



Coleg Nyrsio Brenhinol
Cymru
Royal College of Nursing
Wales

2023

Niferoedd Nyrsio



SAFE STAFFING SAVES LIVES

MAE STAFFIO DIOGEL YN ACHUB BYWYDAU



FAIR PAY FOR NURSING

TÂL TEG AR GYFER NYRSIO

FAIR PAY FOR NURSING
TÂL TEG AR GYFER NYRSIO

SAFE STAFFING SAVES LIVES
MAE STAFFIO DIOGEL YN ACHUB BYWYDAU



Coleg Nyrsio Brenhinol
Cymru
Royal College of Nursing
Wales

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 500,000 o nyrsys, bydwagedd, ymwelwyr iechyd, gweithwyr cymorth gofal iechyd a myfyrwyr nyrsio, gan gynnwys dros 29,500 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.

Tabl Cynnwys

Ynglŷn â'r adroddiad hwn	4
Argymhellion	5
Adran 1: Faint o nyrsys a gweithwyr cymorth gofal iechyd a gyflogir gan GIG Cymru?	6
Gweithwyr cymorth gofal iechyd	6
Ymarferwyr cynorthwyol	7
Adran 2: Faint o nyrsys a staff nyrsio a gyflogir yn y sector annibynnol?	8
Nyrsys Ymarfer Cyffredinol (GPNs)	8
Nyrsys mewn cartrefi gofal	8
Adran 3: A oes digon o nyrsys a staff nyrsio yn cael eu cyflogi gan GIG Cymru i ddarparu'r gofal gorau?	11
Swyddi gwag nyrsys cofrestredig	12
Gweithio goramser	14
Nyrsys asiantaeth	15
Adran 4: Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016	17
Peryglon 'amnewid rolau' – defnyddio staff cymorth yn lle nyrsys cofrestredig	18
Adran :5 Sut i sicrhau gofal diogel ac effeithiol?	20
Gwella cadw nyrsys	20
Addysg Nyrsio Gynaliadwy	21
Recriwtio Rhyngwladol	24
Gwella gwaith cynllunio'r gweithlu ac addysg nyrsio ôl-gofrestru	24

Ynglŷn â'r adroddiad hwn

Mae Coleg Nyrsio Brenhinol (RCN) Cymru yn cynhyrchu'r adroddiad hwn bob blwyddyn. Ei nod yw darparu trosolwg ystadegol o gryfderau a gwendidau'r gweithlu nyrsio yng Nghymru gydag argymhellion i Lywodraeth Cymru ar gyfer gwella.

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

Cyhoeddwyd data diweddaraf Llywodraeth Cymru ar weithlu nyrsio'r GIG gan StatsCymru ar 8 Awst 2023. Ers 2019, cyhoeddwyd data StatsCymru bob chwarter. Mewn blynyddoedd blaenorol, 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 Mehefin 2023. Mae'r adroddiad bob dwy flynedd yn darparu gwybodaeth am ddemograffeg y gweithlu a thueddiadau salwch.²

Casglwyd data diweddaraf GCC yn 2022. Caiff y data eu casglu gan ddefnyddio arolwg gwirfoddol. Y gyfradd ymateb ymhlith darparwyr gofal a gomisiynir ar gyfer 2022 oedd 58%. Y gyfradd ymateb ar gyfer 2021 oedd 72%.

Cynhelir Arolwg Cyflogaeth RCN, a ddechreuodd yn yr 1980au, bob dwy flynedd. Mae hon yn ffynhonnell sylweddol o ddata am y gweithlu nyrsio yn y DU. Bydd RCN yn cyhoeddi argraffiad 30 o'r arolwg hwn yn ddiweddarach eleni. Data o 2021 sy'n cael eu defnyddio ar gyfer Niferoedd Nyrsio eleni. Yn ogystal â hyn, cynhaliodd RCN arolwg 'Shifft 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.



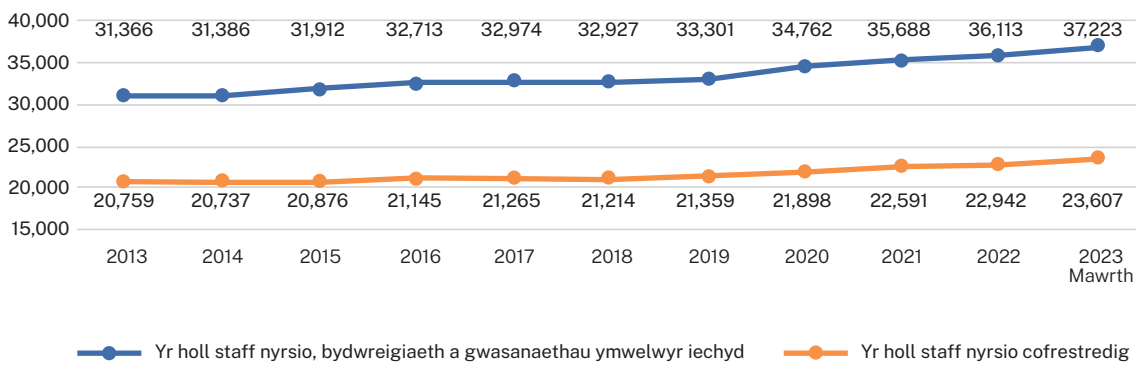
ARGYMHELLION

- 1 Gwella data ar gyfer cynllunio'r gweithlu:** Er mwyn gwella'r ffordd y caiff y gweithlu ei gynllunio, rhaid i Lywodraeth Cymru wella ansawdd ac argaeledd data ar y gweithlu. Dylai hyn gynnwys cyhoeddi gwariant ar staff asiantaeth a banc yn flynyddol a sicrhau bod data ar y gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth yn gywir, gan gynnwys y data ar swyddi gwag sydd newydd eu cyhoeddi.
- 2 Sicrhau bod staff yn cael eu cadw:** Er mwyn cadw'r gweithlu nyrsio presennol, rhaid i Fyrddau Iechyd ymrwymo'n llawn i gynllun cadw nyrsys Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) a'i gyflawni.
- 3 Cynnal nyrsio ym maes gofal cymdeithasol.** Rhaid i Gofal Cymdeithasol Cymru ddatblygu cynllun strategol i sicrhau bod gweithlu nyrsio cynaliadwy yn cael ei recriwtio a'i gadw er mwyn diwallu anghenion y boblogaeth sy'n derbyn gofal cymdeithasol.
- 4 Darparu gofal diogel ac effeithiol:** Rhaid i Lywodraeth Cymru flaenoriaethu gofal diogel ac effeithiol i gleifion. Er mwyn gwneud hyn rhaid i Lywodraeth Cymru sicrhau bod Byrddau Iechyd yn cydymffurfio â Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 a nodi amserlen ar gyfer ymestyn Adran 25B i leoliadau nyrsio cymunedol ac iechyd meddwl cleifion mewnol.
- 5 Cefnogi addysg nyrsio.** Rhaid i Lywodraeth Cymru sicrhau bod unrhyw system newydd o gyllido addysg nyrsio yn rhoi sylfaen gref i'r sector addysg uwch ddatblygu'r ddarpariaeth addysg ac ymchwil nyrsio, ac yn sicrhau bod myfyrwyr yn manteisio ar y ddarpariaeth honno ac yn cael mynediad iddi drwy gymorth ariannol da.
- 6 Cryfhau ac amrywio'r gweithlu nyrsio.** Rhaid i Lywodraeth Cymru ac AaGIC ddatblygu strategaeth gomisiynu ôl-gofrestru genedlaethol sy'n comisiynu addysg nyrsio ôl-gofrestru (e.e., nyrsio cymunedol, newyddenedigol, gwasanaethau ymwelwyr iechyd, iechyd galwedigaethol ac ati) yn strategol fel sy'n ofynnol gan anghenion y boblogaeth ac yn gweithio gydag addysg uwch i sicrhau bod y ddarpariaeth hon yn cael ei datblygu'n gynaliadwy yng Nghymru.

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

Ffigwr 1: Staff nyrsio, bydwreigiaeth a gwasanaethau ymwelwyr iechyd wedi'u cyflogi gan GIG Cymru, 2013-2023

(Ffynhonnell: StatsCymru)



Tabl 1: Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau GIG yng Nghymru yn ôl nifer y nyrsys a gyflogir

BIP Betsi Cadwaladr	5,049
BIP Caerdydd a'r Fro	4,145
BIP Aneurin Bevan	3,603
BIP Bae Abertawe	3,565
BIP Cwm Taf Morgannwg	3,411
BIP Hywel Dda	2,786
BIA Powys	528
Ymddiriedolaeth GIG Felindre	218
Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaethau Ambiwlans Cymru	199
Iechyd Cyhoeddus Cymru	87

Mae 37,223 o staff nyrsio FTE yn cael eu cyflogi gan GIG Cymru, ac mae 23,607 FTE ohonynt yn nyrsys cofrestredig. Y gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth yw'r gweithlu mwyaf yn y GIG, sy'n cyfrif am dros 40% o holl weithlu GIG Cymru.

Mae'r gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth 19% yn fwy nag yr oedd yn 2013, ond yn yr amser hwnnw mae'r gweithlu nyrsys cofrestredig wedi cynyddu 14% yn unig. 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 (34%) o'r gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth dros 51 oed, o gymharu â 17% o dan 31. Dim ond 6% o'r gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth sydd o dan 25 oed. ”

Gweithwyr cymorth gofal iechyd

Mae'r term "gweithiwr cymorth gofal iechyd" yn cyfeirio at ystod eang o rolau cefnogi ym maes gofal iechyd. Maent yn rhan hanfodol o'r tîm nyrso. Mae RCN Cymru yn glir ynghylch pwysigrwydd sicrhau bod y rolau hyn yn bodoli, bod penodiadau'n cael eu gwneud, a bod y staff hynny yn cael eu cefnogi gan gyflogwyr i weithio ar lefel uwch o fewn cwrpas eu ymarfer. Mae hyn yn cynnwys Ymarferwyr Cynorthwyol Band 4.

Ymarferwyr cynorthwyol

Nid yw ymarferwyr cynorthwyol yn nyrssys cofrestredig. Yn hytrach, staff profiadol ydynt sy'n gweithio mewn rolau cymorth sydd wedi cael hyfforddiant pellach. Mae ganddynt ddealltwriaeth fanwl o ffactorau sy'n dylanwadu ar iechyd ac afiechyd. Bydd ymarferwyr cynorthwyol yn ymgymryd ag ymyriadau clinigol neu therapiwtig diffiniedig fel y'u dirprwyir yn briodol gan nyrs gofrestrdig. Gallant gynorthwyo i asesu clefion a rhoi gofal iddynt, cyfeirio claf at ymarferydd cofrestredig, a monitro rheoli heintiau a rheoli risg.

