



Mapio strategaeth ac ymchwil i helpu i ddatblygu Cynllun Gweithlu Nyrsio: Dogfen Dechnegol

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
Gofal Iechyd Darbodus	Dyma egwyddorion gofal iechyd darbodus: ❏ Cyflawni iechyd a llesiant gyda'r cyhoedd, cleifion a gweithwyr proffesiynol yn bartneriaid cyfartal drwy gyd-gynhyrchu. ❏ Gofalu am y rhai sydd â'r anghenion iechyd mwyaf yn gyntaf, gan wneud y defnydd mwyaf effeithiol o'r holl sgiliau ac adnoddau. ❏ Dim ond gwneud yr hyn sydd ei angen, dim mwy, dim llai; a phaidio â gwneud niwed. ❏ Lleihau amrywiadau amhriodol gan ddefnyddio arferion sy'n seiliedig ar dystiolaeth yn gyson ac yn dryloyw. Penodol i'r gweithlu - mae'r cysyniad gofal iechyd darbodus o 'ddim ond gwneud yr hyn y gallwch chi, a neb arall, ei wneud' - dim un gweithiwr proffesiynol yn darparu gwasanaeth fel rhan o'r drefn reolaidd nad oes angen ei lefel gallu neu arbenigedd ar ei gyfer - yn dal i fod yn un pwerus, yn enwedig o ran cynllunio gweithlu gofal iechyd a gofal cymdeithasol darbodus y dyfodol.	Dylid cymhwyso egwyddorion gofal iechyd darbodus drwyddi draw a bydd canolbwyntio ar wneud yr hyn sydd ei angen yn unig a gofalu am y rhai sydd â'r angen mwyaf yn helpu i gyfateb y cyflenwad â'r galw.

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol Tŷ'r Cyffredin (2022) Workforce: recruitment, training and retention in health and social care	Dyma'r prif bwyntiau o'r papur: ❏ rhwystrau ariannol rhag recriwtio i addysg uwch nyrsio a bod yn rhaid dileu'r rhain ❏ awgrymwyd i ni pe bai nyrsys yn cael gwell bwrsariaethau yn ystod eu hyfforddiant, gyda sicrwydd y byddent yn graddio heb fawr neu ddim dyled yn gyfnewid am "sicrwydd o waith yn y GIG", y byddai'n datrys y broblem o nyrsys yn graddio ac yn symud yn syth i waith asiantaeth ❏ mae'r GIG yn dibynnu ar wasanaeth staff tramor ymroddedig a chymwys iawn. Nid yw'r lefel hon o recriwtio rhyngwladol yn gynaliadwy yng nghyd-destun prinder gweithwyr iechyd proffesiynol yn fyd-eang ❏ mae angen gwneud mwy hefyd i wneud y GIG yn lle deniadol, croesawgar a chefnogol i staff gofal iechyd rhyngwladol ❏ mae angen adolygiad radical o amodau gwaith i leihau dwyster y gwaith y mae llawer o weithwyr proffesiynol rheng flaen yn ei deimlo, ac i roi hwb i gadw staff ❏ mae angen newid ffocws, oddi wrth un targed o'r brig i lawr i ddull mwy cynaliadwy a hirdymor. Dylai hyn ddechrau gydag amcanestyniadau cadarn ac annibynnol o'r galw am nyrsys yn y dyfodol a'r cyflenwad posibl o nyrsys.	Y prif faterion o ran recriwtio a chadw staff ac atebion i'w blaenoriaethu

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	Er mwyn sicrhau'r cynnydd gofynnol yn nifer y nyrsys newydd sy'n graddio o addysg ddomestig, mae angen i'r DU ddod o hyd i atebion i'r rhwystrau hirdymor sy'n gwneud ehangu'r niferoedd mewn hyfforddiant yn heriol. Gallai'r atebion hyn gynnwys defnyddio mwy ar brofiadau clinigol sy'n seiliedig ar efelychu, neu leihau cyfanswm yr oriau clinigol sydd eu hangen i fod ar yr un lefel â chysiau nyrsio israddedig yn yr Unol Daleithiau ac Awstralia. Mae'r DU yn is na chyfartaledd gwledydd incwm uchel yr OECD o ran nifer y nyrsys sy'n ymarfer a nifer y nyrsys newydd sy'n graddio bob blwyddyn o'i gymharu â'i phoblogaeth. Mae'r bwlch rhwng twf gweithgarwch a nifer y nyrsys wedi ehangu. Mae cyfraddau swyddi gwag yn un mesur o brinder staff gan eu bod yn amlygu swyddi y mae'r GIG yn eu hariannu ond ddim yn gallu eu llenwi.	
Adolygiad Topol	Bydd y cyfuniad o ddatblygiadau technolegol cyflym ac anghenion gofal iechyd sy'n newid yn y DU yn tarfu rhywfaint, gan ei gwneud yn ofynnol i'r gweithlu fod yn ystwyth. Bydd rolau'n dod yn fwy hyblyg a gall ffiniau rolau ddod yn aneglur. Mae dyfodiad y Genhedlaeth Y i'r gweithlu eisoes wedi arwain at newid y disgwyliadau o ran cydbwysedd rhwng bywyd a	Datblygu sgiliau digidol yn y gweithlu nyrsio ac effaith datblygiadau technegol

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	gwaith, gyrfaoedd hyblyg, gwobrwyon a chymhellion, perthnasoedd â chyflogwyr a'r defnydd o dechnoleg. Bydd y rhan fwyaf o staff y GIG angen gwybodaeth sylfaenol am reoli newid ar gyfer eu datblygiad personol eu hunain ac i gyfrannu at y system ehangach. Bydd angen i sefydliadau'r GIG recriwtio pobl sy'n gwerthfawrogi arloesedd a sgiliau technolegol wrth roi newid ar waith a rheoli ansicrwydd ar yr un pryd. Er mwyn diwallu'r galw sy'n newid a'r ffyrdd digidol newydd o ddarparu gwasanaethau, mae angen i'r GIG ddenu talent newydd a llunio llwybrau gyrfa newydd. Er mwyn sicrhau bod gan staff newydd y sgiliau cywir, rhaid i gyflogwyr sicrhau bod staff yn cael eu cefnogi i ddatblygu a gwella llythrennedd digidol, a hynny mewn rhaglenni hyfforddi, llwybrau gyrfa a lleoliadau.	
Cymru Iachach - Strategaeth ar gyfer y Gweithlu Iechyd a Gofal Cymdeithasol	Penderfynyddion Iechyd - Buddsoddi yn y sgiliau sydd eu hangen arnom yn y dyfodol o fewn y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol, ac yn yr economi ehangach, i gyflymu newid digidol a chynyddu'r manteision ehangach i gymdeithas ac i economi Cymru. Ymgysylltu - Hyrwyddo dealltwriaeth o Gymru Iachach yn y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol a rhoi enghreifftiau ymarferol i hybu newid trawsnewidiol a thrawsbynciol. Y Gweithlu - Darparu gweithlu cynhwysol, hyblyg ac aml-broffesiynol sy'n gallu gweithio ar draws sectorau a ffiniau	Dogfen / cefndir cyd-destunol a phwyslais ar werth y gweithlu

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	traddodiadol drwy sicrhau bod Strategaeth y Gweithlu yn cael ei rhoi ar waith a'i hategu gan ddata rhagorol am y gweithlu a chynllunio i ddenu, recriwtio a chadw pobl dalentog i hyfforddi, gweithio a byw yng Nghymru. Y Gweithlu - Gwneud GIG Cymru yn gyflogwr enghreifftiol ar gyfer iechyd a llesiant yn y gwaith gyda'r bwriad o rannu'r dull hwn ar draws y sector iechyd a gofal cymdeithasol a'r economi ehangach.	
Fframwaith Cynllunio GIG Cymru 2020/23	Mae blaenoriaethau allweddol y Gweinidog yn parhau: ▣ Atal ▣ Lleihau Anghydraddoldebau Iechyd ▣ Y Model Gofal Sylfaenol i Gymru ▣ Mynediad Amserol at Ofal Mae angen mwy o bwyslais ar lesiant ar draws llwybrau. Mae'r dull cyfannol o gefnogi ymyriadau cynnar/dulliau ataliol, cymhlethdodau sy'n deillio o gyflyrau iechyd corfforol cydafiachedd, camddefnyddio sylweddau a digartrefedd sy'n cyd-ddigwydd, i gyd yn feysydd i roi sylw iddynt. Dylai Cynlluniau Tymor Canolig Integredig ddangos cynnydd yn erbyn y camau gweithredu yn y cynllun cyflawni 3 blynedd. Rhaid i unigolion sydd â chymhlethdodau sy'n deillio o gydafiachedd a chyflyrau iechyd corfforol hefyd gael cymorth priodol ac amserol.	cynllunio defnyddio'r gweithlu amlbroffesiynol yn effeithiol ail-gydbwyso defnyddio adnoddau'r gweithlu

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
Fframwaith Clinigol Cenedlaethol: System Iechyd a Gofal sy'n Dysgu	Mae'r Fframwaith yn ffitio rhwng Cymru iachach fel y strategaeth gyffredinol ac agwedd glinigol cynlluniau lleol sy'n adlewyrchu realiti eu daearyddiaeth, eu poblogaeth a'u gweithlu. Mae'r Fframwaith yn disgrifio sut dylai gwasanaethau clinigol gael eu cynllunio a'u datblygu yng Nghymru ar sail defnyddio egwyddorion gofal iechyd darbodus a gofal iechyd seiliedig ar werth, y cyfeiriwn atynt fel 'ymarfer darbodus'. Wrth wneud hynny, mae'n cydnabod bod angen parhau i symud y ffocws o ofal yn yr ysbyty i ofal yn y gymuned sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Gofal sy'n gallu helpu pobl i gadw'n iach, hunanreoli eu cyflwr a, phan fo angen, darparu cefnogaeth arbenigol briodol a di-dor. Mae creu llwybrau gwerth uwch yn genedlaethol a'u mabwysiadu'n lleol yn ganolog i hyn. Llwybrau sy'n canolbwyntio ar y claf yn hytrach na'r lleoliad lle darperir y gwasanaeth. Gall llwybrau cenedlaethol ddisgrifio'r teithiau iechyd a gofal a brofir gan garfannau a grwpiau o gleifion ar sail cyflwr penodol neu grŵp o gyflyrau o bosibl. Wrth i'r gydnabyddiaeth o aml-afiachedd gynyddu, felly hefyd y bydd yr angen i ddatblygu'r dulliau gweithredu eang hyn. Mae llwybrau lefel uchel o'r fath yn annog agwedd system gyfan sy'n dechrau gydag atal cyn ystyried manylion y diagnosis a'r driniaeth. Mae'r meysydd blaenoriaeth ar gyfer datblygu	Bydd angen i waith datblygu'r cynllun gynnwys cyfeiriad at y fframwaith: Bydd angen sicrhau cysondeb.

