

Cynllun Gweithlu Nursio Strategol:

2025 – 2030



Cynnwys

Diffiniad o Nyrso	1	Adran 4: Camau Gweithredu Strategol	13
Rhagair	2	Adran 4.1 Cynyddu'r gweithlu nyrso	14
Crynodeb gweithredol	4	Adran 4.2 Trawsnewid y gweithlu nyrso.....	21
Camau Gweithredu Gweithlu Nyrso Strategol	5	Adran 4.3 Cefnogi'r gweithlu nyrso .	29
Adran 1: Canlyniadau Datblygu'r Gweithlu Nyrso (2025-2030)	6	Adran 5: Buddiannau	35
Adran 2: Cefndir	7	Adran 6: Gweithredu	37
Dull.....	7	Cyfeiriadau	38
Crynodeb Ein Sgwrs Fawr	7	Atodiad un	42
Cwmpas y cynllun.....	9	Cyd-destun strategol a pholisi	42
Yr achos dros newid	9	Polisi	42
Adran 3: Gwybodaeth o'r Modelu Cyflenwad a Galw	11	Proffesiynol.....	43
Cynnydd modelu yn y gwahanol feysydd nyrso	12	Atodiad dau	45
Datblygiad pellach.....	12	Cam un	45

Diffiniad o Nyrsio

“ Mae nyrsio'n alwedigaeth lle mae diogelwch yn hanfodol ac sydd wedi'i seilio ar bedwar conglfaen: ymarfer clinigol, addysg, ymchwil, ac arweinyddiaeth. Mae nyrsys cofrestredig yn defnyddio gwybodaeth sy'n seiliedig ar dystiolaeth, a chrebwyll proffesiynol a chlinigol i asesu, cynllunio, gweithredu a gwerthuso gofal nyrsio o safon uchel sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.

Mae gwaith nyrsys cofrestredig yn cynnwys llawer o ymyriadau arbenigol a chymhleth. Mae eu gwyliadwriaeth yn hanfodol i ddiogelwch pobl, i atal niwed y gellid ei osgoi a rheoli risgiau beth bynnag fo'r lleoliad neu sefyllfa. Mae arweinyddiaeth dosturiol yn allweddol i ddarparu a chydlynu gofal nyrsio ac mae'n cael ei lywio gan ei werthoedd, uniondeb a gwybodaeth broffesiynol.

Mae cyfrifoldeb yn cynnwys arwain integreiddiad gwaith nyrsio emosiynol, corfforol, sefydliadol a gwybyddol i ddiwallu anghenion pobl, sefydliadau, systemau a phoblogaethau. Mae nyrsys cofrestredig yn benderfynwyr.

Maent yn defnyddio eu crebwyll clinigol a'u sgiliau datrys problemau i reoli a chydlynu cymhlethdod systemau iechyd a gofal cymdeithasol i sicrhau bod pobl a'u teuluoedd yn cael eu galluogi i wella, cynnal, neu adfer iechyd drwy addasu, ymdopi, a dychwelyd i fyw bywydau o'r ansawdd gorau neu i brofi marwolaeth urddasol.

Mae ganddynt lefelau uchel o ymreolaeth o fewn nyrsio a thimau amlbroffesiwn, ac maent yn dirprwyo i eraill yn unol â'r Cod Nyrsio a Bydwreigiaeth.”

(Y Coleg Nyrsio Brenhinol 2024)¹

Rhagair

Fel y corff gweithlu strategol yn GIG Cymru mae ein rôl yn cynnwys datblygu cynlluniau cynaliadwy a chynhwysfawr ar gyfer ein gweithlu presennol a dyfodol. Rydym wedi datblygu'r Cynllun Gweithlu Nyrsio Strategol drwy ymgysylltu'n helaeth â chyflogwyr, rhanddeiliaid, undebau llafur, cyrff proffesiynol, a Llywodraeth Cymru, a chwaraeodd pob un ohonynt rôl allweddol wrth lywio datblygiad y cynllun.

Gwnaethom wrando ar y rhai sy'n darparu gofal nyrsio i gleifion a dinasyddion, er mwyn deall eu blaenoriaethau. Ar y cyd ag ymchwil, sganio'r gorwel, a data gweithlu, mae'r safbwyntiau hyn wedi llywio camau gweithredu'r cynllun.

Nyrsio yw'r proffesiwn mwyaf yn y GIG ac mae'n ganolog i ofal iechyd, yn rhychwantu pob arbenigedd a sector, gan gynnwys gofal sylfaenol, cymunedol, eilaidd a phreifat. Mae'r proffesiwn yn wynebu heriau sylweddol o ran recriwtio a chadw, ochr yn ochr â newidiadau demograffig wrth i boblogaeth Cymru sy'n heneiddio gynyddu'r galw am ofal.

Gwyddom fod angen trawsnewid y gweithlu nyrsio ac i ail-lunio sut yr ydym yn darparu gofal nyrsio.

Mae datblygiadau technolegol trwy arloesi digidol a deallusrwydd artifisial yn cynnig posibiliadau gwirioneddol i gael effaith gadarnhaol ar iechyd a lles ein gweithlu a phoblogaeth ehangach Cymru ac i gefnogi darpariaeth gofal personol, cyfannol ac integredig yn y gymuned.

Gyda'n gilydd rydym wedi datblygu'r cynllun pum mlynedd uchelgeisiol hwn sy'n darparu'r sylfaen ar gyfer newid trawsnewidiol i fynd i'r afael â'r heriau hyn. Bydd y cynllun hwn yn darparu gweithlu nyrsio cynaliadwy, cadarn, hyblyg, gyda chefnogaeth dda.

Bydd y dull cyfunol yr ydym wedi'i ddefnyddio wrth ddatblygu'r cynllun yn parhau i fod yn hanfodol wrth i ni roi'r tri deg dau o gamau gweithredu sydd wedi'u cynnwys yn y cynllun ar waith dros y pum mlynedd nesaf. Edrychwn ymlaen at weithio ar y cyd â'n rhanddeiliaid i ddatblygu gweithlu nyrsio sy'n gymwys ac yn hyderus wrth gwrdd â heriau a galwadau gofal iechyd yn 2030 a thu hwnt.

Lisa Llewelyn

Cyfarwyddwr Addysg Nyrsio a Gweithwyr Iechyd Proffesiynol, AaGIC

Crynodeb gweithredol

Mae ein gweithlu nyrsio'n cyfrif am 40% o weithlu GIG Cymru.

Mae sgiliau clinigol, academaidd, ymchwil ac arweinyddiaeth nyrs yn rhychwantu sbectrwm eang o ddarpariaeth y gwasanaeth iechyd, sy'n cynnwys iechyd y cyhoedd, hybu iechyd, ymwrthedd gwrthficrobaidd, atal a rheoli heintiau, gofal iechyd meddwl, gofal brys, gwasanaethau cymunedol, gofal iechyd sylfaenol, gofal ysbyty, y sector annibynnol a gofal dyngarol ac mewn trychinebau^{2, 3, 4, 5}.

Nyrsys yn aml fydd y gweithiwr gofal iechyd proffesiynol cyntaf y bydd claf yn eu gweld, ac yn aml yr unig un.

Bydd y 5 mlynedd nesaf yn gofyn am weithlu nyrsio cryfach, mwy amrywiol a hyfedr byth sy'n chwarae rôl allweddol mewn darparu gwasanaethau sy'n cynnwys gwella gofal diogel, o safon uchel sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn mewn llawer o leoliadau; datblygu, gweithredu a hybu ymarfer arloesol; cydweithredu; a darparu arweinyddiaeth glinigol mewn timau amlbroffesiwn.

Mae gan nyrsys rôl hanfodol i wella iechyd ein poblogaeth; i ddylanwadu ar anghydraddoldebau iechyd; ac arwain ar agenda iechyd y cyhoedd ar gyfer teuluoedd ac unigolion ar hyd eu hoes.

I wneud hyn yn llwyddiannus bydd agen cefnogaeth barhaus ar y gweithlu nyrsio gan y systemau sy'n eu haddysgu, eu hyfforddi, eu cyflogi a'u galluogi i ymarfer yn annibynnol.

Bydd y 'Cynllun Gweithlu Nyrsys Strategol' hwn yn mynd i'r afael â'r heriau sylweddol a hysbys sy'n wynebu'r proffesiwn nyrsio yng Nghymru, ac a fydd yn rhoi sylfaen a chyfle gwirioneddol ar gyfer newid trawsnewidiol.



Mae'r Cynllun yn cydnabod bod iechyd, llesiant a bodlonrwydd nyrsys yn hanfodol i ddarparu gofal eithriadol i ddiwallu anghenion unigolion, teuluoedd, a chymunedau'n awr ac yn y dyfodol.

Cafodd y cynllun ei ddatblygu gan Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) mewn partneriaeth ag uwch arweinyddion proffesiynol, y proffesiwn nyrsio ehangach, cyrff proffesiynol, nyrsys dan hyfforddiant a rhanddeiliaid, drwy ymgysylltu ac ymgynghori eang.

Am y tro cyntaf yn GIG Cymru, mae'r Cynllun hwn yn dwyn ynghyd llawer o fentrau a rhaglenni gwaith gwahanol sydd ar waith ar hyn o bryd ac mae'n canolbwyntio ar y camau cenedlaethol a hanfodol sydd eu hangen i ddatblygu gweithlu nyrsio cynaliadwy, hyfedr a chymhellol.

Mae adolygiad manwl o lenyddiaeth, data a gwybodaeth am y gweithlu nyrsio, ynghyd ag ymgysylltu ac ymgynghori eang â'r gweithlu nyrsio ac ehangach wedi bod yn sail i'r Cynllun hwn.

Mae'r cwmpas yn cynnwys yr holl nyrsys ar gofrestr y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC) yng Nghymru, gan gynnwys y sector annibynnol, gofal sylfaenol, gofal cymdeithasol a'r gweithlu cymorth nyrsio yng Nghymru.

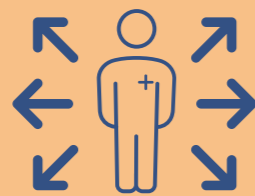
Mae'r Cynllun a'r camau gweithredu'n sylfaen i gynyddu, trawsnewid a chefnogi ein gweithlu nyrsio yma yng Nghymru ac mae'n cynnwys meysydd gwaith newydd yn ogystal ag adlewyrchu'r gwaith presennol sydd angen ei barhau neu ei gyflymu.

Dechreuodd y gwaith i ddatblygu'r Cynllun hwn yn 2023, ac rydym yn ddiolchgar i bawb sydd wedi rhoi o'u hamser a'u harbenigedd.

Mae'r Cynllun yn adlewyrchu'r addasiadau angenrheidiol sydd eu hangen i alinio â sefyllfa'r gweithlu presennol a'r blaenoriaethau sy'n dod i'r amlwg.

Bydd gweithredu a chyflawni'r camau'n cael ei ddylanwadu a'i ategu gan y safonau proffesiynol a geir yng Nghod y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth, sy'n rhoi blaenoriaeth i bobl, ymarfer yn effeithiol, cynnal diogelwch, a hybu proffesiynoldeb ac ymddiried⁶.

Bydd y camau gweithredu a geir yn y cynllun yn cael eu hadolygu'n rheolaidd fel rhan o broses iteraidd barhaus, gan sicrhau ei fod yn cael addasu wrth i flaenoriaethau eraill ddod i'r amlwg ac i'r gofynion ar y gwasanaeth wrth iddynt esblygu.



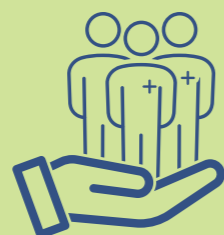
Cynyddu'r gweithlu nyrsio

- ☒ Cynyddu cyflenwad y gweithlu i ateb y galw
- ☒ Denu a chadw ein gweithlu nyrsio



Trawsnewid y gweithlu nyrsio

- ☒ Gweithredu'r modelau gweithlu newydd, yn y gymuned ac mewn ysbytai, gyda phwyslais gwirioneddol ar y sgiliau a'r wybodaeth sydd eu hangen i ddylanwadu'n fwy effeithiol ar iechyd ein poblogaeth, a'r agenda atal
- ☒ Cynyddu gwybodaeth a chymwyseddau mewn genomeg, llythrennedd data a gofal iechyd awtomatig



Cefnogi'r gweithlu nyrsio

- ☒ Datblygu cyfleoedd hyblyg ar gyfer datblygiadau gyrfaol ac addysgol
- ☒ Datblygu arweinyddion nyrsio ar bob lefel
- ☒ Cynyddu amrywiaeth mewn rolau arwain



Adran 1: Canlyniadau Datblygu'r Gweithlu Nyrsio (2025-2030)

Erbyn 2030, bydd nyrsio yng Nghymru'n arwain y ffordd drwy ddarparu gofal iechyd tosturiol, sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, sy'n arloesol a chyfartal, gan feddu ar sgiliau uwch mewn technoleg, darparu ymarfer wedi'i yrru gan ddata, sy'n seiliedig ar dystiolaeth, ac sy'n cynnig arweinyddiaeth broffesiynol ar bob lefel o ofal iechyd.

Bydd nyrsys yn darparu gofal cyfannol, sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn sy'n ymestyn y tu hwnt i drin salwch i hybu iechyd, llesiant, a chydarddoldeb mewn cymunedau. Bydd ein gweithlu nyrsio'n deall yr elfennau hynny sy'n angenrheidiol ar gyfer iechyd, fel y byddant yn gallu dylanwadu ar effaith cronol risgiau i iechyd drwy gydol oes ac ar draws cenedlaethau.

Byddant yn gweithredu fel hyrwyddwyr proffesiynol i leihau anghydarddoldebau iechyd, atal, iechyd meddwl, a rheoli clefydau cronig, cryfhau partneriaethau ar draws y sectorau iechyd, gofal cymdeithasol, a gwirfoddol i annog ymagwedd ddi-dor, integredig tuag at ofal.

Bydd Cymru'n creu diwylliant gwaith cefnogol sy'n rhoi blaenoriaeth i lesiant nyrsys, eu datblygiad proffesiynol, gofynion cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith a chreu gweithlu amrywiol a chynhwysol sy'n ddiwyd ac yn cael ei werthfawrogi. Bydd llwybrau a chyfleoedd clir ar gael i ddatblygu gyrfaedd, gan alluogi nyrsys i gael gyrfaedd portffolio, i ymgymryd â rolau uwch ac ymgynghorol, ac i arloesi mewn ymarfer clinigol, ymchwil, a datblygu polisi.

Bydd nyrsys yn mabwysiadu iechyd digidol, teleiechyd, a deallusrwydd artiffisial ac yn parhau i chwarae rôl hanfodol i wella cynhyrchiant a gwella effeithlonrwydd drwy symleiddio prosesau, mabwysiadu arferion arloesol, a defnyddio technoleg, gan ryddhau mwy o amser i ganolbwyntio ar iechyd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn a gwella canlyniadau i unigolion a phoblogaethau.

Bydd ein gweithlu nyrsio'n hyrwyddo arferion gofal iechyd cynaliadwy, sy'n ymwybodol o'r amgylchedd, yn lleihau gwastraff ac yn ystyried effeithiau newid yn yr hinsawdd ar iechyd.

Dull

Dyma'r Cynllun Gweithlu Nyrsio Strategol cyntaf i Gymru. Mae'n uchelgeisiol ac yn gweithredu fel sylfaen i newid trawsnewidiol sy'n rhoi sylw i heriau a brofwyd ers amser a'r galw cynyddol ar y gweithlu nyrsio. Bydd y cynllun yn creu gweithlu nyrsio cynaliadwy, cryf, hyblyg sy'n cael pob cymorth sydd ei angen.

Mae'r Cynllun yn cyd-fynd â pholisïau iechyd cenedlaethol ([atodiad un](#)), ac mae'n defnyddio data'r gweithlu, a thrwy ymgysylltu â nyrsys a rhanddeiliaid. Cwblhawyd Cam Un ym mis Mawrth 2023 ac roedd yn canolbwyntio ar y blaenoriaethau pennaf - a ddisgrifir yn fwy manwl yn [atodiad dau](#). Roedd cam dau'n dilyn dull tri chonglfaen, triongli gwybodaeth o [Our Big Conversation: Ein Sgwrs Fawr, data a dadansoddeg](#) gweithlu a phoblogaeth, [ymchwil, llenyddiaeth a sganio'r gorwel](#). Roedd y dull hwn yn llywio datblygiad camau gweithredu atodiad tri'r gweithlu nyrsio strategol.

