



**CYNLLUN GWEITHLU NYRSIO STRATEGOL I GYMRU**

**Camau Gweithredu Drafft**

Thema	Rhif	Gweithred Strategol	Corff Cenedlaethol
Camau Gweithredu Cynllun Gweithlu Nyrsio Strategol <b>Gweithlu egniol, llawn cymhellia nt ac iach</b>	1	<b>Gweithred</b> Fel rhan o raglen Cadw Cymru Gyfan dangos effaith <b>Cynllun Cadw Nyrsys Cymru.</b>	AaGIC
		<b>Disgrifiad</b> Mae nyrsys yn gadael am nifer o resymau gan gynnwys diffyg cyfleoedd gyrfa, tâl, gorflino a diffyg opsiynau gweithio hyblyg. Ni fydd recriwtio niferoedd mwy yn datrys y broblem oni bai bod mwy o sylw yn cael ei roi i'r hyn y mae nyrsys yn dweud sydd ei angen arnynt i aros yn y gweithle. Mae angen sawl ateb i fynd i'r afael â gwahaniaethau rhwng cenedlaethau ac anghenion y gweithlu nyrsio. Mae gan gynydd mewn trosiant oblygiadau ariannol i sefydliadau a cholli sgiliau a phrofiad.	
		<b>Tystiolaeth</b> Cydbwysedd bywyd a gwaith bellach yw'r ail reswm mwyaf cyffredin dros adael rôl, ac mae'r niferoedd sy'n nodi'r rheswm hwn bellach bron i bedair gwaith yn uwch na degawd yn ôl gan	

		<p>fod canlyniad nyrsys profiadol yn gadael y gweithlu yn gadael bwch profiad-cymhlethdod.<sup>1</sup> Mae strwythur anhyblyg cyflogaeth a dyletswyddau'r GIG yn golygu y gall fod ymagwedd 'pob-peth' neu ddim byd, gyda sifftiau hir a chydbwysedd gwaith-bywyd annymunol. Mae angen defnyddio sifftiau byrrach a rolau anhraddodiadol i gadw staff profiadol wrth erchwyn y gwely, gan gynnwys caniatáu i'r rhai sydd am symud i ffwrdd o sifftiau 12 awr.<sup>2</sup> Mae'r ymyriadau a fyddai'n gwella eu hymdeimlad o werth yn cynnwys datblygu sgiliau a hyfforddiant, gwell mentrau diwylliant, iechyd a llesiant gan gynnwys newidiadau i amodau gwaith a seibiannau a gweithio hyblyg a'r gallu i sicrhau cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.<sup>3</sup> Er mwyn cadw gweithlu'r dyfodol, cenhedlaeth Z, rhaid i'r cynnig fodloni eu disgwyliadau sy'n wahanol i genedlaethau blaenorol ac sy'n cynnwys darparu trefniadau gweithio hyblyg, y cyfle i dyfu a datblygu, cael effaith a phwrpas a chael y dechnoleg ddiweddaraf yn y gweithle.<sup>4</sup></p> <p>Adroddodd <a href="#">Sustain and Retain in 2022 and Beyond</a><sup>5</sup> y gallai graddfa'r prinder amlygu'r angen i gyfnwid hyd at 13 miliwn o nyrsys yn fyd-eang o fewn yr ychydig flynyddoedd nesaf. At hynny, mae tystiolaeth fwy diweddar a gasglwyd yn ystod y 12 mis diwethaf yn dynodi bod y tueddiadau hynny'n parhau ac yn cynyddu.</p> <p><a href="#">ICN Recover-to-Rebuild report EN.pdf</a> (March 2023)<sup>6</sup> "Mae angen gweithredu brys ac eithafol nawr i wella recriwtio a chadw gweithlu gofal iechyd byd-eang":</p> <p>- Mae llwyddiant parhaus o ran gwella cyflenwad, dosbarthiad a chadw nyrsys yn debygol o fod yn gysylltiedig ag ymyrraeth aml-bolisi wedi'i chynllunio, wedi'i dilyniannu—'bwndelau' o bolisiau cysylltiedig fel y'u gelwir, yn hytrach nag ymyriadau unigol.</p>	
--	--	---	--

<sup>1</sup> Prosiect gwella gwasanaeth rhaglen nyrsys etifeddol i wella cyfraddau cadw nyrsys diwedd gyrfa [A service improvement project of a legacy nurse programme to improve the retention of late career nurses - PubMed \(nih.gov\)](#)

<sup>2</sup> RCN (2022) Cadw nyrsys yn y proffesiwn; beth sy'n bwysig?

<sup>3</sup> Gweithlu: recriwtio, hyfforddi a chadw ym maes iechyd a gofal cymdeithasol [Workforce: recruitment, training and retention in health and social care - Health and Social Care Committee \(parliament.uk\)](#)

<sup>4</sup> Forbes (2023) 8 Ways Businesses Can Attract And Retain Gen-Z Talent [8 Ways Businesses Can Attract And Retain Gen-Z Talent \(forbes.com\)](#)

<sup>5</sup> [Sustain and Retain in 2022 and Beyond](#) (Buchan, Catton & Shaffer, 2022), reported on emerging evidence of the impact of the COVID pandemic on the [global] nursing workforce - increased rates of nurses leaving the profession.

<sup>6</sup> [ICN Recover-to-Rebuild report EN.pdf](#) (March 2023)

		<p><b>Ymgysylltiad</b></p> <p>Pwysleisiodd y cyfranogwyr bwysigrwydd gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, cefnogaeth ar gyfer cyfrifoldebau gofal plant, opsiynau gweithio hyblyg, ac amserlenni sifft ragweladwy.</p> <p>Roedd ymddeol a dychwelyd yn syniad poblogaidd, gan gynnig mwy o gefnogaeth i nyrsys wedi ymddeol, gan ganiatáu iddynt ddychwelyd i'r gweithle a rhannu eu gwybodaeth heb gael eu hisraddio.</p>	
		<p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadw nyrsys yn well.</li> <li>• Llai o gyfradd trosiant y GIG ar gyfer nyrsio.</li> <li>• Trefnu a lleoli effeithiol.</li> <li>• Mwy o weithio hyblyg/cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith.</li> </ul>	
	2	<p><b>Gweithred</b></p> <p>Cefnogi gweithrediad yr argymhellion Gwella <b>Goruchwyliaeth Gydol Gyrfa</b>.</p>	AaGIC
		<p><b>Disgrifiad</b></p> <p>Mae preceptoriaeth yn cynnig y cymorth strwythuredig sydd ei angen i drosglwyddo gwybodaeth nyrsys sydd newydd gofrestru i ymarfer bob dydd yn llwyddiannus. Dywedir bod profiad preceptoriaeth gadarnhaol yn golygu bod gan nyrsys sydd newydd gofrestru fwy o hyder ac ymdeimlad o berthyn, gan deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi gan eu cyflogwr, a gall hyn arwain at nyrsys newydd gymhwyso yn aros mewn swydd ac o fewn y GIG pan fyddent efallai wedi gadael fel arall.</p> <p>Mae goruchwyliaeth glinigol adferol yn mynd i'r afael ag anghenion emosiynol staff. Mae'n darparu 'man meddwl' a all leihau straen a gorfoledd ac yn ei dro yn gwella cadw staff. Mae'r Eiriolwr Nyrsio Proffesiynol yn rôl gymharol newydd ond mae'n dangos bod darparu cymorth lles emosiynol i nyrsys yn cael effaith gadarnhaol. Mae Prif Swyddog Nyrsio Cymru wedi cydnabod pwysigrwydd preceptoriaeth a goruchwyliaeth adferol yn ei meysydd gwaith</p>	

	<p>blaenoriaeth ac mae'n anelu at sicrhau bod nyrsys yn gallu cael mynediad at oruchwyliaeth sy'n rhychwantu gyrfa sy'n briodol i'w rolau.</p>	
	<p><b>Tystiolaeth</b></p> <p>Mae rhai nyrsys sydd newydd gymhwyso yn adrodd eu bod yn teimlo'n anfodlon ar gwblhau eu haddysg israddedig a gall y cyfnod pontio fod yn straen gan fod rhai nyrsys yn teimlo'n agored i niwed ac wedi'u gorlethu.<sup>7</sup> Mae preceptoriaeth yn effeithiol o ran cadw nyrsys newydd gymhwyso, cynyddu boddhad ac ymgysylltu â staff.<sup>8</sup></p> <p>Mae mynediad at oruchwyliaeth yn hanfodol i gadw'r gweithlu nyrsio, mae'n cefnogi ac yn hyrwyddo gwydnwch personol ac yn gwella recriwtio a chadw wrth i staff deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi.<sup>9</sup></p> <p>Mae canfyddiadau adolygiad o oruchwyliaeth adferol yn cefnogi'r argymhelliad bod RCS yn gwella iechyd meddwl a lles staff: roedd yn lleihau gorflino 43% a straen o 62% o linellau sylfaen rhanbarthol.<sup>10</sup></p> <p>Mae adroddiad Adfer i Ailadeiladu ICN (<a href="#">ICN Recover-to-Rebuild report EN.</a>) yn nodi bod diogelu nyrsys a buddsoddi mewn cymorth i nyrsys yn hanfodol i adferiad ac ailadeiladu'r system iechyd, gan gynnwys gweithredu polisïau ar gyfer gwell strwythur gyrfa, goruchwyliaeth a chymorth.<sup>11</sup></p> <p><b>Ymgysylltiad</b></p> <p>Nododd yr ymgysylltu alwad am gymorth emosiynol, gan gynnwys goruchwyliaeth glinigol, gan fod hyn yn hanfodol i nyrsys deimlo'n ddiogel yn eu rolau, ac yn ddiogel i fynegi eu teimladau a'u pryderon i reolwyr a chydweithwyr. Teimlai'r cyfranogwyr fod creu manau</p>	

<sup>7</sup> A yw rhaglenni tiwtoriaeth a goruchwyliaeth glinigol yn helpu i gadw nyrsys? (2020) (PDF) [Do preceptorship and clinical supervision programmes support the retention of nurses? \(researchgate.net\)](#)

<sup>8</sup> Dull Cymru gyfan o wella preceptoriaeth a goruchwyliaeth glinigol mewn ymarfer nyrsio., LIC (2023)

<sup>9</sup> Dull Cymru gyfan o wella preceptoriaeth a goruchwyliaeth glinigol mewn ymarfer nyrsio., LIC (2023)

<sup>10</sup> NHS England (2023) Professional nurse advocate A-EQUIP model: a model of clinical supervision for nurses [NHS England » Professional nurse advocate A-EQUIP model: a model of clinical supervision for nurses](#)

<sup>11</sup> [ICN Recover-to-Rebuild report EN.pdf:](#)

		diogel a chyfleoedd i nyrsys drafod eu profiadau a'u hemosiynau yn hybu lles cyffredinol a chadw'r gweithlu.	
		<b>Effaith</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gwell cadw.</li> <li>• Cysondeb ledled Cymru yn y dull o drin preceptoriaeth a goruchwyliaeth glinigol.</li> </ul>	
	<b>3</b>	<b>Gweithred</b> Cefnogi'r Rhwydwaith Llesiant i werthuso gweithrediad <b>Canllaw Lles Arfer Gorau Cymru Gyfan</b> ar gyfer GIG Cymru.	AaGIC
		<b>Disgrifiad</b> Yn unol â Phecyn Mesurau Terfynol Llywodraeth Cymru (2023) mae angen sawl menter i wneud i nyrsys deimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi yn y gweithle gan gynnwys egwylliau, rhywle i storio eitemau personol, mynediad at ddatblygiad, arweinwyr gweladwy, tosturiol a gweithio mewn diwylliant cefnogol.	
		<b>Tystiolaeth</b> Dangoswyd bod seibiannau adferol yn lleihau gwallau clinigol a hepgoriadau oherwydd blinder a phentyrru gwybyddol. <sup>12</sup> Canfuwyd bod gwynwch personol wedi lleihau gorflino nyrsys yn sylweddol ac wedi'i nodi'n hanfodol ar gyfer ymdopi â straen ac adfyd sy'n gysylltiedig â gwaith <sup>13</sup> , cynnal boddhad swydd, cymryd rhan mewn hunanofal a helpu i fynd i'r afael â phroblemau gyda chadw'r	

