

Niferoedd Nyrsio 2025



Argymhellion ar gyfer Llywodraeth Cymru

- 1 **Sicrhau nad yw cyflwyno'r swydd cydymaith nyrsio cofrestredig yng Nghymru yn arwain at ddisodli swyddi nyrsys cofrestredig.** Mae tystiolaeth yn eglur mai gwybodaeth broffesiynol, sgiliau a chrebwyll y nyrs gofrestrredig mewn swydd oruchwylio sy'n gwneud y gwahaniaeth hollbwysig i ddiogelwch a chanlyniadau cleifion.
- 2 **Gwella ansawdd ac argaeledd data ar gyfer cynllunio'r gweithlu.** Dylai hyn gynnwys cyhoeddi gwariant asiantaeth a chronfa yn flynyddol, cyhoeddi data ar gyfer amser sy'n ddyledus, goramser ac oriau ychwanegol a weithiwyd, a sicrhau cywirdeb data'r gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth, gan gynnwys y data swyddi gwag sydd newydd gael ei gyhoeddi.
- 3 **Dechrau cofnodi ac adrodd ar ofal mewn coridorau yng Nghymru.** Dylai Llywodraeth Cymru ei gwneud yn ofynnol i bob bwrdd iechyd gofnodi pob achos o ofal mewn mannau amhriodol ac i gyhoeddi'r data hyn yn fisol. Gan ddefnyddio'r data hyn, dylai Llywodraeth Cymru hefyd gofnodi ac adrodd pob achos o ofal mewn mannau amhriodol, a ddylai gynnwys ffigurau cenedlaethol a data wedi'u dadansoddi fesul bwrdd iechyd.
- 4 **Sefydlu gofal a ddarperir i glaf mewn cadair am fwy na 24 awr fel "digwyddiad byth".** Diffinnir "digwyddiadau byth" fel "digwyddiadau difrifol y gellir eu hatal yn llwyr gan fod canllawiau neu argymhellion diogelwch ar gael ar lefel genedlaethol ac y dylent fod wedi cael eu gweithredu gan bob darparwr gofal iechyd."
- 5 **Cyfarwyddo GIG Cymru i atal dros dro y gostyngiad i nifer y gwelyau ysbyty a chomisiynu dau adolygiad cenedlaethol,** i archwilio capasiti adrannau damweiniau ac achosion brys a gwelyau ysbyty ar wahanol lefelau o ddibyniaeth cleifion.
- 6 **Sicrhau bod gwobrwyio a datblygiad gyrfaol yn ganolog i'r strwythur tâl sydd ar waith ar gyfer nyrsio.** Yn yr 21 mlynedd ers cyflwyno'r Agenda ar gyfer Newid, mae nyrsio fel proffesiwn a gyrfa wedi trawsnewid, ac eto nid yw'r strwythur tâl na datblygiad y gweithlu wedi newid i adlewyrchu hyn. Yn rhan o hyn, dylid gwneud Atodiad 20 yn berthnasol i nyrsio i sicrhau cydraddoldeb â'r proffesiynau bydwreigiaeth, parafeddygol a ffisiotherapi.
- 7 **Sicrhau bod y cyfraddau trosiant ar gyfer staff nyrsio'r GIG a bydwreigiaeth yn parhau i ostwng.** Mae'n rhaid i GIG Cymru gadw mwy o'i weithlu nyrsio i gadw cleifion yn ddiogel. I gyflawni hyn, mae'n rhaid cynnal buddsoddiad presennol Llywodraeth Cymru mewn cadw staff nyrsio.
- 8 **Sicrhau gweithrediad llawn y Cynllun Gwrth-hiliaeth a'r Polisi Dim Goddefgarwch.** Dylai Llywodraeth Cymru barhau i ymgysylltu â staff nyrsio mwyafrif byd-eang, yn ogystal â staff nyrsio â nodweddion gwarchodedig eraill, i sicrhau bod y Cynllun Gwrth-hiliaeth a'r Polisi Dim Goddefgarwch yn cael eu gweithredu'n llawn.

- 9 Cynorthwyo Gofal Cymdeithasol Cymru i ddatblygu a gweithredu strategaeth hygyrch wedi'i hariannu'n llawn i recriwtio a chadw nyrsys ym maes gofal cymdeithasol, gan sicrhau cydraddoldeb â chyfleoedd datblygu proffesiynol sydd ar gael yn y GIG.** Dylai hyn gynnwys cydweithredu ag Addysg a Gwella Iechyd Cymru i gomisiynu Cymwysterau Ymarferwyr Arbenigol Gofal Cymdeithasol sy'n adlewyrchu'r sgiliau unigryw sydd eu hangen yn y sector a chynnig llwybrau gyrfaoel eglur ac ystwyth.
- 10 Gweithio gydag Addysg a Gwella Iechyd Cymru a sefydliadau addysg uwch i gynyddu nifer y myfyrwyr nyrsio a gwella eu cymorth.** Mae'n rhaid i unrhyw system newydd o ariannu addysg nyrsio ddenu mwy o fyfyrwyr, darparu bwrsariaeth GIG gadarn, nad yw'n dibynnu ar brawf modd sy'n adlewyrchu gwir gost astudio nyrsio, a chynnal y cyrsiau a'r ymchwil sydd eu hangen ar nyrsys a chleifion.
- 11 Cynyddu darpariaeth addysg cyn cofrestru ac ôl-gofrestru ar gyfer nyrsio yn y Gymraeg.** Mae hyn yn hanfodol i sicrhau bod gweithlu'r GIG yn gallu gwneud y 'Cynnig Gweithredol' yn ymarferol.
- 12 Sicrhau bod Addysg a Gwella Iechyd Cymru yn datblygu strategaeth genedlaethol ar gyfer comisiynu addysg nyrsio ôl-gofrestru yn ôl angen y boblogaeth,** a gweithio gyda maes addysg uwch ledled Cymru i'w darparu yn gynaliadwy. Mae hyn yn golygu, er enghraifft, cyrsiau ôl-raddedig mewn nyrsio cymuned, newyddenedigol, neu iechyd galwedigaethol.
- 13 Cyfarwyddo Addysg a Gwella Iechyd Cymru i ddatblygu canllawiau seiliedig ar dystiolaeth i alluogi byrddau ac ymddiriedolaethau iechyd i gwmpasu angen y boblogaeth yn rheolaidd a phenderfynu ar nifer y nyrsys ymgynghorol y mae pob bwrdd ac ymddiriedolaeth iechyd eu hangen.** Dylai Addysg a Gwella Iechyd Cymru sicrhau bod ei waith cynllunio'r gweithlu a chomisiynu addysg yn adlewyrchu hyn



Coleg Nyrsio Brenhinol
Cymru
Royal College of Nursing
Wales

Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru – Royal College of Nursing Wales

Y Coleg Nyrsio Brenhinol yw sefydliad proffesiynol ac undeb llafur mwyaf y byd ar gyfer staff nyrsio, gan cynrychioli dros hanner miliwn o nyrsys, bydwagedd, ymwelwyr iechyd a myfyrwyr nyrsio, â thua 30,500 o aelodau yng Nghymru. Mae llawer o aelodau RCN yn gweithio yn y GIG ac mae tua chwarter yn gweithio yn y sector annibynnol. Mae'r RCN yn gweithio yn lleol, yn genedlaethol ac yn rhyngwladol i hybu safonau gofal a buddiannau cleifion a nyrsys, a nyrsio fel proffesiwn.

Mae'r RCN yn sefydliad ledled y DU, â'i Fyrddau Cenedlaethol ei hun yng Nghymru, yr Alban a Gogledd Iwerddon. Mae'r RCN yn gyfrannwr sylweddol at ymarfer nyrsio, safonau gofal, a pholisi cyhoeddus fel y mae'n effeithio ar iechyd a nyrsio. Mae'r RCN yn cynrychioli nyrsys a nyrsio, yn hyrwyddo rhagoriaeth mewn ymarfer ac yn llywio polisïau iechyd.

Cod y cyhoeddiad: 012 370

Tabl Cynnwys

Argymhellion ar gyfer Llywodraeth Cymru	2
Ynglŷn â'r adroddiad hwn	5
Cyflwyniad: proffesiwn lle mae diogelwch yn hanfodol mewn argyfwng	6
Adran 1	Nyrsio yn GIG Cymru: mae'r gweithlu wedi tyfu, ond yn anghyfartal
1.1	Nyrsys cofrestredig
1.2	Cymdeithion nyrsio cofrestredig
Adran 2	Nyrsio ym maes gofal sylfaenol a'r sector annibynnol: mae diffyg data llywodraeth yn atal darlun cyffredinol
2.1	Trosolwg
2.2	Ym maes ymarfer cyffredinol, mae bron i hanner y gweithlu nyrsio yn 50 oed neu'n hŷn
2.3	Y diffyg data ym maes gofal cymdeithasol
Adran 3	Nid yw GIG Cymru yn cyflogi digon o nyrsys a staff nyrsio i ddarparu'r gofal gorau yn gynaliadwy
3.1	Trosolwg
3.2	Mae swyddi nyrsys cofrestredig gwag yn dal i fod yn uchel
3.3	Mae GIG Cymru yn dibynnu'n drwm ar nyrsys yn rhoi oriau ychwanegol o'u hamser eu hunain
3.4	Mae gwariant ar nyrsio asiantaeth yn dal i fod yn sylweddol uwch nag yn 2017/18 ac yn gynharach
3.5	Recriwtio nyrsys cofrestredig yn rhyngwladol
Adran 4	Pam mae bod â digon o nyrsys yn hollbwysig i ddiogelu cleifion
4.1	Mae gwaith ymchwil yn dangos yn eglur bod cysylltiad cryf iawn rhwng diogelwch cleifion â phresenoldeb nyrsys cofrestredig
4.2	Pam mae bod â digon o nyrsys yn hollbwysig i roi terfyn ar ofal mewn coridorau
Adran 5	Cadw: beth arall y mae angen ei wneud
5.1	Tâl teg ar gyfer nyrsio
5.2	Strwythur cyflog yr Agenda ar gyfer Newid
5.3	Ffactorau nad ydynt yn gysylltiedig â thâl sy'n ymwneud â chadw staff nyrsio'r GIG
5.4	Cadw staff yn y sector cartrefi gofal
Section 6	Gweithredu ar addysg
6.1	Sicrhau addysg gynaliadwy i nyrsys cofrestredig, a datblygiad i weithwyr cymorth
6.2	Gwella'r broses o gynllunio'r gweithlu a datblygu strategaeth ar gyfer addysg nyrsio ôl-gofrestru

Ynglŷn â'r adroddiad hwn

Mae Coleg Nyrsio Brenhinol (RCN) Cymru yn cyhoeddi'r adroddiad hwn yn flynyddol. Mae'n cynnig trosolwg ystadegol o gryfderau ac agweddau agored i niwed y gweithlu nyrsio yng Nghymru ag argymhellion i Lywodraeth Cymru a chyrff cyhoeddus ar gyfer gwella.

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

Mae data wedi'u talgrynnu i'r cyfanrif agosaf ac fe'u dangosir ar sail Cyfwerth ag Amser Llawn.

Prif ffynonellau data

- 1. Llywodraeth Cymru/StatsCymru:** StatsCymru yw ystorfa ar-lein Llywodraeth Cymru o ystadegau swyddogol. Mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi data tri misol ar weithlu nyrsio'r GIG yng Nghymru ers 2019. Cyn 2019, cyhoeddwyd data yn flynyddol (yn gywir hyd at 30 Medi). Cyhoeddwyd y diweddariad diweddaraf ar 30 Gorffennaf 2025.¹
- 2. Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC):** Mae Cynllun Addysg a Hyfforddiant 2025-26 a'i atodiadau yn darparu'r niferoedd diweddaraf sydd ar gael o leoedd a gomisiynwyd ar gyrsiau gradd nyrsio cofrestru ymlaen llaw, wedi'u dadansoddi ar gyfer pob maes nyrsio. Mae datganiad o fis Medi 2024 gan AaGIC yn darparu ffigurau yn ymwneud â chyfraddau llenwi.
- 3. Gofal Cymdeithasol Cymru (GCC):** Mae ei ymarfer casglu data am y gweithlu gofal cymdeithasol blynyddol yn casglu data trwy arolwg gwirfoddol o gyflogwyr. Mae'r ffigurau diweddaraf yn ymwneud ag arolygon 2022, 2023 a 2024.
- 4. Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC):** Mae AGC yn casglu data yn rhan o'i arolwg datganiad blynyddol, sy'n orfodol ar gyfer darparwyr gwasanaethau i oedolion a phlant sy'n darparu: gwasanaethau cartref gofal; gwasanaethau gofal cartref; gwasanaethau llety diogel; gwasanaethau canolfan breswyl i deuluoedd; gwasanaethau maethu rheoleiddiedig; gwasanaethau mabwysiadu rheoleiddiedig; gwasanaethau eirioli rheoleiddiedig; gwasanaethau lleoli oedolion. Mae'r ffigurau diweddaraf yn ymwneud ag arolygon 2022, 2023 a 2024.
- 5. Y Coleg Nyrsio Brenhinol (RCN):**
 - Arolwg cyflogaeth:** ffynhonnell sylweddol o ddata gweithlu nyrsio'r DU, a gynhaliwyd bob dwy flynedd ers y 1980au. Roedd y 31ain fersiwn, a gynhaliwyd yn 2025, yn cynnwys 1208 o ymatebwyr o Gymru.
 - Arolwg shifft ddiwethaf:** arolwg sy'n canolbwyntio ar lefelau staffio. Derbyniodd yr arolwg diweddaraf, a gynhaliwyd yn 2024, 640 o ymatebion gan aelodau yng Nghymru.
 - Ceisiadau Rhyddid Gwybodaeth:** Ym mis Mehefin 2025, gwnaeth RCN Cymru gais Rhyddid Gwybodaeth i bob bwrdd iechyd i ddarganfod nifer y swyddi nyrsio cofrestredig gwag a chyfanswm y gwariant blynyddol ar nyrsio asiantaeth.

Cysylltwch â Policy&PublicAffairs.Wales@rcn.org.uk am ragor o wybodaeth.

Cyflwyniad: proffesiwn lle mae diogelwch yn hanfodol mewn argyfwng

Mae unrhyw un sydd wedi bod yn glaf yn deall gwerth nyrs gofrestredig.

Mae gwaith ymchwil wedi darganfod cysylltiad cryf rhwng prinder nyrsys cofrestredig a mwy o farwolaethau cleifion, â rhai yn dweud bod y cynnydd mor uchel â 41%. Mae'r cysylltiad yn gweithio'r ddwy ffordd: mae pob cynnydd o 10% i nifer y nyrsys cofrestredig sydd wedi'u haddysgu i lefel gradd mewn ysbyty yn gysylltiedig â gostyngiad o 7% i farwolaethau.

Ac eto, dros y degawd diwethaf, mae tanfuddsoddiad gan Lywodraeth Cymru wedi rhoi pwysau amhosibl ar nyrsys. Cleifion a staff nyrsio sy'n talu'r pris.

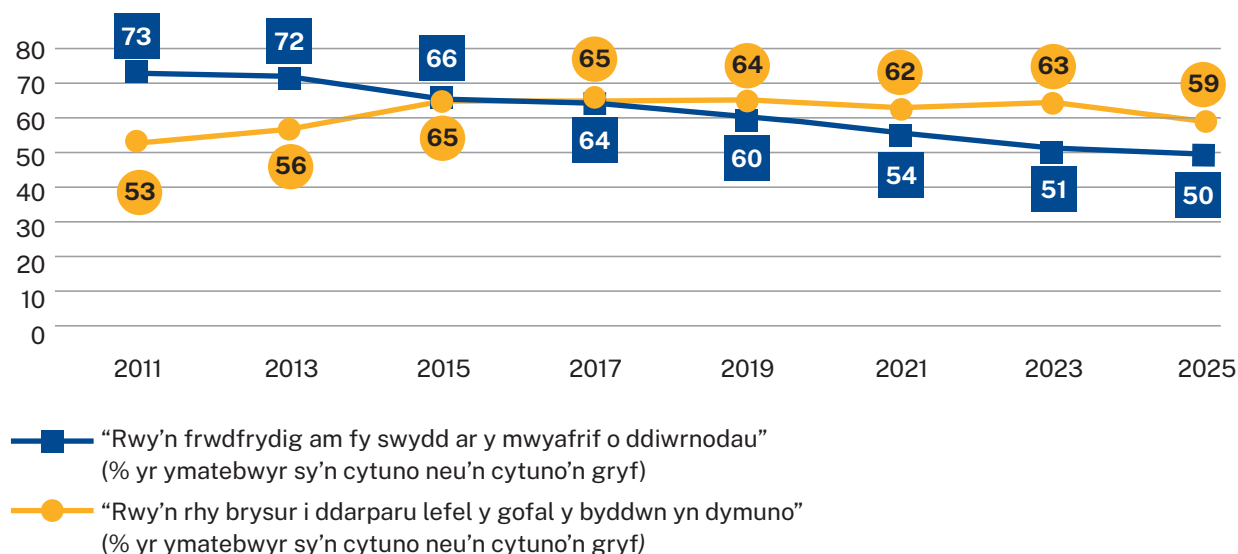
Canfu arolwg RCN ddechrau 2024, o ymatebwyr r oedd eu shiftt ddiweddaraf wedi bod mewn ysbyty neu le arall lle gofalir am gleifion, fod 45% yn dweud bod gofal clinigol wedi cael ei roi yn rhywle amhriodol.²

Mae'r niwed i ysbryd yng Nghymru yn siarad drosti ei hun. Yn 2011, roedd bron i dri chwarter o aelodau RCN yn mynd i'r gwaith ar y mwyafrif o ddiwrnodau yn teimlo'n frwdfrydig am eu swyddi. Heddiw, dim ond hanner sy'n teimlo felly, ac mae bron i chwech o bob deg yn dweud eu bod yn rhy brysur i ddarparu'r gofal y maent yn credu sy'n angenrheidiol.

O gael eu hwynebu â dewis amhosibl, nid yw'n syndod bod gormod o nyrsys yn gadael y GIG a'r proffesiwn y maent yn ei garu.

Mae nyrsys cofrestredig yn achubiaeth i glaf. Mae'n rhaid i Lywodraeth Cymru fynd i'r afael ag argyfwng y gweithlu nyrsio. Mae ein hargymhellion yn yr adroddiad hwn yn amlinellu'r hyn y mae angen ei wneud.