Crynodeb Ein Sgwrs Fawr

Ein Gwerthfawrogi	Ein datblygu	Ymddiried ynom	Ein cefnogi	Ein helpu
<p>Ein gwobrwyo'n deg</p> <p>Strwythur gwobrwyo teg a chyson sy'n ei gwneud yn werth chweil i ymgymryd â mwy o gyfrifoldeb, sy'n annog mwy o bobl i ymuno, aros neu ddychwelyd i'r GIG, ac sy'n cydnabod yr amser ychwanegol rydym yn ei roi.</p>	<p>Rhoi'r amser inni i gynnal a datblygu ein gwybodaeth a'n sgiliau</p> <p>Yn ein gyrfaedd cyfan, ac yn enwedig pan fyddwn yn symud i gam newydd yn ein gyrfa, rhoi'r amser a'r cymorth inni i gynnal a datblygu ein gwybodaeth a'n sgiliau. A'n helpu i ddatblygu ein sgiliau yn y Gymraeg.</p>	<p>Ein cynnwys wrth wneud penderfyniadau a chynllunio gwasanaethau</p> <p>Gwerthfawrogi ein harbenigedd fel rhan o'r tîm aml-ddisgyblaeth ac fel arweinyddion i ddylunio gwasanaeth y dyfodol.</p>	<p>Yr amser i ôl-drafod a mynediad at wasanaethau llesiant</p> <p>Rhoi blaenoriaeth i'n llesiant drwy wrando arno a rhoi'r cyfle inni i ôl-drafod ar ddechrau a diwedd shifftiau. Ein helpu i gael cymorth llesiant pan fydd ei angen.</p>	<p>Cynyddu ein heffeithlonrwydd a'n diogelwch drwy systemau gwybodaeth sy'n siarad â'i gilydd</p> <p>Rydym am gael cofrestru untro a systemau sy'n siarad â'i gilydd fel y bydd llai o waith gweinyddol inni, gan roi mwy o amser i ofalu, ac osgoi rhai risgiau i ddiogelwch cleifion a achosir gan fylchau mewn gwybodaeth.</p>
<p>Dathlu a gwobrwyo ein cyfraniadau at ofal iechyd, addysg ac ymchwil</p> <p>Ein cydnabod i gyd am ein gwaith yn darparu gofal yn y rheng flaen, addysg ac ymchwil. Rhannu storïau am ein llwyddiant fel y bydd cleifion a chymunedau'n clywed sut yr ydym yn eu helpu.</p>	<p>Diddymu rhwystrau rhag dysgu a datblygiad</p> <p>Ein helpu â chyllid ac adnoddau ar gyfer ein dysgu a chynyddu cyfleoedd am secondiadau neu gylchdroadau.</p>	<p>Gwneud inni deimlo'n ddiogel i godi llais a gwranddo arnom pan fyddwn yn gwneud hynny</p> <p>Dylid ymddiried yn ein harbenigedd a'n profiad, ac os byddwn yn codi llais, dylem deimlo'n ddiogel a gwybod y byddwn yn cael ein clywed.</p>	<p>Cyfleusterau ac ystafelloedd ymlacio</p> <p>Sicrhau bod gennym yr hanfodion i gael seibiannau effeithiol yn ystod ein shifftiau, gan gynnwys dŵr ac ystafelloedd ymlacio.</p>	<p>Lleihau heriau dyddiol drwy roi digon o ofod a chyfarpar cyfoes inni</p> <p>Mae angen dyfeisiadau modern arnom sydd wedi'u cysylltu â'r rhyngwrwyd a Wi-fi effeithiol i ddysgu, cydweithio, ymchwilio, a darparu gwasanaethau ar-lein. Mae angen digon o ofod i bawb eistedd a chael cyfarfodydd cyfrinachol pan fyddwn yn gweithio wrth ddesgiau.</p>
<p>Arloesi a hyrwyddo rolau nyrsio a gyrfaedd nyrsio i lenwi bylchau yn y gweithlu</p> <p>Defnyddio ein sgiliau yn yr holl rolau nyrsio i greu rolau nyrsio newydd, a hyrwyddo gyrfaedd nyrsio i lenwi bylchau yn y gweithlu.</p>	<p>Llwybrau gyrfa sy'n gweithio i bawb</p> <p>Darparu llwybrau hyblyg (nid academaidd neu reoli'n unig) er mwyn cynnydd gyrfaol. Llenwi'r bylchau mewn llwybrau gyrfa mewn rhai meysydd neu rolau nyrsio.</p>	<p>Datrysiadau teg i weithio'n hyblyg sy'n ymddiried ynom i roi blaenoriaeth i anghenion y gwasanaeth</p> <p>Ymddiried ynom i weithio mewn ffyrdd hyblyg sy'n rhoi blaenoriaeth i anghenion ein cleifion a'n cydweithwyr. Rydym am roi cynnig ar bethau fel llunio ein hamserlenni ein hunain neu batrymau shifftiau gwahanol.</p>	<p>Arweinyddion a rheolwyr sy'n weladwy, caredig a thosturiol</p> <p>Rydym am weld ein harweinyddion a'n rheolwyr yn gweithio ochr yn ochr â ni. Rydym eisïau i adborth fynd y ddwy ffordd. Rydym am gael ein trin yn garedig a thosturiol pan fyddwn yn gofyn am help, hyblygrwydd, a datblygiad.</p>	<p>Buddsoddi mewn adeiladau a gofod i gael profiadau gwell o ofal</p> <p>Mae angen adeiladau a gofod sy'n fwy modern, croesawgar, a diogel i'n cleifion.</p>

Cwmpas y cynllun

O fewn cwmpas y cynllun:

- Yr holl nyrsys yng Nghymru sydd wedi cofrestru â'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth, gan gynnwys rhai mewn gofal sylfaenol, cymunedol, eilaidd, annibynnol, a gofal cymdeithasol o'r pedwar maes ymarfer - Oedolion, Plant, Iechyd Meddwl, ac Anabledau Dysgu
- Gweithlu cymorth nyrsio bandiau 2, 3 a 4 Agenda ar gyfer Newid (AfC).

Y tu allan i gwmpas y cynllun:

- Pob proffesiwn heblaw nyrsio er y bydd yn rhaid i weithredu gyd-fynd â chynlluniau proffesiynau penodol eraill a blaenoriaethau'r Llywodraeth
- Gweithwyr gofal yn y cartref a gweithwyr cymorth mewn gofal cymdeithasol ([Cynllun gweithlu gofal uniongyrchol: 2022 i 2025 | Gofal Cymdeithasol Cymru](#))
- Mae tâl yn benderfyniad polisi a wneir gan Lywodraeth Cymru ac mae y tu allan i faes cyfrifoldebau AaGIC a'r cynllun gweithlu hwn. Mae ragor o wybodaeth am gydgytundeb Agenda ar gyfer Newid (AfC) GIG Cymru ar gyfer 2022-24 ar gael [yma](#). Dylai cyflogwyr ddefnyddio telerau ac amodau AfC i gefnogi a datblygu'r gweithlu nyrsio ac i fynd i'r afael â phrinder neu broblemau recriwtio.

O gofio ehangder y gweithlu nyrsio, mae sawl cydgysylltiad pwysig â blaenoriaethau a chynlluniau gweithlu strategol y Llywodraeth a ddatblygwyd mewn meysydd blaenoriaeth eraill gan gynnwys [Gofal Sylfaenol](#), [Iechyd Meddwl](#) a [Genomeg](#). Bydd y cydgysylltiadau hyn yn cael eu rheoli yn ystod y broses weithredu i osgoi dyblygu ac i wneud y defnydd gorau o adnoddau ac effaith.

Yr achos dros newid

Yn 2021 cynhyrchodd Llywodraeth Cymru'r ddogfen [Cymru Iachach](#), cynllun tymor hir i wella iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru. Mae'r camau ar gyfer [Cymru Iachach - Adnewyddu camau gweithredu 2024-25](#) wedi cael eu diweddarau yn dilyn cyhoeddi Y GIG Mewn [10 Mlynedd a Mwy: Archwiliad o effaith amcanestynedig Cyflyrau Hirdymor a Ffactorau Risg yng Nghymru](#) sy'n disgrifio'r heriau mae Cymru'n debygol o'u hwynebu yn y 10 i 25 mlynedd nesaf. Roedd yr adroddiad yn ei gwneud yn glir y bydd yr heriau demograffig, economaidd a chymdeithasol presennol sy'n wynebu ein system gofal ac iechyd yng Nghymru'n parhau i roi pwysau anghynaliadwy ar ein gwasanaethau.

Mewn ymateb i Cymru Iachach, cyhoeddodd AaGIC Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol sy'n disgrifio ein huchelgais i gael gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol cymhellol, brwdfrydig ac sy'n cael ei werthfawrogi gyda'r gallu, y cymhwysra a'r hyder i ddiwallu anghenion pobl Cymru, yn awr ac ar gyfer iechyd a llesiant cenedlaethau'r dyfodol. Mae ymrwymiad yn y Strategaeth i ddatblygu cynllun gweithlu strategol ar gyfer nyrsio, gan gydnabod yr heriau a'r cyfleoedd mawr sy'n wynebu'r proffesiwn.

Cafodd hyn ei adleisio yn y cynllun Gweithredu Gweithlu Cenedlaethol (NWIP)⁷ a oedd yn cydnabod y pwysau presennol a digynsail ar GIG Cymru ers y pandemig, gan gyflymu llawer o'r heriau gweithlu gwybyddus gan gynnwys:

- Gostyngiad yn y niferoedd sy'n ymuno â'r proffesiwn nyrsio

- Newidiadau demograffig, mwy o alw am wasanaethau iechyd meddwl, gofal yn nes at gartref a newid ym maich clefydau o ganlyniad i gyfraddau geni is a phoblogaeth sy'n heneiddio
- Datblygiadau gwyddonol, technolegol a digidol a fydd yn parhau i ddylanwadu a helpu sut mae nyrsys yn darparu gofal
- Prinder cyflenwad a sgiliau i ddarparu gofal cyson o safon uchel, a'r goblygiadau ariannol cysylltiedig
- Yr angen i roi sylw i flinder a llwyth gwaith gormodol sy'n effeithio ar lesiant ein nyrsys
- Dyheadau a disgwyliadau nyrsys yn newid a gweithlu aml-genhedlaeth.

Ochr yn ochr â'r heriau hyn, mae angen symud o ofal adweithiol i ataliol i alluogi pobl i wneud newidiadau ymddygiadol iach, rheoli eu hiechyd eu hunain, a salwch tymor hir, a'i gwneud yn haws i bobl barhau'n fywiog ac yn annibynnol yn eu cartrefi a'u cymunedau eu hunain. Bydd y trawsnewidiad hwn yn gofyn am fwy o bwyslais a buddsoddiad i symud gwasanaethau o ysbytai i wasanaethau yn y gymuned, a gwella integreiddio rhwng gwasanaethau.

Mae'r Cynllun Gweithlu Cenedlaethol hwn yn bwysig i roi sylw i:

- Y pwysau ar y GIG
- Cymhlethdod gofal a natur nyrsio o gofio newidiadau cymdeithasol, costau byw, newid yn yr hinsawdd a'r effaith ar deuluoedd a chymunedau
- Cynnydd mewn anghydraddoldebau iechyd a ffactorau sy'n dylanwadu ar iechyd - fel gordewdra, anweithgarwch corfforol, a cham-drin sylweddau - sy'n parhau i gyfrannu at ganlyniadau iechyd gwael, cydafiacheddau, a'r parhad mewn dirywiad iechyd yn gyffredinol ac anghydraddoldebau
- Amllder cynyddol cyflyrau cymhleth, tymor hir
- Heriau i gyflenwad y gweithlu, cynnydd yn y galw a'r defnydd o dechnoleg i ryddhau amser i ofalu.

Nid Cymru'n unig sy'n wynebu heriau cronfa lai o weithwyr gofal iechyd. Yn fyd-eang, mae prinder sylweddol o weithwyr gofal iechyd proffesiynol, ac amcangyfrifir y bydd tua 10 miliwn yn brin erbyn 2030⁸, sy'n amlygu'r angen gael mentrau cynllunio gweithlu cadarn.



Adran 3: Gwybodaeth o'r Modelu Cyflenwad a Galw

Mae AaGIC wedi datblygu methodoleg modelu'r gweithlu i ddeall yn well y bwlch a ragwelir yn y dyfodol rhwng y cyflenwad a'r galw yn y gweithlu. Nodwyd hyn fel blaenoriaeth yn ystod Cam 1 ac roedd yn cynnwys adolygu gwaith a wnaed eisoes yn y maes gan y Sefydliad Iechyd.

Mae modelu'r gweithlu'n helpu i ddeall materion cymhleth, aml-ddimensiwn dros amser a thrwy efelychiadau. Ni fwriadwyd i'r amcanestyniadau gael eu gweld fel rhagfynegiad manwl o'r dyfodol ac fel gydag unrhyw fodel amcanestyniad, mae'r ansicrwydd sy'n gysylltiedig â'r amcanestyniadau'n cynyddu gyda gorwel hwy.

Gwerth modelu yw rhoi sail dystiolaeth dryloyw i ddechrau sgwrs ar ba benderfyniadau polisi a sbardunau yn y gweithlu a allai effeithio ar y gweithlu.

Nod yw model cyflenwad a galw ar gyfer nyrsio yw rhoi gwybodaeth sy'n seiliedig ar ddata i edrych ar effaith bosibl newid polisi neu weithredu mentrau newydd, fel modelau gweithlu newydd.

Mae'r model yn defnyddio ystod o ffynonellau data, fel amcanestyniadau poblogaeth, ystadegau'r gweithlu, gweithgarwch gwasanaeth, a data hyfforddi cyffredinol, i ragweld y galw a'r cyflenwad ar gyfer y gweithlu nyrsio dros gyfnod o 5 mlynedd.

Mae gan fodelu cyflenwad a galw nifer o fuddiannau ac effeithiau yn achos cynllunio, datblygu a thrawsnewid y gweithlu. Mae'r rhain yn cynnwys:

- ❏ Rhoi gwedd gynhwysfawr a chyfannol drwy ystyried amryw o ffactorau sy'n effeithio ar y gweithlu nyrsio e.e. cyfraddau gadael cyn gorffen hyfforddiant a gweithio rhan amser
- ❏ Mae'n meintioli ac yn dangos mewn ffordd weledol y bylchau rhwng anghenion a chyflenwad y gweithlu'n awr ac yn y dyfodol, drwy asesu effaith gwahanol strategaethau ac ymyriadau
- ❏ Hwyluso ymgysylltiad a chydweithrediad â rhanddeiliaid, gan roi llwyfan ac iaith gyffredin i drafod a deall materion a heriau'r gweithlu
- ❏ Dangos mewn ffordd weledol y bwlch a ragwelir rhwng galw gwaelodlin a chyflenwad gwaelodlin ac asesu effaith gwahanol senarios ac ymyriadau ar y galw a'r cyflenwad.

Mae'r model cyflenwad a galw'n cynhyrchu ystod o allbynnau a chanlyniadau y gellir eu defnyddio i asesu cyflwr y gweithlu nyrsio'n awr ac yn y dyfodol.

Mae'r modelu'n gallu dangos y bwlch a ragwelir rhwng galw gwaelodlin a chyflenwad gwaelodlin ac asesu effaith gwahanol senarios ac ymyriadau ar y galw a'r cyflenwad.

Cynnydd modelu yn y gwahanol feysydd nyrsio

Mae modelu cychwynnol wedi'i gwblhau ar gyfer nyrsio oedolion ac iechyd meddwl. Mae modelu nyrsio anabled dysgu wedi cychwyn ond mae angen gwaith ychwanegol am fod y data galw a gweithlu sy'n anghyflawn.

Mae nyrsio plant yn weithlu bychan iawn ac felly mae angen trin modelu'n ofalus gan fod tybiaethau'n gallu dylanwadu'n drwm ar amcanestyniadau.

Datblygiad pellach

Mae angen mireinio'r modelu ymhellach i adlewyrchu newidiadau eraill yn y gweithlu nyrsio a allai effeithio ar y galw a'r cyflenwad gan gynnwys unrhyw newidiadau yn y dyfodol yn y gymysgedd sgiliau ym Mandiau 2 a 3 yn Agenda ar gyfer Newid a'r bwriad i gyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig (yn ddibynnol ar welliannau deddfwriaethol).

Mae angen rhagor o waith i fireinio tybiaethau modelu lleol, ac mae angen rhagor o ffynonellau data i ddeall yr angen cymunedol yn well. Bydd modelu gweithlu yn y dyfodol hefyd yn ystyried yr agwedd gymunedol yn ddiodyn fel sbardun allweddol i ddarparu gweithlu yn y dyfodol.

Adran 4: Camau Gweithredu Strategol

Mae'r adran hon yn disgrifio'r rhesymwaith a'r camau strategol yng nghyd-destun tri maes allweddol:

- ❏ Cynyddu'r gweithlu nyrsio
- ❏ Trawsnewid y Gweithlu Nyrsio
- ❏ Cefnogi'r gweithlu nyrsio.

Datblygwyd y camau gweithredu hyn drwy driongli'r wybodaeth o'r adolygiad o lenyddiaeth, dadansoddi data a modelu gweithlu, ochr yn ochr ag ymgysylltu ac ymgynghori â'r gweithluoedd nyrsio ac ehangach.

Mae'r camau'n rhoi pwyslais ar gynyddu, trawsnewid a chefnogi'r gweithlu nyrsio drwy ddull aml-agwedd, lle mae angen lefelau amrywiol o sylw a buddsoddiad. Mae rhai o'r camau'n rhai newydd a bydd angen mwy o ymdrech ac adnoddau i'w gweithredu'n llwyddiannus.

Mae eraill yn fentrau sy'n bod eisoes ac y bydd angen eu cyflymu i annog cynnydd. Hefyd, mae camau gweithredu sylfaenol sydd wedi'u hymgorffori eisoes mewn gweithrediadau o ddydd i ddydd fel rhan o fusnes fel arfer.



Adran 4.1 Cynyddu'r gweithlu nyrsio

Mae'r adran hon yn edrych ar elfennau hanfodol cyflenwi'r gweithlu nyrsio, gyda phwyslais ar y rhaglenni cadw, denu, a chomisiynu rhaglenni cyn-cofrestru nyrsio cofrestredig. Mae'n nodi'r camau gweithredu strategol allweddol i gynyddu'r gweithlu nyrsio.

Mae nyrsys yn cyfrif am tua 40% o gyfanswm gweithlu GIG Cymru, gyda 29,890 nyrsys a bydwagedd (cyfrif niferoedd) yn gweithio ym mis Gorffennaf 2024. Mae 1,443 o nyrsys cofrestredig yn gweithio mewn practisau Meddygon Teulu⁹, mae data ar y rhai sy'n gweithio mewn gofal cymdeithasol i'w gael ym [Mhorth Data Gofal Cymdeithasol Cenedlaethol Cymru](#).

Yn ychwanegol at benderfynu ar y sefydliad nyrsio sydd ei angen, mae'n hanfodol hefyd ystyried cymysgedd a chyfansoddiad sgiliau cyffredinol y tîm sy'n helpu unigolion. Mae'r newidiadau yn y gymysgedd sgiliau ymhlith rolau cofrestredig yn sgil cyflwyno rôl y Cydymaith Nyrsio (RNA), ac esblygiad proffiliau uwch rolau i gyd yn ffactorau a allai ddylanwadu ar ffurf a chyflenwad y gweithlu nyrsio yn y dyfodol.

Bydd yr ystyriaethau hyn, ochr yn ochr â modelu gweithlu sy'n ymgorffori'r tîm iechyd a gofal ehangach, yn sicrhau bod y gweithlu'n alluog i ddiwallu anghenion amrywiol unigolion yn effeithiol wrth iddynt esblygu.

Mae adroddiadau ar dueddiadau gweithlu gofal iechyd y dyfodol yn rhagweld y bydd y galw ar y gweithlu gofal iechyd yn cynyddu'n gyflymach na'r boblogaeth, gyda chynnydd sylweddol yn yr angen am rolau sgiliau cymysg fel gofalwyr a staff cymorth¹⁰.

Mae cydnabyddiaeth hefyd y gall modelau gofal sy'n seiliedig ar dimau amlbroffesiwn, lle mae gweithwyr proffesiynol yn cydweithio i wella ansawdd, mynediad ac effeithlonrwydd gofal. Bydd angen i faint a ffurf y gweithlu nyrsio newid felly mewn ymateb i'r galw o blith y boblogaeth.

Yn ystod ein hymgyngoriad, mynegodd nyrsys yr angen am bwyslais arbennig ar gynyddu niferoedd y gweithlu drwy recriwtio a chadw, dod o hyd i ddatrysiadau eraill i'r problemau staffio presennol, a lleihau nifer y swyddi gwag a'r llwyth gwaith.

Rôl band 4

Mae Llywodraeth Cymru wedi cyflwyno polisi i gyflwyno rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig (RNA) yng Nghymru, yn ddibynnol ar newidiadau deddfwriaethol a fydd yn creu rôl reoledig ychwanegol o fewn y gweithlu nyrsio. Mae'r RNA yn rôl glinigol sy'n pontio'r gagendor rhwng gweithwyr cymorth gofal iechyd a nyrsys cofrestredig, a sefydlwyd i ddarparu gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn fel rhan o dimau nyrsio.