<sup>12</sup> Archwilio canfyddiadau nyrsys a phrofiadau o wynwch (2022) [Exploring nurse perceptions and experiences of resilience: a meta-synthesis study | BMC Nursing | Full Text \(biomedcentral.com\)](#)

<sup>13</sup> Foster, K. , Roche, M. , Delgado, C. , Cuzzillo, C. , Giandinoto, J. A. , & Furness, T. (2019). Resilience and mental health nursing: An integrative review of international literature. *International Journal of Mental Health Nursing*, 28, 71–8

		<p>gweithlu a lles staff<sup>14</sup>. Mae staff sy'n profi arweinyddiaeth dosturiol yn fwy ymgysylltiol a bodlon yn eu gwaith gan arwain at ganlyniadau gwell i sefydliadau.</p> <p>Mae Research Topic Insights in Public Mental Health: 2021(Norwy) yn cydnabod straen, beichiau ac anghenion seicolegol y gweithlu gofal iechyd ar draws systemau a disgyblaethau iechyd, ac yn galw am ymdrechion o'r newydd i liniaru'r heriau hyn.<sup>15</sup></p> <p>Dylai atebion sy'n mynd i'r afael â'r prinder nyrsio disgwylidig ganolbwyntio ar ffynnu yn y gwaith: cyflwr seicolegol cadarnhaol wedi'i nodweddu gan ymdeimlad o fywiogrwydd a dysgu, gan arwain at lefelau uwch o ymgysylltu â gwaith, ymrwymiad a lles ... tystiolaeth ryngwladol ar ffactorau sefydliadol sy'n cefnogi lles nyrsys ysbytai.<sup>16</sup></p> <p><b>Ymrwymiad</b></p> <p>Amlygodd staff eu bod yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi drwy gael y cyfle i gael egwylliau rheolaidd, ystafelloedd cyfarfod ac ystafelloedd newid a mynediad i amwynderau. Gofynnodd yr ymatebwyr am gymorth ychwanegol i amddiffyn nyrsys rhag straen, gorflino ac aflonyddu a oedd, yn eu barn nhw, yn risgiau sy'n gysylltiedig â gyrfa mewn nyrsio.</p>	
		<p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gwell cadw.</li> <li>• Gwell boddhad swydd.</li> <li>• Llai o salwch ac absenoldeb ymhlith nyrsys.</li> </ul>	
4		<b>Gweithred</b>	Llywodraeth Cymru

<sup>14</sup> Dawson and West (2018) Employee engagement, sickness absence and agency spend in NHS trusts NHS England report template - tick icon

<sup>15</sup> [Research Topic Insights in Public Mental Health: 2021: Prioritising the Mental Health and Well-Being of Healthcare Workers: An Urgent Global Public Health Priority](#)

<sup>16</sup> [An Integrative Review of How Healthcare Organizations Can Support Hospital Nurses to Thrive at Work](#) nt. J. Environ. Res. Public Health 2020, 17(23), 8757

		Ystyried gwobr a chydabyddiaeth deg ar draws y gweithlu nyrsio yng Nghymru gan gynnwys elfennau yn y cytundeb di-dâl a'r defnydd o adnoddau gan gynnwys premiymau recriwtio a chadw.	
		<p><b>Disgrifiad</b></p> <p>Nid cyflog yw'r prif reswm pam mae pobl yn dewis gweithio ym maes gofal iechyd, ac nid dyma'r prif reswm ychwaith pam mae pobl yn gadael y GIG. Ond mae'n fecanwaith a all, o'i ddefnyddio'n synhwyrol, helpu i ddenu pobl i faes iechyd a gofal cymdeithasol, a'u cymell i aros.</p> <p><b>Tystiolaeth</b></p> <p>Mae perthynas agos rhwng cyflogau, boddhad swydd a chadw ymhlith gweithlu'r GIG, mae boddhad gwael yn cynyddu'r tebygolrwydd y bydd staff yn gadael y GIG.<sup>17</sup></p> <p>Mae mentrau llwyddiannus wedi cyflwyno buddion staff sydd wedi lleihau nifer y swyddi gwag i nyrsys o draean, cyfraddau cadw uwch, llai o drosiant a gwariant ar asiantaethau.<sup>18</sup></p> <p><b>Ymrwymiad</b></p> <p>Mynegwyd barn bod rolau nyrsys wedi ehangu i gymryd mwy o gyfrifoldebau heb dâl teg. Awgrymwyd adolygiad o'r Agenda ar gyfer Newid a chyflog teg i adlewyrchu cyfrifoldebau ychwanegol a chydabod y llwyth gwaith ychwanegol a'r amser y maent yn ei roi. Roedd cydnabyddiaeth trwy ddulliau heblaw cyflog hefyd yn bwysig, gan gynnwys gwobrau rhagoriaeth fel Gwobrau Rhagoriaeth y CNO a Gwobr Nyrs y Flwyddyn yr RCN a ffyrdd lleol o ddatlu nyrsys e.e. straeon staff yn cael eu hadrodd mewn cyfarfodydd Bwrdd a fforymau eraill.</p>	
		<p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gwell boddhad swydd.</li> </ul>	

<sup>17</sup> Relationship between labour force satisfaction, wages and retention within the UK National Health Service: a systematic review of the literature (2020) BMJ ope

<sup>18</sup> [Cynyddu recriwtio a chadw drwy wobrwyo \(2021\) Cyflogwyr y GIG](#)

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gwell cadw nyrsys.</li> <li>• Gwella morâl y gweithlu nyrsio.</li> </ul>	
<b>Atyniad a Recriwtio</b>	<b>5</b>	<b>Gweithred</b> Ehangu cyfleoedd profiad gwaith nyrsio ar draws GIG Cymru gyfan i bobl o bob oed a chefnidir yn unol â'r Fframwaith Strategol ar gyfer Gyrfaoedd GIG Cymru?	AaGIC
		<b>Disgrifiad</b> Mae camddealltwriaethau ynghylch rôl y nyrs mewn gofal iechyd y gallai lleoliadau profiad gwaith o ansawdd uchel eu chwalu. Gallai'r sefyllfa economaidd bresennol roi cyfle i gynnig y lleoliadau hyn i drawstoriad o'r boblogaeth gan gynnwys pobl â phrofiad bywyd a'r rhai sydd eto i ddewis llwybr gyrfa.	
		<b>Tystiolaeth</b> Mae ymchwil yn dangos mai gweithwyr hŷn yw'r grŵp oedran sy'n tyfu gyflymaf sy'n manteisio ar gyfleoedd profiad gwaith y llywodraeth yn Lloegr. <sup>19</sup>  Mae tystiolaeth bod lai o ddynion na menywod yn y proffesiwn nyrsio. Yn 2023 roedd 9.7 % o gofrestreion gyda'r NMC a oedd yn byw yng Nghymru yn ddynion tra bod 90.3% yn nodi eu bod yn fenywaidd. <sup>20</sup> Un rheswm dros y gwahaniaeth hwn rhwng y rhywiau yw'r canfyddiad o nyrsio fel rôl fenywaidd yn bennaf, sy'n atal llawer o ddynion rhag ei dilyn fel gyrfa. Mae'r gofrestr hefyd yn dangos bod 11.5% o gofrestreion Cymru ym mis Medi 2023 o gefndiroedd Du a lleiafrifoedd ethnig. Gallai cynnig profiad gwaith annog grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol i ddilyn gyrfa mewn nyrsio. Mae angen ystyried gwahaniaethau rhwng cenedlaethau mewn anghenion a disgwyliadau i recriwtio cenhedlaeth z. <sup>21</sup>	

<sup>19</sup> Older workers taking more work experience opportunities (2017) [HR Magazine - Older workers taking more work experience opportunities](#)

<sup>20</sup> NMC (2023) The NMC register mid- year update. [0130e-mid-year-data-report-wales-web.pdf \(nmc.org.uk\)](#)

<sup>21</sup> Jones. K; Warren. A; Davies. A(2015) Mind the Gap; Exploring the needs of early career nurses and midwives in the workplace. Kings Fund. London.

	<p>Mae argaeledd profiad gwaith nyrsio plant ysgol yn amrywio yn dibynnu ar arferion addysgol a gofal iechyd lleol, yn ogystal ag unrhyw gyfyngiadau cyfreithiol neu reoleiddiol. Yn ogystal, mewn rhai achosion, efallai y bydd angen i fyfyrwyr chwilio am gyfleoedd o'r fath yn annibynnol neu drwy sefydliadau cymunedol yn hytrach na thrwy eu hysgolion yn uniongyrchol.</p> <p>Mae gan yr Unol Daleithiau bartneriaethau â chyfleusterau gofal iechyd lleol sy'n cynnig cyfleoedd profiad gwaith i fyfyrwyr sydd â diddordeb mewn gyrfaedd gofal iechyd, gan gynnwys nyrsio. Mae rhaglenni'n cynnwys cyfleoedd cysgodi, gwaith gwirfoddol, neu interniaethau.</p> <p>Awstralia - rhai ysgolion uwchradd yn hwyluso lleoliadau profiad gwaith a drefnir trwy bartneriaethau ag ysbytai lleol, cyfleusterau gofal oed, neu ganolfannau iechyd cymunedol. <sup>22</sup> Rhai ysgolion uwchradd yn Seland Newydd hwyluso lleoliadau profiad gwaith a allai gynnwys cysgodi nyrsys mewn ysbytai, cyfleusterau gofal oed, neu leoliadau gofal iechyd eraill.</p> <p><b>Ymrwymiad</b> <sup>23</sup></p> <p>Roedd y pwnc o gynnig profiad gwaith yn cyd-fynd yn agos â hyrwyddo nyrsio, yn enwedig mewn ysgolion</p>	
	<p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Denu gweithlu nyrsio amrywiol o gefndiroedd a sgiliau amrywiol.</li> <li>• Gwella cysondeb a thegwch mewn cyfleoedd profiad gwaith ledled Cymru.</li> <li>• Ehangu'r biblinell i addysg nyrsio israddedig.</li> </ul>	
	<p><b>6</b></p> <p><b>Gweithred</b></p> <p>Cyflwyno ymgyrch farchnata amlochrog denu a recriwtio 3 blynedd i hyrwyddo cyfleoedd i nyrsys hyfforddi, gweithio a byw yng Nghymru, gan gryfhau delwedd nyrsio fel gyrfa yng Nghymru.</p>	AaGIC
	<p><b>Disgrifiad</b></p>	

<sup>22</sup> [Work Experience: Policy | education.vic.gov.au](https://www.education.vic.gov.au/work-experience/policy)

<sup>23</sup> [A new system for student placements – Health New Zealand | Te Whatu Ora](https://www.health.govt.nz/our-work/te-whatu-ora)

