cymorth gofal iechyd. Mae "nyrsys" yn cyfeirio'n benodol at nyrsys cofrestredig.

Anfonwch neges e-bost i Policy&PublicAffairs.Wales@rcn.org.uk i gael rhagor o wybodaeth.

[1] StatsCymru. 2022. *Staff nyrsio, bydwreigiaeth ac ymwelwyr iechyd, yn ôl gradd a maes gwaith. Ar gael yn* https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/NHS-Staff/Non-Medical-Staff/nursingmidwiferyandhealthvisitingstaff-by-grade-areaofwork-year.

[2] Addysg a Gwella Iechyd Cymru. 2021. Tueddiadau Gweithlu GIG Cymru (ar 31 Mawrth 2021). Ar gael yn https://heiw.nhs.wales/files/nhs-wales-workforce-trends-as-at-31-march-2021/.

Argymhellion

1. Rhaid i Lywodraeth Cymru gyhoeddi data ar swyddi gwag nyrsys cofrestredig i wella gwaith cynllunio'r gweithlu ar draws y sector iechyd a gofal cymdeithasol.

2. Dylai Llywodraeth Cymru, GIG Cymru ac Addysg a Gwella Iechyd Cymru ddatblygu strategaeth cadw staff nyrsio genedlaethol i annog nyrsys a staff nyrsio i barhau i weithio yn y GIG.

3. Dylai Llywodraeth Cymru nodi amserlen ar gyfer ymestyn Adran 25B o Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 i wardiau nyrsio cymunedol ac iechyd meddwl cleifion mewnol.

4. Dylai Llywodraeth Cymru a Gofal Cymdeithasol Cymru (GCC) lansio rhaglen genedlaethol i godi proffil nyrsio mewn cartrefi gofal, a sicrhau tegwch o ran cyflog a thelerau ac amodau cyflogaeth rhwng iechyd a gofal cymdeithasol.

5. Rhaid i Addysg a Gwella Iechyd Cymru sicrhau bod ffigurau'r comisiwn ar gyfer addysg nyrsio cyn ac ar ôl cofrestru yn cael eu hategu gan strategaeth sy'n nodi'r rhesymeg dros y dewisiadau hyn, ac mae'n rhaid iddo ymgynghori'n ystyrlon â rhanddeiliaid yn y broses hon. Bydd hyn yn sicrhau bod anghenion iechyd a gofal y boblogaeth yn cael eu hadlewyrchu yn y niferoedd a'r sgiliau a gomisiynir.

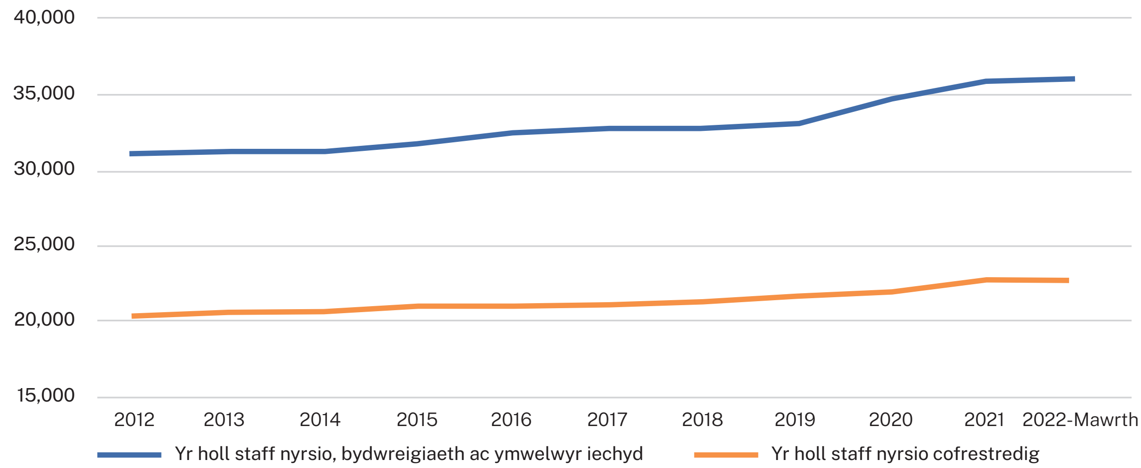
6. Dylai Llywodraeth Cymru roi cyfarwyddyd i Addysg a Gwella Iechyd Cymru i lunio strategaeth ar gyfer comisiynu a datblygu addysg ôl-gofrestru i nyrsys. Bydd hyn yn sicrhau bod gan Gymru y swyddi ymarfer uwch a nyrsio ymgynghorol sydd eu hangen. Bydd hyn hefyd yn sicrhau y darperir rolau a gwybodaeth arbenigol, er enghraifft, ym maes gofal newyddenedigol, atal a rheoli heintiau, ochr yn ochr ag arbenigeddau megis nyrsys ardal, ymwelwyr iechyd ac ati.

Adran 1 **Faint o nyrsys a gweithwyr cymorth gofal iechyd a gyflogir gan GIG Cymru?**

Mae 36,077 o staff nyrsio FTE yn cael eu cyflogi gan GIG Cymru, ac mae 22,899 FTE ohonynt yn nyrsys cofrestredig. Y gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth yw'r gweithlu mwyaf yn y GIG, sy'n cyfrif am 40% o holl weithlu GIG Cymru.[3]

Bu twf yn nifer y nyrsys cofrestredig a'r staff nyrsio a gyflogir gan GIG Cymru dros y 10 mlynedd diwethaf.

Ff1 **Niferoedd o Nyrsys yn y GIG , 2011-2022, StatsWales**



Ble mae nyrsys cofrestredig yn cael eu cyflogi?

Betsi Cadwaladr	4,986
Caerdydd a'r Fro	3,905
Aneurin Bevan	3,529
Bae Abertawe	3,401
Cwm Taf Morgannwg	3,348
Hywel Dda	2,666
Powys	535
Ambiwlans Cymru	223
Felindre	208
Iechyd y Cyhoedd	82

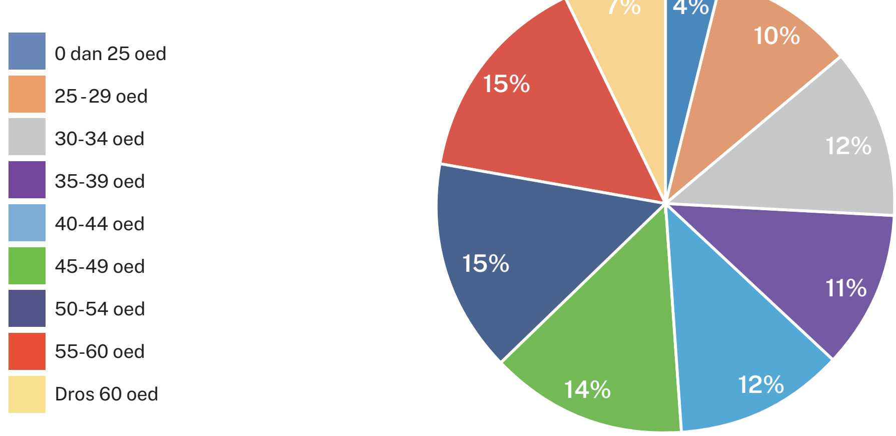
Mae'r gweithlu nyrsio wedi cynyddu 16% ers 2012. Fodd bynnag, mae'r gweithlu nyrsys cofrestredig wedi cynyddu 11% yn unig, sef cynnydd blynyddol o 1%. Nid yw'r twf hwn yn adlewyrchu'r cynnydd yn anghenion cleifion.

Mae 91% o fenywod yn y gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth o gymharu â 9% o ddynion. Mae dros draean (37%) o'r gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth dros 50 oed, o gymharu â 14% o dan 30.[4] Dim ond 4% o'r gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth sydd o dan 25 oed.

[3] Llywodraeth Cymru. 2022. Staff a gyflogir yn uniongyrchol gan y GIG: ar 30 Medi 2021. Ar gael yn: Staff a gyflogir yn uniongyrchol gan y GIG: ar 30 Medi 2021 | GOV.WALES.

[4] Addysg a Gwella Iechyd Cymru. 2021. *Tueddiadau Gweithlu GIG Cymru* (ar 31 Mawrth 2021). Ar gael yn https://heiw.nhs.wales/files/nhs-wales-workforce-trends-as-at-31-march-2021/.

Ff2 **Proffil Oedran: Nyrsio a Bydwreigiaeth, AaGIC 2021**

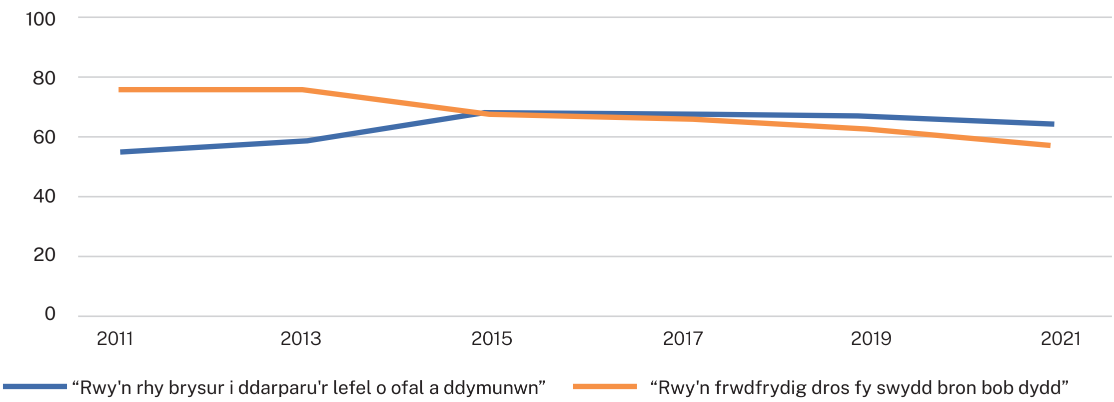


A oes digon o nyrsys a staff nyrsio yn cael eu cyflogi gan GIG Cymru i ddarparu'r gofal gorau?

Nac oes, nid oes digon o nyrsys cofrestredig na staff nyrsio yn cael eu cyflogi gan GIG Cymru ac mae hyn yn cael effaith ddinistriol ar forâl nyrsio.

Yn ystod y deng mlynedd diwethaf mae canran y staff nyrsio sy'n teimlo'n frwdfrydig dros eu swydd wedi gostwng 19%. Mae'r rhai sy'n teimlo eu bod yn rhy brysur i ddarparu'r lefel o ofal yr hoffent wedi cynyddu 9%. Mae hyn yn cyfeirio at y pwysau cynyddol y mae staff nyrsio yn ei wynebu yng Nghymru.

Ff3 **Morâl nyrsio yng Nghymru (Arolwg Cyflogaeth RCN 2011-2021)**



Bu cynnydd yn y llwyth gwaith nyrsio gan fod nyrsys yn gofalu am boblogaeth sy'n heneiddio gyda mwy o ddibyniaeth a cydafiacheddau. Mae nifer y cleifion sy'n mynd drwy'r ysbyty wedi cynyddu'n sydyn, ynghyd â nifer y gwelyau a ddefnyddir.

Mae angen cynnydd sylweddol yn nifer y staff nyrsio er mwyn sicrhau y darperir gofal o ansawdd uchel i gleifion. Yn syml iawn, mae angen i nifer fawr o staff nyrsio sy'n meddu ar lefel fawr o wybodaeth a sgiliau ofalu am berson sydd wedi torri ei glun os yw hefyd yn gorfforol fregus, yn byw gyda dementia, diabetes, cyflwr ar y galon a salwch anadlol. Mae hyn yn fwy gwir fyth os yw'r person hwn yn derbyn gofal gartref, ar ei ben ei hun, neu mewn amodau gwael neu anaddas gartref.

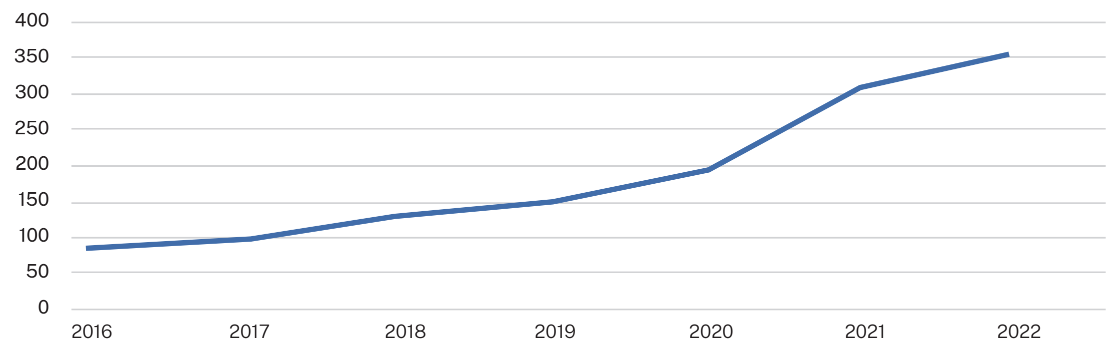
Er mwyn deall faint o nyrsys a staff nyrsio sydd eu hangen yn y GIG, dylid ystyried dangosyddion o ran anghenion y cleifion a phwysau ar y gweithlu, megis cyfraddau swyddi gwag, gwariant asiantaethau, a phwysau llwyth gwaith.

