



Coleg Nyrsio Brenhinol  
Cymru  
Royal College of Nursing  
Wales

# Niferoedd Nyrsio 2024



# Argymhellion ar gyfer Llywodraeth Cymru

- 1. Gwella ansawdd ac argaeledd data ar gyfer cynllunio'r gweithlu.** Dylai hyn gynnwys cyhoeddi gwariant asiantaeth a chronfa yn flynyddol, cyhoeddi data ar oramser ac oriau ychwanegol a weithiwyd, a sicrhau cywirdeb data'r gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth, gan gynnwys y data swyddi gwag sydd newydd gael eu cyhoeddi.
- 2. Darparu gofal diogel ac effeithiol.** Gweithio gyda Rhaglen Staff Nyrsio Cymru Gyfan yng Ngweithrediaeth y GIG i sicrhau bod ei chynlluniau i ddatblygu canllawiau gweithredu ar gyfer Adran 25A Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 yn cael eu blaenoriaethu. Cyflwyno amserlen ar gyfer ymestyn Adran 25B i nyrsio cymunedol a lleoliadau cleifion mewn iechyd meddwl.
- 3. Sicrhau nad yw cyflwyno'r swydd cydymaith nyrsio cofrestredig yng Nghymru yn arwain at ddisodli swyddi nyrsys cofrestredig.** Mae'r dystiolaeth yn eglur mai gwybodaeth, sgiliau a chrebwyll proffesiynol y nyrs gofrestrdig mewn swydd oruchwylio sy'n gwneud y gwahaniaeth hollbwysig i ddiogelwch a chanlyniadau cleifion.
- 4. Sicrhau bod gwobrwyo a datblygiad gyrfaol yn ganolog i'r strwythur cyflogau sydd ar waith ar gyfer nyrsio.** Yn yr ugain mlynedd ers cyflwyno'r Agenda ar gyfer Newid, mae nyrsio fel proffesiwn a gyrfa wedi gweddnewid, ac eto nid yw'r strwythur cyflogau na datblygiad y gweithlu wedi newid i adlewyrchu hyn.
- 5. Gweithio gydag Addysg a Gwella Iechyd Cymru, ac addysg uwch, i gynyddu nifer y myfyrwyr nyrsio a gwella eu cymorth.** Mae'n rhaid i gyllid ar gyfer addysg nyrsio ddarparu sylfaen gref bob amser i'r sector addysg uwch dyfu rhaglenni ac ymchwil nyrsio, tra'n cynnig cymorth ariannol da i fyfyrwyr. Mae'n rhaid i'r radd brifysgol israddedig lawn amser mewn nyrsio aros ar y prif lwybr i'r proffesiwn nyrsio.
- 6. Sicrhau bod Addysg a Gwella Iechyd Cymru yn datblygu strategaeth genedlaethol ar gyfer comisiynu addysg nyrsio ôl-gofrestru.** Mae'n rhaid i'r strategaeth genedlaethol hon gael ei hysbysu gan asesiadau byrddau iechyd eu hunain o nyrsys arbenigol, uwch, ac ymgynghorol sy'n angenrheidiol i ddiwallu anghenion y poblogaethau y maent yn eu gwasanaethu. Dylai AaGIC ddatblygu canllawiau seiliedig ar dystiolaeth i gynorthwyo byrddau ac ymddiriedolaethau iechyd i asesu hyn.
- 7. Sicrhau bod cyflogwyr y GIG yn darparu'r cynllun cadw nyrsys a gyhoeddwyd gan Addysg a Gwella Iechyd Cymru yn 2023 yn llawn.** I gadw cleifion yn ddiogel, mae'n rhaid i GIG Cymru gadw mwy o'i weithlu nyrsio.
- 8. Cynorthwyo Gofal Cymdeithasol Cymru i ddatblygu strategaeth i recriwtio a chadw nyrsys ym maes gofal cymdeithasol.** Mae gweithlu nyrsio cynaliadwy yn hanfodol i ddiwallu anghenion y boblogaeth sy'n derbyn gofal cymdeithasol. Dylai Gofal Cymdeithasol Cymru weithio gydag Addysg a Gwella Iechyd Cymru i gomisiynu Cymwysterau Ymarferwyr Arbenigol Gofal Cymdeithasol.

# Ynglŷn â'r adroddiad hwn

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

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

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

## Prif ffynonellau data

- Llywodraeth Cymru/StatsCymru:** StatsCymru yw storfa ar-lein Llywodraeth Cymru o ystadegau swyddogol. Mae Llywodraeth Cymru wedi cyhoeddi data tri misol ar weithlu nyrsio'r GIG yng Nghymru ers 2019. Cyn 2019, cyhoeddwyd data yn flynyddol (yn gywir hyd at 30 Medi). Cyhoeddwyd y diweddariad diweddaraf ar 17 Gorffennaf 2024.<sup>1</sup>
- Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC):** mae adroddiad *Tueddiadau Gweithlu GIG Cymru* gan AaGIC yn darparu gwybodaeth fanwl am ddemograffeg a thueddiadau salwch y gweithlu. Ers 2021, fe'i cyhoeddwyd yn flynyddol. Cyhoeddwyd y fersiwn ddiweddaraf ym mis Gorffennaf 2024.
- Gofal Cymdeithasol Cymru (GCC):** yn ei ymarfer casglu data blynyddol ar y gweithlu gofal cymdeithasol, mae GCC yn casglu data trwy arolwg gwirfoddol o gyflogwyr. Mae'r adroddiad diweddaraf yn ymwneud ag arolwg 2022. 58% oedd ei gyfradd ymateb, i lawr o 72% yn 2021.
- Y Coleg Nyrsio Brenhinol (RCN):**
  - Arolwg Cyflogaeth:** ffynhonnell arwyddocaol o ddata gweithlu nyrsio'r DU, a gynhaliwyd bob dwy flynedd ers y 1980s. Roedd y 30ain fersiwn, a gynhaliwyd yn 2023, yn cynnwys 995 o ymatebwyr o Gymru.
  - Arolwg Shifft Olaf:** arolwg sy'n canolbwyntio ar lefelau staffio. Derbyniodd arolwg 2024 640 o ymatebion gan aelodau yng Nghymru.

Cysylltwch â [Policy&PublicAffairs.Wales@rcn.org.uk](mailto:Policy&PublicAffairs.Wales@rcn.org.uk) am ragor o wybodaeth.

# Cyflwyniad

## Proffesiwn lle mae diogelwch yn hanfodol mewn argyfwng

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

Mae gwaith ymchwil wedi dangos cysylltiad cryf rhwng prinder nyrsys cofrestredig a marwolaethau cleifion cynyddol, â rhai yn awgrymu bod y cynnydd mor uchel â 41%. Mae'r cysylltiad yn gweithio'r ddwy ffordd: mae pob cynnydd o 10% i nifer y nyrsys cofrestredig sydd wedi cael addysg gradd mewn ysbyty yn gysylltiedig â *gostyngiad* o 7% i farwolaethau.

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

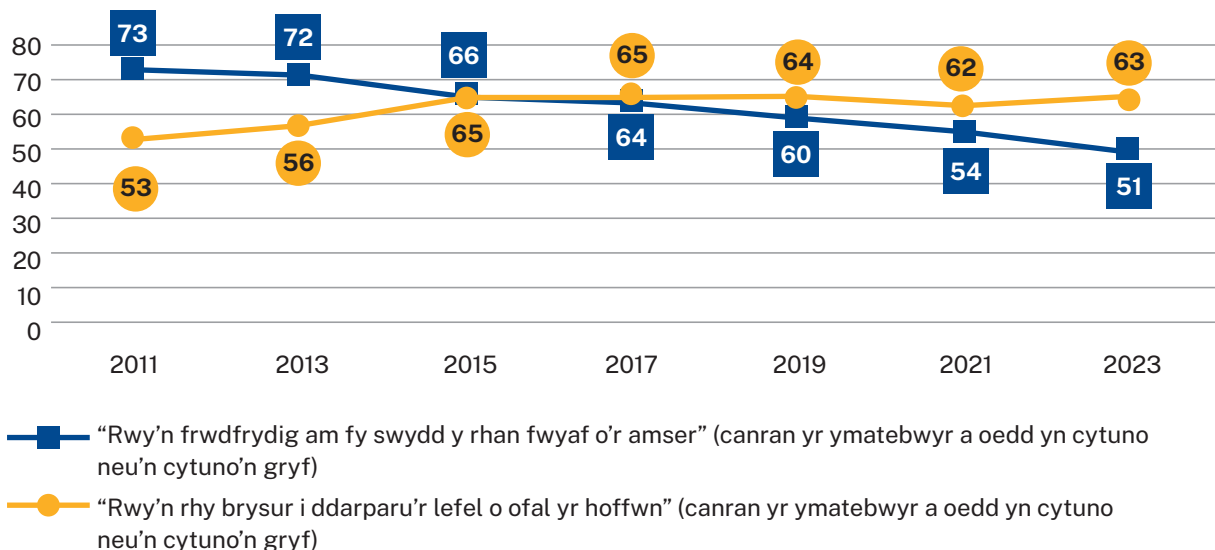
Canfu arolwg gan RCN ddechrau 2024 bod 45% o ymatebwyr yr oedd eu shifftiau diweddaraf wedi bod mewn ysbyty neu fan arall lle gofalir am gleifion bod gofal clinigol wedi digwydd mewn man amhriodol.<sup>2</sup>

Mae'r niwed i ysbryd yng Nghymru yn siarad drosto'i hun. Yn 2011, roedd bron i dri chwarter o aelodau RCN yn mynd i'r gwaith ar y rhan fwyaf o ddiwrnodau yn teimlo'n frwdfrydig am eu swyddi. Heddiw, dim ond ychydig dros hanner sy'n teimlo felly, tra bod mwy na chwech o bob deg yn dweud eu bod yn rhy brysur i ddarparu'r gofal y maent yn ei gredu sy'n angenrheidiol.

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

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

**Ffigur 1: Ysbryd yn y gweithlu nyrsio yng Nghymru**  
Ffynhonnell: Arolwg Cyflogaeth RCN, 2011-2023



# Tabl Cynnwys

Argymhellion ar gyfer Llywodraeth Cymru .....	2
Ynglŷn â'r adroddiad hwn .....	3
Cyflwyniad: proffesiwn lle mae diogelwch yn hanfodol mewn argyfwng .....	4
<b>ADRAN 1</b> Nyrsio yn GIG Cymru: mae'r gweithlu wedi tyfu, ond yn anwastad .....	6
1.1 Nyrsys cofrestredig .....	6
1.2 Gweithwyr cymorth gofal iechyd .....	7
1.3 Cymdeithion nyrsio cofrestredig .....	7
<b>ADRAN 2</b> Nyrsio yn y sector annibynnol: mae diffyg data llywodraeth yn atal darlun cyffredinol .....	8
2.1 Trosolwg .....	8
2.2 Ym maes ymarfer cyffredinol, mae dros hanner y gweithlu nyrsio yn 50 oed neu hŷn .....	8
2.3 Ym maes gofal cymdeithasol, mae bron i un rhan o dair o nyrsys cofrestredig wedi gadael ers 2018 .....	9
<b>ADRAN 3</b> Nid yw GIG Cymru yn cyflogi digon o nyrsys a staff nyrsio i ddarparu'r gofal gorau yn gynaliadwy .....	11
3.1 Trosolwg .....	11
3.2 Mae swyddi nyrsys cofrestredig gwag yn dal i fod yn uwch na thair blynedd yn ôl .....	12
3.3 Mae GIG Cymru yn dibynnu'n drwm ar nyrsys yn rhoi oriau ychwanegol o'u hamser eu hunain .....	14
3.4 Mae gwariant ar staff asiantaeth yn dal i fod yn sylweddol uwch nag yn 2021 ac yn gynharach .....	14
<b>ADRAN 4</b> Pam mae bod â digon o nyrsys yn hollbwysig i ddiogelu cleifion .....	17
4.1 Mae gwaith ymchwil yn dangos yn eglur bod diogelwch cleifion wedi'i gysylltu'n gryf iawn â phresenoldeb nyrsys cofrestredig .....	17
4.2 Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 .....	19
<b>ADRAN 5</b> Gweithredu: Pum cam i ddiogelu cleifion rhag prinder nyrsys .....	20
5.1 Cyhoeddi canllawiau i fyrddau iechyd ar Adran 25A .....	20
5.2 Gwella cyfraddau cadw staff nyrsio .....	21
5.3 Sicrhau addysg gynaliadwy i nyrsys cofrestredig, a datblygiad i weithwyr cymorth .....	23
5.4 Recriwtio nyrsys cofrestredig yn rhyngwladol .....	27
5.5 Gwella gwaith cynllunio'r gweithlu a datblygu strategaeth ar gyfer addysg nyrsio ôl-gofrestru .....	27