		<p>Ym mis Medi 2023 roedd 2581 o lefydd gwag mewn nyrsio cofrestredig, bydwreigiaeth ac ymwelwyr iechyd (Ystadegau Cymru) Mae yna nifer o resymau pam y gallai pobl fod yn betrusgar i ymuno â'r proffesiwn nyrsio gan gynnwys straen a llwyth gwaith uchel, blinder a blinder tosturi, diffyg parch a cydnabyddiaeth a chyflog isel mewn perthynas â chyfrifoldebau. Bydd cael ymgyrch 3 blynedd yn codi proffil nyrsio ar gyfer pob rhyw, oedran a chefnidir. Bydd canolbwyntio ar y gweithlu cymorth hefyd a Nyrsys Cofrestredig yn dangos y cyfleoedd gyrfa sydd ar gael. Mae nyrsio angen gweithlu mwy amrywiol sy'n adlewyrchu poblogaeth Cymru. Bydd cynnal ymgyrch recriwtio yn codi proffil nyrsio yn gyffredinol ac yn hwyluso targedu grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.</p>	
		<p><b>Tystiolaeth</b></p> <p>Nododd arolwg y Bwrdd Cyngori mai prinder nyrsys cofrestredig yn y farchnad oedd eu prif bryder. <sup>24</sup>Yn y DU mae sawl sylwebydd wedi priodoli prinder staff ym maes iechyd a gofal cymdeithasol i ffactorau lluosog. Mae hyn yn cynnwys: diffyg cynllunio gweithlu hirdymor gan y llywodraeth a'r GIG; Brexit yn arwain at golli staff yn dod o'r UE; pryderon ynghylch cyflog; a phwysau swyddi oherwydd prinder staff cynyddol.<sup>25</sup></p> <p>Mae amrywiaeth yn y gweithle yn dod â lluo o fanteision i gyflogwyr gofal iechyd, eu staff, a'u cleifion gan gynnwys morâl uwch ymhlith gweithwyr, gwell recriwtio a chadw a datrys problemau'n well.<sup>26</sup></p> <p>Mae ymgyrchoedd rhyngwladol llwyddiannus yn defnyddio strategaethau marchnata wedi'u targedu i ddenu nyrsys i dynnu sylw at fuddion megis cyflogau cystadleuol, cyfleoedd datblygu proffesiynol, cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, ac ansawdd bywyd cyffredinol y wlad. Fodd bynnag, mae Sefydliad Iechyd y Byd yn codi pryderon Goblygiadau Hirdymor Recriwtio o Wledydd Eraill<sup>27</sup></p> <p><b>Ymrwymiad</b></p>	

<sup>24</sup> Pryderon arweinwyr nyrsio systemau iechyd yn 2023, yn rhestru [pryderon arweinwyr nyrsio system iechyd yn 2023, wedi'u rhestru \(advisory.com\)](https://www.advisory.com)

<sup>25</sup> Senedd y DU (2022) prinder staff yn y GIG a'r sectorau gofal cymdeithasol- Staff shortages in the NHS and social care sectors -- Llyfrgell Tŷ'r Arglwyddi (parliament.uk)

<sup>26</sup> Provo College (2022) Importance of diversity in healthcare and how to promote it. [Pwysigrwydd Amrywiaeth mewn Gofal Iechyd a Sut i'w Hyrwyddo | Coleg Provo](#)

<sup>27</sup> 'Poaching' of nurses leaving the Philippines in 'difficulty' | Nursing Times

Nurse shortage branded a 'global health emergency' | Nursing Times

	<p>Mae angen cryn dipyn o waith ar hyrwyddo a newid y camsyniad o nyrsio, gan ddechrau gydag ysgolion cynradd/uwchradd. Yn benodol, cynhwyswyd awgrymiadau i hybu nyrsio gydag ymgyrch hysbysebu genedlaethol ar y teledu ac ar fysiau. Gweithio gyda'r cyfryngau cenedlaethol ar ymgyrchoedd sy'n dangos yr effaith y mae nyrsys yn ei chael ar fywydau pobl. Manteisiwch ar ddigwyddiadau yng Nghymru, megis eisteddfod yr Urdd a Sioe Frenhinol Cymru i ddathlu nyrsio a hybu'r proffesiwn.</p>	
	<p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unigolion yn cael eu denu o gefndiroedd amrywiol a grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol.</li> <li>• Gwella recriwtio a chadw</li> </ul>	
<b>7</b>	<p><b>Gweithred</b></p> <p>Sefydlu Banc Nyrsys Cymru gyfan, (a delir yn wythnosol), i leihau dibyniaeth asiantaeth cost uchel mewn nyrsio yn GIG Cymru ac ail-fuddsoddi'r arbedion yn y gyllideb staffio ar gyfer y gweithlu nyrsio.</p>	NWSSP
	<p><b>Disgrifiad</b></p> <p>Mae nyrsys yn dewis gweithio fel nyrsys asiantaeth am sawl rheswm gan gynnwys hyblygrwydd, tâl wythnosol, tâl uwch, ac amrywiaeth, fodd bynnag, nid yw'r cyfan yn gadarnhaol ac mae rhai agweddau negyddol ar weithio i asiantaeth yn unig gan gynnwys peidio â bod yn rhan o dîm, gorfod trefnu eich pensiwn eich hun a natur anrhagweladwy'r gwaith.</p> <p>Bydd denu nyrsys i weithio drwy drefniant banc nyrsys yn lleihau costau.</p> <p>Gallai gwell dealltwriaeth o anghenion y gweithlu gefnogi eu trosglwyddiad o asiantaeth i statws banc ac o bosibl statws sylweddol.</p>	
	<p><b>Tystiolaeth</b></p> <p>Mae tystiolaeth yn awgrymu bod asiantaethau yn cynnig gwell cyflog, cyfleoedd gyrfa, gweithio hyblyg, a gwell cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith na gwaith banc neu gyflogaeth</p>	

		<p>sylweddol.<sup>28</sup> Oherwydd nifer y swyddi gwag a dibyniaeth ar asiantaeth, gwariodd GIG Cymru £161.2 miliwn ar nyrsio a bydwreigiaeth asiantaeth yn 2022-23.</p> <p>Er y gallai gweithio i asiantaeth fod o fudd i staff, mae ymchwil yn dangos nad yw nyrsys asiantaeth bob amser yn ddirprwyon effeithiol yn lle nyrsys cofrestredig parhaol, profiadol o ran diogelwch cleifion.<sup>29</sup></p> <p><b>Ymrwymiad</b></p> <p>Roedd y gweithlu'n eiriol dros greu un Banc Cymru gyfan gyda chefnogaeth y Byrddau Iechyd, gan alluogi nyrsys i ddewis gweithio i'w cyflogwr presennol neu i Fwrdd Iechyd/Ymddiriedolaeth arall.</p> <p>Gallai rhoi'r gorau i ddibynnu'n raddol ar nyrsys asiantaeth ganiatáu ail-fuddsoddi, yng nghyflogau staff y GIG a chyfradd goramser uwch a fyddai'n arwain at well cadw a pharhad gofal.</p>	
		<p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Darparu amserlenni talu mwy deniadol i nyrsys.</li> <li>• Cynnig hyblygrwydd i nyrsys weithio ar draws sefydliadau.</li> <li>• Lleihau gwariant asiantaeth yn sylweddol.</li> </ul>	
<p><b>Modelau gweithlu di-dor</b></p>	<p>8</p>	<p><b>Gweithred</b></p> <p>Cyflwyno rôl nyrs iechyd y cyhoedd gymunedol newydd i reoli anghenion gofal iechyd y boblogaeth a ragwelir yn y dyfodol, gan adlewyrchu'r <b>GIG ymhen 10+ mlynedd</b> a'r Rhaglen Strategol ar gyfer Gofal Sylfaenol.</p>	<p>AaGIC</p>
		<p><b>Disgrifiad</b></p>	

<sup>28</sup> RCN Agency Nursing [RCN-Wales-Agency-Nursing-2022 \(1\).pdf](#)

<sup>29</sup> Nursing times (2023) Relying on agency nurses carries patient safety risks – study <https://www.nursingtimes.net/news/research-and-innovation/relying-on-agency-nurses-carries-patient-safety-risks-study-11-01-2023/>

	<p>Disgwylir i newidiadau a ragwelir yn anghenion iechyd a gofal cymdeithasol y boblogaeth gynyddu yn y 10 mlynedd nesaf. Er mwyn rheoli ac ymateb i'r newid hwn a darparu gofal yn nes at y cartref gyda phwyslais ar atal yn unol â pholisi a thystiolaeth mae angen datblygu rôl nyrsio iechyd y cyhoedd cyffredinol.</p> <p>Mae modelau wedi'u harwain gan nyrsys yn y gymuned wedi'u nodi mewn sawl gwlad arall y gellir eu haddasu i ddiwallu anghenion iechyd a gofal cymdeithasol y boblogaeth yng Nghymru i leihau derbyniadau i'r ysbyty a gwella canlyniadau iechyd.</p>	
	<p><b>Tystiolaeth</b></p> <p>Mae modelau iechyd a gofal cymdeithasol cymunedol rhyngwladol yn cyfuno'n ddi-dor â thechnolegau cynorthwyol a monitro o bell. Bydd pobl yn cael eu cefnogi'n fras gan ystod o wasanaethau a gweithgareddau yn y gymuned.<sup>30</sup></p> <p>Bydd hyn yn hwyluso'r gwaith o fonitro a chefnogi'r boblogaeth fregus, agored i niwed a'r henoed, gall ymweliadau cartref â phobl hŷn leihau marwolaethau a derbyniadau i ofal sefydliadol tymor hir. Gellir cefnogi hyn wrth i lunwyr polisi fuddsoddi mewn model nyrsio cymunedol wedi'i ddiweddarau a mudo dros 10 mlynedd (2024-2034) i ffyrdd newydd o weithio, gan osod dadansoddeg data, technoleg, a meddygaeth bersonol yn greiddiol iddo.<sup>31</sup></p> <p><b>Ymrwymiad</b></p> <p>Amlygodd ymatebwyr yr angen am gydweithio effeithiol (e.e cyfnewid gwybodaeth) a gwaith tîm rhwng nyrsio, gwasanaethau cymdeithasol, a gofal iechyd arall, a'r angen am well prosesau, dulliau rhagweithiol ac amgylcheddau cefnogol sy'n gwerthfawrogi ac yn meithrin holl aelodau'r tîm. Codwyd hefyd yr angen am weithio mwy integredig o fewn y gymuned, gyda thrafodaethau tîm amlddisgyblaethol a datrys problemau effeithlon, gwell cyfleoedd dysgu amlddisgyblaethol. Ochr yn ochr â hyn mae'r angen i addysgu'r boblogaeth i ddeall eu perthynas ag ymarferwyr nyrsio yn well.</p>	

<sup>30</sup> Llywodraeth Cymru(2021) Cymru Iachach. LLC . Caerdydd

<sup>31</sup> Elkan R, Kendrick D, Dewey M, Hewitt M, Robinson J, Blair M, Williams D, Brummell K. Effectiveness of home based support for older people: systematic review and meta-analysis. BMJ. 2001 [Effectiveness of home based support for older people: systematic review and meta-analysis - PMC \(nih.gov\)](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11711111/)

		<p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nyrsys cofrestredig yn arwain timau i ddarparu modelau gofal amgen.</li> <li>• Darparu Gofal Yn nes at y cartref/gostyngiad o dderbyniadau i'r ysbyty</li> <li>• Cyfansoddiad gwahanol/cymysgedd sgiliau timau.</li> </ul>	
	9	<p><b>Gweithred</b></p> <p>Gweithredu safbwynt polisi Llywodraeth Cymru ar ddyfodol rôl nyrsio band 4.</p>	Llywodraeth Cymru
		<p><b>Disgrifiad</b></p> <p>Mae'r cydymaith nyrsio yn rôl bontio rhwng gweithwyr cymorth gofal iechyd a'r nyrs gofrestrdig ac nid yw'n cymryd lle'r Nyrs gofrestrdig. Mae'r Gweinidog dros lechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol wedi datgan ei bwriad i gyflwyno rôl nyrsio band 4 a reoleiddir yn GIG Cymru yn amodol ar y diwygiadau deddfwriaethol angenrheidiol yn y DU.</p> <p>Bydd rôl y nyrs gofrestrdig cyswllt yn cefnogi'r Nyrs Gofrestrdig gan ganiatáu iddynt ddirprwyo o fewn eu cwrpas ymarfer fel y gallant ganolbwyntio ar anghenion gofal mwy cymhleth. Bydd y llwybr Nyrs Gofrestrdig Gyswllt hefyd yn ehangu mynediad i ddod yn nyrs gofrestrdig.</p> <p>Ers i'r rôl gael ei chyflwyno i ymarfer am y tro cyntaf yn 2019 mae'r niferoedd sy'n ymuno â'r gweithlu wedi cynyddu ac erbyn hyn mae 9,390 o gymdeithion nyrsio cofrestrdig sy'n gallu ymarfer yn Lloegr.</p> <p>Mae'r cam hwn yn cefnogi LIC i roi'r sefyllfa hon ar waith.</p>	
		<p><b>Tystiolaeth</b></p> <p>Mae manteision cyflogi RNAs yn cynnwys gwell darpariaeth gwasanaeth a gofal cleifion, gwell cyfraddau cadw staff trwy ddilyniant gyrfa, y gallu i 'dyfu eich gweithlu nyrsio eich hun'</p>	