Yn ystod y blynyddoedd diwethaf, mae Cymru wedi gweld cynnydd cyflym yn nifer yr ymarferwyr cynorthwyol. Mae nifer yr ymarferwyr cynorthwyol 'nyrsio', fel y'u dosberthir gan StatsCymru, wedi cynyddu 231% rhwng mis Medi 2020 a mis Mawrth 2023. Rhwng mis Medi 2022 a mis Mawrth 2023 yn unig, gwelwyd cynnydd o 49% yn nifer yr ymarferwyr cynorthwyol. Mae'r cynnydd hwn lawer yn uwch nag unrhyw gynnydd a welwyd mewn proffesiynau nyrso eraill.



Heather Fleming, Ymarferydd Cynorthwyol y Bledren a'r Coluddyn yn y Blynyddoedd Cynnar, Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro

Enillydd, Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd y Flwyddyn (Gwobrau Nyrs y Flwyddyn RCN Cymru 2023).

Mae Heather wedi lleihau'r gofid a brofir gan blant a'u rhieni a'u gofalwyr ynghylch ymataliaeth yn ystod plentyndod.

Rhoddodd Heather addysg a hyfforddiant i staff mewn lleoliadau blynyddoedd cynnar yn y gymuned, fel canolfannau plant, cyn ysgol a meithrinfeydd, gan sicrhau parhad gofal. Rhoddodd hefyd ofal unigol yn y cartref, gan feithrin cydberthnasau proffesiynol ymddiriedus.

Roedd y cyfraniad a wnaeth i iechyd a lles yn gyffredinol yn hollbwysig ar adeg a all fod yn heriol ac yn ofidus iawn. Gwnaeth y cymorth a roddwyd ganddi helpu i leihau'r rhestr aros ar gyfer y gwasanaeth ymataliaeth pediatrig a helpodd i sicrhau bod mwy o blant wedi arfer yn llwyr â defnyddio'r toiled cyn dechrau'r ysgol feithrin neu'r ysgol.

Gwelodd y panel dyfarnu nifer o enghreifftiau lle roedd gwaith Heather wedi arwain at effaith sylweddol a chanlyniadau gwell i blant, ac roedd yn amlwg ei bod yn ymdrechu'n barhaus am ragoriaeth.

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'r sector 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 pennu cyfanswm 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 ffigur cyffredinol cyhoeddus.

Fodd bynnag, mae 39,219 o nyrsys sydd wedi'u cofrestru â'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC) sydd â chyfeiriad preswyl yng Nghymru.³ Yn y cyfamser, mae 27,127 (cyfrif pennau) o staff nyrsio cofrestredig yn cael eu cyflogi gan GIG Cymru.⁴ Mae hynny'n golygu bod 12,092 o nyrsys cofrestredig yn gweithio yn rhywle arall – o bosibl yn y sector annibynnol. Fodd bynnag, mae'n bwysig nodi ei bod yn bosibl nad yw rhai o'r rheini sydd wedi'u cofrestru yn ymarfer. Yn ogystal, mae RCN Cymru yn amcangyfrif bod tua 7,844 o nyrsys sydd â chyfeiriad preswyl yng Nghymru yn gweithio yn Lloegr.

Nyrsys Ymarfer Cyffredinol

Ym mis Medi 2022 roedd **1,023 o nyrsys cofrestredig FTE yn gweithio mewn practisau cyffredinol** yng Nghymru.

Mae dros hanner o'r nyrsys practisau cyffredinol yn 50 oed neu'n hŷn. Mae llai nag un o bob ugain (4.3%) o dan 29 oed.

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 bach o nyrsys ymarfer cyffredinol a gweithwyr cymorth nyrsio eu cyflogi'n uniongyrchol gan fyrddau iechyd.

Mae 1,023 o nyrsys cofrestredig FTE yn gweithio mewn practisau cyffredinol yng Nghymru. I roi hyn mewn persbectif, mae yna 1,445 o feddygon teulu.⁵

Mae mwyafrif helaeth y nyrsys sy'n gweithio mewn practisau cyffredinol yn fenywod, 96% o gymharu â 4% sy'n ddynion.

Mae proffil oedran nyrsys sy'n gweithio mewn lleoliadau meddygon teulu yn peri pryder. Mae llai nag un o bob ugain (4.3%) o nyrsys benywaidd yn 29 oed neu'n iau; mae 41.5% rhwng 30 a 49 oed; tra bod dros hanner (54.2%) yn 50 oed neu'n hŷn.

Yn ogystal, mae 14.8% o'r holl nyrsys y mae eu hoedran a'u rhyw yn hysbys rhwng 60 a 64 oed, ac mae 4.5% yn 65 oed neu'n hŷn. Mae bron pob nyrs dros 60 oed yn fenywaidd.

Mae nifer bach o nyrsys gwrywaidd ar draws ystod eang o oeddrannau, gyda chrynodiad bach rhwng 45 a 54 oed.⁶

Mae nyrsys ymarfer cyffredinol yn darparu gofal uniongyrchol i gleifion. Maent yn cynorthwyo cleifion i reoli cyflyrau hirdymor fel diabetes ac epilepsi, yn darparu gofal anadlol, yn rhoi brechiadau ac yn cymryd profion gwaed. Mae proffil oedran nyrsys ymarfer cyffredinol yn peri pryder: efallai fod nyrsys sy'n agosáu at 55 oed neu'n hŷn yn ystyried gadael y gweithlu wrth iddynt agosáu at oedran ymddeol. Oherwydd eu niferoedd, gallai hyn gael effaith ddinistriol ar y gofal sylfaenol a ddarperir. Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod nyrsio mewn lleoliadau meddygon teulu yn cael ei ystyried yn opsiwn gyrfu deniadol i nyrsys sydd newydd gymhwyso.

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 hardaloedd daearyddol. Mae practisau meddygon teulu yn ganolog i bob clwstwr. Mae nyrsys ymarferol cyffredinol yn gweithio ar sail clwstwr i sicrhau cysondeb mewn gofal a dulliau cyfathrebu hwylus rhwng meddygon teulu, nyrsys ymarferol cyffredinol a'r gweithlu cymunedol ehangach, gan gynnwys nyrsys ardal. Mae angen i nyrsys ymarferol cyffredinol gael eu cynnwys wrth gynllunio a darparu gofal clwstwr.

Nyrsys mewn cartrefi gofal

Mae darparwyr cartrefi gofal ac aelodau RCN Cymru wedi nodi bod prinder aruthrol o nyrsys cofrestredig yn y sector cartrefi gofal. Bydd y rhan fwyaf o'r nyrsys sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn gweithio mewn cartrefi gofal neu gyfleusterau preswyl iechyd meddwl.

Mae amcan strategol Llywodraeth Cymru i ddarparu gofal yn nes at y cartref wedi arwain at gynydd mewn gofal yn y gymuned, sy'n golygu, pan fydd pobl yn mynd i ofal preswyl nawr, eu bod ar gam mwy datblygedig o ran eu hiechyd ac felly mae ganddynt fwy o anghenion ac anghenion mwy cymhleth, sy'n gofyn am ofal nyrsio medrus iawn.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn casglu data ar y gweithlu gofal cymdeithasol gan ddarparwyr gofal a gomisiynir drwy ofyn i ddarparwyr gwblhau arolwg. Mae cyfranogiad yn yr arolwg yn wirfoddol. Roedd gan yr arolwg diwethaf, a gynhaliwyd yn 2022, gyfradd ymateb o 58%, sy'n golygu bod mwy nag un o bob tri darparwr gofal cymdeithasol heb eu cynnwys yn y data cyhoeddus ar y gweithlu. Mae hyn yn peri problem wrth fynd ati i ddeall y darlun cywir o'r gweithlu gofal cymdeithasol.

Yn ddiweddar, cynhaliodd Gofal Cymdeithasol Cymru ymgynghoriad cyhoeddus ar ei strategaeth ar gyfer y gweithlu. Wrth ymateb, galwodd RCN Cymru ar i sefydliadau sy'n darparu neu'n comisiynu gofal cymdeithasol gael eu gorfodi i gwblhau arolwg gweithlu Gofal Cymdeithasol Cymru. Mae'r mater hwn yn hollbwysig i allu Gofal Cymdeithasol Cymru i gyflawni ei gylch gorchwyl o hyrwyddo a chynnal safonau. Bydd diffyg darlun cywir o'r gweithlu a nifer y swyddi gwag ym maes gofal cymdeithasol yn atal gwaith cynllunio gweithlu yn y sector nes iddo gael ei ddatrys. Er mwyn deall capasiti'r gweithlu gofal cymdeithasol yn llawn a sicrhau bod modd mynd ati i gynllunio'r gweithlu yn effeithiol, mae casglu a chyhoeddi data cydlynol a chyson yn hollbwysig.

Serch hynny, mae'r data a gasglwyd yn dangos tueddiadau sy'n peri pryder. Mae nifer y nyrsys sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn gostwng. Mae Ffigur 2 isod yn dangos y gostyngiad rhwng 2018 a 2022 (ni chyhoeddwyd unrhyw ddata ar gyfer 2020).

Yn 2021, gadawodd 319 o staff nyrsio cofrestredig y sector, a dim ond 204 ymunodd â'r sector. Yn 2022, gan ddefnyddio'r data a ddarparwyd, ymunodd 83 o nyrsys cofrestredig â'r proffesiwn a gadawodd 88.

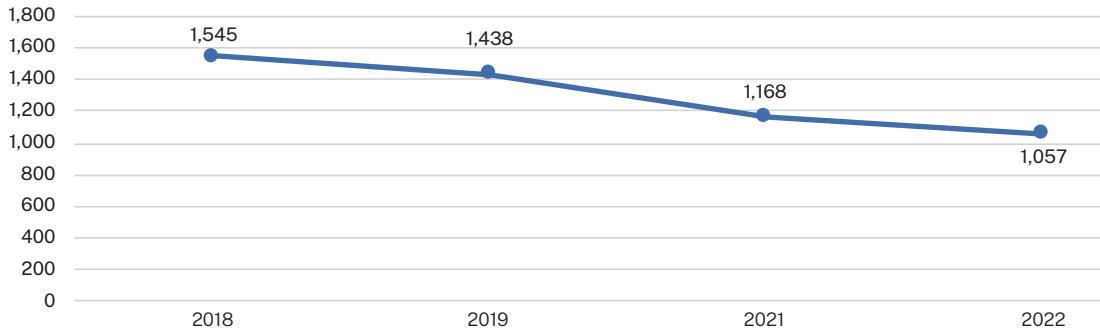
I ychwanegu at hyn, ar adeg casglu'r data roedd 50 o swyddi gwag – llawer llai nag yn 2021 pan nodwyd bod 128 o swyddi gwag. Mae hyn yn awgrymu nad yw cyflogwyr yn llenwi swyddi nyrsys cofrestredig pan fyddant yn gadael.