# ADRAN 1 Nyrsio yn GIG Cymru: mae'r gweithlu wedi tyfu, ond yn anwastad

## 1.1 Nyrsys cofrestredig

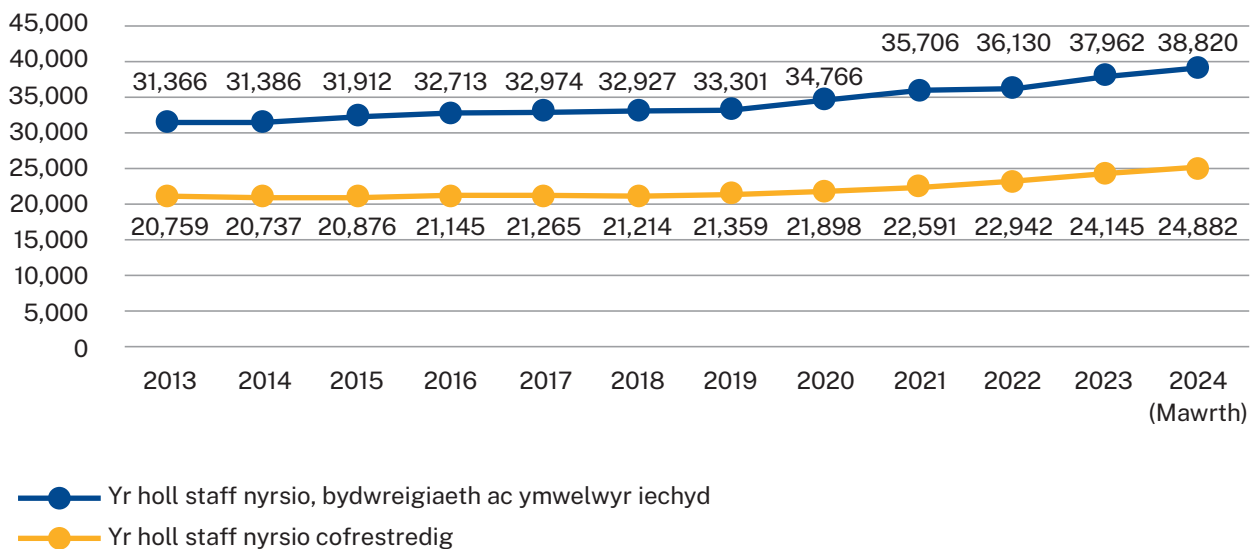
Mae GIG Cymru yn cyflogi 38,820 o staff nyrsio cyfwerth am amser llawn, gan gynnwys 24,882 o nyrsys cofrestredig. Y gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth yw'r mwyaf yn GIG Cymru â 41% o gyfanswm y staff.

Ers 2014, mae'r gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth cyffredinol wedi cynyddu 24%. Fodd bynnag, mae twf wedi bod yn anwastad: mae nyrsys cofrestredig wedi cynyddu o lai nag un rhan o bump (19%), ac mae staff cymorth - sy'n ddibynnol ar nyrsys cofrestredig am oruchwyliaeth - wedi cynyddu o fwy nag un rhan o dair (35%).

Nid yw hyn yn diwallu anghenion cleifion cynyddol.

**Ffigur 2: Staff nyrsio, bydwreigiaeth ac ymweliadau iechyd a gyflogir gan GIG Cymru, 2013-2024 (Cyfwerth ag Amser Llawn)**

Ffynhonnell: StatsCymru



Mae nyrsio hefyd yn derbyn llai o fuddsoddiad na phroffesiynau iechyd eraill. Rhwng mis Mawrth 2018 a mis Mawrth 2023, tyfodd y gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth 10% yn unig, o'i gymharu â 25% ar gyfer gweithwyr meddygol a deintyddol proffesiynol a 28% ar gyfer gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd.

## 1.2 Gweithwyr cymorth gofal iechyd

Mae'r term "gweithiwr cymorth gofal iechyd" yn cyfeirio at amrywiaeth eang o swyddogaethau cymorth ym maes gofal iechyd. Maent yn rhan hanfodol o'r tîm nyrsio. Mae RCN Cymru yn eglur ynghylch pwysigrwydd gwneud yn siŵr bod y swyddi hyn yn bodoli, y penodir iddynt, a'u bod yn cael eu cefnogi gan gyflogwyr i weithio ar lefel ddigon uchel o fewn eu cwmpas ymarfer.

## 1.3 Cymdeithion nyrsio cofrestredig

Ym mis Ionawr 2024, cyhoeddodd Llywodraeth Cymru gynlluniau i gyflwyno'r swydd Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yng Nghymru. Mae cymdeithion nyrsio yn Lloegr wedi bod yn rhan o gofrestr y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth ers 2018. I'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth reoleiddio'r swydd yng Nghymru, mae'n rhaid i Senedd y DU gymeradwyo diwygiadau i ddeddfwriaeth lywodraethu'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth yn gyntaf. Ar adeg ysgrifennu hyn, nid yw llywodraeth y DU wedi cyhoeddi unrhyw amserlen ar gyfer gwneud hynny.

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

Mae staff cymorth fel cymdeithion nyrsio cofrestredig, gweithwyr cymorth gofal iechyd ac ymarferwyr cynorthwyol yn rhan o'r teulu nyrsio ac yn darparu cymorth hanfodol i nyrsys cofrestredig. Mae eu cyfraniad yn hynod werthfawr ac yn wahanol i gyfraniad y nyrs gofrestredig. Ni ddylai fod unrhyw bosibilrwydd o ddisodli swydd amhriodol o gyflwyno swyddi newydd ym maes iechyd neu faes gofal cymdeithasol.

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

### ARGYMHELLIAD AR GYFER LLYWODRAETH CYMRU

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



# ADRAN 2 Nyrsio yn y sector annibynnol: mae diffyg data llywodraeth yn atal darlun cyffredinol

## 2.1 Trosolwg

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

Mae 38,075 o nyrsys wedi'u cofrestru gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth sydd â chyfeiriad preswyl yng Nghymru.<sup>3</sup> Mae GIG Cymru yn cyflogi 28,514 (cyfrif pennau) o nyrsys cofrestredig. Mae'r 9,561 sy'n weddill yn *debygol* o fod yn gweithio mewn meddygfeydd teulu, ym maes gofal cymdeithasol, ac i asiantaethau nyrsio.<sup>4</sup> Hefyd, mae cofrestriad y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth yn adlewyrchu cyfeiriad preswyl nyrs yn unig. Mae Cymru yn rhannu ffin hir ac agored gyda Lloegr, a chyflogir rhai nyrsys sy'n byw yng Nghymru yn Lloegr. Yn seiliedig ar ein haelodaeth ein hunain, mae RCN Cymru yn amcangyfrif bod tua 20% yn fwy o'r nyrsys hyn na'r rhai sy'n byw yn Lloegr ond yn gweithio yng Nghymru.

Mae Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi data ar *rai* grwpiau nyrsio yn y sector annibynnol<sup>5,6</sup>, ond nid ffigur cyffredinol. Trwy Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC), dylai Llywodraeth Cymru ei gwneud yn flaenoriaeth cyhoeddi dadansoddiad o'r farchnad lafur i ddeall sefyllfa nyrsio yn sector annibynnol Cymru.

## 2.2 Ym maes ymarfer cyffredinol, mae dros hanner y gweithlu nyrsio yn 50 oed neu hŷn

Ym mis Mawrth 2024, roedd **1,039 o nyrsys cofrestredig cyfwerth ag amser llawn yn gweithio mewn meddygfeydd teulu** yng Nghymru.

**Mae dros hanner y nyrsys ymarfer cyffredinol yn 50 oed neu hŷn.** Mae llai nag un o bob ugain (4%) yn iau na 29 oed.

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

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

Mae 1,039 o nyrsys cofrestredig cyfwerth ag amser llawn yn gweithio mewn meddygfeydd teulu yng Nghymru, o'i gymharu â 1,592 o feddygon teulu.<sup>7</sup>

Mae proffil oedran nyrsys sy'n gweithio mewn meddygfeydd teulu yn destun pryder. Mae mwy na hanner yn 50 o leiaf (54%), ac mae 20% yn 60 oed neu hŷn. Mae mwyafrif y rhai sy'n weddill rhwng 30 a 49 mlwydd oed (42%), a dim ond 4% sy'n 29 oed neu iau.<sup>8</sup>



Mae'r proffil oed hwn yn peri pryder gan fod nyrsys sy'n dynesu (neu'n hŷn na) 55 oed yn fwy tebygol o fod yn ystyried gadael y gweithlu wrth iddynt ddynesu oedran ymdeol. Oherwydd eu niferoedd, gallai hyn gael effaith ofnadwy ar y ddarpariaeth o ofal sylfaenol. Dylai Llywodraeth Cymru sicrhau bod nyrsio mewn meddygfeydd teulu yn cael ei ystyried fel opsiwn gyrfaol deniadol i nyrsys sydd newydd gymhwyso.

Mae nyrsys ymarfer cyffredinol yn hanfodol ar gyfer darparu'r Model Gofal Sylfaenol i Gymru. Mae meddygfeydd teulu yn gweithio mewn "clystyrau" i ddatblygu gwasanaethau ar draws ardal ddaearyddol. Ceir 64 o glystyrau yng Nghymru ar hyn o bryd. Mae nyrsys ymarfer cyffredinol yn gweithio gyda'i gilydd drwy'r model clwstwr hwn i sicrhau cysondeb o ran gofal a chyfathrebu didrafferth rhwng meddygon teulu, nyrsys ymarfer cyffredinol a'r gweithlu cymunedol ehangach, gan gynnwys nyrsys ardal. Mae angen cynnwys nyrsys ymarfer cyffredinol yn y gwaith o ddylunio a darparu gofal clwstwr.

### 2.3 Ym maes gofal cymdeithasol, mae bron i un rhan o dair o nyrsys cofrestredig wedi gadael ers 2018

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

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

Mae Gofal Cymdeithasol Cymru yn casglu data gweithlu gofal cymdeithasol trwy arolwg gwirfoddol o gyflogwyr, ond cafwyd cyfradd ymateb o 58% yn unig i'r arolwg diweddaraf yn 2022. Mewn geiriau eraill, mae'r data gweithlu cyhoeddus yn hepgor mwy nag un o bob tri o ddarparwyr gofal cymdeithasol. Mae cynllunio'r gweithlu yn hanfodol i gynnal safonau gofal, ond gall ond fod cystal â'r data sy'n ei hysbysu. Bydd cynllunio'r gweithlu ym maes gofal cymdeithasol yn cael ei ddal yn ôl tan fod darlun llawn a dibynadwy yn bodoli o'r gweithlu a'i swyddi gwag. I'r perwyl hwn, mae RCN Cymru wedi annog cyfranogiad gorfodol ym mhroses casglu data Gofal Cymdeithasol Cymru.

Er gwaethaf data cyfyngedig, mae tueddiadau sy'n peri pryder yn eglur. Ers 2018, pan roedd 1,545 o nyrsys yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol yng Nghymru, mae'r nifer wedi gostwng yn gyson ym mhob blwyddyn arolygu (ni chyhoeddwyd unrhyw ddata ar gyfer 2020). Erbyn adeg yr arolwg diweddaraf yn 2022, roeddent 32% yn llai, â dim ond 1,057 yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol.