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	Llwybrau yn deillio o faich clefydau'r boblogaeth. Gellir eu grwpio dan y penawdau eang canlynol: canser, clefyd cardiofasgwlaidd a diabetes, cyflyrau cyhyrysgerbydol, iechyd meddwl, camddefnyddio sylweddau, aml-afiachedd ac eiddilwch, ac afiechydon heintus, ac mae angen nyrsys medrus ar gyfer pob un ohonynt. Gweithlu - Gwneud y gorau o'r holl ddisgyblaethau clinigol i ddarparu modelau gweithlu mwy cynaliadwy.	
NHS England Five Year Forward View (2014-2020)	Gweithlu iachach. Llwybrau cyllido newydd. Gweithlu modern gyda'r niferoedd, y sgiliau, y gwerthoedd a'r ymddygiad iawn i'w cyflawni. Rhaid i'r GIG ddod yn gyflogwr gwell, gofalu am iechyd a llesiant staff, a darparu cyfleoedd diogel, cynhwysol ac anwahaniaethol. Yn cydnabod y ffocws ar arbenigo yn y gweithlu ond yr hyn sydd ei angen ar gleifion yw dull mwy cyfannol. Yr angen am fwy o hyblygrwydd yn y gweithlu.	Mae cynllun Lloegr yn adlewyrchu llawer o'r egwyddorion a geir yn nogfennau Cymru
Llywodraeth Cymru (2021) Adroddiad Tueddiadau'r Dyfodol Cymru 2021: Crynodeb naratif	Twf poblogaeth - Rhagwelir y bydd y boblogaeth yn tyfu o 3,138,631 yn 2018 i 3,309,154 yn 2043. Cyfansoddiad y boblogaeth - mae gan Gymru boblogaeth sy'n heneiddio: mae pobl yn byw'n hirach ac yn cael llai o	Cynnydd yn y galw am gyflenwad o weithlu nyrsio yn y dyfodol

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	blant. Mae gostyngiad mewn tueddiadau cyfradd marwoldeb a ffrwythlondeb yn debygol o barhau, gan arwain at gyfran gynyddol o bobl hŷn ym mhoblogaeth Cymru. O'i gymharu â'r DU drwyddi draw, rhagwelir y bydd gan Gymru gyfran uwch o bobl hŷn yn ei phoblogaeth, a bydd ei phoblogaeth oedran gweithio yn lleihau'n raddol dros y degawdau nesaf. Disgwyliad oes iach - mae disgwyl i gynnydd mewn disgwyliad oes yng Nghymru barhau, er bod cyfradd y cynnydd wedi arafu dros y degawd diwethaf. Fodd bynnag, nid yw'r cynnydd hwn mewn disgwyliad oes wedi arwain at 'ddisgwyliad oes iach' uwch (y blynnyddoedd y mae rhywun yn eu treulio mewn iechyd da), sydd wedi gostwng ychydig yn ystod y degawd diwethaf. Mae poblogaethau sy'n heneiddio hefyd yn fwy cysylltiedig â lefelau uwch o gyflyrau iechyd cronig ac afiechyd.	
Prif flaenoriaethau Prif Swyddog Nyrsio Cymru 2022-2024 (Llywodraeth Cymru 2019)	Yr angen i fuddsoddi mewn arweinyddiaeth nyrsio. Cau'r bwlch swyddi gwag a denu, recriwtio a hyfforddi gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth cymwys, medrus a llawn cymhelliant sydd â'r gallu a'r priodoleddau i ymgymryd â'u rolau'n hyderus wrth ddiwallu anghenion y boblogaeth, gan weithio i'w llawn botensial ar yr un pryd. Yr uchelgais yw ysbrydoli pobl i ddewis nyrsio a bydwreigiaeth fel gyrfaedd o ddewis yn y proffesiwn gofal iechyd yng Nghymru.	Bydd angen i'r cynllun adlewyrchu blaenoriaethau'r Prif Swyddog Nyrsio

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
Y Gweithlu Nyrsio yng Nghymru 2020 (RCN 2020)	Mae'r argymhellion yn cynnwys ✦ yr angen i greu mwy o swyddi Nyrsio Ymgynghorol ✦ lansio ymgyrch recriwtio genedlaethol ar gyfer nyrsys mewn cartrefi gofal ✦ ymestyn Adran 25B o Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 ✦ cyhoeddi data blynyddol ar gyfraddau swyddi gwag y gweithlu yn y GIG ✦ datblygu cynlluniau prentisiaeth ar gyfer myfyrwyr nyrsio i gynyddu mynediad at hyfforddiant i nyrsys.	Mae materion i'w hystyried wrth recriwtio, cadw a datblygu'r gweithlu nyrsio yn gysylltiedig â'r grŵp Gorchwyl a Gorffen
The Health Foundation (2020) Real Centre Workforce Pressure Points: Building the NHS Nursing Workforce in England.	Dadlau bod angen newid ffocws, i ffwrdd o un targed o'r brig i lawr ar gyfer recriwtio i ddull mwy cynaliadwy, hirdymor. Dylai hyn ddechrau gydag amcanestyniadau cadarn ac annibynnol o'r galw am nyrsys yn y dyfodol a'r cyflenwad posibl o nyrsys. Mae angen canfod atebion i'r rhwystrau hirdymor sy'n gwneud ehangu'r niferoedd mewn hyfforddiant yn heriol, gan gynnwys defnyddio mwy ar brofiad clinigol sy'n seiliedig ar efelychu, neu leihau cyfanswm yr oriau clinigol sydd eu hangen i fod ar yr un lefel â chysiau nyrsio israddedig yn yr Unol Daleithiau ac Awstralia.	Newid arfaethedig yn y dull recriwtio/targedau. Pwyslais ar fodelu galw Ystyried newid hyfforddiant

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	Mae nifer y nyrsys sy'n ymarfer a nifer y nyrsys newydd sy'n graddio bob blwyddyn yn y DU yn is na chyfartaledd gwledydd incwm uchel yr OECD o'i gymharu â'i phoblogaeth. Mae'r bwlch rhwng twf gweithgarwch a nifer y nyrsys wedi ehangu. Mae llwyth gwaith a straen gorweithio yn parhau i fod yn bryderon mawr i weithlu'r GIG.	
The Kings Fund (2020) The Courage of Compassion: supporting nurses and midwives to deliver high quality care	Mae'r Adroddiad yn ymdrin ag iechyd a llesiant nyrsys a bydwagedd, sy'n hanfodol i ansawdd y gofal y gallant ei ddarparu i bobl a chymunedau. Mae'r argymhellion yn cynnwys gwella amodau gwaith gan gynnwys adnoddau ffisegol a threfnu amserlenni, datblygu gwaith tîm aml-ddisgyblaethol effeithiol, cydnabod pwysigrwydd diwylliant ac arweinyddiaeth dosturiol. Mae angen cydnabod lle hyfforddiant ac addysg wrth ddatblygu'r gweithlu nyrsio a mynd i'r afael â llwyth gwaith gormodol.	Dylid ystyried yr agenda ehangach i gefnogi'r gweithlu nyrsio gan gynnwys y Tîm Aml-ddisgyblaethol (Tîm o amgylch y claf)
Prif Swyddog Nyrsio (2022) Prosiectau Tiwtoriaeth a Goruchwyliaeth Glinigol Cymru Gyfan	Datblygu cyfeiriad a safbwynt polisi sy'n gyson yn genedlaethol o ran cymorth proffesiynol sy'n canolbwyntio ar yrfaedd ar gyfer y gweithlu nyrsio. Bydd hyn yn cael ei gyflawni drwy raglen diwtoriaeth ar gyfer nyrsys sydd newydd gymhwyso/cofrestru, sy'n eu cefnogi drwy eu cyfnod pontio o fod yn fyfyrwr i fod yn weithiwr cofrestredig hyderus a chymwys, a fframwaith ar gyfer goruchwyliaeth glinigol i barhau i'w cefnogi drwy gydol eu gyrfaedd. Mae gwaith yn mynd rhagddo ar hyn o bryd.	Bydd angen monitro canlyniad y prosiect

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
<u>We are the NHS: NHS people plan 2020/21 action for us all</u>	Mae'r cynllun yn seiliedig ar 4 maes allweddol. Gofalu am ein pobl – gyda chymorth iechyd a llesiant o safon i bawb. Perthyn i'r GIG – gan ganolbwyntio'n benodol ar olrhain y gwahaniaethu y mae rhai staff yn ei wynebu. Ffyrdd newydd o weithio a darparu gofal – defnyddio holl sgiliau a phrofiad ein pobl mewn ffordd effeithiol. Tyfu ar gyfer y dyfodol – sut rydym yn recriwtio ac yn cadw ein pobl, a chroesawu cydweithwyr sydd eisiau dychwelyd. Mae'r cynllun yn cynnwys buddsoddi mewn addysg ar-lein i nyrsys er mwyn ehangu mynediad, gan gynyddu i 3 derbyniad y flwyddyn ac adeiladu hybiau lleol i gefnogi recriwtio rhwyngwladol.	Atebion i heriau recriwtio a chadw staff

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
An Integrated Health and Social Care Plan for Scotland (NHS Scotland 2018)	Mae'r Cynllun yn nodi: - prif ffactorau'r gweithlu i'w hystyried wrth asesu'r galw cynyddol a'r galw sy'n newid - y sgiliau sydd eu hangen ar y gweithlu a maint y gweithlu i ateb y galw - y camau y mae angen eu cymryd i sicrhau gweithlu cynaliadwy Mae'r cynllun wedi hyrwyddo ffordd o gydnabod ar y cyd sut mae gwahanol gyflogwyr a sefydliadau yn wynebu heriau penodol i'r gweithlu, a'r hyn y gallant ei wneud i'w diwallu - yn lleol, yn rhanbarthol ac yn genedlaethol.	Monitro i ganfod arferion da y gellir eu hystyried yng Nghymru
NHS Scotland Academy	Datblygu partneriaeth i wneud y canlynol: - rhoi cyfle i staff wella eu sgiliau mewn meysydd penodol, gan ddefnyddio dysgu preswyl, dysgu o bell a dysgu rhithwir - cynnig rhaglenni hyfforddi sy'n gysylltiedig â recriwtio a datblygu gyrfa - defnyddio cryfderau'r ddau riant-sefydliad gan ddefnyddio'r cyfleusterau clinigol ac efelychu diweddaraf - cefnogi GIG yr Alban i ddatblygu capasiti ychwanegol a galluoedd newydd - ychwanegu at raglenni addysgol presennol ac ymateb i anghenion y gweithlu sy'n esblygu ac yn dod i'r amlwg	Monitro i sefydlu datblygiadau llwyddiannus

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	- helpu i sicrhau bod y gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol yn barod ar gyfer anghenion yr Alban yn y dyfodol drwy roi sylw i fylchau recriwtio ac anghenion hyfforddi - hyrwyddo cyfle cyfartal i bawb a chydabod a gwerthfawrogi amrywiaeth mewn cyflogaeth ac wrth ddarparu ein gwasanaethau. Mae ein Polisi Dysgu ac Addysg Gynhwysol [PDF] yn nodi ein hymrwymiad i wneud addysg a dysgu yn fwy cynhwysol.	
A Workforce Plan for Nursing and Midwifery in Northern Ireland 2015-2025 (Department of Health 2016)	Mae'r Cynllun hwn ar gyfer y Gweithlu Nyrsio a Bydwreigiaeth yn: - Nodi'n glir y comisiynau addysg a hyfforddiant y mae Gogledd Iwerddon yn bwriadu eu gwneud rhwng 2015 a 2025. - Egluro'r cyd-destun a'r prosesau y mae'r penderfyniadau hyn yn seiliedig arnynt. - Darparu cyfanswm nifer y comisiynau a'r cynnydd a'r gostyngiad mewn tueddiadau o fewn a rhwng grwpiau ac arbenigeddau allweddol. - Tynnu sylw at dueddiadau allweddol a themâu sy'n dod i'r amlwg o'r system iechyd a gofal cymdeithasol ehangach a chynlluniau gweithlu eraill a allai fod â goblygiadau o ran darparu gwasanaethau yn y dyfodol.	Monitro ar gyfer camau gweithredu llwyddiannus