Ffigur 1: Ysbryd yn y gweithlu nyrsio yng Nghymru
Ffynhonnell: Arolwg Cyflogaeth RCN, 2011-2025



Adran 1 Nyrsio yn GIG Cymru: mae'r gweithlu wedi tyfu, ond yn anghyfartal

1.1 Nyrsys cofrestredig

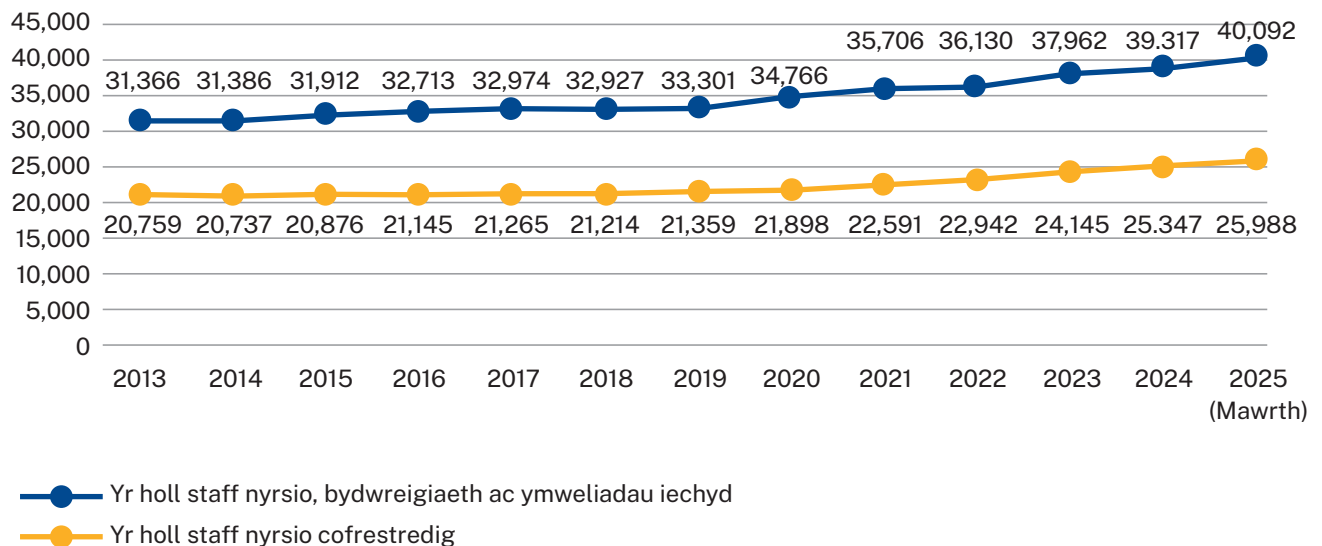
Mae GIG Cymru yn cyflogi 40,092 o staff nyrsio, bydwreigiaeth ac ymweliadau iechyd cyfwerth am amser llawn, gan gynnwys 25,988 o nyrsys cofrestredig. Y gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth yw'r mwyaf yn GIG Cymru, gan gyfansoddi dros 40% o gyfanswm y staff.

Mae'r gweithlu nyrsio, bydwreigiaeth ac ymweliadau iechyd cyffredinol 26% yn fwy nag yr oedd yn 2015. Ond mae twf wedi bod yn anghyfartal: mae nyrsys cofrestredig wedi cynyddu 25%, tra bod staff cymorth-sy'n ddibynnol ar nyrsys cofrestredig ar gyfer goruchwyliaeth-wedi cynyddu 30%.

Nid yw hyn yn mynd i'r afael ag anghenion cynyddol cleifion.

Ffigur 2: Staff nyrsio, bydwreigiaeth ac ymweliadau iechyd a gyflogir gan GIG Cymru, 2013-2025 (Cyfwerth ag Amser Llawn)

Ffynhonnell: StatsCymru



Mae nyrsio yn derbyn llai o fuddsoddiad na phroffesiynau iechyd eraill. Rhwng Mawrth 2019 a Mawrth 2025, tyfodd y gweithlu nyrsio, bydwreigiaeth ac ymweliadau iechyd 18% yn unig, o'i gymharu â 30% ar gyfer proffesiynau meddygol a deintyddol.

1.2 Cymdeithion nyrsio cofrestredig

Ym mis Ionawr 2024, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru gynlluniau i gyflwyno'r swydd cydymaith nyrsio cofrestredig yng Nghymru. Yn Lloegr, rheoleiddiwyd y swydd cydymaith nyrsio gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth ers 2018. I'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth reoleiddio'r swydd yng Nghymru, mae'n rhaid i Senedd y DU gymeradwyo diwygiadau i'r ddeddfwriaeth sy'n llywodraethu'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth yn gyntaf. Ar adeg ysgrifennu hyn, nid yw llywodraeth y DU wedi cyhoeddi unrhyw amserlen ar gyfer gwneud hynny.

Nid yw cymdeithion nyrsio yn nyrsys cofrestredig. Yn hytrach na gradd nyrsio israddedig, maent yn meddu ar radd sylfaen. Maent yn ddarostyngedig i God y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth, yn atebol am eu hymarfer, ac mae'n rhaid iddynt ddiweddarau eu sgiliau yn barhaus i gynnal eu cofrestriad â'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth. Caniateir iddynt ddarparu gofal a gynlluniwyd gan nyrs, ond yn wahanol i nyrsys nid ydynt yn asesu anghenion gofal claf, yn cynllunio gofal, yn ei arwain a'i reoli, nac yn gwerthuso'r gofal a ddarparwyd.

Mae staff cymorth fel cymdeithion nyrsio cofrestredig, Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd ac ymarferwyr cynorthwyol yn rhan o'r gweithlu nyrsio ac yn darparu cymorth hollbwysig i nyrsys cofrestredig. Mae eu cyfraniad yn hynod werthfawr ac yn wahanol i un y nyrs gofrestredig. Ni ddylai fod unrhyw bosibilrwydd o ddisodli swyddogaeth amhriodol o gyflwyno swyddi newydd ym maes iechyd neu faes gofal cymdeithasol.

Gallai cyflwyno'r swydd hon yng Nghymru fod yn gadarnhaol os yw cymdeithion nyrsio cofrestredig wir yn ychwanegol i'r gweithlu presennol. I'r perwyl hwnnw, mae RCN Cymru yn falch o fod â sedd ar fwrdd rhaglen Llywodraeth Cymru sy'n diffinio'r paramedrau ymarfer ar gyfer cymdeithion nyrsio cofrestredig yng Nghymru. Dylai'r paramedrau hyn helpu i sicrhau bod y swydd yn cynnig cynnydd gyrfaol i weithwyr cymorth nyrsio, yn cynyddu cydnabyddiaeth o weithwyr cymorth band 4 ac yn lleddfu rhywfaint o'r pwysau ar nyrsys cofrestredig, heb y perygl y bydd cleifion yn derbyn gofal is-safonol gan arwain at niwed uniongyrchol neu anuniongyrchol.

ARGYMHELLIAD I LYWODRAETH CYMRU

Sicrhau nad yw cyflwyno'r swydd cydymaith nyrsio cofrestredig yng Nghymru yn arwain at ddisodli swyddi nyrsys cofrestredig. Mae tystiolaeth yn eglur mai gwybodaeth broffesiynol, sgiliau a chrebwyll y nyrs gofrestredig mewn swydd oruchwylio sy'n gwneud y gwahaniaeth hollbwysig i ddiogelwch a chanlyniadau cleifion.

1

Adran 2 Nyrsio ym maes gofal sylfaenol a'r sector annibynnol: mae diffyg data llywodraeth yn atal darlun cyffredinol

2.1 Trosolwg

Mae nyrsys a staff nyrsio a gyflogir yn y sectorau annibynnol a gofal cymdeithasol yn gweithio i amrywiaeth o gyflogwyr ar wahân i'r GIG o wahanol feintiau gan gynnwys hosbisau, cartrefi gofal, asiantaethau nyrsio, carchardai, Meddygfeydd Teulu, ysbytai preifat, elusennau a gwasanaethau cymunedol gwirfoddol. Fodd bynnag, yn wahanol i'r GIG, nid yw cyfanswm y nyrsys sy'n gweithio yn y sector yn hysbys.

Ym mis Mawrth 2025, roedd 38,951 o nyrsys wedi'u cofrestru gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth sydd â chyfeiriad preswyl yng Nghymru.³ Mae GIG Cymru yn cyflogi 29,775 (cyfrif pennau) o nyrsys cofrestredig. Mae'r 9,176 sy'n weddill yn *debygol* o fod yn gweithio mewn meddygfeydd teulu, ym maes gofal cymdeithasol, mewn asiantaethau nyrsio ac mewn lleoliadau eraill.⁴ Hefyd, mae cofrestriad â'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth yn adlewyrchu cyfeiriad preswyl nyrs yn unig. Mae Cymru yn rhannu ffin hir a thyllog gyda Lloegr, ac mae rhai nyrsys sy'n byw yng Nghymru yn cael eu cyflogi yn Lloegr. Yn seiliedig ar ein haelodaeth ein hunain, mae RCN Cymru yn amcangyfrif bod tua 20% yn fwy o'r nyrsys hyn na'r rhai sy'n byw yn Lloegr ond yn gweithio yng Nghymru.

Mae Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi data ar *rai* grwpiau nyrsio yn y sector annibynnol⁵, ond nid ffigur cyffredinol. Dylai Llywodraeth Cymru ei gwneud yn flaenoriaeth i gyhoeddi dadansoddiad o'r farchnad lafur i ddeall siâp nyrsio yn sector annibynnol Cymru.

2.2 Ym maes ymarfer cyffredinol, mae bron i hanner y gweithlu nyrsio yn 50 oed neu'n hŷn

Mae nyrsys ymarfer cyffredinol yn gweithio mewn meddygfa deulu yn rhan o dîm gofal sylfaenol. Maent yn rhan o bron i bob agwedd ar ofal a thriniaeth cleifion. Byddant yn trin mân anafiadau, yn cynorthwyo â mân lawdriniaethau a gyflawnir o dan anesthetig lleol, yn arwain gofal cleifion o ran rheoli cyflyrau hirdymor a rhoi'r gorau i smygu, yn rhedeg rhaglenni brechu a mwy.

Cyflogir rhai nyrsys ymarfer cyffredinol yn uniongyrchol gan fyrddau iechyd. Cyflogir y mwyafrif yn uniongyrchol gan feddygfeydd teulu, sydd fel rheol yn darparu eu gwasanaethau ar ran GIG Cymru o dan y contract Gwasanaethau Meddygol Cyffredinol.

Mae 1,002 o nyrsys cofrestredig cyfwerth ag amser llawn yn gweithio mewn meddygfeydd teulu yng Nghymru, o'i gymharu â 1,581 o feddygon teulu.⁶

Er i nifer y meddygon teulu sydd wedi cymhwyso'n llawn gynyddu 2.6% ym mis Mawrth 2025 o gymharu â'r flwyddyn cynt, gostyngodd canran y nyrsys cofrestredig ym maes ymarfer cyffredinol 3.6% yn yr un cyfnod.

Mae proffil oedran nyrsys sy'n gweithio mewn meddygfeydd teulu yn destun pryder. Mae bron i hanner n 50 oed o leiaf (49%), ac mae 16% yn 60 oed neu'n hŷn. Mae'r rhan fwyaf o'r gweddill rhwng 30 a 49 oed (46%), a dim ond 5% sy'n 29 oed neu'n iau.⁷

Ym mis Mawrth 2025, roedd **1,002 o nyrsys cofrestredig cyfwerth ag amser llawn yn gweithio mewn meddygfeydd teulu** yng Nghymru.

Mae bron i hanner y nyrsys ymarfer cyffredinol yn 50 oed neu'n hŷn. Dim ond un o bob ugain sy'n iau na 29 oed.

Mae'r proffil oedran hwn yn destun pryder gan fod nyrsys sy'n agosáu at 55 oed (neu'n hŷn) yn fwy tebygol o fod yn ystyried gadael y gweithlu wrth iddynt agosáu at oedran ymddeol. Oherwydd eu niferoedd, gallai hyn gael effaith ofnadwy ar y ddarpariaeth o ofal sylfaenol. Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod nyrsio mewn meddygfeydd teulu yn cael ei ystyried fel dewis gyrfaol deniadol i nyrsys sydd newydd gymhwyso. Dylai Llywodraeth Cymru hefyd ddiwygio'r contract Gwasanaethau Meddygol Cyffredinol i roi'r un cyfleoedd i nyrsys ddarparu gofal yn y gymuned a'u cydweithwyr meddygol a fferyllol.

Mae nyrsys ymarfer cyffredinol yn hanfodol ar gyfer darparu'r Model Gofal Sylfaenol i Gymru. Mae meddygfeydd teulu yn gweithio mewn "clystyrau" i ddatblygu gwasanaethau ar draws ardal ddaearyddol. Ceir 64 o glystyrau yng Nghymru ar hyn o bryd. Mae nyrsys ymarfer cyffredinol yn gweithio gyda'i gilydd drwy'r model clwstwr hwn i sicrhau cysondeb o ran gofal ac i gefnogi cyfathrebiad didrafferth rhwng meddygon teulu, nyrsys ymarfer cyffredinol a'r gweithlu cymunedol ehangach, gan gynnwys nyrsys ardal. Mae angen galluogi nyrsys ymarfer cyffredinol i fod yn rhan ystyrlon o fentrau nyrsio clwstwr cydweithredol a'r grwpiau Cynllunio Clwstwr Cyfan, nad yw'n bosibl yn aml oherwydd pwysau llwyth gwaith. Mae angen i Lywodraeth Cymru naill ai ddarparu'r cyllid i alluogi gweithwyr cymorth gofal iechyd a nyrsys cofrestredig sy'n gweithio mewn meddygfeydd teulu i gael eu rhyddhau (ac i dalu am yr ôl-lenwi angenrheidiol) neu mae angen i'r meddygfeydd teulu eu hunain ariannu eu rhyddhad.

Ni all arweinyddiaeth a chynllunio mewn anghenion gofal sylfaenol fod o safbwynt meddygol yn unig. Mae atal iechyd cyfannol a mynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd yn gofyn am amrywiaeth eang o ymyriadau gweithwyr iechyd proffesiynol. Mae angen i Lywodraeth Cymru osod rhai amcanion uchelgeisiol o ran nifer y nyrsys a'r gweithwyr iechyd proffesiynol eraill sy'n gwneud swyddi arweinyddiaeth yn eu meddygfeydd, eu clystyrau ac ar lefel clwstwr cyfan. Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau felly bod sedd ffurfiol ar gyfer uwch-nyrs ym mhob clwstwr gofal sylfaenol.

2.3 Y diffyg data ym maes gofal cymdeithasol

Yn 2024, roedd 1,845 o staff nyrsio yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol
(Ffynonellau: Casglu Data Gweithlu blynyddol Gofal Cymdeithasol Cymru a datganiad Blynyddol Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC))

Mae darparwyr cartrefi gofal ac aelodau RCN Cymru yn hysbysu am brinder enbyd o nyrsys cofrestredig yn y sector cartrefi gofal. Mae mwyafatr y nyrsys sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn gweithio mewn cartrefi gofal neu mewn cyfleusterau preswyl iechyd meddwl.

Gan fod Llywodraeth Cymru yn hyrwyddo gofal yn agosach at adref, mae preswylwyr yn aml yn mynd i mewn i gartrefi gofal ag anghenion iechyd mwy datblygedig a chymhleth, sy'n gofyn am ofal nyrsio hynod fedrus.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn casglu data ar y gweithlu gofal cymdeithasol trwy arolwg gwirfoddol o gyflogwyr. Roedd gan eu harolwg yn 2022 gyfradd ymateb o 58% yn unig, sy'n golygu nad oedd y data gweithlu a gyhoeddwyd yn cynnwys mwy nag un o bob tri o ddarparwyd gofal cymdeithasol. Ni ddarparwyd y cyfraddau ymateb ar gyfer dau arolwg diweddaraf Gofal Cymdeithasol Cymru (2023 a 2024) i RCN Cymru. Fodd bynnag, mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi hysbysu RCN Cymru y bu gostyngiad i'r gyfradd ddatganiadau ar gyfer gofal preswyl yn 2023 a 2024 wrth gasglu data am y gweithlu.

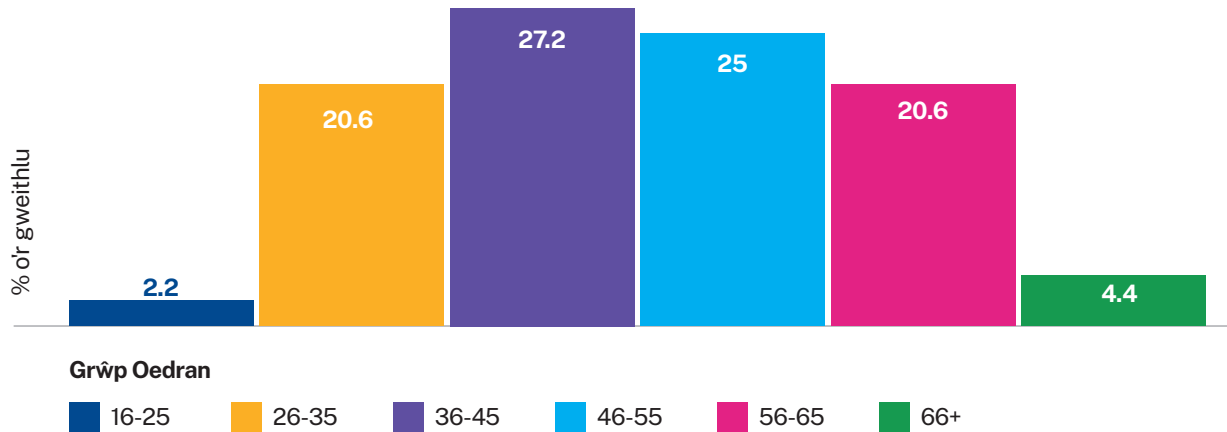
Mae cynllunio'r gweithlu yn hollbwysig i gynnal safonau gofal, ond dim ond cystal â'r data sy'n ei hysbysu ydyw. Bydd cynllunio'r gweithlu ym maes gofal cymdeithasol yn dal i fod yn annigonol tan y bydd darlun llawn a dibynadwy yn bodoli o'r gweithlu a'i swyddi gwag. I'r perwyl hwn, mae RCN Cymru wedi annog cyfranogiad gorfodol ym mhroses casglu data Gofal Cymdeithasol Cymru.

Mae 25% o staff nyrsio ym maes gofal cymdeithasol yn hŷn na 56 oed, tra bod 25% arall yn hŷn na 46.