Ymarferwyr cynorthwyol nyrsio

Mae gweithwyr cymorth gofal iechyd yn rhan werthfawr o'r tîm nyrsio. Mae sicrhau bod y rolau hyn, gan gynnwys ymarferwyr cynorthwyol nyrsio Band 4, yn bodoli, yn cael eu penodi i lefel ddigon uwch a'u cefnogi ar lefel ddigon uwch, yn bwysig iawn. Fodd bynnag, nid yw ymarferwyr cynorthwyol nyrsio yn cymryd lle nyrsys cofrestredig ac ni ellir eu defnyddio i gymryd lle nyrsys cofrestredig nac i lenwi swyddi nyrsys cofrestredig gwag.

Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae Cymru wedi gweld cynnydd cyflym yn nifer yr ymarferwyr cymorth nyrsio, Band 4 yn bennaf, fel y gwelir yn Ff4. Cynyddodd nifer yr ymarferwyr cynorthwyol nyrsio 63% rhwng mis Medi 2020 a mis Medi 2021, ac 13% ychwanegol erbyn mis Mawrth 2022.

Ff4 **Nifer yr Ymarferwyr Cynorthwyol Nyrsio (FTE) 2016-2022, StatsCymru**



Yn ystod y pandemig, ceisiodd llawer o fyrddau iechyd, gan gynnwys Aneurin Bevan, Betsi Cadwaladr, Cwm Taf Morgannwg a Hywel Dda, leihau'r pwysau ar nyrsys cofrestredig drwy ddirprwyo gwaith priodol i rolau eraill, yn benodol ymarferwyr cynorthwyol nyrsio. Dywedodd bwrdd iechyd Hywel Dda fod ymarferwyr cynorthwyol nyrsio wedi'u nodi'n anghenraid er mwyn sicrhau gweithlu nyrsio digonol a chynaliadwy yn ystod y pandemig.

Mae ymarferwyr cynorthwyol nyrsio yn rhan hanfodol o'r teulu nyrsio ac yn darparu cymorth i nyrsys cofrestredig; fodd bynnag, mae angen i'r rolau hyn gael eu goruchwylio'n glinigol gan nyrsys cofrestredig. Mae'r dystiolaeth yn glir iawn bod gwybodaeth, sgiliau a barn broffesiynol y nyrs gofrestredig mewn swydd oruchwyliol yn gwneud gwahaniaeth hollbwysig i ganlyniadau cleifion. Ni ellir defnyddio ymarferwyr cynorthwyol nyrsio i gymryd lle nyrsys cofrestredig.

Swyddi gwag nyrsys cofrestredig

Nid yw Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi ystadegau cenedlaethol ar swyddi gwag nyrsys yng Nghymru. **Ar hyn o bryd, Cymru yw'r unig wlad yn y DU nad yw'n cyhoeddi'r data hyn.**

Ym mis Mai 2022, ymrwymodd Eluned Morgan, y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol, i gyhoeddi'r data hyn, gan nodi y bydd 'data swyddi gwag GIG Cymru ar gyfer y gweithlu a gyflogir yn uniongyrchol yn cael eu casglu a'u cyhoeddi'n rheolaidd yn ystod y misoedd nesaf'[5]. Fodd bynnag, ni chyhoeddwyd unrhyw ddata o'r fath.

Faint o swyddi gwag nyrsys cofrestredig sydd yn GIG Cymru?

Mae RCN Cymru wedi amcangyfrif bod o leiaf **2,900** o swyddi gwag nyrsys cofrestredig yn GIG Cymru.

Ers 2019, mae Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru wedi bod yn casglu'r data hyn o bapurau byrddau iechyd ac yn amcangyfrif ffigur cenedlaethol. Mae hon yn dasg heriol, gan nad yw byrddau iechyd yn cyhoeddi'r data hyn fel arfer a byddai'r data'n cael eu cymryd o wahanol adegau yn ystod y flwyddyn. Eleni, nid yw llawer o fyrddau iechyd wedi cyhoeddi nifer y swyddi gwag ar gyfer nyrsys cofrestredig. Yn hytrach, maent wedi dewis cyhoeddi swyddi gwag ym maes nyrsio a bydwreigiaeth, cyfradd swyddi gwag neu, yn syml, peidio â chyhoeddi unrhyw wybodaeth. Gan nad oedd y wybodaeth am swyddi gwag ar gael yn hawdd a/neu ar gael drwy bapurau'r bwrdd iechyd, eleni, cyflwynodd RCN Cymru Gais Rhyddid Gwybodaeth.

Mae angen i Senedd Cymru gynnal proses graffu cenedlaethol os bydd bwrdd iechyd yn penderfynu peidio â chyhoeddi'r data hyn, ac yn bwysicach fyth, cwestiynau a godwyd ynghylch pryd y mae'r Gweinidog Eluned Morgan yn bwriadu cyflawni ei hymrwymiad i gyhoeddi'r ffigur swyddi gwag cenedlaethol y mae hi wedi'i addo.

Cymru yw'r unig wlad yn y DU nad yw'n cyhoeddi'r data hyn o hyd. Cyhoeddodd Cymru ddata ar swyddi gwag hyd at 2011, er eu bod yn ymwneud â swyddi a oedd wedi bod yn wag ers dros dri mis yn unig.

[5] Eluned Morgan. 2022. *Cwestiwn Ysgrifenedig Senedd Cymru. Ar gael yn* Cwestiwn Ysgrifenedig - WQ85120 - Senedd Cymru (senedd.cymru).

Casglwyd y data rhwng 2001 a 2011 oherwydd y 'nifer fawr o swyddi a fu'n wag ers dros dri mis' neu fwy – 1,400 yn 2001, gan gyrraedd cyfanswm o 1,700 yn 2002. Daeth y cyhoeddiad i ben oherwydd bod nifer y swyddi a oedd yn wag ers tri mis neu fwy wedi gostwng o dan 100. Fodd bynnag, os dechreuwyd cyhoeddi swyddi gwag oherwydd bod nifer fawr o swyddi'n wag (ers mwy na thri mis), pam nad yw hyn wedi'i adfer pan rydym yn gwybod bod mwy na 2,900 o swyddi gwag erbyn hyn?

Ble mae swyddi gwag Nyrsys Cofrestredig?

Bwrdd Iechyd	Swydd Wag Amcangyfrifedig	Ffynhonnell yr Amcangyfrif	
Aneurin Bevan	364.94	Gorffennaf 22	Cais Rhyddid Gwybodaeth
Betsi Cadwaladr	636.4*	Tachwedd 21	Pwyllgor Ansawdd, Diogelwch a Phrofiad
Caerdydd a'r Fro	566.63	Gorffennaf 22	Cais Rhyddid Gwybodaeth
Cwm Taf Morgannwg	147.38	Gorffennaf 22	Cais Rhyddid Gwybodaeth
Hywel Dda	539.2	Gorffennaf 22	Cais Rhyddid Gwybodaeth
Powys	77	Gorffennaf 22	Cais Rhyddid Gwybodaeth
Bae Abertawe	568.86	Gorffennaf 22	Cais Rhyddid Gwybodaeth

**Nyrsio a Bydwreigiaeth*

Mae RCN Cymru yn amcangyfrif bod nifer y swyddi gwag ar gyfer nyrsys cofrestredig wedi codi o 1,612 yn 2020 i 1,719 yn 2021 ac i 2,900 yn 2022.

Rhaid i Lywodraeth Cymru wella tryloywder data nyrsys cofrestredig ar fyrder, a chyhoeddi data swyddi gwag mewn modd tebyg i'r Alban, Gogledd Iwerddon a Lloegr.

Gweithio goramser

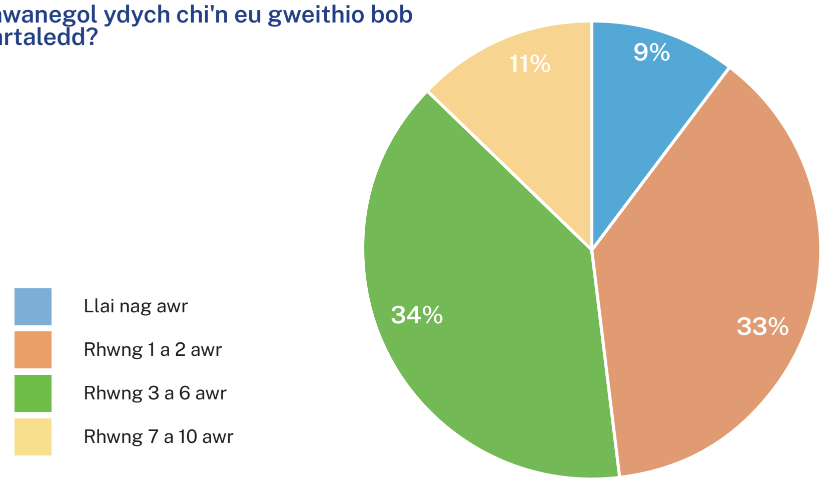
Mae GIG Cymru yn parhau i ddibynnu'n fawr ar ewyllys da nyrsys i weithio goramser. Yn 2021, dywedodd 74% o'r rhai a ymatebodd i arolwg Cyflogaeth RCN eu bod yn gweithio oriau ychwanegol o leiaf unwaith yr wythnos; ni thalwyd am 42% o'r oriau hyn, ac roedd 29% yn derbyn amser o'r gwaith yn lle tâl (TOIL). O'r 74% a oedd yn gweithio oriau ychwanegol, roedd 34% yn gweithio rhwng tair a chwe awr ychwanegol bob wythnos.

Mae hyn yn golygu bod 16,945 o nyrsys cofrestredig yn cael eu cyflogi gan GIG Cymru ac yn gweithio goramser. Os byddai'r nyrsys hyn yn gweithio pedair awr ychwanegol yr wythnos, byddai hyn yn cyfateb i 67,780 o oriau.
Mae'r GIG yn cael 67,780 awr yr wythnos o ewyllys da nyrsys. Mae hyn yn cyfateb i 1,807 o nyrsys cofrestredig amser llawn ychwanegol yn gweithio bob wythnos.

Faint o oramser y mae nyrsys yn eu gweithio?

Bob wythnos, mae nyrsys yn rhoi 67,780 o oriau ychwanegol i'r GIG bob wythnos. Mae hyn yn cyfateb i 1,807 o nyrsys.

Ff5 **Faint o oriau ychwanegol ydych chi'n eu gweithio bob wythnos ar gyfartaledd?**



Canfu cais Rhyddid Gwybodaeth gan Blaid Geidwadol Cymru fod byrddau iechyd yn 2020/2021 wedi gwario £23m ar oramser ym maes nyrsio a bydwreigiaeth. Cododd y ffigur hwn £10m o gymharu â 2019/2020. Nid yw'r ffigurau hyn yn cynnwys gwariant goramser yn Hywel Dda.

Faint o arian y mae'r byrddau iechyd yn ei wario ar oramser?

Yn 2020/2021, gwariodd chwe bwrdd iechyd dros 23 miliwn ar oramser ym maes nyrsio a bydwreigiaeth – cynnydd o £10 miliwn o gymharu â 2019/2020.

Nyrsys asiantaeth

Mae nyrsio asiantaeth yn cyfeirio at nyrs neu weithiwr cymorth gofal iechyd sy'n gweithio i asiantaeth nyrsio, sy'n gwmni preifat. Gall nyrsys asiantaeth a gweithiwr cymorth gofal iechyd asiantaeth benderfynu gweithio i asiantaeth yn llawn amser neu'n rhan amser, a chael eu cyflogi'n uniongyrchol gan GIG Cymru ar gontract Agenda ar gyfer Newid ar yr un pryd.

Bydd bob amser angen rhyw elfen o nyrsio dros dro yn y GIG ar gyfer salwch tymor byr ac absenoldeb mamolaeth. Pan na fydd modd i'r staff parhaol neu nyrsys 'banc' gyflenwi'r absenoldebau hyn, mae'r GIG yn troi at nyrsys asiantaeth. Mae'r term 'banc' yn cyfeirio at system GIG fewnol a ddefnyddir i ymateb i ofynion staffio; gall unrhyw nyrs neu weithiwr cymorth gofal gofrestru i weithio 'banc' i'r bwrdd iechyd sy'n ei gyflogi. Yn ogystal, mae rhai nyrsys a gweithwyr cymorth gofal ond yn gweithio sifftiau banc.

O safbwynt y nyrs unigol, mae rôl nyrs asiantaeth yn ddeniadol iawn. Mae gan nyrsys asiantaeth gyflog gwell, mwy o ryddid o ran lleoliad ac oriau a gallant ganolbwyntio ar eu cleifion yn hytrach na phoeni am brinder staff a heriau mewnol.