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	 Nodi'r prif heriau y bydd angen mynd i'r afael â nhw os ydym am wella'r prosesau cynllunio gweithlu y flwyddyn nesaf a thu hwnt er mwyn i'r buddsoddiadau rydym yn eu gwneud adlewyrchu anghenion cleifion a chleientiaid yn well yn y dyfodol. Nod yr argymhellion i'w rhoi ar waith yn y Cynllun hwn yw gosod y sylfaen ar gyfer datblygu gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth cymwys, hyderus, arloesol, sy'n meddwl yn feirniadol yng Ngogledd Iwerddon ar gyfer y dyfodol.	
Hard truths on the current and future state of the nursing workforce Advisory Board Chwefror 2022	Mae'n disgrifio rhai o'r problemau yn y gweithlu nyrsio a'r meddylfryd angenrheidiol i fynd i'r afael â'r rhain. Nid niferoedd yn unig sy'n bwysig. Rydym yn colli ein staff mwyaf profiadol ac yn rhoi gweithwyr cofrestredig sydd newydd gymhwyso yn eu lle. Mae nyrsys yn gweld nyrsio wrth erchwyn y gwely fel 'cam' i feysydd eraill fel AP, triniaeth ddydd (i gael mwy o hyblygrwydd). Archwilio'r defnydd o ofal rhithwir e.e. model nyrs gofal arbenigol rhithwir / model gwarchodwr rhithwir. Mae angen hyblygrwydd ar staff ac ni fyddant yn aros heb hyn. Mae'r gweithlu cymorth yn hanfodol i ofal tîm. Nid yw dibynnu gormod ar asiantaethau yn gynaliadwy.	Awgrymu ystyriaethau heblaw ei fod yn ymwneud â recriwtio mwy o staff

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
Building a flexible nursing workforce Advisory Board Ionawr 2021	Tair problem ym maes Nyrsio 1. Prinder gweithwyr sydd wedi cofrestru 2. Cymhlethdod - mae'r bwlch profiad yn ehangu 3. Mae anghenion y gweithlu nyrsio yn newid Dyma bedair strategaeth bosibl i adeiladu gweithlu hyblyg: 1. Rhoi shifftiau byrrach a rolau anhraddodiadol i gadw staff profiadol ar erchwyn y gwely. Caniatáu i staff sydd eisiau symud i ffwrdd o shifftiau 12 awr i wneud hynny. 2. Traws-arbenigedd nyrsys sydd eisoes wedi'u cyflogi sydd â sgiliau technegol tebyg fel y gellir eu hadleoli i unedau a safleoedd gofal eraill pan fo angen. Dechrau drwy chwilio am synergeddau ar draws unedau a safleoedd gofal lle mae o leiaf 50% o'r sgiliau technegol angenrheidiol yn cyd-fynd. 3. Defnyddio dulliau tîm yn fwy rheolaidd gyda nyrs brofiadol yn arwain y tîm. 4. Creu nyrsio sy'n seiliedig ar dîm lle mae timau'n cael eu harwain gan Nyrsys Cofrestredig profiadol ac yn cynnwys arbenigwyr, dechreuwyr a staff cymorth eraill - mae arbrofi â modelau staffio yn allweddol (yng Nghymru, ystyriwch y ddeddf lefelau staffio nyrsio).	
How covid-19 will impact the nursing workforce	Bydd Covid-19 wedi newid lefelau'r cyflenwad a'r galw, straen, straen gorweithio neu'r angen i ofalu am berthnasau, sydd wedi achosi i staff profiadol adael y proffesiynau gan arwain	

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau Perthnasedd ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu
Advisory Board Rhagfyr 2020	at ostyngiad mewn niferoedd a phrofiad. Mae'n debygol y bydd y staff dibrofiad yn dod i weithio yn lle'r nyrsys profiadol hyn. Mae oedi gyda gweithdrefnau arferol wedi arwain at gynnydd yn y galw. Dyma gamau gweithredu posibl i gau'r bwlch cymhlethdod-profiad:  Cynnig cymorth emosiynol i gadw nyrsys. Gall hyn liniaru effaith y pandemig ar lefelau straen a straen gorweithio, sydd eisoes yn uchel. Dylai hyn fynd ymhellach na rhannu manylion cyswllt ar gyfer rhaglenni cymorth yn unig.  Arafu'r flwyddyn gyntaf o ymarfer - dylid ailwampio'r flwyddyn ymarfer gyntaf i sicrhau bod gweithwyr cofrestredig newydd yn gallu ymarfer ar eu pen eu hunain. Awgrymir y gall nyrsys newydd gymhwyso roi gwell gofal os oes ganddynt feistrolaeth lawn ar set fach o sgiliau yn hytrach na gafael gwan ar ystod eang o sgiliau (dolenni i'r gwaith ar diwtoriaeth Llywodraeth Cymru).  Cynyddu effaith nyrsys arbenigol. Nyrsys arbenigol (mae nyrsys arbenigol gyda dros 10 mlynedd o brofiad yn brin) - eu defnyddio i arwain timau o nyrsys llai profiadol yn hytrach na phob nyrs sy'n cario llwyth cleifion tebyg.

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
<u>Y Gweithlu Nyrsio yng Nghymru 2020 (RCN 2020)</u> Real Centre Gorffennaf 2022	Mae'r adroddiad yn ystyried tri senario (cyfredol, optimistaidd, pesimistaidd) ar draws dwy linell amser - 23/24 a 30/31. Mae pob senario yn gweld cynnydd yn y diffyg presennol erbyn 23/24 (yn amrywio o 46,000 i 63,000). Erbyn 2030/31 mae'r senario pesimistaidd yn cyrraedd bwlch o 140,000. Y bwlch ar hyn o bryd yw 30,000. Fodd bynnag, erbyn 2030/31 mae'r senario optimistaidd yn awgrymu bod potensial i gyflenwad nyrsys gyfateb i'r cynnydd yn y galw gan Wasanaethau Ysbyty a Gofal Iechyd erbyn 2030/31 os oes Tuedd gynyddol gref mewn recriwtio nyrsys rhyngwladol Gwelliannau parhaus mewn cadw nyrsys Gwelliannau parhaus yn y niferoedd sy'n cael hyfforddiant / cyfraddau is o fyfyrwyr sy'n gadael cyn gorffen Ffocws hirdymor cynhwysfawr	
<u>Fixing the NHS Why we must stop normalising the unacceptable</u>	Rhoi nifer o enghreifftiau o ofal annerbyniol. Nodi bod yn rhaid i system ddiwygiedig ar gyfer yr 21ain ganrif ganolbwyntio ar anghenion y person cyfan a'r boblogaeth gyfan. Ar gyfer hyn, mae gofyn cael y canlynol	Mae'r problemau cyfredol yn cwmpasu pob proffesiwn - mae'r prif feysydd y mae

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
Academi'r Colegau Meddygol Brenhinol Medi 22	Ehangu nifer y gweithlu: Mae angen ymrwymiad parhaus i dwf y gweithlu ar draws y system ac ar draws proffesiynau, gyda gwaith cynllunio gweithlu agored, tryloyw a rheolaidd sy'n cynnwys yr holl randdeiliaid. Helpu cleifion i gael gofal ar draws pob lleoliad: Mae problem ddybryd a brys o ran mynediad cleifion at wasanaethau. Roedd y pandemig wedi creu hafoc drwy gynyddu'r rhestr o gleifion sy'n aros am driniaeth ddewisol a mynediad at ofal sylfaenol. Mae gwaith yn mynd rhagddo ar fynd i'r afael â rhestrau aros ond mae mynediad yn dal yn fater hollbwysig. Diwygio gofal cymdeithasol: Mae'n hanfodol diwygio gofal cymdeithasol er mwyn cyflwyno strategaeth iechyd a gofal gynhwysfawr. Croesawu ffyrdd newydd o weithio: Fodd bynnag, mae gweithio mewn tîm ar draws grwpiau amlddisgyblaethol amrywiol yn cael ei gydnabod fwyfwy fel y ffordd orau o ddarparu gofal. Mae hynny'n golygu defnyddio sgiliau pob gweithiwr proffesiynol yn y ffordd fwyaf effeithiol a phriodol gan sicrhau bod gofal yn cael ei ddarparu'n ddiogel. Rhaid i glinigwyr sy'n gweithio 'ar lefel uchaf eu trwydded', y tu allan i seilos ac ar draws ffiniau sefydliadol, gan ddefnyddio technoleg yn llawn, fod y ffordd o weithio yn y dyfodol. Deall yr agenda ddigidol: Mae diffyg rhannu gwybodaeth rhwng gofal sylfaenol ac eilaidd oherwydd systemau gwahanol ac anghydnaws yn gwbl annerbyniol yn 2022. Mae	angen mynd i'r afael â hwy ar draws proffesiynau.

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau Perthnasedd ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu
	gan yr agenda ddigidol y pŵer i drawsnewid profiadau cleifion a bywydau gwaith clinigwyr. Gwerthfawrogi ein staff: Nid yw llawer o staff yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan y GIG na gofal cymdeithasol ac nid ydynt wedi cael yr amser na'r lle i ddod at eu hunain ar ôl i'r pandemig ddod i ben. Mae'r diwylliant ym maes iechyd a gofal yn parhau i fod yn rhy hierarchaidd, yn rhy gaeedig ac yn rhy gosbedigol ac mae ymddygiad ymhlith gweithwyr proffesiynol yn aml yn is na'r safon. Mae'r GIG wedi bod yn araf yn mabwysiadu gweithio hyblyg mewn gormod o lefydd. Mae cydnabyddiaeth glir ar lefel genedlaethol o'r angen i werthfawrogi a thrin staff yn briodol. Yr her yw rhoi bwriadau da ar waith yn lleol a sicrhau nad yw camau cadarnhaol yn cael eu dirymu gan bwysau llwyth gwaith a phrinder staff. Moderneiddio ystâd y GIG. Adfywio gofal sylfaenol: Dylid gwella'r broses o recriwtio a chadw staff, dileu biwrocratiaeth, gwella systemau TG, a defnyddio mwy o rolau newydd. Fel sy'n cael ei gydnabod gan adroddiad Archwiliad Fuller, mae angen adolygiad cynhwysfawr o adeiladau a buddsoddiad sylweddol i wneud arferion yn addas i'r diben, gan gynnwys darparu ar gyfer tîm staff sy'n ehangu.