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru wedi hysbysu RCN Cymru bod 1,845 o staff nyrsio cofrestredig yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol yn 2024. Gadawodd 319 o staff nyrsio cofrestredig y sector yn 2021, a dim ond 204 wnaeth ymuno; a gadawodd 88 tra ymunodd 83 yn unig yn 2022. Fodd bynnag, mae canlyniadau arolwg Datganiad Blynyddol AGC ar gyfer

2023 a 2024 yn dangos gwrthdroad i'r duedd hon: ymunodd 469 o staff cofrestredig â'r sector yn 2023 a dim ond 382 wnaeth adael, ac ymunodd 463 â'r sector yn 2024 a dim ond 246 wnaeth adael. Er bod y rhain yn ddatblygiadau cadarnhaol, mae proffil oedran y gweithlu gofal cymdeithasol yn destun pryder.

Ffigur 3: Proffil oedran y gweithlu nyrsio cofrestredig gofal cymdeithasol 2024



Fel y gellir gweld o'r graff uchod, mae 25% o'r staff nyrsio cofrestredig ym maes gofal cymdeithasol yn 56 oed neu'n hŷn, ac mae chwarter arall yn yr ystod oedran 46-55. Mewn geiriau eraill, mae hanner y gweithlu eisoes yn 46 oed neu'n hŷn. Mae proffil oedran y gweithlu hwn yn destun pryder ac nid yw'n awgrymu dyfodol cynaliadwy i'r gweithlu nyrsio ym maes gofal cymdeithasol.

Mae tystiolaeth anecdotaidd gan aelodau RCN sy'n gweithio ym maes gofal cymdeithasol hefyd yn nodi heriau eraill sy'n wynebu'r gweithlu nyrsio gofal cymdeithasol ar hyn o bryd. Rydym yn gwybod, er enghraifft, bod problem gydag oedi cyn rhyddhau cleifion o'r ysbyty, sy'n ffactor allweddol yn yr argyfwng gofal mewn coridorau sy'n effeithio ar Gymru gyfan. Mae cleifion ysbyty sy'n barod i adael yn aml yn cael eu gorfodi i aros am becyn gofal cartref, am lety mewn cartref nyrsio neu breswyl neu am addasiad i'w cartref. Mae hyn oherwydd nad oes digon o nyrsys ym maes gofal cymdeithasol i asesu'r angen a darparu gofal yn brydlon. Yn bwysicach, nid oes digon o gapasiti nac adnoddau ym maes gofal preswyl nac ym maes gofal cymunedol i alluogi pobl i aros yn eu cartrefi eu hunain a'u hatal rhag cael eu derbyn i'r ysbyty.

Byddai buddsoddi mewn gofal cymdeithasol yn sicrhau y gall cleifion dderbyn gofal yn y lle mwyaf priodol a gadael yr ysbyty cyn gynted â'u bod yn feddygol barod. Byddai hyn yn rhyddhau gwelyau ysbyty ac yn lleddfu'r pwysau ar wasanaethau damweiniau ac achosion brys ac yn caniatáu i bobl dderbyn gofal yn eu cartrefi a'u cymunedau eu hunain.

Nyrsio cartrefi gofal

Fel ymarferwyr awtonomaidd, mae nyrsys cartrefi gofal yn defnyddio eu sgiliau clinigol i ragweld problemau, gan adnabod a gweithredu pan fydd unigolyn yn dirywio, sy'n helpu i atal cleifion rhag cael eu derbyn i'r ysbyty yn ddiangen. Mae nyrsys cofrestredig yn allweddol i reoli salwch aciwt, gan wneud penderfyniadau ynghylch rheoli cyflyrau hirdymor, a darparu ymyriadau cymhleth mewn sefyllfaoedd brys neu o argyfwng. Maent hefyd yn helpu preswylwyr i bontio yn ôl i fywyd yn y cartref gofal ar ôl cyfnod yn yr ysbyty.

Mae polisi cyfredol wedi methu hyd yma â chydabod a mynegi manteision grymus y swydd hon, ac mae llwybrau addysgol i nyrsio gofal cymdeithasol yn gyfyngedig. Mae hyn wedi ychwanegu at y pwysau a wynebir gan nyrsys mewn cartrefi gofal ac wedi perswadio myfyrwyr nyrsio i beidio â mynd ar drywydd gyrfa yn y maes.

Am ragor o wybodaeth am nyrsio mewn cartrefi gofal, gweler adroddiad RCN Cymru, *Gofalu am Bobl Hŷn*.⁸

Adran 3 Nid yw GIG Cymru yn cyflogi digon o nyrsys a staff nyrsio i ddarparu'r gofal gorau yn gynaliadwy

3.1 Trosolwg

Yn anffodus, mae'r twf o ran staff nyrsio yn annigonol i ddarparu'r gofal gorau. Mae hyn oherwydd tri phrif ffactor a amlinellir yn yr adroddiad hwn.

- 1. Y cyntaf yw bod anghenion sy'n newid y boblogaeth yn gofyn am fwy o staff nyrsio â sgiliau datblygedig.** Mae datblygiadau ym meysydd nyrsio, gofal iechyd, a diagnosis cynnar yn helpu pobl i fyw'n hwy. Mae hynny'n golygu bod mwy o bobl yn cyrraedd oed pan fyddant yn debygol o fod wedi datblygu anghenion cymhleth a chydafiacheddau; er enghraifft, mae claf sydd wedi torri clun angen gofal mwy arbenigol fyth os oes ganddo ddementia, diabetes, neu gyflwr cronig arall hefyd - yn enwedig os yw'n byw ar ei ben ei hun neu mewn llety anaddas. Ac eto mae nyrsio yn derbyn llai o fuddsoddiad na phroffesiynau iechyd eraill. Rhwng Mawrth 2019 a Mawrth 2025, yfodd y gweithlu nyrsio, bydwreigiaeth ac ymweliadau iechyd 18% yn unig, o'i gymharu â 30% ar gyfer gweithwyr meddygol a deintyddol proffesiynol.
- 2. Yr ail fater hollbwysig yw'r nifer fawr o nyrsys cofrestredig sy'n gadael y GIG.** Mae hyn yn rhannol o ganlyniad i broffil oedran y gweithlu nyrsio. Mae canran y staff nyrsio a bydwreigiaeth sy'n agos at oedran ymddeol (dros 55 oed) yn cyfateb i bumed (19.9%) o'r gweithlu.⁹ Fodd bynnag, mae'r prinder nyrsys cofrestredig hefyd wedi'i ysgogi gan anhawster yn cael mynediad at weithio hyblyg. Mae hefyd yn hunan-ymledol, gan fod y prinder ei hun yn achosi pwysau sy'n ysgogi cyfraddau uwch o ddiffygiad staff. Trafodir y ffactorau hyn ymhellach yn Adran 5, "Gwellar Broses o Gadw Nyrsys".
- 3. Y trydydd yw'r broblem barhaus o brinder staffio mewn swyddi nyrsio arbenigol.** Mae hyn yn wir mewn ysbytai, ym maes nyrsio cymunedol ac ym maes gofal cymdeithasol. Mae'r swyddi hyn, sy'n hanfodol ar gyfer cynnal a gwella iechyd cleifion, yn dibynnu ar addysg ôl-gofrestru. Fodd bynnag, mae buddsoddiad mewn addysg nyrsio wedi lleihau dros y ddau ddegawd diwethaf, ac nid oes gan GIG Cymru ddull strategol o gynllunio'r gweithlu. O ganlyniad, mae ymdrechion ailadroddus i ail-ddylunio gwasanaethau'r GIG yn cael eu hysgogi fwyfwy gan brinder sgiliau n hytrach nag anghenion y boblogaeth. Trafodir y broblem hon, a'i hatebion, ymhellach yn yr adran olaf.

Nid yw cynllunio'r gweithlu ym maes gofal iechyd yng Nghymru wedi cael ei ymchwilio'n ddigonol ac nid oes adnoddau digonol ar ei gyfer, ac nid yw Llywodraeth Cymru na GIG Cymru yn cyhoeddi gwybodaeth gynhwysfawr am angen y boblogaeth na'r gweithlu sydd ei angen i'w ddiwallu. I ddeall a mesur y prinder nyrsys yng Nghymru, rydym yn dibynnu ar ddangosyddion procsi. Bydd tri yn cael eu harchwilio yn yr adran hon: **cyfraddau swyddi gwag, gwariant asiantaeth a phwysau llwyth gwaith.**

3.2 Mae swyddi nyrsys cofrestredig gwag yn dal i fod yn uchel

Bob blwyddyn ers 2019, mae RCN Cymru wedi amcangyfrif nifer y swyddi nyrsys cofrestredig gwag ym myrddau iechyd GIG Cymru. Mae hyn oherwydd bod Llywodraeth Cymru wedi rhoi'r gorau i gyhoeddi ystadegau swyddogol ar swyddi nyrsys cofrestredig gwag yn y GIG yn 2011, ac ni ailddechreuodd tan 2023.

Yn 2023, yn dilyn llawer o ymgyrchu gan RCN Cymru, fe wnaeth Llywodraeth Cymru ddechrau cyhoeddi ystadegau swyddogol ar swyddi gwag yn y GIG. Roedd hwn yn gam i'w groesawu gan gefnogi tryloywder a gwaith cynllunio'r gweithlu.

Mae amcangyfrifon RCN Cymru a Llywodraeth Cymru yn wahanol o ran cwmpas a methodoleg.

Mae RCN Cymru yn amcangyfrif bod o leiaf

1,481

**o swyddi nyrsys
cofrestredig gwag yn
GIG Cymru yn 2025**

Amcangyfrif Llywodraeth Cymru: Swyddi nyrsio, bydwreigiaeth ac ymweliadau iechyd gwag

Mae cyhoeddiad diweddaraf Llywodraeth Cymru ar adeg ysgrifennu hyn (a gyhoeddwyd ym mis Gorffennaf 2025) yn amcangyfrif, ar 31 Mawrth 2025, bod 1,035 o swyddi nyrsio, bydwreigiaeth, ac ymweliadau iechyd cyfwerth am amser llawn gwag ar draws holl sefydliadau'r GIG, cyfradd swyddi gwag o 3.6%. O'r rhain, **roedd 1013 o swyddi cyfwerth ag amser llawn gwag (98%) yn y saith bwrdd iechyd yn GIG Cymru, sy'n darparu'r rhan fwyaf o olaf cleifion uniongyrchol y GIG, gan gynnwys gofal brys.**

Ymhlith staff cymorth nyrsio, bydwreigiaeth ac ymweliadau iechyd, mae Llywodraeth Cymru yn amcangyfrif 830 o swyddi cyfwerth ag amser llawn gwag pellach, sy'n gyfradd swyddi gwag o 6%.

Mae StatsCymru yn rhybuddio bod yr ystadegau swyddi gwag hyn yn y GIG wedi'u dosbarthu fel ystadegau arbrofol gan fod y broses casglu data sylfaenol newydd gael ei chreu ac mae'n parhau i gael ei datblygu tra ei bod yn cael ei hymwreiddio'n unfurf ar draws holl sefydliadau'r GIG. O ystyried hyn, yn ogystal â'r diffyg ymatebion cyflawn i geisiadau Rhyddid Gwybodaeth RCN Cymru, mae'r ffigurau hyn gan Lywodraeth Cymru/StatsCymru yn debygol o dangynrychioli nifer wirioneddol y swyddi gwag. Mae angen rhagor o fanylion yng nghyhoeddiadau'r dyfodol yn ymwneud yn benodol â swyddi gwag ymhlith nyrsys cofrestredig, gan gynnwys dadansoddiad fesul band cyflog Agenda ar gyfer Newid. Mae RCN Cymru yn gobeithio gweld hyn mewn cyhoeddiadau yn y dyfodol.

Amcangyfrif RCN Cymru: Swyddi nyrsys cofrestredig gwag

Ers 2019, yn absenoldeb data swyddi gwag swyddogol yn benodol ar gyfer nyrsys cofrestredig, mae RCN Cymru wedi amcangyfrif ffigur cenedlaethol yn flynyddol trwy ofyn am ffigurau yn uniongyrchol gan fyrddau iechyd o dan Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000.

Tabl 1: Swyddi nyrsys cofrestredig gwag GIG Cymru fesul bwrdd iechyd
Ffynhonnell: Ceisiadau rhyddid gwybodaeth

Bwrdd iechyd	Swyddi gwag a amcangyfrifir
Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan	151.9
Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr	451.5
Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro	122.4
Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg	366.3
Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda	170.7
Bwrdd Iechyd Addysgu Powys	133.7
Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe	84.3
Cyfanswm	1480.8

Yn seiliedig ar yr wybodaeth sydd ar gael i RCN Cymru ar adeg ysgrifennu hyn, rydym o’r farn bod **o leiaf 1,481 o swyddi nyrsys cofrestredig gwag** yn GIG Cymru.

Byddai hyn yn golygu bod swyddi nyrsys cofrestredig gwag wedi gostwng tua 520 ers 2024. Er bod hyn i’w ddathlu ac yn adlewyrchu llwyddiant y Prif Swyddog Nyrsio o ran hyrwyddo recriwtio nyrsys cofrestredig a addysgwyd yn rhyngwladol, mae gormod o swyddi nyrsys cofrestredig yn dal i fod yn wag yn GIG Cymru. Mae angen gwneud llawer mwy o waith i gynyddu cynaliadwyedd y gweithlu a lleihau nifer y swyddi gwag yn ôl i lefelau a welwyd cyn ymddangosiad COVID-19, ac yn is na hynny.

Hefyd, rhoddodd Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan nifer y swyddi gwag i ni ar gyfer swyddi nyrsio cofrestredig lefel band 5 yn unig, gan ddweud wrthym nad ydynt yn cyfrif nifer y swyddi gwag ar draws bob band arall ar hyn o bryd. Mae hyn yn golygu bod nifer wirioneddol y swyddi gwag ledled Cymru bron yn sicr o fod yn uwch nag 1,481. Mae’n gwbl annerbyniol nad yw Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn cyfrif nifer y swyddi nyrsys cofrestredig gwag ar draws pob band cyflog ar hyn o bryd: heb wybod yr wybodaeth hon, mae’n amhosibl i’r bwrdd iechyd sicrhau proses cynllunio’r gweithlu effeithiol, ac i aelodau’r cyhoedd a rhanddeiliaid graffu yn effeithiol ar y byrddau iechyd. I ddarllen mwy am gynaliadwyedd y gweithlu, gweler Adran 5.

Tabl 2: Swyddi nyrsys cofrestredig gwag GIG Cymru (cyfanswm ledled Cymru, 2020-2025)
Ffynhonnell: Ceisiadau rhyddid gwybodaeth

Blwyddyn	Swyddi gwag (cyfwerth ag amser llawn)
2020	1612
2021	1719
2022	3000
2023	2717
2024	2001
2025	1481

Hyd yma, mae’r niferoedd swyddi gwag y mae byrddau iechyd yn eu hadrodd i RCN Cymru mewn ymateb i geisiadau o dan y Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth wedi tueddu i fod rhyw fymryn yn fwy na’r rhai a gyhoeddwyd yn y cyhoeddiad ystadegol agosaf gan Lywodraeth Cymru, er eu bod yn ymwneud â chategori *llai eang* o staff. Wrth i ystadegau swyddogol y llywodraeth ar swyddi gwag ddatblygu, gallai ddod yn bosibl i’r RCN allu defnyddio’r ffigur hwn yn hyderus yn y dyfodol.

ARGYMHELLIAD I LYWODRAETH CYMRU

Gwella ansawdd ac argaeledd data ar gyfer cynllunio’r gweithlu. Dylai hyn gynnwys cyhoeddi gwariant asiantaeth a chronfa yn flynyddol, cyhoeddi data ar gyfer amser sy’n ddyledus, goramser ac oriau ychwanegol a weithiwyd, a sicrhau cywirdeb data’r gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth, gan gynnwys y data swyddi gwag sydd newydd gael ei gyhoeddi.

2

3.3 Mae GIG Cymru yn dibynnu'n drwm ar nyrsys yn rhoi oriau ychwanegol o'u hamser eu hunain

Mae GIG Cymru yn dibynnu'n drwm ar nyrsys yn gweithio goramser. Yn Arolwg Cyflogaeth 2025 yr RCN, dywedodd 88.4% o ymatebwyr yng Nghymru eu bod yn gweithio oriau ychwanegol o leiaf unwaith yr wythnos. O'r rhain, roedd 52.2% yn gweithio cyfartaledd o dair awr neu fwy yn wythnosol, ac roedd 9.2% yn gweithio dros 10 awr.

Os oes 88.4% o nyrsys cofrestredig yn gweithio goramser bob wythnos, mae hyn yn cyfateb i 22,974 o nyrsys yn gwneud hynny. Gan dybio bod pob nyrs yn gweithio pedair awr ychwanegol yr wythnos, mae GIG Cymru yn elwa o 91,896 o oriau ychwanegol o waith nyrsio-cyfraniad sy'n cyfateb i **2,451 o nyrsys ychwanegol yn gweithio 37.5 awr yr wythnos**. Dywedodd bron o bedwar o bob deg o ymatebwyr (38.4%) bod yr oriau hyn yn ddi-dâl fel rheol.

Mae'r ddibyniaeth hon ar oramser yn amlygu prinder staffio sylweddol, gan effeithio'n negyddol ar ysbryd nyrsys a chanlyniadau cleifion. Mae angen cynnydd sylweddol i staff nyrsio ar frys sicrhau gofal o ansawdd uchel.

Mae datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) yn ofyniad gydol gyrfa sylfaenol i nyrsys aros yn gofrestredig gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth a pharhau i ymarfer. Ac eto mae cael gafael ar DPP yn anodd i lawer o nyrsys. Canfu Arolwg Cyflogaeth 2025 RCN nad oedd un o bob pump (22.4%) o ymatebwyr yng Nghymru wedi gallu cwblhau hyd yn oed yr hyfforddiant gorfodol sy'n ofynnol ar gyfer eu swydd (er enghraifft, adfywio cardiopwlmonaidd neu ddiogelwch ta) yn y 12 mis blaenorol, o'i gymharu â dim ond 14.1% o ymatebwyr ar draws y DU. Bu'n rhaid i dros hanner (55.5%) yr ymatebwyr yng Nghymru gwblhau eu hyfforddiant gorfodol diweddaraf naill ar eu pennau eu hunain neu'n rhannol yn eu hamser eu hunain.

Mae'r ffaith fod y mwyafrif o nyrsys yn cael trafferth yn cwblhau hyd yn oed yr hyfforddiant gorfodol ar gyfer eu swyddi mewn oriau gwaith arferol yn dangos y pwysau anghynaliadwy sydd arnynt.