Mae proffil oedran y gweithlu nyrsio ym maes gofal cymdeithasol hefyd yn peri pryder. Mae llai na 3% o staff nyrsio o dan 26 oed, tra bod 7% dros 65 oed. Y categori oedran mwyaf yw 46-55 oed, sef bron i draean (29%) o'r holl staff nyrsio a gyflogir mewn lleoliadau gofal cymdeithasol. Roedd data oedran ar goll ar gyfer 44 o staff nyrsio.

Yn 2022, roedd
**1,057 o staff nyrsio yn gweithio
mewn lleoliadau gofal
cymdeithasol**

*(yn seiliedig ar gyfradd ymateb o 58%
ymhlith darparwyr gofal a gomisiynir).*

Ffigwr 2: Nifer y nyrsys cofrestredig a gyflogir gan ddarparwyr gofal cymdeithasol a gomisiynir.
Ffynhonnell: Gofal Cymdeithasol Cymru.



Mae dros draean (30%) o'r staff nyrsio ym maes gofal cymdeithasol dros 56 oed, ac mae 29% ohonynt dros 46 oed. Dim ond 3% o staff nyrsio sydd o dan 26 oed.

Mae'r cyfuniad o swyddi gwag a'r gostyngiad yn nifer y staff nyrsio cofrestredig sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn frawychus o ystyried yr heriau y mae'r sector yn eu hwynebu a natur ei weithlu nyrsio sy'n heneiddio.

Os nad oes digon o nyrsys cofrestredig yn y gweithlu cartrefi gofal yna bydd ansawdd y gofal nyrsio a ddarperir yn gostwng, gan arwain at iechyd gwaeth a disgwyliad oes is i bobl sy'n dibynnu ar y sector.

Bydd yr heriau a wynebir yn y sector cartrefi gofal, yn eu tro, yn lledaenu i'r GIG. Bydd cynnydd yn nifer yr achosion o oedi wrth ryddhau cleifion ac aildderbyniadau.

Fel ymarferwyr ymreolaethol, defnyddir sgiliau clinigol nyrsys i nodi a rhagweld problemau, gweithredu pan fydd cyflwr person yn gwaethygu, ac osgoi derbyniadau diangen i'r ysbyty. Mae nyrsys cofrestredig yn allweddol i reoli salwch aciwt, gwneud penderfyniadau ynghylch rheoli cyflyrau hirdymor, a darparu ymyriadau cymhleth mewn sefyllfaoedd brys neu argyfwng. Maent hefyd yn helpu i gefnogi'r broses bontio ddi-dor o'r ysbyty yn ôl i'r cartref gofal.

Mae mwy i rôl nyrsys mewn cartrefi gofal na diwallu anghenion clinigol y preswlydd. 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 oruchwyllo ymarfer tân, cynnal a chadw adeiladau a rheoli offer sydd wedi torri. Mae angen cyfrifoldeb, sgiliau ac arweinyddiaeth i wneud hyn yn effeithiol.

Mae rôl y nyrs gofrestrdedig 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 darbwylllo myfyrwyr nyrsio i beidio â dilyn gyrfa yn y maes.

Mae RCN Cymru wedi cyhoeddi adroddiad ar nyrsio mewn cartrefi gofal yn ddiweddar, *Gofalu am bobl hŷn*.⁷ Mae'r adroddiad yn amlgu rôl hanfodol nyrsys mewn cartrefi gofal.

Adran 3: A oes digon o nyrsys a staff nyrsio yn cael eu cyflogi gan GIG Cymru i ddarparu'r gofal gorau?

Nac oes. Yn anffodus, nid yw'r cynnydd yn nifer y staff nyrsio yn ddigon i ddarparu'r gofal gorau. Mae nifer o resymau am hyn sy'n cael eu hystyried yn yr adroddiad hwn. Y cyntaf yw'r newid yn anghenion y boblogaeth. Yn syml iawn, mae angen nifer mawr o staff nyrsio sy'n meddu ar lefel uwch o wybodaeth a sgiliau i ofalu am berson sydd wedi torri ei glun os yw hefyd yn gorfforol fregus, yn byw gyda dementia, diabetes, cyflwr sy'n effeithio ar y galon a salwch anadlol. Mae hyn hyd yn oed yn fwy gwir os yw'r person hwn yn derbyn gofal gartref, os yw ar ei ben ei hun, neu os yw'n byw mewn amodau gwael neu'n byw rywle anaddas.

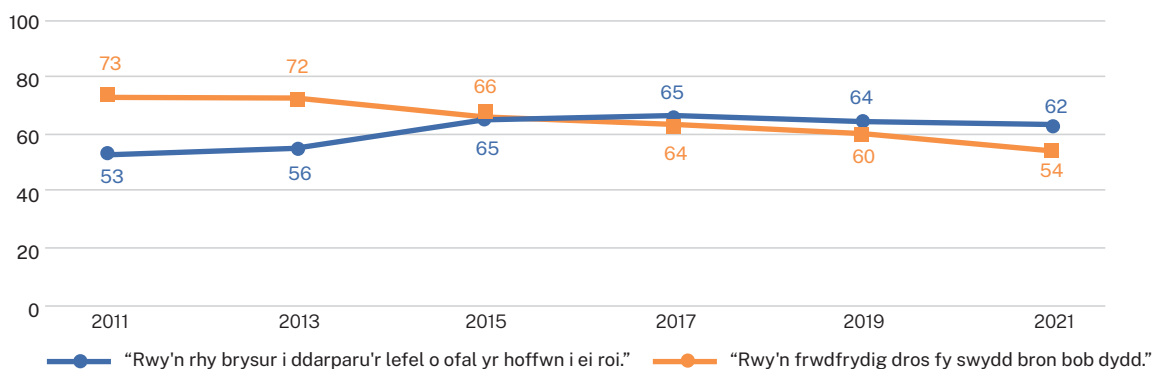
Ffactor pwysig arall yw nifer y nyrsys cofrestredig sy'n gadael y GIG – a ystyrir yn ddiweddarach yn y ddogfen hon yn ein hadran cadw.

Y trydydd ffactor pwysig yw bod diffyg rhai mathau o rolau nyrsio mewn ysbytai, gofal cymunedol a gofal cymdeithasol. Mae addysg nyrsio ôl-gofrestru yn datblygu sgiliau nyrsio arbenigol. Yn aml, y nyrsys arbenigol hyn sy'n sicrhau bod iechyd rhywun yn cael ei gynnal neu, drwy ymyrraeth amserol, yn cael ei atal rhag gwaethygu. Mae angen buddsoddi mewn addysg staff ar gyfer y rolau hyn. Yn ystod y ddau ddegawd diwethaf, gwelwyd dirywiad cyson yn y buddsoddiad hwn gan GIG Cymru a diffyg dull strategol o gynllunio'r buddsoddiad hwn gan Lywodraeth Cymru. Yn arwyddocaol, mae'r gwaith parhaus o ailgynllunio gwasanaethau iechyd y GIG yn cael ei ysgogi erbyn hyn gan y lleihad yn y sgiliau sydd ar gael yn hytrach nag anghenion y boblogaeth.

Nid oes digon o nyrsys cofrestredig a staff nyrsio yn cael eu cyflogi gan GIG Cymru i ddarparu'r gofal gorau ar hyn o bryd. Mae hyn yn cael effaith ddinistriol ar forâl nyrsys ac, o bosibl, ar ganlyniadau cleifion. Mae angen cynnydd sylweddol yn nifer y staff nyrsio er mwyn sicrhau y darperir gofal o ansawdd uchel i gleifion.

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 ei roi wedi cynyddu 9%. Mae hyn yn dangos y pwysau cynyddol y mae staff nyrsio yn ei wynebu yng Nghymru.

Ffigur 3: Morâl yn y gweithlu nyrsio yng Nghymru.
Ffynhonnell: Arolwg Cyflogaeth RCN, 2011-2021.



Er bod nifer y staff nyrsio sy'n gweithio i GIG Cymru wedi cynyddu dros y blynyddoedd, mae cynnydd wedi bod hefyd mewn aciwtedd cleifion a llwyth gwaith nyrsio. Mae nyrsys yn gofalu am boblogaeth sy'n heneiddio, sy'n fwy dibynnol ac sydd â mwy o gydafiacheddau. Mae nifer y cleifion sy'n mynd drwy'r ysbyty wedi cynyddu'n sydyn hefyd. Felly hefyd nifer y gwelyau a ddefnyddir.

Rhwng mis Mawrth 2017 a mis Mawrth 2022, cynyddodd y gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth 7%. Fodd bynnag, mae hyn yn gynnydd cymharol fach o gymharu â thwf grwpiau proffesiynol eraill yn y GIG. Dros yr un cyfnod, cynyddodd nifer y gweithwyr meddygol a deintyddol proffesiynol 23%. Ar gyfer gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd, y ffigwr yw 28%⁸.

Mae dros draean (34%) o'r gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth yn 51 oed neu'n hŷn, o gymharu ag 17% o dan 30 oed. Dim ond 6% o'r gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth sydd o dan 25 oed. Mae'r garfan fwyaf o'r gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth (27%) yn 51-60 oed.

Mae'r diffyg ymchwil a'r diffyg adnoddau ym maes cynllunio'r gweithlu gofal iechyd yn syfrdanol – yn enwedig o ystyried mai'r GIG yw'r cyflogwr mwyaf yn y wlad a'i fod yn cymryd y gyfran fwyaf o arian y trethdalwr. Ychydig iawn o ymchwil sydd ar gael ar gyfrifo angen y boblogaeth a'r gweithlu sydd ei angen. Felly, er mwyn deall faint o nyrsys a staff nyrsio sydd eu hangen yn y GIG, rhaid ystyried dangosyddion dirprwyol o bwysau ar y gweithlu megis cyfraddau swyddi gwag, gwariant ar staff asiantaeth, a phwysau llwyth gwaith.

Swyddi gwag nyrsys cofrestredig

Mae RCN Cymru yn amcangyfrif bod o leiaf **2,717 o swyddi gwag nyrsys cofrestredig** yn GIG Cymru yn 2023.

Ym mis Mehefin 2023, dechreuodd Llywodraeth Cymru gyhoeddi ystadegau ar swyddi gwag yn GIG Cymru. Mae hyn yn dilyn ymgyrch hir gan RCN Cymru a oedd yn galw ar i'r data hyn gael eu cyhoeddi ac iddynt fod ar gael yn hawdd. Mae'n gam i'w groesawu o ran sicrhau tryloywder data a chynllunio'r gweithlu'n well.

Roedd y datganiad cyntaf, a gyhoeddwyd ar 29 Mehefin 2023, yn amcangyfrif ar 31 Rhagfyr 2022 fod 2,409 o swyddi gwag FTE ymhlith staff nyrsio, bydwreigiaeth a gwasanaethau ymwelwyr iechyd cofrestredig, gyda chyfradd swyddi gwag amcangyfrifedig o 8.9%. Roedd y diweddariad nesaf, a gyhoeddwyd ym mis Awst 2023, yn amcangyfrif bod 2,290 o swyddi gwag FTE ar 31 Mawrth 2023.