		<p>buddsoddi mewn rhaglen hyfforddi sydd wedi'i phrofi, wedi'i hachredu gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC).<sup>32</sup></p> <p>Mae'r rôl yn helpu i feithrin gallu'r gweithlu nyrsio a darparu gofal o ansawdd uchel wrth gefnogi nyrsys a thimau amlddisgyblaethol ehangach i ganolbwyntio ar ddyletswyddau clinigol mwy cymhleth.<sup>33</sup></p> <p><b>Ymrwymiad</b></p> <p>Trafodaeth aml ynghylch rôl band 4/rôl Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd (HCSW) yng Nghymru gyda ffocws penodol ar gyfleoedd hyfforddi. Cyfleoedd cyfyngedig sydd gan HCSW ar gyfer dyrchafiad a dilyniant gyrfa, gan gyrraedd nenfwd gwydr yn eu gyrfaedd oni bai eu bod yn dod yn nyrs gofrestredig.</p> <p>Byddai comisiynu rhaglenni addysg a hyfforddiant i uwchsgilio HCSWs yn gwella rolau traddodiadol ac yn ehangu cwmpasau ymarfer i ddiwallu anghenion ehangach cleifion.</p> <p>Bydd cofleidio rolau newydd ac annog rolau nad ydynt yn gofrestredig mewn amgylcheddau gofal yn galluogi nyrsys i ymgymryd â'r rôl y buont yn astudio ar ei chyfer.</p>	
		<p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cynnydd yn nifer y gweithlu nyrsio a chapasiti.</li> <li>• Datblygiad gyrfa ar gyfer y gweithlu cymorth nyrsio</li> <li>• Gwell dirprwyo.</li> <li>• Rhyddhau amser i ofalu am y Nyrs Gofrestredig.</li> </ul>	
	<b>10</b>	<p><b>Gweithred</b></p> <p>Cynhyrchu a chyhoeddi fframwaith gyrfa ôl-gofrestru nyrsio i ddisodli fersiwn 2009. Darparu cyfle cyfartal mewn rolau ymchwil, academiaidd a digidol clinigol.</p>	AaGIC

<sup>32</sup> Health Education England (2019) Why employ a nursing associate? Benefits for health and care employees. [Why employ a nursing associate.pdf \(hee.nhs.uk\)](https://www.hee.nhs.uk/why-employ-a-nursing-associate)

<sup>33</sup> Health Education England (n/d) About the role. [About the role - Nursing Associates \(hee.nhs.uk\)](https://www.hee.nhs.uk/about-the-role-nursing-associates)

	<p><b>Disgrifiad</b></p> <p>Lansiwyd y fframwaith gyrfa ôl-gofrestru gwreiddiol yn 2009. Mae nyrsio wedi esblygu ers hynny gyda datblygiadau mewn ymarfer Uwch ac Ymarfer Ymgynghorol, cyflwyno ymarfer gwell a llwybrau gyrfa mewn nyrsio digidol.</p> <p>Bydd fframwaith gyrfa ôl-gofrestru newydd yn rhoi arweiniad a chysondeb i GIG Cymru, yn helpu nyrsys sydd mewn swydd ar hyn o bryd i nodi eu nodau a'u hamcanion ac yn darparu gwybodaeth i'r rhai sy'n ystyried gyrfa ym maes nyrsio am y cyfleoedd sydd ar gael iddynt.</p>	
	<p><b>Tystiolaeth</b></p> <p>Mae datblygu llwybrau gyrfa ar gyfer nyrsys yn hanfodol ar gyfer twf a sefydlogrwydd y proffesiwn nyrsio yn y system gofal iechyd. Drwy gydnabod a chefnogi dyheadau gyrfa nyrsys, gall sefydliadau gofal iechyd feithrin gweithlu hynod fedrus, amrywiol, llawn cymhelliant sydd â'r gallu i ymdopi â heriau cymhleth gofal iechyd modern.<sup>34</sup></p> <p>Mae nyrsio angen ymchwil o ansawdd da i hybu ymarfer a gwella canlyniadau cleifion, yn anffodus, mae nyrsio wedi cael ei feirniadu am ddibynnu ar arferion sydd wedi'u seilio ar draddodiad neu brofiadau blaenorol, gydag ymyrraeth gyfyngedig yn seiliedig ar ymchwil. Mae llawer o awduron yn credu bod diffyg gwybodaeth, sgiliau a phrofiad gofynnol nyrsys, llwybrau gyrfa diffiniedig a chyfleoedd cyfyngedig i gymryd rhan mewn ymchwil i gyd yn rhwystrau mawr.<sup>35</sup></p> <p>Un o flaenoriaethau Prif Swyddog Nyrsio Cymru yw diffinio gyrfaoedd nyrsio a bydwreigiaeth gref sy'n sicrhau aliniad proffesiynol cryf â swyddfa'r Prif Swyddog Nyrsio a chysondeb mewn rolau a theitlau ledled Cymru.</p> <p><b>Ymrwymiad</b></p> <p>Galwodd ymatebwyr am ehangu sgiliau nyrsio, cyrsiau ymarferol medrus (fel yr hen ENB/WNB), neu gymwysterau clinigol mewn gwahanol arbenigeddau, a allai gynnig dewis arall yn lle MSc.</p>	

<sup>34</sup> Nashwan AJ. The Vital Role of Career Pathways in Nursing: A Key to Growth and Retention. Cureus. 2023 Mai [The Vital Role of Career Pathways in Nursing: A Key to Growth and Retention - PMC \(nih.gov\)](#)

<sup>35</sup> BJN (2022) How a better understanding of nursing research roles may help to embed research into clinical structures. <https://www.britishjournalofnursing.com/content/professional/how-a-better-understanding-of-nursing-research-roles-may-help-to-embed-research-int>

		Roedd sawl cyfranogwr o blaid opsiynau datblygu gyrfa a oedd yn caniatáu i weithwyr gofal iechyd proffesiynol gynnal eu sgiliau clinigol, gan ddangos awydd am hyblygrwydd wrth symud ymlaen yn eu gyrfa heb golli eu harbenigedd clinigol.	
		<p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gwella datblygiad gyrfa a chyfleoedd dilyniant i nyrsys.</li> <li>• Hwyluso gwell cynllunio swyddi.</li> <li>• Nifer cynyddol o nyrsys mewn rolau ymchwil, academia a digidol.</li> </ul>	
	<b>11</b>	<p><b>Gweithred</b></p> <p>Cynyddu cadw Nyrsys Cofrestredig Band 5 i gofrestryddion Band 6 cymwys trwy ddatblygu fframwaith cymhwysedd cenedlaethol gyda sicrwydd ansawdd.</p>	AaGIC
		<p><b>Disgrifiad</b></p> <p>Mae nyrsys profiadol yn gadael y gweithlu ar gyfraddau cynyddol yn bennaf oherwydd oedran ymdeol, gweithio llai o oriau neu symud i swyddi gofal iechyd eraill. Mae hyn yn gadael colli gwybodaeth a phrofiad sy'n aml yn cael ei ddisodli gan nyrsys sydd newydd raddio.</p> <p>Bydd y Fframwaith yn diogelu'r nifer sy'n ymgymryd â chyfrifoldebau ychwanegol ar Fand 6 a fydd fel arfer yn cynnwys goruchwyllo aelodau eraill o staff, darparu arweinyddiaeth glinigol a gweithio gyda chleifion a gweithdrefnau cymhleth. Bydd y cyfnod pontio yn un hir er mwyn sicrhau profiad digonol ar gyfer hyder mewn gwneud penderfyniadau annibynnol, rheoli wardiau a thîm o ddydd i ddydd, a gwybodaeth ddigonol i gefnogi eu rôl o fewn arbenigedd.</p> <p><b>Tystiolaeth</b></p>	

	<p>Llywodraeth Cymru (2023) <a href="#">Pecyn terfynol o fesurau</a><sup>36</sup></p> <p><b>Arolwg Ymadawyr yr NMC (2023).</b></p> <p>Mae Arolwg o'r Rhai sy'n Gadael y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC) (2023) yn adrodd bod nyrsys yn gadael y gofrestr, yn aml yn gynt na'r disgwyl, gan nodi rhesymau fel diffyg dilyniant gyrfa, cefnogaeth, blinder, a phryderon am ansawdd gofal pobl. <a href="#">Arolwg Ymadawyr yr NMC</a><sup>37</sup></p> <p>Nododd adolygiad systemig ar dueddiadau rhyngwladol mewn llwybrau gyrfa mewn nyrsio bwysigrwydd llwybr gyrfa clir i nyrsys yn Saudi Arabia, gan dynnu sylw at ddiffyg llwybr o'r fath, yn enwedig i ddeiliaid diploma. Mae'n pwysleisio'r angen am ddatblygiad proffesiynol i wella gofal cleifion a chadw nyrsys, a sut mae Gweledigaeth Saudi 2030 wedi dylanwadu ar newidiadau mewn addysg ac ymarfer gofal iechyd. Mae'r erthygl hefyd yn adolygu gweithgareddau hyfforddi yn y gwaith a'u heffaith ar wybodaeth, sgiliau a chadw nyrsys, gan awgrymu y gallai llwybr gyrfa strwythuredig arwain at ddatblygiadau a dyrchafiadau yn y proffesiwn nyrsio.<sup>38</sup></p> <p><b>Ymrwymiad</b></p> <p>Dywedodd y cyfranogwyr eu bod eisiau dilyniant gyrfa gan bwysleisio'r angen am lwybrau datblygu amrywiol i nyrsys, gan eu galluogi i aros mewn rolau clinigol sy'n wynebu cleifion.</p> <p>Awydd am brosesau teg a thryloyw sy'n gwerthfawrogi nyrsys yn eu rolau a'u harbenigeddau priodol. Gwnaethpwyd cymhariaeth gyda'r sector preifat, sydd ar hyn o bryd yn cynnig gwell cyfleoedd DPP.</p> <p>Pwysleisiodd nyrsys hefyd yr angen i gydnabod a defnyddio sgiliau a chymwyseddau trosglwyddadwy a enillwyd mewn sefydliadau eraill. Lleihau amser, arian a dyblygu hyfforddiant.</p>	
--	--	--

<sup>36</sup> Llywodraeth Cymru (2023) [Pecyn terfynol o fesurau](#)

<sup>37</sup> NMC (2023) Leaver Survey .NMC. Llundain

<sup>38</sup> Albargawi.Met al (2022) International trends of nursing career path: A systematic review. [www.saudijhealthsci.org](http://www.saudijhealthsci.org)