3.4 Mae gwariant ar nyrsio asiantaeth yn dal i fod yn sylweddol uwch nag yn 2017/18 ac yn gynharach

Mae nyrsio asiantaeth yn cyfeirio at ddefnydd GIG Cymru o nyrsys neu Weithwyr Cymorth Gofal Iechyd dros dro sy'n gweithio i asiantaeth nyrsio, sy'n gwmni preifat.

Bydd angen rhyw elfen o nyrsio dros dro bob amser yn y GIG i gynorthwyo yn ystod salwch ac absenoldebau byrdymor. Pan na all bwrdd neu ymddiriedolaeth iechyd wneud hyn gyda staff parhaol neu staff o'i "gronfa" fewnol, mae'r GIG yn troi at asiantaethau. System GIG fewnol yw "cronfa", sy'n caniatáu i staff parhaol wneud shifftiau ychwanegol i ddiwallu angen dros dro yn y bwrdd iechyd sy'n eu cyflogi. Ceir pobl hefyd sy'n gweithio ar sail contract shifftiau cronfa yn unig.

Nid yw Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi gwybodaeth am gost nyrsio asiantaeth i GIG Cymru yn gyson. O'r herwydd, mae RCN Cymru wedi dibynnu yn hanesyddol ar wybodaeth a gyhoeddir gan Archwilio Cymru, Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC), a thrwy geisiadau o dan y Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth.

Mae nyrsys yn rhoi
**91,896 o oriau
ychwanegol i GIG
Cymru bob wythnos** –
sy'n cyfateb i 2,451 o
nyrsys llawn amser.

Yn 2024/25, gwariodd
byrddau iechyd GIG
Cymru

£88.7 miliwn
ar nyrsio asiantaeth.
Byddai hyn yn talu
cyflogau **2,815 o**
nyrsys sydd newydd

Yn 2024/25, gwariodd byrddau iechyd gyfanswm o £88.7 miliwn ar nyrsio asiantaeth, sy'n gynnydd o 38% o'i chymharu â'r flwyddyn flaenorol. Dyma'r ail flwyddyn yn olynol lle mae gwario ar nyrsio asiantaeth wedi gostwng, yn dilyn pum cynnydd blynyddol yn olynol pan wnaeth gwariant ar staff nyrsio a bydwreigiaeth asiantaeth mwy na threblu.

Er bod gwrthdroi'r duedd hon yn amlygu ymdrechion sylweddol GIG Cymru a Llywodraeth Cymru i leihau dibyniaeth ar staff nyrsio asiantaeth, dylai llunwyr polisi gadw ymdeimlad o bersbectif. Mae gwariant yn dal i fod yn uwch nag yn 2019/20 ac yn sylweddol uwch nag yn 2018/19 ac yn gynharach. Ar ôl addasu ar gyfer chwyddiant, mae'r £51.4 miliwn a wariwyd gan GIG Cymru ar nyrsio asiantaeth yn 2017/18 yn cyfateb i £68.8 miliwn. Mae hyn yn dal i fod 22.4% yn is na gwariant 2024/25.

Mae nyrsio yn GIG Cymru wedi derbyn llawer iawn yn *llai* o fuddsoddiad yn ei dwf o'i gymharu â phroffesiynau iechyd eraill. Rhwng Mawrth 2019 a Mawrth 2025, tyfodd y gweithlu nyrsio, bydwreigiaeth ac ymweliadau iechyd 18% yn unig, o'i gymharu â 30% ar gyfer gweithwyr meddygol a deintyddol proffesiynol. Mae gwariant nyrsio asiantaeth yn symptom o fethiant Llywodraeth Cymru i gynllunio ac i fuddsoddi mewn tyfu gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth y GIG ar y cyflymder angenrheidiol i gadw cleifion yn ddiogel.

Er gwaethaf rhai gwelliannau yn 2023/24 a 2024/25, mae GIG yn dal i ddangos dibyniaeth beryglus ar nyrsio asiantaeth dros ei weithlu nyrsio parhau ei hun.

Os bydd lefelau uchel o wariant nyrsio asiantaeth yn parhau, bydd hyn yn arwain at fyrddau iechyd ddim yn cyflogi staff yn uniongyrchol mwyach i ddarparu gofal cleifion ac yn hytrach yn comisiynu'r rhan fwyaf o'n gofal nyrsio, neu'r cwbl, gan gwmnïau preifat. Mae hyn eisoes yn wir i lawer o shifftiau nos mewn ysbytai, ac mae'r goblygiadau i bolisi cyhoeddus yn haeddu bod yn destun craffu.

Yn hytrach na mabwysiadu dull cadarnhaol i gadw ei staff, mae GIG Cymru yn ymateb yn gosbol trwy geisio perswadio ei staff nyrsio ei hun i beidio â gweithio i asiantaethau tra'n ei gwneud yn ddeniadol gwneud hynny ar yr un pryd. Yn aml, bydd byrddau iechyd yn gwrthod rhoi shifftiau asiantaeth i nyrsys os ydynt hefyd yn digwydd gweithio i'r bwrdd iechyd. Mae hyn yn arwain at shifftiau yng Nghaerdydd neu ym Mangor yn cael eu llenwi gan staff o Lundain a Manceinion, ac i'r gwrthwyneb – sy'n costio mwy i'r GIG. Ar yr un pryd, bydd y bwrdd iechyd yn gwrthod talu aelod parhaol o staff eu cyfradd fesul awr lawn, gan gynnig yn hytrach cyfradd is iddynt am shifft gronfa. Pan nad oes gan eu staff eu hunain ddiddordeb yn y gwaith disgownt hwn, mae'n rhaid i'r bwrdd iechyd droi at yr asiantaeth ddrytach.

Am ragor o wybodaeth, gweler “Gwella'r broses o gadw nyrsys” yn Adran 5 yr adroddiad hwn.

Rhybudd am ffigurau nyrsio asiantaeth

Er ei bod yn ymddangos bod y gostyngiad i'r gwariant ar staff nyrsio asiantaeth ar gyfer 2024-25 yn newyddion i'w groesawu o safbwynt ariannol, mae bellach yn ymddangos yn annibynadwy fel dirprwy ar gyfer angen. Er bod y ffaith fod gwariant asiantaeth uchel yn bodoli yn dynodi prinder staff parhaol, nid yw gwariant asiantaeth cymharol isel o reidrwydd yn golygu staffio diogel. Mae hyn am ddau reswm. Yn gyntaf, nid yw o reidrwydd yn dilyn bod gostyngiad i wariant asiantaeth yn golygu bod byrddau iechyd yn cynyddu nifer y staff nyrsio parhaol y maent yn eu cyflogi; mewn geiriau eraill, nid yw'n golygu o reidrwydd bod staff asiantaeth yn cael eu disodli'n ddigonol gan staff nyrsio parhaol. Yn ail, nid yw gwariant ar staff asiantaeth o reidrwydd yn cyd-fynd ag anghenion iechyd ward benodol, heb sôn am anghenion iechyd y boblogaeth ehangach.

Os yw gwariant asiantaeth yn isel, nid yw o reidrwydd yn dilyn bod y broblem wedi ei datrys. Mae hyn oherwydd nad oes gennym ddarlun cywir ar hyn o bryd o anghenion iechyd poblogaeth Cymru.

Cyn pasio Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016, roedd RCN Cymru yn defnyddio gwariant ar nyrsys asiantaeth, ynghyd â ffigurau cronfa a swyddi gwag, fel dirprwy i gyfrifo'r *angen* cleifion ychwanegol am nyrsys -h.y. faint o nyrsys sydd eu hangen yn ychwanegol at y gweithlu presennol. Newidiwyd hyn gan weithrediad Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016. Mae Adran 25B Deddf 2016 yn ei gwneud yn ofynnol i fyrddau iechyd ac ymddiriedolaethau'r GIG ddynodi unigolyn neu ddisgrifiad o unigolyn i gyfrifo nifer y nyrsys sy'n briodol i ddarparu gofal i gleifion sy'n bodloni'r holl ofynion rhesymol yn y sefyllfa honno ac i gymryd pob cam rhesymol i gynnal y lefel staff nyrsio. O'r herwydd, lle mae Adran 25B yn berthnasol, rydym yn gwybod faint o nyrsys sydd eu hangen. Fodd bynnag, ceir llawer o feysydd lle nad yw Adran 25B yn berthnasol ar hyn o bryd, fel nyrsio cymuned a lleoliadau cleifion mewnol iechyd meddwl. Byddai ymestyn Adran 25B Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 ym mhobman yn caniatáu i ni wybod faint o nyrsys ychwanegol sydd eu hangen i sicrhau gofal diogel ac effeithiol i gleifion.

Er bod perygl na fydd y duedd newydd hon yn para yn y blynyddoedd i ddod, ac y bydd y lefelau gwariant asiantaeth yn dychwelyd i'r lefelau uchel a welsom yn y bum mlynedd rhwng 2017/18 a 2022/23, ceir perygl hefyd y gallai'r gwrthwyneb ddigwydd: oherwydd y pwysau a wynebwr gan fyrddau iechyd i leihau gwariant asiantaeth, gallai wardiau gael eu gadael yn anniogel yn y blynyddoedd i ddod. Mae hyn unwaith eto yn amlygu pwysigrwydd ymestyn Adran 25B Deddf 2016 i bob lleoliad lle mae nyrsio yn digwydd.

3.5 Recriwtio nyrsys cofrestredig yn rhyngwladol

Mae GIG Cymru yn ddibynol ar recriwtio nyrsys rhyngwladol.

Ar 2 Mawrth 2024, cyhoeddodd y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol ar y pryd, Eluned Morgan, y byddai 250 o nyrsys a meddygon yn dod i Gymru o dan gytundeb newydd rhwng Llywodraeth Cymru a Llywodraeth Kerala. Yn rhan o *Cymru yn India*, llofnododd y Gweinidog gytundeb gyda Llywodraeth Kerala i ddod â gweithwyr gofal iechyd proffesiynol cymwysedig o India i weithio yn GIG Cymru.

Trwy ddenu darpar weithwyr nyrsio a bydwreigiaeth proffesiynol a rhai cymwysedig i Gymru trwy ymgyrch *Hyfforddi, Gweithio, Byw*, mae Prif Swyddog Nyrsio Cymru wedi datblygu'r ddelwedd o Gymru yn rhyngwladol fel lle dymunol i ymarfer a byw ynddo. Y llynedd, recriwtiwyd dros 400 o nyrsys a addysgwyd yn rhyngwladol o dramor trwy raglen a ddarparwyd yn genedlaethol, ac mae Llywodraeth Cymru yn bwriadu recriwtio cohort arall eleni ochr yn ochr â rhaglen gwerth £5 miliwn i gynorthwyo recriwtio wedi'i dargedu – gan gynnwys recriwtio rhyngwladol moesegol pellach.

Adran 4 Pam mae bod â digon o nyrsys yn hollbwysig i ddiogelu cleifion

Mae gwaith ymchwil yn dangos bod presenoldeb y nyrs gofrestredig yn lleihau'r perygl o niwed i gleifion. Mae pob cynnydd o 10% i nifer y nyrsys sydd â gradd baglor mewn ysbyty yn gysylltiedig â gostyngiad o 7% i farwolaethau cleifion.¹⁰

4.1 Mae gwaith ymchwil yn dangos yn eglur bod cysylltiad cryf iawn rhwng diogelwch cleifion â phresenoldeb nyrsys cofrestredig

Mae gwaith ymchwil yn dangos bod presenoldeb y nyrs gofrestredig yn lleihau'r perygl o niwed i gleifion. Mae pob cynnydd o 10% i nifer y nyrsys sydd â gradd baglor mewn ysbyty yn gysylltiedig â gostyngiad o 7% i farwolaethau cleifion¹⁰

Mae'r dystiolaeth academiaidd mor eglur ag y mae'n noeth. Mae cleifion yn fwy tebygol yn fesuradwy o farw lle ceir llai o nyrsys cofrestredig, ac mae'r gwrthwyneb hefyd yn wir.

Mae astudiaethau wedi canfod bod cleifion yn fwy tebygol o farw ar wardiau â llai o nyrsys cofrestredig, â'r peryglon hyd at 41% yn uwch o'u cymharu â wardiau sydd wedi'u staffio'n well.^{11, 12} Maent hefyd 20% yn fwy tebygol o gael eu hail-dderbyn a 41% yn fwy tebygol o aros yn hwy yn yr ysbyty. Mae lefelau staff nyrsio diogel yn lleihau ail-dderbyniadau, cyfraddau heintiau sy'n gysylltiedig â gofal iechyd, gwallau meddyginiaeth, cwympau a briwiau pwyso.¹³

Mewn geiriau eraill, nid nifer gyffredin, absoliwt y staff yn unig sy'n gwneud y gwahaniaeth i ddiogelwch cleifion, ond y gwahanol setiau o sgiliau sydd ganddynt. Mae cyfraniadau staff cymorth nyrsio, therapyddion galwedigaethol, ffisiotherapyddion, seicolegwyr a nyrsys cofrestredig yn bwysig, yn wahanol, ac yn bwysicaf oll, nid ydynt yn gyfnewidiol.

Mae cynnydd o 10% i ganran y gofal nyrsio a fethwyd yn gysylltiedig â chynnydd o 16% i'r tebygolrwydd y bydd claf yn marw o fewn 30 diwrnod o gael ei dderbyn.¹⁴

Mewn achosion uchel eu proffil yng Nghymru, mae lefelau staff nyrsio isel wedi arwain at niwed diangen i gleifion. Mae hynny yn annerbyniol, a Chymru oedd y wlad gyntaf yn y DU i gydnabod hynny mewn deddfwriaeth trwy basio Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016.

4.2 Pam mae bod â digon o nyrsys yn hollbwysig i roi terfyn ar ofal mewn coridorau

Beth yw gofal mewn coridorau a pham mae'n beryglus

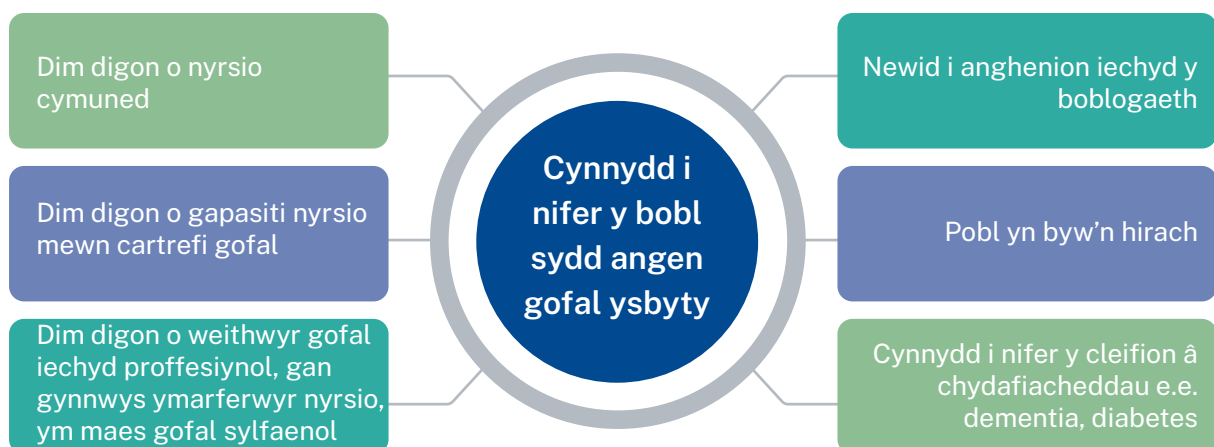
Mae “gofal mewn coridorau” wedi dod yn gyffredin ac wedi'i ymwreiddio yn GIG Cymru, gan beri risg newydd ddifrifol i fywydau cleifion. Mae “gofal mewn coridorau” yn golygu gofal am gleifion mewn mannau lle nad yw gofal diogel yn bosibl – coridorau, ond hefyd ystafelloedd storio, ystafelloedd aros, swyddfeydd, eu cartrefi eu hunain, meysydd parcio, a thoiledau hyd yn oed.

Mae byrddau iechyd yn defnyddio'r mannau hyn i ymdopi â phwysau cynyddol ar adrannau achosion brys. Ond mae hyn yn rhoi cleifion mewn perygl pan:

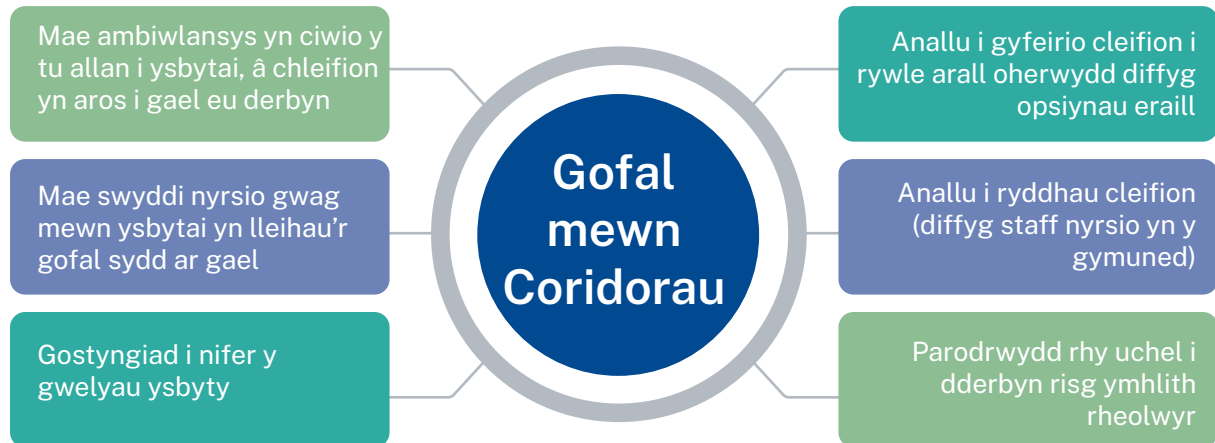
- Fydd claf angen cymorth i anadlu, ond mae'r ocsigen a'r sugnedd eisoes yn cael eu defnyddio gan rywun arall.
- Nad oes digon o le i ddefnyddio offer achub bywyd mewn achos brys.
- Nad oes digon o nyrsys ar gael i fonitro, asesu a thrin cleifion yn ddiogel.
- Bod cleifion yn mynd trwy archwiliadau personol heb unrhyw breifatrwydd.
- Bod gorlenwi yn lledaenu heintiau ac yn atal staff glanhau rhag cadw'r lleoliad yn hylan – yn ogystal â rhwystro mynediad at allanfeydd tân.
- Bod claf annibynnol yn cael ei ddatgyflyru yn gyflym all arwain at angen iddo dderbyn gofal hirdymor.