Ymhlith staff cymorth nyrsio, bydwreigiaeth a gwasanaethau ymwelwyr iechyd, amcangyfrifodd Llywodraeth Cymru fod 813 o swyddi gwag FTE pellach ar 31 Rhagfyr 2022, sef cyfradd swyddi gwag amcangyfrifedig o 6.2%. Gostyngodd hyn i 510 o swyddi gwag FTE ar 31 Mawrth 2023, sef cyfradd o 3.9%.

Mae Llywodraeth Cymru yn rhybuddio, oherwydd eu natur 'arbrofol'⁹, fod yr ystadegau newydd hyn ar swyddi gwag yn y GIG yn debygol o dangynrychioli'r ffigur swyddi gwag gwirioneddol. Mae angen rhagor o fanylion mewn datganiadau yn y dyfodol yn ymwneud yn benodol â swyddi gwag ymhlith nyrsys cofrestredig, wedi'u dadansoddi yn ôl band cyflog Agenda ar gyfer Newid. Mae RCN Cymru yn gobeithio gweld hyn mewn cyhoeddiadau yn y dyfodol.

Ers 2019, yn absenoldeb data swyddi gwag swyddogol sy'n benodol i nyrsys cofrestredig, mae RCN Cymru wedi amcangyfrif ffigur cenedlaethol yn flynyddol. Mae'r ffigur hwn yn defnyddio gwybodaeth y mae byrddau iechyd eu hunain naill ai wedi'i chyhoeddi mewn papurau bwrdd swyddogol, neu wedi'i chyflenwi drwy'r broses Rhyddid Gwybodaeth.

Mae RCN Cymru yn amcangyfrif bod nifer y swyddi gwag ar gyfer nyrsys cofrestredig wedi codi i 2,717 yn 2023, i fyny o 1,612 yn 2020.

Mae'r ffigurau swyddi gwag a gyhoeddwyd gan Lywodraeth Cymru yn is na'r cyfansymiau cyfunol a ddarparwyd gan fyrdau iechyd mewn ymateb i geisiadau Rhyddid Gwybodaeth gan RCN Cymru. Yn nodedig, mae ffigur RCN Cymru yn cwmpasu swyddi gwag nyrsys cofrestredig yn unig, o gymharu â chwmpas ehangach ffigur Llywodraeth Cymru. Er bod ffigur RCN Cymru hefyd fwy na thebyg yn tanamcangyfrif nifer y swyddi gwag ar gyfer nyrsys cofrestredig yn GIG Cymru, mae RCN Cymru yn credu ei fod yn rhoi darlun mwy cywir.

Tabl 2: Swyddi gwag nyrsys cofrestredig GIG Cymru yn ôl bwrdd iechyd. Ffynhonnell: Ceisiadau Rhyddid Gwybodaeth.

Bwrdd Iechyd	Swyddi gwag (FTE)
Aneurin Bevan	366.00
Betsi Cadwaladr	882.60
Caerdydd a'r Fro	314.49
Cwm Taf Morgannwg	283.03
Hywel Dda	311.11
Powys	119.75
Bae Abertawe	439.8
Pob un	2,716.78

Adran 3

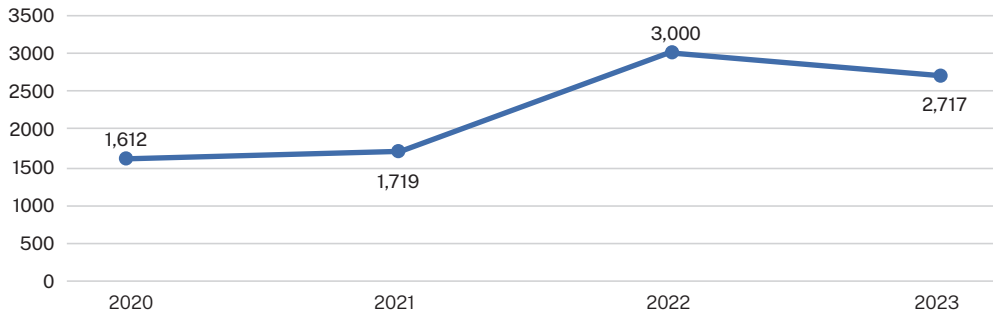
ARGYMHELLIAD:

Er mwyn gwella'r ffordd y caiff y gweithlu ei gynllunio, rhaid i Lywodraeth Cymru wella ansawdd ac argaeledd data ar y gweithlu. Dylai hyn gynnwys cyhoeddi gwariant ar staff asiantaeth a banc yn flynyddol a sicrhau bod data ar y gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth yn gywir, gan gynnwys y data ar swyddi gwag sydd newydd eu cyhoeddi.

Gall y gwahaniaeth mewn amcangyfrifon gael ei esbonio'n rhannol gan oedi wrth gyhoeddi data neu wahaniaethau yn y mathau o rolau sydd wedi'u cynnwys ym mhob un. Er enghraifft, mae ffigur RCN Cymru yn cynnwys swyddi gwag mewn rolau rheolwyr nyrsys. Wrth i'r ystadegau cenedlaethol ddatblygu, mae'n bosibl iawn y bydd modd i RCN ddefnyddio'r ffigur hwn yn hyderus yn y dyfodol.

Newidiodd y ffordd y mae byrddau iechyd yn casglu data ynghylch swyddi gwag nyrsys cofrestredig rhwng 2022 a 2023. Erbyn hyn, mae byrddau iechyd yn defnyddio model cyffredin i gasglu'r data hyn. Felly, dylid bod yn *dawel hyderus* am y gostyngiad yn 2023.

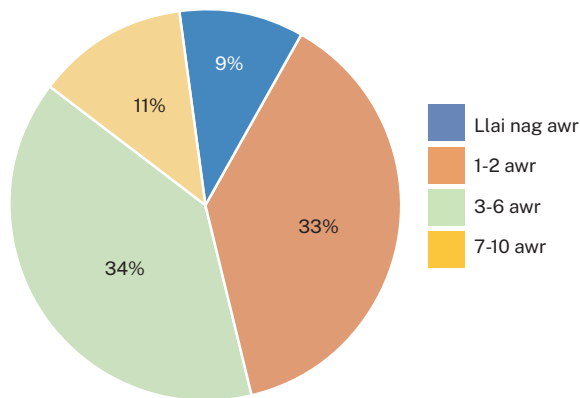
Ffigwr 4: Swyddi gwag nyrsys cofrestredig GIG Cymru (Agenda ar gyfer Newid Band 5 ac uwch), 2020-2023.
Ffynhonnell: papurau bwrdd cyhoeddus, ceisiadau Rhyddid Gwybodaeth.



Gweithio goramser

Mae GIG Cymru yn parhau i ddibynnu'n fawr ar ewylllys da nyrsys i weithio goramser. Ymhlith ymatebwyr i Arolwg Cyflogaeth RCN 2021 yng Nghymru, roedd 74% yn gweithio oriau ychwanegol o leiaf unwaith yr wythnos. O'r ymatebwyr hyn, nododd 42% fod yr oriau ychwanegol hyn fel arfer yn ddi-dâl, roedd 29% yn cael amser i ffwrdd o'r gwaith yn lle tâl, ac roedd 34% yn gweithio rhwng tair a chwe awr ychwanegol yr wythnos ar gyfartaledd.

Ffigwr 5: Nifer yr oriau ychwanegol y mae aelodau RCN yn gweithio bob wythnos, ar gyfartaledd.
Ffynhonnell: RCN, Arolwg Cyflogaeth 2021.



Mae nyrsys yn rhoi **69,877 o oriau ychwanegol bob wythnos** i GIG Cymru – sy'n cyfateb i 1,863 o nyrsys llawnamser.

Gwariodd byrddau iechyd **£33.78 miliwn ar oramser ar gyfer nyrsio** yn 2022/2023.

Os yw 74% o nyrsys cofrestredig a gyflogir gan GIG Cymru yn gweithio goramser o leiaf unwaith yr wythnos, mae hyn yn golygu mai'r cyfanswm sy'n gweithio goramser yw 17,469 (FTE).

Pe bai'r nyrsys hyn i gyd yn gweithio pedair awr ychwanegol yr wythnos, mae hyn yn cyfateb i GIG Cymru yn cael 69,877 awr yr wythnos o ewyllys da ei nyrsys. Mae'n gyfwerth â chael 1,863 o nyrsys cofrestredig llawnamser ychwanegol yn gweithio bob wythnos.

Datgelodd gwybodaeth a ryddhawyd mewn ymateb i gais Rhyddid Gwybodaeth fod saith bwrdd iechyd GIG Cymru, gyda'i gilydd, wedi gwario cyfanswm o £33.78 miliwn ar oramser ar gyfer nyrsio yn 2022/2023. Roedd ymatebion i gais a wnaed y flwyddyn flaenorol yn dangos bod chwech o'r saith bwrdd iechyd gyda'i gilydd wedi gwario £23m ar oramser ar gyfer nyrsio a bydwreigiaeth yn 2020/2021. Nid yw'r ffigur olaf yn cynnwys Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda.

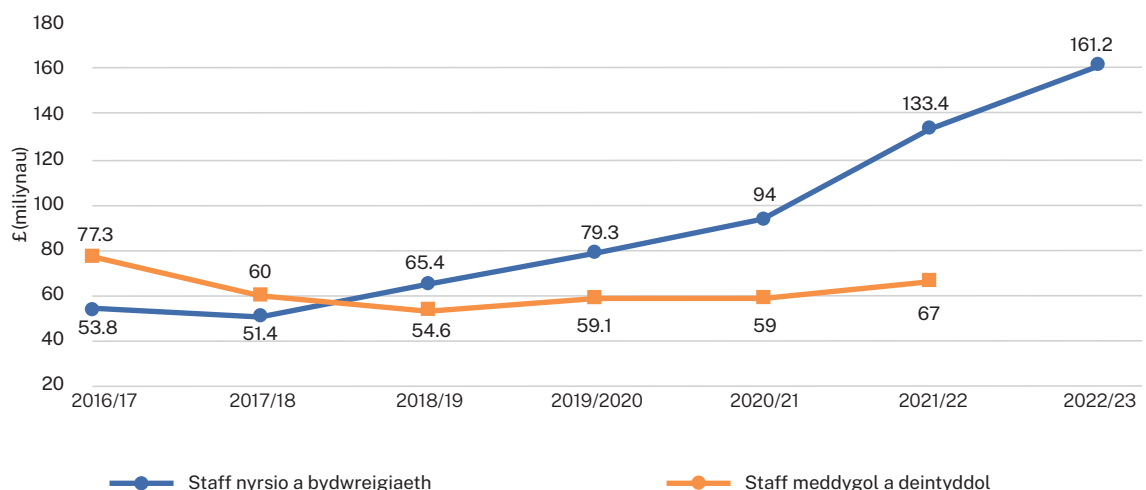
Nyrsys asiantaeth

Mae nyrsio asiantaeth yn cyfeirio at nyrs neu weithiwr cymorth gofal iechyd sy'n gweithio i asiantaeth nyrsio, sy'n gwmni preifat. Bydd bob amser angen rhyw elfen o nyrsio dros dro yn y GIG i gyflenwi ar gyfer salwch tymor byr ac absenoldeb mamolaeth. Pan na fydd modd i'r staff parhaol neu nyrsys "banc" (system fewnol y GIG sy'n caniatáu i staff parhaol weithio shifftiau ychwanegol yn y bwrdd iechyd sy'n eu cyflogi, i ddiwallu anghenion dros dro) wneud hyn, mae'r GIG yn troi at asiantaethau.