		<p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fframwaith clir ar gyfer dilyniant band 5.</li> <li>• Cynnydd yn nifer y nyrsys yn swyddi band 6 Agenda ar gyfer Newid</li> <li>• Hyrwyddo gwytnwch; cadw cymorth; a sicrhau arfer diogel yn ystod cyfnod gyrfa pan wyddys bod pobl yn agored i niwed yn uchel.</li> <li>• Unwaith y bydd canllawiau Cymru a'r adnoddau cysylltiedig yn darparu safonau cyson, gan ddileu anghysondebau lleol.</li> <li>• Gwella'r gallu i gludo gwybodaeth a sgiliau caffaeledig a symudedd staff o un gweithle i'r llall.</li> </ul>	
	12	<p><b>Gweithred</b></p> <p>Cynnal adolygiad gweithlu strategol o Ymwelwyr Iechyd yn erbyn safonau Sefydliad Ymwelwyr Iechyd a chyflawni Rhaglen Plant Iach Cymru.</p> <p>Asesu lefelau ymweliadau iechyd generig a dechrau'n deg fel cymhareb o'r boblogaeth plant, gan ddadansoddi'r dadansoddiad fesul Bwrdd Iechyd a lefelau gofal.</p>	AaGIC
		<p><b>Disgrifiad</b></p> <p>Lansiwyd Rhaglen Plant Iach Cymru yn 2016 ac mae'n un o ymrwymadau allweddol Llywodraeth Cymru sy'n nodi'r cyfeiriad strategol i Fyrddau Iechyd Cymru ddarparu rhaglen iechyd cyffredinol i blant a'u teuluoedd, o drosglwyddo gwasanaethau mamolaeth i flynyddoedd cyntaf eu haddysg.</p> <p>Mae'r rhaglen yn nodi naw cyswllt â gweithwyr iechyd proffesiynol ar adegau penodol ar gyfer plant yng Nghymru rhwng 10-14 diwrnod a 3.5 oed. Timau Ymweld Iechyd yng Nghymru sy'n darparu'r rhan fwyaf o'r cysylltiadau hyn, ac eithrio'r cyswllt 6 wythnos sy'n cael ei arwain gan Feddyg Teulu/gofal sylfaenol. Mae disgwyl i fyrddau iechyd lleol gynnig y cysylltiadau hyn i holl blant Cymru.</p> <p>Y cyswllt 3.5 mlynedd yw'r cyswllt cyffredinol olaf y mae gwasanaethau ymweliadau iach yng Nghymru wedi'u hamserlennu i'w gael gyda phlant a'u teuluoedd. Mae'r cyswllt cyffredinol hwn sydd wedi'i amserlennu yn hollbwysig gan ei fod yn gyfle hollbwysig i asesu parodrwydd</p>	

	<p>ysgol (yn dilyn cyswllt 27 mis i asesu iaith/cyfathrebu i ganiatáu amser ar gyfer ymyrraeth cyn ysgol).</p> <p>Comisiynodd Llywodraeth Cymru ymchwiliad dwfn i gydymffurfio â'r Rhaglen Plant Iach ar gyfer pob Bwrdd Iechyd yn 2023. Daeth yn amlwg bod yna nifer o faterion yn ymwneud ag ansawdd data a mynediad sy'n atal Penaethiaid Ymwelwyr Iechyd rhag cael trosolwg clir ac amserol o pam roedd y cysylltiadau 3.5 mlynedd yn cael eu methu.</p> <p><b>Tystiolaeth</b></p> <p>Y Weledigaeth ar gyfer Ymwelwyr Iechyd yng Nghymru<sup>39</sup> amlygu'r angen i safoni'r gwasanaeth mewn symudiad tuag at ddarpariaeth gadarn a theg yn seiliedig ar angen a aseswyd. Bydd yr HCWP<sup>40</sup> yn gwneud cyfraniad mawr at leihau anghydraddoldeb ymhlith plant a theluoedd yng Nghymru.</p> <p>Mae'r Rhaglen wedi'i seilio ar dystiolaeth gref fel y nodir mewn nifer o ddogfennau allweddol gan gynnwys Iechyd i Bawb<sup>41</sup> ac wedi'i hategu gan raglen sgrinio gyffredinol wedi'i hategu gan y Sefydliad Cenedlaethol dros Ragoriaeth Glinigol (NICE)<sup>42</sup> a'r Fframwaith Gwasanaeth Cenedlaethol ar gyfer Plant, Pobl Ifanc a Gwasanaethau Mamolaeth Yn ogystal, gwerthusiadau o'r Rhaglen Mesur Plant<sup>43</sup> a Rhaglen Dechrau'n Deg<sup>44</sup> wedi dangos yr effaith sylweddol y mae ymarfer Nyrsio Iechyd Cyhoeddus Cymunedol Arbenigol (SCPHN) yn ei chael ar gyflawni canlyniadau gwell i blant a'u teuluoedd.</p> <p>Er y cydnabyddir bod y dystiolaeth wedi'i dyddio, roedd adroddiad gan y Sefydliad Ymweliadau Iechyd yn 2022<sup>45</sup> yn rhoi cipolwg ar gyflwr ymweliadau iechyd yn y Deyrnas Unedig a'r heriau cyffredin sy'n wynebu teuluoedd ac ymwelwyr iechyd. Mae'r adroddiad yn</p>	
--	---	--

<sup>39</sup> Llywodraeth Cymru (2012) Gweledigaeth ar gyfer Ymwelwyr Iechyd LIC Caerdydd

<sup>40</sup> Llywodraeth Cymru (2016) Rhaglen Plant Iach Cymru

<sup>41</sup> Llywodraeth Cymru (2016) Rhaglen Plant Iach Cymru

<sup>42</sup> Y Sefydliad Cenedlaethol dros Ragoriaeth mewn Iechyd a Gofal (2012) Lles Cymdeithasol ac Emosiynol: Blynyddoedd Cynnar. Ar gael yn: <http://www.nice.org.uk/guidance/ph40/resources/guidancesocial-and-emotional-wellbeing-early-years>

<sup>43</sup> Hall and Elliman natal(2006) 4th. Edition Health of all Children Oxford University Press Oxford

<sup>44</sup> Llywodraeth Cymru (2014) Fframwaith Canlyniadau'r Blynyddoedd Cynnar (Dogfen Ymgynghori) Ar gael yn: <http://gov.wales/docs/dcells/consultation/141014-consultation-doc-en.pdf> Cyrchwyd 18 Mai 2015

<sup>45</sup> Institute of Health Visiting (2023) State of Health Visiting, UK survey report. A vital safety net under pressure.9th iHV Annual Health Visiting Survey: data year ending November 2022

		<p>tynnu sylw at yr angen brys i weithredu i fynd i'r afael ag argyfwng y gweithlu ymwelwyr iechyd a gwella cefnogaeth i deuluoedd.</p> <p><b>Ymrwymiad</b></p> <p>Nid oedd unrhyw ymatebion penodol mewn perthynas â heriau gweithlu ymwelwyr iechyd.</p> <p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mwy o gydymffurfiaeth â chasglu data HCWP.</li> <li>• Data i gefnogi cynllunio gweithlu'r Bwrdd Iechyd fesul poblogaeth plant.</li> <li>• Cynnydd mewn denu, recriwtio a chadw Ymwelwyr Iechyd fel dewis gyrfa.</li> </ul>	
<p><b>Gweithlu parod yn ddigidol</b></p>	<p>13</p>	<p><b>Gweithred</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Datblygu Cynllun Addysg a Hyfforddiant Digidol ar gyfer anghenion addysg a hyfforddiant cyn ac ôl-gofrestru y gweithlu nyrsio i weithio mewn gwasanaeth technolegol.</li> <li>• Gweithio gyda Chyrff Proffesiynol, Statudol a Rheoleiddiol a darparwyr addysg i ailgynllunio a chomisiynu'r cwricwla at y diben hwn.</li> </ul>	<p>AaGIC</p>
		<p><b>Disgrifiad</b></p> <p>Er mwyn sicrhau bod technolegau digidol yn cael eu gweithredu'n llwyddiannus mae'n hanfodol bod nyrsys yn cael yr hyfforddiant a'r cymorth parhaus angenrheidiol sy'n grymuso yn ogystal ag yn addysgu a fydd yn lleihau'r amser a dreulir ar ddyletswyddau heblaw nyrsio.</p> <p><b>Tystiolaeth</b></p>	

		<p><i>The Topol Review</i><sup>46</sup> yn amlygu y bydd angen sgiliau Digidol ar y rhan fwyaf o staff clinigol ymhen 10 mlynedd i ddehongli a chyfleu canfyddiadau genomig. Mae hon yn dasg sgilio ac ailsgilio enfawr i'r proffesiynau nyrsio. Gwnaeth yr Adolygiad argymhellion ar yr hyfforddiant a'r sgiliau sydd eu hangen ar staff clinigol i wneud y defnydd gorau o ddeallusrwydd artiffisial, roboteg, genomeg a meddygaeth ddigidol). Bydd hyn yn gofyn am newidiadau i ofynion rheoleiddio proffesiynol a chwricwla academaidd, gan feithrin diwylliant o ddysgu gydol oes. Mae'r adolygiad yn tanlinellu maint yr heriau datblygu gweithlu presennol ac yn y dyfodol er mwyn gwireddu manteision datblygiadau technolegol. Fodd bynnag, yn 2020 nododd Sefydliad Iechyd y Byd<sup>47</sup> strategaeth fyd-eang ar gyfer gwella iechyd byd-eang trwy fabwysiadu atebion iechyd digidol yr oeddent yn eu hargymell i fod yn hygyrch, yn fforddiadwy ac yn gynaliadwy. Mae hyn yn nodi bod angen buddsoddi ac ystyriaeth ar gyfer y dyfodol o hyd os bydd argymhellion yn dod yn realiti.<sup>48</sup></p> <p>Dylid sicrhau bod cyllid ychwanegol a seilwaith digidol addas ar gael, gan gynnwys dyfeisiau modern a chysylltiadau rhwydwaith. Bydd hyn hefyd yn helpu i integreiddio modelau gofal iechyd a gofal cymdeithasol.</p> <p>Mae angen i nyrsys archwilio sut y gellir newid eu rolau eu hunain ac eiriol dros gynnwys cleifion wrth ystyried technolegau newydd. Bydd angen hyfforddiant a chymorth arnynt hefyd i deimlo'n hyderus wrth ddefnyddio offer deallusrwydd artiffisial.<sup>49</sup></p> <p>Mae anghenion cleifion sy'n newid yn gyflym, a datblygiadau technolegol yn golygu y bydd angen i'r holl staff rheng flaen addasu a gwella eu sgiliau. Mae'r cynnydd presennol yn rhy</p>	
--	--	--	--

<sup>46</sup> [The Topol Review](#)

<sup>47</sup> Steele Gray C. Integrated Care's New Protagonist: The Expanding Role of Digital Health. *International Journal of Integrated Care*, 2021; 21(4): 1, 1–5. DOI: <https://doi.org/10.5334/ijic.6437>

<sup>48</sup> WHO (2020) Global strategy on digital health 2020-2025.WHO

<sup>49</sup> Agnew T (2022) Digital engagement in nursing: the benefits and barriers. *Nursing Times*[ar-lein]; 118: 3.