Yn 2022, roedd **1,057 o staff nyrsio yn gweithio ym maes gofal cymdeithasol** (yn seiliedig ar arolwg o ddarparwyr gofal a gomisiynwyd â chyfradd ymateb o 58%)

**Mae'r sector gofal cymdeithasol yng Nghymru wedi colli 32% o'i nyrsys cofrestredig ers 2018.**

**Mae dros un rhan o dair (30%) o staff nyrsio ym maes gofal cymdeithasol dros 56 oed, ac mae 29% arall dros 46 oed.**

Yn 2021, gadawodd 319 o staff nyrsio cofrestredig y sector, a dim ond 204 wnaeth ymuno. Y flwyddyn nesaf, gadawodd 88 ac ymunodd 83. Er bod mwy o adawyr nag ymunwyr, gostyngodd nifer y swyddi gwag o 128 i 50, sy'n awgrymu mai'r ffaith syml yw nad yw cyflogwyr yn disodli nyrsys cofrestredig pan fyddant yn gadael. Mae'r gweithlu hefyd yn heneiddio, â bron i un rhan o dair (29%) o staff nyrsio yn 46-55 oed, a llai na 3% yn iau na 26 oed.

Mae'r heriau hyn yn bygwth ansawdd gofal nyrsio ym maes gofal cymdeithasol, gan arwain at iechyd gwaeth a disgwyliad oes is i bobl sy'n dibynnu ar y sector. Bydd prinder nyrsys cofrestredig ym maes gofal cymdeithasol hefyd yn effeithio ar y GIG, gan gynyddu achosion o oedi cyn rhyddhau a derbyniadau ailadroddus.

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

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

Os hoffech ragor o wybodaeth am nyrsio mewn cartrefi gofal, gweler adroddiad RCN Cymru, *Gofalu am Bobl Hŷn*.<sup>9</sup>



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

## 3.1 Trosolwg

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

- 1. Y cyntaf yw bod anghenion newidiol y boblogaeth yn gofyn am fwy o staff nyrsio â sgiliau datblygedig.** Mae datblygiadau ym meysydd nyrsio, gofal cymdeithasol, a diagnosis cynnar yn helpu pobl i fwy'n hwy. Mae hynny'n golygu bod mwy o bobl yn cyrraedd oed pan fyddant yn debygol o fod wedi datblygu anghenion cymhleth a chydafiacheddau. Mae claf sydd wedi torri ei glun angen gofal mwy arbenigol fyth os oes ganddo ddemtia, diabetes, neu gyflwr cronig arall hefyd - yn enwedig pan fydd yn byw ar ei ben ei hun neu mewn tŷ anaddas. Ac eto mae nyrsio yn cael llai o fuddsoddiad na phroffesiynau iechyd eraill. Rhwng mis Mawrth 2018 a mis Mawrth 2023, tyfodd y gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth 10% yn unig, o'i gymharu â 25% ar gyfer gweithwyr proffesiynol meddygol a deintyddol a 28% ar gyfer gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd.
- 2. Yr ail broblem hollbwysig yw'r nifer uchel o nyrsys cofrestredig sy'n gadael y GIG.** Mae hyn yn rhannol o ganlyniad i broffil oed y gweithlu nyrsio. Tyfodd canran y staff nyrsio a bydwreigiaeth sy'n agos at oedran ymdeol (dros 55 oed) 3.4% rhwng mis Mawrth 2018 a mis Mawrth 2023.<sup>10</sup> Mae'r grŵp oed hwn bellach yn cynrychioli un rhan o bump (19.5%) o'r gweithlu.<sup>11</sup> Fodd bynnag, mae'r prinder nyrsys cofrestredig hefyd wedi'i ysgogi gan anhawster yn cael mynediad at weithio hyblyg. Mae hefyd yn hunan-ymledol, gan fod y prinder ei hun yn achosi pwysau sy'n ysgogi cyfraddau uwch o staff sydd wedi ymladd. Trafodir y ffactorau hyn ymhellach yn Adran 5, "Gwella cyfraddau cadw staff nyrsio."
- 3. Y trydydd yw'r broblem barhaus o brinder staff mewn swyddi nyrsio arbenigol.** Mae hyn yn wir mewn ysbytai, ym maes nyrsio cymunedol ac ym maes gofal cymdeithasol. Mae'r swyddi hyn, sy'n hanfodol ar gyfer cynnal a gwella iechyd cleifion, yn dibynnu ar addysg ôl-gofrestru. Fodd bynnag, mae buddsoddiad mewn addysg nyrsio wedi gostwng dros y ddau ddegawd diwethaf, ac nid oes gan GIG Cymru ddull strategol o gynllunio'r gweithlu. O ganlyniad, ysgogir ymdrechion ailadroddus i ail-ddylunio gwasanaethau'r GIG yn gynyddol gan brinder sgiliau yn hytrach na chan anghenion y boblogaeth. Trafodir y broblem hon, a'r atebion iddi, ymhellach yn yr adran olaf.

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

### 3.2 Mae swyddi nyrsys cofrestredig gwag yn dal i fod yn uwch na thair blynedd yn ôl

Mae RCN Cymru yn amcangyfrif bod o leiaf

# 2,001

o swyddi nyrsys cofrestredig gwag yn GIG Cymru yn 2024.

Bob blwyddyn ers 2019, mae RCN Cymru wedi amcangyfrif nifer y swyddi nyrsys cofrestredig gwag ym myrddau iechyd GIG Cymru. Mae hyn oherwydd nad oedd Llywodraeth Cymru, o 2011 tan 2023, yn cyhoeddi ffigur o'r fath.

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

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

#### Amcangyfrif Llywodraeth Cymru:

#### Swyddi gwag nyrsio, bydwreigiaeth ac ymwelwyr iechyd

Mae cyhoeddiad diweddaraf Llywodraeth Cymru (ym mis Gorffennaf 2024) yn amcangyfrif, ar 31 Mawrth 2024, bod 1,831 o swyddi nyrsio, bydwreigiaeth, ac ymwelwyr iechyd cyfwerth ag amser llawn gwag ar draws holl sefydliadau GIG Cymru, sy'n gyfradd swyddi gwag o 6.5%. O'r rhain, **roedd 1,770 o swyddi cyfwerth ag amser llawn gwag (97%) yn saith bwrdd iechyd GIG Cymru, sy'n darparu'r rhan fwyaf o ofal cleifion uniongyrchol y GIG, gan gynnwys gofal brys.**

Ymhlith staff *cymorth* nyrsio, bydwreigiaeth ac ymweliadau iechyd, mae Llywodraeth Cymru yn amcangyfrif 740 o swyddi cyfwerth ag amser llawn gwag, sy'n gyfradd swyddi gwag o 5.4%.

Mae Llywodraeth Cymru yn rhybuddio, oherwydd problemau ansawdd data hysbys, bod yr ystadegau swyddi gwag newydd hyn ar gyfer y GIG wedi'u dosbarthu fel "ystadegau swyddogaeth sydd wrthi'n cael eu datblygu" ac yn debygol o gam-gynrychioli gwir nifer y swyddi gwag rhyw fymryn. Mae angen mwy o fanylion mewn cyhoeddiadau yn y dyfodol yn ymwneud yn benodol â swyddi gwag ymhlith nyrsys cofrestredig, gan gynnwys dadansoddiad yn ôl band cyflog Agenda ar gyfer Newid. Mae RCN Cymru yn gobeithio gweld hyn yng nghyhoeddiadau'r dyfodol.

Tabl 1: **Swyddi nyrsys cofrestredig gwag GIG Cymru fesul bwrdd iechyd**

Ffynhonnell: Ceisiadau rhyddid gwybodaeth

Bwrdd iechyd	Swyddi gwag amcangyfrifedig
Bwrdd Iechyd Prifysgol Aneurin Bevan	300.00
Bwrdd Iechyd Prifysgol Betsi Cadwaladr	535.70
Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro	152.34
Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf Morgannwg	372.20
Bwrdd Iechyd Prifysgol Hywel Dda	303.80
Bwrdd Iechyd Addysgu Powys	149.75
Bwrdd Iechyd Prifysgol Bae Abertawe	186.81
<b>Cyfanswm</b>	<b>2000.60</b>

### Amcangyfrif RCN Cymru: Swyddi nyrsys cofrestredig gwag

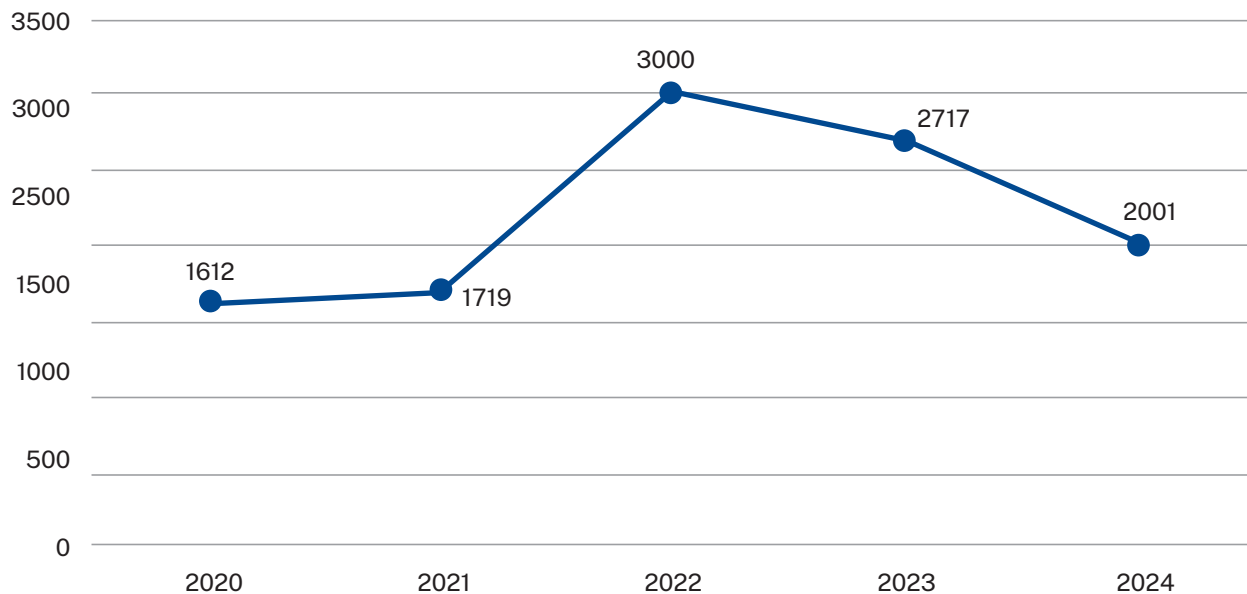
Ers 2019, yn absenoldeb data swyddi gwag penodol i nyrsys cofrestredig, mae RCN Cymru wedi amcangyfrif ffigur cenedlaethol yn flynyddol trwy ofyn am ffigurau yn uniongyrchol gan fyrddau iechyd o dan Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth 2000.

Yn seiliedig ar yr wybodaeth a oedd ar gael i RCN Cymru ar adeg ysgrifennu hyn, rydym yn credu fod **o leiaf 2,001 o swyddi nyrsys cofrestredig gwag** yn GIG Cymru.

Byddai hyn yn golygu bod swyddi nyrsys cofrestredig gwag wedi gostwng tua 716 ers 2023. Er y dylid dathlu hyn a'i fod yn adlewyrchu llwyddiant y Prif Swyddog Nyrsio o ran hyrwyddo recriwtio nyrsys cofrestredig a addysgwyd yn rhyngwladol, mae gormod o swyddi nyrsys cofrestredig yn dal i fod yn wag yn GIG Cymru. Mae angen gwneud llawer mwy o waith i gynyddu cynaliadwyedd y gweithlu a lleihau'r swyddi gwag yn ôl i lefelau a welwyd cyn dyfodiad COVID-19, ac yn is na hynny.