Ni fydd RNAau yn cymryd lle nyrsys cofrestredig. Mae'r gymysgedd sgiliau o fewn timau nyrsio'n hanfodol i sicrhau gofal diogel ac effeithiol i gleifion. Bydd RNAau yn ategu gwaith nyrsys cofrestredig drwy ryddhau nyrsys cofrestredig i ganolbwyntio ar agweddau mwy cymhleth ar ofal a thriniaeth.

Gall RNAau weithio â phobl o bob oed mewn amrywiaeth o leoliadau mewn iechyd a gofal cymdeithasol, ym mhob maes o ymarfer nyrsio. Bydd cyflwyno'r rôl hon i Gymru'n helpu i ehangu mynediad i yrfaedd mewn nyrsio a bydd yn cynnig cynnydd gyrfaol a chyfleoedd ar gyfer datblygiad, i'r rhai sy'n gweithio fel RNAau ond hefyd i unigolion sy'n dymuno parhau â'u haddysg a hyfforddiant i fod yn nyrsys cofrestredig.

Llwybr addysg a hyfforddiant

Mae comisiynau addysg ar gyfer rhaglenni nyrsys cyn-cofrestru wedi cynyddu yn ystod y 9 mlynedd diwethaf ac maent yn awr yn uwch nag erioed, sy'n hybu'r twf mewn cyflenwad nyrsys cofrestredig. Er bod hwn yn ddatblygiad positif, mae maint y llwybr yn gofyn am adolygu parhaus i sicrhau ei fod yn adlewyrchu anghenion y gwasanaeth a'r boblogaeth.

Er gwaethaf y cynnydd hwn yn y niferoedd comisiynu addysg, mae angen rhagor o waith a datrysiadau arloesol i gynyddu'r niferoedd sy'n llenwi'r swyddi (cyfraddau llenwi) sydd ar gael ar raglenni nyrsio cyn-cofrestru. Mae AaGIC wedi ymrwmo i fynd i'r afael â'r her hon drwy chwilio am lwybrau hyblyg i nyrsio, gan dderbyn er y bydd y llwybr amser llawn, tair blynedd traddodiadol yn dal ar gael, efallai na fydd yn addas i bawb.

Mae gwaith ar y cyd â phrifysgolion wedi arwain at fentrau fel y llwybr dysgu o bell rhan amser ar gyfer gweithwyr cymorth gofal iechyd (GCGI). Mae AaGIC yn lansio ymgyrch i ddenu o'r enw 'Dewch i Nyrsio' ynghyd â datblygu mwy o fodiwlau 'pontio' gyda cholegau Addysg Bellach ac ariannu dwy raglen 10 wythnos Mynediad i Nyrsio yn y De a'r Gogledd.

Mae AaGIC wedi gweithio mewn partneriaeth â byrddau iechyd, y Coleg Nyrsio Brenhinol (Cymru) a darparwyr Addysg Bellach i dreialu Rhaglen Gyswilt Gofal Iechyd RCN Cymru. Nod y rhaglen hon yw cynyddu nifer y ceisiadau llwyddiannus i raglenni nyrsio cyn-cofrestru. Ceir rhagor o wybodaeth am werthusiad o'r rhaglen hon [yma](#).

AHefyd, mae AaGIC wedi cyflwyno ymgeiswyr rhyngwladol fel rhan o'r niferoedd nyrsio cyn-cofrestru a gomisiynwyd gyda chynllun peilot ers Hydref 2023 tan 2026. Bydd 150 o fyfyrwyr rhyngwladol yn cael eu recriwtio'n flynyddol, gyda'r gwerthusiad cyntaf o'r rhaglen ym mis Rhagfyr 2024. Bydd y fenter yn cael ei hadolygu bob blwyddyn i sicrhau nad yw'n amharu ar gyfleoedd i fyfyrwyr sy'n byw yn y DU.

Mae AaGIC wedi sefydlu sawl llwybr i nyrsio cyn-cofrestru (RN) i helpu i ehangu mynediad, gofal iechyd gwledig a chyfleoedd ar gyfer cynnydd gyrfaol gan gynnwys:

- ▣ Addysg amser llawn (3 blynedd)
- ▣ Dysgu o bell llawn amser (3 blynedd)
- ▣ Rhaglen cyn-cofrestru llawn amser ôl-raddedig (2 flynedd)
- ▣ Rhaglen radd garlam llawn amser ar gyfer GCGI (2 flynedd)
- ▣ Dysgu gwasgaredig llawn amser (3 blynedd)
- ▣ Dysgu o bell ar-lein ar gyfer [Dychwelyd i ymarfer](#)
- ▣ Llwybr cyflogedig - rhan amser neu hyblyg ar gyfer GCGI sydd wedi'u cyflogi ar y pryd gan GIG Cymru
- ▣ Addysg rhan amser/amser tymor (4 blynedd).

Lleoliadau addysg ymarfer

Bydd y gweithgarwch datblygu lleoliadau am y tair blynedd nesaf yn helpu i gadarnhau'r ddarpariaeth lleoliadau mewn gofal eilaidd. Mi fydd yn hanfodol, fodd bynnag, bod cyfleoedd dysgu sy'n seiliedig ar ymarfer yn cael eu hehangu yn y boblogaeth ac yn y meysydd y cyhoeddus, sylfaenol a chymunedol ochr yn ochr â lleoliadau annibynnol a thrydydd sector i alluogi myfyrwyr i gael eu hamlygu i ystod eang o feysydd gwasanaeth.

Bydd hyn yn helpu i ddatblygu dealltwriaeth o effaith seilwaith cymunedol a theulu a phenderfynyddion ehangach iechyd, llesiant, cydafiachedd a marwolaeth. Mae mapio cyfredol AaGIC yn awgrymu bod rhagor o gapasiti lleoliadau ar gael o fewn lleoliadau iechyd y cyhoedd, sylfaenol a chymunedol nad yw myfyrwyr yn manteisio arnynt ar hyn o bryd, ac y bydd angen rhagor o waith i'w galluogi. Mae AaGIC yn rhoi rhaglen gwelliant parhaus ar waith ar gyfer lleoliadau addysg a hyfforddiant sy'n seiliedig ar ymarfer.

Yn ogystal â chapasiti lleoliadau mae angen rhagor o waith i gefnogi rôl addysgwyr clinigol. Mae gan y cynnydd yn y gweithlu nyrsio a chyflwyno rolau newydd yng Nghymru fel yr RNA oblygiadau i addysg a hyfforddiant clinigol. Yn ddiweddar cyhoeddodd y Florence Nightingale Foundation¹¹ [Ddofen Bolisi](#) gydag argymhellion, sy'n cael sylw yn y camau gweithredu 'Cynyddu'r Gweithlu'.

Denu a delwedd

Dywed Gwasanaeth Derbyn y Prifysgolion a Cholegau (UCAS) er gwaethaf y cynnydd mewn ceisiadau i brifysgolion, bod 7% yn llai wedi gwneud cais am gyrsiau nyrsio erbyn dyddiad cau Ionawr 2024 o'i gymharu â'r un cyfnod blaenorol. Ar yr ochr bositif, yng Nghymru roedd cynnydd o 8%, o 2,820 o geisiadau i 3,050¹².

Dangosodd adroddiad y cyfrifiad fod poblogaeth iau Cymru wedi gostwng 1.5% rhwng 2011 a 2021, gyda'r boblogaeth hyn wedi cynyddu 17.7%¹³. Mae'r newid hwn yn golygu y gall llai o bobl ifanc o bosibl ddewis gyrfa mewn nyrsio ar adeg pan fydd y galw am ofal nyrsio'n codi. Mae denu pobl i'r proffesiwn yn hanfodol i gynyddu niferoedd ac mi fydd angen strategaethau recriwtio effeithiol, yn ogystal â deall yr hyn sy'n symbylu unigolion i ymuno â'r proffesiwn¹⁴.

Erbyn diwedd y degawd bydd 5 cenedlaeth yn y gweithlu (cenedlaethau 1946-1964, 1965-1980, 1981-1996, 1997-2012 a 2013 ymlaen). Mae newidiadau rhwng cenedlaethau'n cael eu gyrru gan amryw o ffactorau, gan gynnwys digwyddiadau geowleidyddol, arloesi technolegol, trawsnewid digidol, tueddiadau economaidd a newidiadau diwylliannol. Mae'r newidiadau hyn yn cael effaith fawr ar y gweithle, gan ddylanwadu ar arddulliau cyfathrebu, dulliau arwain a disgwyliadau o ran amodau gweithio, buddiannau a datblygiad gyrfaol¹⁵.

Bydd disgwyliadau gweithlu'r dyfodol yn rhoi pwyslais ar fodlonrwydd yn y gwaith, datblygiad gyrfaol, cydbwysedd rhwng bywyd a gwaith, a thechnoleg, yn ogystal â'r cyfle i arbenigo mwy a dysgu sgiliau uwch. Rhaid i'r gweithlu nyrsio felly addasu a manteisio i'r eithaf ar fuddiannau gweithlu aml-genhedlaeth i gynyddu cynhyrchiant ac addasu i ddisgwyliadau ac anghenion y gweithlu.

Yn ystod ein hymgyngoriad, nododd nyrsys yr angen i godi proffil gyrfaedd nyrsio drwy ymgyrch gyhoeddus, gan sicrhau mynediad cyfartal at gyfleoedd profiad gwaith, ac i gael gweledigaeth glir ar gyfer nyrsio yng Nghymru gan bwysleisio'r cyfraniad mae nyrsys yn ei wneud i gymdeithas a llesiant yn gyffredinol fel y proffesiwn mae pobl yn ymddiried fwyaf ynddo.

Dangosodd yr ymgynghoriad fod nyrsio wedi'i gamddeall yn aml, ac nad yw'n cael ei werthfawrogi, yn hytrach na chael ei weld fel proffesiwn hyfedr sy'n hanfodol i ddiogelwch y boblogaeth. Mae'r portread o nyrsio yn y cyfryngau a diwylliant poblogaidd yn chwarae rôl bwysig mewn ffurfio ac atgyfnerthu argraffiadau, a stereoteipiau, o nyrsio¹⁶.

Er bod agwedd y cyhoedd at nyrsio'n bositif ar y cyfan, gan gydnabod eu hymroddiad a'u rôl allweddol i ddarparu gofal, mae'r canfyddiad hwn yn aml yn diystyru cymhlethdod ac amrywiaeth rolau nyrsio, yn enwedig rhai y tu allan i ysbytai, fel iechyd y cyhoedd, gofal cymunedol a nyrsio arbenigol.

Roedd y portread o nyrsys fel 'arwyr' yn ystod y pandemig COVID-19 wedi rhoi hwb i werthfawrogiad y cyhoedd ond roedd hefyd yn cadarnhau stereoteipiau hen ffasiwn, sy'n tansilio'r gydnabyddiaeth i'w sgiliau uwch a'u harbenigeddau proffesiynol¹⁷.

¹⁸. Rhaid inni felly godi proffil nyrsio fel gyrfa ddynamig, sy'n cael ei gyrru gan wyddoniaeth ac sy'n cynnig cyfleoedd amrywiol a boddhaus.

Mae hyn yn cynnwys mynd ati i annog mwy o ddynion ac unigolion o ystod eang o gefndiroedd a diwylliannau i ystyried nyrsio, gan feithrin gweithlu sy'n adlewyrchu'r cymunedau mae'n eu gwasanaethu ac sy'n gwella gofal iechyd drwy amrywiaeth a chynwysoldeb cynyddol. Yn ddiweddar cyhoeddodd AaGIC [strategic-framework-for-nhs-wales-careers](#). Nod hwn yw denu pobl i rolau mewn gwasanaethau iechyd i greu gweithlu cynaliadwy ar gyfer y dyfodol, ac ehangu mynediad at yrfaeod a chyfleoedd iechyd.

Cadw

Mae cadw nyrsys yn rhan hanfodol o gyflenwi gweithlu ac mae'n cael effaith uniongyrchol ar gynaliadwyedd gwasanaethau gofal iechyd. Mae gan gyfraddau gadael uchel lawer o oblygiadau gan gynnwys costau uwch i recriwtio a hyfforddi staff, colli sgiliau a phrofiad, ac effaith ar ansawdd gofal.

Yn GIG Cymru, mae cadw staff profiadol a medrus yn hanfodol i gynnal sefydlogrwydd sefydliadol, gwybodaeth, dilyniant gofal cleifion, a sicrhau gweithlu sefydlog a chymhellol. Mae ymarferwyr profiadol yn cynnig arbenigedd amhrisiadwy, gan gynnwys dealltwriaeth gyfannol o iechyd drwy gydol oes, ymwybyddiaeth o benderfynyddion ehangach iechyd, a'r gallu i fentora ac arwain staff iau, partneriaid gofal, a'r tîm ehangach o amgylch yr unigolyn. Gall gweithredu strategaethau effeithiol i gadw nyrsys leddfu llawer o'r pwysau ar y cyflenwad gweithlu.

Mae'n cymryd blynyddoedd i gael staff newydd i gymryd lle rhai â lefelau uchel o wybodaeth, sgiliau a phrofiad o gofio pam, er gwaethaf twf cynyddol yn y gweithlu, nad yw lefelau cynhyrchiant wedi codi¹⁹. Pan fydd graddedigion yn ymuno â'r gweithlu, mae angen amser arnynt i feithrin profiad a sgiliau ar ôl iddynt gymhwyso.

Yn 2022/23, ymgeisiodd dros 12,000 o nyrsys yn y DU am Dystysgrif Statws Proffesiynol Cyfredol (CCPS) sy'n dangos eu bod yn chwilio am opsiynau i weithio y tu allan i'r DU, ac roedd hyn ddwywaith y lefel a welwyd yn y flwyddyn flaenorol, a phedair gwaith yn fwy nag yn 2018/19²⁰. Mae angen dull aml agwedd i roi sylw i hyn, sy'n rhoi pwyslais ar wella amodau gweithio, gan gynnwys cynnig gweithio hyblyg, cyfleoedd i gael tiwtoriaeth a goruchwyliaeth, cynllunio ar gyfer olyniaeth a datblygiad gyrfaol.

Mae data'r Cofnod Staff Electronig yn dangos bod 20% o nyrsys yn gadael yn y pedair blynedd gyntaf ar ôl cymhwyso a bod canran uchel o'r rhain o dan 29 oed. Mae hyn yn awgrymu bod angen inni wneud mwy i gadw ein gweithlu nyrsio gyrfa gynnar ac iau. Hefyd mae llawer dros 55 oed yn gadael.

Mae hyn yn debygol o fod oherwydd ymddeoliad, fodd bynnag, mae newidiadau i bensiynau a'r oed pensiwn gwladol (67 oed ar hyn o bryd) yn golygu y byddai mwy o nyrsys hyn yn debygol o barhau yn y gweithlu. Yn seiliedig ar y disgwyliad oes iach a ragwelir, efallai y bydd angen gwneud newidiadau i'r gweithle i annog a helpu mwy o nyrsys hyn i barhau i weithio, er enghraifft, gwella dyluniad y gweithle, addasu polisïau Adnoddau Dynol, rhoi sylw i agweddau negyddol, help i ddefnyddio technolegau newydd a phwysleisio bod hyfforddiant sy'n gysylltiedig â'r swydd yn dal yn bwysig yng nghanol oes gan alluogi cyfleoedd i ddysgu sgiliau newydd²¹.

Byddai deall pam mae nyrsys yn gadael yn helpu i ddatblygu datrysiadau cadw sy'n cael eu targedu. Nid yw data'r Cofnod Staff Electronig (ESR) yn cynnwys data dibynadwy na maes 'rheswm dros adael' wedi'i lenwi'n llawn. Fodd bynnag, mae data'r ESR yn dangos mai ymddiswyddiad yw'r prif reswm a roddwyd pam mae nyrsys yn gadael, sef bron i 50%, ac yn achos dros draean y rhai sy'n ymddiswyddo, ni chofnodwyd y rheswm dros adael. Dyma ddau faes cofnodi data allweddol mae angen eu gwella.

I helpu i gadw a gwerthfawrogi nyrsys yn GIG Cymru, penododd AaGIC Arweinydd Cadw Amlbroffesiwn ac mae wedi ariannu swyddi Arweinydd Cadw Amlbroffesiwn lleol ym mhob Bwrdd ac Ymddiriedolaeth Iechyd. Yn 2024, cyhoeddodd AaGIC [Nurse Retention Plan](#) i helpu sefydliadau i roi sylw i heriau cadw nyrsys, hefyd mae'r [Retention Guide and Self-Assessment Tool](#) yn rhan o'r cynllun.

Mae'r cynllun hwn yn cynnwys camau i helpu nyrsys wedi'u haddysgu'n rhyngwladol, cynllunio gyrfaeod, [gweithio'n hyblyg](#) ac ymddeol, iechyd a llesiant, a chydabyddiaeth a chymhellion. Mae angen ymdrechion arbennig i gadw nyrsys sydd wedi'u haddysgu'n rhyngwladol a myfyrwyr nyrsio rhyngwladol, gan eu bod yn hanfodol i gryfhau gweithlu gofal iechyd Cymru, i fynd i'r afael â heriau staffio lleol, a meithrin system gofal iechyd sy'n gynhwysol ac yn gymwys yn ddiwylliannol.



Recriwtio'n rhyngwladol

Yn ychwanegol ar beilot 3 blynedd i recriwtio myfyrwyr cyn-cofrestru'n rhyngwladol, mae recriwtio nyrsys cofrestredig yn rhyngwladol yn parhau yng Nghymru. Ein nod yw cynyddu'r gweithlu nyrsio domestig a lleihau dibyniaeth ar recriwtio'n rhyngwladol, am nad yw'n gynaliadwy yn y tymor hir oherwydd y prinder gweithwyr gofal iechyd yn fyd eang.