		<p>araf. Mae'r methiant i fuddsoddi yn natblygiad y staff presennol yn anfon neges bwerus, negyddol am ymrwymiad y GIG i'w bobl a'u datblygiad gyrfa.<sup>50</sup></p> <p><b>Ymrwymiad</b></p> <p>Problemau gyda'r systemau digidol presennol, yr angen am fuddsoddiad a gwelliant i gefnogi datblygiad sgiliau digidol. Mynediad i gyfrifiaduron gweithredol (a thechnolegau eraill) mewn niferoedd digonol i staff eu defnyddio. Byddai mynediad i'r rhynggrwyd ac e-bost gyda phwyslais ar well technoleg yn cael effaith gadarnhaol ar leihau prinder nyrsio a rhyddhau amser i ofalu.</p> <p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Galluoedd digidol gwell – nyrsys mwy cymwys a hyderus.</li> <li>• Gwell effeithlonrwydd a chynhyrchiant.</li> <li>• Llai o faich gweinyddol ar nyrsys i ryddhau amser i ofalu.</li> </ul>	
<p><b>Addysg a Dysgu</b></p>	<p><b>14</b></p>	<p><b>Gweithred</b></p> <p>Adolygu'r ddarpariaeth bresennol o ddatblygiad proffesiynol parhaus (DPP) ar gyfer y gweithlu nyrsio a chynhyrchu cynllun cyflawni gan ddefnyddio egwyddorion y Strategaeth DPP i flaenoriaethu gofynion, safonau a mynediad at DPP yn y dyfodol drwy ganolfan ddysgu ganolog.</p>	<p>AaGIC</p>

47 King's Fund (2019) Closing the Gap. Kings Fund London.

		<p><b>Disgrifiad</b></p> <p>Mae nyrsio yn broffesiwn deinamig sy'n gofyn i nyrsys gael y wybodaeth ddiweddaraf am yr arferion diweddaraf sy'n seiliedig ar dystiolaeth, datblygiadau technolegol, a newidiadau rheoleiddiol i ddarparu gofal o ansawdd uchel. Mae addysg barhaus, a chyfranogiad mewn datblygiad proffesiynol yn hanfodol ar gyfer gwella cymhwysedd nyrsio a datblygiad gyrfa. Y sefyllfa bresennol yw bod DPP ar gyfer nyrsys ar draws GIG Cymru yn dameidiog o ran ei gysylltiad ag anghenion gwasanaeth a'r gweithlu nyrsio. Mae gan rai nyrsys amser wedi'i neilltuo tra nad yw eraill efallai, sy'n golygu bod rhai yn teimlo nad ydyn nhw'n cael eu gwerthfawrogi'n ddigonol ac nad ydyn nhw wedi datblygu'n ddigonol.</p> <p><b>Tystiolaeth</b></p> <p>Ni fu datblygiad gweithwyr erioed yn bwysicach, ac mae llwyddiant sefydliad a'i bobl yn mynd law yn llaw<sup>51</sup>. Pwysleisiodd yr adroddiad Cau'r Bwlch<sup>52</sup> yr angen am gyfleoedd hyfforddi a datblygu parhaus i gefnogi staff i addasu i rolau a thechnolegau newydd, yn ogystal â helpu i fynd i'r afael â bylchau sgiliau a gwella boddhad swydd a chadw'r gweithlu. Mae adroddiadau niferus yn nodi bod y rhesymau pam mae pobl yn gadael y GIG yn cynnwys teimlo na allant ddarparu gofal da a methu â symud ymlaen yn eu gyrfaoedd.<sup>53</sup> Felly mae cael mynediad cyfartal a chymorth ar gyfer DPP yn ffactor pwysig sy'n dylanwadu ar gadw'r gweithlu a lles.<sup>54</sup> Yn anecdotaid mae DPP yn aml yn cael ei ystyried yn bwysau ychwanegol ar amser y gweithlu ac yn straen ar gyllid, yn enwedig yn yr hinsawdd bresennol o brinder gweithlu a galw cynyddol am wasanaethau. Mae yna fwlch gwybodaeth yn ymwneud â buddion neu effaith buddsoddiad a gweithgareddau DPP ar ddatblygiad gyrfa gwasanaeth neu weithlu.</p>	

<sup>51</sup> Mlambo et al. BMC Nursing (2021) 20:62 <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00579-2>

<sup>52</sup> Kings Fund (2019) Closing the Gap. Kings Fund. London

<sup>53</sup> Palmer.B. a Rolewicz.L. (2022) The long goodbye? Exploring rates of staff leaving the NHS and social care. Nuffield Trust.

<sup>54</sup> Moriarty, J., Steils, N., Manthorpe, J., Calder, R. I., Martineau, S. J., Norrie, C. M., Samsi, K., & Harris, J. (2019). Rapid review on the effectiveness of continuing professional development in the health sector. NIHR Policy Research Unit in Health and Social Care Workforce, The Policy Institute, King's College London

		<p>Mae proffesiynau a reoleiddir yn agored i ofynion DPP penodol, gydag amrywiadau eang mewn disgwyliadau. Adolygiad cwmpasu <sup>55</sup>o 32 o broffesiynau iechyd a reoleiddir yn y DU, (tua 1.5 miliwn o weithwyr), wedi nodi cyfleoedd coll ar gyfer rhannu arfer gorau, a dysgu rhyngbroffesiynol, grŵp a chyfoedion, er gwaethaf y dystiolaeth sy'n dangos bod dulliau o'r fath yn dangos effeithiau cadarnhaol ar ymddygiad ymarferwyr ac yn gwella canlyniadau cleifion.</p> <p><b>Ymrwymiad</b></p> <p>Galwad clir am amser wedi'i neilltuo a mynediad at hyfforddiant i nyrsys i ddatblygu eu sgiliau a chefnogi dilyniant gyrfa. Yr angen am gyfleoedd i gwblhau cyrsiau, astudiaethau ôl-raddedig, a micro-gymhwysterau dros amser, yn hytrach na bod angen rhaglenni meistr llawn. Galwadau am gyfarfodydd cynllunio gyrfa nyrsio i gael eu darparu i helpu nyrsys i wneud penderfyniadau gwybodus am eu llwybrau gofal a datblygiad yn y dyfodol, enghreifftiau o fynediad anghyfartal at gyllid a seibiant astudio.</p> <p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cryfhau mynediad at DPP.</li> <li>• Bodloni gofynion ail-ddilysu'r NMC.</li> <li>• Yn fwy perthnasol i ymarfer a gwasanaeth.</li> <li>• Darparu modiwlau dysgu cryno.</li> <li>• Mwy o gyfleoedd gyrfa.</li> <li>• Agwedd bragmatig at addysg.</li> </ul>	
	15	<p><b>Gweithred</b></p> <p>Ymestyn cyfleoedd ar gyfer llwybrau mwy hyblyg sy'n arwain at gofrestru nyrsys trwy addysg bellach.</p>	AaGIC
		<p><b>Disgrifiad</b></p>	

<sup>55</sup> Karas.M. et al (2020) Continuing professional development requirements for UK health professionals: a scoping review. BMJ Open 2020 Mar 10;10(3):e032781.doi: 10.1136/bmjopen-2019-032781

	<p>Yng Nghymru ar hyn o bryd mae 3 llwybr i hyfforddiant ar gyfer pob un o'r pedwar maes ymarfer.</p> <p>Mae AaGIC wedi bod yn cynyddu nifer y lleoedd nyrsio a gomisiynir flwyddyn ar ôl blwyddyn, ond erys cryn bellter rhwng ceisiadau'r IMTP a'r lleoedd a gomisiynir.</p> <p>Mae ceisiadau am nyrsio cyn-gofrestru trwy lwybrau traddodiadol yn dirywio felly mae angen ehangu mynediad a chyfleoedd o gymunedau amrywiol a chefnidiroedd addysgol i raglenni nyrsio israddedig.</p> <p><b>Tystiolaeth</b></p> <p>Mae cynorthwyr gofal iechyd, mewn lleoliadau iechyd neu ofal cymdeithasol, yn rhan hanfodol o ddarparu gofal tosturiol rheng flaen. Ar hyn o bryd maent yn darparu dros 60 y cant o ofal personol, ond yn aml nid oes ganddynt lawer o fynediad at hyfforddiant neu ddatblygiad personol.<sup>56</sup></p> <p>I'r cynorthwyr gofal profiadol hynny sy'n dymuno mynd i fyd nyrsio, mae angen i'r system gydnabod y manteision y gallant eu cynnig i'r proffesiwn nyrsio. Nid yw hyn i danseilio ansawdd na chyflawniad academiaidd y nyrsys graddedig, ond i ddweud os yw cynorthwyr gofal iechyd yn cyrraedd y safonau mynediad ac yn dilyn llwybr addysg a gyrfa clir, mae yna ffyrdd o ddatblygu gweithlu 'cynnyrch cartref' lleol.<sup>57</sup></p> <p><b>Ymrwymiad</b></p> <p>Roedd unrhyw gyfle i gynyddu'r gweithlu nyrsio yn cael ei weld yn gadarnhaol.</p> <p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cynyddu addysg a hyfforddiant drwy golegau addysg bellach.</li> <li>• Piblinell gyflenwi uwch.</li> <li>• Mwy o amrywiaeth a chynhwysiant yn y gweithlu.</li> </ul>	
--	---	--

<sup>56</sup> Willis. (2014) Raising the Bar Shape of Caring: A Review of the Future Education and Training of Registered Nurses and Care Assistants.HEE.

<sup>57</sup>Willis. (2014) Raising the Bar Shape of Caring: A Review of the Future Education and Training of Registered Nurses and Care Assistants.HEE

16	<p><b>Gweithred</b></p> <p>Comisiynu addysg newydd yn unol â'r <b>Fframwaith Proffesiynol ar gyfer Ymarfer Clinigol Estynedig, Uwch ac Ymgynghorol.</b></p>	
	<p><b>Disgrifiad</b></p> <p>Mae addysg ymarfer uwch yn cefnogi nyrsys i ddarparu gofal effeithlon ac effeithiol sy'n sicrhau darpariaeth gwasanaeth diogel ac amserol. Dros y 10 mlynedd diwethaf, bu cynnydd sylweddol yn nifer y rolau proffesiynol newydd ac estynedig ar gyfer nyrsys. Bu'r twf mwyaf mewn rolau estynedig neu arbenigol, ac ymarfer uwch ym mhob lleoliad. Mae tua 450 o uwch ymarferwyr nyrsio, sef tua 40 y cant o'r holl ymarferwyr sy'n defnyddio'r teitl uwch. Mae data'r gweithlu'n dangos bod tua 160 o ymarferwyr ymgynghorol yng Nghymru (ac eithrio'r gweithlu meddygol a deintyddol) gyda nyrsio tua 15 y cant a Bydwragedd tua 5 y cant. (ESR 2024)</p> <p>Mae rolau nyrs medrus neu gymwys mewn ymarfer estynedig yn darparu cymorth clinigol a hyfforddiant ar sgiliau meddal i nyrsys newydd. Wrth i nyrsys oedran ymdeol adael y gweithlu tra bod y mewnlifiad o nyrsys newydd yn parhau i dyfu, yr effaith net yw dirywiad ym mhrofiad cyffredinol y gweithlu nyrsio. Ar yr un pryd, mae'r boblogaeth cleifion yn mynd yn hŷn ac yn fwy cymhleth, gyda mwy o gyd-forbidrwydd cronig.</p> <p>O ganlyniad i'r cymhlethdod cynyddol hwn, mae'n anoddach i nyrsys drosglwyddo i ymarfer. Mae'r rhesymau'n cynnwys, mae gan nyrsys fwy i'w ddysgu i gael eu hystyried yn gymwys, rhaid iddynt feddu ar ddealltwriaeth fwy cyfoethog o bathoffisioleg, deall ystod eang o opsiynau triniaeth, a bod yn barod i ddarparu gofal cymhleth iawn. Yn ogystal, mae'n anoddach i nyrsys heddiw ddysgu yn y gwaith ac nid oes mwy o gleifion "hawdd" i'w neilltuo i raddedigion newydd fel cyfleoedd dysgu risg isel.</p> <p><b>Tystiolaeth</b></p> <p>Mae tystiolaeth dda y gall uwch ymarferwyr nyrsio helpu i ddarparu gofal sy'n canolbwyntio mwy ar y claf a chyflawni gweithgareddau a wneir yn draddodiadol gan staff eraill, gan</p>	