Gweithio hyblyg Gall nyrsys ddewis yr oriau a'r dyddiau y maent am eu gweithio. Mae hyn yn gwneud rôl nyrs asiantaeth yn ddeniadol ar gyfer cael bywyd teuluol ac i'r bobl hynny sydd am dreulio amser ar eu haddysg.

Cyflog gwell Cynigir gwell cyflog i nyrsys asiantaeth o gymharu â'r GIG. Gall nyrs gofrestredig ennill £42.50 yr awr ar gyfartaledd am wneud sifft mewn uned gofal dwys, a £51 yr awr am wneud sifft yn yr adran ddamweiniau ac achosion brys.

Dewis lleoliad gwaith Nid yw nyrsys asiantaeth wedi'u cyfyngu i un ysbyty neu fwrdd iechyd. Gall ddewis y bwrdd iechyd a hyd yn oed yr ysbyty y maent am weithio ynddo.

Cyfleoedd gyrfa Gall nyrsys asiantaeth gael profiad o amrywiaeth o rolau mewn lleoliadau gwahanol a allai eu helpu i ddatblygu eu sgiliau a'u cymwyseddau.

Gwell gydbwysedd rhwng bywyd a gwaith Gall nyrsys asiantaeth ddewis eu horiau gwaith a'u lleoliad gwaith eu hunain, a gyda llai o straen, cyflog gwell, a mwy o gyfleoedd gyrfa, mae eu cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yn llawer gwell.

Yn canolbwyntio ar ofal cleifion
Mae nyrsys asiantaeth yn darparu gofal cymhleth i gleifion ond, yn gyffredinol, mae llai o gyfrifoldeb a phwysau arnynt i fynd i'r afael â phrinder staff, pwysau amser a llwythi gwaith cynyddol.

Faint o arian y mae GIG Cymru yn ei wario ar nyrsio asiantaeth?

Yn 2021/22, gwariodd GIG Cymru £133.4 miliwn ar nyrsys asiantaeth. Mae hwn yn gynnydd o 41% ers y flwyddyn ariannol flaenorol.

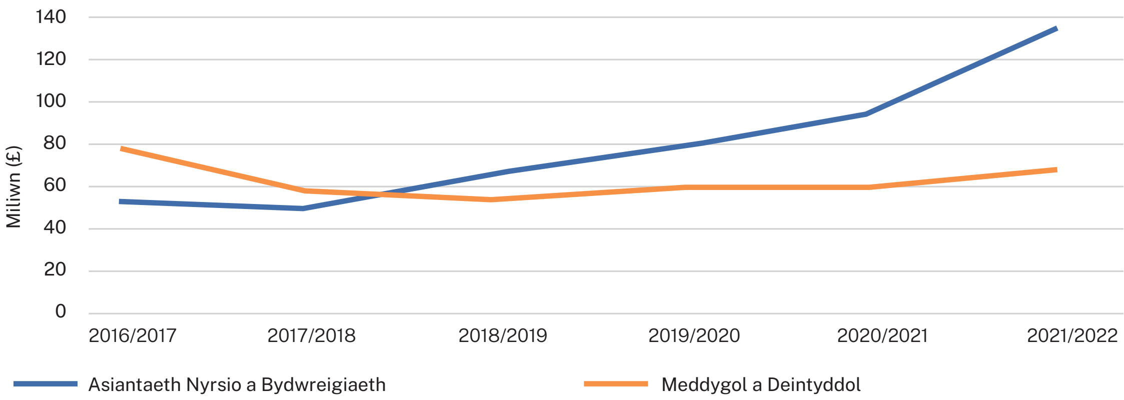
Byddai'r swm hwn yn talu am gyflogau 4,930 o nyrsys newydd gymhwyso.

Mae nyrsys asiantaeth yn gostus i'r GIG, gan fod fwy o gost i dalu am elw asiantaethau. Yn 2006, rhoddodd Llywodraeth Cymru Gontract Fframwaith Asiantaeth Cymru Gyfan ar waith, gan gyflwyno cyfraddau tâl fesul awr wedi'u capio i asiantaethau nyrsio. Cyfeirir at gyflenwyr nyrsys asiantaeth drwy'r contract fframwaith fel asiantaethau 'ar gontract', wrth i'r rhai nad ydynt yn rhan o'r contract fframwaith yn rhai 'oddi ar gontract', a gallant godi premiwm uwch. Cyflwynwyd y contract hwn am ddwy flynedd i ddechrau, gyda'r opsiwn i'w ymestyn am ddwy flynedd arall.

Llofnodwyd Contract Fframwaith Asiantaeth Cymru Gyfan newydd yn 2021 ar gyfer y blynyddoedd 2021 i 2024, gyda'r posibilrwydd o'i ymestyn am flwyddyn ychwanegol. Mae'r contract yn parhau i gapio'r cyfraddau tâl fesul awr i asiantaethau nyrsio.

Nid yw nyrsys asiantaeth yn ddelfrydol ar gyfer gofal cleifion, gan y bydd nyrsys asiantaeth yn llai cyfarwydd â chynllun wardiau, polisïau ac offer. Mae hyn yn llai ffafriol er mwyn darparu parhad gofal i'r claf gan ei fod yn golygu y bydd yn rhaid i staff nyrsio parhaol ddarparu sesiwn sefydlu i'r amgylchedd clinigol i bob nyrs asiantaeth newydd, ac felly yn gwastraffu amser gwerthfawr y gellir bod yn ei dreulio ar ofal cleifion.

Ff6 **Gwariant Asiantaethau Nyrsio a Bydwreigiaeth a Meddygol a Deintyddol(2016-2022)**



Mae GIG Cymru yn ceisio annog nyrsys i beidio â gweithio i asiantaethau ac mae ganddynt fesurau, megis gwrthod cyflogi nyrsys asiantaeth sydd hefyd yn gweithio i'r bwrdd iechyd/ymddiriedolaeth. Mae hyn yn creu sefyllfa o nyrsys asiantaeth yn teithio o Lundain neu Fanceinion i lenwi swyddi gwag yng Nghaerdydd neu Ysbyty Gwynedd ac i'r gwrthwyneb.

Gwariodd GIG Cymru £133.4 miliwn ar asiantaethau nyrsio a bydwreigiaeth yn 2021/2022. Roedd hwn yn gynnydd o 41% o gymharu â'r flwyddyn ariannol flaenorol.

Mae Ff6 yn amlygu, er bod gwariant asiantaethau ar gyfer y gweithlu meddygol a deintyddol wedi gostwng ac wedi aros yn gymharol sefydlog ers 2016/2017, mae gwariant ar asiantaethau nyrsio a bydwreigiaeth bron wedi dyblu yn ystod yr un cyfnod.

Mae GIG Cymru yn dangos dibyniaeth beryglus a chynyddol ar nyrsys asiantaeth dros ei weithlu ei hun. Os bydd y duedd hon yn parhau, mae perygl y bydd hyn yn arwain at sefyllfa lle nad yw byrddau iechyd yn cyflogi staff yn uniongyrchol i ddarparu gofal cleifion mwyach, ac yn symud i fodel lle mae'r rhan fwyaf neu'r cyfan o ofal nyrsio yn cael ei roi ar gontract allanol yn lle hynny. Nid yw hwn yn newid a ddylai ddigwydd heb benderfyniad polisi bwriadol gan y llywodraeth.

Adran 2 Faint o nyrsys a staff nyrsio a gyflogir yn y sector annibynnol?

Mae nyrsys a staff nyrsio a gyflogir yn y sector annibynnol a gofal cymdeithasol yn gweithio i amrywiaeth o gyflogwyr nad ydynt yn rhan o'r GIG, gan gynnwys hosbisau, asiantaethau nyrsio, carchardai, practisau meddygon teulu, ysbytai preifat, elusennau a gwasanaethau cymunedol gwirfoddol.

Mae'n anodd dod o hyd i ddata cynhwysfawr ar gyfanswm nifer y nyrsys sy'n gweithio i gyflogwyr yn y sector hwn, gan nad oes un ffynhonnell ddata. Er bod Llywodraeth Cymru yn darparu data ar rai grwpiau nyrsio yn y sector annibynnol, nid oes cyfanswm o nyrsys sydd ar gael yn hawdd.

Fodd bynnag, ar hyn o bryd mae 36,045 o nyrsys wedi'u cofrestru â'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC) gyda chyfeiriad preswyl yng Nghymru.[6] Yn y cyfamser, mae 26,301 o nyrsys yn cael eu cyflogi gan y GIG.[7] Mae hynny'n golygu bod 9,744 o nyrsys cofrestredig yn gweithio yn rhywle arall. Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi ei bod yn bosibl nad yw rhai o'r rheini sydd wedi'u cofrestru yn ymarfer, ac y gallai eraill fod yn byw yng Nghymru ond yn gweithio yn Lloegr, felly dim ond amcangyfrif o'r nyrsys sy'n gweithio yn y sector annibynnol yw hwn.

FAINT O NYRSYS SY'N GWEITHIO MEWN PRACTISAU CYFFREDINOL?

Ym mis Mawrth 2022 roedd 1,419 o nyrsys cofrestredig yn gweithio mewn practisau cyffredinol yng Nghymru.

Nyrsys Ymarfer Cyffredinol (GPNs)

Mae'r rhan fwyaf o nyrsys ymarfer cyffredinol a gweithwyr cymorth nyrsio yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan feddygon teulu a gaiff eu his-gontractio gan y byrddau iechyd i gyflawni'r contract Gwasanaeth Meddygol Cyffredinol. Caiff nifer fach o nyrsys ymarfer cyffredinol a gweithwyr cymorth nyrsio eu cyflogi'n uniongyrchol gan fyrddau iechyd.

Mae 1,419 o nyrsys cofrestredig yn gweithio mewn practisau cyffredinol yng Nghymru. Er mwyn gweld hyn yn ei wir oleuni, mae 2,019 o feddygon teulu.[8]

Mae nyrsys ymarferol cyffredinol yn darparu gofal cleifion uniongyrchol. Maent yn helpu cleifion i reoli cyflyrau hirdymor, megis diabetes ac epilepsi, yn darparu gofal anadlol, brechiadau ac yn cymryd profion gwaed.

Mae nyrsys ymarfer cyffredinol yn hanfodol ar gyfer darparu'r Model Gofal Sylfaenol i Gymru.

Mae practisau meddygon teulu yn gweithio mewn clystyrau. Ar hyn o bryd, mae 64 o glystyrau yng Nghymru sy'n ceisio datblygu gwasanaethau yn eu hardal. Mae'r practis meddyg teulu yn ganolog i'r clwstwr. Mae nyrsys ymarferol cyffredinol yn gweithio ar sail clwstwr i sicrhau cysondeb mewn gofal a dulliau cyfathrebu hwylus rhwng meddygon teulu, nyrsys ymarfer cyffredinol, a'r gweithlu cymunedol ehangach, gan gynnwys nyrsys ardal. Mae angen cynnwys nyrsys ymarferol cyffredinol wrth ddylunio a darparu gofal clwstwr.

[6] Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth. 2022. *NMC Register Wales 1 April 2021–31 March 2022.* Ar gael yn https://www.nmc.org.uk/globalassets/sitedocuments/data-reports/march-2022/nmc-register-data-march-2022-wales.pdf.

[7] StatsCymru. 2022. *Staff nyrsio, bydwreigiaeth ac ymwelwyr iechyd, yn ôl gradd a maes gwaith (cyfrif pennau).* Ar gael yn https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/NHS-Staff/Non-Medical-Staff/nursingmidwiferyandhealthvisitingstaff-by-grade-areaofwork-year

[8] StatsCymru. 2022. *Gweithlu practisau cyffredinol.* Ar gael yn https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/General-Medical-Services/General-practice-workforce.

Nyrsys mewn cartrefi gofal

Mae darparwyr cartrefi gofal ac aelodau RCN Cymru wedi rhoi gwybod am brinder difrifol o nyrsys cofrestredig yn y sector cartrefi gofal. Bydd y rhan fwyaf o'r rhai sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn gweithio mewn cartrefi gofal neu gyfleusterau preswyl iechyd meddwl.

Yn 2018, roedd 1,545 o staff nyrsio cofrestredig wedi'u cyflogi gan ddarparwyr gofal a gomisiynir yng Nghymru. Yn 2019, gostyngodd y nifer hwn i 1,438. Yn 2021, gostyngodd eto i 1,119, gyda 204 o nyrsys ychwanegol yn cael eu cyflogi gan awdurdodau lleol.

Yn 2021, gadawodd 319 o staff nyrsio cofrestredig y sector, ac ymunodd 204 yn unig. Mae hwn yn ddiffyg o 115. At hyn, ar adeg casglu'r data, roedd 129 o swyddi gwag 'byw'.

Mae'r cyfuniad o'r swyddi gwag a'r gostyngiad yn nifer y staff nyrsio cofrestredig sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn peri pryder, o ystyried yr heriau sy'n wynebu'r sector. Yn ogystal â hyn, mae gan y maes gofal cymdeithasol weithlu nyrsio sy'n heneiddio.