 **Camau gweithredu:**
cynyddu'r gweithlu nyrsio

	Cam gweithredu	Cyflawni	Statws
1	Parhau i ddatblygu'r modelu cyflenwi a galw i ymgorffori data gwell a rolau newydd fel y Gymdeithas Nyrsio Cofrestredig i lywio'r Cynllun Addysg a Hyfforddiant blynyddol am y dyfodol. Bydd hwn yn cael ei weithredu drwy'r broses addysg a hyfforddiant arferol.	AaGIC	Newydd
2	Targedu gweithgarwch cadw nyrsys at nyrsys yn gynnar ac yn hwyrach yn eu gyrfa fel rhan o'r Rhaglen Gadw i leihau trosiant i 5%.	AaGIC, Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd	Cyflymu
3	Gweithredu rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig (Band 4) o fewn y gweithlu nyrsio drwy gydweithredu â phartneriaid i sicrhau ei bod yn integreiddio'n effeithiol, yn cyd-fynd â pharmedrau ymarfer y rôl, a gaiff eu cyhoeddi gan y Prif Swyddog Nyrsio yn 2025. Sefydlu llwybrau hyblyg ar gyfer RNAs i'w galluogi i fod yn nyrsys cofrestredig.	AaGIC, Byrddau Iechyd, ymddiriedolaethau a Gofal Cymdeithasol	Newydd
4	Lansio ymgyrch farchnata a denu wedi'i hail ddylunio Hyfforddi Gweithio Byw ar gyfer gyrfaedd mewn nyrsio, i gryfhau'r ddelwed o nyrsio, i ysbrydoli pobl i ddewis nyrsio fel gyrfa ac ymateb i'r gweithlu aml-genhedlaeth. Defnyddio dulliau gwahanol i hysbysu, eiriol a chodi ymwybyddiaeth o'r proffesiwn nyrsio.	AaGIC	Newydd
5	Datblygu model profiad gwaith nyrsio fel rhan o'r Fframwaith Strategol ar gyfer Gyrfaedd GIG Cymru i groesawu ac annog darpar ymgeiswyr i GIG Cymru	AaGIC	Cyflymu
6	Gwella ansawdd data'r gweithlu nyrsio er mwyn mireinio a gwella modelu cenedlaethol a chynllunio senarios. Gweithio â Phartneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru, Gweithrediaeth y GIG, Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau. Bydd yn helpu Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd i ddatblygu modelu gweithlu nyrsio lleol a llywio cynllunio'r gweithlu.	Sefydliadau GIG Cymru	Cyflymu

	Cam gweithredu	Cyflawni	Statws
7	Ymestyn ac ehangu cyfleoedd lleoliadau clinigol sy'n cyd-fynd â niferoedd comisiynu ar gyfer nyrsys cyn-cofrestru a chymdeithion nyrsio, gyda phwyslais ar: <ul style="list-style-type: none"> ☑ lleoliadau gofal sylfaenol a chymunedol, y sector annibynnol a'r trydydd sector ☑ amgylcheddau iechyd y cyhoedd a phoblogaeth ☑ modelau goruchwyllo ac asesu arloesol ☑ ehangu adnoddau'r Hwylusydd Addysg Ymarfer ☑ cyfleoedd am leoliadau ag Iechyd a Gofal Digidol Cymru, Gweithrediaeth y GIG, y Prif Swyddog Nyrsio ac Iechyd y Cyhoedd Cymru. 	AaGIC	Cyflymu
8	Cryfhau'r gweithlu addysgwyr clinigol i ateb y galw yn y dyfodol. <ul style="list-style-type: none"> ☑ datblygu diffiniad a rôl ddisgrifiad ar gyfer rôl addysgwyr nyrsys clinigol ☑ gwella'r data gweithlu ar nifer yr addysgwyr nyrsys clinigol yn y gweithlu ☑ datblygu fframwaith cymwyseddau a llwybrau cynnydd gyrfaol ar gyfer rôl addysgwyr clinigol ☑ ystyried datblygu Interniaethau Addysg ☑ targedu a marchnata'r rhaglenni arweinyddiaeth presennol i'r gweithlu addysgwyr clinigol ☑ canfod beth yw effaith addysgwyr clinigol ar fetrigau iechyd a gofal allweddol 	AaGIC, Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau (Arweinyddion Addysg)	Ategol
9	Gwella parodrwydd Nyrsys Cofrestredig Band 5 sydd am gamu ymlaen i rolau Band 6 drwy ddatblygu fframwaith cymwyseddau cenedlaethol seiliedig ar ansawdd i helpu eu cynnydd a'u ceisiadau am y swyddi hyn pan fyddant yn codi.	AaGIC	Cyflymu
10	Edrych ar gyfleoedd i gynyddu'r llwybr cyflenwi Dychwelyd i Ymarfer.	AaGIC	Ategol

Adran 4.2 Trawsnewid y gweithlu nyrsio

Mae maes gofal iechyd yn un sy'n newid yn gyflym, ac yn cael ei yrru gan dechnoleg, newid i ddemograffeg y cleifion, cynnydd mewn cydafiacheddau cleifion, disgwyliadau mwy ymhlith cleifion, a datblygiad modelau gofal newydd. Rhaid i'r gweithlu nyrsio barhau i addasu i'r newidiadau hyn os am ddiwallu anghenion gofal iechyd poblogaeth amrywiol sy'n tyfu.

Bydd awtomeiddio gofal iechyd yn newid rolau nyrsys drwy leihau beichiau gweinyddol, gan eu galluogi i ganolbwyntio mwy ar ofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn a gwneud penderfyniadau clinigol cymhleth. Bydd yn rhaid i nyrsys hefyd addasu i dechnolegau newydd, a bydd hynny'n gofyn am addysg barhaus a hyfedredd digidol. Er bod awtomeiddio'n gallu gwella effeithlonrwydd a chanlyniadau, mae hefyd yn pwysleisio gwerth amhrisiadwy'r cysylltiad dynol mewn gofal nyrsio.

Mae'r Adran hon yn edrych ar nifer o drawsnewidiadau i'r gweithlu a fydd yn dylanwadu ar ddyfodol nyrsio, gan gynnwys integreiddio rolau newydd, y newid i ofal yn y gymuned, y cynnydd mewn nyrsio rhithwir, ehangu llwybrau rhagnodi, a datblygiad galluoedd digidol a genomig. Bydd y camau gweithredu strategol yn y cynllun hwn yn helpu i drawsnewid y gweithlu i adlewyrchu datblygiadau mewn technoleg, newidiadau i ddemograffeg y cleifion, modelau gweithlu a modelau gofal newydd i ddiwallu anghenion poblogaeth Cymru wrth iddynt esblygu.

Y tîm o amgylch yr unigolyn

Mae gan nyrsys ran ganolog mewn timau amlbroffesiwn drwy sicrhau bod y broses gofal iechyd yn llifo'n esmwyth. Nyrsys yw'r pwynt cyswllt rhwng cleifion a gweddill y tîm gan chwarae rôl weithredol mewn cydlynu gofal, cyfathrebu ac eiriol dros anghenion y claf²². Mae rôl ganolog nyrsys, lle mae diogelwch yn hanfodol mewn model gweithlu amlbroffesiwn yn seiliedig ar eu gallu i ddarparu gofal cyfannol, sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn gan sicrhau diogelwch, dilyniant ac ansawdd y gofal. Er bod y cynllun hwn yn canolbwyntio ar gryfhau a chefnogi'r proffesiwn nyrsio, mae gwaith tîm rhyngddisgyblaethol yn optimeiddio canlyniadau cleifion²³.

Drwy gydweithio â gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill, gall nyrsys sicrhau gofal cyfannol i gleifion sy'n rhoi sylw i bob agwedd ar eu hiechyd: corfforol, emosiynol, seicolegol, a chymdeithasol. Mae astudiaethau wedi dangos bod timau o'r fath yn gallu arwain at welliant mawr mewn cyfraddau bodlonrwydd a gwella i gleifion a lleihau'r niferoedd sy'n cael eu haillderbyn i ysbytai^{24, 25, 26}.

Y rhesymwaith wrth wraidd hyn yw bod gweithwyr proffesiynol yn gofalu am gleifion mewn ffordd fwy cyfannol - maent yn cyfnewid gwybodaeth, yn gwneud penderfyniadau ar y cyd ac yn cynllunio ymyriadau i ddiwallu anghenion cleifion, gan gyfrannu at ofal o ansawdd uwch²⁷. Disgwylir mai modelau gweithlu amlbroffesiwn ac amlasiantaethol fydd yr arfer safonol erbyn 2030, gan ategu system gofal iechyd fwy cydweithredol ac effeithlon²⁸.

Mae Cymru lachach²⁹ eyn pwysleisio pwysigrwydd darparu gofal yn nes at y cartref drwy fodel amlbroffesiwn, sy'n canolbwyntio ar y claf. Bydd cyflawni'r weledigaeth hon yn gofyn am gydweithrediad ar draws ffiniau proffesiynol a sefydliadol traddodiadol i ddarparu gwasanaethau di-dor gan sicrhau bob amser mai ansawdd yw'r prif sbardun. Mae hyn yn golygu bod y proffesiwn nyrsio'n gwneud y gorau o'i sgiliau presennol, yn datblygu rolau newydd, ac yn mabwysiadu ffyrdd arloesol o weithio i roi sylw i anghenion cyfannol cleifion a defnyddwyr gwasanaeth

Ehangu rolau mewn iechyd y cyhoedd

Erbyn 2030, bydd angen i nyrsio yng Nghymru feddu ar sgiliau, gwybodaeth a chapasiti uwch i ganfod a dylanwadu ar benderfyniadau iechyd ac i ddangos profiad amrywiol o sut y gall gweithio ag unigolion, teuluoedd a chymunedau gael ei alluogi i gael mynediad ac i wneud dewisiadau gwell o ran y meini adeiladu ar gyfer iechyd.

Bydd yn rhaid wrth set sgiliau sy'n dangos anghydraddoldebau iechyd a sut mae'r rhain yn dylanwadu ar allu unigolyn i atal salwch, gwneud dewisiadau iach, a byw bywyd hwy yn iach. Bydd hyn yn golygu defnyddio data epidemiolegol a chymhwysio arbenigedd nyrsio unigryw i wella cyfleoedd iechyd drwy gydol cwrs bywyd, o blentyndod cynnar i anghenion cymhleth poblogaeth sy'n heneiddio.

Bydd rhaglenni addysg cyn ac ar ôl cofrestru'n chwarae rôl allweddol, ynghyd â mireinio a hyrwyddo ymarfer arbenigol ar lefelau unigol a chymunedol. Bydd yr ymdrechion hyn yn galluogi darparu dulliau rhagweithiol, rhagofalus i roi blaenoriaeth i iechyd y boblogaeth, gan roi sylw i anghydraddoldebau, a gwella llesiant cyffredinol.

Mae nyrsys yn gwneud cyfraniad pwysig ar hyn o bryd i wella iechyd unigolion, teuluoedd a chymunedau. Mae Nyrsys Iechyd y Cyhoedd Cymunedol Arbenigol (SCPHN), gan gynnwys ymwelwyr iechyd (sy'n gweithio â theuluoedd a phlant 0-5 oed) a nyrsys ysgol (plant oedran ysgol) yn chwarae rhan allweddol i fynd i'r afael ag anghydraddoldebau iechyd. Fodd bynnag, mae bwlch sylweddol yn y grwpiau oedran sy'n gymwys i gael y gwasanaethau hyn, yn enwedig mewn cyd-destun Cymreig lle mae cyfraddau iechyd yn gostwng a phoblogaeth sy'n heneiddio.

Byddai datblygu [SCPHN](#) Nyrs Iechyd y Cyhoedd (PHN), yn helpu i gau'r bwlch hwn drwy ddarparu gwasanaethau ar draws ystod oedran a phoblogaeth ehangach. Gallai PHN ofalu am iechyd oedolion hŷn drwy ganolbwyntio ar hybu iechyd, atal, ac ymyriadau cynnar, sy'n gwella ansawdd bywyd, canlyniadau iechyd, lleihau costau gofal iechyd, ac yn hybu annibyniaeth.

Mi allant gynnal asesiadau iechyd rheolaidd, cynnig hyfforddiant mewn ffyrdd o fyw, rheoli clefydau cronig, rhoi sylw i eiddilwch a chydafiacheddau ac arwain sgrinio ataliol a rhaglenni brechu, ynghyd ag eirioli o blaid polisiau cymunedol sy'n gyfeillgar i oedran. Gallant weithio mewn rolau mewn ystod o sectorau a lleoliadau, gan ddefnyddio eu gwybodaeth a'u sgiliau iechyd y cyhoedd arbenigol er budd y bobl, y cymunedau a'r poblogaethau maent yn eu gwasanaethu³⁰.

Byddai hyn yn ychwanegiad cyffrous at y cyfleoedd llwybrau gyrfaol presennol sydd ar gael i'r gweithlu nyrsio drwy addysg ôl-raddedig, gyda rolau'n cael eu hintegreiddio i fodel cymunedol wedi'i ailddiffinio, cydweithredu fel rhan o dîm amlbroffesiwn. Mae pwyslais ar y rôl y gall nyrsys ei chwarae mewn iechyd y boblogaeth, epidemioleg, datblygu polisiau, ymchwil, gwerthuso ac atal sylfaenol ac eilaidd yn ganolog i'r Cynllun hwn.

Y newid i ofal yn y gymuned

Mae'r newid i dimau integredig cynaliadwy mewn gofal sylfaenol a chymunedol yn hanfodol i reoli cyflyrau tymor hir ac i hyrwyddo hunanofal³¹. Mae angen newid y model iechyd a gofal presennol, o system dameidiog sy'n seiliedig ar ofal mewn ysbytai i fodel mwy ataliol, integredig (gwasanaethau sylfaenol, cymunedol, cymdeithasol ac ysbytai)³². Mae'r [Gofal Cymunedol Uwch](#) (PCMW) yn fodel ar gyfer gofal sylfaenol a chymunedol, a ddatblygwyd fel dull system gyfan ar gyfer gofal iechyd a llesiant lleol cynaliadwy a hygyrch.

Gan ganolbwyntio ar ofal sy'n seiliedig ar leoedd, gofal yn nes at gartref a gweithio amlbroffesiwn, mae'n disgrifio sut y bydd gofal yn cael ei ddarparu'n lleol, yn awr ac yn y dyfodol, fel rhan o ddull system gyfan i gyflawni amcanion Cymru lachach²⁹. Bydd y model gofal hwn yn rhoi sylw i anghenion iechyd lleol ac yn gwella iechyd a llesiant y boblogaeth yn hytrach na gwasanaethau ynysig a thameidiog traddodiadol³¹.

Dangosodd ein hymgyngoriad fod y gweithlu nyrsio'n teimlo bod ganddynt rôl i helpu i symud gofal yn nes at y cartref, gan gyfrannu at yr agenda atal a rheoli'r cynnydd mewn cyflyfrau tymor hir fel y nodwyd yn Adroddiad y GIG mewn 10 Mlynedd a Mwy²¹. Os am wireddu hyn rhaid wrth gefnogaeth ac adnoddau priodol gyda strwythurau ac integreiddio gwell rhwng iechyd a gofal cymdeithasol.

Yng Nghymru mae'r model [Gofal Cymunedol Uwch](#) yn helpu'r newid tuag at ofal yn y gymuned ac mae ganddo'r potensial i hybu dau faes allweddol sy'n cael effaith ar y system: lleihau presenoldeb a mynediad i ysbytai ar gyfer 'camu i fyny' ac yn ail i helpu i leihau arosiadau yn yr ysbyty drwy ofal yn y gymuned uwch 'camu i lawr', lle mae'r achos aciwt o ofal yn cael ei gwblhau yn y cartref³³.

Mae'r defnydd o dechnoleg yn helpu i gynyddu cynhyrchiant nyrsio o fewn y lleoliad cymunedol, gan ddangos ei fod yn arloesi yn natblygiad y gweithlu nyrsio. Bydd angen datblygu hyn ymhellach i helpu â chynllunio'r gweithlu yn y dyfodol wrth i lwythi gwaith newid ac wrth i ddulliau i ateb galw'r gymuned ddatblygu. Bydd datblygu data manwl o'r gweithlu i ddangos niferoedd y nyrsys sy'n gweithio mewn gofal sylfaenol, cymunedol a chymdeithasol yn helpu i gael gwell dealltwriaeth o ble mae nyrsys yn darparu gofal ac i fonitro'r newid mewn gofal.

Ymarfer estynedig, uwch ac ymgynghorol

I ddarparu mwy o ofal yn y gymuned bydd angen cynnydd yn nifer y nyrsys sy'n gweithio ar lefelau uwch, datblygedig ac ymgynghorol mewn lleoedd cymunedol. Mae nyrsys yn chwarae rôl allweddol i reoli cyflyrau tymor hir, drwy asesiadau cyfannol, cydlynu gofal, a dulliau iechyd yn y gymuned.

Mae'r Cofnod Staff Electronig yn dangos bod 608 o uwch-ymarferwyr nyrsio a 56 o nyrsys ymgynghorol yng Nghymru yn 2024. Bydd cynyddu nifer yr uwch-ymarferwyr nyrsio a nyrsys arbenigol sy'n gweithio mewn timau amlbroffesiwn yn cryfhau capasiti Cymru i reoli anghenion gofal iechyd cymhleth, gwella canlyniadau iechyd y boblogaeth, a mynd i'r afael â heriau'r gweithlu mewn ystod o wasanaethau gofal iechyd.

Yn 2023 datblygodd AaGIC [Fframwaith Proffesiynol ar gyfer Ymarfer Clinigol Estynedig, Uwch ac Ymgynghorol](#). Mae'r adnodd hwn yn diffinio ac yn rhoi dealltwriaeth glir o rolau ymarferwyr estynedig, uwch ac ymgynghorol. Mae'r NMC o'r farn bod uwch-ymarferwyr nyrsio mewn sefyllfa dda i gynyddu capasiti i drawsnewid a chyflenwi'r gwasanaeth ac mae'n bwrw ymlaen i gyflwyno rheoliadau ymarfer nyrsio uwch yn y DU³⁴.

Mae angen sgiliau penderfynu clinigol uwch ac o bell ar nyrsys i helpu i ehangu rolau, yn enwedig ar gyfer ymarferwyr nyrsio, ymarfer uwch, a nyrsys cymunedol, i'w galluogi i asesu, gwneud diagnosis a thrin pobl yn annibynnol mewn ffordd amserol ac effeithiol. Mae'r sgiliau hyn yn arbennig o bwysig mewn cymunedau gwledig a rhai sy'n cael eu tanwasanaethu, lle mae mynediad at ofal iechyd arbenigol yn gyfyngedig, ac mewn teleiechyd, lle mae nyrsys yn dibynnu ar asesiadau rhithwir a data digidol. Mae prosesau penderfynu uwch yn helpu nyrsys i ddelio ag achosion cymhleth, sy'n arwain at ymyriadau cyflymach, canlyniadau gwell, a gofal o ansawdd gwell yn gyffredinol.

Gwella ansawdd, arloesi ac ymchwil

Mae gwella ansawdd, arloesi, ac ymchwil yn hanfodol i alluogi nyrsys, er enghraifft, i ganfod a rhoi sylw i fylchau mewn gofal iechyd, i wella canlyniadau, ac addasu i'r newid mewn anghenion cleifion a chymunedau. Mae Gwella Cymru'n cynnig cyrsiau ar wahanol lefelau gwella ansawdd i nyrsys sy'n gweithio mewn iechyd a gofal cymdeithasol drwy [Academi Gwelliant Cymru](#).