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	Canolbwyntio mwy ar atal a mynd i'r afael â gwahaniaethau iechyd: Mae angen newid patrwm arnom o ran atal iechyd. Defnyddio adnoddau mewn ffordd well a sicrhau digon o fuddsoddiad - Mae llawer o'r newidiadau y mae angen iddynt ddigwydd yn ymwneud â'r system iechyd ei hun: newidiadau yn y ffordd y mae'n gweithredu a'r ffordd y mae'n ymddwyn. Os yw'r boblogaeth yn tyfu ac mae pobl yn fwy tebygol byth o ddatblygu salwch, mae'n rhesymegol y byddwn, yn anochel, yn gwario mwy ar iechyd a gofal.	
Peak leaving? A spotlight on nurse leaver rates in the UK Nuffield Trust Medi 22	Yn ystod y flwyddyn hyd at fis Mehefin 2022 ymunodd dros 44,500 â GIG Lloegr, ond mae hyn yn cael ei gydbwyso yn erbyn 40,365 yn gadael gwasanaeth gweithredol. Efallai fod y duedd o nyrsys yn gadael y GIG hyd yn oed yn fwy amlwg yn yr Alban. Ar gyfer y flwyddyn ddiweddaraf a oedd ar gael (hyd at fis Mawrth 2022), gadawodd tua 7,470 o nyrsys, sy'n cynrychioli cyfradd gadael o 10.6%, neu un o bob naw nyrs. Nid oedd yr adroddiad yn gallu darparu data cyfatebol ar gyfer Cymru. Yn y data sy'n ymwneud â'r holl staff, ymddeol yw'r rheswm a roddir amlaf. Ond cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith yw'r ail reswm mwyaf cyffredin dros adael rôl erbyn hyn (bron i 6,900 ar draws yr holl staff yn y tri mis hyd at fis Mehefin 2022). Mae'r niferoedd sy'n nodi'r rheswm hwn bron i bedair gwaith yn uwch nag oedd ddegawd yn ôl. Mae'r niferoedd sy'n gadael oherwydd rhesymau iechyd (tua 1,800) hefyd wedi	Mae'r rhesymau dros adael yn cefnogi canfyddiadau eraill

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	cynyddu bron i bedair gwaith, ac mae'r rhai a adawodd oherwydd dyrchafiad (dros 5,600) neu i ymgymryd â hyfforddiant ac addysg bellach (bron i 1,000) wedi mwy na threblu yn Lloegr.	
A novel solution to the nursing workforce crisis: recruitment of overseas nurses living locally (Middleton et al 2018).	Roedd Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn canolbwyntio ar recriwtio nyrsys a oedd wedi hyfforddi dramor ond a oedd yn byw yn y DU. Nid oeddent yn gallu cofrestru gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth heb gymorth ariannol ac ymarferol. Roedd yr unigolion wedi setlo'n lleol ac yn debygol o aros ar ôl cofrestru. Roedd llawer wedi bod yn gweithio fel gweithwyr cymorth gofal iechyd ac felly'n gyfarwydd â darpariaeth iechyd a gofal cymdeithasol y DU, ac roedd eu Saesneg llafar yn dda ar y cyfan. Roedd yr unigolion hefyd yn llawn cymhelliant i ennill eu cofrestriad â'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth. Mae'r prosesau dethol a ddefnyddir gan Fwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan yn adlewyrchu gofynion Saesneg ac arholiad clinigol gwrthrychol strwythuredig y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth. Roedd y fenter yn cynnig dull cost-ffeithiol o recriwtio a chadw nyrsys o safon uchel sy'n ceisio cofrestru â'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth. Gall rhannu'r prosesau a ddefnyddir gan Fwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan alluogi sefydliadau eraill i recriwtio a chadw staff o gronfa o nyrsys rhagorol na ddefnyddiwyd o'r blaen.	Nid yw recriwtio mewnol yn gynaliadwy – dull amgen

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
<u>Re-evaluating the assistant practitioner role in NHS England: survey findings</u> Kessler a Nath (2018)	Gwerthuso rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol a dangos bod y rôl wedi bod yn werthfawr i reolwyr nyrsio o ran datblygu a dylunio gwasanaethau, ac o ran sefydlu llwybr gyrfa ar gyfer cynorthwywyr gofal iechyd. Roedd yr astudiaeth yn awgrymu bod yr AP a'r Cydymaith Nyrsio yn debygol o fod yn rolau ategol yn hytrach na rolau amgen.	Deall rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol fel rhan o'r gweithlu nyrsio
<u>Maldistribution or scarcity of nurses?: the devil is in the detail</u> Nwabuwe et al (2018)	Adroddwyd bod heriau'r gweithlu nyrsio yn cael eu hachosi gan gam-ddosbarthu nyrsys a phrinder nyrsys yn gyffredinol. Er mwyn rhoi ymatebion polisi priodol ar waith i heriau'r gweithlu nyrsio, mae angen cynllunio'r gweithlu gofal iechyd mewn ffordd integredig. Gallai modelau cynllunio gweithlu'n integredig ragweld effaith cynlluniau trawsnewid gofal iechyd a llywio penderfyniadau polisi cenedlaethol ar raglenni pontio. Mae angen rhaglenni pontio effeithiol i fynd i'r afael â phrinder nyrsys ac i leihau cam-ddosbarthu. Yn ogystal, mae angen mwy o recriwtio a chadw yn ogystal â modelau gofal newydd i fynd i'r afael â phrinder nyrsys yn gyffredinol.	
<u>Factors influencing nurses' willingness to lead</u> Al Sabei et al	Mae pryder ynghylch prinder arweinyddiaeth nyrsio yn y degawd nesaf gan nad oes gan nyrsys ddiddordeb ymgeisio am swyddi arwain. Mae'r astudiaeth yn archwilio pam mae nyrsys yn amharod i ymgymryd â rolau arwain. Mae'r rhesymau'n cynnwys straen gorweithio a ddim yn teimlo eu bod wedi'u paratoi'n ddigonol yn ogystal â thaliadau.	Mae rheoli talent yn hollbwysig – ystyriaethau wrth nodi arweinwyr y dyfodol

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	Mae angen paratoi nyrsys yn gynharach ac mae angen i'r amodau arwain fod yn fwy ffafriol.	
HEE Transfer schemes	Mae cynlluniau trosglwyddo yn caniatáu i staff symud i rôl wahanol o fewn ymddiriedolaeth neu ar draws ffiniau sefydliadol, fel arfer ar yr un band, ac yn cynnig manteision amrywiol i nyrsys ac ymddiriedolaethau gan gynnwys: ✦ Cynyddu'r staff gwerthfawr sy'n aros drwy symleiddio'r broses recriwtio a'r amser a gymerir i lenwi swyddi. ✦ Grymuso nyrsys i ennill sgiliau newydd, mapio eu llwybrau gyrfa eu hunain a manteisio ar yr ystod eang o gyfleoedd yn fewnol neu ar draws partneriaethau/ffiniau sefydliadol. ✦ Lleihau costau recriwtio a gorddibyniaeth ar nyrsys banc/asiantaeth.	Astudiaeth achos ar leihau trosiant nyrsys a chefnogi cadw staff
Projecting shortages and surpluses of doctors and nurses in the OECD: what looms ahead Scheffler, Richard M. Arnold, Daniel R.	Mae angen cynllunio ac amcanestyniadau i ganiatáu ar gyfer datblygu polisïau'r gweithlu iechyd. Mae'r gwaith hwn yn disgrifio model amcanestyniad ar gyfer y galw am feddygon a nyrsys gan wledydd y Sefydliad ar gyfer Cydweithrediad a Datblygiad Economaidd (OECD) yn y flwyddyn 2030. Mae'r model yn seiliedig ar alw gwlad am wasanaethau iechyd, sy'n cynnwys ✦ incwm y pen	Amcanestyniad o brinder nyrsys yn y dyfodol yng ngwledydd yr OECD ynghyd ag atebion posibl

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	- gwarant personol ar iechyd - poblogaeth sy'n heneiddio Ceir amcanestyniad o'r cyflenwad o feddygon a nyrsys gan ddefnyddio modelau symud cyfartalog integredig ymatchwelaidd sy'n benodol i wledydd penodol. Mae'r gwaith yn dangos pa mor ddramatig fydd yr anghydbwysedd yn nifer y meddygon a'r nyrsys yng ngwledydd yr OECD pe bai'r tueddiadau presennol yn parhau. Yn ôl yr amcanestyniadau, bydd prinder o bron i 2.5 miliwn o nyrsys ar draws 23 o wledydd yr OECD yn 2030. Trafodir polisïau i fynd i'r afael â'r prinder amcanestynedig.	
Turner L et al (2021) What is the relationship between midwifery staffing and outcomes? Nursing Times [ar-lein]; 117: 9, 35-36.	Crynodeb: Mae lefelau staffio wedi cael eu cysylltu ag achosion o ddigwyddiadau andwyol mewn gwasanaethau mamolaeth, damweiniau fu bron â digwydd a chanlyniadau gwael, fel babanod newydd-anedig sâl neu farw-enedigaethau. Gall methiant mewn gofal oherwydd llwyth gwaith uchel effeithio ar ganfod dirywiad mewn mamau a babanod ac oedi cyn rhoi mesurau rheoli priodol ar waith. Mae prinder bydwagedd yn genedlaethol wedi arwain at ddibynnu mwy ar weithwyr cymorth ond nid yw effaith bosibl newidiadau yn y cymysgedd sgiliau ar ganlyniadau wedi cael ei hasesu. Mae'r erthygl hon yn disgrifio adolygiad cwmpasu systematig i archwilio tystiolaeth ar y cysylltiad rhwng lefelau staffio	Modelau gweithlu di-dor a gwaith Tîm Amlddisgyblaethol

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	bydwreigiaeth ar gyfer cleifion mewnol, cymysgedd sgiliau a chanlyniadau i famau a babanod. Nod ymchwilwyr ym Mhrifysgol Southampton oedd deall maint a chryfder y dystiolaeth sydd ar gael, yn ogystal â chyfeiriad y perthnasoedd a sefydlwyd, a thynnu sylw at fylchau ar gyfer ymchwil yn y dyfodol.	
Maben J et al (2023) Psychological impact of the Covid-19 pandemic on nurses and midwives. Nursing Times [ar-lein]; 119: 10	Crynodeb: Mewn ymateb i ganfyddiadau astudiaeth arolwg o Effaith Covid-19 ar Nyrsys, a gynhaliwyd yn 2020, roedd astudiaeth ddilynol yn archwilio profiadau ansoddol nyrsys o'r pandemig. Mae'r erthygl hon yn trafod y canlyniadau. Roedd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr yn cael trafferth trosglwyddo i arferion gweithio newydd mewn lleoliadau gofal wedi'u haddasu gyda chleifion mwy difrifol wael, a phrofodd y rhan fwyaf lefelau uchel o straen a thrallod seicolegol. Roedd y themâu allweddol yn cynnwys dyletswydd ac ofn, cadernid a stigma, ymatebion y cyhoedd yn newid, lleisiau nyrsys, a gadael y proffesiwn. Mae angen brys i gefnogi ac adfer llesiant seicolegol nyrsys, ac i wella eu hamodau gwaith er mwyn gwella cyfraddau cadw staff.	Gweithlu sy'n ymgysylltu ac yn llawn cymhelliant Cadw staff Llesiant
O'Connor S et al (2023) Artificial intelligence in nursing education 1: strengths and	Crynodeb: Mae deallusrwydd artiffisial (AI) yn cyfeirio at gymhwyso algorithmau a modelau cyfrifiadurol sy'n galluogi peiriannau i arddangos galluoedd gwybyddol – gan gynnwys dysgu,	Gweithlu sy'n barod yn ddigidol

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
weaknesses. Nursing Times [ar-lein]; 119: 10.	rhesymu, adnabod patrymau a phrosesu iaith – sy'n debyg i rai pobl. Drwy ddadansoddi llawer iawn o ddata (testun, delweddau, sain a fideo), mae offer digidol soffistigedig, fel ChatGPT, wedi rhagori ar ffurfiau blaenorol o ddeallusrwydd artiffisial ac mae myfyrwyr ac addysgwyr bellach yn cael eu defnyddio mewn prifysgolion ledled y byd. Gallai addysgwyr nyrsio ddefnyddio'r adnoddau hyn i gefnogi'r gwaith o ddysgu, asesu ac ymgysylltu â myfyrwyr. Fodd bynnag, mae rhai anfanteision y dylai addysgwyr nyrsio a myfyrwyr fod yn ymwybodol ohonynt, er mwyn iddynt ddeall sut i ddefnyddio offer deallusrwydd artiffisial yn briodol mewn ymarfer proffesiynol. Mae'r erthygl gyntaf hon o ddwy ar ddeallusrwydd artiffisial mewn addysg nyrsio, yn trafod cryfderau a gwendidau deallusrwydd artiffisial cynhyrchiol ac yn cyflwyno argymhellion ar gyfer ei ddefnyddio.	
O'Connor, S et al (2023) Realising the benefits of artificial intelligence for nursing practice. Nursing Times [ar-lein]; 119: 10	Crynodeb: Mae deallusrwydd artiffisial yn cefnogi technolegau amrywiol i feddwl ac ymddwyn yn debyg i bobl. Mae'n gwneud hyn drwy ddadansoddi llawer iawn o ddata digidol er mwyn cael dealltwriaeth newydd a rhyngweithio â phobl. Mae nyrsys bellach yn defnyddio technolegau sy'n seiliedig ar ddeallusrwydd artiffisial mewn lleoliadau clinigol i gefnogi	Gweithlu sy'n barod yn ddigidol

