



Llywodraeth Cymru
Welsh Government



Dyfodol y Gweithlu Nyrsio Band 4 yng Nghymru

Adroddiad llawn

Cynnwys

<u>Geirfa</u>	3
<u>1.0 Cydnabyddiaeth</u>	5
<u>2.0 Cyflwyniad</u>	5
<u>3.0 Hanes Cronolegol</u>	7
<u>4.0 Cefndir</u>	11
<u>5.0 Nodau'r Prosiect</u>	14
<u>6.0 Llywodraethu'r Prosiect</u>	14
<u>7.0 Methodoleg</u>	16
<u>8.0 Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant</u>	24
<u>9.0 Data'r Gweithlu ar gyfer Cymru</u>	28
<u>10.0 Categori Band 4</u>	32
<u>11.0 Datblygu Rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol yng Nghymru</u>	34
<u>12.0 Datblygiad y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr</u>	42
<u>13.0 Gwahaniaethau rhwng y Rolau</u>	54
<u>14.0 Cwmpas Ymarfer a Pharamedrau Ymarfer</u>	61
<u>15.0 Cydfodolaeth Rolau</u>	67
<u>16.0 Addysg</u>	68
<u>17.0 Rheoleiddio</u>	97
<u>18.0 Dirprwyo ac Atebolrwydd</u>	102
<u>19.0 Amnewid</u>	106
<u>20.0 Deddfwriaeth Cymru – Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016</u>	113
<u>21.0 Ymchwil</u>	114
<u>22.0 Datganiadau Sefyllfa</u>	116
<u>23.0 Y Sefyllfa Ddeddfwriaethol</u>	117
<u>24.0 Argymhellion</u>	117
<u>25.0 Atodiadau</u>	132
<u>26.0 Cyfeiriadau</u>	140
<u>27.0 Byrfoddau</u>	155

Geirfa

Rolau sy'n codi'n aml yn yr adroddiad hwn:

Ymarferydd Cynorthwyol – Rôl sy'n canolbwyntio ar ddarparu a monitro gofal uniongyrchol i gleifion, rheoli cleifion o ddydd i ddydd ac agweddau eang ar hybu iechyd o dan arweinyddiaeth, dirprwyaeth a goruchwyliaeth Nyrs Gofrestredig.

Cynorthwydd Gofal Iechyd* – Mae'n darparu gofal nyrsio sylfaenol a gofal personol i gleifion o dan arweinyddiaeth a goruchwyliaeth Nyrs Gofrestredig, Bydwraig neu Gydymaith Nyrsio.

Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd* – Terminoleg a ddefnyddir yng Nghymru ar gyfer rôl Cynorthwydd Gofal Iechyd.

Nyrs Gynorthwyol* - Terminoleg a ddefnyddir gan StatsCymru ar gyfer rôl Cynorthwydd Gofal Iechyd.

Addysgwr Ymarfer – Mae'n cyfrannu at ddatblygiad proffesiynol ac yn cefnogi gwaith tiwtoriaeth a chymorth clinigol, gan hyrwyddo amgylchedd dysgu cadarnhaol ar gyfer y tîm nyrsio.

Hwylusydd Addysg Ymarfer – Cofrestrydd Nyrsio a Bydwreigiaeth sy'n cefnogi addysg ymarfer nyrsys, bydwagedd, a Chymdeithion Nyrsio dan hyfforddiant.

Nyrs Gofrestredig – Addysgir i lefel gradd, yn cael ei rheoleiddio gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth: yn asesu, yn darparu, yn gwerthuso ac yn arwain gofal cleifion.

Cydymaith Nyrsio Cofrestredig / Cydymaith Nyrsio – Addysgir i lefel gradd sylfaen, yn cael ei rheoleiddio gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth, ac yn pontio'r bwlch rhwng y Nyrs Gofrestredig a'r Cynorthwydd Gofal Iechyd.

Nyrs Gofrestredig y Wladwriaeth – Nyrs Ail Lefel a oedd yn cael ei rheoleiddio gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth. Daeth y rôl hon i ben yn y 1990au.

**Defnyddir y teitlau yn gyfnewidiol ar draws sectorau a lleoliadau yn y DU*

Sefydliadau sy'n codi'n aml yn yr adroddiad hwn:

Arolygiaeth Gofal Cymru – Y rheoleiddiwr a'r arolygydd annibynnol ar gyfer gofal cymdeithasol a gofal plant yng Nghymru sy'n gallu cymryd camau i wella ansawdd a diogelwch gwasanaethau ar gyfer llesiant pobl yng Nghymru.