Hefyd, mae [Ymchwil Iechyd a Gofal Cymru](#) yn cynnig cyngor, arweiniad a hyfforddiant i hybu prosiectau ymchwil. Trwy gymryd rhan mewn ymchwil a meithrin arloesi, gall nyrsys gyfrannu at arferion sy'n seiliedig ar dystiolaeth i sbarduno gwelliannau cynaliadwy mewn systemau gofal. Yng Nghymru, mae'r pwyslais hwn yn cyd-fynd â blaenoriaethau cenedlaethol fel Cymru lachach²⁹, sy'n annog diwylliant o ddysgu parhaus a galluogi nyrsys i chwarae rhan allweddol i drawsnewid gwasanaethau yn y dyfodol.

Genomeg

Fel y grŵp gofal iechyd proffesiynol mwyaf, mae gan nyrsys rôl ganolog i ddod â buddiannau genomeg i ofal iechyd bob dydd ond a fydd yn gofyn am drawsnewid ymarfer, addysg ac ymchwil nyrsys. Bydd angen i bob nyrs ddatblygu dealltwriaeth o genomeg, ei effaith ar ofal iechyd a thriniaethau yn y dyfodol ac unrhyw ystyriaethau moesegol cysylltiedig i wneud y gorau ohono mewn llwybrau gofal³⁵.

Er bod gwybodaeth a dealltwriaeth nyrsys o genomeg yn dal yn y dyddiau cynnar³⁶ mae cyfle i nyrsys fod yn rhan o drawsnewid llwybrau a gwasanaethau genomeg ac i ddylanwadu arnynt i fanteisio ar eu potensial. Yn ddiweddar, datblygodd AaGIC [Gynllun Gweithlu Strategol ar gyfer Genomeg](#) ac mae E-ddysgu Genomeg amlbroffesiwn ar gael yn [Y Tŷ Dysgu](#).

Rhagnodi

Mae [Future Nurse Proficiencies](#) yr NMC yn sicrhau bod gan nyrsys graddedig wybodaeth sylfaenol mewn ffarmacoleg Dywed adroddiad y NMC fod nifer y nyrsys â chymhwyster Nyrs Rhagnodi Annibynnol/Atodol wedi cynyddu'n sylweddol ers mis Mawrth 2018, o 39,677 i 59,326³⁷.

O safbwynt y gweithlu, mae'r newid hwn mewn ymarfer yn hybu ymreolaeth broffesiynol a datblygiad gyrfaol y gweithlu nyrsio. Mae angen llwybr rhagnodi clir, i sicrhau bod gan nyrsys fynediad at yr addysg ac adnoddau angenrheidiol i ddatblygu ymhellach ac i ddefnyddio eu sgiliau newydd, i ehangu eu rolau ac i wella gofal i gleifion.

Nyrsio yn yr oes ddigidol

Mae'r agenda digidol yn trawsnewid nyrsio drwy ymestyn gofal, cyfuno gofal traddodiadol gyda thechnolegau newydd, gan ganolbwyntio ar lesiant cyfannol ac atal³⁸. Hefyd, mae'r newidiadau i'r maes gofal iechyd yn golygu cyfleoedd newydd i nyrsio i ymgymryd â rolau newydd sy'n dod i'r amlwg mewn meysydd fel teleiechyd, gwybodeg glinigol, gwybodeg iechyd, a monitro o bell³⁹.

Bydd technoleg yn chwyldroi diagnosteg yn y dyfodol ac yn arwain at gyfleoedd cyffrous newydd i nyrsys i hwyluso dull o gydweithredu sy'n cael ei sbarduno gan y cleifion, rhannu canlyniadau a gwybodaeth y tu allan i'r model ymgynghori traddodiadol, gan alluogi a grymuso perchnogaeth dros ganlyniadau iechyd.

A'yn ogystal â chynyddu niferoedd y nyrsys, mae angen i nyrsys gael eu rhyddhau oddi wrth waith y gall technoleg neu awtomeiddio ei wneud. Mae nyrsys yn dal i sôn am lwythi gwaith gormodol, ac mae hyn yn rhywbeth sy'n rhaid rhoi sylw iddo fel y gall nyrsys ddefnyddio eu sgiliau a'u harbenigedd unigryw o fewn y tîm amlbroffesiwn. Mae cefnu ar y model hierarchaidd neu ddirprwyol at fodel gwasgaredig ar draws y system ofal yn hanfodol os yw nyrsys am weithio'n annibynnol ac effeithiol.

I alluogi nyrsys i weithio mewn amgylchedd gofal iechyd mwy digidol bydd yn rhaid cael cyfuniad o hyfedredd technolegol, galluoedd meddwl beirniadol, y gallu i addasu, ac ymwybyddiaeth foesegol. Yn ôl yr ymgynghoriad roedd gan nyrsys agwedd bositif tuag at y datblygiadau digidol a thechnolegol sy'n digwydd ar wahanol raddfeydd ond nad ydynt eto wedi datblygu'r dull system gyfan sydd ei angen i sbarduno trawsnewid sylweddol o'r gweithlu neu'r gwasanaeth. I gynyddu effeithlonrwydd ac i wella cynhyrchiant, mae angen i'r systemau presennol gael eu cydlynu'n well i osgoi, er enghraifft, orfod mewngofnodi dro ar ôl tro i wahanol systemau. Rhaid i nyrsys arwain a chyfranogi yn nyluniad a gweithrediad datblygiadau iechyd digidol, gan gynnwys deallusrwydd artiffisial.

Mae nyrsys hefyd yn awyddus i gael hyfforddiant digidol parhaus i gynnal ac i wella eu sgiliau, i allu dal i fyny â datblygiadau technolegol newydd ac i oresgyn pryderon a gwrthwynebiad i systemau newydd. Mae AaGIC wedi datblygu [Fframwaith gallu digidol](#) i ganfod y sgiliau, agweddau ac ymddygiadau i wella galluoedd digidol o fewn GIG Cymru. Mae'r Fframwaith wedi'i ddylunio fel hunan werthusiad o alluoedd digidol ac mae'n amlygu meysydd sydd angen eu datblygu, gan gyfeirio unigolion at ragor o adnoddau.

Mae AaGIC wedi gweithio â darparwyr addysg i sicrhau bod sgiliau digidol yn cael eu cynnwys mewn rhaglenni i israddedigion, gan gynnwys dadansoddeg data, deallusrwydd artiffisial, a thechnolegau gofal iechyd digidol. Mae llythrennedd digidol wedi'i ymgorffori ym mhob un o gontractau addysg ôl-raddedig AaGIC. Mewn cydweithrediad ag Agored Cymru mae AaGIC wedi datblygu cymhwyster digidol lefel 2 ar gyfer GCGI [Uned \(agored.cymru\)](#) ochr yn ochr â chymwysterau fel rhan o'r fframwaith prentisiaethau gan gynnwys [Cymhwyster \(agored.cymru\)](#) lefel 3 a 4 mewn Gwybodeg Iechyd.

Bydd y cynnydd mewn dyfeisiadau a chymwysadau symudol arwain at ehangu teleiechyd, a bydd hynny o fudd i rai â chyflyrau cronig lluosog ac i rai mewn ardaloedd gwledig. Mae teleiechyd yn galluogi ymyriadau clinigol hygyrch ac amserol, hybu iechyd, addysg, asesu, a monitro, heb yr angen i unigolion adael eu cartrefi neu eu gweithleoedd. Yn ogystal â theleiechyd, mae rôl y nyrs rithwir wedi'i datblygu yn America a gwledydd eraill. Mae nyrsys rhithwir yn cwblhau iechyd mynediad a hanes meddyginiaethau, yn cyflawni gwaith hybu iechyd ac addysg a gwaith gweinyddol arall i ganiatáu mwy o amser wyneb yn wyneb i nyrsys erchwyn gwely. Bydd gofal rhithwir yn rhoi hyblygrwydd i nyrsys, yn lleihau'r gofynion corfforol neu bresenoldeb ar y safle wrth iddynt barhau i ofalu am bobl a rhannu eu profiadau â nyrsys erchwyn gwely. Dylai'r model arloesol hwn o ofal rhithwir gael sylw pellach i ystyried y buddiannau a'r risgiau a'i addasrwydd i gael ei roi ar waith yng Nghymru.

Mae'n bwysig cofio bod trawsnewid digidol yn mynd ymhellach nag effeithlonrwydd y gweithlu, a'i fod hefyd yn chwarae rhan allweddol mewn llesiant a chanlyniadau iechyd. Wrth i sgiliau digidol ddod yn hanfodol i wella ansawdd a lleihau anghydraddoldebau iechyd, mae allgau digidol waethygu'r anghydraddoldebau hyn drwy gyfyngau ar fynediad at ofal iechyd ac adnoddau angenrheidiol. Mae'r adroddiad Access Denied⁴⁰ wedi dangos sut y gall pobl hŷn fod dan anfantais yn sgil symudiad gofal iechyd at ddigidol a'r alwad at staff i wella eu galluoedd digidol. Bydd sicrhau bod gan nyrsys

y sgiliau hyn yn gwneud yn siŵr bod yr unigolion a'r teuluoedd maent yn gofalu amdanynt yn gallu defnyddio offer iechyd digidol, ac y bydd hynny'n arwain at ganlyniadau iechyd gwell a gwell ansawdd bywyd.

Cynaliadwyedd amgylcheddol

Fel y garfan fwyaf o'r gweithlu iechyd a gofal, mae nyrsio'n flaenllaw wrth ddarparu gofal i gymunedau a phobl sydd wedi'u heffeithio gan newid yn yr hinsawdd⁴¹. Mae nyrsys yn chwarae rhan allweddol mewn mentrau cynaliadwyedd amgylcheddol o fewn GIG Cymru fel y nodwyd yn [Cynaliadwyedd mewn Nyrsio](#) gyda chanllaw ymarferol ar gael yn [Strategaethau Mwy Doeth o ran yr Hinsawdd mewn Ymarfer Nyrsio a Bydwreigiaeth](#).

Gan adeiladu ar y gwaith hwn, bydd AaGIC yn paratoi gweithwyr nyrsio a bydwreigiaeth proffesiynol i ddarparu gofal iechyd cynaliadwy ar draws y system, i gyflawni gofynion [Cynllun Cyflenwi Strategol Datgarboneiddio GIG Cymru](#) ac i helpu i gyflawni uchelgais Llywodraeth Cymru i gael sector cyhoeddus sero net yng Nghymru erbyn 2030.

Bydd AaGIC yn ariannu ugain o leoedd hyfforddi i nyrsys a bydwreagedd ar gwrs Introduction to Sustainable Healthcare Course 2024/25 y Centre for Sustainability fel rhan o'n prosiect Hyrwyddwyr Hinsawdd Call.

Mae cysylltiad anorfod rhwng y maes hwn a'r cyfleoedd a'r risgiau sy'n gysylltiedig â'r effaith ar iechyd a llesiant yn awr ac i genedlaethau'r dyfodol, yn ogystal â'r rôl sydd gan nyrsys mewn ffactorau risg amgylcheddol, diwylliannol a galwedigaethol i iechyd.



Cam gweithredus: Trawsnewid y gweithlu nyrsio

	Cam gweithredu	Cyflawni	Statws
11	<p>Helpu i gyflymu rolau nyrsio yn y gymuned drwy gomisiynu addysg i hybu sgiliau estynedig ac uwch ac ategu'r newid i atal a gofal sylfaenol a chymunedol.</p> <p>Bydd y blaenoriaethau cynnar yn cynnwys:</p> <ul style="list-style-type: none"> 📌 Gweithio â Gofal Cymdeithasol Cymru i bennu'r gofynion addysgol ar gyfer nyrsys, gan gynnwys Cymhwyster Ymarfer Arbenigol mewn Iechyd a Gofal Cymdeithasol (SPQ) 📌 Comisiynu SPQ mewn Anabledd Dysgu ac Iechyd Meddwl Cymunedol 📌 Comisiynu rhaglenni hyfforddi Nyrsys Iechyd y Cyhoedd Cymunedol Arbenigol, Nyrsys Iechyd y Cyhoedd (OHN) a Nyrsys Iechyd Galwedigaethol (OHN) 📌 Gwneud argymhellion drwy'r Cynllun Addysg a Hyfforddiant i gynyddu niferoedd y Nyrsys Iechyd y Cyhoedd Cymunedol Arbenigol a gomisiynir ar gyfer Nyrsys Ysgol ac Ymwelwyr Iechyd 	AaGIC, Gofal Cymdeithasol Cymru a'r Rhaglen Strategol ar gyfer Gofal Sylfaenol (SPPC)	Newydd

	Cam gweithredu	Cyflawni	Statws
	<ul style="list-style-type: none"> ☒ Comisiynu addysg Ymarfer Uwch lefel 7 ar gyfer nyrsys ac ariannu dysgu a datblygiad lefel PhD ar gyfer nyrsys ☒ Comisiynu hyfforddiant â phwyslais ar wneud penderfyniadau clinigol uwch ac o bell ☒ Datblygu dysgu seiliedig ar waith ar gyfer y dull iechyd a gofal integredig, o ofal ataliol i ofal cymunedol estynedig ☒ Datblygu hyfforddiant mewn sgiliau cyfweld cymhellol ar gyfer gweithwyr iechyd proffesiynol ☒ Cynorthwyo'r Prif Swyddog Nyrsio (CNO) i gydweithredu â phartneriaid i asesu hyfywedd a'r gofynion ar gyfer mentrau cofrestru llwybr carlam a chyn-cofrestru ☒ Cwblhau gwaith ffocysedig ar ddyfodol nyrsio poblogaeth ac iechyd y cyhoedd fel dewis gyrfa, i ddylanwadu ar iechyd a llesiant cenedlaethau heddiw a'r dyfodol 		
12	Gyda phartneriaid cwblhau adolygiad i'r dechnoleg a ddefnyddir yn lleol y gellid ei datblygu mewn nyrsio drwy wasgariad a graddfa ac adolygu technoleg sy'n datblygu y gellid ei defnyddio fwyaf effeithiol gan nyrsys, gan adeiladu ar Adolygiad Topo ⁴² a'r Strategaeth ddigidol a data ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru .	AaGIC, DHCW, SPPC, Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd	Newydd
13	Datblygu a rhoi Pecyn Cymorth Datblygu Gweithlu Genomeg a Fframwaith Galluoedd ar waith yn y proffesiwn nyrsio i baratoi'r gweithlu nyrsio ehangach i fanteisio ar fuddiannau genomeg.	AaGIC	Newydd
14	Adolygu cwricwla addysg nyrsys gyda Sefydliadau Addysg Uwch i sicrhau eu bod yn rhoi gwybodaeth a sgiliau mewn genomeg, iechyd y cyhoedd, gofynion digidol ac awtomatiaeth i nyrsys y dyfodol. Gwerthuso'r cynnwys ar atal, iechyd y boblogaeth a phenderfynyddion o fewn cwricwla ôl-gofrestru, gan gynnwys arbenigedd mewn iechyd y cyhoedd i ategu ei gynnwys a'i berthnasedd.	AaGIC	Ategu

	Cam gweithredu	Cyflawni	Statws
15	Cefnogi Llywodraeth Cymru a chydweithio ag arweinyddion nyrsys a phartneriaid allweddol i edrych ar hyfywedd a'r gofynion ar gyfer diffinio a gweithredu dull 'tîm o amgylch yr unigolyn' o ddarparu gofal.	AaGIC, Llywodraeth Cymru, Sefydliadau'r GIG a Gofal Cymdeithasol	Newydd
16	Bydd Cyfarwyddwyr Gweithredol Nyrsio'n arwain menter i amlinellu'r camau angenrheidiol mewn nyrsio i hwyluso'r newid mewn gofal i'r gymuned i gyd-fynd â'r camau sydd wedi'u diweddarau yn Cymru lachach. Gweithio â'r Rhaglen Strategol ar gyfer Gofal Sylfaenol (SPPC) ac eraill i gwmpasu'r gofynion i ddatblygu rôl nyrsio cymunedol fel Metron Gymunedol. Ymateb i'r newid yn anghenion y boblogaeth, gyda phwyslais ar atal, rheoli achosion poblogaethau 'mewn perygl' a chyn-eiddilwch. Gweithio â'r SPPC i gyflawni'r weledigaeth ar gyfer nyrsio sylfaenol a chymunedol yng Nghymru.	AaGIC, SPPC, Byrddau Iechyd, Ymddiriedolaethau a Gofal Cymdeithasol	Cyflymu
17	Adolygu mynediad at sgiliau ymchwil a hyfforddiant mewn Gwella Ansawdd ar gyfer y gweithlu nyrsio, wedi'i oleuo gan Gynllun Gweithredu Ymchwil Arweiniol CNO/AHP sydd i'w gyhoeddi yn ystod Gwanwyn 2025, i hybu gwelliant, capasiti a galluoedd.	AaGIC a Llywodraeth Cymru	Cyflymu
18	Cefnogi modelau arloesol o ddarparu gofal drwy gwmpasu'r addysg a'r sgiliau sydd eu hangen i gyflwyno rolau nyrsys rhithwir, gan sicrhau eu bod yn cael cymorth yn glinigol a phroffesiynol, ym mhob lleoliad gofal ac yn datblygu model ar gyfer y gweithlu gyda Gofal Cymdeithasol, a Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd.	AaGIC	Newydd
19	Adolygu a chryfhau'r llwybr rhagnodi presennol a datblygiad proffesiynol parhaus i nyrsys yng nghyd-destun technoleg newydd, manteisio ar ddatblygiadau mewn ansawdd a diogelwch i hwyluso'r rhai sydd wedi cofrestru i fod yn rhagnodwyr gweithredol.	AaGIC	Newydd
20	Defnyddio'r Fframwaith Gallu Digidol i ganfod a rhoi sylw i feysydd lle mae angen datblygu sgiliau digidol ar gyfer y gweithlu nyrsio. Gweithio ag eraill i gwmpasu a datblygu pasbort cymhwysedd digidol i nyrsys, sy'n seiliedig ar y Fframwaith Gallu Digidol ar gyfer gofal Iechyd yng Nghymru.	AaGIC, DHCW and Byrddau Iechyd	Cyflymu

Adran 4.3 Cefnogi'r gweithlu nyrsio

Mae'n hanfodol bod y cynllun hwn yn cydnabod yr adborth a gafwyd gan nyrsys am bwysigrwydd diwylliant, yr amgylchedd gweithio, y cyfleoedd i ddatblygu gyrfaedd a datblygiad proffesiynol parhaus. Mae'r rhain i gyd yn agweddau allweddol ar lesiant a oedd yn un o brif elfennau'r Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol²⁸.

Llesiant

Mae cyfraddau salwch yn achos nyrsys (a bydwragedd) wedi bod dros 6% ers 2019, gan godi i 7.2% yn 2022/23. Mae gorbryder a straen yn cyfrif am 29% o'r absenoldeb, y ffactor sy'n cyfrannu fwyaf at y cyfraddau salwch. Mae iechyd a llesiant nyrsys yn cael eu heffeithio gan ofynion eu gweithle, ac mae hyn yn effeithio ar ansawdd a diogelwch y gofal a ddarperir ganddynt⁴³.