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	gofal a gallant eu helpu i ddeall a mynd i'r afael â phroblemau iechyd cymhleth. Fodd bynnag, mae cyfyngiadau a risgiau yn gysylltiedig â deallusrwydd artiffisial. Er enghraifft, canlyniadau wedi'u gogwyddo a diffyg tryloywder o ran sut mae rhai algorithmau yn gweithio, a allai effeithio ar atebolrwydd clinigol a diogelwch cleifion. Mae'r erthygl hon yn trafod ffactorau sy'n rhwystro ac yn hwyluso deallusrwydd artiffisial, ac yn cynnig rhai argymhellion ar gyfer ei ddefnyddio mewn nyrsio.	
Cox S (2021) Using workforce transformation to embed the nursing associate role. Nursing Times [ar-lein]; 117: 9, 32-34.	Crynodeb: Cafodd rôl y cydymaith nyrsio ei chreu i bontio'r bwlch rhwng gweithwyr cymorth gofal iechyd a nyrsys cofrestredig, a chafodd ei ffurfioli gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth yn 2018. Er mwyn gwneud y rôl yn rhan annatod o'r lleoliad clinigol, mae gofyn am ddealltwriaeth gynhwysfawr o gwmpas yr ymarfer a'r manteision i'r gweithlu nyrsio. Mae'r erthygl hon yn trafod defnyddio prosesau ail-ddylunio'r gweithlu a chyfarfodydd efelychu i ennyn diddordeb a datblygu dealltwriaeth a pherchnogaeth leol mewn wardiau cleifion mewnol. Roedd y dull hwn yn annog y cymorth nyrsio uwch sydd ei angen i wneud y rôl cydymaith nyrsio yn rhan annatod o fodel sy'n hyfyw yn ariannol, ac yn helpu nyrsys i ddeall yn llawer gwell beth yw eu rôl a sut byddai'n cyd-fynd â'u timau clinigol.	Addysg a hyfforddiant, modelau gweithlu di-dor

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
Cleaver CJ (2020) Experiences of nurses transitioning to the role of research nurse. Nursing Times [ar-lein]; 116: 2, 55-58.	Crynodeb: Mae'r erthygl hon yn disgrifio astudiaeth ansoddol un ganolfan, sy'n archwilio'r heriau a'r rhwystrau y mae nyrsys sy'n symud i rôl nyrs ymchwil yn eu profi, ac yn gwneud argymhellion ar sut i hwyluso'r trawsnewid. Canfu nad oes un rheswm penodol pam mae nyrsys yn penderfynu dod yn nyrsys ymchwil, ond bod y rôl yn gysylltiedig â mwy o foddhad yn y swydd, mwy o ymdeimlad o werth neu werthfawrogiad a gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith. Mae'r rhwystrau'n cynnwys diffyg rhaglen gynefino strwythuredig, llwybrau gyrfa wedi'u diffinio'n wael a diffyg dealltwriaeth o'r hyn y mae'r rôl yn ei olygu.	Denu a recriwtio Gweithlu sy'n ymgysylltu ac yn llawn cymhelliant Modelau gweithlu di-dor
BREAKING THE SILENCE Addressing Sexual Misconduct in Healthcare. (2023) AN INDEPENDENT REPORT ON SEXUAL MISCONDUCT BY COLLEAGUES IN THE SURGICAL WORKFORCE	Lluniwyd yr argymhellion hyn o ganlyniad i waith ymchwil WPSMS, safbwyntiau a fynegwyd yn y cyfarfod Bord Gron a chyfraniadau arbenigwyr eraill rydym wedi ymgynghori â hwy. Mae'r argymhellion yn dilyn egwyddorion gwaith diweddar Sefydliad Iechyd y Byd (WHO) ar Gamymddygiad Rhywiol, gan gwmpasu dim goddefgarwch, canlyniadau i gyflawnwyr a newid mewn diwylliant. Rydym wedi ceisio sicrhau y bydd cynigion yn ymarferol ac y byddant yn parhau i gydweithio â rhanddeiliaid i fynd i'r afael yn effeithiol â chamymddwyn rhywiol yn y maes gofal iechyd. Mae'r argymhellion yn ymwneud â strategaeth genedlaethol ar gyfer gweithredu ac ymchwilio, polisïau a chodau	Cadw staff Gweithlu sy'n ymgysylltu ac yn llawn cymhelliant Arweinyddiaeth

Cyfeirnod

Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau Perthnasedd ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu

ymddygiad, addysgu'r gweithlu, diwylliant a pherfformiad sefydliadau atebol, a chasglu data.

Rydym yn gofyn i'r Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol (DHSC) a sefydliadau atebol gefnogi:

1. Panel Gweithredu Cenedlaethol i oruchwylio cynnydd sefydliadau ar yr argymhellion yn yr adroddiad hwn.
2. Diwygio prosesau adrodd ac ymchwilio i gamymddygiad rhywiol yn y maes gofal iechyd, er mwyn gwella diogelwch a hyder wrth godi pryderon a sicrhau bod ymchwiliadau'n allanol, yn annibynnol ac yn addas i'r diben.
3. Bod gan bob Ymddiriedolaeth GIG a darparwr gofal iechyd Bolisi Trais Rhywiol/Diogelwch Rhywiol priodol, penodol a chlir ar waith.
4. Rhaid i bob corff addysgol a chymdeithas broffesiynol gofal iechyd gael Cod Ymddygiad priodol, penodol a chlir sy'n cynnwys ymddygiad rhywiol. Dylai'r codau hyn gael eu cymeradwyo gan y rheini sy'n cael eu cyflogi gan yr endidau hyn, sy'n astudio ynddynt, ac sy'n perthyn iddynt, a dylent fod yn berthnasol yn y gweithle, ac mewn digwyddiadau sy'n ymwneud â'r gwaith fel cynadleddau.
5. Sefydliadau atebol a chymdeithasau proffesiynol i gefnogi a chyhoeddi addewidion a siarteri perthnasol fel Addewid Rhagfarn ar Sail Rhyw BMA a Siarter Diogelwch Rhywiol NHSE.

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	- Integreiddio dysgu i gydnabod a chymryd camau priodol mewn perthynas â chamymddwyn rhywiol yn ystod pob cam o yrfa yn y maes gofal iechyd. - Sicrhau bod hyfforddiant gwylwyr gweithredol, rhagfarn ddarwybod a chodi ymwybyddiaeth ar gael i holl aelodau'r tîm gofal iechyd, gan gyfeirio'n benodol at ddelio ag achosion o gamymddwyn rhywiol. - Sicrhau bod pawb sy'n ymwneud â derbyn adroddiadau a/neu ymchwilio i gamymddygiad rhywiol wedi cael addysg ddilys benodol gan gynnwys dysgu o achosion blaenorol a bod ganddynt arbenigedd priodol, gan gynnwys cymwyseddau hanfodol.	
LIC. 2023. Codi Llais Heb Ofn - Fframwaith ar gyfer y GIG yng Nghymru. Cefnogi pobl i godi llais yn ddiogel ac yn hyderus.	Mae'r Fframwaith hwn yn nodi cyfrifoldebau sefydliadau, eu timau gweithredol a'u byrddau, ynghyd â chyfrifoldebau rheolwyr ac aelodau unigol o staff (a gwirfoddolwyr) wrth greu diwylliant lle mae 'codi llais', ynghyd ag ymateb amserol a phriodol i unrhyw bryderon a godir, yn cael ei gefnogi mewn amgylchedd diogel. Bydd cyfres o becynnau cymorth yn cefnogi'r broses o roi'r Fframwaith hwn ar waith. Mae cael trefniadau effeithiol sy'n galluogi staff i godi eu llais (cyfeirir at hyn hefyd fel 'mynegi pryder') yn helpu i ddiogelu cleifion, y cyhoedd a gweithlu'r GIG, yn ogystal â helpu i wella profiad ein poblogaeth o ofal iechyd. Mae'n hanfodol sicrhau bod gan bob unigolyn lais, bod rhywun yn gwrando arnynt, a'u bod yn cael ymateb amserol a phriodol.	Gweithlu sy'n ymgysylltu ac yn llawn cymhelliant Cadw staff

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
Cooper.M, McDowell.J. a Raeside.L. (2019) The similarities and differences between advanced nurse practitioners and clinical nurse specialists. British Journal of Nursing, 2019, Cyfrol 28, Rhif 20	Crynodeb: Mae diffyg ymwybyddiaeth yn bodoli o fewn gwasanaethau gofal iechyd o'r gwahaniaethau rhwng rolau uwch ymarferydd nyrsio (ANP) a nyrs glinigol arbenigol (CNS). Gall hyn arwain at amwysedd mewn perthynas â datblygu, cwmpas ymarfer ac effaith y rolau hyn. Nod yr adolygiad hwn oedd cymharu'r tebygrwydd a'r gwahaniaethau rhwng yr uwch ymarferydd nyrsio a'r nyrs glinigol arbenigol yn y llenyddiaeth ymchwil. Defnyddiwyd termau chwilio dethol i chwilio cronfeydd data (CINAHL, Medline ac Embase). Arweiniodd hyn at ganfod 120 o erthyglau o ddiddordeb posibl. Yn dilyn proses adolygu drylwyr ar gyfer cynnwys a pherthnasedd, gostyngwyd hyn i 12. Mae'r ddwy rôl yn werthfawr ac yn effeithiol, ac yn ymwneud yn bennaf â'r maes clinigol gyda chydannau addysg, arweinyddiaeth ac ymchwil. Mae rolau nyrsys clinigol arbenigol yn arbenigol, mae uwch ymarferwyr nyrsio yn fwy tebygol o fod yn gyffredinol. Wrth ystyried rheoleiddio a llywodraethu, mae rôl yr uwch ymarferydd nyrsio wedi'i diffinio a'i strwythuro'n glir; fodd bynnag, mae diffyg llywodraethu a rheoleiddio yn amlwg mewn llawer o wledydd. Geiriau allweddol 📌 Nyrs glinigol arbenigol 📌 Uwch ymarferydd nyrsio 📌 Rolau nyrsio	Modelau gweithlu di-dor

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
Comisiwn Bevan (2023) Executive Summary :What a Waste! Understanding how health and care can reduce inappropriate waste	Mae llunwyr polisïau, gwleidyddion a gweithiwr proffesiynol gofal iechyd wedi bod yn trafod delio â gwastraff ym maes iechyd a gofal ers sefydlu'r GIG yn 1948. Mae'r adroddiad hwn yn galw am ganolbwyntio ar y broblem o wastraff amhriodol wrth ddarparu iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru a chamau brys i fynd i'r afael â hynny. Bydd lleihau gwastraff yn chwarae rhan hollbwysig yn y gwaith o fynd i'r afael â'r heriau enfawr sydd o'n blaenau ac o ran datblygu gwasanaethau a chymorth mwy darbodus ac economaidd, cymdeithasol a chynaliadwy. Mae nifer o enghreifftiau da eisoes o sut mae'r ymgyrch Lleihau, Ailddefnyddio, Ailbrosesu, Adnewyddadwy, Ailgylchu yn llywio arferion yn y GIG ond mae angen gwneud mwy. Bydd angen i bawb gymryd cyfrifoldeb a chwarae rhan. Mae gwastraff yn digwydd ar draws ystod eang o feysydd, a gall rhai ohonynt fod yn fwy amlwg ac yn haws eu trin nag eraill. Mae'r papur hwn yn rhoi trosolwg cychwynnol o sbectrwm gwastraff ym maes iechyd a gofal, gan ddefnyddio tystiolaeth ehangach ac yn enwedig y gwaith a wnaed gan Berwick a Hackarth (2012) ar wastraff gofal iechyd yn yr Unol Daleithiau. Rydym yn adeiladu ar eu dadl i awgrymu bod y mater triphlyg o newid yn yr hinsawdd, cyni ac ôl-groniad yn dilyn Covid	Modelau gweithlu di-dor