Yn 2022/23 gwariodd Byrddau Iechyd gyfanswm o £161.2m ar nyrsys asiantaeth. Mae hyn yn gynydd o 21% ers 2021/2022, pan wariodd byrddau iechyd £133.4m – sy'n gynydd o 41% ynddo'i hun ar y flwyddyn flaenorol.

Mae Ffigur 6 yn dangos, er bod gwariant ar staff asiantaeth meddygol a deintyddol wedi gostwng ac yna wedi aros yn gymharol sefydlog ers 2016/2017, mae gwariant ar staff asiantaeth nyrsio a bydwreigiaeth bron iawn wedi treblu dros yr un cyfnod.

Ffigur 6: **Gwariant byrddau iechyd ar weithwyr asiantaeth, 2016-2022.**
Ffynhonnell: Ceisiadau Rhyddid Gwybodaeth.



Yn 2022/23, gwariodd byrddau iechyd GIG Cymru **£161.2m** ar nyrsys asiantaeth.
Byddai hyn yn talu cyflogau 5,591 o nyrsys newydd gymhwyso llawnamser.

FAIR PAY FOR NURSING
TÂL TEC AR CYFER NYRSIO

SAFE STAFFING SAVES LIVES
MAE STAFFIO DIOGEL YN ACHUB BYWYDAU

Gall nyrsys a gweithwyr cymorth gofal iechyd benderfynu gweithio i asiantaeth yn llawn amser neu'n rhan amser tra hefyd yn cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan GIG Cymru. O safbwynt y nyrs unigol, mae gweithio i asiantaeth yn ddeniadol iawn. Mae nyrsys asiantaeth yn cael cyflog gwell a mwy o ryddid o ran lleoliad ac oriau na'u cydweithwyr yn y GIG. Gallant ganolbwyntio ar ofalu am eu cleifion a phoeni llai am brinder staff a heriau mewnol.

Yn lle cymryd agwedd gadarnhaol at gadw ei staff, mae GIG Cymru yn ymateb yn gosbol drwy geisio annog ei staff nyrsio ei hun i beidio â gweithio i asiantaethau a'i wneud yn ddeniadol iddynt wneud hynny ar yr un pryd. Yn aml, bydd byrddau iechyd yn gwrthod rhoi shifftiau asiantaeth i nyrsys os byddant yn digwydd gweithio i'r bwrdd iechyd hefyd. Mae hyn yn arwain at sefyllfa lle mae staff o Lundain a Manceinion yn llenwi shifftiau yng Nghaerdydd neu Ysbyty Gwynedd, ac i'r gwrthwyneb – sy'n costio mwy. Ar yr un pryd, bydd y bwrdd iechyd yn gwrthod talu cyfradd lawn fesul awr i'w staff 'banc' ei hun, gan gynnig cyfradd is iddynt yn lle hynny. Pan nad oes gan eu staff eu hunain ddi-ddordeb yn y gwaith hwn a wneir am gyfradd is, rhaid i'r bwrdd iechyd droi at yr asiantaeth ddrutach. Gweler "Cadw" yn Adran 5 o'r adroddiad hwn am ragor o wybodaeth.

Mae GIG Cymru yn dangos dibyniaeth beryglus a chynyddol ar nyrsys asiantaeth dros ei weithlu nyrsio parhaol ei hun. Os bydd y duedd hon yn parhau, bydd hyn yn arwain at sefyllfa lle na fydd byrddau iechyd yn cyflogi staff yn uniongyrchol i ddarparu gofal cleifion mwyach, ac yn comisiynu'r rhan fwyaf neu'r cyfan o'r gofal nyrsio o gwmnïau preifat. Dyma'r sefyllfa eisoes o ran llawer o shifftiau nos mewn ysbytai. Mae'r goblygiadau i bolisi cyhoeddus yn haeddu craffu.



Adran 4: Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016

Mae lefelau staffio diogel yn achub bywydau.

Mae ymchwil yn dangos bod lefelau isel o staff nyrsio yn gysylltiedig â chyfraddau marwolaethau o hyd at 26% yn fwy o gymharu â wardiau sydd â gwell lefelau staff. Dangoswyd hefyd fod lefelau diogel ac effeithiol o staff nyrsio yn arwain at lai o aildderbyniadau, cyfraddau heintiau sy'n gysylltiedig â gofal iechyd, gwallau o ran meddyginiaeth, cwmpadau a briwiau pwysu.¹⁰

Yn 2021, canfu Linda Aiken a'i chydweithwyr¹¹ fod cleifion mewn ysbytai â chymhareb uchel o gleifion i nyrsys yn fwy tebygol o gael cyflyrau andwyol o gymharu ag mewn ysbytai â chymhareb is o gleifion i nyrsys. Roedd y rhain yn cynnwys 41% yn fwy o siawns o farw, 20% yn fwy o siawns o gael eu haildderbyn a 41% yn fwy o siawns o aros yn hirach. Mae gan Gymru hanes o lefelau staff nyrsio gwael sy'n arwain at ofal gwael. Ni ellir caniatáu i hyn barhau.

Detholiad o Adroddiadau diweddar Arolygiaeth Iechyd Cymru yn amlygu materion gofal diogel ac effeithiol.

Gwasanaethau Mamolaeth Caerdydd a'r Fro (2022) “Yn ystod yr arolygiad, nododd AGIC sawl pryder o ran diogelwch cleifion, a chyhoeddwyd hysbysiad gwella ar unwaith i Fwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro. Ar adeg ein harolygiad ym mis Tachwedd, nodwyd gennym fod yr uned famolaeth wedi profi cyfnod parhaus o lefelau staffio isel.”

Ysbyty'r Grange yng Nghwbrân (2022) [Nid oedd ganddo] “drefniadau digonol ar waith yn yr adran i sicrhau bod gofal iechyd diogel yn cael ei ddarparu.” “Dywedodd nifer o nyrsys band pump y buom yn siarad â nhw y gallai'r llwyth gwaith fod yn ormodol a diildio, a bod y galw ar y system yn anghynaliadwy. Roedd hyn yn cynnwys dau aelod o staff yn dweud eu bod yn agos at flinder difrifol ac yn ystyried swyddi a dewisiadau gyrfa eraill.”

Adran Achosion Brys Ysbyty Glan Clwyd (2023) Y canfyddiadau oedd bod “Lefelau staff nyrsio yn parhau i fod yn her sylweddol. Roedd bylchau niferus mewn rotâu oherwydd absenoldeb tymor hir a thymor byr. Roedd hyn yn effeithio'n sylweddol ar allu'r staff i ddarparu gofal diogel ac effeithiol.”

“Roedd staff dan straen ac yn eu dagrau ar adegau oherwydd lefel y pwysau roedd yr absenoldeb staff ac aciwtedd cleifion yn ei gael arnynt.”

Ysbyty Iechyd Meddwl Arbenigol Heatherwood Court (2023) “Mae'n ofyniad rheoleiddiol i'r ysbyty sicrhau y caiff rheolwr cofrestredig ei gyflogi. Fodd bynnag, oherwydd problemau staffio ac oedi o ran y gweithdrefnau recriwtio, ni fu unigolyn priodol yn ymgymryd â'r rôl hon ers dros 12 mis.”

Uned Seiciatrig Heddfan yn Ysbyty Maelor Wrecsam (2023) “Nodwyd bod nifer mawr o swyddi gwag ar y ddwy ward ar adeg ein harolygiad. Dywedodd y rhan fwyaf o'r staff wrthym nad oedd digon o staff i'w galluogi i wneud eu gwaith yn iawn, yn eu barn nhw. Cadarnhaodd yr uwch-reolwyr fod cynnal lefelau staffio digonol yn her a'u bod yn dibynnu ar staff asiantaeth er mwyn lleihau'r pwysau ar staff.”

Mae ymchwil yn dangos bod presenoldeb y nyrs gofrestrdedig yn lleihau niwed i gleifion. Mae pob cynnydd o 10% yn nifer y nyrsys mewn ysbyty sydd â gradd baglor yn gysylltiedig â gostyngiad o 7% yn nifer y marwolaethau ymysg cleifion.¹²

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

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

Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 oedd y gyntaf o'i math yn Ewrop a rhoddodd lefelau diogel o staff nyrsio mewn deddfwriaeth.

Mae adran 25B o Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 yn gosod dyletswydd ar fyrdau iechyd i gyfrifo a chymryd pob cam rhesymol i gynnal lefelau staff nyrsio, a chymysgedd o sgiliau, yn unol â'r fethodoleg y cytunwyd arni.

Gweithredwyd adran 25B yn 2018 ac mae eisoes wedi darparu lefelau staffio mwy diogel yng Nghymru. Nid yn unig mae cynnydd wedi bod yn nifer y nyrsys sy'n cael eu haddysgu yng Nghymru, ond mae RCN Cymru wedi canfod bod cynnydd wedi bod yn nifer y nyrsys ar wardiau sy'n dod o dan Adran 25B.¹³ Ategr hyn gan dystiolaeth Llywodraeth Cymru. Canfu adroddiad gan Lywodraeth Cymru fod nifer y staff nyrsio ar wardiau sy'n dod o dan Adran 25B yn uwch nawr yn genedlaethol nag yr oedd cyn i'r Ddeddf gael ei phasio. Roedd 139.74 o nyrsys cofrestredig FTE ychwanegol a 597 o weithwyr cymorth gofal iechyd FTE ym mis Tachwedd 2020 o gymharu â mis Mawrth 2018 yn fuan cyn i Adran 25B ddod i rym.¹⁴

Ar wardiau sy'n dod o dan Adran 25B, gwelwyd llai o gwympiadau a briwiau pwyso ymhlith cleifion a llai o gwynion am nyrsio lle ystyriwyd bod lefelau staffio yn ffactor cyfranogol. Mae hyn yn dangos pwysigrwydd lefelau staff nyrsio ar gyfer diogelwch cleifion a gwerth Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016.

Peryglon 'amnewid rolau' – defnyddio staff cymorth yn lle nyrsys cofrestredig

Mae'r dystiolaeth yn glir iawn mai gwybodaeth, sgiliau a barn broffesiynol y nyrs gofrestrdedig mewn swydd oruchwyliol sy'n gwneud y gwahaniaeth hollbwysig i ganlyniadau a diogelwch cleifion.