Y Comisiwn Ansawdd Gofal – Y rheoleiddiwr annibynnol ar gyfer iechyd a gofal cymdeithasol oedolion yn Lloegr.

Cyngor Deoniaid Iechyd – Mae'n cynrychioli cyfadranau prifysgolion y DU sy'n ymwneud ag addysg ac ymchwil ar gyfer Nyrsys, Bydwagedd a Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd.

Yr Adran Iechyd – Adran Llywodraeth Ei Fawrhydi sy'n gyfrifol am gynnal iechyd y cyhoedd.

Yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Lloegr) - Adran Llywodraeth Ei Fawrhydi sy'n gyfrifol am bolisi'r llywodraeth ar iechyd a gofal cymdeithasol yn Lloegr.

Bwrdd Iechyd – Corff a sefydlwyd yng Nghymru yn 2006 fel rhan o'r Gwasanaeth Iechyd Gwladol (Cymru), sy'n gyfrifol am gynllunio a darparu gwasanaethau'r GIG yn eu hardaloedd daearyddol.

Addysg Iechyd Lloegr – Corff cyhoeddus cenedlaethol yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol yn Lloegr sy'n gyfrifol am addysg, hyfforddiant, a datblygiad y gweithlu iechyd yn Lloegr.

Addysg a Gwella Iechyd Cymru – Corff gweithlu strategol GIG Cymru sy'n cyflawni swyddogaethau fel deallusrwydd y gweithlu / strategaeth a chynllunio'r gweithlu / comisiynu a darparu addysg / rheoli ansawdd a thrawsnewid a gwella'r gweithlu.

Arolygiaeth Iechyd Cymru – Arolygiaeth a rheoleiddiwr annibynnol gofal iechyd yng Nghymru.

Gwasanaeth Iechyd Gwladol Lloegr – Mae'n arwain y Gwasanaeth Iechyd Gwladol yn Lloegr i ddarparu gwasanaethau o ansawdd uchel i bawb.

Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth – Y rheoleiddiwr annibynnol ar gyfer Nyrsys a Bydwagedd yn y DU a Chymdeithion Nyrsio yn Lloegr.

Coleg Nyrsio Brenhinol – Undeb llafur a chorff proffesiynol nyrsio sy'n cynrychioli Nyrsys, Bydwagedd, a gweithwyr cymorth yn y DU ac yn rhyngwladol.

UNSAIN – Undeb llafur sy'n cynrychioli ac yn gweithredu ar ran aelodau sy'n gweithio mewn amrywiaeth o wasanaethau a chyfleustodau cyhoeddus.

Gwasanaeth Derbyn y Prifysgolion a'r Colegau – Gwasanaeth derbyn y prifysgolion a'r colegau, sy'n darparu gwybodaeth, cyngor ac arweiniad i ysbrydoli a hwyluso cynnydd addysgol i brifysgolion, colegau a phrentisiaethau gradd.

Ymddiriedolaeth GIG Gwasanaeth Ambiwlans Cymru – Mae'n darparu gofal brys ac argyfwng i bobl sy'n ffonio 999, cludiant i'r ysbyty i gleifion mewn achosion nad ydynt yn rhai brys, ac yn cefnogi gwasanaeth 111 Cymru.

Gwasanaeth Addysg a Datblygiad y Gweithlu – Disodlwyd gan AaGIC.

Llywodraeth Cymru - Llywodraeth ddatganoledig Cymru.

1.0 Cydnabyddiaeth

Mae'n bwysig cydnabod y gefnogaeth enfawr i'r prosiect hwn gan Gyfarwyddwyr Gweithredol Nyrsio (EDoN), Cyfarwyddwyr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol (EDWOD), Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC), Cyngor Deoniaid (Iechyd) Cymru, Prifysgolion, y Coleg Nyrsio Brenhinol (RCN), UNSAIN a rhanddeiliaid amrywiol eraill, yn benodol y staff clinigol ac academiaidd yng Nghymru a Lloegr y cawsom y pleser o'u cyfarfod yn ystod yr adolygiad. Rydym wedi derbyn croeso cynnes, ac mae pobl wedi bod yn agored ac wedi dangos diddordeb, gan esgor ar gyfranogiad a thrafodaethau diddorol – sy'n nodweddion ymgysylltiad llwyddiannus a dadlennol. Mae cydweithio gyda swyddfeydd Prif Swyddogion Nyrsio (CNO) ledled y DU a Gogledd Iwerddon wedi bod yn amhrisiadwy, ynghyd â'r cyngor a'r cymorth defnyddiol gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC). Yn ogystal, rydym yn diolch o galon i'r Uwch Swyddog Cyfrifol (SRO) a Noddwr y Prosiect (PS) am eu harweiniad a'u cymorth trwy gydol y prosiect yn ystod cam 1.