Mae'n hanfodol felly bod sylw'n cael ei roi i'r diwylliant, y systemau, y strwythura, a'r polisiâu i wella amgylcheddau gweithio ac i leihau'r risgiau a'r straen a all arwain at orweithio, blinder, ac iechyd corfforol a meddyliol gwael ymhlith y gweithlu nyrsio⁴⁴. Mae nyrsys hefyd yn cael eu dylanwadu gan y penderfynyddion iechyd ehangach, gan gynnwys yr argyfwng costau byw a'r rolau niferus y gallant eu chwarae yn eu bywydau eu hunain a all gyfyngu ar eu cyfleoedd i ddewis opsiynau iach ar gyfer eu llesiant meddyliol a chorfforol eu hunain.

Mae'r cyfrifoldeb am lesiant nyrsys yn cael ei rannu rhwng y nyrsys eu hunain a'r sawl sy'n ffurfio'r amgylchedd lle maent yn ymarfer a gweithio. Mae cyfrifoldeb nyrsys unigol am eu llesiant eu hunain yn cael ei hybu gyda help gan y system, arweinyddion a rheolwyr, a thrwy ddiwylliant lle rhoddir blaenoriaeth i lesiant⁴⁴.

I helpu gyda llesiant staff mae AaGIC wedi cyhoeddi [Iechyd a Llesiant Staff - Canllaw Arferion Gorau ar gyfer GIG Cymru](#), ynghyd ag ystod o adnoddau defnyddiol eraill.

Preceptoriaeth, goruchwyliaeth glinigol a mentora

Yn ystod yr ymgynghoriad galwodd nyrsys am amgylchedd gweithio mwy positif gyda chyfleoedd am oruchwyliaeth glinigol i'w helpu â dysgu a datblygiad. Mae Prif Swyddog Nyrsio (CNO) Cymru wedi cyhoeddi datganiad sefyllfa cenedlaethol⁴⁵ [Preceptoriaeth Nyrsio a Goruchwyliaeth Glinigol Adferol](#).

Mae hwn yn cynnwys preceptoriaeth i helpu unigolion drwy eu cyfnod pontio rhwng bod yn fyfyrwr a nyrs gofrestrdig, a model o oruchwyliaeth adferol i helpu nyrsys cofrestredig drwy gydol eu llwybr gyrfaol. Mae cyfrifoldeb unigol a chydgyfrifoldeb am sicrhau bod preceptoriaeth a goruchwyliaeth glinigol adferol wedi'u hymgorffori ac yn rhedeg yn ddi-dor drwy'r gweithlu, gan feithrin diwylliant sy'n gwerthfawrogi ac yn hybu profiad gwaith positif ac yn annog dysgu a gwelliant parhaust⁴⁶.

Yn ogystal â phreceptoriaeth, mae mentora etifeddol yn cynnig cymorth hanfodol i nyrsys sy'n gynnar yn eu gyrfa ac i rai mewn rolau newydd. Mae nyrsys profiadol yn gweithredu fel mentoriaid etifeddol, gan ddarparu hyfforddiant, mentora ac arweiniad bugeiliol ochr yn ochr â throsglwyddo sgiliau ac ysbrydoli nyrsys newydd. Yn ystod ein hymgynghoriad, mynegodd nyrsys awydd i ddychwelyd ar ôl ymddeol i rannu eu gwybodaeth a'u profiad. Gyda 18.5% o'r gweithlu nyrsio a bydweigiaeth yng Nghymru dros 55 oed ac yn agos at oed ymddeol, gallai ehangu rolau mentora etifeddol helpu nyrsys iau a rhai'n gynnar yn eu gyrfa a helpu i fynd i'r afael â'r gyfradd ymafael uchel ymhlith y grŵp hwn.

Fframweithiau gyrfaol

Mae llawer o rolau a llwybrau amrywiol y gellid eu dilyn yn y proffesiwn nyrsio. Mae fframwaith gyrfaol wedi'i strwythuro'n hanfodol i arwain nyrsys drwy gamau amrywiol eu siwrnai yrfaol mewn iechyd a gofal cymdeithasol. Mae'n cynnig llwybr clir i symud ymlaen o swyddi lefel mynediad i rolau mwy arbenigol, uwch ac ymgynghorol, gan sicrhau bod nyrsys yn gallu dirnad a chyflawni eu nodau gyrfaol tymor hir.

Drwy ddarparu map trefnus, mae'r fframweithiau hyn yn helpu i gynnal lefelau cadw drwy feithrin ymdeimlad o fodlonrwydd a lleihau gorweithio, gan fod nyrsys yn fwy tebygol o aros mewn rolau lle maent yn gweld y posibilrwydd o wneud cynnydd⁴⁶. Mae integreiddio fframweithiau gyrfaol yn helpu i alinio galluedd gydag anghenion iechyd y boblogaeth.

Gyrfaedd portffolio

Datgelodd arolwg a gynhaliwyd gan y Coleg Nyrsio Brenhinol 2021⁴⁷ dueddiadau arwyddocaol o newid yn y ffordd mae nyrsys yn gweld eu gyrfaedd, gan gynnwys newid tuag at weithio portffolio. Mae nyrsys yn awyddus i gael mwy o reolaeth dros eu hamserlenni a'u hamgylcheddau gwaith, yn ogystal â chyfeiriad eu gyrfa.

Mae gyrfa portffolio'n cynnig yr hyblygrwydd i ddilyn rolau gwahanol, fel ymarfer clinigol, addysg, arweinyddiaeth, neu ymchwil, sy'n aml yn arwain at lefelau bodlonrwydd uwch yn eu gwaith⁴⁸. Mae'r duedd hon tuag at yrfaedd portffolio'n arwydd o newid mwy cyffredinol yn y gweithlu, lle mae gweithwyr proffesiynol yn chwilio am drefniadau gwaith amrywiol a hyblyg i gael gwell cydbwysedd rhwng eu bywydau proffesiynol a phersonol ac wrth fynd i'r afael â heriau economaidd.

Datblygiad proffesiynol parhaus (DPP)

Mae diffyg cydraddoldeb o ran cefnogi datblygiad proffesiynol yn y proffesiwn, o'i gymharu â phroffesiynau eraill. Mae'r Strategaeth DPP sy'n cael ei datblygu gan AaGIC yn cynnwys set o egwyddorion i wella cysondeb ac i safoni gweithgarwch DPP, gan gydnabod bod hwn yn ofyniad datblygiad proffesiynol craidd.

Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd

Pwysleisiodd The Cavendish Review 10 Years onn⁴⁹, bwysigrwydd cyfleoedd DPP i weithwyr cymorth gofal iechyd (GCGI). Mae GCGI yn cyfrif am tua 34% o'r gweithlu nyrsio yng Nghymru, gyda mwy angen ei wneud i sicrhau cynnydd gyrfaol a chyfleoedd addysgol i'r grŵp pwysig a mawr hwn o'r tîm nyrsio. Un o brif ganfyddiadau'r Review oedd nad yw gweithwyr cymorth yn teimlo bod y GIG yn ddarparu'r gorau ar eu cyfer ac y gallent wneud cyfraniad mwy pe bai ganddynt fwy o fynediad at ddysgu a datblygiad. Argymhellodd yr adolygiad sawl cam i gryfhau'r hyfforddiant a'r addysg sydd ar gael i GCGI. Yng Nghymru, caiff hyn sylw drwy ddatblygu fframwaith gyrfaol, a fydd yn disgrifio cyfleoedd addysgol a llwybrau at gynnydd gyrfaol ar gyfer bandiau 2-9 Agenda dros Newid.

Mae AaGIC wedi datblygu tudalen adnoddau ar gyfer [Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd](#) ar gyfleoedd dysgu a datblygiad gyrfaol, gan gynnwys sut i symud ymlaen i raglen nyrsio cyn-cofrestru. Hefyd, mae AaGIC, mewn cydweithrediad ag Agored Cymru wedi datblygu nifer o unedau arweinyddiaeth a chymwysterau ar lefel 2 a 3 [Canlyniadau Chwiliad Uned \(agored.cymru\)](#) sy'n cynnwys cyfleoedd i ddatblygu arweinyddiaeth i GCCI.

Y Gymraeg

Mae pobl Cymru'n dod i gysylltiad â gwasanaethau iechyd a gofal pan fyddant ar eu mwyaf bregus. Felly, mae sicrhau eu bod yn gallu cysylltu â ni yn yr iaith o'u dewis yn rhan anhepgor o iechyd a gofal i gyflawni gwell canlyniadau clinigol. Yn ddiweddar lansiodd AaGIC adnodd hyfforddi newydd i helpu i gynllunio gweithlu ar gyfer y Gymraeg, ac mae ar gael [yma](#). Bydd AaGIC yn parhau i gynnig 'Cynnig Gweithredol' sy'n darparu gwasanaeth yn Gymraeg, heb i rywun orfod gofyn amdano. Mae'n creu diwylliant sy'n cynnig dewis o iaith yn rhagweithiol fel y gall pobl gael gafael ar ofal, fel partneriaid cydradd, drwy gyfrwng y Gymraeg.

Arweinyddiaeth

Arweinyddiaeth effeithiol yw conglfaen gweithlu nyrsio cydnerth ac ymatebol a bydd yn sail i drawsnewid y gweithlu'n effeithiol. Mewn oes sy'n cael ei nodweddu gan newidiadau cyflym yn y ddarpariaeth gofal iechyd, poblogaeth sy'n heneiddio, a chymhlethdod cynyddol gofal, mae arweinyddiaeth nyrsio gref yn bwysicach nag erioed.

Mae'r adran hon yn edrych ar rôl arweinyddiaeth yn y proffesiwn nyrsio, gyda phwyslais ar strategaethau i ddatblygu arweinyddion nyrsys, meithrin sgiliau arwain ar bob lefel, a chreu diwylliant o ymarfer cydweithredol, gan nodi camau gweithredu allweddol i gyflawni hyn.

Mae angen cenhedlaeth newydd o arweinyddion nyrsys, sy'n cydnabod pwysigrwydd amrywiaeth ac a all ddefnyddio ac adeiladu ar y sylfaen dystiolaeth gynyddol sy'n cadarnhau'r cysylltiad rhwng penderfynyddion cymdeithasol iechyd a statws iechyd⁵⁰.

Gall arweinyddion nyrsys ar bob lefel ac ym mhob lleoliad cryfhau cyfraniad y proffesiwn i ddiwallu anghenion unigolion sy'n cael eu tanwasanaethu, a chymunedau i flaenoriaethu lleihad mewn anghydraddoldebau iechyd⁵¹. Byddai cael nyrsys mewn safleoedd dylanwadol a phwerus yn arwain at dulliau gofal iechyd sy'n fwy integredig ac sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn lle bydd angen i arweinyddion nyrsys gyfrannu at gynllunio a dylunio ar lefelau uchel i gryfhau systemau iechyd¹⁶.

Mae'r dystiolaeth sy'n cysylltu arweinyddiaeth dosturiol, llesiant y gweithlu ac ansawdd gofal yn hysbys ac mae'n sail i holl raglenni ac adnoddau datblygu arweinyddiaeth y GIG yng Nghymru.

Dangosodd yr ymgynghoriad fod nyrsys am i'w harweinyddion a'u rheolwyr fod yn weladwy, caredig, a thosturiol, gan weithio ochr yn ochr â hwy gyda phwrpas cyffredin. Cytunwyd fod arweinyddiaeth weledol a thosturiol yn allweddol i forâl staff ac i roi sylw i broblemau gwirioneddol, i bennu safonau'r gweithle, annog gwaith tîm, a gwella'r amgylchedd gwaith.

Mae angen sicrhau bod datblygiad arweinyddiaeth dosturiol ar gael i nyrsys ar bob lefel. Mae AaGIC wedi datblygu [Gwella](#), porth arweinyddiaeth ar gyfer arweinyddion a rheolwyr ar bob lefel o GIG Cymru a gofal cymdeithasol. Mae AaGIC yn cynnig sawl rhaglen arweinyddiaeth dosturiol, rhai aml-ddisgyblaethol fel y [Rhaglen Arweinyddiaeth Glinigol Uwch](#) ac un sy'n benodol i nyrsio fel [The Florence Nightingale Foundation Leadership and Transformation Scholarship](#).

Mae AaGIC hefyd yn creu cyfleoedd drwy [Gymrodoriaeth Hyfforddiant Arweinyddiaeth Glinigol Cymru](#). Mae'r cyfleoedd hyn yn cyd-fynd ag uchelgais y Prif Swyddog Nyrsio i fuddsoddi a datblygu arweinyddion nyrsys i greu llwybr talent ar bob lefel, gyda'r pwyslais yn y lle cyntaf ar uwch lefelau.

Cynllunio ar gyfer olyniaeth a rheoli talent

Mae AaGIC wedi sefydlu Cymuned Ymarfer Cynllunio ar gyfer Olyniaeth a Rheoli Talent, sy'n cyd-fynd â [Strategaeth Cynllunio ar gyfer Olyniaeth Genedlaethol](#) GIG Cymru, sy'n disgrifio'r uchelgais i gyflawni llwybr talent ar gyfer staff y GIG ar lefelau lleol a chenedlaethol.

Mae'r rhwydwaith hwn yn gyfrifol am gydgyhyrchu offer, adnoddau a chanllawiau sy'n cynorthwyo sefydliadau lleol â phrosesau rheoli talent a chynllunio ar gyfer olyniaeth gyda phwyslais ar gynyddu amrywiaeth. Mae Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (WRES) ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Nghymru⁵² yn pwysleisio'r rhwystrau sy'n atal staff o leiafrifoedd ethnig rhag mynd ymlaen i rolau arweinyddiaeth a'r diffyg cynrychiolaeth mewn arweinyddiaeth.

Mae angen gwneud mwy i greu llwybrau arweinyddiaeth sy'n fwy amrywiol o safbwynt ethnigrwydd i sicrhau ein bod yn gweld amrywiaeth ar y lefelau uchaf un.

Rheoli, mentora a hyfforddi

Mae angen buddsoddi mwy mewn hyfforddiant arweinyddiaeth a rheoli, gan greu llwybrau penodol i gynydd gyrfaol mewn nyrsio gyda chynllunio effeithiol a chyson ar gyfer olyniaeth.

Mae angen i hyn gael ei ategu gan gyfleoedd ar gyfer mentora a hyfforddi sy'n cynnig sawl budd i nyrsys: cyfrannu at eu twf proffesiynol, bodlonrwydd yn eu swydd, ac ansawdd cyffredinol y gofal iechyd. Mae AaGIC yn datblygu Fframwaith Cymhwysedd Rheoli ar gyfer rheolwyr gweithredol, a disgwylir iddo gael ei gyhoeddi yn ystod 2025 ac maent yn datblygu Rhaglen Arweinyddiaeth Dosturiol 6 mis ar gyfer [Arweinwyr Datblygol](#).

Mae Coleg y Brifysgol Dulyn yn ymchwilio i effaith cydarweinyddiaeth ar berfformiad timau a diogelwch gofal iechyd ac mae wedi datblygu sawl adnodd i'w ddefnyddio gan dimau, ac maent i'w cael [yma](#).

Prosesau pobl dosturiol

Mae prosesau disgyblu'n cael effaith ar yrfaedd a bywydau nyrsys, a dylent gael triniaeth a chymorth tosturiol gan gydweithwyr a rheolwyr. Mae gwell ymwybyddiaeth o'r prosesau hyn yn hanfodol, gyda phwyslais ar gadw nyrsys, a goruchwyliaeth effeithiol i helpu nyrsys yn ystod gweithdrefnau disgyblu⁵³.

Drwy raglen [Genedlaethol Gwella Ymchwiliadau Gweithwyr](#) AaGIC rydym yn gweithio â grŵp o sefydliadau'r GIG i gyflwyno dulliau tosturiol. Mae gan yr NMC yr awdurdod rheoleiddiol i ymchwilio ac, os bydd angen, i weithredu lle mynegir pryderon difrifol am ffitrwydd nyrs, bydwaig neu gydymaith nyrsio i ymarfer.

Os oes pryderon am nyrs, bydwaig neu gydymaith nyrsio, mae'r NMC yn annog pobl i siarad â'r cyflogwr yn gyntaf am eu pryderon i weld a ellir eu datrys ar lefel leol. Mae'r NMC wedi gweld cynnydd yn nifer y pryderon a fynegwyd eleni gan gyflogwyr, ynghyd â nifer anghymesur o atgyfeiriadau am ddynion a/neu weithwyr proffesiynol du⁵⁴.

Ail-ddilysu'r NMC a Chod yr NMC

Mae'r NMC wedi cyhoeddi adolygiad o [God](#) y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC). Mae hyn yn amserol gan fod y Cod wedi'i gyhoeddi yn 2018 ac mae angen ei ddiweddarau i adlewyrchu'r gweithlu aml genhedlaeth a'r newid yn anghenion y boblogaeth. Cod yr NMC yw'r sylfaen ymarfer proffesiynol y gweithlu nyrsio.