Pam mae gofal mewn coridorau yn digwydd

Mae gofal mewn coridorau yn digwydd am sawl rheswm. Ar lefel or-symbl, mae'n digwydd oherwydd bod nifer y bobl sydd angen gofal mewn ysbyty yn cynyddu'n gynt nag y gellir trin a rhyddhau cleifion presennol yn ddiogel. Mae nifer y bobl sydd angen gofal mewn ysbyty yn cynyddu am lawer o resymau, gan gynnwys diffyg gweithredu gan GIG Cymru a Llywodraeth Cymru i ddiwallu anghenion iechyd yn y gymuned.



Wrth i ysbytai gael trafferth yn bodloni'r galw cynyddol, mae ffactorau eraill yn y system iechyd a gofal yn gwaethygu'r sefyllfa (a ddangosir isod). Y canlyniad yw bod hyd yn oed mwy o gleifion yn derbyn gofal mewn mannau amhriodol:



Fel y gellir gweld yn y diagramau hyn, mae amrywiaeth o heriau yn cyfuno i greu storm berffaith i gleifion ac i staff sy'n gweithio yn y gwasanaeth iechyd.

Yr hyn y mae'r diagramau hyn hefyd yn ei ddangos yw bod lefelau peryglus o staff nyrsio ar bob lefel o ofal yn cyfrannu'n sylweddol at achosi a gwaethygu gofal mewn coridorau. Bydd rhoi terfyn ar ofal mewn coridorau felly'n amhosibl heb fuddsoddiad i dyfu a chynorthwyo'r gweithlu nyrsio.

Dywedodd bron i draean (30%) o aelodau RCN Cymru eu bod wedi cael eu **cam-drin yn gorfforol** gan gleifion neu berthnasau yn y 12 mis diwethaf.
Ffynhonnell: Arolwg Cyflogaeth 2025 RCN

Yn Arolwg Cyflogaeth 2025 RCN, gofynnwyd i aelodau RCN Cymru pa un a oeddent wedi cael eu cam-drin yn gorfforol neu ar lafar gan gleifion neu berthnasau cleifion yn ystod y 12 mis diwethaf. Dywedodd dwy ran o dair (66%) eu bod wedi cael eu cam-drin ar lafar a dywedodd bron i draean (30%) eu bod wedi cael eu cam-drin yn gorfforol. Oni bai fod camau brys yn cael eu cymryd i roi terfyn ar yr argyfwng gofal mewn coridorau, bydd cleifion yn parhau i dderbyn gofal anniogel, a fydd yn arwain wedyn fwy na thebyg at fwy o staff yn cael eu cam-drin ar lafar neu hyn yn oed yn gorfforol gan gleifion neu berthnasau cleifion.

Digwyddiadau byth

Ceir mesurau diogelu annigonol i atal gofal mewn coridorau rhag digwydd. Mewn gwasanaethau iechyd, dosberthir mathau penodol o ddigwyddiadau fel "digwyddiadau byth". Diffinnir y rhain fel "digwyddiadau difrifol y gellir eu hatal yn llwyr oherwydd bod canllawiau neu argymhellion diogelwch ar gael ar lefel genedlaethol ac y dylai pob darparwr gofal iechyd fod wedi'u gweithredu".¹⁵

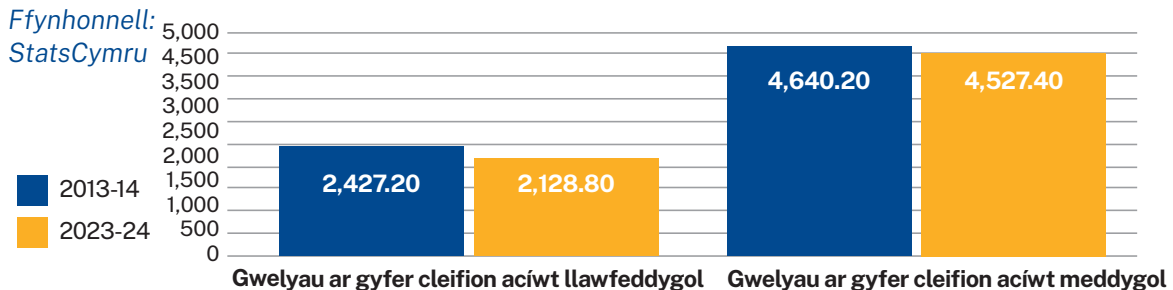
Mae RCN Cymru wedi clywed gan aelodau bod cyfnodau estynedig o ofal mewn cadeiriau yn cael eu normaleiddio, wrth i welyau gael eu symud a'u disodli'n barhaol gan hyd at bedair gwaith cynifer o gadeiriau.

Mae RCN Cymru wedi galw droeon ar Lywodraeth Cymru i ddosbarthu gofal mewn cadair am hwy na 24 awr fel "digwyddiad byth", gan y byddai hyn yn canolbwyntio sylw darparwyr ar ei atal, yn sicrhau adrodd priodol i fwrdd corfforaethol y bwrdd iechyd perthnasol ac yn cynhyrchu data i hysbysu strategaethau i leihau a chael gwared yn y pen draw ar ofal mewn coridorau, ynghyd â digwyddiadau byth eraill.

Gwelyau ysbyty

Mae'r nifer gyfartalog ddyddiol o welyau ysbyty yng Nghymru sydd ar gael ar gyfer cleifion aciwt llawfeddygol wedi gostwng 12.3% yn y 10 mlynedd ddiwethaf, o 2,427.2 yn 2013-14 i 2,128.8 yn 2023-24.¹⁶

Ffigur 4: Nifer gyfartalog y gwelyau sydd ar gael yn ddyddiol ar gyfer cleifion meddygol a llawfeddygol aciwt yn GIG Cymru, 2013-14 a 2023-24.



Mae'r nifer gyfartalog ddyddiol o welyau ysbyty yng Nghymru sydd ar gael ar gyfer cleifion aciwt meddygol hefyd wedi gostwng yn y 10 mlynedd ddiwethaf, o 4,640.2 yn 2013-14 i 4,527.4 yn 2023-24 – gostyngiad o 2.4%.¹⁶

Ar yr un pryd, rydym yn gwybod bod problem o ran oedi cyn rhyddhau, fel yr esbonnir yn Adran 2.

Data gofal mewn coridorau

Mae Llywodraeth y DU a Gweithrediaeth Gogledd Iwerddon wedi ymrwymo i gyhoeddi data ar ofal mewn coridorau yn Lloegr a Gogledd Iwerddon, yn eu trefn, a disgwylir i'r olaf gyhoeddi'r set gyntaf o ddata ddechrau 2026. Mae RCN Cymru wedi galw ar Lywodraeth Cymru i gyhoeddi'r data hyn yng Nghymru. Er bod Llywodraeth Cymru wedi dynodi ei bod yn gobeithio gallu cyhoeddi'r data hyn yng Nghymru, mae RCN Cymru yn aros yn eiddgar am ragor o fanylion.¹⁷

ARGYMHELLIAD I LYWODRAETH CYMRU

Dechrau cofnodi ac adrodd ar ofal mewn coridorau yng Nghymru. Dylai Llywodraeth Cymru ei gwneud yn ofynnol i bob bwrdd iechyd gofnodi pob achos o ofal mewn mannau amhriodol ac i gyhoeddi'r data hyn yn fisol. Gan ddefnyddio'r data hyn, dylai Llywodraeth Cymru hefyd gofndi ac adrodd pob achos o ofal mewn mannau amhriodol, a ddylai gynnwys ffigurau cenedlaethol a data wedi'u dadansoddi fesul bwrdd iechyd.

3

ARGYMHELLIAD I LYWODRAETH CYMRU

Sefydlu gofal a ddarperir i glaf mewn cadair am fwy na 24 awr fel “digwyddiad byth”. Diffinnir “digwyddiadau byth” fel “digwyddiadau difrifol y gellir eu hatal yn llwyr gan fod canllawiau neu argymhellion diogelwch ar gael ar lefel genedlaethol ac y dylent fod wedi cael eu gweithredu gan bob darparwr gofal iechyd.”

4

ARGYMHELLIAD I LYWODRAETH CYMRU

Cyfarwyddo GIG Cymru i atal dros dro y gostyngiad i nifer y gwelyau ysbyty a chomisiynu dau adolygiad cenedlaethol, i archwilio capasiti adrannau damweiniau ac achosion brys a gwelyau ysbyty ar wahanol lefelau o ddibyniaeth cleifion.

5

Adran 5 Cadw: beth arall y mae angen ei wneud

Mae staff nyrsio yn achub ac yn gwella bywydau yn feunyddiol. Dyma pam mae rhywun yn dewis bod yn nyrs yn y lle cyntaf. Fodd bynnag, cymaint ag y mae nyrsys yn ymfalchio yn eu gwaith, nid yw hyn ar ei ben ei hun yn ddigon i'w cadw yn y proffesiwn. Mae tâl a thelerau ac amodau teg, yn ogystal ag amgylchedd gweithio sy'n ffafriol ar gyfer sicrhau ansawdd uchel o ofal cleifion, i gyd yn ffactorau hanfodol ar gyfer cadw nyrsys yng Nghymru.

Yn fersiwn 2024 o Nyrsio mewn Rhifau, tynnodd RCN Cymru sylw at yr angen brys i Lywodraeth Cymru ac Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) wneud mwy i gadw staff nyrsio yn gweithio yn y GIG. Yn rhan o hyn, galwodd yr adroddiad ar AaGIC i roi ei Gynllun Cadw Nyrsys, a gyhoeddwyd yn 2023, ar waith. Eleni, rydym yn falch o allu datgelu y gwnaed rhywfaint o gynnydd cadarnhaol ar weithrediad y cynllun, a llwyddwyd i leihau cyfraddau trosiant staff nyrsio a bydwreigiaeth o 6.7% ym mis Rhagfyr 2023 i 5.9% ym mis Mawrth 2025.¹⁸

Fodd bynnag, mae angen i Lywodraeth Cymru ac AaGIC wneud mwy o wella'r broses o gadw staff nyrsio, yn enwedig o gofio bod 38% o staff nyrsio yng Nghymru yn dweud eu bod naill ai'n meddwl am adael eu swydd neu'n bwriadu gadael eu swydd yn weithredol, yn ôl arolwg o aelodau RCN yn 2025. Mae hyn yn hanfodol i ddarparu gweithlu nyrsio sy'n gynaliadwy ac a all roi'r gofal gorau i gleifion.

Ceir pedwar maes allweddol y dylai'r llywodraeth ganolbwyntio arnynt yma:

- Tâl teg ar gyfer nyrsio
- Strwythur tâl yr Agenda ar gyfer Newid
- Ffactorau nad ydynt yn gysylltiedig â thâl o ran cadw staff nyrsio'r GIG
- Cadw yn y sector cartrefi gofal

Trafodir y camau hyn yn yr adran hon.

5.1 Tâl teg ar gyfer nyrsio

Mae **38%** o staff nyrsio yng Nghymru yn dweud eu bod naill ai'n meddwl am **adael eu swydd** neu'n bwriadu gadael eu swydd yn weithredol
Ffynhonnell: Arolwg Cyflogaeth 2025 RCN

Llywodraeth Cymru sy'n gyfrifol am gyflogau nyrsys a Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd y GIG, ac mae RCN wedi galw ar lywodraethau ar draws y DU i ddiogelu cleifion trwy gydnabod swyddogaeth lle mae diogelwch yn hanfodol nyrsio a'i wobrwyo'n deg. Mae aelodau RCN Cymru wedi ymrwymo i sicrhau bod hyn yn digwydd.

Mae staff nyrsio yn dal i ennill llai mewn termau real nag yr oeddent yn 2008. Roedd y cytundeb tâl rhwng RCN Cymru a Llywodraeth Cymru ar gyfer 2023-24 yn cynnwys ymrwymiad gan Lywodraeth Cymru i'r egwyddor o adfer tâl i lefelau 2008. Yn yr 21 mlynedd ers cyflwyno'r Agenda ar gyfer Newid, mae nyrsio fel proffesiwn a gyrfa wedi trawsnewid, ac eto nid yw'r strwythur tâl na datblygiad y gweithlu wedi newid i adlewyrchu hyn.

Gall nyrsys a Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd benderfynu gweithio i asiantaeth tra hefyd yn cael eu cyflogi yn uniongyrchol gan GIG Cymru. O safbwynt y nyrs unigol, mae gweithio i asiantaeth yn gynnig deniadol iawn. Mae asiantaethau yn dueddol o gynnig gwell tâl a mwy o ryddid o ran lleoliad ac oriau na'r GIG. Gall nyrsys ganolbwyntio ar ofalu am gleifion a phoeni llai am brinder staff a heriau mewnol. Oni bai fod nyrsys sy'n gweithio yn y GIG yn cael eu talu'n deg am eu gwaith, bydd mwy o nyrsys yn gadael y GIG i weithio i asiantaeth.

Yn rhan o'i dystiolaeth o Gorff Adolygu Tâl y GIG, galwodd RCN Cymru hefyd ar y corff adolygu cyflogau i argymhell premiymau recriwtio a chadw cenedlaethol ar gyfer y gweithlu nyrsio yn ogystal â dyfarniad cyflog priodol. Yn ystod trafodaethau gyda Llywodraeth Cymru yn 2023, yng nghyd-destun dros 2000 o swyddi nyrsio gwag, tynnodd RCN Cymru sylw at y ffaith nad yw premiymau cadw yn cael eu defnyddio ym maes nyrsio ar hyn o bryd. Bwriedir i breimiymau recriwtio a chadw helpu i fynd i'r afael â phwysau cenedlaethol, fel y rhai a welir yng ngweithlu nyrsio'r GIG. Yn amlwg, mae hon yn system nad yw'n gweithio fel y dylai.

5.2 Strwythur cyflog yr Agenda ar gyfer Newid

Un problem sylfaenol yw strwythur cyflog yr Agenda yr gyfer Newid ei hun. Yn y 21 mlynedd ers ei gyflwyno, mae nyrsio fel proffesiwn a gyrfa wedi trawsnewid. Nid yw'r Agenda ar gyfer Newid yn darparu cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal mwyach. Mae staff nyrsio yn gweithio ar lefelau uwch o addysg, sgiliau a gwybodaeth. Maent hefyd yn gweithio ar lefelau uwch o gyfrifoldeb a risg oherwydd newidiadau i swyddogaethau a phrinder staff. Ac eto nid yw'r Agenda ar gyfer Newid yn gwobrwyo hyn trwy dâl uwch nac yn cynnig cynnydd gyrfaol i radd uwch. I'r gwrthwyneb, mae staff nyrsio yn canfod fod y sefyllfa fel y mae yn atal eu cynnydd a'u datblygiad gyrfaol. Mae hyn yn golygu bod yr Agenda ar gyfer Newid ei hun yn rhwystr i lefelau mwy diogel o staffio a safonau uwch o ofal cleifion.

Mae gyrfaedd nyrsio yn gofyn am fframwaith proffesiynol a strwythur cyflog sy'n adlewyrchu ac yn cefnogi twf dros amser - i nyrsys unigol ac i ddatblygiadau yng ngwyddoniaeth a chreffft nyrsio.

Mae RCN Cymru o'r farn bod angen meingefn cyflog ar wahân ar gyfer staff nyrsio yn unig. Ni ellir cymharu nyrsio â swyddi eraill a gwmpesir gan yr Agenda ar gyfer Newid oherwydd maint y dystiolaeth academaidd sy'n dangos ei effaith ar ddiogelwch cleifion. Ni ellir disodli nyrsys cofrestredig gyda staff eraill. Ni all un meingefn cyflog gymryd i ystyriaeth swyddi nyrsio clinigol, lle mae diogelwch yn hanfodol a swyddi clinigol ac anghlinigol eraill. Yr unig ateb yw meingefn cyflog pwrpasol, trefniant sydd eisoes yn bodoli ar gyfer y gweithlu meddygol, i gydnabod a gwobrwyo ei sgiliau, ei brofiad, ei addysg a'i gyfraniad. Yn syml, mae nyrsio wedi tyfu'n rhy fawr i'r Agenda ar gyfer Newid.

Atodiad 20 a chynnydd gyrfaol

Er ei fod yn broffesiwn lle mae angen addysg lefel gradd lle mae diogelwch yn hanfodol, mae bron i hanner gweithlu nyrsio'r GIG yn dal i fod yn gaeth i fand 5 yr Agenda ar gyfer Newid, â llawer yn aros ar fand 5 ar hyd eu gyrfaedd cyfan. Mewn cyferbyniad, mae proffesiynau ieuchyd tebyg lle mae angen lefel gradd – fel bydwreigiaeth a'r proffesiwn parafeddygon – yn elwa o ddyrchafiad awtomatig i fand 6 yn dilyn cyfnod tiwtoriaeth ffurfiol, trwy Atodiad 20 yr Agenda ar gyfer Newid. Er bod ganddynt ofynion mynediad a thiwtoriaethau tebyg, mae nyrsys cofrestredig yn dal wedi'u heithrio o'r llwybr hwn.

Ym mis Mai, cyhoedd y RCN adroddiad, *Pathway to Progression: Band 5-6 career progression for nursing*,¹⁹ yn galw i Atodiad 20 gael ei weithredu'n llawn ar gyfer y proffesiwn nyrsio, a fyddai'n caniatáu i nyrsys sydd newydd gael eu cofrestru symud i fand 6 yn dilyn cyfnod tiwtoriaeth ffurfiol, gan gydnabod yr ymreolaeth a'r cyfrifoldeb clinigol y maent yn eu hysgwyyddo o ddechrau eu gyrfaedd. Mae Atodiad 20 yn cynnig ateb teg sy'n seiliedig ar dystiolaeth a fydd yn cynorthwyo'r gwaith o recriwtio a chadw'r gweithlu ac yn cynnig sefydlogrwydd ac ansawdd gofal gwell i gleifion.

Roedd y mater pwysig hwn yn rhan o drafodaethau cyflog 2023/24 RCN gyda Llywodraeth Cymru ac arweiniodd ar ymrwymiad i adolygu ac ystyried trefniadau a chyfleodd cynnydd gyrfaol gan ddechrau gyda chynnydd nyrsys a gweithwyr gofal ieuchyd proffesiynol eraill o lefel mynediad graddedig band 5 i 6. Mae'r ffaith nad yw Atodiad 20 wedi cael ei weithredu ar gyfer nyrsio eto yn dystiolaeth o'r annhegwch sy'n ganolog i bolisi cyfredol ynghylch tâl a chynnydd staff y GIG.