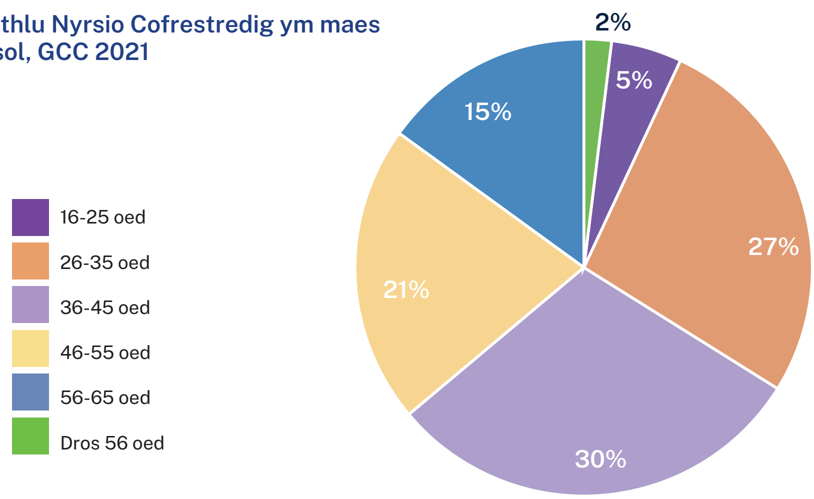
FAINT O STAFF NYRSIO SY'N GWEITHIO YM MAES GOFAL CYMDEITHASOL?

Yn 2021, roedd 1,323 o staff nyrsio cofrestredig yn cael eu cyflogi ym maes gofal cymdeithasol *(yn seiliedig ar 72% o wasanaethau a gomisiynir a 100% gan awdurdod lleol).*

PROFFIL OEDRAN NYRSYS YM MAES GOFAL CYMDEITHASOL

Mae dros draean (32%) o'r staff nyrsio ym maes gofal cymdeithasol dros 56 oed, ac mae 30% ychwanegol dros 46 oed. Mae hyn yn peri pryder oherwydd efallai y byddant yn ystyried ymddeol neu gwtogi ar eu horiau yn y blynyddoedd sydd i ddod.

Ff7 **Proffil Oed y gweithlu Nyrsio Cofrestredig ym maes Gofal Cymdeithasol, GCC 2021**



Os nad oes digon o nyrsys cofrestredig yn y gweithlu cartrefi gofal, bydd ansawdd y gofal nyrsio a ddarperir yn gostwng, gan arwain at iechyd gwael a disgwyliad oes is i bobl hŷn y mae'r sector yn gofalu amdanynt.

Bydd yr heriau a wynebir yn y sector cartrefi gofal yn eu tro yn lledaenu i'r GIG a bydd cynnydd yn nifer yr achosion o ohirio rhyddhau pobl a derbyn pobl yn fynych.

Fel ymarferwyr annibynnol, defnyddir sgiliau clinigol nyrsys i adnabod a rhagweld problemau, i weithredu pan fydd cyflwr person yn gwaethygu, ac osgoi derbyn cleifion i'r ysbyty heb reswm. Mae nyrsys cofrestredig yn allweddol i reoli salwch acíwt, i wneud penderfyniadau am reoli cyflyrau hirdymor, ac i ddarparu ymyriadau cymhleth mewn argyfwng. Maent hefyd yn helpu i gefnogi'r broses bontio ddidrafferth o'r ysbyty yn ôl i'r cartref gofal.

Mae mwy i rôl nyrsys mewn cartrefi gofal nag anghenion clinigol y preswylydd. Yn hytrach, mae'r gweithlu nyrsio yn aml yn cael ei adael i reoli a goresgyn heriau anghlinigol, yn enwedig gyda'r nos. Er enghraifft, mae'n bosibl y bydd nyrs yn cael ei gadael i oruchwylio ymarfer tân, cynnal a chadw adeiladau a rheoli offer sy'n torri. Mae angen meddu ar gyfrifoldeb, sgiliau ac arweinyddiaeth i wneud hyn yn effeithiol.

Mae rôl y nyrs gofrestredig mewn cartrefi gofal yn bwysig ac ni ddylid, ac ni ellir, ei gwthio i'r cyrion wrth ddatblygu polisi. Nid yw'r polisi presennol wedi cydnabod na chyfleu manteision pwerus y rôl hon. Mae hyn wedi ychwanegu at y pwysau a wynebir gan nyrsys mewn cartrefi gofal ac wedi darbwyllo myfyrwyr nyrsio i beidio â dilyn gyrfa yn y maes.

Adran 3 **Sut i sicrhau gofal diogel ac effeithiol**

Dylai darparu gofal diogel ac effeithiol fod yn brif flaenoriaeth i'r GIG a darparwyr gofal cymdeithasol. Mae cleifion yn haeddu gwybod eu bod yn cael y gofal gorau posibl, mewn modd amserol, gan y gweithiwr proffesiynol priodol. Yn anffodus, mae'r nifer fawr o swyddi gwag, lludded mawr a'r pwysau y mae'r gweithlu nyrsio yn eu hwynebu ar hyn o bryd yn cyfyngu ar y gallu i ddarparu gofal diogel ac effeithiol.

Mae pedwar cam gweithredu y mae angen i Lywodraeth Cymru eu cymryd i sicrhau bod modd darparu gofal diogel ac effeithiol; recriwtio, cadw staff, cynllunio'r gweithlu a chynnwys lefelau diogel o staff mewn deddfwriaeth drwy ymestyn Adran 25B o Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016.

Recriwtio

Addysg nyrsio cyn-gofrestru

Bydd y rhan fwyaf o nyrsys yn treulio tair blynedd yn gwneud gradd amser llawn mewn nyrsio, gyda phob blwyddyn yn cynnwys 42 o wythnosau gwaith – sydd gryn dipyn yn hwy na blwyddyn academaidd arferol. Mae cyrsiau rhan amser a thymor byr ar gael i unigolion sydd â chymwysterau neu brofiad perthnasol, megis gweithwyr cymorth gofal iechyd. Mae prentisiaethau ar gael hefyd, er eu bod yn gyfyngedig.

Mae myfyrwyr nyrsio yn treulio 50% o'u hamser mewn lleoliadau ymarferol yn GIG Cymru a lleoliadau eraill, gan gynnwys cartrefi gofal a meddygfeydd. Mae sefydliadau addysg uwch yn cael eu comisiynu gan Lywodraeth Cymru i ddarparu'r addysg hon.

Mae Prifysgol Glyndŵr yn cynnig lleoliadau digomisiwn (heb eu hariannu gan Lywodraeth Cymru) cyfyngedig mewn saith Ymddiriedolaeth GIG Lloegr ar gyfer nyrsio oedolion.

Canfu ymchwil a gynhaliwyd ledled naw gwlad yn Ewrop fod gweithlu nyrsio sydd wedi'i addysgu'n well yn lleihau marwolaethau diangen. Mae pob cynnydd o 10% yn nifer y nyrsys â gradd baglor mewn ysbyty yn gysylltiedig â gostyngiad o 7% yn nifer y marwolaethau ymysg cleifion.[9]

Mae pedwar maes addysg nyrsio cyn-gofrestru: nyrsio oedolion, nyrsio iechyd meddwl, nyrsio plant, a nyrsio anabledd dysgu.

Mae Llywodraethau olynol yng Nghymru wedi buddsoddi ym mhob maes addysg nyrsio israddedig, er nad ydynt wedi gwneud hynny'n gyfartal.

> Mae pob **cynnydd o 10%** yn nifer y nyrsys sy'n meddu ar radd baglor mewn ysbyty yn gysylltiedig â **gostyngiad o 7%** mewn marwolaethau cleifion.

[9] Rafferty, A.M. et al. 2014. 'Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study'. *The Lancet,* 383(9931), tt.1824-1830. Ar gael yn https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62631-8.

CERDYN SGORIO DIOGELWCH CLEIFION

Sut gall Llywodraeth Cymru sicrhau gofal diogel ac effeithiol i gleifion yn GIG Cymru

- Ymestyn Adran 25B o Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 i ofal cleifion iechyd meddwl mewnol a gofal yn y gymuned
- Hebddi, mae Byrddau Iechyd yn torri corneli drwy beidio â chyflogi digon o nyrsys
- Mae hyn yn rhoi cleifion mewn perygl cynyddol o friwiau pwyso, camgymeriadau meddyginiaeth a chodymau
- Y risg y bydd claf yn marw yn cynyddu hyd at 26%

- ✗ **TÂL TEG I NYRSIO**
- ✗ Cyflwyno Strategaeth Cadw Staff Nyrsio genedlaethol
- ✗ Cynyddu mynediad at ddatblygiad proffesiynol parhaus
- ✗ Cynyddu'r gallu i weithio oriau hyblyg

DEDDFWRIAETH
Sicrhau bod Byrddau iechyd GIG Cymru yn gyfrifol yn gyfreithiol am lefelau staff nyrsio

CADW
Sicrhau bod nyrsys yn aros yn GIG Cymru

SAFE STAFFING SAVES LIVES

MAE STAFFIO DIOGEL YN ACHUB BYWYDAU

CYNLLUNIO GWEITHLU
Fel bod gweithlu yfory yn diwallu anghenion yfory

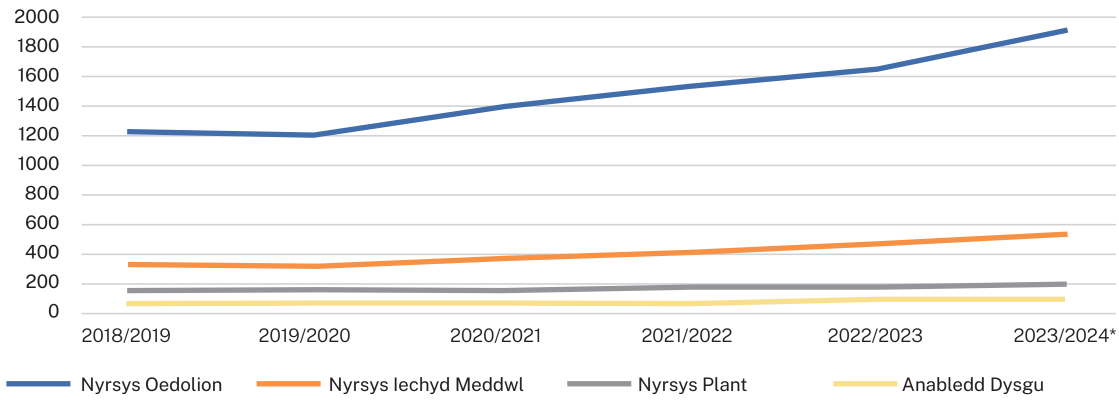
RECRIWTIO
Tyfu gweithlu nyrsio y GIG

- Cyhoeddi strategaeth ar gyfer comisiynu lleoedd i fyfyrwyr nyrsio
- Cyhoeddi strategaeth addysg ôl-raddedig i nyrsys ddatblygu sgiliau arbenigol

- ✓ Cynyddu niferoedd myfyrwyr nyrsio
- ✓ Cynyddu llwybrau prentisiaeth i nyrsio
- ✓ Recriwtio'n rhyngwladol

Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru
Royal College of Nursing Wales

Ff8 **Addysg nyrsio cyn cofrestru wedi'i chomisiynu gan Lywodraeth Cymru2018-2024**



**Argymhelliad AaGIC (2022) –heb ei gymeradwyo gan Lywodraeth Cymru eto*

Sut y caiff addysg cyn-gofrestru ei chomisiynu?

Comisiynir addysg nyrsio gan Lywodraeth Cymru yn seiliedig ar argymhellion a wneir yng Nghynllun Addysg a Hyfforddiant AaGIC. Mae AaGIC yn gwneud yr argymhellion hyn ar ôl ymgynghori â byrddau iechyd ac adolygiad o Gynlluniau Tymor Canolig Integredig y bwrdd. Fodd bynnag, nid yw AaGIC bob amser yn argymell ffigurau'r Cynlluniau Tymor Canolig Integredig (IMTP).

Mae'r argymhellion a gynigir gan AaGIC ar gyfer 2023/24 ar gyfer pob un o'r pedwar maes nyrsio ymhell islaw'r IMTPs.

- Oedolion, **66% o niferoedd y Cynlluniau Tymor Canolig Integredig**
- Iechyd meddwl, **82.6% o niferoedd y Cynlluniau Tymor Canolig Integredig**
- Plant, **66.4% o niferoedd y Cynlluniau Tymor Canolig Integredig**
- Anabledd dysgu, **50.9% o niferoedd y Cynlluniau Tymor Canolig Integredig**

Mae Cynlluniau Tymor Canolig Integredig yn ddogfennau allweddol er mwyn i fyrddau iechyd nodi'r cerrig milltir a'r camau gweithredu y maent am eu cymryd yn ystod y 1-3 blynedd nesaf. Datblygir y cynlluniau yn seiliedig ar anghenion iechyd y boblogaeth, y gwasanaethau o safon a ddarperir, a sicrhau mynediad teg ac amserol at ofal. Mae'r cynlluniau'n nodi rhagolygon y gweithlu, sy'n aml yn cynnwys swyddi gwag disgwyliedig, ymddeoliadau ac anghenion y gweithlu.