Cam gweithredus:
Cefnogi ein gweithlu

	Cam gweithredu	Cyflawni	Cyflawni
21	Cyhoeddi Fframwaith Gyrfaoedd sy'n rhoi pwyslais ar y dyfodol sy'n dangos hyblygrwydd y llwybrau cynnydd ac amrywiaeth y cyfleoedd o lefel gweithiwr cymorth gofal iechyd i lefel nyrs ymgynghorol. Adolygu a chwmpasu'r gweithlu nyrsys ymgynghorol i lywio'r gwaith i gynllunio'r gweithlu lleol a chenedlaethol i helpu i drawsnewid y gwasanaeth a gwella canlyniadau i gleifion.	AaGIC, Byrddau Iechyd, Ymddiriedolaethau a Gofal Cymdeithasol	Newydd
22	Datblygu diwylliant o ddysgu parhaus i nyrsys drwy fabwysiadu Strategaeth DPP AaGIC.	AaGIC, Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd and Social Care	Ategol
23	Hyrwyddo argaeledd y cyrsiau hyfforddi Cymraeg a ddarperir gan AaGIC i bob nyrs yn unol â chynllun gweithredu Mwy na Geiriau a'r gofynion statudol presennol.	AaGIC	Cyflymu
24	Rhoi'r dull cenedlaethol ar gyfer cynllunio ar gyfer olyniaeth ar waith yn y tair haen uchaf (lefel Prif Weithredwr, Cyfarwyddwr Gweithredol a Dirprwy Gyfarwyddwr) arweinyddiaeth nyrsio, gydag ymyriadau datblygu arweinyddiaeth wedi'u targedu'n ôl yr angen.	AaGIC	Newydd
25	Lansio peilot Cronfa Dalent Uwch Arweinyddion Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol y Dyfodol i helpu a datblygu arweinyddion Du, Asiaidd ac Ethnig Leiafrifol, a hybu amrywiaeth mewn rolau uwch reolwyr ar lefel aml broffesiwn.	AaGIC	Newydd
26	Gweithredu cynllun Cymru gyfan ar gyfer mentora a hyfforddi ar bob lefel o nyrsio i annog datblygiad proffesiynol a gyrfaoel.	AaGIC	Cyflymu
27	Cyflwyno dull hyfforddi'r hyfforddwr ar gyfer arferion arweinyddiaeth dosturiol a phobl dosturiol o fewn nyrsio i ddatblygu diwylliant tosturiol.	AaGIC and Byrddau Iechyd	Newydd

	Cam gweithredu	Cyflawni	Cyflawni
28	Cyflwyno rhaglenni arweinyddiaeth a datblygiad hanfodol ar gyfer Uwch Nyrsys a Metronau i ddatblygu'r sgiliau ac ymddygiadau gofynnol yn unol â chodau ymarfer a fframweithiau cymhwysedd.	AaGIC	Newydd
29	Targeddu a marchnata rhaglenni arweinyddiaeth presennol ymhlith darpar arweinyddion nyrsio, arweinyddion nyrsio uwch ac ymgynghorol ym mhob math o leoliad.	AaGIC and Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd	Cyflymu
30	Parhau i dargeddu a hyrwyddo'r adnoddau llesiant sydd ar gael ar lefel leol a chenedlaethol ymhlith nyrsys.	AaGIC	Ategol
31	Adeiladu ar Sefyllfa Bolisi'r Prif Swyddog Nyrsio ar Oruchwyliaeth Glinigol Adferol drwy ddatblygu ymhellach rôl yr Eiriolydd Nyrsio yng Nghymru.	AaGIC, SPPC, Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd	Ategol
32	Gweithio â'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC) i adolygu a diweddarau'r Cod ac Ail-ddilysu ar gyfer nyrsys.	NMC & AaGIC	Ategol

Adran 5: Buddiannau

Bydd gweithredu'r camau yn y cynllun yn dod â buddiannau i wahanol grwpiau o randdeiliaid:

Buddiannau i gleifion/dinasyddion	Mesur
Cael eu helpu gan weithlu nyrsio sy'n gweithio fel rhan o'r tîm amlbroffesiwn i ddarparu gofal sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn drwy ddulliau iechyd y cyhoedd sy'n dylanwadu ar y teulu, cwrs bywyd a'r gymuned.	Data PROMS/PREMS.
Ymyriadau sy'n seiliedig ar ddulliau iechyd y cyhoedd i hybu a gwella iechyd a llesiant yr unigolyn, y gymuned a'r boblogaeth a thystiolaeth o gyfraniad nyrsio at bolisi a rhaglenni cenedlaethol sy'n dylanwadu ar benderfyniadau cymdeithasol iechyd a rhaglenni iechyd y cyhoedd cenedlaethol.	Data iechyd y cyhoedd / poblogaeth. E.e. <ul style="list-style-type: none">  Cyfraddau bwydo ar y fron  Niferoedd sy'n cael eu brechu  DPA diogelu  Data cwmpadau  Data atal eilaidd
Darparu ystod ehangach ac ehangu mynediad at wasanaethau iechyd yn y gymuned.	Data PROMS/PREMS.

Buddiannau i'r gweithlu nyrsio	Mesur
Cynnydd yng nghapasiti a galluoedd y gymuned nyrsio	Cynnydd yn niferoedd y gweithlu Llai o swyddi heb eu llenwi Llai o ddefnydd o asiantaethau.
Llwybrau a chynnydd gyrfaol clir	Gweithredu'r fframwaith gyrfaol.
Gwelliant mewn llesiant, cymhelliad a bodlonrwydd yn y swydd	Canlyniadau arolwg staff. Trosiant is/gostyngiad yn y cyfraddau salwch.
Mwy o gyfleoedd gweithio hyblyg	Canlyniadau arolwg staff. Cyfraddau cadw uwch.
Mynediad at oruchwyliaeth adferol a phreceptoriaeth	Gweithredu goruchwyliaeth a phreceptoriaeth mewn Byrddau / Ymddiriedolaethau Iechyd.

Buddiannau i'r gweithlu nyrsio	Mesur
Gwell mynediad at gyfleoedd datblygu arweinyddiaeth	Nifer cynyddol o nyrsys yn manteisio ar gyfleoedd arweinyddiaeth. Nifer cynyddol o nyrsys mewn swyddi arweinyddiaeth.

Buddiannau i sefydliadau cyflogi	Mesur
Gweithlu nyrsio gyda sgiliau clinigol, addysg, ymchwil, digidol ac arwain estynedig.	Nifer cynyddol o staff yn y rolau hyn.
Gwelliant o ran denu, recriwtio a chadw mewn nyrsio	Cynnydd yn niferoedd y gweithlu. Cyfraddau swyddi gwag is. Cynnydd mewn cyfraddau llenwi ar gyfer addysg nyrsys.
Cyflawni'r nod pedwarplyg - ansawdd uchel, gwelliant mewn canlyniadau a phrofiad, gofal iechyd sy'n rhoi gwell gwerth a gweithlu brwd a chymhellol.	Data PROMS/PREMS. Cyfraddau trosiant//salwch is. Canlyniadau arolwg staff.

I weithredu'r Cynllun mi fydd angen asesu blaenoriaethau, adnoddau a'r camau ar gyfer gweithredu. Rydym yn byw mewn cyfnod o gyfyngu ariannol, ac mae'n hanfodol felly ein bod yn gwneud y gorau o'r adnoddau sydd ar gael a bod unrhyw ofynion buddsoddi'n cael eu targedu at waith newydd a fydd yn ychwanegu'r gwerth mwyaf. Fodd bynnag, mi fydd symud tuag at weithlu nyrsio cynaliadwy'n arwain at fuddiannau cost amlwg ac felly dylid edrych ar ofynion cyllido Cynllun mwy rhesymegol a chydlynus fel buddsoddiad yn hytrach na chost.

I lywio'r proses cynllunio gweithredu mae'r camau gweithredu wedi'u categorio fel newydd, cyflymu ac ategu - i ddangos na fydd yr holl gamau hyn yn gofyn am sefydlu ffrydiau gwaith ac adnoddau ychwanegol. Mae llawer o'r camau'n rhai y bydd AaGIC yn eu harwain ar lefel genedlaethol gyda chymorth partneriaid.

Gellir bwrw ymlaen â llawer o'r camau hyn drwy adeiladu ar waith ac adnoddau sydd ar gael eisoes, neu drwy swyddogaethau craidd AaGIC. Mae goblygiadau'r rhain o ran adnoddau'n debygol o fod yn gyfyngedig. Bydd angen buddsoddiad ychwanegol ar rai o'r camau "newydd".

Gellid mireinio rhai o'r "camau" hyn ymhellach yn ddibynnol ar yr adnoddau sydd ar gael/graddfa'r uchelgais ac ym mhob achos byddant yn amodol ar achos busnes i gadarnhau'r buddiannau sydd i'w cyflawni ac i ddangos mai'r opsiwn a ddewisir yw'r un mwyaf cost effeithiol.

Mae llawer o'r rhain yn ofynion untro ac yn rhai y gellid eu cyflwyno ar wahanol adegau yn ystod y cyfnod o 5 mlynedd a nodwyd, yn unol â blaenoriaethau. Bydd y rhai sydd â chysylltiad uniongyrchol ag addysg a hyfforddiant yn cael eu hystyried fel rhan o'r broses Cynllunio Addysg a Hyfforddiant. Caiff buddsoddiad ei ystyried fel rhan o'r cylch cynllunio addysg a hyfforddiant.

Bydd yr adnoddau i ategu'r broses weithredu'n cynnwys capasiti rheoli prosiectau a sesiynau arweinyddiaeth glinigol. Bydd timau eraill o fewn AaGIC yn darparu'r mewnbwn a'r cymorth angenrheidiol ar gyfer y camau trawsbynciol a geir yn y cynllun, yn ogystal â'r mewnbynnau, ariannol, cyfathrebu a digidol.

1. **Y Coleg Nyrsio Brenhinol (2024) *Definition and Principles of Nursing*.** Ar gael yn: [Definition and Principles of Nursing | Royal College of Nursing \(rcn.org.uk\)](https://www.rcn.org.uk/definition-and-principles-of-nursing). Cyrchwyd ar: 04/10/24
2. **British Medical Journal (2021) *How to reposition the nursing profession for a post-covid age*. BMJ 2021; 373.** Ar gael yn: [How to reposition the nursing profession for a post-covid age | The BMJ](https://www.bmj.com/content/373/n8307/n1). Cyrchwyd ar: 26/11/24
3. **American Nurses Association (2024) *Public Health Nursing*.** Ar gael yn: [Public Health Nursing - Uniting to Improve Public Health | ANA](https://www.nurses.org/public-health-nursing). Cyrchwyd ar: 26/11/24
4. **National Academies Press (2021) *The Future of Nursing 2020-2030: Charting a Path to Achieve Health Equity*.** Ar gael yn: [4 The Role of Nurses in Improving Health Care Access and Quality | The Future of Nursing 2020-2030: Charting a Path to Achieve Health Equity | The National Academies Press](https://www.nationalacademies.org/2021/04/2020-2030-charting-a-path-to-achieve-health-equity). Cyrchwyd ar: 26/11/24
5. **Every Nurse (2023) *Understanding the Vital Role of Community Health Nurses in Public Health*.** Ar gael yn: [The Vital Role of Community Health Nurses in Public Health](https://www.everynurse.org/understanding-the-vital-role-of-community-health-nurses-in-public-health). Cyrchwyd ar: 26/11/24
6. **Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (2015) *The Code*.** Ar gael yn: [The Code: Professional standards of practice and behaviour for nurses, midwives and nursing associates - The Nursing and Midwifery Council \(nmc.org.uk\)](https://www.nmc.org.uk/the-code). Cyrchwyd ar: 04/10/24
7. **Llywodraeth Cymru (2023) *National Workforce Implementation Plan*.** Ar gael yn: [Design Team Style Template](https://www.gov.wales/national-workforce-implementation-plan). Cyrchwyd ar: 27/11/24
8. **Sefydliad Iechyd y Byd (2024) *Health Workforce*.** Ar gael yn: [Health workforce \(who.int\)](https://www.who.int/news-room/fact-sheets/health-workforce). Cyrchwyd ar: 04/10/24
9. **Stats Wales (2024) *Wider practice staff (headcount and full-time equivalent) by age band and local health board*.** Ar gael yn: [Wider practice staff \(headcount and full-time equivalent\) by age band and local health board](https://www.stats.wales/wider-practice-staff-headcount-and-full-time-equivalent-by-age-band-and-local-health-board). Cyrchwyd ar: 28/11/24
10. **OECD (2022) *Equipping Health Workers with the Right Skills*.** Ar gael yn: [Equipping Health Workers with the Right Skills | OECD](https://www.oecd.org/equipping-health-workers-with-the-right-skills). Cyrchwyd ar: 10/12/24
11. **Oaten R. & Plotkin L. *FNF Policy Briefing: Strengthening the Clinical Educator Workforce to Meet Future Demand*.** Ar gael yn: [Clinical-Education-Workforce-Policy-Briefing-FINAL.pdf](https://www.fnf.org.uk/clinical-education-workforce-policy-briefing-final.pdf). Cyrchwyd ar: 19/01/25
12. **Council of Deans for Health (2024) *Briefing: UCAS deadline applicant statistics for January 2024*.** Ar gael yn: [130224-January-2024-deadline.pdf \(councilofdeans.org.uk\)](https://www.councilofdeans.org.uk/130224-January-2024-deadline.pdf). Cyrchwyd ar: 04/10/24
13. **Y Swyddfa Ystadegau Gwladol (2021) *The Census 2021*.** Ar gael yn: [National population projections - Office for National Statistics](https://www.ons.gov.uk/projections). Cyrchwyd ar: 04/10/24
14. **McKenna L, Mambu IR, Sommers CL, Reisenhofer S, McCaughan J. (2023) *Nurses' and nursing students' reasons for entering the profession: content analysis of open-ended questions*.** BMC Nurse. Ar gael yn: [Nurses' and nursing students' reasons for entering the profession: content analysis of open-ended questions - PMC \(nih.gov\)](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/41111111/). Cyrchwyd ar: 04/10/24
15. **S/Three (2023) *What is a generational shift?*** Ar gael yn: [What is a generational shift? | Glossary \(sthree.com\)](https://www.sthree.com/what-is-a-generational-shift/). Cyrchwyd ar: 04/10/24

16. International Council for Nurses (2021) *Nurses: A Voice To Lead A Vision For Future Healthcare*. Ar gael yn: [IND_2021_Report_ENG.pdf \(icn.ch\)](#). Cyrchwyd ar: 13/10/24
17. Nursing Standard (2020) *Skilled Professionals or NHS 'heroes': has public perception of nursing really changed?* Ar gael yn: [Skilled professionals or NHS 'heroes': has public perception of nursing really changed? | RCNi](#). Cyrchwyd ar: 02/10//24
18. Y Coleg Nyrsio Brenhinol (2023) *RCN Nursing in numbers*. Ar gael yn: [RCN Nursing in Numbers 2023 | Publications | Royal College of Nursing](#). Cyrchwyd ar: 02/10/24
19. The Kings Fund (2024) *Productivity in the NHS and health care sector*. Ar gael yn: [Productivity In The NHS And Health Care Sector | The King's Fund \(kingsfund.org.uk\)](#). Cyrchwyd ar: 29/10/24
20. The Health Foundation (2024). *Nursing locally, thinking globally: UK-registered nurses and their intentions to leave*. Ar gael yn: [Nursing locally, thinking globally: UK-registered nurses and their intentions to leave – The Health Foundation](#). Cyrchwyd ar: 04/10/24
21. Llywodraeth Cymru (2023) *Science Evidence Advice (SEA) NHS in 10+ years. An examination of the projected impact of Long-Term Conditions and Risk Factors in Wales*. Ar gael yn: [Science Evidence Advice \(SEA\) \(gov.wales\)](#). Cyrchwyd ar: 12/10/24
22. Nursing Education (2024) *Registered Nurse (RN) Career Overview*. Ar gael yn: [Registered Nurse \(RN\) Career Guide | NursingEducation](#). Cyrchwyd ar: 18/12/24
23. Health Foundation (2023) *Realising the potential of community-based multidisciplinary teams*. Ar gael yn: [Realising the potential of community-based multidisciplinary teams | The Health Foundation](#). Cyrchwyd ar: 18/12/24
24. British Journal of Healthcare Management (2000) *Team working and effectiveness in health care*. 6(8):364-371. Ar gael yn: [\(PDF\) Team working and effectiveness in health care](#). Cyrchwyd ar: 18/12/24
25. Bosch M. Faber M. Crujlsberg J. Voerman G. Leatherman S. Grol R. Hulscher M. Wensing M. (2009) Review article: *Effectiveness of patient care teams and the role of clinical expertise and coordination: a literature review*. Dec 66 (6 Suppl) :5S-35S. Ar gael yn: [Review article: Effectiveness of patient care teams and the role of clinical expertise and coordination: a literature review - PubMed](#). Cyrchwyd ar: 18/12/24
26. Sommers L. Marton K. Barbaccia J. Randolph J. (2000). *Physician, nurse, and social worker collaboration in primary care for chronically ill seniors*. Archives of Internal Medicine, 160 (12), 1825-183
27. The Health Foundation (2023) *Realising the potential of community based multi-disciplinary teams*. Ar gael yn: [Realising the potential of community-based multidisciplinary teams | Health Foundation](#). Cyrchwyd ar: 12/01/25
28. Addysg a Gwella Iechyd Cymru (2020) *Cymru Iachach: Ein Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol*. Ar gael yn: [Strategaeth gweithlu 10 mlynedd ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol - AaGIC](#). Cyrchwyd ar: 27/11/24
29. Llywodraeth Cymru (2021) *Cymru Iachach*. Ar gael yn: [Cymru Iachach \(llyw.cymru\)](#). Cyrchwyd ar: 13/10/24
30. Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (2022) *Standards of proficiency for specialist community public health nurses (SCPHN)*. Ar gael yn: [standards-of-proficiency-for-specialist-community-public-health-nurses.pdf](#). Cyrchwyd ar: 06/12/24
31. House of Lords (2023) *Patients at the centre: integrating primary and community care*. Ar gael yn: [Patients at the centre: integrating primary and community care \(parliament.uk\)](#). Cyrchwyd ar: 04/10/24
32. Hewitt P. (2023) *An independent review of integrated care systems*. Ar gael yn: [The Hewitt Review: an independent review of integrated care systems \(publishing.service.gov.uk\)](#). Accessed on 04/10/24
33. Darzi, A. (2024) *Independent Investigation of the National Health Service in England*. Ar gael yn: [Independent Investigation of the National Health Service in England \(publishing.service.gov.uk\)](#). Cyrchwyd ar: 13/10/24
34. Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (2023) *Advanced Practice Review*. Ar gael yn: [Advanced practice review - The Nursing and Midwifery Council \(nmc.org.uk\)](#). Cyrchwyd ar: 13/10/24
35. RCNi (2022) *Understanding the role of genomics in nursing practice*. Ar gael yn: [Understanding the role of genomics in nursing practice \(rcni.com\)](#). Cyrchwyd ar: 04/10/24
36. Puddester R, Pike A, Maddigan J, Farrell A. (2022) *Nurses' Knowledge, Attitudes, Confidence, and Practices with Genetics and Genomics: A Theory-Informed Integrative Review Protocol*. J Pers Med. Ar gael yn: [Nurses' Knowledge, Attitudes, Confidence, and Practices with Genetics and Genomics: A Theory-Informed Integrative Review Protocol - PMC \(nih.gov\)](#). Cyrchwyd ar: 04/10/24
37. Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (2023) *The NMC register 1 April 2022– 31 March 2023*. Ar gael yn: [The NMC register](#). Cyrchwyd ar: 01/11/24
38. Llywodraeth Cymru (2023) *Strategaeth digidol a data ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol*. Ar gael yn: [Digital and data strategy for health and social care in Wales \[HTML\] | GOV.WALES](#). Cyrchwyd ar: 04/10/24
39. Booth RG, Strudwick G, McBride S, O'Connor S, Solano López AL. *How the nursing profession should adapt for a digital future*. BMJ. 2021 Jun 14. Ar gael yn: [Future of Nursing: How the nursing profession should adapt for a digital future - PMC \(nih.gov\)](#). Cyrchwyd ar: 04/10/24
40. Comisiynydd Pobl Hŷn Cymru (2024) *Dim Mynediad: Profiadau pobl hŷn o allgau digidol yng Nghymru*. Ar gael yn: [Access Denied: Older people's experiences of digital exclusion in Wales - Older People's Commissioner for Wales](#). Cyrchwyd ar: 13/10/24
41. Y Coleg Nyrsio Brenhinol (2025) *Sustainability. Why it matters in health and care, and what we're doing to help*. Ar gael yn: [Sustainability in health and care | Royal College of Nursing](#). Cyrchwyd ar: 07/01/25
42. Health Education England (2019) *The Topol Review. Preparing the healthcare workforce to deliver the digital future*. Ar gael yn: [The Topol Review – NHS Health Education England](#). Cyrchwyd ar: 28/11/24
43. 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. *The Future of Nursing 2020-2030: Charting a Path to Achieve Health Equity*. Washington (DC): National Academies Press (US). Ar gael yn: [Supporting the Health and Professional Well-Being of Nurses - The Future of Nursing 2020-2030 - NCBI Bookshelf \(nih.gov\)](#). Cyrchwyd ar: 04/10/24