ARGYMHELLIAD I LYWODRAETH CYMRU

6

Sicrhau bod gwobrwyo a datblygiad gyrfaol yn ganolog i'r strwythur tâl sydd ar waith ar gyfer nyrsio. Yn yr 21 mlynedd ers cyflwyno'r Agenda ar gyfer Newid, mae nyrsio fel proffesiwn a gyrfa wedi trawsnewid, ac eto nid yw'r strwythur tâl na datblygiad y gweithlu wedi newid i adlewyrchu hyn. Yn rhan o hyn, dylid gwneud Atodiad 20 yn berthnasol i nyrsio i sicrhau cydraddoldeb â'r proffesiynol bydwreigiaeth, parafeddygol a ffisiotherapi.

5.3 Ffactorau nad ydynt yn gysylltiedig â thâl sy'n ymwneud â chadw staff nyrsio'r GIG

Er bod cyflogau teg yn bwysig i gadw nyrsys, mae ffactorau eraill yn bwysig hefyd. Yn rhan o ymgyrch amlflwydd am gynllun cadw nyrsys cenedlaethol yng Nghymru, cyhoeddodd RCN Cymru *Retaining Nurses in the Profession: What Matters?*²⁰ yn 2022, gan arddangos camau seiliedig ar dystiolaeth ar gyfer cadw nyrsys.

Gan ddefnyddio'r adroddiad hwn fel sail, cyhoeddodd AaGIC Gynllun Cadw Nyrsys cenedlaethol²¹ y flwyddyn ganlynol. Mae gweithredu'r cynllun wedi arwain at rywfaint o lwyddiant, â chyfraddau trosiant staff nyrsio a bydwreigiaeth yn lleihau o 6.7% ym mis Rhagfyr 2023 i 5.9% ym mis Mawrth 2025.²² O gofio bod y Cynllun Cadw Nyrsys wedi dod o ganlyniad i ymgyrchu gan RCN Cymru i wella cyfraddau cadw, rydym yn falch bod cynnydd wedi cael ei wneud yn y maes hwn. Mae angen mwy o waith a buddsoddiad, fodd bynnag, i sicrhau bod y cyfraddau trosiant yn parhau i ostwng.

Un nodwedd bwysig o adroddiad RCN Cymru a'r Cynllun Cadw Nyrsys yw mynediad at drefniadau gweithio hyblyg. Mae hon yn nodwedd arferol o weithleoedd modern. Ym maes nyrsio, amlygwyd ei bwysigrwydd pan ddaeth cynnig gan Lywodraeth Cymru yn cynnwys addewidion ar weithio hyblyg â streiciau nyrsio yng Nghymru i ben yn 2023. Er gwaethaf hynny, mae staff nyrsio yn dal i hysbysu m anhawster yn cael mynediad at drefniadau gweithio hyblyg.

Dywedodd Adroddiad Adolygu Cerrig Milltir Nad Ydynt yn Gysylltiedig â Thâl Terfynol Fforwm Partneriaeth Cymru (Mawrth 2024) y byddai cynnydd yn erbyn yr ymrwymiad hwn i weithio hyblyg yn cael ei adrodd yn dri misol.²³ Fodd bynnag, ni chyhoeddwyd yr adroddiadau hyn, ac felly nid oes gan RCN Cymru fynediad at unrhyw ddata swyddogol yn ymwneud â nifer y ceisiadau a wnaed ac a dderbyniwyd i weithio'n hyblyg. Hyd yn oed pe bai'r data hyn yn cael eu gwneud ar gael i'r cyhoedd, mae'n debyg na fyddai'n dangos y darlun llawn. Mae hyn oherwydd bod y system Cofnod Staff Electronig yn cofnodi unrhyw geisiadau ffurfiol i weithio'n hyblyg yn unig. Yn ymarferol, mae staff nyrsio yn gwneud trefniadau anffurfiol yn aml; fodd bynnag, ceir achosion lle mae rheolwyr yn perswadio cyflogeion i beidio â chyflwyno ceisiadau ffurfiol, sy'n awgrymu bod ceisiadau o'r fath yn annhebygol o gael eu cymeradwyo ac felly nad ydynt yn werth eu gwneud.

Hefyd, mae demograffeg myfyrwyr nyrsio yn wahanol i'r rhai sy'n astudio ar gyfer graddau eraill. Yn 2024, roedd bron i un o bob pump (19.2%) o ymgeiswyr i wneud gradd nyrsio a oedd yn byw yng Nghymru yn 35 oed²⁴, sy'n golygu bod gan lawer o nyrsys eisoes gyfrifoldebau gofalu am blentyn, rhiant, neu'r ddau – hyd yn oed ar yr adeg pan fyddant yn ymuno â'r gweithlu. Mae'n debygol felly y bydd staff newydd a phresennol yn parhau i fod angen trefniadau gweithio hyblyg i gyflawni eu hymrwymadau gofalu a sicrhau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.

Dylai GIG Cymru geisio bod yn enghraifft i bob cyflogwr staff nyrsio trwy gynorthwyo ei staff ei hun i weithio'n hyblyg.

ARGYMHELLIAD I LYWODRAETH CYMRU

Sicrhau bod y cyfraddau trosiant ar gyfer staff nyrsio'r GIG a bydwreigiaeth yn parhau i ostwng. Mae'n rhaid i GIG Cymru gadw mwy o'i weithlu nyrsio i gadw cleifion yn ddiogel. I gyflawni hyn, mae'n rhaid cynnal buddsoddiad presennol Llywodraeth Cymru mewn cadw staff nyrsio.

7

Creu amgylchedd sy'n rhydd o wahaniaethu

Yn ôl y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth, mae gweithwyr proffesiynol o gefndiroedd Pobl Dduon, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig yn cyfansoddi mwy nag un o bob 10 (13.7 y cant) o weithlu nyrsio a bydwreigiaeth Cymru (1 Ebrill 2024-31 Mawrth 2025) sydd 1.5 % yn uwch na'r llynedd a 4.2% yn fwy na phum mlynedd yn ôl.²⁵

Fel y mae'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth yn ei nodi mewn adroddiad yn 2025,²⁶ mae'r darlun hwn o amrywiaeth ethnig gynyddol yn ei gwneud yn bwysicach nag erioed y gall gweithwyr proffesiynol ymarfer mewn amgylchedd sy'n gwerthfawrogi amrywiaeth ac yn mynd i'r afael â hiliaeth. Fodd bynnag, rydym yn gwybod yn anffodus mai nad dyma brofiad llawer o staff nyrsio mwyafrif byd-eang. Yn ystadegol, yng Nghymru, cyfeirir mwy o nyrsys o'r mwyafrif byd-eang at y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth na nyrsys gwyn, yn enwedig o ran materion addasrwydd i ymarfer.²⁷ Hefyd, yn Arolwg Cyflogaeth 2025 RCN, gofynnwyd i aelodau RCN Cymru a oeddent wedi dioddef unrhyw gam-drin corfforol neu lafar gan gleifion neu gan berthnasau cleifion yn ystod y 12 mis diwethaf. O'r 29.7% a ddywedodd eu bod wedi dioddef cam-drin corfforol, nododd 10.3% mai gwahaniaethu (o ran rhywedd, ethnigrwydd, rhywioldeb, oedran, anabledd neu ffactor arall) oedd un o'r prif ffactorau. O'r 66.1% a ddywedodd eu bod wedi dioddef cam-drin llafar gan gleifion neu berthnasau cleifion yn ystod y 12 mis diwethaf, nodwyd gan 11.8% mai gwahaniaethu oedd un o'r prif ffactorau.

Hefyd, cafwyd cynnydd o 55% yn 2025 i nifer y cwynion am hiliaeth yn y gwaith i linell gyngor RCN y DU ar gyfer staff nyrsio o'i gymharu ag yn 2022.²⁸ Ledled y DU, mae'r RCN bellach yn cael tair galwad y dydd gan staff nyrsio mwyafrif byd-eang yn gofyn am gyngor a chymorth ar ôl dioddef camdriniaeth neu wahaniaethu hiliol yn eu gweithleoedd eu hunain.²⁹ Mae'r ystadegau ofnadwy hyn yn pwysleisio ymhellach yr angen brys i gael gwared ar hiliaeth yn y gwasanaeth iechyd.

ARGYMHELLIAD I LYWODRAETH CYMRU

Sicrhau gweithrediad llawn y Cynllun Gwrth-hiliaeth a'r Polisi Dim

Goddefgarwch. Dylai Llywodraeth Cymru barhau i ymgysylltu â staff nyrsio mwyafrif byd-eang, yn ogystal â staff nyrsio â nodweddion gwarchodedig eraill, i sicrhau bod y Cynllun Gwrth-hiliaeth a'r Polisi Dim Goddefgarwch yn cael eu gweithredu'n llawn.

8

5.4 Cadw staff yn y sector cartrefi gofal

Mae'r angen am staff nyrsio mewn cartrefi gofal yn eglur, ond mae llawer yn dewis gadael. Mae angen i Lywodraeth Cymru a chyflogwyr sector annibynnol annog nyrsys i barhau i weithio mewn cartrefi gofal. Bydd hyn o fudd i ofal cleifion trwy alluogi'r gweithlu i dyfu mewn niferoedd.

Ceir heriau hirsefydlog gyda chyflogau isel ac annheg, telerau ac amodau cyflogaeth anfoddhaol yn y sector gofal cymdeithasol yn gyffredinol, ac mewn cartrefi gofal yn benodol. Nid oes unrhyw gysondeb rhwng cartrefi gofal unigol, yn y sector gofal cymdeithasol yn gyffredinol, na rhwng y sector annibynnol a'r GIG. Mae hyn yn golygu y gall cyflogau ar gyfer swyddi cyfatebol amrywio'n sylweddol rhwng cyflogwyr.

I ddarllen mwy am yr hyn y mae angen ei wneud i gadw nyrsys yn y sector cartrefi gofal, gweler *Gofalu am Bobl Hŷn: Rôl Hanfodol Nyrs Cartref Gofal*, a gyhoeddwyd gan RCN Cymru ym mis Mai 2023. Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu argymhellion allweddol ar gyfer arddangos gwerth nyrsio cartrefi gofal i'r cyhoedd, gan ddenu mwy o bobl i'r swydd, ac annog nyrsys i barhau i weithio mewn cartrefi gofal.

Cymhwyster ôl-raddedig y gellir ei gofnodi gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth yw Cymhwyster Ymarfer Arbenigol, sy'n cydnabod lefel hynod fedrus o wybodaeth ac ymarfer. Gellir ei ennill mewn sawl arbenigedd gan gynnwys Nyrsio Gofal Cymdeithasol.³⁰ Ar hyn o bryd, nid yw Cymwysterau Ymarfer Arbenigol yn cael eu hariannu na'u comisiynu ym maes Nyrsio Gofal Cymdeithasol. Mae'n rhaid i fynediad at Gymwysterau Ymarfer Arbenigol gael ei ariannu a'i ddarparu i sicrhau cyfleoedd datblygiad proffesiynol i nyrsys gofal cymdeithasol.

ARGYMHELLIAD I LYWODRAETH CYMRU

Cynorthwyo Gofal Cymdeithasol Cymru i ddatblygu a gweithredu strategaeth hygyrch wedi'i hariannu'n llawn i recriwtio a chadw nyrsys ym maes gofal cymdeithasol, gan sicrhau cydraddoldeb â chyfleoedd datblygu proffesiynol sydd ar gael yn y GIG. Dylai hyn gynnwys cydweithredu ag Addysg a Gwella Iechyd Cymru i gomisiynu Cymwysterau Ymarferwyr Arbenigol Gofal Cymdeithasol sy'n adlewyrchu'r sgiliau unigryw sydd eu hangen yn y sector a chynnig llwybrau gyrfaol eglur ac ystwyth.

9

Adran 6 Gweithredu ar addysg

6.1 Sicrhau addysg gynaliadwy i nyrsys cofrestredig, a datblygiad i weithwyr cymorth

Ceir sawl llwybr i fod yn nyrs gofrestredig yng Nghymru. Y prif lwybr yw'r radd nyrsio israddedig cyn cofrestru, sy'n rhaglen lawn amser a ariennir gan Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) ac a ddarperir ledled Cymru.

Yn ogystal â hyn, mae opsiynau mwy hyblyg yn bodoli. Gall gweithwyr cymorth gofal iechyd a gyflogir gan GIG Cymru wneud cynnydd trwy raddau nyrsio rhan-amser, gan ganiatáu iddynt fod yn nyrsys cofrestredig tra'n parhau i weithio. Mae byrddau iechyd hefyd yn cynnwys rhaglenni pwrpasol wedi'u teilwra, wedi'u hariannu gan AaGIC, sy'n cynorthwyo datblygiad y gweithlu ac yn arwain at gofrestriad fel nyrs.

Mae RCN Cymru wedi galw ar Lywodraeth Cymru i sicrhau bod y llwybrau amgen hyn yn cael eu hariannu'n genedlaethol ac yn hygyrch i'r rhai sy'n gweithio ar draws y GIG a'r sector gofal cymdeithasol. Ceir galw cryf a chynyddol am lwybrau cyflogedig rhan-amser, ac mae sicrhau bod yr opsiynau hyn ar gael yn hanfodol i ddiwallu anghenion y gweithlu. Dylai gweithwyr cymorth gofal iechyd allu disgwyl mynediad at addysg a hyfforddiant sy'n galluogi cynnydd i lefel nyrs gofrestredig, lle mae hyn yn cyd-fynd â'u dyheadau ac anghenion y gwasanaeth.

Canfu gwaith ymchwil a wnaed ar draws naw gwlad Ewropeaidd fod gweithlu nyrsio sydd wedi'i addysgu'n well yn lleihau nifer y marwolaethau diangen. Mae pob cynnydd o 10% i nifer y nyrsys sy'n meddu ar radd baglor mewn ysbyty yn gysylltiedig â gostyngiad o 7% i farwolaethau cleifion.³¹ Canfu astudiaeth trawstoriadol pellach yn 2018 fod cynnydd o 10% i'r canran o ofal nyrsio a fethir yn gysylltiedig â chynnydd o 16% i'r tebygolrwydd y bydd claf yn marw o fewn 30 diwrnod o gael ei dderbyn i'r ysbyty.³²

Bydd myfyrwyr nyrsio llawn amser yn treulio tair blynedd yn cyflawni gradd nyrsio â phob blwyddyn cynnwys 42 o wythnosau gwaith – sy'n hwy na'r flwyddyn academaidd nodweddiadol. **Mae myfyrwyr nyrsio yn treulio 50% o'u hamser ar leoliadau ymarferol yn GIG Cymru ac mewn lleoliadau eraill, gan gynnwys cartrefi gofal a meddygfeydd teulu.**

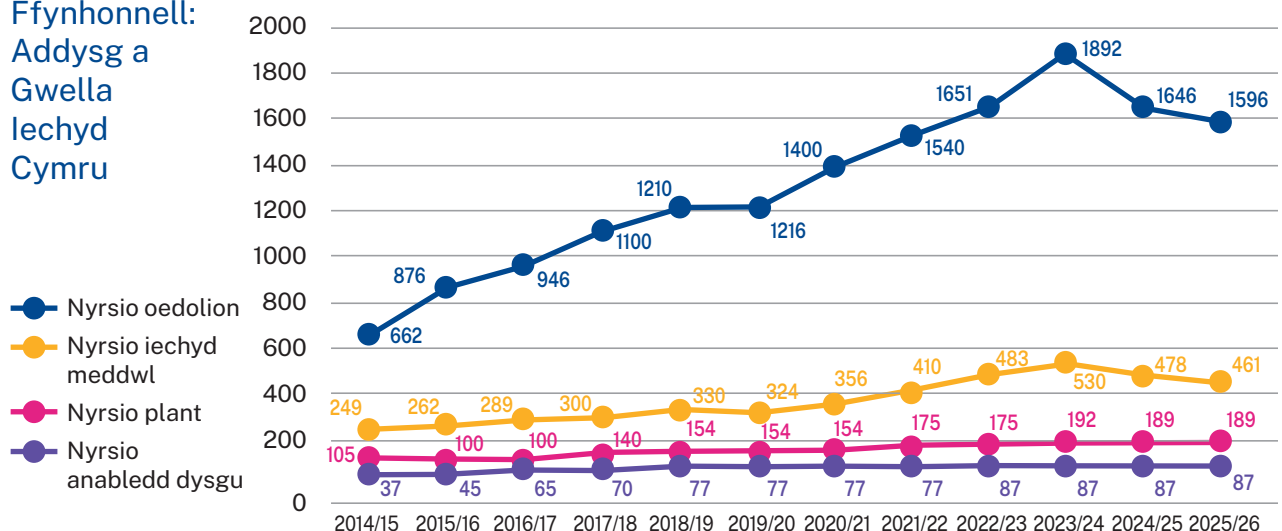
Ceir pedwar maes o addysg nyrsio cyn cofrestru: nyrsio oedolion, nyrsio iechyd meddwl, nyrsio plant, a nyrsio anabledl dysgu.

Mae **cynnydd o 10%** i'r canran o ofal nyrsio a fethir yn gysylltiedig â **chynnydd o 16%** i'r tebygolrwydd y bydd claf yn marw o fewn 30 diwrnod o gael ei dderbyn i'r ysbyty.¹⁵

Figur 5: Lleoedd myfyrwyr a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru ar raddau nyrsio cyn cofrestru, 2014/15 i 2025/26

Ffynhonnell:

Addysg a
Gwella
Iechyd
Cymru



Llywodraeth Cymru sy'n penderfynu ar nifer y lleoedd gradd nyrsio mewn sefydliadau addysg uwch bob blwyddyn. Mae'n comisiynu lleoedd yn seiliedig ar argymhellion gan AaGIC, sydd yn ei dro yn seilio'r argymhellion hynny ar wybodaeth gan fyrddau iechyd, gan gynnwys eu cynlluniau tymor canolig integredig.

Fodd bynnag, nid yw AaGIC yn argymell, yn syml, yr hyn y mae byrddau iechyd yn gofyn amdano, gan dueddu yn hytrach i ddiwygio'r argymhellion hyn i lawr.