Mae amnewid rolau, sef defnyddio staff anghofrestredig ar gyfer rolau a thasgau sy'n gofyn am nyrs gofrestrdedig, yn risg wirioneddol. Mae amnewid rolau yn digwydd pan fydd cyflogwyr yn y GIG a'r sector annibynnol, sy'n ei chael hi'n anodd llenwi bylchau yn eu gweithlu nyrsio cofrestredig, yn newid lefel y swydd wag i lefel ymarferydd cynorthwyol, cydymaith nyrsio, neu weithiwr cymorth gofal iechyd.

Mae staff cymorth fel gweithwyr cymorth gofal iechyd ac ymarferwyr cynorthwyol yn rhan o'r teulu nyrsio ac yn darparu cymorth hanfodol i nyrsys cofrestredig. Mae eu cyfraniad yn amhrisiadwy ac yn wahanol i gyfraniad y nyrs gofrestrdedig. Mae'n bwysig bod y rolau hyn yn cael eu cyflawni o dan gyfarwyddyd a goruchwyliaeth glinigol nyrs gofrestrdedig. Ni ddylid rhoi pwysau ar staff cymorth i weithio y tu hwnt i'w cymwyseddau neu gwmpas eu hymarfer, ac ni ddylid eu defnyddio yn lle nyrsys cofrestredig nac i lenwi swyddi gwag nyrsys cofrestredig.

Nid ar chwarae bach y dylid cyflwyno rolau newydd fel ymarferwyr cynorthwyol a chymdeithion nyrsio. Dylid diffinio eu diben yn glir ymlaen llaw. Mae'r risg y bydd cleifion yn derbyn gofal is na'r safon sy'n arwain at niwed uniongyrchol neu anuniongyrchol yn sylweddol. Ni ddylai fod unrhyw bosibilrwydd o amnewid rolau yn amhriodol wrth gyflwyno rolau newydd ym meysydd iechyd neu ofal cymdeithasol.

ARGYMHELLIAD:

Rhaid i Lywodraeth Cymru flaenoriaethu gofal diogel ac effeithiol i gleifion. Er mwyn gwneud hyn rhaid i Lywodraeth Cymru sicrhau bod Byrddau Iechyd yn cydymffurfio â Deddf Lefelau Staff Nyrso (Cymru) 2016 a nodi amserlen ar gyfer ymestyn Adran 25B i leoliadau nyrso cymunedol ac iechyd meddwl cleifion mewnol.

Crynhai effaith Deddf Lefelau Staff Nyrso (Cymru) 2016

- **Mae cleifion wedi cael eu hamddiffyn.** Mae Llywodraeth Cymru a chyrrff y GIG wedi gwella diogelwch cleifion drwy fuddsoddi mewn lefelau staff nyrso o ganlyniad uniongyrchol i Ddeddf Lefelau Staff Nyrso (Cymru) 2016.
- **Mwy o nyrso, gofal gwell.** Mae mwy o nyrso cofrestredig a gweithwyr cymorth gofal iechyd yn gweithio ar wardiau sy'n dod o dan Adran 25B o gymharu â chyn iddi ddod i rym (2018). Yn ogystal, mae'r canllawiau statudol hefyd yn ei gwneud hi'n ofynnol i wardiau Adran 25B roi cyfrif am godiad o 26.9% ar gyfer salwch staff, gan wella diogelwch cleifion.
- **Wedi creu newid diwylliant.** Erbyn hyn mae cyfrifoldeb corfforaethol i neilltuo amser i nyrso ofalu am gleifion yn sensitif. Mae Cyfarwyddwyr Gweithredol Nyrso yn adrodd i'w Byrddau Iechyd ar lefelau staff nyrso a gallant ofyn am adnoddau, cymorth a staff ychwanegol i fynd i'r afael â heriau nyrso. Mae Deddf Lefelau Staff Nyrso (Cymru) 2016 yn gweithredu fel ysgogiad ar gyfer newid.
- **Wedi ysgogi trafodaeth am bwysigrwydd y nyrso gofrestrdedig.** Rhan o'r ddeddfwriaeth yw ystyried barn broffesiynol nyrso wrth benderfynu ar lefelau staff nyrso. Mae hyn wedi codi proffil y proffesiwn a'u cyfraniad at ddiogelwch cleifion gydag uwch-reolwyr y GIG.
- **Mae Byrddau Iechyd a Llywodraeth Cymru yn anelu at well gofal i gleifion.** Mae Deddf Lefelau Staff Nyrso (Cymru) 2016 wedi tynnu sylw at recriwtio a chadw nyrso gan Lywodraeth Cymru a Byrddau Iechyd.
- **Mae lefelau diogel o staff nyrso yn achub bywydau.** Mae effaith nyrso cofrestredig ar ddiogelwch cleifion wedi'i dilysu gan ymchwil. Mae ymchwil helaeth i gefnogi'r cysylltiad rhwng lefelau staff nyrso a niwed a marwolaethau cleifion, yn ogystal â chost gofal a gollwyd.
- **Nifer isel o achosion lle mae lefelau staff nyrso yn cael eu hystyried yn ffactor a briodolir i ddigwyddiadau cleifion.** Er bod digwyddiadau cleifion a chwynion ynghylch nyrso yn parhau i ddigwydd ar wardiau Adran 25B, anaml y caiff methiant i gynnal lefelau staff nyrso ei ystyried yn ffactor a briodolir i hynny.
- **Taflu goleuni ar ofal pediatriig.** Cyn i Adran 25B o Ddeddf Lefelau Staff Nyrso (Cymru) 2016 gael ei hymestyn i wardiau pediatriig (Hydref 2021), roedd Cyfarwyddwyr Gweithredol Nyrso yn gofyn am adnoddau ariannol a staff ychwanegol gan eu Byrddau.
- **Cost ariannol.** Mae cost ariannol wedi bod ynghlwm wrth weithredu a chynnal lefelau staff nyrso, ond ni ddylid ystyried hyn yn faich, sy'n unigryw i wardiau Adran 25B neu nyrso yn gyffredinol.

Adran 5: 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 mawr o swyddi gwag, lefelau uchel o ludedd 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.

Ymdrinnir â manteision gweithredu ac ymestyn Adran 25B o Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 yn Adran 4.

Mae pedwar cam gweithredu pellach y mae angen i Lywodraeth Cymru eu cymryd i sicrhau bod modd darparu gofal diogel ac effeithiol:

- gwella cadw nyrsys,
- sicrhau addysg nyrsio gynaliadwy,
- recriwtio yn rhyngwladol,
- gwella cynllunio'r gweithlu.

Ymdrinnir â'r camau hyn yn yr adran hon.

Gwella cadw nyrsys

Mae cyflogau gweithwyr nyrsio proffesiynol wedi gostwng yn gyson islaw chwyddiant – ffaith a gaiff ei gwaethygu gan yr argyfwng costau byw.

Mae RCN wedi galw ar lywodraethau o bob rhan o'r DU i gydnabod rôl hollbwysig nyrsio o ran diogelwch a'r angen i weithredu ar fyrder i amddiffyn gofal cleifion drwy amddiffyn y proffesiwn. 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.

Mae aelodau RCN Cymru yn parhau i fod yn ymrwymedig i sicrhau bod y proffesiwn yn cael ei dalu'n deg am y gwaith y mae'n ei gyflawni, sy'n hanfodol i ddiogelwch.

Strategaeth genedlaethol i gadw nyrsys yn GIG Cymru

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

Yn 2022, cyhoeddodd RCN Cymru *Cadw Nyrsys yn y Proffesiwn: Beth sy'n Bwysig?*¹⁵ Roedd yr adroddiad hwn yn rhoi cipolwg ar yr hyn y mae cyrff iechyd ledled Cymru a Lloegr yn ei wneud i fynd i'r afael â'r gyfradd gadael. Argymhellodd y dylid canolbwyntio ar sawl maes i fynd i'r afael â'r gyfradd gadael, megis:

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

Ers ei gyhoeddi, ac ar ôl llawer o ymgyrchu gan RCN Cymru, mae Llywodraeth Cymru wedi drafftio strategaeth cadw nyrsys genedlaethol ar gyfer GIG Cymru. Mae hyn i'w groesawu'n fawr.

Bydd llwyddiant y strategaeth yn dibynnu ar y ffordd y caiff ei gweithredu. Y peth pwysicaf yw a fydd yn arwain at fwy o fynediad i drefniadau gweithio hyblyg i nyrsys ac a fydd mwy o nyrsys yn manteisio ar y trefniadau hynny. Wrth ddatblygu *Cadw Nyrsys yn y Proffesiwn: Beth sy'n Bwysig?*, nododd grŵp ffocws gydag aelodau RCN mai diffyg gweithio hyblyg yw un o'r prif resymau am gyfraddau cadw isel ymhlith staff. Mae hyn yn arbennig o bwysig gan mai oedran cyfartalog myfyriwr nyrsio yw 29, sy'n golygu hyd yn oed pan fyddant yn ymuno â'r gweithlu, mae llawer o nyrsys eisoes yn gyfrifol am ofalu am blentyn, rhiant, neu'r ddau.

ARGYMHELLIAD:

Er mwyn cadw'r gweithlu nyrsio presennol, rhaid i Fyrddau Iechyd ymrwymo'n llawn i gynllun cadw nyrsio Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) a'i gyflawni.

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'r gweithlu i dyfu o ran niferoedd.

Ceir heriau hirsefydlog gyda chyflogau isel ac annheg, telerau cyflogaeth ac amodau gwaith anfodddhaol 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 cyflogwyr.

I gael rhagor o wybodaeth am yr hyn sydd angen ei wneud i gadw nyrsys yn y sector cartrefi gofal, gweler "Nyrsys mewn cartrefi gofal" yn Adran 2 uchod, a chyfeiriwch at *Gofalu am bobl hŷn: rôl hanfodol nyrs cartref gofal*, a gyhoeddwyd gan RCN Cymru ym mis Mai 2023. Mae'r olaf yn amlinellu argymhellion allweddol ar gyfer dangos gwerth nyrsio mewn cartrefi gofal i'r cyhoedd, denu mwy o bobl i'r rôl, ac annog nyrsys i barhau i weithio mewn cartrefi gofal.

ARGYMHELLIAD:

Rhaid i Gofal Cymdeithasol Cymru ddatblygu cynllun strategol i sicrhau bod gweithlu nyrsio cynaliadwy yn cael ei recriwtio a'i gadw er mwyn diwallu anghenion y boblogaeth sy'n derbyn gofal cymdeithasol.