I ddarllen mwy am gynaliadwyedd y gweithlu, gweler adran 5.

**Ffigur 3: Swyddi nyrsys cofrestredig gwag GIG Cymru (Agenda ar gyfer Newid Band 5 ac uwch), 2020-2024**  
Ffynhonnell: Ceisiadau rhyddid gwybodaeth, StatsCymru



Hyd yma, mae niferoedd y swyddi gwag y mae byrddau iechyd yn eu hadrodd i RCN Cymru mewn ymateb i geisiadau Deddf Rhyddid Gwybodaeth wedi tueddu i fod yn uwch na'r rhai a gyhoeddwyd yng nghyhoeddiad ystadegol agosaf Llywodraeth Cymru, er eu bod yn ymwneud â chategori *llai eang* o staff. Wrth i ystadegau swyddogol y llywodraeth ar swyddi gwag ddatblygu, gallai ddod yn bosibl i'r RCN allu defnyddio'r ffigur hwn yn hyderus yn y dyfodol.

### ARGYMHELLIAD AR GYFER LLYWODRAETH CYMRU

**Gwella ansawdd ac argaeledd data ar gyfer cynllunio'r gweithlu.** Dylai hyn gynnwys cyhoeddi gwariant asiantaeth a chronfa yn flynyddol, cyhoeddi data ar oramser ac oriau ychwanegol a weithiwyd, a sicrhau cywirdeb data'r gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth, gan gynnwys y data swyddi gwag sydd newydd gael eu cyhoeddi.



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

Mae nyrsys yn rhoi **73,651 o oriau ychwanegol bob wythnos** i GIG Cymru – sy'n cyfateb i 1,964 o nyrsys llawn amser.

#### Mae GIG Cymru yn dibynnu'n drwm ar nyrsys yn gweithio goramser.

Yn Arolwg Cyflogaeth 2023 RCN, dywedodd 74% o'r ymatebwyr yng Nghymru eu bod yn gweithio oriau ychwanegol o leiaf unwaith yr wythnos. O'r rhain, roedd 40% yn gweithio cyfartaledd o dair i chwe awr yn ychwanegol yr wythnos.

Os yw 74% o nyrsys cofrestredig GIG Cymru yn gweithio goramser bob wythnos, mae hyn yn cyfateb i 17,469 o nyrsys cyfwerth ag amser llawn yn gwneud hynny. Gan dybio bod pob nyrs yn gweithio pedair awr ychwanegol yr wythnos, mae GIG Cymru yn elwa o

73,651 o oriau ychwanegol o waith nyrsio -cyfraniad sy'n cyfateb i **1,964 o nyrsys ychwanegol yn gweithio 37.5 awr yr wythnos**. Dywedodd mwy na phedwar o bob deg o'r ymatebwyr (45%) bod yr oriau hyn yn ddi-dâl fel rheol.

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

#### Mae datblygiad proffesiynol parhaus (DPP) yn ofyniad gydol gyrfa sylfaenol i nyrsys barhau i fod wedi'u cofrestru gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth a pharhau i ymarfer.

Ac eto mae cael gafael ar DPP yn anodd i lawer o nyrsys. Canfu Arolwg Cyflogaeth 2023 RCN bod ychydig yn llai na dwy ran o dair (65.2%) o ymatebwyr yng Nghymru wedi gallu cwblhau hyd yn oed yr hyfforddiant *gorfodol* sy'n ofynnol ar gyfer eu swydd (er enghraifft, adfywio cardio-pwlmonaidd neu ddiogelwch tân) yn y 12 mis blaenorol, o'i gymharu â 77.5% o ymatebwyr ledled y DU. Roedd llai na phedwar o bob deg ymatebwr wedi gallu cwblhau eu sesiwn hyfforddi ddiwethaf heb ddefnyddio eu hamser eu hunain.

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

### 3.4 Mae gwariant ar staff asiantaeth yn dal i fod yn sylweddol uwch nag yn 2021 ac yn gynharach

Yn 2023/24, gwariodd byrddau iechyd GIG Cymru o leiaf

**£142m**

ar nyrsio asiantaeth. Byddai hyn yn talu cyflogau **4,677** o nyrsys sydd newydd gofrestru llawn amser.

Mae nyrsio asiantaeth yn cyfeirio at y defnydd o nyrsys neu weithwyr cymorth gofal iechyd dros dro sy'n gweithio i asiantaeth nyrsio, sy'n gwmni preifat.

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

Nid yw Llywodraeth Cymru yn cyhoeddi gwybodaeth am gost nyrsio asiantaeth i GIG Cymru yn gyson. O'r herwydd, mae RCN Cymru

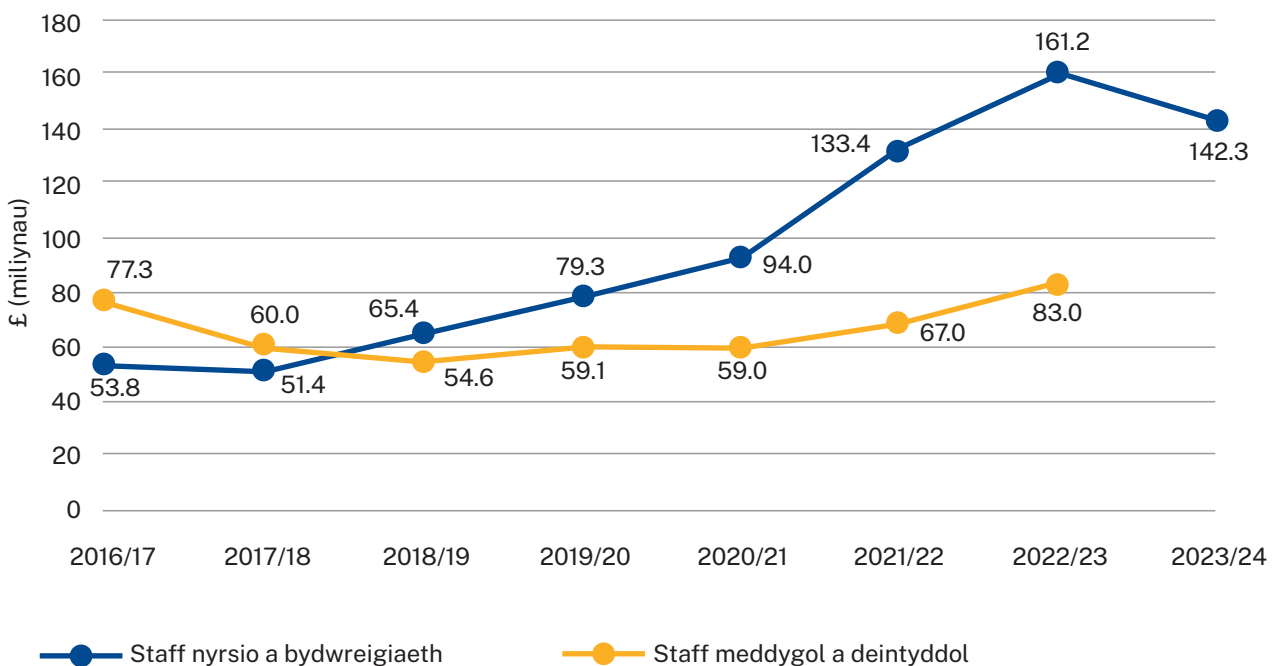
wedi dibynnu'n hanesyddol ar wybodaeth a gyhoeddir gan Archwilio Cymru, AaGIC, a thrwy geisiadau o dan y Ddeddf Rhyddid Gwybodaeth.

**Yn 2023-24, gwariodd byrddau iechyd gyfanswm o £142.3 miliwn ar nyrsio asiantaeth,** sy'n gynydd o 12% o'i gymharu â'r flwyddyn cynt. Ar ôl pum mlynedd yn olynol o gynydd, mae gwrthdroi'r duedd hon yn llwyddiant sylweddol. Mae'n amlygu ymdrechion sylweddol GIG Cymru a Llywodraeth Cymru i leihau dibyniaeth ar weithwyr asiantaeth.

Ond, dylai llunwyr polisi gadw synnwyr o bersbectif. Mae Ffigur 4 yn dangos bod gwario yn dal i fod yn sylweddol uwch nag yn 2021 ac yn gynharach. Ar ôl addasu ar gyfer chwyddiant, mae'r £51.4 miliwn a wariwyd gan GIG Cymru ar nyrsio asiantaeth yn 2017-18 yn cyfateb i ddim ond £66.8 miliwn, sy'n llawer llai na hanner bil 2023-24.

#### Ffigur 4: Gwariant byrddau iechyd ar weithwyr asiantaeth (nyrsio a bydwreigiaeth a meddygol a deintyddol, 2016-17 i 2023-24)

Ffynonellau: AaGIC, ceisiadau rhyddid gwybodaeth



Mae Ffigur 4 hefyd yn dangos, er bod gwariant asiantaeth wedi cynyddu ar draws y gweithlu, bod Llywodraeth Cymru wedi caniatáu cynnydd arbennig o ddireolaeth a chostus i'r defnydd o nyrsio asiantaeth yn y blynyddoedd diwethaf.

Arhosodd y galw am staff asiantaeth meddygol a deintyddol yn gymharol sefydlog yn ystod y cyfnod hwn, gan gynyddu dim ond yn fwy diweddar. Fel y mae costau cynyddol nyrsio asiantaeth yn ei ddangos, tyfodd y galw am staff nyrsio asiantaeth yn gyflym. Fe wnaeth gwariant ar staff asiantaeth nyrsio a bydwreigiaeth fwy na threblu rhwng 2017-18 a 2022-23.

I weld pam, gallwn edrych tua'r ffaith bod nyrsio yn GIG Cymru wedi derbyn buddsoddiad sylweddol is yn ei dwf o'i gymharu â phroffesiynau iechyd eraill. Rhwng mis Mawrth 2018 a mis Mawrth 2023, tyfodd gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth y GIG 10% yn unig, o'i gymharu â 25% ar gyfer gweithwyr proffesiynol meddygol a deintyddol a 28% ar gyfer gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd. Mae biliau cynyddol am staff nyrsio asiantaeth yn symptom o fethiant Llywodraeth Cymru i gynllunio a buddsoddi mewn tyfu gweithlu nyrsio a bydwreigiaeth y GIG ar y cyflymder sy'n angenrheidiol i gadw cleifion yn ddiogel.



Mae GIG Cymru yn dal i ddangos dibyniaeth beryglus ar nyrsio asiantaeth dros ei weithlu nyrsio parhaol ei hun. Os bydd y duedd hon yn parhau, bydd hyn yn golygu nad yw byrddau iechyd yn cyflogi staff yn uniongyrchol mwyach i ddarparu gofal cleifion ac yn hytrach yn comisiynu'r rhan fwyaf o'r gofal nyrsio, neu'r cwbl, gan gwmnïau preifat. Mae hyn eisoes yn wir ar gyfer llawer o shifftiau nos ysbytai, ac mae'r goblygiadau i bolisi cyhoeddus yn haeddu bod yn destun craffu.

**Y ffordd o ostwng costau asiantaeth yn barhaol yw buddsoddi mewn tyfu gweithlu GIG Cymru ei hun a datblygu eu sgiliau.** Gall nyrsys a gweithwyr cymorth gofal iechyd benderfynu gweithio i asiantaeth yn llawn amser neu'n rhan-amser tra hefyd yn cael eu cyflogi yn uniongyrchol gan GIG Cymru. O safbwynt y nyrs unigol, mae gweithio i asiantaeth yn opsiwn deniadol iawn. Mae asiantaethau yn tueddu i gynnig tâl gwell a mwy o ryddid ynghylch lleoliad ac oriau na'r GIG. Gall nyrsys ganolbwyntio ar ofalu am gleifion a phoeni llai am brinder staff a heriau mewnol.