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	wedi cynyddu'r brys i weithwyr proffesiynol, cleifion a gwleidyddion fel ei gilydd, gan greu cyfle unigryw i gymryd camau ar y cyd i fynd i'r afael â hyn. Rydym hefyd yn credu y dylai unrhyw ymateb fod yn seiliedig ar egwyddorion gofal iechyd darbodus.	
De-la-Calle-Durán, M.-C.; Rodríguez-Sánchez, J.-L. Employee Engagement and Wellbeing in Times of COVID-19: A Proposal of the 5Cs Model. Int. J. Environ. Res. Public Health 2021, 18, 5470. https://doi.org/10.3390/ijerph18105470	Crynodeb: Mae pandemig COVID-19 wedi cael effaith ddigynsail ar y farchnad lafur. Mae'r pwysau seicolegol a'r ansicrwydd a achosir gan amgylchedd y gweithle sy'n newid ar hyn o bryd wedi arwain at ganlyniadau negyddol i weithwyr. Gan ystyried y berthynas ragfynegol rhwng ymgysylltiad a llesiant gweithwyr ac yng ngoleuni'r sefyllfa ddigynsail hon sy'n effeithio ar weithwyr o'r holl ddiwydiannau ledled y byd, nod yr astudiaeth hon yw pennu'r prif ffactorau sy'n sbarduno ymgysylltiad gweithwyr a all arwain at lesiant gweithwyr yn y cyd-destun presennol. Drwy adolygiad llenyddiaeth, cynigir model damcaniaethol i gryfhau ymgysylltiad yn ystod cyfnod COVID-19. Y prif ffactorau yw cymodi, meithrin, hyder, digolledu a chyfathrebu. Cyn y pandemig, roedd cwmnïau eisoes wedi deall yr angen i gyflawni hyn, ond mae bellach yn cael ei ystyried yn adnodd hanfodol ar gyfer iechyd a llesiant staff.	Gweithlu iach sy'n ymgysylltu ac yn llawn cymhelliant

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	Mae'r erthygl hon yn gwneud dau brif gyfraniad. Yn gyntaf, mae'n darparu model ar gyfer hybu ymgysylltiad gweithwyr, ac felly, llesiant. Yn ail, gwneir awgrymiadau rheoli i gymhwyso'r model damcaniaethol.	
Quirk.H. et al (2018) Barriers and facilitators to implementing workplace health and wellbeing services in the NHS from the perspective of senior leaders and wellbeing practitioners: a qualitative study. BMC Public Health 18:1362	Crynodeb: Cefndir: Mae'n ymddangos bod y Gwasanaeth Iechyd Gwladol (GIG) mewn sefyllfa briodol i fod yn gyflogwr enghreifftiol o ran darparu gwasanaethau iechyd a llesiant effeithiol a rhagweithiol yn y gweithle i'w staff. Fodd bynnag, amcangyfrifir bod absenoldeb salwch staff y GIG yn costio £2.4 biliwn. Mae tystiolaeth yn awgrymu bod gwasanaethau iechyd a llesiant staff sy'n cael eu darparu yn y GIG yn gallu gwella iechyd, cynhyrchiant ac absenoldeb oherwydd salwch, ond eto mae mabwysiadu'r gwasanaethau hyn yn dal yn her, gydag ychydig o enghreifftiau'n genedlaethol. Nod y gwaith ymchwil hwn oedd archwilio canfyddiadau uwch arweinwyr y GIG ac ymarferwyr iechyd a llesiant o ran yr hyn sy'n rhwystro ac yn hwyluso rhoi gwasanaethau iechyd a llesiant yn y gweithle ar waith ar gyfer staff yn y GIG.	Gweithlu iach sy'n ymgysylltu ac yn llawn cymhelliant

Dulliau:

Cynhaliwyd cyfweiliadau lled-strwythuredig gyda staff y GIG, yn cynnwys pedwar uwch arweinydd, pedwar pennaeth adran a thri ymarferydd iechyd a llesiant mewn un rhanbarth yn y DU. Cafodd cyfweiliadau eu trawsgrifio air am air a'u dadansoddi gan ddefnyddio dadansoddiad thematig.

Canlyniadau:

Mae'r themâu'n disgrifio'r profiad o ddarparu gwasanaethau iechyd a llesiant yn y gweithle yn y GIG, a'r hyn sy'n rhwystro ac yn hwyluso uwch benderfynwyr i'w rhoi ar waith. Mae'r rhwystrau rhag rhoi gwasanaethau ar waith yn cynnwys; amgylchedd prysur a dan bwysau, cyfyngiadau ariannol ac amharodrwydd i fuddsoddi yn iechyd a llesiant staff. Adroddwyd hefyd am rwystrau i ymgysylltu â staff, gan gynnwys anhawster cael mynediad at wasanaethau iechyd a llesiant a diffyg amser. Cafodd gwasanaethau cychwynnol eu hwyluso gan gymhellion ariannol, diwylliant a strwythur sefydliadol cefnogol sy'n defnyddio dull ataliol, yn hytrach nag ymatebol, o ymdrin ag iechyd a llesiant staff. Mae'r ffactorau sy'n hwyluso rhoi gwasanaethau iechyd a llesiant ar waith yn cynnwys dull gweithredu cydlynol a strategol ar gyfer gweithredu, cyfathrebu a hysbysebu effeithiol, bod yn greadigol ac yn arloesol gydag adnoddau a chynnal dadansoddiad a gwerthusiad o anghenion cyn, yn ystod ac ar ôl gweithredu.

Casgliadau:

Mae'r rhwystrau i sefydlu a gweithredu gwasanaethau iechyd a llesiant yn y GIG yn llwyddiannus yn niferus ac yn amrywio o broblemau logistaidd rheng flaen gyda gweithredu i

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	gyfyngiadau strategol ac ariannol lefel uchel. Mae mabwysiadu dull gweithredu strategol sy'n seiliedig ar anghenion a sicrhau ymgysylltiad trylwyr â staff ymhlith nifer o ffactorau sy'n hwyluso gweithredu ac yn helpu i oresgyn rhwystrau rhag cychwyn rhaglenni llesiant yn y GIG. Mae angen diwylliant sy'n cefnogi iechyd a llesiant staff yn y GIG.	
Kaisia.C. (2019).Well-Being Champion Impact on Employee Engagement, Staff Satisfaction, and Employee Well-Being. Mayo Clin Proc Inn Qual Out n Mehefin 2019;3(2):106-115 n	Amcan: Gwerthuso effaith bosibl hyrwyddwr llesiant yn y gweithle ar fesurau llesiant gweithwyr a'r sefydliad. Cleifion a Dulliau: Cafodd mesurau llesiant sylfaenol eu casglu rhwng 2 a 20 Hydref, 2017 a'u dadansoddi o 1 Ionawr, 2018 hyd at 30 Mehefin 2018 drwy ymgorffori set o gwestiynau penodol (sy'n mynd i'r afael ag ystyr mewn gwaith, integreiddio bywyd-gwaith, a llesiant corfforol, cymdeithasol, ariannol, emosiynol a chyffredinol) yn yr Arolwg o Holl Staff Clinig Mayo a gynhelir bob dwy flynedd. Canlyniadau: Dosbarthwyd yr arolwg i 64,059 o weithwyr, a chafwyd cyfradd ymateb o 73%. Roedd ymatebion gweithwyr gyda hyrwyddwr llesiant yn yr uned waith yn fwy ffafriol yn gyffredinol nag ymatebion y gweithwyr a oedd yn dweud nad oedd hyrwyddwr llesiant yn y gweithle. Roedd y ganran a ymatebodd yn "ffafriol" i bob mesur llesiant yn amrywio o 2 i 12 pwynt canran ac roeddent i gyd yn arwyddocaol iawn yn	Gweithlu iach sy'n ymgysylltu ac yn llawn cymhelliant

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	ystadegol ($P < .001$). Roedd y mesurau â'r gwahaniaeth mwyaf yn cynnwys cwestiynau sy'n gysylltiedig â meysydd llesiant corfforol (85% o'i gymharu â 73%), cymdeithasol (84% o'i gymharu â 72%), ac ariannol (72% o'i gymharu â 63%), yn ogystal â llesiant cyffredinol (69% o'i gymharu â 60%). Roedd ymatebion y rhai a ddywedodd fod ganddynt hyrwyddwr llesiant yn fwy ffafriol i nifer o gwestiynau ynghylch y goruchwyliwr uniongyrchol a'r ffaith bod yr amgylchedd gwaith yn addas ar gyfer cyflawni gwerthoedd sefydliadol, ymddiriedaeth yn yr uned waith, y gallu i siarad yn rhydd, ymdrechion i wneud i bawb deimlo'n rhan o'r tîm, ac atebolrwydd o fewn yr uned waith. Casgliad: Mae cael hyrwyddwr llesiant yn yr uned waith, ynghyd ag ymrwymiad y sefydliad i lesiant gweithwyr, yn gysylltiedig â gwell ymgysylltiad, bodlonrwydd ac ymdeimlad o lesiant personol ymhlith gweithwyr, yn ogystal ag ymdeimlad mwy ffafriol o'r sefydliad, gan gefnogi manteision aml-lefel rhaglen hyrwyddwr llesiant cadarn.	
Grabbe, L., Higgins, M.K., Baird, M., Craven, P.A., a San Fratello, S. (2020, Mai/Mehefin). The Community Resiliency Model to promote nurse well-being. <i>Nurse Outlook</i>, 68(3), 324336.	Cefndir: Mae cyfraddau cynyddol o straen trawmatig eilaidd a straen gorweithio ymhlith nyrsys yn arwydd o argyfwng mewn gofal iechyd. Mae diffyg tystiolaeth ynghylch ymyriadau effeithiol i wella llesiant a chydnerthedd nyrsys.	Gweithlu iach, sy'n ymgysylltu ac yn llawn cymhelliant

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau Perthnasedd ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu
https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.11.002	Pwrpas: Defnyddiodd yr astudiaeth hon gynllun hap-dreial dan reolaeth ochr yn ochr i brofi effeithiolrwydd hyfforddiant Model Cadernid Cymunedol (CRM) 3 awr, cyfres newydd o dechnegau ymwybyddiaeth synhwyraidd i wella cydbwysedd emosiynol. Dulliau: Gwahoddwyd nyrsys cofrestredig mewn dau ysbyty gofal trydyddol trefol i gymryd rhan. Roedd yn golygu mynychu un dosbarth "Lles a Llesiant Nyrsys" 3 awr o hyd; rhoddodd 196 o nyrsys gydsyniad a chawsant eu rhannu ar hap i'r grŵp ymyrraeth CRM neu reoli addysg maeth i benderfynu a fyddai'r grŵp CRM yn dangos gwelliant mewn llesiant a chadernid, straen trawmatig eilaidd, straen gorweithio a symptomau corfforol. Canfyddiadau: Dadansoddwyd data cyn/ar ôl ar gyfer 40 aelod o'r grŵp CRM a 37 aelod o'r grŵp maeth. Gwelwyd meintiau effaith canolig i fawr yn y grŵp CRM ar gyfer gwell llesiant, cadernid, straen trawmatig eilaidd, a symptomau corfforol. Dywedodd cyfranogwyr eu bod yn defnyddio technegau CRM i sefydlogi eu hunain pan oedd digwyddiadau gwaith yn achosi straen.