Addysg Nyrsio Gynaliadwy

Gellir ennill gradd nyrsio mewn sawl ffordd. Ochr yn ochr â chyrsgiau mynediad a dysgu o bell, mae prentisiaethau gradd rhan amser ar gael i weithwyr cymorth gofal iechyd a gyflogir gan y GIG. Mae RCN wedi galw ar Lywodraeth Cymru i sicrhau bod hwn yn cael ei ariannu'n genedlaethol ac yn hygyrch i bawb fel bod cyflogaeth fel gweithiwr cymorth gofal iechyd yn dod gyda'r pecyn o brentisiaeth gradd ran-amser.

Bydd myfyrwyr nyrsio llawnamser yn treulio tair blynedd yn cwblhau gradd mewn nyrsio gyda phob blwyddyn yn cynnwys 42 o wythnosau gwaith – sy'n hwy na blwyddyn academiaidd arferol.

Mae pob cynnydd o 10% yn nifer y nyrsys mewn ysbyty sydd â gradd baglor yn gysylltiedig â gostyngiad o 7% yn nifer y marwolaethau ymysg cleifion.

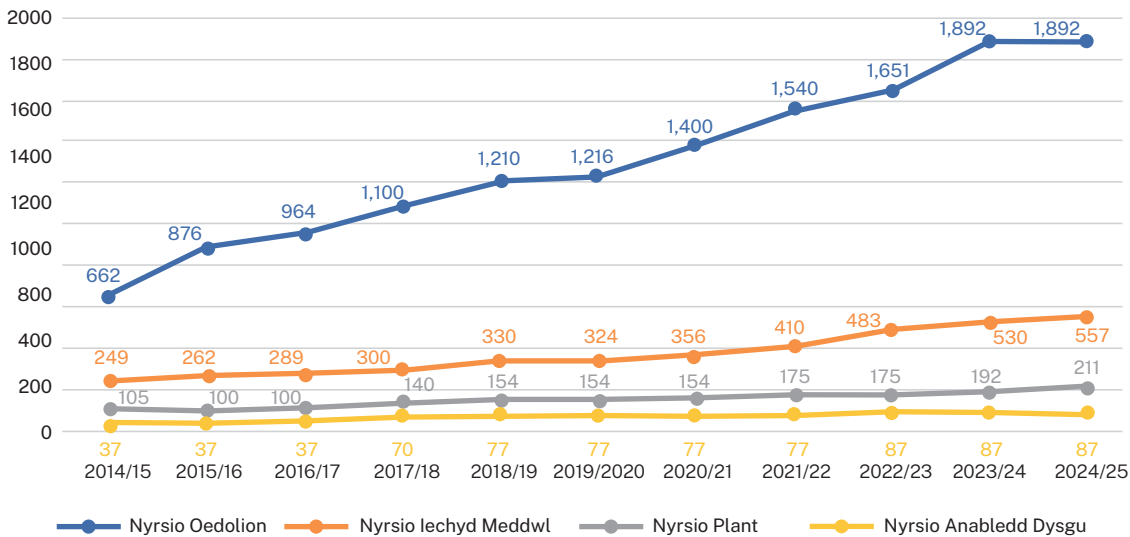
Mae myfyrwyr nyrsio yn treulio 50% o'u hamser ar leoliadau ymarferol yn GIG Cymru a lleoliadau eraill, gan gynnwys cartrefi gofal a meddygfeydd. Mae sefydliadau addysg uwch yn cael eu comisiynu gan Lywodraeth Cymru i ddarparu'r addysg hon.

Canfu ymchwil a gynhaliwyd ledled naw gwlad yn Ewrop fod gweithlu nyrsio sydd wedi'i addysgu'n well yn arwain at lai o farwolaethau diangen. Mae pob cynnydd o 10% yn nifer y nyrsys mewn ysbyty sydd â gradd baglor yn gysylltiedig â gostyngiad o 7% yn nifer y marwolaethau ymysg cleifion.¹⁶

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, sydd i'w groesawu.

Ffigur 7: Addysg nyrsio cyn-gofrestru a gomisiynir 2004/5-2024/25.
Ffynhonnell: UCAS.



Ar frig yr adran Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol yn Rhaglen Lywodraethu 2021-2026 (Diweddariad) Llywodraeth Cymru, mae ymrwymiad i barhau i ariannu bwrsariaeth y GIG.¹⁷

“Rydyn ni'n falch o barhau i ddarparu'r fwsariaeth sydd wedi helpu cynifer o bobl i ennill cymhwyster a gweithio yn y GIG, gan ofalu am bobl yng Nghymru.”

Y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol, Ebrill 2022

Enghraifft o bolisi Lloegr.

Ar ôl cael gwared ar fwrsariaeth y GIG ar gyfer myfyrwyr gofal iechyd yn Lloegr, gostyngodd nifer yr ymgeiswyr nysio 21% yn 2017 a 10% eto yn 2018. Ar ôl gostyngiad parhaus yn nifer yr ymgeiswyr ar gyfer gradd nysio, cyhoeddodd Llywodraeth y DU grant cynhaliaeth blyneddol o £5,000 o leiaf i bob myfyriwr nysio yn Lloegr o fis Medi 2020. Mae unrhyw fyfyriwr nysio sy'n bwriadu gweithio mewn meysydd â phrinder staff difrifol, megis iechyd meddwl neu anabledau dysgu, hefyd yn gallu cael grant ychwanegol gwerth £1000. Mae lwfans gofal plant ychwanegol o £2000 ar gael hefyd.

Beth mae bwrsariaeth GIG Cymru yn ei ddarparu?

Mae Cynllun Bwrsariaeth GIG Cymru yn darparu cyllid i fyfyrwyr gofal iechyd (mae myfyrwyr sy'n hyfforddi i fod yn feddygon a deintyddion yn cael eu hariannu'n wahanol) ar gyrsiau a ariennir gan y GIG yng Nghymru.

Ar yr amod bod y myfyriwr nysio yn cytuno i weithio yng Nghymru am ddwy flynedd ar ôl graddio, nid ydynt yn talu ffioedd dysgu o dan y trefniadau presennol gan fod Llywodraeth Cymru yn talu'r rhain yn uniongyrchol i SAUau. Mae bwrsariaeth gwerth £1,000 i bawb hefyd, ac mae cyllid bwrsariaeth ychwanegol ar sail prawf modd ar gael.

Mae myfyrwyr sy'n hano o Gymru, nad ydynt yn dymuno ymrwymo i weithio yng Nghymru ar ôl cwblhau eu cwrs, yn cael mynediad at y pecyn cymorth safonol i fyfyrwyr sydd ar gael gan Gyllid Myfyrwyr Cymru.

Yn 2022, ailddatganodd Llywodraeth Cymru ei hymrwymiad i'r fwrsariaeth ar gyfer 2023/24 ond dywedodd y byddai'n ymgynghori ynghylch dyfodol y fwrsariaeth. Disgwylir i'r ymgynghoriad gael ei lansio'n fuan.

Mae'n hollbwysig bod Llywodraeth Cymru yn parhau i fod yn gyfrifol am gomisiynu addysg nysio. Ar hyn o bryd mae Llywodraeth Cymru yn comisiynu lleoedd nysio mewn sefydliadau addysg uwch (SAUau) drwy AaGIC. Darperir cyllid i'r SAUau fesul lle myfyriwr yn ôl cost y ffioedd dysgu a chyllid ychwanegol i dalu costau gweinyddol trefnu lleoliadau clinigol. Os caiff y system hon ei diddymu, efallai y bydd SAUau yng Nghymru yn rhoi'r gorau i ddarparu addysg nysio. At hynny, bydd Llywodraeth Cymru yn colli rheolaeth ar gyflenwad y gweithlu nysio i'r GIG. Mae hyn yn golygu na fydd Llywodraeth Cymru yn gallu cynllunio gwasanaethau clinigol ar gyfer pobl Cymru, gan na fydd ganddi unrhyw reolaeth dros y math o sgiliau nysio (cyn-gofrestru ac ôl-gofrestru) sydd ar gael yng Nghymru na lefel y sgiliau hynny.

Mae angen cymorth ar SAUau i barhau i ddarparu addysg nysio.

Nid yw adrannau nysio yn weithgaredd cynhyrchu incwm amlwg i SAUau. Nid yn unig y mae cost trefnu lleoliadau clinigol a hyd y cwrs yn ychwanegu at gymhlethdod y gwaith gweinyddol, mae angen i ddarlithwyr nysio hefyd gynnal eu hymarfer clinigol. Mae hyn yn golygu, heb gymorth ychwanegol, y gall adrannau nysio ei chael hi'n anodd cymryd rhan a chyhoeddi ymchwil sy'n ddeniadol i SAUau.

Er gwaethaf y fwrsariaeth, mae myfyrwyr nysio yn ei chael hi'n anodd ymdopi gyda chostau byw. Mae myfyrwyr nysio yn treulio hanner eu gradd ar leoliadau ymarferol yn GIG Cymru a lleoliadau iechyd a gofal cymdeithasol yn y sector annibynnol. Mae hyd a natur feichus y radd yn golygu nad oes llawer o gyfleoedd i weithio'n rhan amser, sy'n golygu bod myfyrwyr nysio yn aml yn dibynnu ar gyllid.

FAIR PAY FOR NURSING
TÂL TEG AR CYFER NYRSIO

SAFE STAFFING SAVES LIVES
MAE STAFFIO DIOGEL YN ACHUB BYWYDAU

Yn ogystal, mae demograffeg myfyrwyr nyrsio yn wahanol i'r rhai sy'n dilyn graddau eraill. Yn 2022 roedd bron i ddwy ran o dair (58%) o'r rhai a wnaeth gais llwyddiannus i astudio gradd nyrsio ac a oedd yn hanu o Gymru dros 20 oed,¹⁸ ac roedd 16% ohonynt dros 35 oed. Mae hyn yn cymharu â 5% dros 35 oed ar bob gradd arall.

Mae'n bosibl bod gan fyfyrwyr hŷn ddyledion eisoes, a'u bod yn llai parod i ysgwyddo dyledion myfyrwyr ychwanegol yn ddiweddarach yn eu bywydau. Mae ymchwil RCN hefyd wedi dangos bod myfyrwyr nyrsio yn fwy tebygol o fod â dibynyddion. Canfu arolwg RCN ledled y DU fod gan 31% o fyfyrwyr nyrsio blant dibynnol, bod 10% yn rhieni sengl a bod 23% yn gofalu am berthynas sâl, anabl neu oedrannus.¹⁹

"Ar ôl eisiau bod yn nyrs ers i mi fod yn ifanc iawn, rydw i wastad wedi bod yn benderfynol o wneud hynny. Mae'r fwrariaeth sydd ar gael wedi bod yn ffynhonnell galonogol iawn ar gyfer gwneud dewis pendant ynghylch pa faes i'w ddilyn, gan fod y radd nyrsio mor heriol a'r oriau mor hir oherwydd yr hyfforddiant ymarferol hefyd. Heb y fwrariaeth, rwy'n ei chael hi'n anodd iawn gweld heibio'r ffaith y bydd gennyf ddyled o £50,000 neu fwy erbyn i mi raddio. Mae'r GIG yn galw allan am nyrsys, pa synnwyf mae torri'r fwrariaeth yn ei wneud?"