Mae gwaith ymchwil yn dangos bod presenoldeb y nyrs gofrestrdedig yn lleihau'r perygl o niwed o gleifion. Mae pob cynnydd o 10% i nifer y nyrsys sy'n meddu ar radd baglor mewn ysbyty yn gysylltiedig â gostyngiad o 7% i farwolaethau cleifion.<sup>12</sup>

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

Os hoffech ragor o wybodaeth, gweler “Gwella cyfraddau cadw staff nyrsio” yn Adran 5 yr adroddiad hwn.

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

### 4.1 Mae gwaith ymchwil yn dangos yn eglur bod diogelwch cleifion wedi'i gysylltu'n gryf iawn â phresenoldeb nyrsys cofrestredig

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

Mae astudiaethau wedi canfod bod cleifion yn fwy tebygol o farw ar wardiau â llai o nyrsys cofrestredig, â risgiau hyd at 41% yn uwch o'u cymharu â wardiau sydd wedi'u staffio'n well.<sup>13, 14</sup> Maent hefyd 20% yn fwy tebygol o gael eu hail-dderbyn i'r ysbyty a 41% yn fwy tebygol o aros yn hwy yn yr ysbyty. Mae staff nyrsio diogel yn lleihau ail-dderbyniadau, cyfraddau heintiau sy'n gysylltiedig â gofal iechyd, gwallau meddyginiaeth, cwmpau a briwiau pwysu.<sup>15</sup>

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

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

#### Dyfyniadau o Adroddiadau Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru (AGIC) diweddar yn amlygu problemau o ran gofal diogel ac effeithiol.

**Gwasanaethau Mamolaeth, Ysbyty Singleton (BIP Bae Abertawe), 2024:** "nid yw AGIC yn sicr bod prosesau a lefelau staffio diogel ar waith yn gyson yn yr ardal hon i sicrhau bod cleifion yn cael gofal diogel ac amserol" (t. 36)

**Ysbyty Neuadd Coed Du (gwasanaeth iechyd meddwl annibynnol), yr Wyddgrug, 2024:** "...dim ond un nyrs gofrestrdig fyddai'n gweithio gyda thîm o weithwyr cymorth gofal iechyd yn ystod y shifftiau nos. Roedd hyn yn golygu na allai'r nyrs a oedd yn gweithio ar y shifft nos gymryd egwyl heb adael yr ysbyty heb wasanaeth nyrsio yn ystod y cyfnod hwn." (t. 34)

**Adroddiad Blynyddol Monitro Ysbytai Iechyd Meddwl, Ysbytai Anableddau Dysgu a'r Ddeddf Iechyd Meddwl 2022-2023 (cyhoeddwyd yn 2024):** "Nodwyd problemau o ran y gweithlu mewn 13 o'r 18 o arolygiadau [...] Roedd llawer o staff asiantaeth yn cael eu defnyddio a nodwyd diffyg ffocws ar recriwtio staff parhaol. [...] Mewn rhai o'n harolygiadau, nodwyd nad oedd lefelau staffio yn cael eu hadolygu er mwyn sicrhau eu bod yn bodloni gofynion y grŵp cleifion. [...] Mae'n amlwg, o'r amrywiaeth o faterion a nodir uchod, fod heriau sylweddol o ran y gweithlu yn cael effaith andwyol ar lwybr gofal cleifion." (t. 22)

**Heatherwood Court (gwasanaeth iechyd meddwl annibynnol), Pontypridd, 2023:**

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

**Uned Seiciatrig Heddfan, Ysbyty Maelor Wrecsam (BIP Betsi Cadwaladr), 2023:**

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

**Ysbyty Athrofaol y Faenor (BIP Aneurin Bevan), 2022:**

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

## 4.2 Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016

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

Y gyfraith oedd y gyntaf o'i math yn Ewrop ac mae'n diogelu lefelau staff nyrsio mewn deddfwriaeth. Mae Adran 25A yn ei gwneud yn ddyletswydd gyffredinol ar fyrddau iechyd i “roi sylw i bwysigrwydd” sicrhau bod gan nyrsys yr amser i ofalu am eu cleifion. Mae Adran 25B yn ei gwneud yn ddyletswydd fwy penodol ar fyrddau iechyd i gyfrifo a chymryd pob cam rhesymol i gynnal lefelau staff nyrsio, a chymysgedd sgiliau, gan ddefnyddio dull penodedig.

Yn 2024, daeth y Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol i'r casgliad os na allai Llywodraeth Cymru ddangos ei bod yn sicrhau gofal diogel ac effeithiol heb ymestyn Adran 25B Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016, y dylai ystyried gwneud hynny.<sup>16</sup>

## Beth mae'r gyfraith yn ei ddweud?

Yn Rhan 2 o Ddeddf y Gwasanaeth Iechyd Gwladol (Cymru) 2006 (p.42) (cyrff y gwasanaeth iechyd), ym Mhennod 4 (amrywiol), cyn adran 26 mewnosoder –

### Section 25A: Duty to have regard to providing sufficient nurses

- (1) Subsection (2) applies where a Local Health Board is considering the extent of provision of nursing services for its area necessary to meet all reasonable requirements.
- (2) The Local Health Board must have regard to the importance of –
  - (a) providing sufficient nurses to allow the nurses time to care for patients sensitively, and
  - (b) where securing the provision of nursing services, ensuring that there are sufficient nurses to allow the nurses time to care for patients sensitively. [...]
- (6) In this section, and in sections 25B to 25E, references to –
  - (a) a nurse providing care for patients include the provision of care by a person other than a nurse acting under the supervision of, or discharging duties delegated to the person by, a nurse;
  - (b) a “nurse” mean a registered nurse; [...]

### Section 25B: Duty to calculate and take steps to maintain nurse staffing levels

- (1) Where a Local Health Board or NHS Trust in Wales provides nursing services in a situation to which this section applies, it must –
  - (a) designate a person or a description of person to calculate the number of [registered] nurses appropriate to provide care to patients that meets all reasonable requirements in that situation (the “nurse staffing level”),
  - (b) take all reasonable steps to maintain the nurse staffing level, and
  - (c) make arrangements for the purpose of informing patients of the nurse staffing level.

*Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016*

# Adran 5 Gweithredu: Pum cam i ddiogelu cleifion rhag prinder nyrsys

Mae pum cam allweddol y dylai'r llywodraeth eu cymryd i ddarparu gweithlu nyrsio sy'n gynaliadwy ac a all roi'r gofal gorau i gleifion:

- cyhoeddi canllawiau i fyrddau iechyd ar Adran 25A
- gwella cyfraddau cadw staff nyrsio
- sicrhau addysg gynaliadwy i nyrsys cofrestredig, a datblygiad i weithwyr cymorth
- recriwtio nyrsys cofrestredig yn rhyngwladol
- gwella gwaith cynllunio'r gweithlu a datblygu strategaeth ar gyfer addysg nyrsio ôl-gofrestru.

Trafodir y camau hyn yn yr adran hon.

## 5.1 Cyhoeddi canllawiau i fyrddau iechyd ar Adran 25A

Mae Adran 25A Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 yn ei gwneud yn ddyletswydd gyffredinol ar fyrddau iechyd i “roi sylw i bwysigrwydd” sicrhau bod gan nyrsys yr amser i ofalu am eu cleifion.

### Adran 25A ar waith

Yn 2019 a 2020, adroddodd Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro ddiffyg cydymffurfriad ag Adran 25A Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) mewn lleoliadau cleifion mewnol iechyd meddwl. Ar ôl i'r Cyfarwyddwr Nyrsio Gweithredol godi'r mater hwn gyda'r Bwrdd, yn 2021, cyfarwyddwyd y Bwrdd Clinigol Iechyd Meddwl i roi sylw i fylchau staffio ac ariannol. Erbyn 2022, roedd y Cyfarwyddwr Nyrsio Gweithredol yn gallu cadarnhau'r lefelau staff nyrsio gofynnol, er bod angen cysoni pellach â'r gyllideb o hyd.

Mae'r ddyletswydd gyffredin hon wedi cael effeithiau cadarnhaol, ond nid oes unrhyw amheuaeth ei bod wedi cael ei gweithredu'n wan. Prin yw'r wybodaeth gyhoeddus am sut y gweithredir Adran 25A yn y gwasanaethau y mae byrddau iechyd yn eu comisiynu, ac am sut mae — neu ba un a yw — byrddau iechyd yn cael eu harolygu ar eu cydymffurfriad â hi.

Ym mis Mehefin 2024, cadarnhaodd Llywodraeth Cymru<sup>17</sup> bod gwaith wedi cychwyn ar ganllawiau gweithredu newydd i helpu i gyfrifo lefelau staff nyrsio mewn meysydd Adran 25A. Mae RCN Cymru yn croesawu hyn yn frwd. Trwy weithredu Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 tan nawr, mae Llywodraeth Cymru wedi datblygu canllawiau statudol a gweithredu ar gyfer adrannau 25B a 25C yn unig.

Mae RCN Cymru wedi bod o'r farn gyson y dylai Llywodraeth Cymru gyhoeddi canllawiau statudol ar gyfer y Ddeddf gyfan, yn nodi sut y dylai byrddau ac ymddiriedolaethau iechyd gyflawni eu holl gyfrifoldebau yn unol â hi. Dyma safbwynt RCN Cymru o hyd.

Fodd bynnag, mae canllawiau gweithredu hefyd yn bwysig gan eu bod yn rhoi cyfarwyddiadau staff eglur ar gyfer gwaith o ddydd i ddydd ar wardiau neu ar lefel gyfatebol, gan helpu byrddau iechyd i gyflawni eu rhwymedigaethau o dan Adran 25A a diogelu cleifion yn well. Dylai Llywodraeth Cymru wneud cyhoeddi'r canllawiau hyn yn flaenoriaeth.

## ARGYMHELLIAD AR GYFER LLYWODRAETH CYMRU

**Darparu gofal diogel ac effeithiol.** Gweithio gyda Rhaglen Staff Nyrsio Cymru Gyfan yng Ngweithrediaeth y GIG i sicrhau bod ei chynlluniau i ddatblygu canllawiau gweithredu ar gyfer Adran 25A Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 yn cael eu blaenoriaethu. Cyflwyno amserlen ar gyfer ymestyn Adran 25B i nyrsio cymunedol a lleoliadau cleifion mewn iechyd meddwl.

## 5.2 Gwella cyfraddau cadw staff nyrsio

### Cyflog teg ar gyfer nyrsio

Mae staff nyrsio yn dal i ennill llai mewn termau real nag yr oeddent ddegawd yn ôl. Llywodraeth Cymru sy'n gyfrifol am gyflogau nyrsys a gweithwyr cymorth gofal iechyd y GIG, ac mae'r RCN wedi galw ar lywodraethau ledled y DU i ddiogelu cleifion trwy gydnabod swyddogaeth lle mae diogelwch yn hanfodol maes nyrsio a'i gwobrwyo yn deg. Mae aelodau RCN Cymru wedi ymrwymo i sicrhau bod hyn yn digwydd.

Yn rhan o'i dystiolaeth i Gorff Adolygu Cyflogau'r GIG yn 2024, fe wnaeth RCN Cymru hefyd alw ar y corff i argymhell premiymau recriwtio a chadw ar gyfer y gweithlu nyrsio yn ogystal â dyfarniad cyflog priodol. Yn ystod trafodaethau gyda Llywodraeth Cymru yn 2023, tynnodd RCN Cymru sylw at y ffaith nad yw premiymau cadw yn cael eu defnyddio ym maes nyrsio ar hyn o bryd. Bwriedir i breimiymau recriwtio a chadw cenedlaethol helpu i fynd i'r afael â phwysau cenedlaethol, fel y rhai a welir yng ngweithlu nyrsio'r GIG.