Eleni, llwyddodd RCN Cymru i gyfrannu at y broses ymgynghori ar gyfer cynllun addysg a hyfforddiant AaGIC, ond mae diffyg tryloywder o hyd yn ystod y cyfnod yn arwain at gyhoeddiad gan Lywodraeth Cymru, ac yn aml nid yw sefydliadau iechyd yn ymwybodol o'r ffigurau cyn y cyhoeddiad.

Dylai'r broses gomisiynu addysg fod yn dryloyw, gan ganiatáu i gyrff proffesiynol, sefydliadau addysg uwch a chynrychiolwyr cleifion gyfrannu eu harbenigedd a herio'r rhesymeg yn adeiladol. Byddai cael proses dryloyw i randdeiliaid gyfrannu tystiolaeth yn magu hyder yn y broses, ac yn cynyddu ansawdd a chadernid y canlyniadau a'u perthynas ag anghenion iechyd a gofal cymdeithasol Cymru.

Nyrsio rhyngwladol a mudo.

Mae Llywodraeth Cymru yn disgwyl y bydd 1 o bob 4 o bobl yng Nghymru dros 65 oed erbyn 2038. Rhagwelir hefyd y bydd y boblogaeth dros 75 oed yng Nghymru 13.7% yn yr un flwyddyn.[10] Mae gan Gymru boblogaeth sy'n heneiddio ac, er gwaethaf ymdrechion i recriwtio nyrsys yn lleol ac yn genedlaethol, efallai nad oes digon o bobl o oedran gweithio yng Nghymru i ddarparu gofal i'r rhai y bydd angen gofal cymdeithasol arnynt yn y dyfodol agos. Mae Cymru yn dibynnu ar waith recriwtio rhyngwladol i sicrhau bod gofal cymdeithasol yn cael ei ddarparu, ond yn aml, mater i'r cyflogwr unigol yw hynny ac nid oes system genedlaethol i helpu cyflogwyr gofal cymdeithasol i recriwtio nyrsys rhyngwladol.

Nyrsys cofrestredig yw'r grŵp staff ym maes gofal cymdeithasol sydd â'r gyfran uchaf o weithwyr yr UE nad ydynt o'r DU–**tua 17.7%.**

Canfu ymchwil a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru mai nyrsys cofrestredig yw'r grŵp staff yn y sectorau annibynnol a gofal cymdeithasol yng Nghymru sydd â'r gyfran uchaf o weithwyr yr UE nad ydynt o'r DU (tua 17.7%).[11] Canfu'r un ymchwil fod y maes nyrsio yn y sectorau hyn yn wynebu'r heriau cadw staff mwyaf difrifol o gymharu â'r holl grwpiau galwedigaethol.

Ym mis Mawrth 2020, llofnododd RCN Cymru bapur safbwynt Llywodraeth Cymru ar fudo.[12] Mae'r papur yn nodi safbwynt unedig Cymru ar nifer o faterion mudo allweddol, gan gynnwys bod angen cydnabod gwahaniaethau demograffig ledled y DU, gofynion Cymru ar gyfer system fudo newydd, a'r trothwy cyflog.

Ochr yn ochr â gofal cymdeithasol, mae'r GIG yn dibynnu ar recriwtio nyrsys rhyngwladol. Ym mis Mehefin 2019, roedd gan Fwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan 350 o swyddi nyrsys cofrestredig cyfwerth ag amser llawn. Ym mis Mai 2021, roedd gan y bwrdd iechyd 165 o swyddi gwag, a briodolwyd yn bennaf i ymgyrch recriwtio ryngwladol lwyddiannus. Dechreuodd Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg ymgyrch recriwtio dramor ar gyfer nyrsys ym mis Mehefin 2019, ac ers hynny mae wedi recriwtio 213 o nyrsys cyfwerth ag amser llawn, yn bennaf o India. Ym mis Mai 2022, cyhoeddodd y Prif Swyddog Nyrsio ei bod yn recriwtio 400 o nyrsys rhyngwladol.

Dylid cefnogi nyrsys sydd wedi'u recriwtio'n rhyngwladol i fyw a gweithio yng Nghymru. Mae hefyd yn bwysig bod byrddau iechyd a chyflogwyr yn dilyn arferion recriwtio rhyngwladol moesegol ac yn cydymffurfio â Chod Ymarfer Byd-eang Sefydliad Iechyd y Byd.

Mae'n bwysig nodi mai dim ond un dull recriwtio yw recriwtio rhyngwladol. Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod pob llwybr recriwtio, gan gynnwys cynyddu lleoliadau myfyrwyr mewn prifysgolion yng Nghymru, yn cael ei ystyried. Bydd hyn yn sicrhau lefelau priodol o staff nyrsio i ofalu am gleifion yng Nghymru.

---

[10] Llywodraeth Cymru 2020. *Cymru O Blaid Pobl Hŷn: Ein Strategaeth ar gyfer Cymdeithas sy'n Heneiddio* [Dogfen Ymgynghori]. Ar gael yn https://llyw.cymru/sites/default/files/consultations/2020-12/dogfen-ymgynghori_0.pdf.

[11] Hutcheson, L; Ormston, R. 2019. Ymchwil ar Oblygiadau Brexit ar y Gweithlu Gofal Cymdeithasol a Gofal Plant yng Nghymru. Ar gael yn https://llyw.cymru/sites/default/files/statistics-and-research/2019-03/effaith-brexit-ar-y-gweithlu-gofal-cymdeithasol-gofal-plant.pdf.

[12] Llywodraeth Cymru. 2020. *Papur safbwynt Cymru ar fudo.* Ar gael yn https://llyw.cymru/sites/default/files/publications/2020-03/papur-safbwynt-cymru-ar-fudo.pdf.

Cadw staff

Tâl teg i nyrsio

Bob awr o'r dydd, mae nyrsys yn gwneud penderfyniadau sy'n achub bywydau miloedd o gleifion: penderfyniadau sy'n sensitif o ran amser, ac yn hanfodol o ran diogelwch ynglŷn â meddyginiaeth, tymheredd, cyfradd anadlu, symudedd, llyncu, asesiadau risg a mwy.

Yn 2021, penderfynodd Llywodraeth Cymru y dylid talu £13.15 yr awr i nyrs newydd gymhwyso (Band 5 Agenda ar gyfer Newid). Roedd hyn yn gyfystyr â 'chodiad' cyflog o 38 ceiniog yr awr.

Yn 2022, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru godiad o £1,400 ar gyfer holl fandiau cyflog y GIG, wedi'i wella ar gyfer brig Bandiau 6 a 7, sy'n cyfateb i godiad cyflog o 4% – neu 71 ceiniog yr awr – ar gyfer nyrsys sydd newydd gymhwyso (Band 5). Mae'r 'dyfarniad' cyflog yn golygu bod nyrs brofiadol dros £1,000 yn waeth ei byd mewn termau real.

Mae chwyddiant (Mynegai Prisiau Adwerthu) yn 11.8% ar hyn o bryd[13]. Mae prisiau'r DU wedi neidio 10.1%, sef yr uchaf ers 40 mlynedd. Ym mis Hydref 2021, roedd biliau ynni cartref arferol yn costio £1,277 y flwyddyn. Cyhoeddodd Llywodraeth y DU y bydd prisiau ynni'n cael eu capio ar £2,500 o fis Hydref, sef cynnydd o 96% o gymharu â'r flwyddyn flaenorol. Mae ystadegau'r Swyddfa Ystadegau Gwladol yn dangos bod prisiau manwerthu cyfartalog ar gyfer rhai eitemau bwyd cyffredin wedi cynyddu'n sylweddol o gymharu â'r llynedd.

Nyrsys yn erbyn Chwyddiant

Yn mis Mehefin 2022, cododd y gyfradd chwyddiant i 11.8% (Mynegai Prisiau Adwerthu)

Yn 2021, cafodd nyrs newydd gymhwyso godiad cyflog o **38c** yr awr. Yn 2022, cawsant godiad cyflog o **71c** yr awr – a yw hyn yn.

[13] Y Swyddfa Ystadegau Gwladol. 2022. Mynegai Prisiau Adwerthu Pob Eitem: Newid canrannol dros 12 mis: Ionawr 1987=100. Ar gael yn https://www.ons.gov.uk/economy/inflationandpriceindices/timeseries/czbh/mm23.

Eitem o fwyd	Pris yn 2021	Pris yn 2022	Cynnydd mewn %
Sleisys ham (100g)	£0.79	£1.00	27%
Marjarîn (450g)	£0.79	£1.00	26%
Llaeth (2 beint)	£0.94	£1.16	24%
Tomatos (pecyn o 6)	£0.62	£0.75	21%
Golwythion oen (300g)	£3.76	£4.40	17%
Brest cyw iâr ffres (1kg)	£5.59	£6.49	16%
Briwgig eidion (750g)	£3.39	£3.90	15%
Bananas (5 yn rhydd)	£0.61	£0.70	14%
Cyfanswm	**£16.50**	**£19.40**	**18%**

Canfu Arolwg Cyflogaeth 2021 RCN fod 58.3% o'r ymatebwyr yn brif neu unig enillydd cyflog y cartref.

Mae staff nyrsio yn haeddu cyflog teg. Nid yn unig y byddai hyn yn caniatáu iddynt gynnal eu hunain a'u teuluoedd yn well, ond byddai hefyd yn sicrhau bod ganddynt gyflog sy'n adlewyrchu eu sgiliau, eu gwybodaeth a'u hymroddiad i ddiogelwch cleifion.

Mae Llywodraeth Cymru yn gyfrifol am gyflogau nyrsys a gweithwyr cymorth gofal iechyd. Mae angen iddi sicrhau bod nyrsys a gweithwyr cymorth gofal iechyd yn cael codiad cyflog teg.

Cadw nyrsys yn GIG Cymru: Yr hyn sy'n bwysig?

Mae gwell cyflog yn cyfrannu'n fawr at gadw nyrsys, ond nid dyna'r unig ateb.

Yn 2022, cyhoeddodd RCN Cymru adroddiad, 'Cadw nyrsys: Beth sy'n bwysig?'[14]. Rhoddodd yr adroddiad gipolwg ar yr hyn y mae cyrff iechyd ledled Cymru a Lloegr yn ei wneud i fynd i'r afael â chyfradd gadael. Argymhellodd fod byrddau iechyd yn llywio'r gwaith o ddatblygu a gweithredu cynlluniau i fynd i'r afael â'r gyfradd gadael, gan ganolbwyntio ar feysydd megis y canlynol:

- Llesiant staff
- Adnabod ac ymyrryd yn gynnar
- Llwybrau gyrfa a datblygiad proffesiynol
- Ymgysylltu â'r staff
- Cyfathrebu â'r staff

[14] Coleg Nyrsio Brenhinol. 2022. *Cadw Nyrsys yn y Proffesiwn: Beth sy'n bwysig.*

Cadw nyrsys yn y proffesiwn: Beth sy'n bwysig? Astudiaeth Achos

Hyblygrwydd o ran cyflogaeth

Sefydlodd Ymddiriedolaeth Sefydledig GIG Ysbytai Coleg Prifysgol Llundain 'Cynllun Trosglwyddo Nyrsio Mewnol' er mwyn galluogi nyrsys i symud i arbenigedd gwahanol, a sefydlodd Ymddiriedolaeth Sefydledig GIG Ysbytai Addysgu Sheffield 'Cofrestr Trosglwyddo' ar gyfer Nyrsys Cofrestredig Band 5 a Gweithwyr Gofal Clinigol Band 2. Nod y mentrau hyn oedd cadw staff o fewn y sefydliad drwy alluogi trosglwyddiadau i arbenigedd arall heb fod angen dilyn gweithdrefnau recriwtio arferol. Amlygodd yr astudiaethau achos sawl canlyniad a helpodd i gadw nyrsys yn eu gwasanaethau iechyd lleol, ac i nodi heriau a chyfleoedd eraill, gan gynnwys:

- Cadw mwy o weithwyr lle mae'r cynlluniau wedi annog staff i aros yn y sefydliad, hyd yn oed os ydynt yn gadael eu harbenigedd gwreiddiol.
- Gostyngiad o ran yr amser a gymerir i gyflogi staff, gan nad oes angen unrhyw gamau gwirio cyn cyflogi ar gyfer y broses drosglwyddo. Hyrwyddo meysydd y mae'n anodd eu recriwtio i unigolion sy'n chwilio am newid arbenigedd.
- Nodi arbenigeddau a allai fod yn wynebu “argyfwng” os cofnodir nifer uchel o geisiadau am drosglwyddiadau.
- Anogir trafodaethau rhwng staff a rheolwyr am yr amgylchedd gwaith a ffyrdd gwell o gadw staff.
- Mae myfyrwyr nyrsio yn dod yn fwy ymwybodol o'r cynlluniau, a nododd rhai mai dyma'r rheswm iddynt ddewis eu Hymddiriedolaeth.