Hawys, Gorrlewin Cymru

ARGYMHELLIAD:

Rhaid i Lywodraeth Cymru sicrhau bod unrhyw system newydd o gyllido addysg nyrsio yn rhoi sylfaen gref i'r sector addysg uwch ddatblygu'r ddarpariaeth addysg ac ymchwil nyrsio, ac yn sicrhau bod myfyrwyr yn manteisio ar y ddarpariaeth honno ac yn cael mynediad iddi drwy gymorth ariannol da.

Recriwtio Rhyngwladol

Mae GIG Cymru yn dibynnu ar recriwtio nyrsys rhyngwladol. Ym mis Mehefin 2019, roedd gan Fwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan 350 o swyddi nyrsys cofrestredig FTE. Ym mis Mai 2021, roedd gan y bwrdd iechyd 165 o swyddi gwag, a briodolwyd yn bennaf i ymgyrch recriwtio rhyngwladol 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 FTE, yn bennaf o India.

Ar 12 Mai 2022 (Diwrnod Rhyngwladol y Nyrsys), lansiodd Prif Swyddog Nyrsio Cymru Sue Tranka yr ymgyrch *Yma am Fywyd*²⁰, sy'n tynnu sylw at sgiliau, gwybodaeth a phroffesiynoldeb nyrsys a bydwagedd ac yn ceisio denu mwy o bobl i ymuno â'r proffesiwn. Ar y diwrnod hwn, cyhoeddodd Prif Swyddog Nyrsio Cymru fod 400 o nyrsys rhyngwladol wedi cael eu recriwtio ar gyfer GIG Cymru.

Gwella cynllunio'r gweithlu ac addysg nyrsio ôl-gofrestru

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 radd neu gymhwyster ôl-raddedig cydnabyddedig.

Mae sicrhau bod nyrsys â'r cymwysterau uwch hyn ar gael yn newidyn allweddol – y newidyn allweddol yn aml – sy'n pennu a all bwrdd iechyd gynnig gwasanaeth penodol i'w boblogaeth. Fodd bynnag, o'i gymharu â'r gweithlu cyfan, gall nifer y nyrsys â chymhwyster arbenigol penodol fod yn syndod o fach.

Gall ymddeoliad ychydig o nyrsys arbenigol yn unig, er enghraifft, arwain at gau uned newyddenedigol gyfan.

Llywodraeth Cymru, drwy AaGIC, sy'n gyfrifol am gomisiynu addysg nyrsio ôl-gofrestru a all atal hyn rhag digwydd.

Yn aml, mae cost yr ôl-lenwi sydd ei angen i ryddhau nyrs i astudio yn arwain at fyrddau iechyd yn gwrthod buddsoddi mewn addysg nyrsio. Mae'r diffyg niferoedd sy'n mynd ati i astudio yn golygu bod Llywodraeth Cymru yn comisiynu llai o leoedd yn y dyfodol, gan arwain yn y pen draw at gau adrannau prifysgol a hyd yn oed llai o gyfleoedd i ddilyn cyrsiau nyrsio uwch yn y dyfodol.

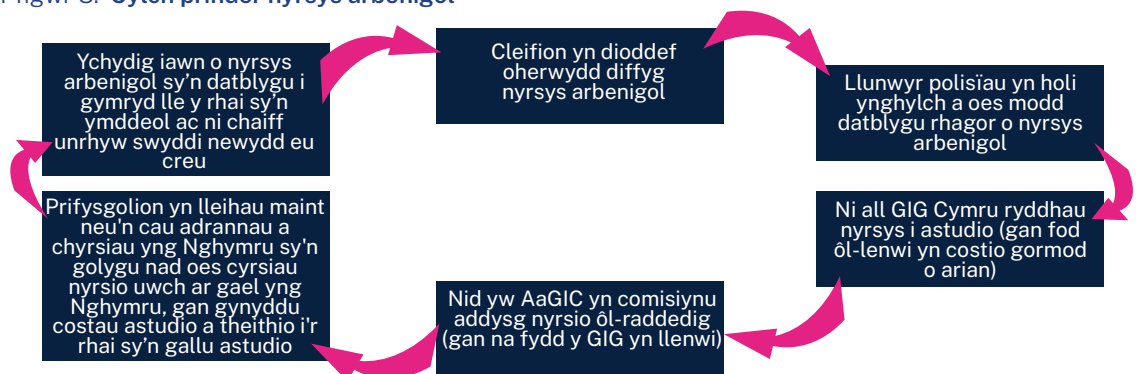
Mae RCN Cymru yn pryderu bod nifer y nyrsys arbenigol yng Nghymru yn anhysbys ar lefel genedlaethol. Mae hyn yn ei gwneud hi'n amhosibl gwybod lle mae angen mwy. Mae'n bosibl na fydd gan yr ardaloedd daearyddol lle mae'r angen fwyaf nyrs arbenigol o dan y dull gweithredu presennol heb ei gynllunio. Mae Ffigwr 8 yn dangos pam nad yw'r broses bresennol ar gyfer ariannu ac addysgu nyrsys arbenigol yn addas.

Mae strategaeth genedlaethol ar gyfer comisiynu addysg nyrsio ôl-gofrestru yn gam cyntaf pwysig i ddull gweithredu sy'n gynaliadwy ac yn hwyluso mynediad cleifion at y gofal sydd ei angen arnynt. 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.

ARGYMHELLIAD:

ARGYMHELLIAD: Rhaid i Lywodraeth Cymru ac AaGIC ddatblygu strategaeth gomisiynu ôl-gofrestru genedlaethol sy'n comisiynu addysg nyrsio ôl-gofrestru (e.e., nyrsio cymunedol, newyddenedigol, gwasanaethau ymwelwyr iechyd, iechyd galwedigaethol ac ati) yn strategol fel sy'n ofynnol gan anghenion y boblogaeth ac yn gweithio gydag addysg uwch er mwyn sicrhau bod y ddarpariaeth hon yn cael ei datblygu'n gynaliadwy yng Nghymru

Ffigwr 8: Cylch prinder nyrsys arbenigol



- ¹ StatsCymru. (2023). *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://aagic.gig.cymru/files/tueddiadau-yng-ngweithlu-gig-cymru-ar-31-mawrth-2021/>.
- ³ Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth. (2023). *Y gofrestr NMC Cymru 1 Ebrill 2022 – 31 Mawrth 2023*. Ar gael yn: <https://www.nmc.org.uk/globalassets/sitedocuments/data-reports/may-2023/0110e-annual-data-report-wales-welsh-web.pdf>
- ⁴ StatsCymru. (2023). *Staff nyrsio, bydwreigiaeth ac ymwelwyr iechyd, yn ôl gradd a maes gwaith (cyfrif pennau)*. Ar gael yn: <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Health-and-Social-Care/NHS-Staff/Non-Medical-Staff/nursingmidwiferyandhealthvisitingstaff-by-grade-areaofwork-year>
- ⁵ StatsCymru. (2023). *Gweithlu practisau cyffredinol*. Ar gael yn: <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/General-Medical-Services/General-practice-workforce>
- ⁶ StatsCymru. (2023). *Gweithlu practisau cyffredinol*. Ar gael yn: <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/General-Medical-Services/General-practice-workforce>
- ⁷ Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru. (2023). *Caring for older people: The essential role of the care home nurse*. Ar gael yn: <https://www.rcn.org.uk/Professional-Development/publications/rcn-caring-for-older-people-english-report-uk-pub-010-934>
- ⁸ Addysg a Gwella Iechyd Cymru. (2023). *Tueddiadau Gweithlu GIG Cymru (ar 31 Mawrth 2022)*. Ar gael yn: <https://aagic.gig.cymru/files/nhs-wales-workforce-trends-as-at-31-march-2022-cymraeg/>
- ⁹ StatsCymru. (2023). *Ystadegau swyddi gwag y GIG, yn ôl grŵp staff a dyddiad*. Ar gael yn: <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/NHS-Staff/Vacancies/nhsstaffvacancies-by-staff-group-date>
- ¹⁰ 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*. 44(2), 175-82. Ar gael yn: <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.08.003>
- ¹¹ Aiken, L.H. et al. (2021). Hospital nurse staffing and patient outcomes in Chile: a multilevel cross-sectional study. *The Lancet Global Health*. 9(8), 1145-1153. Ar gael yn: [https://doi.org/10.1016/s2214-109x\(21\)00209-6](https://doi.org/10.1016/s2214-109x(21)00209-6)
- ¹² 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), 1824-1830. Ar gael yn: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)62631-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62631-8)
- ¹³ Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru. (2022). *Cynnydd a her wrth ddarparu gofal diogel ac effeithiol 2022: Sut y mae GIG Cymru wedi gweithredu Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016*. Ar gael yn: <https://www.rcn.org.uk/Professional-Development/publications/progress-and-challenge-in-delivering-safe-and-effective-care-2022-uk-pub-010-279>
- ¹⁴ Llywodraeth Cymru. (2022). *Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 – Crynodeb statudol o adroddiadau lefelau staff nyrsio 2018-2021*. Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2021-12/deddf-lefelau-staff-nyrsio-cymru-2016-crynodeb-statudol-o-adroddiadau-lefelau-staff-nyrsio-2018-2021.pdf>
- ¹⁵ Y Coleg Nyrsio Brenhinol. 2022. *Retaining Nurses in the Profession: What matters?* Ar gael yn: <https://www.rcn.org.uk/Professional-Development/publications/retaining-nurses-in-the-profession-what-matters-uk-pub-010-374>
- ¹⁶ 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), 1824-1830. Ar gael yn: [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)62631-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62631-8).
- ¹⁷ Llywodraeth Cymru. (2021). *Y Rhaglen Lywodraethu – Diweddariad 2021*. Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2022-01/rhaglen-lywodraethu-diweddariad-rhagfyr-2021.pdf>.
- ¹⁸ UCAS. (2022). *UCAS Undergraduate End of Cycle Data Resources*. Ar gael yn: <https://www.ucas.com/data-and-analysis/undergraduate-statistics-and-reports/ucas-undergraduate-end-cycle-data-resources-2022>
- ¹⁹ Y Coleg Nyrsio Brenhinol. (2016). *Changing how health care education is funded*. Ar gael yn: <https://www.rcn.org.uk/about-us/our-influencing-work/policy-briefings/CONR-2316>
- ²⁰ Llywodraeth Cymru. (2022, Mai 12). *C Y Prif Swyddog Nyrsio yn croesawu nyrsys rhyngwladol newydd i Gymru* [Datganiad i'r wasg]. Ar gael yn: <https://www.llyw.cymru/y-prif-swyddog-nyrsio-yn-croesawu-nyrsys-rhyngwladol-newydd-i-gymru>