### Strwythur cyflogau yr Agenda ar gyfer Newid

Un broblem sylfaenol yw strwythur cyflogau yr Agenda ar gyfer Newid ei hun. Yn yr ugain myned ers ei chyflwyno, mae nyrsio fel proffesiwn a gyrfa wedi gwednewid. Nid yw'r Agenda ar gyfer Newid yn darparu cyflog cyfartal am waith o werth cyfartal mwyach. Mae staff nyrsio yn gweithio ar lefelau uwch o addysg, sgiliau a gwybodaeth. Maent hefyd yn gweithio ar lefelau uwch o gyfrifoldeb a risg oherwydd newidiadau i swyddi a phrinder staff. Ac eto nid yw'r Agenda ar gyfer Newid yn gwobrwyo hyn trwy gyflog uwch na thrwy gynnig datblygiad gyrfaol i radd uwch. I'r gwrthwyneb, mae staff nyrsio yn canfod fod y sefyllfa fel y mae yn atal eu cynnydd a'u datblygiad gyrfaol. Mae hyn yn golygu bod yr Agenda ar gyfer Newid ei hun yn rhwystr i lefelau mwy diogel o staffio a safonau uwch o ofal cleifion.

Mae gyrfaoedd nyrsio angen fframwaith proffesiynol trwy strwythur cyflogau sy'n adlewyrchu ac yn cefnogi twf dros amser -i nyrsys unigol ac i ddatblygiadau yng ngwyddoniaeth a chelfyddyd nyrsio.

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



## ARGYMHELLIAD AR GYFER LLYWODRAETH CYMRU

Sicrhau bod gwobrwyo a datblygiad gyrfaol yn ganolog i'r strwythur cyflogau sydd ar waith ar gyfer nyrsio. Yn yr ugain mlynedd ers cyflwyno'r Agenda ar gyfer Newid, mae nyrsio fel proffesiwn a gyrfa wedi gweddnewid, ac eto nid yw'r strwythur cyflogau na datblygiad y gweithlu wedi newid i adlewyrchu hyn.

### Ffactorau nad ydynt yn ymwneud â chyflog i gadw staff nyrsio'r GIG

Er bod chwarae teg yn bwysig i gadw nyrsys, mae ffactorau eraill yn bwysig hefyd. Yn rhan o ymgyrch sawl blwyddyn i sicrhau cynllun cadw nyrsys cenedlaethol yng Nghymru, yn 2022 cyhoeddodd RCN Cymru *Cadw Nyrsys yn y Proffesiwn: Beth sy'n Bwysig?*<sup>18</sup> yn arddangos camau seiliedig ar dystiolaeth o gadw nyrsys.

Gan ddefnyddio'r adroddiad hwn fel sylfaen, cyhoeddodd Addysg a Gwella Iechyd Cymru Gynllun Cadw Nyrsys cenedlaethol<sup>19</sup> y flwyddyn ddilynol. Yn anffodus, heb oruchwyliaeth gan gorff â'r awdurdod i fwrw'r cynllun ymlaen ar draws GIG Cymru, bu ei weithrediad yn wan hyd yma. Mae cadw nyrsys yn dal i fod yn broblem sylweddol i GIG Cymru.

Un nodwedd bwysig o adroddiad RCN Cymru a'r Cynllun Cadw Nyrsys yw mynediad at drefniadau gweithio hyblyg. Mae hon yn nodwedd arferol o weithluoedd modern. Ym maes nyrsio, amlygwyd ei bwysigrwydd pan ddaeth cynnig gan Lywodraeth Cymru a oedd yn cynnwys addewidion ar weithio hyblyg a streiciau nyrsys yng Nghymru i ben yn 2023. Er gwaethaf hynny, mae staff nyrsio yn dal i ddweud eu bod yn cael trafferth yn cael mynediad at drefniadau gweithio hyblyg. 29 yw oed cyfartalog myfyriwr nyrsio, sy'n golygu bod gan lawer o nyrsys gyfrifoldebau gofalu am blentyn, rhiant, neu'r ddau eisoes -hyd yn oed ar yr adeg y byddant yn ymuno â'r gweithlu.

Dylai GIG Cymru fod â'r nod o fod yn esiampl i bob cyflogwr staff nyrsio trwy gynorthwyo ei staff ei hun i weithio'n hyblyg.

## ARGYMHELLIAD AR GYFER LLYWODRAETH CYMRU

Sicrhau bod cyflogwyr y GIG yn darparu'r cynllun cadw nyrsys a gyhoeddwyd gan Addysg a Gwella Iechyd Cymru yn 2023 yn llawn. I gadw cleifion yn ddiogel, mae'n rhaid i GIG Cymru gadw mwy o'i weithlu nyrsio.

### Cadw staff yn y sector cartrefi gofal

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



Ceir heriau hirsefydlog gyda chyflogau isel ac annheg, telerau cyflogaeth ac amodau gweithio anfoddfaol yn y sector gofal cymdeithasol yn gyffredinol, ac mewn cartrefi gofal yn benodol. Nid oes unrhyw gysondeb rhwng cartrefi gofal unigol, y tu mewn i'r sector gofal cymdeithasol yn ei gyfanrwydd, na rhwng y sector annibynnol a'r GIG. Mae hyn yn golygu y gall tâl ar gyfer swyddi cyfatebol amrywio'n sylweddol yn ôl cyflogwr. Os hoffech ddarllen mwy am yr hyn i'w wneud i gadw nyrsys yn y sector cartrefi gofal, cyfeiriwch at *Gofalu am Bobl Hŷn: Rôl Hanfodol Nyrs Cartref Gofal*, a gyhoeddwyd gan RCN Cymru ym mis Mai 2023. Mae'r adroddiad hwn yn amlinellu argymhellion allweddol ar gyfer arddangos gwerth nyrsio cartrefi gofal i'r cyhoedd, denu mwy o bobl i'r swydd, ac annog nyrsys i barhau i weithio mewn cartrefi gofal.

## ARGYMHELLIAD AR GYFER LLYWODRAETH CYMRU

Cynorthwyo Gofal Cymdeithasol Cymru i ddatblygu strategaeth i recriwtio a chadw nyrsys ym maes gofal cymdeithasol. Mae gweithlu nyrsio cynaliadwy yn hanfodol i ddiwallu anghenion y boblogaeth sy'n derbyn gofal cymdeithasol. Dylai Gofal Cymdeithasol Cymru weithio gydag Addysg a Gwella Iechyd Cymru i gomisiynu Cymwysterau Ymarferwyr Arbenigol Gofal Cymdeithasol.

### 5.3 Sicrhau addysg gynaliadwy i nyrsys cofrestredig, a datblygiad i weithwyr cymorth

Gellir ennill gradd nyrsio mewn sawl ffordd. Ochr yn ochr â chyrtsiau mynediad a dysgu o bell, gall gweithwyr cymorth gofal iechyd a gyflogir gan GIG Cymru gael mynediad at lwybrau i yrfa fel nyrs gofrestrdig trwy brentisiaethau gradd ran-amser. Mae byrddau iechyd hefyd yn cynnig rhaglenni i ddatblygu eu gweithluoedd eu hunain a diwallu anghenion lleol, a elwir yn rhaglenni "tyfu eich gweithwyr eich hunain" yn aml, a all arwain at gymhwyster fel nyrs gofrestrdig.

Mae'r RCN wedi galw i Lywodraeth Cymru ariannu'r rhain yn genedlaethol a'u gwneud ar gael i bawb fel bod cyflogaeth fel gweithiwr cymorth gofal iechyd yn dod gyda'r pecyn o brentisiaeth gradd ran-amser.

Y *prif* lwybr i'r proffesiwn nyrsio, sy'n gosod y safon ar gyfer pob llwybr arall i'r proffesiwn, yw'r radd prifysgol nyrsio (israddedig) cyn-cofrestru.

Canfu gwaith ymchwil a wnaed ar draws naw gwlad Ewropeaidd fod gweithlu nyrsio wedi'i addysgu'n well yn lleihau'r marwolaethau diangen. Mae pob cynnydd o 10% i nifer y nyrsys sy'n meddu ar radd baglor mewn ysbyty yn gysylltiedig â gostyngiad o 7% i farwolaethau cleifion.<sup>20</sup>

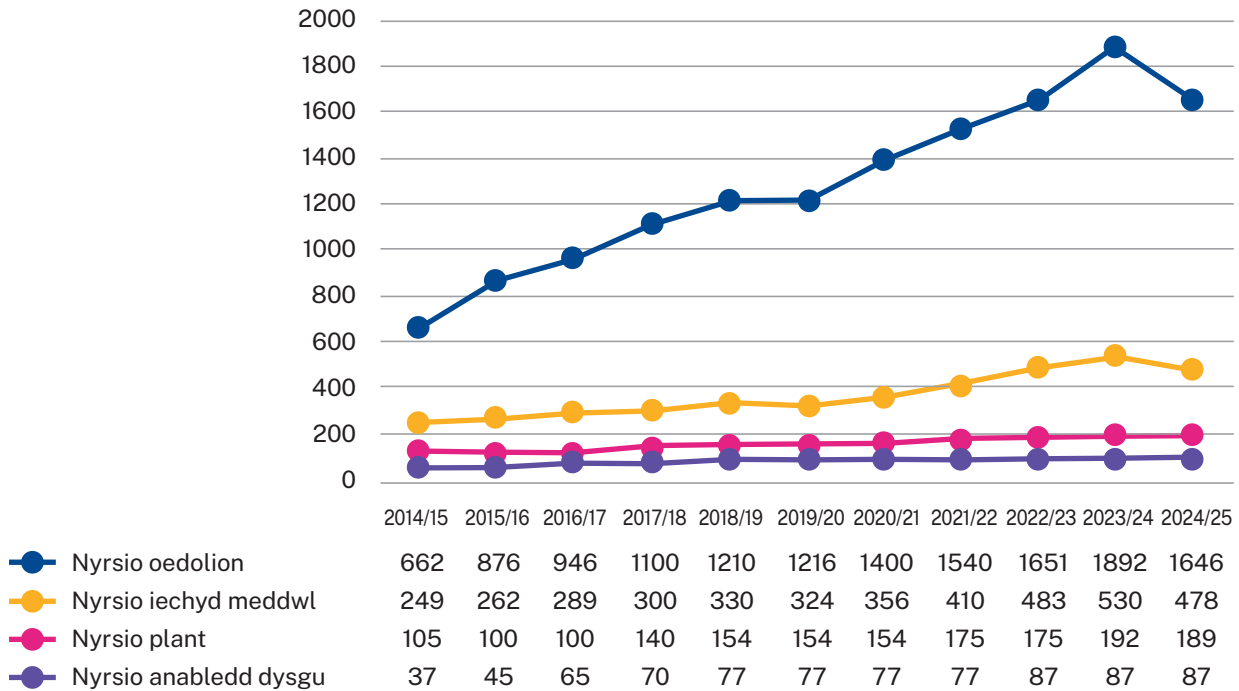
Bydd myfyrwyr nyrsio llawn amser yn treulio tair blynedd yn cyflawni gradd mewn nyrsio â phob blwyddyn yn cynnwys 42 o wythnosau gwaith – sy'n hwy na'r flwyddyn academiaidd nodweddiadol. **Mae myfyrwyr nyrsio yn treulio 50% o'u hamser ar leoliadau ymarferol yn GIG Cymru ac mewn lleoliadau eraill, gan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

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

Mae pob **cynnydd o 10%** i nifer y nyrsys sy'n meddu ar radd baglor mewn ysbyty yn gysylltiedig â **gostyngiad o 7%** i farwolaethau cleifion.

### Ffigur 5: Lleoedd myfyrwyr a gomisiynwyd gan Lywodraeth Cymru ar raddau nyrsio cyn-cofrestru, 2014-15 i 2024-25

Ffynhonnell: Addysg a Gwella Iechyd Cymru



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

Fodd bynnag, nid yw AaGIC yn argymhell yn syml yr hyn y mae byrddau iechyd yn gofyn amdano. Yn 2024/25, roedd ei argymhellion yn dod i gyfanswm o rhwng 50% a 79% o'r hyn y dywedodd byrddau iechyd oedd ei angen arnynt. Serch hynny, ni wnaeth Llywodraeth Cymru dderbyn argymhellion eleni. Mae'r niferoedd a gomisiynwyd eleni yn cynrychioli rhwng 50% a 69% o geisiadau byrddau iechyd.