44. 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. (2021) *The Future of Nursing 2020-2030: Charting a Path to Achieve Health Equity. Washington (DC): National Academies Press (US)*. Chapter 10, Supporting the Health and Professional Well-Being of Nurses.
Available from: [Supporting the Health and Professional Well-Being of Nurses - The Future of Nursing 2020-2030 - NCBI Bookshelf \(nih.gov\)](#). Cyrchwyd ar: 12/10/24
45. Llywodraeth Cymru (2023) *Preceptorïaeth nyrsio a goruchwyliaeth glinigol adferol: datganiad sefyllfa*. Ar gael yn: [Preceptorïaeth nyrsio a goruchwyliaeth glinigol adferol: datganiad sefyllfa \(llyw.cymru\)](#). Cyrchwyd ar: 13/10/24
46. Marufu T. Collins A. Vargas L. Gillespie L. Almgharibi D. (2021) *Factors influencing retention among hospital nurses: systematic review*.
Ar gael yn: [British Journal of Nursing - Factors influencing retention among hospital nurses: systematic review](#). Cyrchwyd ar: 18/11/24
47. Y Coleg Nyrsio Brenhinol (2021) *RCN Employment Survey 2021*.
Ar gael yn: [RCN Employment Survey 2021 | Publications | Royal College of Nursing](#). Cyrchwyd ar: 15/11/24
48. Lee H. (2022) *The Effects of Work Satisfaction and Work Flexibility on Burnout in Nurses. The Journal of Nursing Research December 2022, Volume :30 Number 6, page e240 - e240*.
Ar gael yn: [The Effects of Work Satisfaction and Work Flexibility on Burnout in Nurses | Article | NursingCenter](#). Cyrchwyd ar: 15/11/24
49. Griffin R. Hall A. Kessler I. (2024) *The Cavendish Review Ten Years On: Are NHS support workers still 'invisible'?* Ar gael yn: [the-cavendish-review-10-years-on-kbs-report.pdf \(kcl.ac.uk\)](#). Cyrchwyd ar: 13/10/24
50. 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. *The Future of Nursing 2020-2030: Charting a Path to Achieve Health Equity. Washington (DC): National Academies Press (US)*.
Ar gael yn: [Nurses Leading Change - The Future of Nursing 2020-2030 - NCBI Bookshelf \(nih.gov\)](#). Cyrchwyd ar: 04/10/24
51. Nikpour J. Hickman R. Clayton-Jones D. Gonzalez-Guarda R. Broome M. (2022) *Inclusive leadership to guide nursing's response to improving health equity. Nursing Outlook*.
Ar gael yn: [Inclusive leadership to guide nursing's response to improving health equity - ScienceDirect](#)
52. NHS Wales (2023) *Workforce Race Equality Standard (WRES)*.
Ar gael yn: [Workforce Race Equality Standard - NHS Wales](#). Cyrchwyd ar: 13/10/24
53. Papinaho O, Häggman-Laitila A, Pasanen M, Kangasniemi M. (2022) *Disciplinary processes for nurses, from organizational supervision to outcomes: A document analysis of a regulatory authority's decisions. Journal of Nursing Management. Oct;30(7):2957-2967*.
Ar gael yn: [Disciplinary processes for nurses, from organizational supervision to outcomes: A document analysis of a regulatory authority's decisions - PMC \(nih.gov\)](#). Cyrchwyd ar: 12/10/24
54. Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (2024) *Annual Fitness to Practise Report 2023-2024*.
Ar gael yn: [NMC FTP 2024 Dev.indd](#) Accessed on: 04/10/24

Atodiad un

Cyd-destun strategol a pholisi

Mae cyfeiriad dyfodol nyrsio yng Nghymru'n cael ei ddylanwadu gan y cyfeiriad strategol a nodir mewn sawl dogfen bolisi a gynhyrchwyd gan Lywodraeth Cymru, y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth a Chyrff Proffesiynol.

Polisi

Yn 2015 datblygodd Llywodraeth Cymru fframwaith deddfwriaethol sy'n canolbwyntio ar anghenion cenedlaethau'r dyfodol yng Nghymru, sef [Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol | llyw.cymru](#). Mae'r Ddeddf yn cyflwyno'r uchelgais i gael Cymru gydnerth, gynaliadwy, iachach, mwy cyfartal gydag iaith Gymraeg sy'n ffynnu.

Pasiwyd [Deddf Lefelau Staff Nyrsio \(Cymru\) 2016 \(legislation.gov.uk\)](#) gan y Senedd yn 2016. Cymru oedd y wlad gyntaf yn Ewrop i gyflwyno deddfwriaeth a oedd yn ymwneud â staff nyrsio.

Mae Adran 25B o'r ddeddfwriaeth yn gosod gofyniad ar fyrddau iechyd i ddefnyddio methodoleg cyfrifo rhagnodedig ac i gymryd pob cam rhesymol i gynnal y lefelau staff nyrsio a gyfrifwyd, ac mae'n gymwys i bob ward cleifion mewnol meddygol aciwt, llawfeddygol aciwt oedolion a phediatreg, mae Adran 25A yn creu dyletswydd gyffredinol i roi sylw ddarparu lefelau staff priodol ym mhob man lle mae gwasanaethau nyrsio'n cael eu darparu neu eu comisiynu.

Yn dilyn cyfnod trosiannol, mae'r Rhaglen Staff Nyrsio Cymru Gyfan wedi'i lleoli o fewn Gweithrediaeth y GIG ac mae'n cyflawni rhaglen waith wedi'i diweddarau, sy'n seiliedig yn rhannol ar argymhellion sesiwn graffu ôl-ddeddfwriaeth y Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol ar y Ddeddf.

Y darn mwyaf arwyddocaol o waith o fewn y cynllun rhaglen hwnnw yw datblygu canllaw gweithredol i safoni cymhwysio methodoleg cyfrifo trionglog ar gyfer staffio mewn meysydd sy'n dod o dan Adran 25A o'r Ddeddf.

Yn 2018 cyhoeddodd Llywodraeth Cymru [Adroddiad Terfynol yr Adolygiad Seneddol o Iechyd a Gofal Cymdeithasol yng Nghymru](#). Sefydlwyd yr adolygiad i ystyried sut y dylai Cymru ymateb i anghenion, disgwyliaid sy'n newid ac i fathau newydd o driniaeth a gofal. Roedd yr adolygiad yn datgan y dylai'r weledigaeth hon gael ei hategu gan nod pedwarplyg i gyflawni canlyniadau clir, gwell iechyd a llesiant, gweithlu sy'n derbyn gofal, a gwell gwerth am arian.

Yn dilyn hyn cynhyrchodd Llywodraeth Cymru gynllun tymor hir i wella iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru [Cymru iachach: cynllun hirdymor ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol | llyw.cymru](#).

Uchelgais y cynllun yw bod gofal yn cael ei ddarparu'n nes at gartref y cleifion. Ei nod pedwarplyg yw gwella iechyd a llesiant y boblogaeth, datblygu gwasanaethau iechyd a gofal o ansawdd gwell a mwy hygyrch, iechyd a gofal cymdeithasol o werth uwch a gweithlu iechyd a gofal cymdeithasol cynaliadwy a chymhellol.

Mae camau gweithredu [Cymru iachach - Camau wedi'u hadnewyddu 2024-25](#) wedi'u diweddarau'n dilyn cyhoeddi Y GIG mewn 10 mlynedd a mwy: Archwiliad o effaith amcanstynedig cyflyrau hirdymor a ffactorau risg yng Nghymru sy'n disgrifio'r heriau mae'r GIG yng Nghymru'n debygol o'u hwynebu yn y 10 i 25 mlynedd nesaf.

Mae'r adroddiad yn datgan yn glir y bydd yr heriau demograffig, economaidd a chymdeithasol sy'n wynebu ein system iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru'n parhau i olygu gofynion anghynaliadwy ar ein gwasanaethau.

Yn 2020 lansiodd AaGIC a Gofal Cymdeithasol eu strategaeth gweithlu [Cymru Iachach](#) a thrwy ei saith thema mae'n nodi'r uchelgais i gael gweithlu cynaliadwy, brwd ac iach gyda'r cymhwysedd i ddiwallu anghenion y boblogaeth leol. Un o'n blaenoriaethau allweddol o fewn y strategaeth gweithlu yw datblygu cynllun gweithlu nyrsio.

Roedd cyflwyno [Deddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol \(Ansawdd ac Ymgysylltu \(Cymru\) 2020 \(legislation.gov.uk\)\)](#) ym mis Ebrill 2020 yn cryfhau'r Ddyletswydd Ansawdd bresennol ar gyrff y GIG. Mae dyletswyddau pwysig ansawdd a gonestrwydd yn hanfodol i greu diwylliant sy'n wedi'i seilio ar dryloywder a bod yn agored.

Mae gan y [cynllun Gweithredu Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu](#) nifer o gamau a fydd yn cael effaith uniongyrchol ar y gweithlu nyrsio gan gynnwys datblygu cynllun cadw nyrsys, datblygu a gweithredu rheoli amserlenni'n dosturiol gyda mwy o opsiynau gweithio'n hyblyg.

Ym mis Medi 2023 cyhoeddodd Llywodraeth Cymru [Codi Llais heb Ofn: Fframwaith ar gyfer y GIG yng Nghymru \(llyw.cymru\)](#). Mae'r Fframwaith yn disgrifio cyfrifoldebau sefydliadau, eu timau gweithredol a'u byrddau, ynghyd â rhai rheolwyr ac aelodau unigol o'r staff (a gwirfoddolwyr) i greu diwylliant lle mae 'Codi Llais', ynghyd ag ymateb amserol a phriodol pan fynegir unrhyw bryderon, yn cael eu cefnogi mewn amgylchedd diogel.

Proffesiynol

Ym mis Mai 2018, cyhoeddodd y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth Nyrs y Dyfodol: safonau hyfedredd ar gyfer nyrsys cofrestredig [future-nurse-proficiencies.pdf \(nmc.org.uk\)](#).

Mae'r safonau'n pennu'r wybodaeth a'r sgiliau sy'n rhaid i nyrsys cofrestredig eu harddangos gan bwysleisio bod rhai cofrestredig yn atebol am eu gweithredoedd eu hunain a bod yn rhaid iddynt fedru gweithio'n annibynnol, neu fel partner cyfartal ag ystod o weithwyr proffesiynol eraill, ac mewn timau amlddisgyblaethol.

Mae'r safonau hyn yn gymwys i nyrsys cofrestredig cyfredol a rhaid eu cynnwys a'u cyflawni fel rhan o unrhyw waith i gynllunio neu ddatblygu'r gweithlu nyrsio.

Yn 2021 cyhoeddodd Cyngor Rhyngwladol y Nyrsys ei adroddiad [IND 2021 Report ENG.pdf \(icn.ch\)](#). Mae hwn yn cyflwyno gweledigaeth ar gyfer gofal iechyd y dyfodol ac mae'n dangos sut y bydd rhoi nyrsys mewn safleoedd o ddylanwad a phŵer yn arwain at ddulliau gofal iechyd sy'n fwy integredig ac yn canolbwyntio mwy ar yr unigolyn gyda chanlyniadau mwy positif i bobl a chymunedau.

Yn 2021 cyhoeddodd yr European Nursing Research Foundation friff polisi wedi'i anelu at [rymuso nyrsys drwy ddigideiddio'r sector gofal iechyd](#). Amlygodd hwn sut y gall ymchwil nyrsio, a'r proffesiwn nyrsio integreiddio datrysiadau arloesol a deallusrwydd artiffisial (AI) yn llwyddiannus yn eu disgyblaeth i gynnig systemau sydd wedi'u cysylltu'n well ac sy'n fwy cost effeithiol i hybu gofal iechyd wedi'i bersonoleiddio.

Yn 2022 cyhoeddwyd Egwyddorion y Prif Swyddog Nyrsio i bennu cyfeiriad strategol i'r proffesiynau Nyrsio a Bydwreigiaeth yng Nghymru.

Y meysydd gwaith penodol sy'n cael eu cefnogi a/neu eu harwain gan Swyddfa'r Prif Swyddog Nyrsio yn Llywodraeth Cymru yw helpu i gyflawni Cymru Iachach (2018) a galluogi cyflawni Rhaglen Lywodraethu o fewn tymor y llywodraeth.

Yr uchelgais yw cynyddu a thrawsnewid ein gweithlu nyrsio gan hybu timau amlddisgyblaethol, amlbroffesiwn i gydweithredu i wella canlyniadau drwy ffyrdd arloesol o weithio, wedi'u hategu gan dechnoleg.

Y 5 blaenoriaeth gyffredinol yw:

1. Arwain y Proffesiynau.
2. Y Gweithlu.
3. Gwneud y Proffesiynau'n Atyniadol.
4. Gwellu Canlyniadau Iechyd a Gofal Cymdeithasol.
5. Tegwch Proffesiynol a Chydraddoldeb mewn Gofal Iechyd.

Yn 2022 cyhoeddodd y Coleg Nyrsio Brenhinol [Retaining Nurses in the Profession: What matters? | Publications | Royal College of Nursing \(rcn.org.uk\)](#). Roedd yr adroddiad hwn yn edrych ar y llenyddiaeth ac yn siarad â nyrsys yng Nghymru am yr heriau mwyaf o ran cadw staff.

Roedd yr adroddiad hefyd yn cynnwys amrywiaeth o astudiaethau achos ar arferion gorau o fewn GIG Cymru i wella cyfraddau cadw ymhlith y gweithlu nyrsio.

Mae cymhlethdod y gweithlu nyrsio yng Nghymru a'r ysgogwyr strategol yn cadarnhau'r angen am gynllun sy'n uchelgeisiol ac sy'n rhoi llwyfan i alluogi dull system gyfan i ddatblygu datrysiadau ar gyfer y gweithlu nyrsio.

Cam un

Modelu cyflenwad a galw ar gyfer y gweithlu nyrsio

Datblygwyd model dymameg system i edrych ar senarios lefel uchel ar gyfer y gweithlu nyrsio. Bu AaGIC yn hwyluso gweithdai gyda rhanddeiliaid allweddol i ddatblygu'r fethodoleg gwaelodlin.

Optimeiddio'r llwybr addysg a hyfforddiant

Mae AaGIC wedi dyfarnu contractau i sefydliadau addysg bellach i gyflwyno'r Dystysgrif Addysg Uwch Lefel 4 (HECert) ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd (GCGI). Mae'r cymhwyster hwn yn galluogi GCGI i fynd ymlaen ar eu hunion i ail flwyddyn gradd nyrsio. O'r 342 o fyfyrwyr a gwblhaodd yr HECert, disgwylir y bydd 67% yn mynd ymlaen i raglen nyrsio mewn maes penodol.

Carfanau nyrsys rhyngwladol dan hyfforddiant

Lansiodd AaGIC y fenter gyntaf o'i bath yn y DU sy'n cynnig lleoedd hyfforddi wedi'u hariannu i fyfyrwyr rhyngwladol i fod yn nyrsys cofrestredig, gyda'r nod o godi cyfraddau llenwi rhaglenni nyrsio cyn cofrestru. Mae'r myfyrwyr yn ymrwmo i weithio yng Nghymru am o leiaf dwy flynedd ar ôl cymhwyso. Dechreuodd y ddwy garfan gyntaf, cyfanswm o 447 o fyfyrwyr, ar eu hyfforddiant yn ystod Hydref 2023 a Gwanwyn 2024.

Lleoliadau

Mae AaGIC wedi gwella ansawdd a seilwaith lleoliadau i gefnogi nyrsys dan hyfforddiant yn well. Cynyddodd nifer y practisau cyffredinol sy'n cynnig lleoliadau o 18 i 140, a bu cynnydd o 450 yn nifer y lleoliadau mewn cartrefi gofal. Mae ymdrechion arloesi ac ymgysylltu hefyd wedi creu 216 o fannau dysgu ymarfer newydd eu harchwilio i ateb y galw gan fyfyrwyr.

Ceisiadau i'r Maes Nyrsio Anabledau Dysgu (LD)

Mae LD yn wynebu heriau wrth geisio llenwi lleoedd a gomisiynwyd, gan annog ymdrechion wedi'u targedu i hybu ei broffil a'r niferoedd sy'n cofrestru. Mae'r mentrau wedi cynnwys trochi mewn LD am ddeuddydd ar gyfer nyrsys dan hyfforddiant newydd, lleoliadau blasu byr mewn lleoliadau LD, a phroses drosglwyddo i fyfyrwyr o feysydd nyrsio eraill.

Sefydlu arferion da a chynyddu cyfraddau cadw nyrsys

Mae AaGIC wedi datblygu Cynllun Cadw GIG Cymru gydag adnodd hunanasesu, penodi arweinydd cadw cenedlaethol ac ariannu arweinyddion cadw ym mhob sefydliad. Ers lansio'r cynllun mae sawl menter wedi cychwyn gan gynnwys sefydlu Cymuned Ymarfer a datblygu [Hyb Cadw Cenedlaethol GIG Cymru](#) a dangosfwrdd.

Recriwtio rhyngwladol

Cytunwyd ar Femorandwm Cyd-ddealltwriaeth rhwng Llywodraeth Cymru a Llywodraeth Kerala i gyflenwi Cymru â mwy o nyrsys o Kerala. Cynhaliwyd tri digwyddiad recriwtio yn y wlad yn ystod 2023/24 a arweiniodd at 161 o Nyrsys wedi'u Haddysgu'n Rhyngwladol (IEN) yn ymuno ym mis Awst 2024 ac mae 184 arall yn yr arfaeth. Mae ap sy'n darparu gofal bugeiliol i'r IEN yng nghanau olaf ei ddatblygiad.

Datblygu'r gweithlu Cymorth Nyrsio

Mae adnodd sy'n dwyn ynghyd yr holl gymwysterau sydd ar gael i helpu ag anghenion addysg a hyfforddiant y gweithlu cymorth nyrsio ar gael yn awr [Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd- AaGIC \(gig.cymru\)](#), ac mae'n cynnwys uned dysgu arweinyddiaeth dosturiol lefel 3 newydd.