	<p>gynnwys meddygon. Mae defnyddio eu sgiliau yn lleihau atgyfeiriadau i asiantaethau lluosog a gall leihau cyfraddau derbyn. Fel rhan o astudiaeth ryngwladol ddiweddar<sup>58</sup>, trafodwyd y flaenoriaeth o sicrhau modd o gyrchu gofal iechyd cyffredinol. Trafodwyd hefyd y galw cynyddol ar systemau iechyd ledled Ewrop yn sgil newidiadau demograffig a chynnydd o ran cyfraddau clefyd cronig. Bu i'r astudiaeth hon hefyd adolygu addaswydd rolau nyrsio uwchymarfer i ddiwallu anghenion iechyd y boblogaeth.</p> <p>Bwriad y Rôl Nyrs Ymgynghorol oedd caniatáu i uwch nyrsys profiadol iawn barhau i wynebu cleifion gyda mwy o ymreolaeth glinigol wrth barhau i gyfrannu at addysg, ymchwil a hefyd i ganolbwyntio ar faterion strategol a chyfrannu at wella gwasanaethau. Ers cyflwyno Practis Nyrsio Ymgynghorol yng Nghymru bron i 25 mlynedd yn ôl, maent wedi tyfu ledled Cymru ond bellach wedi sefydlogi. Mae data a thystiolaeth anecdotaidd yn awgrymu bod meddygon ymgynghorol yn ymddeol ac yn dychwelyd yn rhan amser yn arwain at leihad yn y nifer cyfwerth ag amser llawn. Tra bod rhai swyddi newydd yn cael eu creu, mae eraill wedi'u diddymu.</p> <p>Diffiniodd y Fframwaith Proffesiynol ar gyfer Ymarfer Clinigol Estynedig, Uwch ac Ymgynghorol yng Nghymru'r lefelau ymarfer, ac mae'r safon addysg yn gwneud sawl argymhelliad i gyflogwyr gefnogi'r rolau hyn yn ymarferol.</p> <p><b>Ymrwymiad</b></p> <p>Mae nyrsys am weld rolau presennol yn cael eu haildiffinio, creu llwybrau newydd, a chyfleoedd newydd ar gyfer datblygu gyrfa a dilyniant i wella'r proffesiwn nyrsio a gwella gofal cleifion. Roedd y rhain yn cynnwys ailddiffinio a hyrwyddo rôl meddygon ymgynghorol nyrsio, mwy o lwybrau gyrfa ar gyfer arbenigo a datblygu ac ail-ddychmygu rolau traddodiadol a chwmpas ymarfer. Hyrwyddo llwybrau Ymarfer Clinigol Uwch a gwneud llwybrau datblygu yn gliriach.</p> <p><b>Effaith</b></p>	
--	---	--

<sup>58</sup> Unsworth. J. et al ( 2022) Advanced practice nurse roles in Europe: Implementation challenges, progress and lessons learnt. Int Nurse Rev. 2022;1–10.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cynnydd yn nifer y nyrsys hyfedr a chymwys mewn rolau ymlaen llaw sy'n darparu cymorth clinigol a hyfforddiant i nyrsys newydd gan leihau'r bwch rhwng profiad a nofis.</li> <li>• Cynnydd yn nifer y nyrsys sy'n ymgymryd â phrosiectau ymchwil a gwella.</li> <li>• Gwell darpariaeth gwasanaeth trwy ddefnyddio mwy o sgiliau nyrsio uwch.</li> </ul>	
<b>Arweinydd iaeth ac Olyniaeth</b>	<b>17</b>	<p><b>Gweithred</b></p> <p>Gweithio gyda sefydliadau'r GIG a chyrrff proffesiynol i ddarparu cyfleoedd ar gyfer <b>rhaglenni arwain a rheoli</b> drwy gydol y llwybr gyrfa.</p>	AaGIC
		<p><b>Disgrifiad</b></p> <p>Mae cydweithio â gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill yn hanfodol ar gyfer darparu gofal cynhwysfawr i gleifion. Mae nyrsys ar flaen y gad mewn timau rhyngddisgyblaethol, yn cyfrannu eu harbenigedd unigryw ac yn eiriol dros ddulliau cyfannol o reoli a gofal cleifion. Mae angen mwy o fuddsoddiad mewn hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth, gan greu llwybrau penodol ar gyfer dilyniant gyrfa, a sicrhau bod rheolwyr yn meddu ar y wybodaeth a'r sgiliau clinigol angenrheidiol i alluogi dealltwriaeth well o'r heriau dyddiol a wynebwr gan nyrsys ac eraill yn y tîm amlddisgyblaethol, er mwyn bod yn fwy cefnogol a gweladwy, a blaenoriaethu lles ac anghenion y staff nyrsio.</p> <p><b>Tystiolaeth</b></p> <p>Mae diwylliant yn llywio sut mae pobl yn darparu gofal, yn rheoli eu gwaith, yn rhyngweithio â chleifion, cydweithwyr a gofalwyr, yn datblygu ac yn gwella ffyrdd o ddarparu gwasanaethau. Mae angen gwell dealltwriaeth o effaith arweinyddiaeth ar ddiwylliant ar draws y GIG, yn ogystal â chamau gweithredu penodol ar arweinyddiaeth, diwylliant a rheoli talent.<sup>59</sup></p> <p>Mae tystiolaeth a phrofiad o systemau iechyd perfformiad uchel yn dangos bod arweinyddiaeth dosturiol, gynhwysol yn galluogi timau i ddarparu gwell gofal i gleifion a gwerth am arian tra hefyd yn sicrhau gwelliannau parhaus i iechyd y boblogaeth.<sup>60</sup></p>	

<sup>59</sup> Kline.R.(2019) Leadership in the NHS. <https://doi.org/10.1136/leader-2019-000159>

<sup>60</sup> Bailey.S. AND West.M.(2022) What is Compassionate Leadership? Cronfa'r Brenin.

	<p>Mae uchelgais yng Nghymru i fuddsoddi a datblygu nyrsys ac arweinwyr bydwagedd ar bob lefel ym maes iechyd a gofal cymdeithasol trwy raglenni arweinyddiaeth pwrpasol i adeiladu cyflenwad o dalent ar bob lefel, gyda ffocws cychwynol ar lefelau uwch.<sup>61</sup> Mae tystiolaeth genedlaethol hefyd yn nodi heriau cyffredin sy'n wynebu arweinwyr nyrsio, megis eglurder rôl a rheoli llwyth gwaith, wrth gynhyrchu atebion i fynd i'r afael â nhw.<sup>62</sup></p> <p>Mae pryder am brinder arweinyddiaeth nyrsio yn y degawd nesaf gan nad oes gan nyrsys ddiddordeb mewn dilyn swyddi arweinyddiaeth. Ymhlith y rhesymau mae diffyg paratoi digonol a thâl. Mae angen paratoi nyrsys yn gynt ac mae angen i amodau arwain fod yn fwy ffafriol.<sup>63</sup></p> <p>Mae rolau arwain nyrsio yn cael eu hystyried yn feichus, yn cael eu talu'n wael, yn ynysu, ac yn cynrychioli cynnydd mawr mewn cyfrifoldeb a risg gyrfa. Mae gormod o ddatblygiad yn anffurfiol ar hyn o bryd. Mae angen i'r gwaith o adnabod talent a chymorth fod yn amserol, yn strwythuredig, yn seiliedig ar brofiad, ac yn canolbwyntio ar feithrin gwytnwch a hyder. Ystyrir bod hyfforddi, mentora a rhwydweithiau cymorth yn hollbwysig<sup>64</sup></p> <p><b>Ymrwymiad</b></p> <p>Mae cyfranogwyr eisiau mwy o fuddsoddiad mewn hyfforddiant arweinyddiaeth a rheolaeth, gan greu llwybrau penodol ar gyfer dilyniant gyrfa, a sicrhau bod rheolwyr yn meddu ar y wybodaeth a'r sgiliau angenrheidiol. Mwy o angen am dryloywder a gwell 'rheolaeth newid', sy'n ddiffygiol. Ni chlywir llais nyrsys wrth wneud penderfyniadau, her rheolwyr anghlinigol neu reolwyr nad ydynt yn arbenigo mewn maes a gwneud penderfyniadau heb arbenigedd cyd-destunol. Roedd datblygiad arweinyddiaeth, hyfforddiant rheoli yn cael ei drafod yn aml,</p>	
--	---	--

<sup>61</sup> Llywodraeth Cymru (2022) Blaenoriaethau CNO.WG.Caerdydd .

<sup>62</sup> RCN. (2016) Frontline nurse leadership: an international perspective .Case Studies from Australia, New Zealand and the United States. RCN. London.

<sup>63</sup> Adichie.C.(2021 The Future of Nursing 2020-2030: Charting a Path to Achieve Health Equity. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine; National Academy of Medicine; Committee on the Future of Nursing 2020–2030; Flaubert JL, Le Menestrel S, Williams DR, et al., editors.Washington (DC): [National Academies Press \(US\)](#); 2021 May 11

<sup>64</sup> Nowell.L.et al. (2017)A literature review of mentorship programs in academic nursing. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.02.007>

		<p>a fyddai'n arwain at staff yn teimlo'n ddiogel i godi llais, canlyniadau gwell i gleifion a diwylliant gweithio gwell.</p> <p>Heb gefnogaeth ddigonol a mynediad at gynlluniau datblygiad personol, ni fydd arweinwyr y dyfodol yn cael eu nodi na'u cefnogi. Dylai llwybrau clinigol neu reolaethol fod ar gael ar gyfer datblygiad proffesiynol, gan alluogi unigolion i feithrin sgiliau penodol i ddatblygu gwasanaethau. Dylid annog nyrsys i ddilyn twf personol, arwain, neu gymryd rhan mewn ymchwil, a datblygu rolau arbenigol. Bydd creu diwylliant "gallu gwneud" a pharchu mentrau a chreadigrwydd nyrsys yn gwella cadw staff."</p> <p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mwy o adnoddau ar gael ar gyfer dilyniant gyrfa a thwf personol</li> <li>• Datblygu arweinwyr nyrsio galluog a gweledigaethol ar bob lefel</li> <li>• Nodi a meithrin cyfarwyddwyr gweithredol y dyfodol</li> <li>• Cynyddu hyder, gwybodaeth a sgiliau ar gyfer rheoli gofal iechyd yn effeithiol.</li> </ul>	
<b>Siâp a chyflenwad.</b>	<b>18</b>	<p><b>Gweithred</b></p> <p>Cwblhau adolygiad a datblygu fframwaith cymhwysedd ar gyfer cynlluniau Dychwelyd i Ymarfer er mwyn sicrhau ymagwedd gyson at ddarpariaeth a chynyddu'r cyflenwad o nyrsys.</p>	
		<p><b>Disgrifiad</b></p> <p>Gellir adfer nyrsys sy'n dychwelyd i gofrestr yr NMC yn gyflymach ac yn fwy darbodus na hyfforddi nyrsys cyn-gofrestru newydd. Mae gan ymadawyr cyn-ymddeol hefyd brofiad gwerthfawr, a gall eu dychweliad atgyfnerthu mentrau cydraddoldeb gweithlu eraill. Yn ystod y blynyddoedd diwethaf bu amrywiad yng ngallu Prifysgolion i recriwtio i'w niferoedd a gomisiynir rhagamcanol. Felly dylid gymryd camau i ddenu ymgeiswyr cymwys i gynlluniau ac annog eu cyfranogiad.</p> <p>Mae rhaglenni Dychwelyd i Ymarfer wedi'u hen sefydlu yng Nghymru ac yn darparu llwybr yn ôl i gofrestrriad proffesiynol i unigolion. Bob blwyddyn mae AaGIC yn comisiynu lleoedd ar raglenni Dychwelyd i Ymarfer ar gyfer nyrsys sy'n hanu o Gymru. Caiff niferoedd comisiynu a chymorth ariannol AaGIC eu llywio gan flaenoriaethau recriwtio lleol ac anghenion y gweithlu.</p>	