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	Trafodaeth: Mae CRM yn ymddangos yn addawol fel hyfforddiant byr ar gadernid ar gyfer nyrsys mewn ysbytai.	
Armstrong.P.et al (2020) Effect of simulation training on nurse leadership in a shared leadership model for cardiopulmonary resuscitation in the emergency department. Emergency Medicine Australasia (2021) 33, 255–261	Y prif ganfyddiadau ❏ Mae efelychu yn offeryn hyfforddi effeithiol ar gyfer gwella gwaith tîm a sgiliau arwain uwch nyrsys yn y cyd-destun newydd o nyrsys a meddygon yn arwain ar y cyd yn ystod CPR. ❏ Er mwyn gallu cyflwyno modelau arweinyddiaeth ar y cyd ar gyfer rheoli ataliad y galon i ymarfer meddygaeth frys, bydd angen datblygu rhaglen hyfforddi gynaliadwy i roi amser i nyrsys a meddygon ymarfer y rolau arweinyddiaeth ar y cyd yn y model hwn a diweddarau eu sgiliau arwain yn rheolaidd. ❏ Gellid efelychu'r model hwn yn hawdd mewn Adrannau Brys eraill gyda senarios efelychu'n cael eu defnyddio fel mecanwaith ar gyfer hyfforddi nyrsys yn y rôl arweinyddiaeth ar y cyd.	Arweinyddiaeth Dysgu rhagorol
Murphy.M. et al (2015) What is the impact of multidisciplinary team simulation training on team performance and efficiency of patient care? An integrative review Australasian Emergency Nursing Journal,	Crynodeb Cefndir: Mewn achosion brys mewn ysbytai, mae angen dull tîm strwythuredig i hwyluso mewnbyn ar yr un pryd i adfywio, sefydlogi a blaenoriaethu gofal ar unwaith. Mae ymdrechion i wella gwaith tîm yng nghyd-destun gofal iechyd yn cynnwys hyfforddiant dadebru i dimau amlddisgyblaethol sy'n seiliedig	Modelau gweithlu di-dor, addysg, arweinyddiaeth

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
2016-02-01, Cyfrol 19, Rhifyn 1, Tudalennau 44-53, Hawlfraint © 2015	ar efelychu, ond ychydig o dystiolaeth sydd ar gael sy'n dangos gwerth y rhaglenni hyn. Ein nod oedd pennu cyflwr presennol gwybodaeth am gydrannau ac effeithiau allweddol hyfforddiant dadebru i dimau amlddisgyblaethol sy'n seiliedig ar efelychu drwy gynnal adolygiad integreiddiol o'r llenyddiaeth. Dulliau: Cynhaliwyd chwiliad systematig gan ddefnyddio dulliau electronig (tair cronfa ddata) a dulliau chwilio â llaw ar gyfer ymchwil sylfaenol a gyhoeddwyd rhwng 1980 a 2014; yna proses sgrinio ac arfarnu ansawdd drylwyr. Aseswyd yr erthyglau am debygrwydd a gwahaniaethau; cafodd y cynnwys ei grwpio a'i gyfosod i ffurfio tri phrif gategori o ganfyddiadau. Canlyniadau: Cynhwyswyd un ar ddeg o erthyglau ymchwil sylfaenol a oedd yn cynrychioli amrywiaeth o hyfforddiant dadebru i dimau yn seiliedig ar efelychu. Roedd pum astudiaeth yn cynnwys timau trawma; roedd dau yn disgrifio timau dadebru yng nghyd-destun gofal dwys a theatrau llawdriniaeth ac roedd un yn canolbwyntio ar y tîm anesthetig. Mae efelychu yn ddull effeithiol o hyfforddi timau dadebru i reoli sefyllfaoedd argyfwng ac mae ganddo'r potensial i wella perfformiad tîm ym meysydd cyfathrebu, gwaith tîm ac arweinyddiaeth.	

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	Casgliad: Mae hyfforddiant tîm yn gwella perfformiad y tîm dadebru mewn sefyllfaoedd brys wedi'u hefelychu. Fodd bynnag, mae angen dangos yn gliriach pa mor drosglwyddadwy yw canlyniadau addysgol i'r lleoliad clinigol.	
Murphy.M.et al (2019) Facilitators and barriers to the clinical application of teamwork skills taught in multidisciplinary simulated Trauma Team Training. Injury, 2019-05-01, Cyfrol 50, Rhifyn 5, Tudalennau 1147-1152, Hawlfraint © 2019	Crynodeb: Y Cefndir Mae ymdrechion i wella gwaith tîm mewn trawma yn cynnwys hyfforddiant tîm yn seiliedig ar efelychu gyda ffocws ar sgiliau annhechnegol (NTS). Fodd bynnag, mae diffyg tystiolaeth i lywio'r gwaith o ddatblygu rhaglenni hyfforddi timau ar gyfer manteisio i'r eithaf ar sgiliau annhechnegol mewn ymarfer clinigol. Nod y papur disgrifiadol hwn yw gwerthuso i ba raddau y cafodd sgiliau annhechnegol eu defnyddio gan y tîm trawma mewn ysbyty trawma Lefel 1 ar ôl hyfforddiant sgiliau annhechnegol a nodi beth sy'n hwyluso defnyddio sgiliau annhechnegol mewn ymarfer clinigol a beth sy'n rhwystro hynny. Dull Datblygwyd holiadur 38 cwestiwn yn targedu clinigwyr a fynychodd raglen Hyfforddiant Tîm Trawma amlddisgyblaethol yn seiliedig ar efelychu. Datblygwyd yr holiadur gan ddefnyddio'r Fframwaith Meysydd Damcaniaethol, adnodd wedi'i ddilysu i nodi pa arferion y mae angen eu newid. Roedd yn cynnwys cwestiynau ar arfer	Modelau gweithlu di-dor, addysg, arweinyddiaeth

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau Perthnasedd ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu
	cyfredol sgiliau annhechnegol mewn dadebru trawma mewn bywyd go iawn. Canlyniadau Ymatebodd wyth deg chwech o'r 235 o gyfranogwyr cymwys (cyfradd 37%) i'r holiadur. Roedd yr holl broffesiynau a gwasanaethau clinigol perthnasol wedi cael eu cynrychioli. Nodwyd 15 o ffactorau a oedd yn hwyluso a 12 a oedd yn rhwystro. Dyrannwyd y ffactorau a oedd yn rhwystro a'r rhai a oedd yn hwyluso i gategorïau o ffactorau y gwyddys eu bod yn dylanwadu ar arferion y tîm trawma. Sef: (1) ffactorau sefydliadol sy'n dylanwadu ar y tîm trawma, (2) ffactorau tîm sy'n dylanwadu ar waith tîm a (3) ffactorau gwybyddol sy'n dylanwadu ar benderfyniadau'r tîm. Casgliad Roedd clinigwyr rheng flaen yn defnyddio sgiliau annhechnegol mewn dadebru trawma yn y byd go iawn i wahanol raddau, yn dibynnu ar y ffactorau a oedd yn hwyluso ac yn rhwystro o safbwynt y sefydliad, y tîm a materion gwybyddol. Yr hyn a oedd yn hwyluso rhoi sgiliau annhechnegol ar waith yn ystod argyfyngau trawma oedd cyfansoddiad y tîm, rolau a chyfrifoldebau, cydymffurfio â gweithdrefnau ac arweinyddiaeth. Roedd y rhwystrau'n cynnwys gwneud penderfyniadau a chyfathrebu. Disgrifiodd yr astudiaeth hon brofiad aelodau'r tîm o ddefnyddio sgiliau

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	annhechnegol mewn 'dadebru trawma yn y byd go iawn' i lywio ymyriadau hyfforddiant tîm yn y dyfodol.	
Ellis.G. a Sevaldis.N. (2019) Understanding and improving multidisciplinary team working in geriatric medicine. Age and Ageing 2019; 48: 498-505	Pwyntiau allweddol ✦ Mae cyfarfodydd tîm cydlynol a thimau amlddisgyblaethol effeithiol yn rhan greiddiol o asesiadau geriatrig cynhwysfawr. ✦ Dylai creu a gwella timau sy'n perfformio'n dda fod yn flaenoriaeth mewn gofal iechyd i bobl hŷn. ✦ Gall hyfforddi ar y cyd fel timau amlddisgyblaethol wella perfformiad y tîm a'r canlyniadau i gleifion. ✦ Dylai hyfforddiant yn yr arbenigedd flaenoriaethu sgiliau annhechnegol (arweinyddiaeth, cyfathrebu, gweithio mewn tîm, ac ati). ✦ Dylid gwerthuso sgiliau annhechnegol a gweithio mewn tîm yn rheolaidd drwy gydol ymarfer clinigol.	Modelau gweithlu di-dor, addysg, arweinyddiaeth
Ryan.A.et al (2023) Simulation Training Improves Resuscitation Team Leadership Skills of Nurse Practitioners. Journal of Pediatric healthcare. Cyfrol 33 Rhif 3	Cyflwyniad: Yn yr oes bresennol o oriau gwaith cyfyngedig i feddygon dan hyfforddiant, amseroedd ymgyswrtu cyfyngedig i ymarferwyr nyrsio, a lleoliadau gofal arbenigol iawn, ychydig o gyfleoedd sydd gan ddarparwyr rheng flaen i gael hyfforddiant dadebru wedi'i fentora mewn sefyllfaoedd brys. Ein nod oedd gwerthuso effeithiolrwydd rhaglen beilot i wella sgiliau arwain tîm dadebru ymarferwyr nyrsio gan ddefnyddio hyfforddiant sy'n seiliedig ar efelychu.	Modelau gweithlu di-dor, addysg, arweinyddiaeth

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	Dulliau: Aeth saith ymarferydd nyrsio ar gwrs efelychu 4 awr mewn argyfyngau cardiaidd pediatrig. Cynhaliwyd arolygon cyn ac ar ôl y cwrs i werthuso profiad blaenorol o arwain mewn argyfwng a pha mor gyfforddus roeddent yn teimlo yn y rôl o arwain tîm. Cadwyd cofnod o'r amser a gymerwyd i drosglwyddo model meddyliol ar y cyd i'r tîm yn ystod yr efelychiadau. Canlyniadau: Roedd y cynnydd o ran pa mor gyfforddus roedd staff yn dweud eu bod yn teimlo wrth arwain tîm, rhannu model meddyliol a rhoi diagnosis gwahaniaethol yn arwyddocaol yn ystadegol. Roedd yr amser cyfartalog i rannu model meddyliol wedi lleihau'n sylweddol rhwng efelychiadau. Trafodaeth: Gall efelychu wella sgiliau arwain codau ymarferwyr nyrsio. Mae angen cadarnhau'r canfyddiadau rhagarweiniol hyn mewn astudiaethau mwy.	
Advisory Board (2023) Virtual nursing: What it is and why we need it.	Y prif negeseuon ✦ Mae nyrsio rhithwir yn cyfeirio at ofal cleifion sy'n cael ei ddarparu o bell gyda chymorth technoleg. Fe'i defnyddir i ategu'r gofal a ddarperir gan nyrsys wrth erchwyn y gwely. ✦ Gall nyrsio rhithwir fod o fudd i gleifion, aelodau staff a sefydliadau drwy leihau llwyth gwaith nyrsys	Gweithlu sy'n barod yn ddigidol, modelau gweithlu di-dor