Ar ôl sawl blwyddyn olynol o fuddsoddiad yn y rhan fwyaf o feysydd addysg israddedig nyrsio, gostyngodd Llywodraeth Cymru leoedd ar bob cwrs israddedig nyrsio am y tro cyntaf ers o leiaf deng mlynedd yn 2024.

#### Cyfraddau llenwi

Mae AaGIC, yn y flwyddyn ddiwethaf, wedi dechrau sôn am gyfradd llenwi cyrsiau fel ffactor sy'n dylanwadu argymhellion, gan gynnwys cynnydd o 23% i nifer y lleoedd a lenwyd ar gyfer cyrsiau nyrsio oedolion yn 2023-24.

Mae hwn yn ddatblygiad i'r groesawu. Mae cyfraddau llenwi yn ddefnyddiol fel dangosyddion naturiol o lwyddiant yn llenwi lleoedd ar gyrsiau nyrsio. Fodd bynnag, ni ddylai AaGIC fyth ystyried cyfradd llenwi isel fel tystiolaeth nad oes angen cwrs ac na ddylid ei gomisiynu mwyach.

Mae comisiynu addysg nyrsio yn seiliedig ar "boblogrwydd" cyrsiau yn rhoi'r cart o flaen y ceffyl. Un o brif ddibenion AaGIC yw rhagweld angen yn y dyfodol a chynllunio ar gyfer yr hirdymor fel bod gan Gymru'r gweithlu i'w ddiwallu. O'r herwydd, bydd angen weithiau i AaGIC gomisiynu cyrsiau "amhoblogaidd" a gweithio'n galed i'w llenwi gan fod y sgiliau y maent yn eu rhoi mor hollbwysig i gleifion.

Os caniateir i niferoedd isel sy'n manteisio atgyfnerthu'n anghywir y dybiaeth fod cwrs yn ddiangen, mae "amhoblogrwydd" tybiedig y cwrs yn troi'n hunan-ymledol. Mae hyn eisoes wedi digwydd ym meysydd nyrsio anabledau dysgu a nyrsio iechyd meddwl plant. Mae darparwyr yn lleihau lleoedd neu'n cau'r cwrs, sy'n golygu bod gan y rhai â diddordeb yn cael mwy o drafferth fyth yn cael lle, er efallai mai gwraidd syml y broblem oedd un o dybiaeth gyhoeddus. Y canlyniad yw bod gan y cyhoedd lai o fynediad fyth at nyrsys â'r arbenigedd sydd ei angen arnynt.

Dyma'r union sefyllfa y mae AaGIC yn bodoli i'w atal. Mae RCN Cymru yn argymhell, os bydd AaGIC yn nodi cwrs â chyfradd lenwi sy'n gyson isel, dylai gymryd hyn fel rhybudd ac fel tystiolaeth o angen am weithredu brys.

### Bwrsari y GIG

Yn *Rhaglen Lywodraethu 2021-2026 (Diweddariad)* Llywodraeth Cymru, ar frig uchaf yr adran ar iechyd a gwasanaethau cymdeithasol, ceir ymrwymiad i 'barhau i ariannu bwrsari y GIG'.<sup>21</sup>

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

**Eluned Morgan, y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol, Ebrill 2022**

### Enghraifft polisi Lloegr

Yn dilyn diddymu bwrsari y GIG ar gyfer myfyrwyr gofal iechyd yn Lloegr, gostyngodd nifer yr ymgeiswyr 21% yn 2017 a 10% arall yn 2018. Ar ôl y gostyngiad parhaus mewn ymgeiswyr gradd nyrsio, cyhoeddodd llywodraeth y DU grant cynhaliaeth blynyddol o £5,000 o leiaf i bob myfyriwr nyrsio yn Lloegr o fis Medi 2020. Mae gan unrhyw fyfyriwr nyrsio sy'n bwriadu gweithio mewn ardaloedd lle mae prinder difrifol, fel iechyd meddwl neu anabledau dysgu, hefyd fynediad at grant pellach o £1,000. Mae lwfans gofal plant ychwanegol o £2,000 ar gael hefyd.

### Beth sy'n cael ei ddarparu gan fwrsari GIG Cymru?

Mae Cynllun Bwrsari GIG Cymru yn darparu cyllid i fyfyrwyr gofal iechyd (mae myfyrwyr meddygaeth a deintyddiaeth yn cael eu hariannu'n wahanol) ar gyrsiau a ariennir gan y GIG yng Nghymru.

Ar yr amod bod y myfyriwr nyrsio yn cytuno i weithio yng Nghymru am ddwy flynedd ar ôl graddio, nid ydynt yn talu ffioedd dysgu. Mae Llywodraeth Cymru yn talu'r rhain yn uniongyrchol i SAU. Mae bwrsari o £1,000 ar gael i bawb hefyd, a chyllid bwrsari prawf modd ychwanegol ar gael. Mae gan fyfyrwyr sy'n byw yng Nghymru nad ydynt yn dymuno ymrwymo i weithio yng Nghymru ar ôl cwblhau eu cwrs fynediad at y cymorth safonol i fyfyrwyr gan Cyllid Myfyrwyr Cymru.

Yn 2022, ailddatganodd Llywodraeth Cymru ei hymrwymiad i'r bwrsari ar gyfer 2023/24 ond dywedodd y byddai'n ymgynghori ar ei dyfodol. Ar adeg ysgrifennu yn 2024, nid yw'r ymgynghoriad wedi lansio ac mae'r trefniadau ar ei gyfer yn aneglur.

Mae'n hanfodol bod Llywodraeth Cymru yn parhau i fod yn gyfrifol am gomisiynu addysg nyrsio. Ar hyn o bryd mae Llywodraeth Cymru yn comisiynu lleoedd nyrsio mewn sefydliadau addysg uwch drwy Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC). Darperir cyllid i sefydliadau addysg uwch fesul myfyriwr i werth cost y ffioedd dysgu a chyllid ychwanegol i dalu costau gweinyddol trefnu lleoliadau clinigol. Os caiff y system hon ei diddymu, gallai sefydliadau addysg uwch yng Nghymru roi'r gorau i ddarparu addysg nyrsio. Ar ben hynny, bydd Llywodraeth Cymru yn colli rheolaeth ar gyflenwad y gweithlu nyrsio. Mae hyn yn golygu na fydd Llywodraeth Cymru yn gallu cynllunio gwasanaethau clinigol i gleifion gan na fydd ganddynt unrhyw reolaeth dros fath a lefel (cyn ac ar ôl cofrestru) sgiliau nyrsio sydd ar gael yng Nghymru.

Mae angen cymorth ar sefydliadau addysg uwch i barhau i ddarparu addysg nyrsio.

"Ar ôl bod eisiau bod yn nyrs o oedran ifanc iawn, rwyf wastad wedi bod yn benderfynol o wneud hynny. Mae'r bwrsari sydd ar gael wedi bod yn ffynhonnell galonogol iawn ar gyfer gwneud dewis pendant o faes i'w ddilyn, oherwydd bod y radd nyrsio mor heriol ac oriau hir iawn oherwydd hyfforddiant ymarferol hefyd. Heb y bwrsari, rwy'n ei chael hi'n anodd iawn gweld trwy'r ffaith y bydd gen i ddyled o £50,000 neu fwy erbyn i mi raddio. Mae angen nyrsys yn ddirfawr ar y GIG, pa synnwyr sydd mewn torri'r bwrsari?"  
Hawys, **Gorllewin Cymru**

Nid yw adrannau nyrsio yn weithgaredd cynhyrchu incwm amlwg i sefydliadau addysg uwch. Nid yn unig y mae hyd y cwrs a'r gost o drefnu lleoliadau clinigol yn ychwanegu at gymhlethdod gweinyddol, ond mae angen i ddarlithwyr nyrsio hefyd gynnal eu hymarfer clinigol. Mae hyn yn golygu, heb gymorth ychwanegol, y gall adrannau nyrsio ei chael hi'n anodd cymryd rhan a chyhoeddi ymchwil sy'n ddeniadol i sefydliadau addysg uwch.

Er gwaethaf y bwrsari, mae myfyrwyr nyrsio yn cael trafferth gyda chostau byw. Mae myfyrwyr nyrsio yn treulio hanner eu gradd ar leoliadau ymarferol yn GIG Cymru a lleoliadau iechyd a gofalu cymdeithasol y sector annibynnol. Nid yw hyd a natur heriol y radd yn gadael fawr o le ar gyfer cyflogaeth ran-amser, sy'n golygu bod nyrsys dan hyfforddiant yn aml yn dibynnu ar gyllid.

Yn ogystal â hyn, mae demograffeg myfyrwyr nyrsio yn wahanol i'r rhai sy'n cymryd graddau eraill. Yn 2022, roedd bron i ddwy ran o dair (58%) o ymgeiswyr gradd nyrsio sy'n hanu o Gymru dros 20 oed,<sup>22</sup> ac roedd 16% dros 35 oed. Mae hyn yn cymharu â 5% dros 35 oed ar bob gradd arall.

Efallai y bydd gan fyfyrwyr aeddfed ddyled bresennol ac maent yn llai parod i ysgwyddo dyledion ychwanegol myfyrwyr yn ddiweddarach mewn bywyd. Mae ymchwil RCN hefyd wedi dangos bod myfyrwyr nyrsio yn fwy tebygol o fod â dibynyddion. Canfu arolwg RCN ledled y DU fod gan 31% o fyfyrwyr nyrsio blant dibynnol, roedd 10% yn rhieni sengl a 23% yn gofalu am berthynas sâl, anabl neu oedranus.<sup>23</sup>

## ARGYMHELLIAD AR GYFER LLYWODRAETH CYMRU

Gweithio gydag Addysg a Gwella Iechyd Cymru, ac addysg uwch, i gynyddu nifer y myfyrwyr nyrsio a'u cefnogi. Mae'n rhaid i unrhyw system newydd o ariannu addysg nyrsio ddenu mwy o fyfyrwyr, rhoi cymorth ariannol da iddynt, a chynnal y cyrsiau a'r ymchwil sydd eu hangen ar nyrsys a chleifion.

## 5.4 Recriwtio nyrsys cofrestredig yn rhyngwladol

Mae GIG Cymru yn ddibynnol ar recriwtio nyrsys rhyngwladol.

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

Drwy ddenu darpar weithwyr proffesiynol nyrsio a bydwreigiaeth cymwys a chymwys i Gymru drwy'r ymgyrch *Hyfforddi, Gweithio, Byw*, mae Prif Swyddog Nyrsio Cymru wedi datblygu delwedd Cymru yn rhyngwladol fel lle dymunol i ymarfer a byw. Y llynedd, cafodd dros 400 o nyrsys a addysgir yn rhyngwladol eu recriwtio o dramor drwy raglen a gyflwynir yn genedlaethol, ac mae Llywodraeth Cymru yn bwriadu recriwtio carfan arall eleni ochr yn ochr â rhaglen gwerth £5 miliwn i gefnogi recriwtio wedi'i dargedu - gan gynnwys recriwtio rhyngwladol moesegol pellach.

## 5.5 Gwella gwaith cynllunio'r gweithlu a datblygu strategaeth ar gyfer addysg nyrsio ôl-gofrestru

Ar ôl i nyrsys gwblhau eu gradd nyrsio cyn-gofrestru, mae llawer yn dymuno arbenigo a datblygu eu gyrfa. Bydd hyn yn gofyn am addysg a dysgu seiliedig ar ymarfer sy'n arwain at gymhwyster neu radd ôl-raddedig cydnabyddedig.

Mae argaeledd nyrsys sydd â'r cymwysterau uwch hyn yn newidyn allweddol – yn aml y newidyn allweddol – gan benderfynu a all bwrdd iechyd gynnig gwasanaeth penodol i'w boblogaeth. Fodd bynnag, o'i gymharu â'r gweithlu cyfan, gall nifer y nyrsys sydd â chymhwyster arbenigol penodol fod yn rhyfeddol o fach. Gall ymddeoliad ychydig o nyrsys arbenigol, er enghraifft, amharu ar wasanaethau nyrsio newyddenedigol neu gymunedol yn ddifrifol ar draws ardal gyfan.