2.0 Cyflwyniad

Y prosiect hwn yw'r adolygiad mwyaf arwyddocaol o Nyrsio yng Nghymru ers y penderfyniad i gyflwyno'r Nyrs raddedig yn 2004. Bydd yr argymhellion, os cânt eu cymeradwyo, yn cael effaith bwysig a symbolaidd ar y gweithlu Nyrsio ledled y GIG yng Nghymru.

Mae Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd (HCSWs) yn gwneud cyfraniad hynod werthfawr a phwysig at ddarparu gwasanaethau a gofal cleifion ledled GIG Cymru, ac mae data StatsCymru yn dangos bod oddeutu 30% o gyfanswm y gweithlu nyrsio yn HCSWs.

Mae llunwyr polisi a chynllunwyr y gweithlu wedi ymddiddori ers tro yng nghyfraniad Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd at wella ansawdd ac effeithlonrwydd gofal cleifion. Un maes diddordeb penodol yw cyfraniad posibl a gwirioneddol staff sy'n gweithio ym mand 4. Er gwaethaf hanes o ddatblygu Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yng Nghymru, wedi'i arwain gan lawer o fframweithiau gyrfa a llywodraethu, dim ond 5.7% o'r holl weithlu Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd ledled y GIG sy'n weithwyr band 4 (Ymarferwyr Cynorthwyol) (StatsCymru Mehefin 2023) – gweler adran 9.1.

Mae data a gwaith cwmpasu'n dangos nad yw'r rôl yn cael ei defnyddio'n ddigonol na'i gweithredu mewn ffordd gyson ym maes Nyrsio, gyda thystiolaeth o amrywiad mewn datblygu a chymhwyso hyd yma.

Yn ôl gwybodaeth a gafwyd o system ddata StatsCymru (Mehefin 2023 heb ei chyhoeddi), cyfradd y swyddi gwag ar gyfer Nyrsys Cofrestredig, Bydwagedd ac Ymwelwyr Iechyd oedd 9.7%. Mae StatsCymru yn cyfeirio at *Staff Cymorth Nyrsio, Bydwreigiaeth ac Ymwelwyr Iechyd*, ac mae Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd wedi'u cynnwys yn y categori hwn. Y gyfradd swyddi gwag ar gyfer staff cymorth oedd 6.3%.

Yn yr un modd â gwledydd datblygedig eraill, mae'r system iechyd a gofal cymdeithasol yng Nghymru yn wynebu pwysau sylweddol gan gynnwys galw cynyddol am wasanaethau, poblogaeth amrywiol, oedrannus ac eiddil, disgwyliadau cynyddol y cyhoedd, cyfyngiadau cyllidebol yn ogystal â gweithlu sy'n heneiddio. Mae'r RCN (2023) wedi nodi bod mwy na thraean o nyrsys Cymru yn 51 oed neu'n hŷn. Mae'r pwysau hyn yn fwy heriol oherwydd prinder staff parhaus, swyddi gwag sy'n anodd eu llenwi, a methu â llenwi lleoedd a gomisiynir bob blwyddyn ar gyfer y rhaglen BSc Nyrsio, a ddisgrifiwyd gan AaGIC fel '*y storm berffaith*'. Yn 2022/23, cafodd 1900 o leoedd BSc Nyrsio eu llenwi o gymharu â chyfanswm o 2396 a gomisiynwyd. Er gwaethaf hyn, nodwyd bod angen comisiynu 2701 yn 2023/24, cynnydd sylweddol o'i gymharu â'r nifer a gafodd eu recriwtio yn y flwyddyn flaenorol. Heb os, mae hyn yn arwydd o bwysigrwydd hanfodol archwilio llwybrau ychwanegol a chreadigol i Nyrsio yng Nghymru, ynghyd ag angen clir i ganolbwyntio ar gadw Nyrsys.

Mae'n bwysig nodi hefyd bod aflonyddwch ar y farchnad lafur ledled yr economi wedi deillio o'r pandemig COVID, a bod angen ystyried hyn wrth gynllunio'r gweithlu. Felly, mae'n hanfodol sicrhau cysylltedd effeithiol rhwng cynlluniau'r gweithlu a'r gweithlu ei hun, yn enwedig gan fod AaGIC yn cynnal adolygiad amserol o'r dull strategol o gynllunio'r gweithlu ledled Cymru.