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau Perthnasedd ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu
	cofrestredig, gwella diogelwch cleifion, lleihau costau llafur, a mwy.  Mae rhai heriau posibl o ran rhoi nyrsio rhithwir ar waith yn cynnwys diffyg cymorth neu adnoddau sefydliadol, anawsterau technolegol, a materion cyfreithiol a rheoleiddiol. Mae nyrsio rhithwir yn cyfeirio at ddarparu gofal a gwasanaethau i gleifion o bell. Fe'i defnyddir i ategu'r gofal a ddarperir i gleifion a lleihau'r baich ar nyrsys wrth erchwyn y gwely. Defnyddir nyrsio rhithwir mewn gofal aciwt, brysbennu mewn adrannau achosion brys, iechyd yn y cartref/ysbyty-yn-y-cartref, gwasanaethau iechyd meddwl, rheoli gofal cronig a mwy. Gellir canoli nyrsys rhithwir mewn cyfleuster gofal iechyd, ar draws lleoliadau, neu mewn sefyllfa hybrid. Ar ben hynny, mae bwlch cynyddol o ran profiad a chymhlethdod wrth i gymhlethdod cleifion gynyddu ac wrth i nyrsys mwy profiadol adael y gweithlu. Mae rhai rhesymau pam mae nyrsys yn gadael yn cynnwys ymddeol yn gynnar, teimlo'n rhwystredig ynghylch digolledu a budd-daliadau, a straen gorweithio. Wrth i nyrsys mwy profiadol adael, mae nyrsys newydd raddio yn aml yn dod yn eu lle, ac nid ydynt wedi'u paratoi cystal i ddarparu gofal cymhleth. Gall nyrsio rhithwir helpu i gadw arbenigedd clinigol a'i ehangu'n effeithiol ar draws sefydliad.

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	Mae'r materion hyn, ynghyd â heriau gofal iechyd parhaus eraill, yn golygu bod angen i'r modelau nyrsio presennol drawsnewid. Ni fydd y sefyllfa bresennol yn gweithio mwyach. Yn y dyfodol, mae angen modelau darparu gofal arloesol, wedi'u hategu gan ofal rhithwir, i fodloni gofynion cynyddol gan gleifion a staff.	
HFMA briefing (2023) The New York health system Lessons from across the pond	Er gwaethaf y gwahaniaethau mewn strwythur a chyllid, mae llawer o'r heriau, y cyfleoedd a'r dyheadau a welsom yn Efrog Newydd yn debyg i'r rhai a wynebwr yn y Deyrnas Unedig heddiw. Mae llawer o'r enghreifftiau'n dangos yr hyn y mae systemau gofal integredig yn Lloegr yn anelu at ei gyflawni wrth iddynt ddod â sefydliadau partner at ei gilydd i wneud y canlynol: ❏ gwella canlyniadau ym maes iechyd y boblogaeth a gofal iechyd ❏ mynd i'r afael ag anghydraddoldebau o ran canlyniadau, profiad a mynediad ❏ gwella cynhyrchiant a gwerth am arian ❏ helpu'r GIG i gefnogi datblygiad cymdeithasol ac economaidd ehangach. Ffactorau cyffredin ac arsylwadau o'r ymweliad ag Efrog Newydd a'r hyn sy'n debyg' ;	Modelau gweithlu di-dor

Ymddiriedaeth:

Un o'r themâu cyffredin o blith pawb y buom yn siarad â nhw oedd pwysigrwydd meithrin perthynas dda ac ymddiriedaeth yn y gymuned, fel rhaglen ysgolion Montefiore, grwpiau ffydd Ynys Staten a'r anogaeth i siarad â meddyg gofal sylfaenol wrth ddod i Ganolfan Dwyrain Efrog Newydd ar adeg o argyfwng. Roedd hyn hefyd yn rhoi dealltwriaeth newydd o bwysigrwydd cysylltu â phlant ysgol nawr er mwyn ennyn diddordeb gweithlu a chleifion y dyfodol.

Integreiddio:

O ran integreiddio, mae'n ddefnyddiol meddwl ar ba lefel y mae'n well integreiddio - i lawer o'r enghreifftiau gwelsom mai ar lefel cymdogaeth leol oedd hyn. Roedd integreiddio deugyfeiriad hefyd yn effeithiol, yn enwedig mewn cymunedau lle nad oedd llawer o gyswllt â darparwr iechyd neu ofal. Roedd sgrinio penderfynyddion cymdeithasol iechyd yn rhagweithiol yn y gymuned er mwyn darparu ymyrraeth gynnar yn nodwedd gyffredin gyda gwaith yr Athro Michael Marmot a'r Sefydliad Tegwch Iechyd yn cael ei ddyfynnu sawl gwaith. Roedd y dull cyfannol yn cynnwys yr ystod lawn o ffactorau iechyd fel gwasanaethau cymdeithasol, tai, addysg ac ati.

Y gweithlu:

Roedd llawer o enghreifftiau a oedd yn dangos pwysigrwydd uno timau o dan nod cyffredin ochr yn ochr â pherthnasoedd da sy'n helpu i wneud sefydliadau'n lle da i weithio. Roedd tystiolaeth bod pobl yn defnyddio gwahanol rolau i fynd i'r afael â phrinder gweithlu a chyflawni canlyniadau gwell fel defnyddio cymheiriaid cymunedol. Dangoswyd buddsoddiad

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau Perthnasedd ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu
	mewn timau hefyd, fel defnyddio dadansoddwyr data, gan adlewyrchu'r argymhellion a nodir yn adolygiad Topol. Pwysleisiwyd yr angen am hyfforddiant 'person cyfan', yn wahanol i'r hyfforddiant arferol mewn preswyliaeth, gwaith cymdeithasol, ysgol nyrsio ac ati. Ansawdd: Ers y pandemig, mae modd ailddiffinio ansawdd i gynnwys mynediad a thegwch. Mae'r metrig achredu, CMS, yn dangos pwysigrwydd cysoni metrigau a chymhellion o ran canlyniadau. Arweinyddiaeth: Nodwedd gyffredin arall ymhlith y sefydliadau hynny yr ymwelwyd â hwy oedd cryfder arweinyddiaeth a chyfraniad clinigwyr. Mewn llawer o achosion roedd perthnasoedd hirdymor a chyfraniad clinigwyr yn hanfodol. Roedd y tîm arwain yn Ynys Staten yn cydnabod mai rhan allweddol o'i rôl oedd 'cael gwared ar rwystrau er mwyn i bawb allu gwneud eu gwaith'. Gwybodaeth: Disgrifiad Montefiore oedd 'busnes gwybodaeth', ac roedd yn amlwg drwy gydol ein hymweliad mai defnyddio data amser real sy'n hawdd ei ddeall a'i ddefnyddio yw'r dyhead. Mae hyn yn cynnwys rhannu data rhwng gofal sylfaenol ac eilaidd i'w ddefnyddio ar gyfer rheoli'r boblogaeth a rheoli cleifion yn rhagweithiol. Cyfathrebu: Cyfeiriwyd at y cysyniad o rannu

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	gwybodaeth am y claf yn bersonol ac o flaen y claf yn Ynys Staten a Montefiore, gan gydnabod pwysigrwydd cyfleu anghenion cleifion. Roedd hyn yn cydnabod bod cymaint mwy o wybodaeth am glaf na'r hyn sydd mewn cofnod electronig a'i bod yn well rhannu rhywfaint o'r wybodaeth hon yn gyflym yn ystod y cam trosglwyddo. Roedd ffocws gwirioneddol ar anghenion cleifion, fel y ganolfan gofal sylfaenol yn canolbwyntio ar iechyd ymddygiadol (Ynys Staten).	
Royal Pharmaceutical Society (2023) Workforce Wellbeing Roundtable Report.	Crynodeb Gweithredol ✦ Yn debyg i staff gofal iechyd eraill, mae timau fferylliaeth wedi adrodd bod cyfraddau straen gorweithio uchel yn effeithio ar lesiant seicolegol a chorfforol. Mae problemau yn y gweithle â'u cysylltiad â llesiant personol yn parhau i fod yn ddifrifol a chymhleth ar draws pob lleoliad ymarfer. ✦ Roedd natur hygyrch fferyllfeydd yn y gymuned wedi arwain at fwy o bobl yn eu defnyddio yn ystod y pandemig, gydag ysbytai a chymunedau'n mynd i'r afael â'r galw digynsail, ac roedd hyn i gyd wedi effeithio ar iechyd meddwl a llesiant fferyllwyr a thimau fferylliaeth. ✦ Mae'r ffactorau risg sy'n gysylltiedig â straen gorweithio yn cynnwys gweithio oriau hirach, llai o brofiad proffesiynol, cynnydd yn y llwyth gwaith fel llawer o gleifion a phresgripsiynau yn ogystal â dyletswyddau	Gweithlu iach sy'n ymgysylltu ac yn llawn cymhelliant

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu	Perthnasedd
	gweinyddol swmpus. Disgrifiwyd cydbwysedd gwael rhwng bywyd a gwaith a mynediad at adnoddau rheoli hefyd fel ffactorau risg. Yn ystod pandemig Covid-19, roedd ffactorau risg eraill fel polisi dryslyd y llywodraeth ynghylch diffyg mynediad at gyfarpar diogelu personol hefyd wedi arwain at greu straen a straen gorweithio. ✎ Er gwaethaf y straen gorweithio, mae fferylliaeth gymunedol yn parhau i sicrhau bod y cyflenwad yn ddiogel. Mae rhywfaint o dystiolaeth ryngwladol o'r tu allan i'r DU yn awgrymu bod llesiant staff yn gysylltiedig â risg o gynnydd mewn camgymeriadau rhoi cyffuriau ar bresgripsiwn, ac o ganlyniad gallai hynny fod yn risg bosibl i ddiogelwch cleifion. Fodd bynnag, mae angen mwy o ymchwil yn y maes hwn i brofi achosiaeth. ✎ Mae gan unigolion gyfrifoldeb proffesiynol i asesu eu cymhwysedd a'u gallu eu hunain i weithio, ac felly dylent geisio blaenoriaethu eu llesiant a allai leihau eu risg bersonol o straen gorweithio. Fodd bynnag, mae llawer o ffactorau risg sy'n effeithio ar lesiant yn cael eu creu gan y system lle mae pobl yn gweithio ac felly, mae angen mynd i'r afael â hyn hefyd ar lefel systemig yn hytrach na'r baich sy'n cael ei roi ar unigolion.	

Cyfeirnod	Prif Bwyntiau Cyfeirio, Camau Gweithredu a Blaenoriaethau Perthnasedd ar gyfer Cynllunio'r Gweithlu
	Mae gan Gyflogwyr, Rheoleiddwyr, y GIG, Undebau, Elusennau a thimau Fferylliaeth rôl i'w chwarae o ran cefnogi llesiant unigolion mewn timau fferylliaeth, ac o ran lliniaru unrhyw risgiau posibl i gleifion. ✦ Mae angen rhagor o ymchwil a chydweithio i ddeall y mesurau mwyaf effeithiol a all geisio mynd i'r afael â materion sy'n ymwneud â'r gweithlu ym maes fferylliaeth. ✦ Gall diffyg cyllid i gefnogi gwaith fferyllwyr a'u timau effeithio ar straen gorweithio. Mae angen tâl teg am y gwasanaethau a ddarperir i sicrhau buddsoddiad cynaliadwy mewn staff ac adeiladau. ✦ Rhaid i fferylliaeth gymunedol, yn benodol, gael ei hintegreiddio i'r system gofal iechyd er mwyn gallu gwireddu ei holl botensial.