Wrth ddatblygu a dosbarthu’r adroddiad, cynigiodd RCN Cymru weithio gydag AaGIC fwrw ymlaen â’r gwaith hwn. Mae RCN Cymru wedi cyflwyno’r adroddiad i Gyfarwyddwyr Nyrsio Gweithredol y Byrddau Iechyd a’r Grŵp Gweithlu Nyrsio Cenedlaethol, ond nid oes unrhyw weithgarwch diriaethol wedi’i ddatblygu gan AaGIC na Llywodraeth Cymru. Rhaid i Lywodraeth Cymru ddatblygu strategaeth cadw staff nyrsio genedlaethol sy’n canolbwyntio ar y meysydd a nodwyd yn adroddiad Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru.

Cadw nyrsys mewn cartrefi gofal: Beth sy'n bwysig?

Mae'n glir bod angen staff nyrsio mewn cartrefi gofal ond, yn anffodus, mae llawer yn dewis gadael. Mae angen i Lywodraeth Cymru a chyflogwyr y sector annibynnol annog nyrsys i barhau i weithio mewn cartrefi gofal. Bydd hyn o fudd i ofal cleifion drwy alluogi i'r gweithlu dyfu o ran niferoedd.

Gofynnodd arolwg gan RCN Cymru (2020) i aelodau beth sydd angen ei newid er mwyn i nyrsys ddewis aros yn y sector cartrefi gofal. Gwnaeth dwy ran o dair o'r ymatebwyr restru cyflog fel ffactor pwysig, gyda 38% o'r ymatebwyr yn ei nodi fel y ffactor pwysicaf. Y prif ateb oedd cydnabyddiaeth a pharch tuag at rôl nyrsys mewn cartrefi gofal.

Ceir heriau hirsefydlog gyda chyflogau isel ac annheg, telerau cyflogaeth anfoddhaol ac amodau gwaith yn y sector gofal cymdeithasol yn gyffredinol, ac yn benodol mewn cartrefi gofal. Nid oes cysondeb rhwng cartrefi gofal, o fewn y sector gofal cymdeithasol yn ei gyfanrwydd, na rhwng darparwyr a'r GIG. Mae hyn yn golygu y gall cyflog am rolau cyfatebol amrywio'n sylweddol rhwng cyflogwr.

Mae RCN Cymru wedi galw'n gyson am gyflog teg, telerau cyflogaeth da ac amodau gwaith diogel ym maes gofal cymdeithasol, yn gystadleuol â'r GIG. Dylai strwythurau cyflog gael eu hategu gan y Cyflog Byw Gwirioneddol. Dylai staff gael eu talu'n briodol am yr holl oriau y maent yn eu gweithio – gan gynnwys cymhwyso cyfraddau goramser i oriau gwaith sydd dros 37.5 yr wythnos.

Cynllunio'r gweithlu ar ôl cofrestru

Ar ôl i nyrsys gwblhau eu gradd nyrsio cyn-gofrestru, mae llawer yn dymuno arbenigo a datblygu eu gyrfa. Bydd hyn yn gofyn am addysg a dysgu seiliedig ar ymarfer, sy'n arwain at gymhwyster ôl-raddedig neu radd gydnabyddedig.

Llywodraeth Cymru sy'n gyfrifol am gomisiynu addysg nyrsio ôl-gofrestru. Gweler isod enghreifftiau o addysg nyrsio ôl-gofrestru, nad yw Llywodraeth Cymru wedi manteisio i'r eithaf ar ei photensial eto.

Uwch-ymarferwyr nyrsio

Lefel o ymarfer yw ymarfer uwch, yn hytrach na math o ymarfer. Mae uwch ymarferwyr nyrsio yn cael eu haddysgu i lefel meistr o ran ymarfer clinigol a'u cymhwysedd, ac aseswyd bod eu gwybodaeth a'u sgiliau clinigol arbenigol yn cyrraedd safon uchel iawn.[15]

Archwiliodd Williamson et al. (2012) rôl uwch ymarferwyr nyrsio ar wardiau. Canfuwyd bod uwch ymarferwyr nyrsio yn lleihau costau darparu gofal, yn ogystal â meddu ar sgiliau cyfathrebu ac ymarfer cymhleth gwell a ddefnyddiwyd ganddynt i ddehongli cyfarwyddiadau meddygol ar gyfer nyrsys, gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd, a chleifion. Roeddent yn rhagweithiol yn hytrach nag yn adweithiol wrth gefnogi a hwyluso gofal cyfannol cleifion, gan leihau hyd eu harhosiad.[16]

Dylai AaGIC ystyried pwysigrwydd uwch ymarferwyr nyrsio a'r Fframwaith ar gyfer Ymarfer Uwch wrth ystyried gwaith comisiynu ôl-gofrestru.

---

[15] Coleg Nyrsio Brenhinol. 2018. *Advanced Level Nursing Practice Section 1: The registered nurse working at an advanced level of practice*. Ar gael yn https://www.rcn.org.uk/professional-development/publications/pub-006895.

[16] Williamson, S., Twelvetree, T., Thompson, J., & Beaver, K. 2012. An ethnographic study exploring the role of ward-based Advanced Nurse Practitioners in an acute medical setting. *Journal of Advanced Nursing, 68(7)*, tt.1579–1588. Ar gael yn https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2012.05970.x.

Nyrsys arbenigol

Mae nyrsys arbenigol yn ymarferwyr sy'n meddu ar set arbenigol o sgiliau, gwybodaeth ac arbenigedd mewn maes penodol. Maent yn darparu addysg a chymorth i gydweithwyr nyrsio a chydweithwyr gofal iechyd eraill.

Mae nyrsys arbenigol yn aml yn darparu cymorth hanfodol i bobl â chyflyrau cronig, gan eu helpu i reoli eu cyflwr a byw mor annibynnol â phosibl. Yn aml, caiff swyddi nyrsio arbenigol eu hariannu'n rhannol neu eu cefnogi'n gyfan gwbl gan y sector gwirfoddol. Mae natur anghyson y cyllid yn dwysáu ansefydlogrwydd gwasanaethau nyrsio arbenigol.

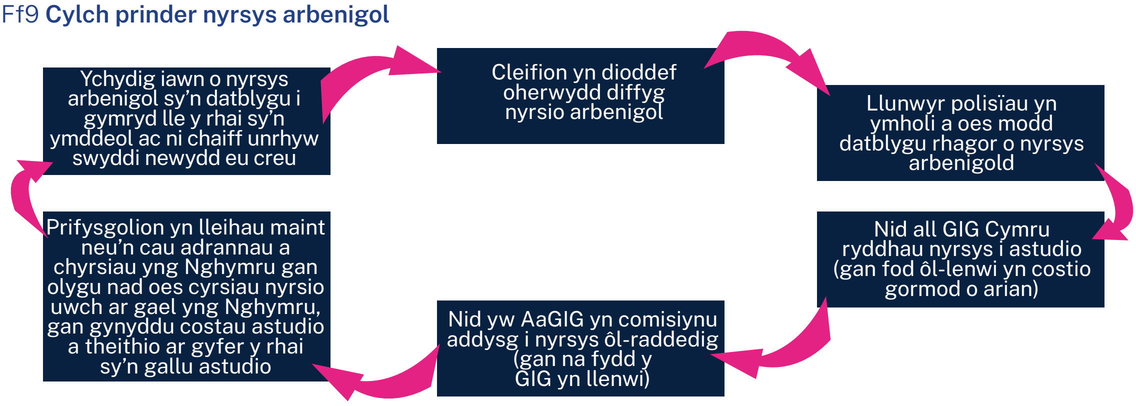
Amlygwyd manteision nyrsys arbenigol yn ddiweddar drwy benodi nyrsys endometriosis i bob bwrdd iechyd. Mynegodd datganiad gan Lywodraeth Cymru y byddai'r nyrsys endometriosis 'yn treulio amser gyda chleifion a chlinigwyr i wella'r gwasanaeth'.[17] Mae'r buddsoddiad i'w groesawu'n fawr ond mae angen buddsoddiad ychwanegol ym maes iechyd menywod yn ogystal â phob maes nyrsio arbenigol.

Mae nyrsys canser arbenigol yn darparu gofal personol medrus ac yn gwella profiad cleifion sy'n dioddef o ganser a'r cydweithwyr amlddisgyblaethol y maent yn gweithio gyda nhw. Fodd bynnag, nid oes digon o nyrsys canser arbenigol yng Nghymru i ddarparu'r gofal hwn. Mae ymchwil a gynhaliwyd gan Macmillan yn dangos bod 1 o bob 5 o'r rhai a gafodd ddiagnosis o ganser yn y pum mlynedd diwethaf wedi dweud nad oedd digon o gymorth nyrsio canser arbenigol ar gael iddynt yn ystod eu diagnosis neu driniaeth. Mae ymchwil Macmillan wedi nodi y bydd Cymru yn brin o 166 o nyrsys erbyn 2030 os bydd nifer y nyrsys canser arbenigol yn parhau ar yr un lefel.

Byddai addysgu 166 o nyrsys canser arbenigol yn costio £12 miliwn – £6.4 miliwn ar gyfer addysg israddedig a £5.8 miliwn ar gyfer addysg ôl-gofrestru.

Mae'r Coleg Nyrsio Brenhinol yn pryderu bod nifer y nyrsys arbenigol yng Nghymru yn anhysbys ar lefel genedlaethol. Mae'n bosibl na fydd nyrs arbenigol gan yr ardaloedd daearyddol sydd fwyaf mewn angen o dan y dull gweithredu presennol, heb ei gynllunio. Mae Ff9 yn dangos nad yw'r broses bresennol ar gyfer ariannu ac addysgu nyrsys arbenigol yn addas.

Ff9 **Cylch prinder nyrsys arbenigol**



[17] Llywodraeth Cymru. 2022. *Nyrsys endometriosis newydd yng Nghymru i godi ymwybyddiaeth a gwella diagnosis.* Ar gael yn https://llyw.cymru/nyrsys-endometriosis-newydd-yng-nghymru-i-godi-ymwybyddiaeth-gwella-diagnosis.

Er mwyn torri'r cylch, mae angen i GIG Cymru a chyflogwyr ryddhau nyrsys i astudio. Rhaid i AaGIC gomisiynu addysg nyrsio ôl-gofrestru a rhaid i brifysgolion ailsefydlu cyrsiau nyrsio uwch arbenigol.

Nyrsys ymgynghorol

Rôl nyrs ymgynghorol yw un o'r lefelau nyrsio uchaf y gall nyrs gofrestredig ei chyflawni. Mae yn aml wedi'i haddysgu i lefel MSc neu PhD. Mae pum agwedd graidd i rôl nyrs ymgynghorol:

Ymarfer clinigol uwch arbenigol (*ymarfer uniongyrchol ac anuniongyrchol*). Gweithio'n uniongyrchol gydag unigolion, teuluoedd a gofalwyr, wrth ddylanwadu'n uniongyrchol ar waith clinigol drwy oruchwylio a rhoi arweiniad i eraill, gan ddatblygu protocolau ac ymchwilio i faterion ymarfer.

Arwain ac Ymgynghori'n Broffesiynol. Rhoi arweiniad proffesiynol ac argymhellion uniongyrchol sy'n seiliedig ar dystiolaeth ac sy'n canolbwyntio ar y cleient i'r rhai sy'n rhan o ddatblygu a darparu gwasanaethau.

Addysg, hyfforddi a datblygu. Hwyluso clinigwyr eraill i ddatblygu eu rolau, dysgu gwybodaeth a sgiliau naill ai drwy gynllunio mentrau addysg yn strategol, rhoi cyngor ar lwybrau addysg uwch neu hyrwyddo lleoliadau dysgu a chlinigol cadarnhaol.

Datblygu gwasanaethau ymarfer, ymchwilio iddynt a'u gwerthuso. Datblygu protocolau sy'n seiliedig ar dystiolaeth, ymchwil ac ystyried goblygiadau ymchwil ar ddarparu gwasanaethau.

Datblygu gwasanaeth strategol. Cymryd yr awenau wrth ddehongli a gweithredu canllawiau a pholisi cenedlaethol yn ei maes arbenigol.

Mae nyrsys ymgynghorol yn hanfodol ar gyfer darparu gofal o ansawdd uchel sy'n canolbwyntio ar y claf, addysgu'r genhedlaeth nesaf o weithwyr iechyd proffesiynol, hyrwyddo ymchwil ym maes iechyd a gofal cymdeithasol, a datblygu canllawiau ac egwyddorion ar gyfer gofal cleifion o safon.

Dim ond yn 2000 y penodwyd y nyrsys ymgynghorol cyntaf a chydnabuwyd pwysigrwydd y rôl bron ar unwaith. Yn 2005, asesodd y corff cenedlaethol a oedd yn hysbys yn flaenorol, Proffesiynau Iechyd Cymru, y galw am nyrsys ymgynghorol yng Nghymru a chymeradwyo bod angen 55 o nyrsys ymgynghorol.