3.0 Hanes Cronolegol

Yn 2008, lluniodd yr Asiantaeth Genedlaethol Arweinyddiaeth ac Arloesi ar gyfer lechyd (NLIAH) adroddiad ar y gweithlu a ddangosodd werth posibl Ymarferwyr Cynorthwyol, gan ystyried y gallai'r rôl wneud mwy o gyfraniad at ddarparu gwasanaethau GIG Cymru yn y dyfodol. Mae yna dystiolaeth bod Ymarferwyr Cynorthwyol ym maes Nyrsio wedi bod yn gweithio ledled Cymru ers blynyddoedd lawer er bod nifer yr Ymarferwyr Cynorthwyol sydd â'r wybodaeth, y sgiliau a'r gofynion addysgol gofynnol yn parhau i fod yn isel iawn ar gyfartaledd yn 2023. Mae cwmpas ymarfer Ymarferwyr Cynorthwyol wedi ymestyn yn raddol dros amser, ond nid yw'r rôl yn cael ei rheoleiddio o hyd, ac o ganlyniad, mae'n creu risg bosibl i ddiogelwch cleifion.

Mae Llywodraeth Cymru (LIC 2011) wedi cyhoeddi Cod Ymddygiad ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal lechyd sy'n cymeradwyo gwasanaethau cyson, diogel ac effeithiol o ansawdd uchel ar gyfer cleifion a'r cyhoedd. Disgrifir pwrpas y cod fel fframwaith sicrwydd i ddiogelu'r cyhoedd. Mae'r cod yn cynnwys diffiniad eang o Weithiwr Cymorth Gofal lechyd ac mae'n amlinellu safonau ymddygiad ac agwedd gofynnol ar gyfer yr holl Weithwyr Cymorth Gofal lechyd a gyflogir gan GIG Cymru.

Cynhaliodd Sgiliau lechyd (2014) adolygiad o'r defnydd o Ymarferwyr Cynorthwyol ledled y sector lechyd a gofal yng Nghymru, gan gynnwys y GIG a'r sectorau annibynnol a gwirfoddol. Rhoddodd y gwaith hwn drosolwg o nifer y swyddi Ymarferydd Cynorthwyol sydd wedi'u creu. Nodwyd bod y rôl yn elfen bwysig wrth wella defnydd sgiliau. Mae'r Ymarferydd Cynorthwyol yn gweithredu ar lefel uwch o gymhwysedd na Gweithiwr Cymorth Gofal lechyd traddodiadol, ac mae gan y rôl le unigryw rhwng Gweithwyr lechyd Proffesiynol Cofrestredig a Gweithwyr Cymorth Gofal lechyd. Gall defnyddio Ymarferwyr Cynorthwyol yn effeithiol helpu staff cofrestredig i dreulio mwy o amser yn gwneud gwaith gwerth ychwanegol uwch, tra bod eu set sgiliau ehangach yn gwella ansawdd y gofal a ddarperir i gleifion. Nododd yr adroddiad rwystrau i gyflwyno'r rôl a dulliau posibl o'u goresgyn. Cadarnhaodd yr adolygiad fod yna le i rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol yng Nghymru ond y gellid rhoi gwell cymorth iddynt. Un elfen allweddol a nodwyd oedd hwyluso mynediad gwell at

addysg a hyfforddiant ar gyfer paratoi cychwynnol (mynediad) ac ar gyfer camu ymlaen i rolau cofrestredig.

Mae Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC 2015) wedi cyhoeddi Fframwaith Gyrfa ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd. Mae'n amlinellu'r trefniadau llywodraethu i lywio gwaith datblygu sgiliau a gyrfa'r gweithlu Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yng Nghymru. Mae'n seiliedig ar Safonau Galwedigaethol Cenedlaethol a'r cymwyseddau perthnasol, ac mae'n canolbwyntio ar sgiliau a gwybodaeth yn hytrach na'r swydd neu'r rôl ei hun. Mae'n cyd-fynd ag addysg Lefelau 2 i 4 ac mae'n nodi'r cysylltiad rhwng addysg staff a chanlyniadau gwell i gleifion. Mae disgrifydd cwmpas ymarfer wedi'i gynnwys ar gyfer pob lefel, sy'n cynnwys y wybodaeth sylfaenol ofynnol.