	<p>Mae'r cynnig yn cynnwys talu ffioedd cwrs a chymorth bwrsariaeth unigol. Mae nyrsys sy'n dychwelyd yn cyfrif am 95%+ o'r rhaglen Dychwelyd i Ymarfer.</p> <p>Mae sawl ffactor wedi effeithio ar ddata ceisiadau diweddar gan gynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mae opsiwn Prawf Cymhwysedd newydd yr NMC ar gyfer dychwelyd i ymarfer (dewis i gynnal archwiliad clinigol strwythuredig gwrthrychol mewn canolfan brawf cymeradwy sydd ar gael o fis Ionawr 2020) wedi effeithio ar niferoedd is o ymgeiswyr.</li> <li>• all gofynion ariannol a rheoli ymrwymiadau personol liniaru yn erbyn niferoedd ceisiadau.</li> <li>• Mae prifysgolion yn adrodd y gall rhai ymgeiswyr fod yn ddihyder oherwydd cyfnod helaeth allan o ymarfer.</li> </ul> <p><b>Tystiolaeth</b></p> <p>Mae 70 i 80 y cant o nyrsys sy'n ddechrau cwrs dychwelyd i ymarfer yn mynd ymlaen i'w gwblhau. Fodd bynnag, gall y rhai sy'n cwblhau cwrs roi'r gorau iddi yn ychwanegol pan na fydd y rhai sy'n cwblhau cwrs yn mynd ymlaen i ddechrau cyflogaeth. Mae llawer o staff yn gadael y GIG am resymau personol ac yna'n dymuno dychwelyd yn ddiweddarach mewn bywyd.</p> <p>Ychydig o dystiolaeth sydd ar gael am yr hyn sy'n gwneud cynllun dychwelyd i ymarfer effeithiol. Anodd canfod gwerthusiadau o fentrau llwyddiannus ac mae'n ymddangos mai ychydig iawn o ddata cyhoeddus sydd ar lwyddiant cynlluniau. Er gwaethaf yr heriau hyn, ni ddylid anwybyddu'r cyfleoedd ar gyfer denu staff hyfforddedig a phrofiadol yn ôl.</p> <p>Pe bai sefydliadau lleol yn cael eu cefnogi'n fwy cadarn, a buddsoddiad cenedlaethol ar gyfer dychwelyd i ymarfer yn fwy buan, gallai dychwelyd i ymarfer fod yn gyfle gwirioneddol i ddenu staff profiadol yn ôl i'r GIG.</p> <p><b>Ymrwymiad</b></p>	
--	---	--

		<p>Nid oedd unrhyw ymatebion penodol mewn perthynas â dychwelyd i ymarfer.</p> <p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cyflenwad cynyddol o nyrsys yn dychwelyd i GIG Cymru.</li> <li>• Gwell atyniad.</li> <li>• Agwedd bwyllog at recriwtio ac addysg.</li> </ul>	
	<b>19</b>	<p><b>Gweithred</b></p> <p>Parhau i ddatblygu modelu gweithlu i lywio cyflenwad a galw'r gweithlu nyrsio yn y dyfodol ac adeiladu mewn senarios y cytunwyd arnynt i sicrhau y gellir defnyddio'r model fel offeryn cymorth gwneud penderfyniadau i lywio penderfyniadau cynllunio strategol y gweithlu yn y dyfodol.</p>	AaGIC
		<p><b>Disgrifiad</b></p> <p>Mae nyrsys yn cyfrif am fwy na 40 y cant o'r prinder gweithlu presennol. Nod modelu gweithlu yw rhagweld y bwlch rhwng y cyflenwad a galw am nyrsys. Mae rhagamcanion o gyflenwad a galw'r gweithlu yn seiliedig ar dueddiadau diweddar mewn niferoedd hyfforddiant, recriwtio a chadw. Mae modelu yn bwysig o ystyried y buddsoddiad mewn hyfforddi nyrsys o fewn cyfyngiadau cyllidebol tynn. Mae ei angen i arwain penderfyniadau hyfforddi ar nifer a chymysgedd sgiliau nyrsys, ac i lywio penderfyniadau ar ddarparu gwasanaethau wrth i batrymau angen newid. Mae modelau gweithlu yn cynnwys cyfres o ragdybiaethau ynghylch sut y gallai'r amrywiol ffactorau ochr-gyflenwad ac ochr y galw sy'n effeithio ar weithwyr iechyd esblygu yn y dyfodol.</p> <p>Erbyn 2034 efallai y bydd proffil y galw yn y dyfodol yn wahanol i'r galw heddiw. Bydd angen ailddiffinio rolau a chyfrifoldebau rolau nyrsio presennol gan greu llwybrau newydd a darparu cyfleoedd newydd ar gyfer datblygu gyrfa a dilyniant yn y proffesiwn nyrsio a gwella gofal cleifion.</p> <p><b>Tystiolaeth</b></p>	

	<p>Rhagwelir y bydd twf yn y galw am 'lefelau' sgiliau is - megis y rhai sy'n gysylltiedig â gofal di-dâl, gofalgwyr cymorth a bandiau GIG 1-4 - yn sylweddol uwch na'r twf yn y galw am lefelau sgiliau uwch.<sup>65</sup></p> <p>Nyrsio a Bydwreigiaeth sy'n gyfrifol am y gwariant mwyaf ar locwm ac asiantaeth ac mae wedi gweld cynnydd sylweddol o £51 miliwn yn 2017/18 i £133 miliwn yn 2021/22 .<sup>66</sup></p> <p>Ni all sefydliadau ddibynnu ar strategaethau staffio cyn-bandemig oherwydd nad yw'r atebion hynny bellach yn ddibynadwy am resymau sy'n cynnwys gorflino a newid yn anghenion a disgwyliadau'r gweithlu. Mae 1:5 o'r gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth dros 55 oed ac os bydd mwy o nyrsys yn gadael (y rhai mwyaf medrus yn aml) maent yn cael eu disodli gan raddedigion newydd gan ehangu'r bwlch sgiliau.</p> <p>Mae'r dulliau presennol o ragweld y gweithlu nyrsio yn anghyson ac nid ydynt wedi rhoi digon o ystyriaeth i ffactorau economaidd-gymdeithasol a gwleidyddol a all ddylanwadu ar ragamcanion gweithlu. Fodd bynnag, mae corff o dystiolaeth sy'n mynegi'r defnydd o fodelu cyflenwad a galw nid yn unig yn y Deyrnas<sup>67</sup> Unedig ond hefyd yn rhyngwladol.<sup>68 69</sup></p> <p>Yn 2019 yr rhagamcanwyd adroddiad Cau'r Bwlch,<sup>70</sup> heb newid polisi sylweddol, y byddai nifer y nyrsys sy'n gadael y GIG yn sylweddol uwch na'r nifer y disgwylir iddynt ymuno yn ddomestig. Canfuwyd bod y nifer o staff newydd gymhwys yn ei chael hi'n anodd cadw i fyny â'r cyflymder yr oedd staff yn gadael a'r galw am ofal iechyd yn cynyddu.</p> <p><b>Ymrwymiad</b></p>	
--	--	--

<sup>59</sup> Centre for Workforce Intelligence(2015) Future demand for skills: Initial results. horizon 2035 health and care workforce futures.

<sup>66</sup> AaGIC(2022) Tueddiadau Gweithlu GIG Cymru (ar 31 Mawrth 2022) AaGIC.Caerdydd

<sup>67</sup> Cave.S et al REAL centre. (2021) Working paper Nurse supply model: overview. The Health Foundation.

<sup>68</sup> Nirel.N et al (2015) Models for projecting supply and demand for nurses in Israel. Nirel et al. Israel Journal of Health Policy Research (2015) 4:46 DOI 10.1186/s13584-015-0043-6

<sup>69</sup> Kovner.C. (2022) COVID-19 and the supply and demand for Registered Nurses . Int Nurs Rev. 2022;69:118–120.

<sup>70</sup> Beech.J.et al (2019) Closing the Gap. The Kings Fund. London.

		<p>Amlygodd cyfranogwyr yr angen am staffio digonol, gwell cefnogaeth, a chydabod sgiliau gweithwyr gofal iechyd proffesiynol i fynd i'r afael â dibyniaeth ar staff asiantaeth, problemau cymysgedd sgiliau gwael, sicrhau diogelwch cleifion, a lleihau straen ar y gweithlu.</p> <p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mae lefelau Gweithlu Nyrsio yn adlewyrchu'r galw.</li> <li>• Llai o bwysau ar y gweithlu.</li> <li>• Modelau gweithlu newydd.</li> <li>• Modelu cyflenwad a galw cynyddol i wella cynllunio gweithlu.</li> <li>• Gwneud penderfyniadau mwy gwybodus, dyrannu adnoddau, a chomisiynu addysg.</li> </ul>	
	20	<p><b>Gweithred</b></p> <p>Cefnogi'r Prif Swyddog Nyrsio gyda'r weledigaeth a'r blaenoriaethau ar gyfer Nyrsio, gan gryfhau'r hunaniaeth broffesiynol a disgrifio rôl a chyfraniad unigryw'r nyrs gofrestredig o fewn gwaith amlbroffesiynol.</p>	
		<p><b>Disgrifiad</b></p> <p>Mae anghenion newidiol y boblogaeth a datblygiadau technolegol yn parhau i effeithio ar ddyfodol gofal nyrsio a nyrsys. Mae'r datblygiadau hyn yn rhoi cyfle i ailosod, diwygio ac ailgynllunio ein modelau gweithlu nyrsio. Yn gyffredinol, nodweddir dyfodol nyrsio gan arloesi, cydweithio, ac ymrwymiad i wella canlyniadau cleifion a hybu iechyd unigolion a chymunedau. Drwy gofleidio'r tueddiadau a'r cyfleoedd hyn, gall nyrsys barhau i chwarae rhan ganolog wrth lunio dyfodol darpariaeth gofal iechyd a hybu iechyd a lles i bawb.</p> <p>Wrth i ni symud tuag at 2034, bydd nyrsio yn wasanaeth personol, seiliedig ar hawliau, wedi'i ymgorffori mewn perthynas broffesiynol ofalgar a thosturiol ag unigolion a chymunedau. Bydd angen i'r ffocws fod ar fywyd corfforol, seicolegol, cymdeithasol, teuluol a chymunedol ehangach i effeithio ar iechyd a lles i gefnogi cleifion a galluogi eu potensial humanreoli.</p>	

	<p><b>Tystiolaeth</b></p> <p>Bydd rôl Nyrs Gofrestredig (RN) yn y 10 mlynedd nesaf yn amlochrog, gan gwmpasu gofal clinigol traddodiadol a ffocws ehangach ar fodolau gofal iechyd Aml-broffesiynol sy'n canolbwyntio ar y claf, sy'n cael eu gyrru gan dechnoleg ac sy'n canolbwyntio ar y gymuned. Bydd y gallu i addasu, ymrwymiad i ddysgu gydol oes, ac agwedd gyfannol at ofal cleifion yn hanfodol ar gyfer rôl esblygol nyrsys cofrestredig yn y dyfodol. GIG mewn 10 mlynedd. Nododd Sefydliad Iechyd y Byd bedwar maes ffocws polisi ar gyfer y cyfeiriad byd-eang ar gyfer nyrsio a bydwreigiaeth a oedd yn cynnwys addysg, swyddi, arweinyddiaeth a darparu gwasanaethau.</p> <p><b>Ymrwymiad</b></p> <p>Cytunodd y cyfranogwyr ar y ddelwedd o nyrsio sydd angen ei newid, fel bod y cyhoedd yn deall rôl y proffesiwn nyrsio, ei gyfleoedd, a'i arbenigeddau yn well. Roedd rhai yn gweld eu rôl fel cynghorydd, yn gweithio gyda defnyddwyr gwasanaeth. Yr angen am gydweithio effeithiol (e.e. cyfnewid gwybodaeth) a gwaith tîm rhwng nyrsio, gwasanaethau cymdeithasol, a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill i ddarparu gofal cynhwysfawr ac effeithlon i gleifion. Mae angen i nyrsys gael eu gweld fel aelod o dîm aml-broffesiynol sy'n gweithio gyda'i gilydd i wneud gwahaniaeth i iechyd a lles pobl - hunaniaeth sydd wedi'i cholli gyda thwf arbenigwyr â ffocws cul. Galwodd nyrsys am well cyfleoedd dysgu amlddisgyblaethol i roi gwell dealltwriaeth iddynt o gyfraniadau proffesiynau gofal iechyd eraill, meithrin cydweithredu a chreu system fwy cydlynol.</p> <p><b>Effaith</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Codi proffil y Nyrs Gofrestredig i greu gwell dealltwriaeth o'r rôl i hyrwyddo nyrsio fel opsiwn gyrfa.</li> <li>• Byddai'n darparu gweledigaeth glir ar gyfer cyfeiriad nyrsio yng Nghymru yn y dyfodol.</li> </ul>	
--	--	--

		• Egluro rôl y nyrs yn y tîm amlddisgyblaethol.	
--	--	---	--