Nid yw ffigurau llawn yn nodi manylion ceisiadau byrddau iechyd ar gyfer 2025/26 wedi cael eu cyhoeddi. Fodd bynnag, nid yw nifer y lleoedd a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru ar gyrsiau nyrsio cyn cofrestru ar gyfer 2025/26 wedi newid o 2024/25 ar draws pob un o'r pedwar maes nyrsio. Mae AaGIC hefyd wedi datgelu:

"Mae ceisiadau IMTP [Cynllun Tymor Canolig Integredig] am leoedd nyrsio cyn cofrestru a gomisiynir wedi cynyddu eto ar gyfer 2025-26 yn sgil cynnydd sylweddol yn ystod y blynyddoedd diwethaf (sylwer bod y cynnydd i geisiadau IMTP nyrsio dim ond rhyw fymryn yn uwch na'r llynedd). Fodd bynnag, dim ond 60% o geisiadau'r IMTP a gomisiynwyd yn 2024-25."³³

Os cynyddodd ceisiadau Cynllun Tymor Canolig Integredig o 2024/25 i 2025/26 heb unrhyw newid i'r niferoedd gwirioneddol a gomisiynwyd, mae'n dilyn bod y niferoedd a gomisiynwyd eleni yn *llai* na 60% o'r rhai y gofynnwyd amdanynt gan fyrddau iechyd.

Mae AaGIC wedi datgelu:

- Bod byrddau iechyd wedi gofyn i 396 o leoedd gael eu comisiynu r gyfer cyrsiau cyn cofrestru nyrsio plant ar gyfer 2025/26. Aeth AaGIC ymlaen i argymell i Lywodraeth Cymru y dylai 200 o leoedd gael eu comisiynu, sydd 49.5% yn is na'r 396 o leoedd y dywedodd byrddau iechyd oedd eu hangen arnynt. Aeth Llywodraeth Cymru ymlaen wedyn i gomisiynu dim ond 189 o leoedd, sydd 5.5% yn is na'r hyn yr oedd AaGIC wedi ei argymell a 52.3% yn is na'r hyn yr oedd y byrddau iechyd wedi ei ddweud yn wreiddiol oedd ei angen arnynt.
- Ar gyfer nyrsio oedolion, comisiynodd Llywodraeth Cymru 6.9% yn llai o leoedd na'r hyn yr oedd AaGIC wedi'i argymell (1596 yn hytrach na 1714); a 13.0% yn llai o leoedd ar gyfer nyrsio iechyd meddwl (461 o'i gymharu â'r ffigur o 530 a argymhellwyd gan AaGIC).
- Ar gyfer cyrsiau nyrsio anabledd dysgu cyn cofrestru, comisiynodd Llywodraeth Cymru 100% o argymhelliad AaGIC (o 87 o leoedd).

Cyfraddau llenwi

Ers 2023, mae AaGIC wedi dechrau ystyried cyfraddau llenwi cyrsiau fel ffactor yn ei benderfyniadau comisiynu. Yn arwyddocaol, cafwyd cynnydd o 8.5% i nifer y lleoedd a lenwyd ym mlwyddyn academiaidd 2024/25 ar draws pob rhaglen gradd nyrsio cyn cofrestru o'i chymharu â'r flwyddyn flaenorol.

Mae hwn yn ddatblygiad cadarnhaol. Gall cyfraddau llenwi fod yn fesuriad gwerthfawr ar gyfer asesu effeithiolrwydd ymdrechion recriwtio ac apêl rhaglenni nyrsio i ddarpar fyfyrwyr. Fodd bynnag, mae'n bwysig cydnabod bod y gwelliant cyffredinol hwn wedi cael ei ysgogi i raddau helaeth gan bwyslais o'r newydd ar recriwtio myfyrwyr rhyngwladol, yn enwedig ym maes nyrsio oedolion. Mewn cyferbyniad, mae cyfraddau llenwi ar gyfer rhaglenni nyrsio iechyd meddwl ac anabledd dysgu yn parhau i achosi heriau sylweddol.

Mewn rhai achosion, mae'r diffygion cyson hyn wedi arwain at beidio â rhedeg rhai cohortau arfaethedig, gan fod sefydliadau addysg uwch yn cael eu cymell i wneud penderfyniadau yn seiliedig ar ddichonoldeb ariannol darpariaeth y rhaglen. Mae hyn yn arbennig o amlwg ar adeg cymeriant y gwanwyn, sydd wedi dod yn gynyddol anodd ei lenwi. O ganlyniad, ceir perygl y gallai meysydd addysg nyrsio hanfodol ond llai poblogaidd ddod yn anghynaliadwy o dan fodolau comisiynu ac ariannu cyfredol. Yn fwy diweddar, rydym wedi gweld prifysgolion yn cyhoeddi cynigion eithafol i fynd i'r afael â'u heriau ariannol, er enghraifft ymgynghoriad diweddar Prifysgol Caerdydd ar roi'r gorau i gynnig addysg nyrsio yn gyfan gwbl.

I fynd i'r afael â hyn, mae'n rhaid i AaGIC gydnabod yr heriau cynyddol sy'n wynebu'r sector addysg uwch a gweithio mewn partneriaeth i liniaru'r risgiau hyn i ddarpariaeth gweithlu'r dyfodol yn effeithiol. Efallai y bydd angen i AaGIC fabwysiadu strategaethau gwahaniaethol i ddenu a chadw myfyrwyr mewn meysydd lle ceir mwy o risg i'r gweithlu. Gallai hyn gynnwys cynnig mwy o gyllid i ddarparwyr addysg uwch i fantoli'r diffyg ariannol sy'n gysylltiedig â darparu rhaglenni â chyfradd lenwi isel, yn ogystal â darparu cymhellion ariannol uniongyrchol i ddarpar fyfyrwyr sy'n dewis mynd i feysydd fel nyrsio anabledydd dysgu ac iechyd meddwl.

Byddai mesurau o'r fath yn helpu i sicrhau nad yw meysydd hollbwysig o'r gweithlu nyrsio yn cael eu tanseilio gan dueddiadau recriwtio neu gyfyngiadau ariannol byrdymor, a bod Cymru yn parhau i ddatblygu'r arbenigedd arbenigol sydd ei angen i fodloni gofynion gofal iechyd y dyfodol.

Swyddi sydd ar gael i nyrsys sydd newydd gymhwyso yng Nghymru

Mae'r swyddi sydd ar gael i nyrsys sydd newydd gymhwyso yng Nghymru o dan straen sylweddol. Yn nodweddiadol, mae myfyrwyr sy'n astudio yng Nghymru ac eisiau gweithio yn GIG Cymru yn ymuno â phroses o'r enw symleiddio, sy'n cael gwared ar yr angen am geisiadau a chyfweliadau hirfaith ac sydd â'r bwriad o baru graddedigion â swyddi sydd ar gael yn effeithiol. Mae'r rhai nad ydynt yn cael eu paru drwy symleiddio yn cael eu huwchgwyfeirio, lle canfyddir swyddi i fyfyrwyr unigol yn eu dewis o fwrdd iechyd. Yn 2025, uwchgyfeiriwyd nifer sylweddol o fyfyrwyr yn ne-ddwyrain Cymru oherwydd y diffyg swyddi oedd ar gael. I greu lle i'r niferoedd hyn, gorfodwyd llawer o fyrddau iechyd i or-recriwtio, wedi'i ysgogi gan leihad i drosiant a ffactorau eraill. Mae'r dull adweithiol hwn yn amlygu problemau mwy dwys o ran cynllunio'r gweithlu a dosbarthu swyddi.

Yn fwy diweddar, dioddefodd cohort gwanwyn 2026 oedi cyn i'r broses symleiddio ddod ar gael. Ar hyn o bryd, nid oes unrhyw swyddi nyrsio oedolion wedi cael eu gwneud ar gael ym Mwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe, er bod Prifysgol Abertawe yn paratoi i raddio tua 65 o fyfyrwyr. Mae'r diffyg cyfleoedd lleol hwn yn dechrau cael ei adlewyrchu mewn rhanbarthau eraill, lle mae nifer y swyddi sydd ar gael yn dod yn fwyfwy prin. Mae'r sefyllfa hon yn peri problemau am sawl rheswm. Mae addysg nyrsys yng Nghymru yn cael ei ariannu gan y cyhoedd. Mae niferoedd myfyrwyr a gomisiynwyd wedi'u seilio ar angen a hunan-adroddir gan y byrddau iechyd. Er gwaethaf y problemau gyda'r broses gomisiynu a godwyd yn gynharach yn yr adran hon, mae'n rhaid i ni barhau i dyfu'r gweithlu nyrsio i ddiwallu anghenion iechyd a gofal cymdeithasol y boblogaeth yn y dyfodol. Nid yw'n dderbyniol i fyfyrwyr sydd wedi'u hyfforddi'n lleol a'u hariannu gan y cyhoedd fethu â gallu cael mynediad at gyfleoedd cyflogaeth lleol.

Bwrsariaeth y GIG

Yn *Rhaglen Lywodraethu 2021-2026 (Diweddariad)* Llywodraeth Cymru, ar frig uchaf yr adran ar iechyd a gwasanaethau cymdeithasol ceir ymrwymiad i 'parhau i ariannu bwrsariaeth y GIG'.³⁴

“Rydyn ni'n falch o barhau â'r fwrsariaeth sydd wedi helpu cymaint o bobl i gymhwyso a gweithio yn y GIG, gan ofalu am bobl yng Nghymru.”

Eluned Morgan (Ebrill 2022) – y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol ar y pryd (a Phrif Weinidog Cymru bellach)

Yn 2022, ail-gadarnhaodd Llywodraeth Cymru ei hymrwymiad i'r fwrariaeth nyrsio ar gyfer 2023/24 ond cyhoeddodd adolygiad ar gyfer y dyfodol. Mae ymgynghoriad a lansiwyd ym mis Tachwedd 2025 wedi bod yn siomedig o ran cwrpas, er gwaethaf yr angen brys am becyn cymorth ariannol cryfach i fyfyrwyr sy'n wynebu tlodi a llwythi gwaith gormodol ochr yn ochr â'u lleoliadau.

Mae myfyrwyr nyrsio yng Nghymru yn treulio hanner eu cyrsiau gradd wedi'u lleoli mewn lleoliadau gofal. Prin yw'r amser y mae natur anodd y cwrs yn ei adael ar gyfer gwaith rhan-amser, sy'n eu gwneud yn ddibynnol dros ben ar gymorth ariannol. Er gwaethaf y fwrariaeth, mae llawer yn dal i gael trafferthion gyda chostau byw.

Mewn cyferbyniad, mae Lloegr yn cynnig system seiliedig ar fenthyciad â chymorth ychwanegol nad oes yn rhaid ei ad-dalu, gan gynnwys cronfa cymorth dysgwyr gwerth £5,000. Er bod myfyrwyr yn Lloegr yn graddio â mwy o ddyled, maent yn cael mwy o gymorth ariannol yn ystod eu hastudiaethau. Yng Nghymru, mae'r fwrariaeth seiliedig ar brawf modd yn annigonol, gan wthio myfyrwyr i galedi. Mae'n rhaid ei gwella i adlewyrchu gwir gost astudio nyrsio.

Mae myfyrwyr nyrsio hefyd yn wahanol yn ddemograffig i gohortau gradd eraill. Yn 2024, roedd 60.1% o ymgeiswyr nyrsio a oedd yn byw yng Nghymru yn 20 oed neu'n hŷn, ac roedd 19.2% dros 35 oed, o'i gymharu â dim ond 0.1% dros 35 oed ar gyrsiau gradd eraill.³⁵ Mae gan lawer o fyfyrwyr aeddfed ddyled eisoes ac yn amharod i ysgwyddo mwy. Mae data yn dangos bod myfyrwyr nyrsio yn fwy tebygol o fod â dibynyddion: mae gan 31% blant, mae 10% yn rhieni sengl, ac mae 23% yn gofalu am berthynas.³⁶ Mae'n debygol bod y diffyg cymorth ariannol yn perswadio darpar fyfyrwyr aeddfed yn uniongyrchol i beidio â mynd i faes nyrsio, yn enwedig i'r meysydd iechyd meddwl ac anabledd dysgu, sydd wedi denu myfyrwyr mwy aeddfed yn bennaf.

ARGYMHELLIAD I LYWODRAETH CYMRU

Gweithio gydag Addysg a Gwella Iechyd Cymru a sefydliadau addysg uwch i gynyddu nifer y myfyrwyr nyrsio a gwella eu cymorth. Mae'n rhaid i unrhyw system newydd o ariannu addysg nyrsio ddenu mwy o fyfyrwyr, darparu bwsariaeth GIG gadarn, nad yw'n dibynnu ar brawf modd sy'n adlewyrchu gwir gost astudio nyrsio, a chynnal y cyrsiau a'r ymchwil sydd eu hangen ar nyrsys a chleifion.

Cyrsiau nyrsio cyn cofrestru ac ôl-gofrestru drwy gyfrwng y Gymraeg

Mae'r 'Cynnig Gweithredol' yn golygu bod GIG Cymru i fod i gynnig darparu gwasanaeth trwy gyfrwng y Gymraeg, heb i glaf orfod gofyn amdano ei hun. Yn rhy aml, fodd bynnag, nid dyma'r realiti i gleifion. Mae RCN Cymru wedi cyfeirio ers amser maith at yr angen i gynyddu'r ddarpariaeth o addysg nyrsio cyn cofrestru ac ôl-gofrestru trwy gyfrwng y Gymraeg fel un ffordd y gellir mynd i'r afael â hyn.

Mae'r iaith y darperir gofal nyrsio drwyddi yn sylfaenol i'r profiad o ofal y mae cleifion yn ei gael (urddas, tosturi, ac ati) ond hefyd ansawdd y gofal y maent yn ei dderbyn (effeithiolrwydd asesiadau, triniaeth, ac ati) ac felly i ganlyniadau iechyd i'r claf. Mae pwysigrwydd yr iaith ofalu yn amlwg mewn meysydd fel therapi lleferydd a chwrsela, ond mae'r un mor bwysig pryd bynnag y bydd gweithwyr gofal iechyd proffesiynol yn dibynnu ar gyfathrebu llafar gyda chleifion a'u teuluoedd i asesu, esbonio triniaethau neu drefnau meddyginiaeth, neu i gael cydsyniad ar gyfer gofal. Mae'n eglur o dystiolaeth gan ddefnyddwyr gwasanaeth a staff nyrsio bod profiad siaradwyr Cymraeg iaith gyntaf ym

maes gofal iechyd wedi'i fframio gan orbryder ac anhawster -nid yn unig y profiad o geisio cael gafael ar wasanaeth Cymraeg ond hefyd, yn fwy rhwystredig, yn cyfleu arwyddocâd yr iaith. Mae gan bron i bob siaradwr Cymraeg, a llawer o siaradwyr di-Gymraeg yn wir, straeon grymus sy'n aml yn annifyr -ni allai'r plentyn ifanc, wrth ddod at ei hun ar ôl llawdriniaeth gyfleu ei angen am laddwyr poen; y tad a oedd yn marw na allai ofyn i'w ferch gael ei galw; y wraig oedrannus a dryslyd sy'n treulio ei diwrnodau mewn tawelwch gan nad yw'n gallu mynegi ei hun mewn ail iaith.

Mae Llywodraeth Cymru yn ariannu niferoedd penodol o leoedd ar gyrsiau cyn cofrestru ac ôl-gofrestru ar gyfer nyrsio yn y sector addysg uwch. Byddai o gymorth contractio'n benodol ar gyfer lleoedd Cymraeg yn yr un modd y caiff meysydd pwnc eu nodi ar hyn o bryd. Byddai hyn yn annog datblygiad a chynhyrchiad gweithlu sy'n hyderus ac yn gymwys yn ieithyddol.

ARGYMHELLIAD I LYWODRAETH CYMRU

Cynyddu darpariaeth addysg cyn cofrestru ac ôl-gofrestru ar gyfer nyrsio yn y Gymraeg. Mae hyn yn hanfodol i sicrhau bod gweithlu'r GIG yn gallu gwneud y 'Cynnig Gweithredol' yn ymarferol.

11

6.2 Gwella'r broses o gynllunio'r gweithlu a datblygu strategaeth ar gyfer addysg nyrsio ôl-gofrestru

I fodloni gofynion esblygol gwasanaethau iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru, mae'n hanfodol ein bod yn canolbwyntio ar ddatblygu a chadw'r gweithlu nyrsio presennol. Mae dyfodol gofal cleifion yn dibynnu nid yn unig ar recriwtio ond ar alluogi nyrsys i symud ymlaen i swyddi ymarfer estynedig, uwch, a lefel ymgynghorol. Mae'r swyddi hyn yn gofyn am lywodraethu cadarn, fframweithiau sicrwydd eglur, ac arweinyddiaeth glinigol gref i sicrhau darpariaeth ofal ddiogel, effeithiol, ac o ansawdd uchel.

Yn y blynyddoedd diwethaf, cymerwyd camau o ran datblygu ymarfer nyrsio uwch ledled Cymru. Fodd bynnag, er gwaethaf y cynnydd hwn, mae swyddi lefel ymgynghorol yn dal i fod yn eithriadol o brin. Mae'r diffyg swyddi clinigol uwch hwn yn cyfyngu cyfleoedd ar gyfer arweinyddiaeth, mentoriaeth, a dylanwadu strategol yn y proffesiwn nyrsio, ac yn tanseilio potensial llawn nyrsys i lunio a gwella gwasanaethau.

Ar yr un pryd, mae'r seilwaith i gefnogi cynnydd gyrfaol o dan straen. Mae darpariaeth addysg ôl-raddedig, lle mae ar gael, yn aml yn cael ei thanddefnyddio. Un rhwystr mawr yw'r anhawster cyson yn rhyddhau nyrsys o'u swyddi i gyflawni astudiaethau pellach. Mae'r her o ôl-lenwi'r swyddi hyn yn golygu hyd yn oed pan fo cyfleoedd addysgol yn bodoli, mae'r nifer sy'n manteisio arnynt yn dal i fod yn isel. Mae hyn yn cael sgil-effaith: pan na fydd digon o fyfyrwyr ar gyrsiau, mae llai o leoedd yn cael eu comisiynu yn y blynyddoedd dilynol, gan arwain at erydiad graddol o gapasiti addysgol mewn prifysgolion. Dros amser, mae'r cylch hwn yn bygwth cynaliadwyedd addysg nyrsio uwch ac yn cyfyngu gallu'r gweithlu i esblygu yn unol ag anghenion y gwasanaeth.