Trwy AaGIC, gall Llywodraeth Cymru gomisiynu digon o lefydd mewn addysg nyrsio ôl-gofrestru i atal hyn rhag digwydd.

Yn aml, mae anhawster wrth ôl-lenwi swydd nyrs yn atal nyrsys rhag cael eu rhyddhau i astudio. Mae'r diffyg derbyniad yn arwain Llywodraeth Cymru i gomisiynu llai o leoedd ar y cyrsiau hyn yn y dyfodol, cylch sy'n arwain yn y pen draw at gau adrannau prifysgolion a hyd yn oed llai o gyfleoedd i ddilyn cyrsiau nyrsio uwch yn y dyfodol.

Mae RCN Cymru yn pryderu nad yw nifer y nyrsys arbenigol yng Nghymru yn hysbys ar y lefel genedlaethol. Mae hyn yn ei gwneud yn amhosibl gwybod lle mae angen mwy. Mae'n bosibl na fydd gan ardaloedd daearyddol sydd â'r angen mwyaf nyrs arbenigol o dan y dull heb ei gynllunio ar hyn o bryd. Mae'r diagram isod yn dangos pam nad yw'r broses bresennol ar gyfer ariannu ac addysgu nyrsys arbenigol yn addas.

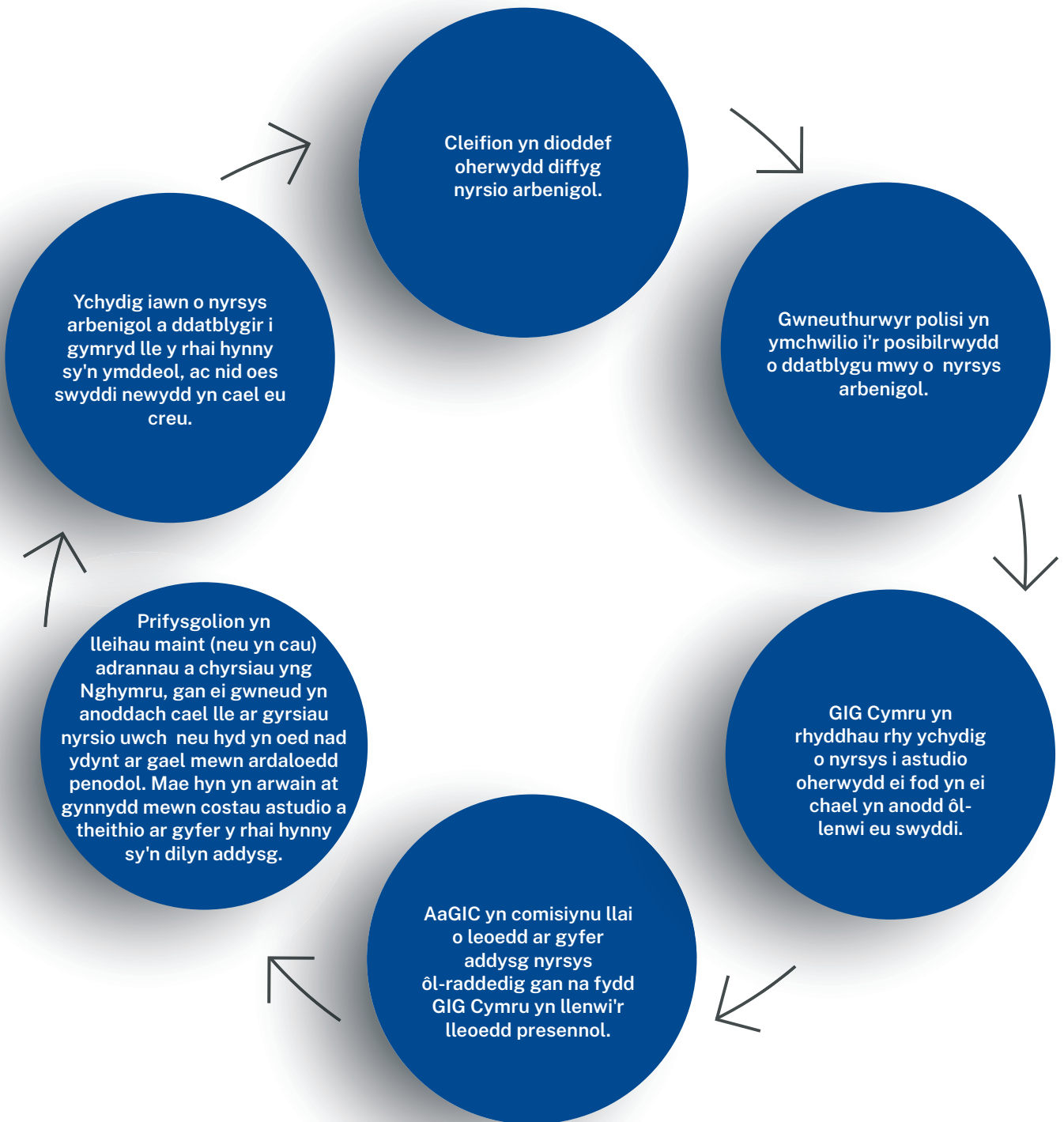
Mae strategaeth genedlaethol ar gyfer comisiynu addysg nyrs ôl-gofrestru yn gam cyntaf pwysig tuag at ddull sy'n gynaliadwy ac yn ffafriol i gleifion sy'n cael mynediad at y gofal sydd ei angen arnynt. Er mwyn torri'r cylch, mae angen i GIG Cymru a chyflogwyr ryddhau nyrsys i astudio. Rhaid i AaGIC gomisiynu addysg nyrsio ôl-gofrestru a rhaid i brifysgolion ailsefydlu cyrsiau nyrsio uwch arbenigol.



## ARGYMHELLIAD AR GYFER LLYWODRAETH CYMRU

Sicrhau bod Addysg a Gwella Iechyd Cymru yn datblygu strategaeth genedlaethol ar gyfer comisiynu addysg nyrsio ôl-gofrestru yn unol ag anghenion y boblogaeth, a gweithio gydag addysg uwch ledled Cymru i'w darparu yn gynaliadwy. Mae hyn yn golygu, er enghraifft, cyrsiau ôl-raddedig mewn nyrsio cymuned, newyddenedigol, neu iechyd galwedigaethol.

Ffigur 6: Cylch prinder nyrsys arbenigol



## CYFEIRIADAU

- <sup>1</sup> StatsCymru. 2023. Staff nyrsio, bydwreigiaeth ac ymwelwyr iechyd, yn ôl gradd a maes gwaith. Ar gael yn <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/NHS-Staff/Non-Medical-Staff/nursingmidwiferyandhealthvisitingstaff-by-grade-areaofwork-year>
- <sup>2</sup> <https://www.rcn.org.uk/-/media/Royal-College-Of-Nursing/Documents/Publications/2024/May/011-635.pdf>
- <sup>3</sup> <https://www.nmc.org.uk/globalassets/sitedocuments/data-reports/may-2023/0110e-annual-data-report-wales-welsh-web.pdf>
- <sup>4</sup> StatsCymru. 2023. Staff nyrsio, bydwreigiaeth ac ymwelwyr iechyd, yn ôl gradd a maes gwaith (cyfrif pennau). Ar gael yn: <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/NHS-Staff/Non-Medical-Staff/nursingmidwiferyandhealthvisitingstaff-by-grade-areaofwork-year>
- <sup>5</sup> StatsCymru. 2023. Gweithlu Practisau Cyffredinol. Ar gael yn <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/General-Medical-Services/General-practice-workforce>
- <sup>6</sup> <https://gofalcymdeithasol.cymru/ymchwil-a-data/adroddiadaur-gweithlu>
- <sup>7</sup> StatsCymru. 2023. Gweithlu Practisau Cyffredinol. Ar gael yn <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/General-Medical-Services/General-practice-workforce>
- <sup>8</sup> StatsCymru. 2023. Gweithlu Practisau Cyffredinol. Ar gael yn <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/General-Medical-Services/General-practice-workforce>
- <sup>9</sup> RCN Cymru adroddiad a ffilm nyrsio cartrefi gofal, 2023.
- <sup>10</sup> <https://aagic.gig.cymru/files/nhs-wales-workforce-trends-march-2023/>
- <sup>11</sup> <https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care/NHS-Staff/staff-characteristics/nhsstaff-by-organisation-staffgroup-age>
- <sup>12</sup> Rafferty, A.M. et al. 2014. 'Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study'. The Lancet, 383(9931), tudalennau 1824-1830. Ar gael yn [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)62631-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62631-8).
- <sup>13</sup> Rafferty, A.M et al. 2007. 'Outcomes of variation in hospital nurse staffing in English hospitals: cross-sectional analysis survey data and discharge records', International Journal of Nursing Studies. Ar gael yn: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17064706/>
- <sup>14</sup> Aiken, L.H. et al. 2021. 'Hospital nurse staffing and patient outcomes in Chile: a multilevel cross-sectional study', The Lancet Global Health. Ar gael yn: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34224669/>.
- <sup>15</sup> Rafferty, A.M et al. 2007. 'Outcomes of variation in hospital nurse staffing in English hospitals: cross-sectional analysis survey data and discharge records', International Journal of Nursing Studies. Ar gael yn: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17064706/>
- <sup>16</sup> <https://senedd-web-u13-preprod.azurewebsites.net/media/qkcxoui/cr-ld16448-w.pdf>
- <sup>17</sup> <https://busnes.senedd.cymru/documents/s152068/Ymateb%20Llywodraeth%20Cymru.pdf>
- <sup>18</sup> Y Coleg Nyrsio Brenhinol. 2022. Cadw Nyrsys yn y Proffesiwn: Beth sy'n bwysig.
- <sup>19</sup> <https://aagic.gig.cymru/files/cynllun-cadw-nyrsys/>
- <sup>20</sup> Rafferty, A.M. et al. 2014. 'Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study'. The Lancet, 383(9931), tudalennau 1824-1830. Ar gael yn [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)62631-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62631-8).
- <sup>21</sup> Llywodraeth Cymru, 2021. Y Rhaglen Lywodraethu – Diweddariad 2021. Ar gael yma: <https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2022-01/rhaglen-lywodraethu-diweddariad-rhagfyr-2021.pdf>.
- <sup>22</sup> UCAS, 2022. Adnoddau Data Diwedd Cylch Israddedig UCAS. Ar gael yma: <https://www.ucas.com/data-and-analysis/undergraduate-statistics-and-reports/ucas-undergraduate-end-cycle-data-resources-2022>
- <sup>23</sup> Y Coleg Nyrsio Brenhinol, 2016. Newid sut mae addysg gofal iechyd yn cael ei ariannu. Ar gael yma: <https://www.rcn.org.uk/about-us/our-influencing-work/policy-briefings/CONR-2316>





### Ynglŷn â'r Coleg Nyrsio Brenhinol (RCN)

Y Coleg Nyrsio Brenhinol yw sefydliad proffesiynol ac undeb llafur mwyaf y byd ar gyfer nyrsio, sy'n cynrychioli dros 500,000 o nyrsys, bydwragedd, ymwelwyr iechyd, gweithwyr cymorth gofal iechyd a myfyrwyr nyrsio, gan gynnwys dros 30,500 o aelodau yng Nghymru. Mae aelodau RCN yn gweithio yn y sector annibynnol a'r GIG. Mae tua dwy ran o dair o'n haelodau wedi'u lleoli yn y gymuned. Mae'r RCN yn sefydliad ledled y DU, gyda Byrddau Cenedlaethol yng Nghymru, yr Alban a Gogledd Iwerddon.

Mae'r RCN yn cynrychioli nyrsys a nyrsio, yn hyrwyddo rhagoriaeth mewn ymarfer nyrsio ac yn llywio polisi iechyd a gofal cymdeithasol.

Cysylltwch â [policy&publicaffairs.wales@rcn.org.uk](mailto:policy&publicaffairs.wales@rcn.org.uk) am ragor o wybodaeth.