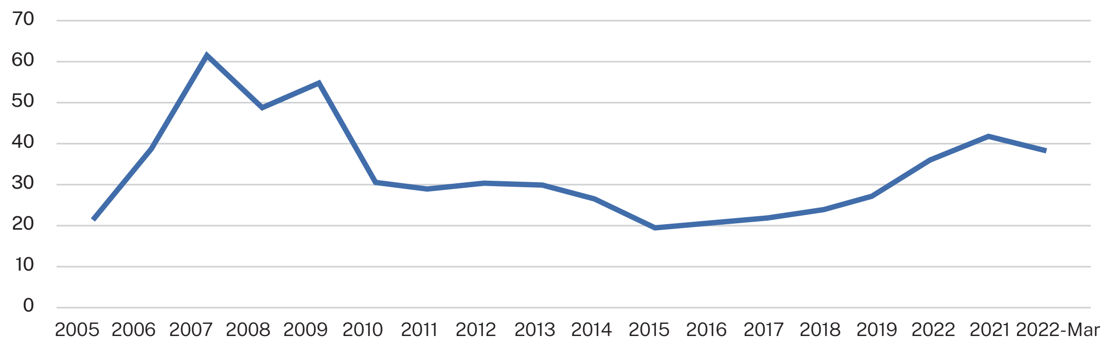
Mae'r galw am nyrsys ymgynghorol wedi cynyddu ers 2005, oherwydd cynnydd yn y boblogaeth, pobl yn byw'n hirach gyda gofynion iechyd mwy cymhleth, a chynnydd mewn cydafiachedd a chymhlethdod y gofal a ddarperir i gleifion.

Bu cynnydd cyflym o nyrsys ymgynghorol rhwng 2007 a 2008. Fodd bynnag, fel y dengys Ff10, gostyngodd nifer y nyrsys ymgynghorol yn sydyn yn 2010. Ers 2017, bu cynnydd cyson yn nifer y nyrsys ymgynghorol (er ei fod yn araf) ond mae Cymru yn parhau i fod ymhell islaw'r swm gofynnol fel y nodir gan Proffesiynau Iechyd Cymru. Un mlynedd ar bymtheg ers i Proffesiynau Iechyd Cymru bwysleisio'r galw am nyrsys ymgynghorol, nid yw Cymru wedi llwyddo i fodloni'r argymhellion o hyd gan 15.1 o nyrsys ymgynghorol.[18][19]

[18] StatsCymru. 2022. *Staff nyrsio, bydwreigiaeth ac ymwelwyr iechyd, yn ôl gradd a maes gwaith.* Ar gael yn https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/NHS-Staff/Non-Medical-Staff/nursingmidwiferyandhealthvisitingstaff-by-grade-areaofwork-year.

[19] StatsCymru. 2022. *Staff nyrsio, bydwreigiaeth a gwasanaethau ymwelwyr iechyd yn ôl gradd a blwyddyn data cyn 2009.* Ar gael yn https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/NHS-Staff/Non-Medical-Staff/Pre-2009/NursingStaff-by-Grade-Year.

Ff10 **Nifer y Nyrsys Yngynghorol, 2012-2022, StatsCymru**

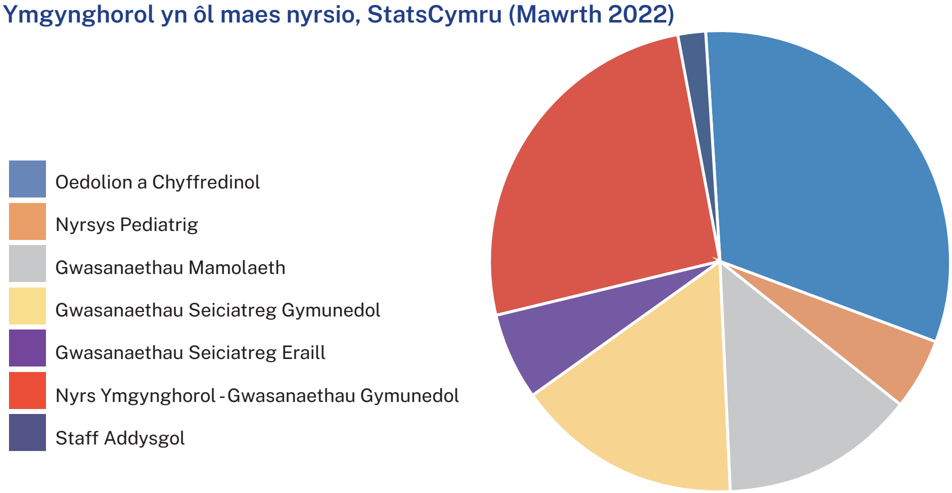


Oedolion a chyffredinol yw'r meysydd sydd wedi cael y buddsoddiad mwyaf yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Ar hyn o bryd, mae 12.4 o nyrsys ymgynghorol FTE ym meysydd gwasanaethau oedolion a chyffredinol.

Mae'n amlwg bod gwahaniaeth mawr yn nifer y nyrsys ymgynghorol yn dibynnu ar y maes nyrsio. Nid oes unrhyw nyrsys ymgynghorol ym maes nyrsio newyddenedigol, nyrsio ysgolion, na nyrsio anabledd dysgu.

Mae diffyg amlwg o ran cynllunio ar gyfer olyniaeth rolau nyrsys ymgynghorol. Mae hyn yn amlwg o'r swydd nyrs ymgynghorol anabledd dysgu a ddaeth yn wag yn 2021 ac nad yw wedi'i llenwi eto. Gellir dod o hyd i achosion tebyg mewn meysydd nyrsio eraill. Heb gynllunio ar gyfer olyniaeth a llwybr gyrfa clir o fyfyriwr i nyrs ymgynghorol, mae swyddi'n wag o hyd, a bydd y dylanwad unigryw ac arbenigol ar ofal cleifion yn ddiffygiol o hyd.

Ff11 **Nyrsys Ymgynghorol yn ôl maes nyrsio, StatsCymru (Mawrth 2022)**



Adran 3 Cynllunio'r gweithlu ar ôl cofrestru

Nyrsys atal a rheoli heintiau

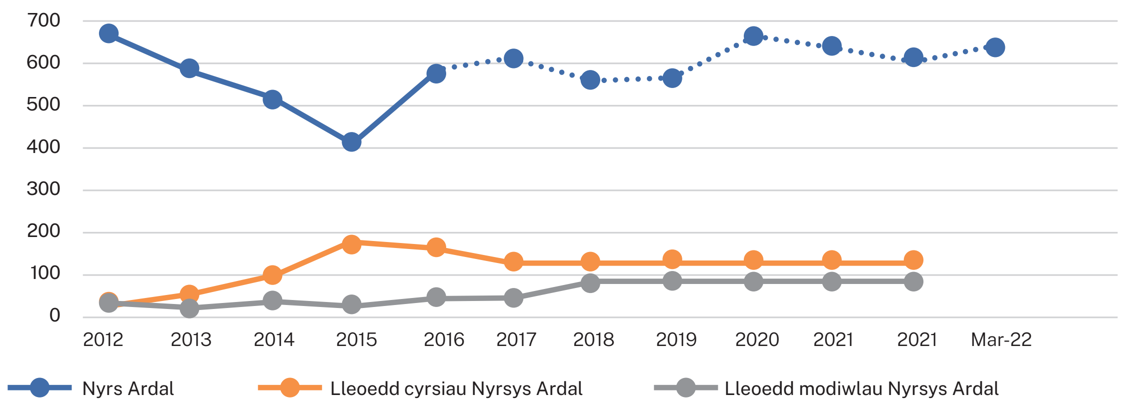
Nyrsys ymgynghorol atal a rheoli heintiau yw pinacl cyngor ac ymarfer atal a rheoli heintiau. Serch hynny, mae'r pandemig wedi amlygu nad oes digon o nyrsys ymgynghorol atal a rheoli heintiau yn cael eu cyflogi gan GIG Cymru. Byddai buddsoddi mewn nyrsys ymgynghorol atal a rheoli heintiau yn sicrhau bod gan Gymru'r adnoddau sydd ar gael i ddarparu gwybodaeth arbenigol ar draws systemau. Byddai hefyd yn sicrhau bod gan Gymru'r adnoddau sydd ar gael i addysgu'r genhedlaeth nesaf o nyrsys atal a rheoli heintiau. Byddai'r swyddi hyn yn hwyluso'r gwaith o rannu arbenigedd ar lefel uwch ar draws ffiniau cenedlaethol, gan godi statws nyrsio atal a rheoli heintiau a chyfraniad Cymru ato.

Rhaid i bob bwrdd iechyd gyflogi nyrs ymgynghorol atal a rheoli heintiau a chynnwys cynllunio ar gyfer olyniaeth yn eu Cynlluniau Tymor Canolig Integredig. Mae buddsoddi mewn nyrsys ymgynghorol atal a rheoli heintiau yn golygu buddsoddi yn y system gyfan, gan osod atal a rheoli heintiau wrth wraidd iechyd a gofal cymdeithasol, a hynny'n briodol. Yn ddiweddar, cyhoeddodd RCN Cymru bapur ar nyrsio atal a rheoli heintiau sydd ar gael yma.

Timau Nyrsio Cymunedol

Caiff timau nyrsio cymunedol eu harwain gan nyrsys ardal neu nyrsys cofrestredig sy'n meddu ar radd (meistr) ôl-gofrestru mewn nyrsio cymunedol. Yr arweinwyr nyrsio hyn yw pinacl profiadol tîm nyrsio cymunedol, gan ddarparu cymorth, cyngor arbenigol ac arweiniad i nyrsys cofrestredig a gweithwyr cymorth gofal iechyd.

Ff12 **Nyrsys ardal FTE, lleoedd cyrsiau a modiwlau Nyrsys Ardal (StatsCymru/AaGIC)**



Pam y mae'r cynnydd amlwg yn niferoedd y nyrsys ardal ar ôl 2016 yn cael ei ddangos gyda llinell ddotiog yn Ff12? Yn syml iawn, oherwydd nid yw'r wybodaeth hon yn ddibynadwy. Mae byrddau iechyd wedi rhoi gwybod i StatsCymru eu bod wedi cam-godio nyrsys cofrestredig sy'n gweithio yn y gymuned fel nyrsys ardal. O'r wybodaeth a ddangoswyd gan StatsCymru, mae'n amhosibl gwybod faint o nyrsys sy'n gweithio yn y gymuned sy'n nyrsys ardal, nyrsys sy'n meddu ar radd meistr cymunedol neu nyrsys cofrestredig sy'n gweithio yn y gymuned.

Mae'r wybodaeth hon yn angenrheidiol ar gyfer cynllunio'r gweithlu, oherwydd heb ddeall nifer y nyrsys ardal a nyrsys sy'n meddu ar radd meistr cymunedol, mae'n anodd rhagweld y galw a sicrhau bod gan dimau nyrsio cymunedol ddigon o staff. Heb yr uwch arweinyddiaeth nyrsio hon, bydd timau nyrsio cymunedol yn ei chael hi'n anodd rheoli llwythi achosion a darparu'r lefel o ofal y mae cleifion yn ei haeddu.

Dylid casglu gwybodaeth a gwneud yn gyhoeddus faint o nyrsys ardal, nyrsys sy'n meddu ar radd meistr cymunedol a nyrs gofrestredig sy'n gweithio yn y gymuned. Byddai hyn yn galluogi i gynllunio'r gweithlu'n well a deall yr hyn y mae angen i AaGIC ei gomisiynu i ateb y galw.

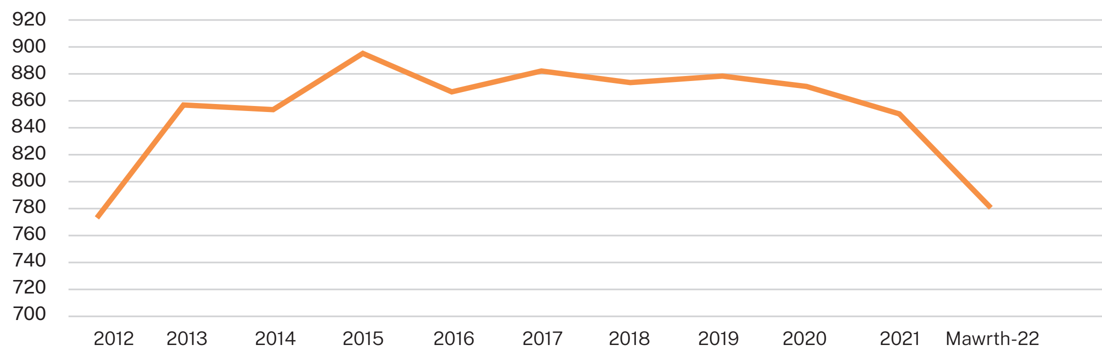
Ymwelwyr Iechyd

Nyrsys neu fydwragedd yw ymwelwyr iechyd sydd wedi dilyn cymhwyster nyrsio cyhoeddus cymunedol ôl-gofrestru (SCPHN).