Heb strategaeth genedlaethol gydgysylltiedig, mae Cymru mewn perygl o fod yn brin o ran y gallu sydd ei angen yn y gweithlu i ddarparu gwasanaethau yn y dyfodol. Nid yw'r dull presennol yn cynnwys y cynllunio a'r rhagweledigaeth sydd eu hangen i sicrhau bod nyrsys yn cael eu cynorthwyo i ddatblygu eu gyrfaedd a chyfrannu at lefelau uwch o ymarfer. Mae fframwaith strategol ar gyfer comisiynu addysg ôl-gofrestru yn hanfodol felly. Mae'n rhaid iddo gael ei gefnogi gan ymrwymiad gan GIG Cymru a chyflogwyr i ryddhau nyrsys i astudio ac i gymryd y camau ôl-lenwi angenrheidiol. Ar yr un pryd, mae'n rhaid i AaGIC gomisiynu lleoedd addysgol digonol, ac mae'n rhaid cynorthwyo prifysgolion i gynnal ac ehangu rhaglenni israddedig.

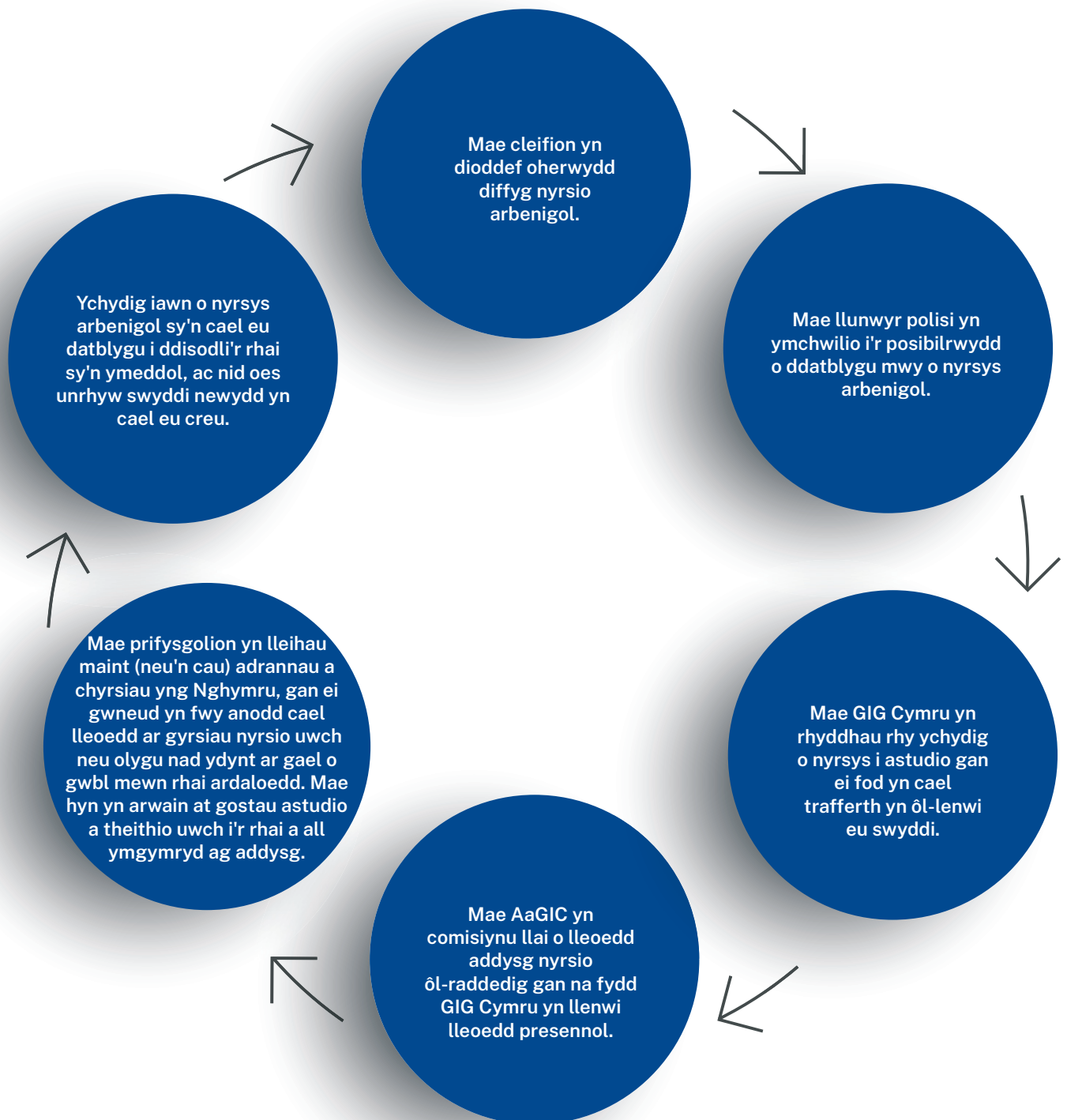
Hefyd, mae'n rhaid i AaGIC sicrhau bod y prosesau sy'n gysylltiedig â chaffael, tendro, a hysbysu am ganlyniadau wedi'u cydgysylltu'n dda ac yn cael eu darparu yn brydlon. Ar hyn o bryd, mae'r prosesau hyn yn aml yn hirfaith, â sefydliadau addysg uwch yn aros am ormod o amser i dderbyn canlyniadau. Mae'r oedi hwn yn gwneud cynllunio busnes effeithiol yn eithriadol o anodd ac yn rhoi mwy o straen ar system sydd eisoes yn wynebu heriau aml-ffased. Os yw Cymru yn mynd i greu gweithlu nyrsio gwydn a medrus sy'n gallu diwallu anghenion iechyd a gofal cymdeithasol y dyfodol, mae angen mynd i'r afael â'r aneffeithiolrwydd strwythurol hwn yn rhan o ddiwygiad strategol ehangach.

ARGYMHELLIAD I LYWODRAETH CYMRU

12

Sicrhau bod Addysg a Gwella Iechyd Cymru yn datblygu strategaeth genedlaethol ar gyfer comisiynu addysg nyrsio ôl-gofrestru yn ôl angen y boblogaeth, a gweithio gyda maes addysg uwch ledled Cymru iiw darparu yn gynaliadwy. Mae hyn yn golygu, er enghraifft, cyrsiau ôl-raddedig mewn nyrsio cymuned, newyddenedigol, neu iechyd galwedigaethol.

Ffigur 6: Y cylch o brinderau nyrsys arbenigol



Nyrsys ymgynghorol

Nyrs arbenigol sy'n pontio meysydd ymarfer clinigol, ymchwil, addysg, strategaeth ac arweinyddiaeth i wella gofal cleifion yw nyrs ymgynghorol. Defnyddir y teitl 'ymgynghorol' mewn gwahanol feysydd 'i gyfeirio at berson sy'n darparu cyngor proffesiynol neu arbenigol mewn maes gwyddonol neu fusnes penodol, un ai i sefydliad neu i unigolyn.³⁷ Yn achos nyrsys ymgynghorol, datblygir y cyngor arbenigol hwn trwy brofiad clinigol helaeth, ymchwil a datblygu proffesiynol. Mae nyrsys ymgynghorol yn gweithio ar draws pum colofn: ymarfer clinigol; addysg; arweinyddiaeth a rheolaeth; ymchwil ac archwilio; strategaeth.

Ym mis Mawrth 2025, roedd 56.2 o nyrsys ymgynghorol yn cael eu cyflogi ar sail cyfwerth ag amser llawn ar draws GIG Cymru, sy'n is na'r nifer a gyflogwyd yn 2007 (61.2 ar sail cyfwerth ag amser llawn). Er bod Llywodraeth Cymru wedi darparu cyllid cychwynnol yn uniongyrchol ar gyfer nyrsys ymgynghorol ar ddechrau'r cyfnod datganoli, mae'r cyllid hwn wedi dod i ben ers amser maith, a chyfrifoldeb byrddau ac ymddiriedolaethau iechyd yw cyllid bellach. Mae byrddau ac ymddiriedolaethau iechyd yn GIG Cymru yn aml yn cymryd golwg byrdymor wrth gynllunio gwasanaethau, gan arbed arian trwy ddirwyn swyddi i ben heb ystyried gwerth hirdymor buddsoddi yn y gweithlu na'r goblygiadau hirdymor i iechyd y boblogaeth. Gellir priodoli nifer isel y nyrsys ymgynghorol o gymharu â 2007 i nyrsys ymgynghorol sydd wedi ymddeol ddim yn cael eu disodli oherwydd cyfyngiadau cyllideb.

ARGYMHELLIAD I LYWODRAETH CYMRU

Cyfarwyddo Addysg a Gwellu Iechyd Cymru i ddatblygu canllawiau seiliedig ar dystiolaeth i alluogi byrddau ac ymddiriedolaethau iechyd i gwmpasu angen y boblogaeth yn rheolaidd a penderfynu ar nifer y nyrsys ymgynghorol y mae pob bwrdd ac ymddiriedolaeth iechyd eu hangen. Dylai Addysg a Gwellu Iechyd Cymru sicrhau bod ei waith cynllunio'r gweithlu a chomisiynu addysg yn adlewyrchu hyn.

13

CYFEIRIADAU

- ¹ Llywodraeth Cymru (2025) *Staff nyrsio, bydwreigiaeth ac ymwelwyr ieched, yn ôl gradd a maes gwaith*. <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/NHS-Staff/Non-Medical-Staff/nursingmidwiferyandhealthvisitingstaff-by-grade-areaofwork-year>
- ² Y Coleg Nyrsio Brenhinol (2024) *Corridor care: Unsafe, undignified, unacceptable*. <https://www.rcn.org.uk/Professional-Development/publications/corridor-care-unsafe-undignified-unacceptable-uk-pub-011-635>
- ³ Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (2025) *Cofrestr y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth Cymru, 1 Ebrill 2024 – 31 Mawrth 2025*. <https://www.nmc.org.uk/globalassets/sitedocuments/data-reports/march-2025/wales-data-report-march-2025.pdf>
- ⁴ Llywodraeth Cymru (2025) *Staff nyrsio, bydwreigiaeth ac ymwelwyr ieched, yn ôl gradd a maes gwaith (cyfrif pennau)*. <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/NHS-Staff/Non-Medical-Staff/nursingmidwiferyandhealthvisitingstaff-by-grade-areaofwork-year>
- ⁵ Er enghraifft, mae Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi ystadegau ar y gweithlu practis cyffredinol drwy StatsCymru (<https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/General-Medical-Services/General-practice-workforce>). Mae Gofal Cymdeithasol Cymru, sy'n Gorff a Noddir gan Lywodraeth Cymru, yn cyhoeddi gwaith ymchwil a data ar y gweithlu gofal cymdeithasol a gomisiynwyd yn <https://gofalcymdeithasol.cymru/ymchwil-a-data/adroddiadaur-gweithlu>.
- ⁶ Llywodraeth Cymru (2025) *Gweithlu practis cyffredinol: ar 31 Mawrth 2025*. <https://www.llyw.cymru/gweithlu-practis-cyffredinol-ar-31-mawrth-2025.html>
- ⁷ Llywodraeth Cymru (2025) *Staff eraill y practisau (cyfrif pennau a chyfwerth ag amser llawn) yn ôl band oedran a bwrdd ieched lleol*. <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/General-Medical-Services/General-practice-workforce/widerpracticestaffheadcount-by-age-localhealthboard>
- ⁸ Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru (2023) *Gofalu am bobl hŷn*.
- ⁹ Llywodraeth Cymru (2025) *Canran o staff y GIG yn ôl sefydliad, grŵp staff a band oedran*. <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/NHS-Staff/staff-characteristics/nhsstaff-by-organisation-staffgroup-age>
- ¹⁰ 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), tudalennau1824-1830. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)62631-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62631-8)
- ¹¹ 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), tudalennau 175-82. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17064706/>
- ¹² Llywodraeth Cymru (2022) *Digwyddiadau 'Byth' – polisi a rhestr digwyddiadau, Gorffennaf 2022*. <https://www.llyw.cymru/digwyddiadau-byth-polisi-rhestr-digwyddiadau-gorffennaf-2022-whc2022020>
- ¹³ Senedd Cymru (2025) *Datganiad gan Ysgrifennydd y Cabinet dros lechyd a Gofal Cymdeithasol: Tuag at GIG mwy Tryloyw. Cofnod y cyfarfod llawn, 21 Hydref*. <https://cofnod.cynulliad.cymru/Plenary/15399#C714364>
- ¹⁴ Addysg a Gwella lechyd Cymru (2025, Medi) *Cylchlythyr Nyrsio a Bydwreigiaeth*. <https://aagic.gig.cymru/files/nursing-and-midwifery-newsletter-sept-2025cym/>
- ¹⁵ Llywodraeth Cymru (2022) *Digwyddiadau 'Byth' – polisi a rhestr digwyddiadau, Gorffennaf 2022*. <https://www.llyw.cymru/digwyddiadau-byth-polisi-rhestr-digwyddiadau-gorffennaf-2022-whc2022020>
- ¹⁶ RColeg Nyrsio Brenhinol Cymru (2025) *Rhoi diwedd ar ofal mewn coridorau yng Nghymru*. <https://www.rcn.org.uk/Professional-Development/publications/rcn-ending-corridor-care-in-wales-a-briefing-for-members-of-senedd-english-version-uk-pub-011-958>
- ¹⁷ Senedd Cymru (2025) *Datganiad gan Ysgrifennydd y Cabinet dros lechyd a Gofal Cymdeithasol: Tuag at GIG mwy Tryloyw. Cofnod y cyfarfod llawn, 21 Hydref*. <https://cofnod.cynulliad.cymru/Plenary/15399#C714364>
- ¹⁸ Addysg a Gwella lechyd Cymru (2025, Medi) *Cylchlythyr Nyrsio a Bydwreigiaeth*. <https://aagic.gig.cymru/files/nursing-and-midwifery-newsletter-sept-2025cym/>
- ¹⁹ Y Coleg Nyrsio Brenhinol (2025) *Pathway to Progression: band 5-6 career progression for nursing*. <https://www.rcn.org.uk/Professional-Development/publications/rcn-pathway-to-progression-band-5-6-career-progression-uk-pub-012-112>

- ²⁰ Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru (2022). *Retaining Nurses in the Profession: What matters*. <https://www.rcn.org.uk/Professional-Development/publications/retaining-nurses-in-the-profession-what-matters-uk-pub-010-374>
- ²¹ Addysg a Gwella Iechyd Cymru (2023) *Cadw a Gwerthfawrogi Nyrsys o fewn y GIG yng Nghymru: Cynllun Cadw Nyrsys*. <https://aagic.gig.cymru/files/cynllun-cadw-nyrsys/>
- ²² Addysg a Gwella Iechyd Cymru (2025, Medi) *Cylchlythyr Nyrsio a Bydwreigiaeth Newsletter*. <https://aagic.gig.cymru/files/nursing-and-midwifery-newsletter-sept-2025cym/>
- ²³ Pwyllgor Busnes Fforwm Partneriaeth Cymru (Mawrth 2024) *Report of the final milestone review*. <https://www.nhsconfed.org/system/files/2024-04/Final%20Non%20Pay%20Milestone%20Review%20Report.pdf>
- ²⁴ UCAS (2024) *UCAS Undergraduate End of Cycle Data Resources 2024*. <https://www.ucas.com/data-and-analysis/undergraduate-statistics-and-reports/ucas-undergraduate-end-cycle-data-resources-2024>
- ²⁵ Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (2025) *Cofrestr y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth Cymru, 1 Ebrill 2024 – 31 Mawrth 2025*. <https://www.nmc.org.uk/globalassets/sitedocuments/data-reports/march-2025/wales-data-report-march-2025.pdf>
- ²⁶ Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (2025) *Cofrestr y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth Cymru, 1 Ebrill 2024 – 31 Mawrth 2025*. <https://www.nmc.org.uk/globalassets/sitedocuments/data-reports/march-2025/wales-data-report-march-2025.pdf>
- ²⁷ Coleg Nyrsio Brenhinol Cymru (2023) *Tystiolaeth ysgrifenedig i ymchwiliad y Pwyllgor Cydraddoldeb a Chyfiawnder Cymdeithasol i Gynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol*. <https://business.senedd.wales/documents/s141211/ARW29%20-%20Royal%20College%20of%20Nursing.pdf>
- ²⁸ Y Coleg Nyrsio Brenhinol (2025, 27 Hydref) *Ethnic minority nursing staff report shocking racist abuse at work, as calls to RCN advice line surge by 55%*. <https://www.rcn.org.uk/news-and-events/Press-Releases/ethnic-minority-nursing-staff-report-shocking-racist-abuse-at-work>
- ²⁹ Y Coleg Nyrsio Brenhinol (2025, 27 Hydref) *Ethnic minority nursing staff report shocking racist abuse at work, as calls to RCN advice line surge by 55%*. <https://www.rcn.org.uk/news-and-events/Press-Releases/ethnic-minority-nursing-staff-report-shocking-racist-abuse-at-work>
- ³⁰ Addysg a Gwella Iechyd Cymru (n.d.) *Unwaith i Gymru - Addysg Nyrsio a Bydwreigiaeth*. <https://aagic.gig.cymru/addysg-a-hyfforddiant/nyrsio-a-bydwreigiaeth/datblygiad-proffesiynol-ar-gyfer-nyrsys-a-bydwreigiaeth/rhaglenni-scphn-a-spq-nyrsio-cymunedol-ol-raddedig/>
- ³¹ 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), tudalennau1824-1830. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)62631-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62631-8).
- ³² Ball et al. (2018) 'Post-operative mortality, missed care and nurse staffing in nine countries: A cross-sectional study', *International Journal of Nursing Studies*. 78, tudalennau 10-15. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28844649/>
- ³³ Addysg a Gwella Iechyd Cymru (2025) *Cynllun Addysg a Hyfforddiant 2025-26 atodiadau*. <https://heiw.nhs.wales/files/etp-appendices-final-202526/>
- ³⁴ Llywodraeth Cymru (2021) *Y Rhaglen Lywodraethu – Diweddariad 2021*. <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2022-01/rhaglen-lywodraethu-diwedda-riad-rhagfyr-2021.pdf>.
- ³⁵ UCAS (2024) *UCAS Undergraduate End of Cycle Data Resources 2024*. <https://www.ucas.com/data-and-analysis/undergraduate-statistics-and-reports/ucas-undergraduate-end-cycle-data-resources-2024>
- ³⁶ Y Coleg Nyrsio Brenhinol (2016) *Changing how health care education is funded*. <https://www.rcn.org.uk/about-us/our-influencing-work/policy-briefings/CONR-2316>
- ³⁷ Addysg a Gwella Iechyd Cymru (2023) *Fframwaith Proffesiynol ar gyfer Ymarfer Clinigol Estynedig, Uwch ac Ymgynghorol yng Nghymru*. <https://heiw.nhs.wales/files/eac-frameworkconsultation/>