Yn gyffredinol, mae ymwelwyr iechyd yn gyfrifol am gefnogi plant 0-5 oed a'u teuluoedd, yn darparu cymorth cynenedigol ac ôl-enedigol, yn asesu anghenion twf a datblygiad, yn addysgu rhieni am anghenion maethol babanod a phlant ifanc ac yn annog datblygu ffyrdd iach o fyw, gan alluogi a grymuso rhieni i ganiatáu i'w plant gyrraedd eu llawn botensial. Maent hefyd yn allweddol wrth fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd a sicrhau bod plant yn cael eu diogelu drwy nodi risgiau, megis y rhai sy'n gysylltiedig â cham-drin domestig ac esgeulustod.

Mae nifer yr ymwelwyr iechyd yn gostwng. Mae hyn yn peri pryder mawr gan fod ymwelwyr iechyd yn hanfodol i roi dechrau iach mewn bywyd i blentyn.

Ff13 **Nifer yr Ymwelwyr Iechyd 2012-2022, StatsCymru**



Nid yw nifer y cyrsiau llawn amser a rhan amser ar gyfer ymwelwyr iechyd a gomisiynir gan Lywodraeth Cymru wedi cynyddu ers 2019. Ar hyn o bryd, dim ond 58 o leoedd ar gyfer astudio llawn amser a 34 o leoedd rhan amser y mae Cymru yn eu cynnig, yn y drefn honno.

Mae prifysgolion yn gweithio gyda byrddau iechyd i ddarparu'r agwedd ymarferol ar y cwrs ymwelwyr iechyd ôl-gofrestru. Gall fod yn anodd i brifysgolion dderbyn nyrs ar gwrs ymwelwyr iechyd os yw'n dod o fwrdd iechyd nad yw'r brifysgol yn bartner ag ef ar hyn o bryd. Mae hyn yn golygu y gall nyrsys ei chael hi'n anodd cael eu derbyn ar gyrsiau er bod lleoedd ar gael. Mae angen gwell cydweithredu a chyfathrebu rhwng byrddau iechyd a phrifysgolion o ran lleoliadau.

Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016

Mae lefelau staffio diogel yn achub bywydau.

Mae ymchwil wedi dangos bod lefelau isel o staff nyrsio wedi cynyddu marwolaethau cleifion hyd at 26% o gymharu â wardiau sydd â gwell lefelau staff. Dangoswyd hefyd bod lefelau diogel ac effeithiol o staff nyrsio yn lleihau aildderbyniadau, cyfraddau heintiau sy'n gysylltiedig â gofal iechyd, gwallau meddyginiaeth, cwympiadau a briwiau pwyso.[20]

Mae astudiaeth o ysbytai a gynhaliwyd yn 2021 gan Akine et al. wedi canfod bod cleifion mewn ysbytai lle roedd gan nyrsys gymhareb gleifion uchel o gymharu ag ysbytai lle roedd gan nyrsys gymhareb gleifion is yn fwy tebygol o gael cyflyrau andwyol, gan gynnwys bod yn 41% yn fwy tebygol o farw, bod yn 20% yn fwy tebygol o gael eu hailddderbyn a bod yn 41% yn fwy tebygol o aros yn hirach.[21]

Mae gan Gymru hanes o lefelau staffio nyrsio gwael, gan arwain at ofal gwael. Ni ellir caniatáu i hyn barhau.

Ymchwiliadau cyhoeddus ac adroddiadau ar ofal cleifion gwael
Ymddiriedolaeth Sefydledig GIG Canolbarth Swydd Stafford (2013) *Oedi annerbyniol wrth fynd i'r afael â'r* ***broblem o brinder staff nyrsio medru****s.*
Ysbyty Tywysoges Cymru ac Ysbyty Castell-nedd Port Talbot (2014) *Ymddengys fod y ddau ysbyty yn gweithredu polisi tawelyddu nad yw'n dderbyniol a dulliau tawelyddu'n cael eu defnyddio i alluogi'r staff i ymdopi â phwysau gofalu am gleifion dros nos.*
Tawel Fan – Adroddiad Ockenden (2018) *Lefelau annigonol o adnoddau a gallu mewn perthynas â'r gweithlu o ran ...*staff nyrsio *yn benodol.*
Gwasanaethau Mamolaeth Cwm Taf (2019) Prinder sylweddol *o fydwragedd.*
Uned Hergest – Adroddiad Holden (2021) Staff annigonol *i ddiwallu anghenion y cleifion yn yr uned.*
Gwasanaethau Fasgwlaidd Betsi Cadwaladr (2022) *Pwysau gweithredol uniongyrchol oherwydd nifer y meddygon ymgynghorol a* ***staff nyrsio*** *sydd ar gael mewn gwasanaethau fasgwlaidd yn y bwrdd iechyd.*
Darparu gwasanaethau gofal iechyd i Garchar Abertawe (2022) *Nid yw'r Trefniadau Llywodraethu Ansawdd ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe yn cefnogi'n ddigonol y gwaith o ddarparu gwasanaethau gofal iechyd diogel ac effeithiol o ansawdd da i boblogaeth CEM Abertawe ...* ***[mae angen] rhagor o nyrsys*** *gan fod y rhai yma bob amser yn brysur iawn, felly mae hyn yn cyfyngu ar yr amser y gallant ei dreulio gyda phob claf.*
Adran Ddamweiniau ac Achosion Brys Ysbyty Glan Clwyd (2022) *Nid oedd pob agwedd ar ofal yn cael ei darparu mewn modd diogel ac effeithiol. "Mae'r staff nyrsio a'r gweithwyr cymorth gofal iechyd* ***wedi cyrraedd pen eu tennyn.*** *Mae morâl y staff yn is nag erioed. Mae disgwyl i ni ymgymryd â gwaith ychwanegol sy'n golygu bod y staff ar y llawr ac yn wynebu risg o ludded"*

[20] Rafferty, A.M et al. 2007. 'Outcomes of variation in hospital nurse staffing in English hospitals: cross-sectional analysis survey data and discharge records', *International Journal of Nursing Studies*. Ar gael yn: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17064706/.

[21] Akine, L.H. et al. 2021. 'Hospital nurse staffing and patient outcomes in Chile: a multilevel cross-sectional study', *The Lancet Global Health*. Ar gael yn: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34224669/.

Ymgyrchodd Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru dros Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 er mwyn diogelu gofal cleifion ac mae'n parhau i hyrwyddo'r dull hwn.

Mae Cymru wedi arwain y ffordd o ran diogelwch cleifion. Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 oedd y cyntaf o'i math yn Ewrop a rhoddodd lefelau diogel o staff nyrsio mewn deddfwriaeth.

Prif ddarpariaethau Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 yw:

Adran 25A yn rhoi cyfrifoldeb trosfwaol ar fyrddau ac ymddiriedolaethau iechyd i ddarparu digon o staff ym mhob lleoliad i "rhoi amser i nyrsys ofalu am gleifion mewn modd sensitif".

Adran 25B yn ei gwneud yn ofynnol i fyrddau iechyd gyfrifo a chymryd camau rhesymol i gynnal y lefelau staff nyrsio ym mhob ward meddygol a llawfeddygol acíwt i oedolion ac, ym mis Hydref 2021, wardiau pediatrig. Mae hefyd yn ofynnol i fyrddau iechyd roi gwybod i gleifion am lefel y staff nyrsio.

Adran 25C yn ei gwneud yn ofynnol i fyrddau iechyd ddefnyddio dull penodol i gyfrifo lefel y staff nyrsio ym mhob ward feddygol, lawfeddygol a phediatrig acíwt i oedolion.

Adran 25D yn ymwneud â chwmpas canllawiau statudol a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru mewn perthynas ag Adrannau 25B a 25C

Adran 25E yn ei gwneud yn ofynnol i fyrddau iechyd adrodd ar eu cydymffurfiaeth o ran cynnal y lefel staff nyrsio ar gyfer pob ward lawfeddygol a meddygol acíwt i oedolion.

CYNGHRAIR GOFAL DIOGEL AC EFFEITHIOL

Ym mis Mehefin 2021, ysgrifennodd **16 o sefydliadau** at y Prif Weinidog i annog y Llywodraeth i sicrhau lefelau diogel o staff nyrsio ac ymestyn Adran 25B o Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 i wardiau iechyd meddwl cleifion mewnol a lleoliadau cymunedol. Roedd sefydliadau'n cynnwys:

- Ymddiriedolaethau Cymunedol y Fenni
- Age Cymru
- Bladder and Bowel Community
- Bridgend Carers Centre
- British Medical Association Cymru Wales
- Gofalwyr Cymru
- Comisiynydd Plant Cymru
- Conwy Connect
- Epilepsy Action
- Anabledd Dysgu Cymru
- Mencap Cymru
- Mind
- Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru
- Coleg Brenhinol y Meddygon

Mae ymchwil wedi dangos, lle ceir niferoedd is o nyrsys, mae cleifion hyd at 26% yn fwy tebygol o farw yn gyffredinol a 29% yn fwy tebygol o farw yn dilyn arhosiad cymhleth yn yr ysbyty. At hynny, mae nyrsys sy'n gweithio mewn meysydd lle ceir lefelau staff gwael 71% yn fwy tebygol o wynebu lludded ac anfodlonrwydd â'u swydd na nyrsys ar wardiau â lefelau staff mwy ffafriol.[22]

[22] Rafferty, A.M et al. 2007. 'Outcomes of variation in hospital nurse staffing in English hospitals: cross-sectional analysis survey data and discharge records', *International Journal of Nursing Studies*. Ar gael yn https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17064706/.

Cafodd adran 25B ei weithredu yn 2018 ac mae eisoes wedi darparu lefelau staffio mwy diogel yng Nghymru. Nid yn unig y bu cynnydd yn nifer y nyrsys sy'n cael eu haddysgu yng Nghymru, ond mae RCN Cymru wedi canfod y bu cynnydd yn nifer y nyrsys ar y wardiau sy'n dod o dan Adran 25B.[23] Ategir hyn gan dystiolaeth Llywodraeth Cymru. Canfu adroddiad gan Lywodraeth Cymru fod nifer y staff nyrsio ar lefel genedlaethol ar wardiau sy'n dod o dan Adran 25B yn uwch nawr nag oedd cyn i'r Ddeddf gael ei phasio. Mae 139.74 o nyrsys cofrestredig FTE ychwanegol a 597 o nyrsys cymorth FTE ym mis Tachwedd 2020 o gymharu â mis Mawrth 2018 (cyn i Adran 25B ddod i rym)[24].

Yn 2022, llofnododd **10,572** o bobl ddeiseb yn galw ar Lywodraeth Cymru i **ymestyn** Adran 25B o Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016.

Ar wardiau sy'n cael eu cynnwys yn Adran 25B, bu llai o gwympiadau, briwiau pwyso ymhlith cleifion yn ogystal â chwynion am nyrsio lle ystyriwyd bod lefelau staffio yn ffactor cyfranogol. Mae hyn yn dangos pwysigrwydd Adran 25B i ddiogelwch cleifion.

Mae tystiolaeth ychwanegol yn dangos, wrth baratoi ar gyfer ymestyn Adran 25B i wardiau pediatrig ym mis Hydref 2021, fod pob bwrdd iechyd (lle byddai hyn yn berthnasol) wedi recriwtio rhagor o nyrsys pediatrig ac wedi cynnig bod angen cyllid a/neu adnoddau ychwanegol. Unwaith eto, mae Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 wedi dangos bod Adran 25B yn arwain at gynnydd yn nifer y staff nyrsio a gwell gofal i gleifion.[25]

Ynglŷn â'r Coleg Nyrsio Brenhinol (RCN)

Y Coleg Nyrsio Brenhinol yw'r sefydliad proffesiynol ac undeb llafur mwyaf yn y byd ar gyfer nyrsio, gan gynrychioli dros 465,000 o nyrsys, bydwragedd, ymwelwyr iechyd, gweithwyr cymorth gofal iechyd a myfyrwyr nyrsio, gan gynnwys dros 26,000 o aelodau yng Nghymru. Mae aelodau'r RCN yn gweithio yn y sector annibynnol a'r GIG. Mae tua dwy ran o dair o'n haelodau wedi'u lleoli yn y gymuned. Mae RCN yn sefydliad ledled y DU, gyda Byrddau Cenedlaethol yng Nghymru, yr Alban a Gogledd Iwerddon.
Mae RCN yn cynrychioli nyrsys a gwasanaethau nyrsio, yn hyrwyddo rhagoriaeth mewn ymarfer nyrsio ac yn llywio polisi iechyd a gofal cymdeithasol.

[23] Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru. 2022. *Cynnydd a her o ran darparu gofal diogel ac effeithiol 2022: Sut mae GIG Cymru wedi gweithredu Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016.*

[24] Llywodraeth Cymru. 2022. *Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 – Crynodeb statudol o adroddiadau lefelau staff nyrsio 2018-2021.* Ar gael yn nurse-staffing-levels-wales-act-2016-statutory-summary-of-nurse-staffing-level-reports-2018-2021.pdf.

[25] Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru. 2022. *Cynnydd a her o ran darparu gofal diogel ac effeithiol 2022: Sut mae GIG Cymru wedi gweithredu Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016.*