Mae Llywodraeth Cymru (LIC) wedi cyhoeddi 'Cymru Iachach: Cynllun Hirdymor ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol' (LIC 2018), sy'n rhoi blaenoriaeth i'r gweithlu. Yn 2020, cyd-gynhyrchwyd strategaeth atodol gan Addysg a Gwella Iechyd Cymru a Gofal Cymdeithasol Cymru: 'Cymru Iachach: Ein Strategaeth Gweithlu ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol' (AaGIC 2020), sy'n amlinellu gweledigaeth ddeng mlynedd ar gyfer gweithlu brwdfrydig a chynaliadwy.

Er mwyn cefnogi'r fframwaith sgiliau a gyrfa a grybwyllir uchod, fe wnaeth EDoN ac EDWOD yng Nghymru gymeradwyo cyhoeddi'r 'Fframwaith Llywodraethu ar gyfer Ymarferwyr Cynorthwyol ym maes Nyrsio' ym mis Awst 2022 (GIG Cymru 2022). Nid oes hyperddolen ar gael ar hyn o bryd ar gyfer y fframwaith hwn. Datblygwyd y fframwaith hwn gan is-grŵp band 4 y Grŵp Gweithlu Nyrsio Cenedlaethol (NNWG), gan nodi bod y ddau grŵp wedi dod i ben bellach. Diben y ddogfen yw darparu dull safonedig o ddatblygu, cyflwyno a llywodraethu rolau Ymarferydd Cynorthwyol (Nyrsio) band 4 ledled GIG Cymru, er mwyn cydnabod yr amrywiad amlwg mewn ymarfer a'r nifer isel o Ymarferwyr Cynorthwyol ym maes nyrsio. Mae'n amlinellu cwmpas ymarfer, eithriadau rôl, a'r cymwysterau achrededig gofynnol. Yn sgil diddymu'r Grŵp Gweithlu Nyrsio Cenedlaethol a'r is-grŵp Nyrsio Band 4, mae AaGIC wedi ysgwyddo'r cyfrifoldeb am arwain y gwaith hwn o dan arweiniad Cynllun Gweithredu'r Gweithlu Nyrsio (NWIP), sydd â phum ffrwd waith. Mae un o'r ffrydiau gwaith hyn yn ymwneud â datblygu Gweithwyr Cymorth, ac mae cynllun y prosiect yn cynnwys:

Cam 1 = Delweddu cyflawniadau dros y 13 mlynedd diwethaf.

Cam 2 = Pennu bylchau.

Cam 3 = Ymgysylltu â'r gweithlu.

Trwy'r adolygiad llenyddiaeth, mae'n amlwg bod llawer o sylw wedi'i roi i ddatblygu Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd ers bron i ddau ddegawd yng Nghymru, ac mae hyn yn cael ei adlewyrchu yn Lloegr. Gellir priodoli llawer o'r gwaith yn Lloegr i Ymchwiliad Francis i Ysbytai Canolbarth Swydd Stafford (GOV 2010). Er gwaethaf yr amlygrwydd ymddangosiadol hwn, nododd Adolygiad Cavendish a gomisiynwyd gan yr Ysgrifennydd Gwladol (Lloegr): *'in all the discussions about values, standards and the quality of care in the NHS and social care, the support worker workforce has received the least attention'* (GOV 2013 t.83).

Yn 2015, comisiynodd Addysg Iechyd Lloegr (HEE) adolygiad o addysg Nyrsys Cofrestredig (RN) a Chynorthwyr Gofal Iechyd (HCA) o dan arweiniad yr Arglwydd Willis (HEE 2015) <https://www.hee.nhs.uk/our-work/shape-caring-review>. Cynhaliwyd yr adolygiad dros gyfnod o 10 mis gan arwain at adroddiad yn cynnwys 34 o argymhellion, o dan wyth thema. Yn *Thema 2: Gwerthfawrogi Cynorthwyr Gofal*, un o'r argymhellion oedd y dylai HEE archwilio, gydag eraill, yr angen i ddatblygu rôl ddiffiniedig a fyddai'n gweithredu fel pont rhwng Cynorthwyr Gofal nad ydynt yn cael eu rheoleiddio a Nyrsys Cofrestredig. Yn 2016, cyhoeddodd yr Adran Iechyd ei bod yn sefydlu rôl newydd Cydymaith Nyrsio, a dechreuodd HEE ddatblygu'r rôl yn yr un flwyddyn.

Yn 2017, comisiynodd Prif Swyddog Nyrsio Cymru ar y pryd Wasanaeth Addysg a Datblygu'r Gweithlu (WEDS) i gynnal adolygiad, gan archwilio'r awydd a'r angen am rôl Cydymaith Nyrsio yng Nghymru. Cwblhawyd adolygiad cynhwysfawr yn cynnwys EDoN ac EDWOD, yn ogystal ag amrywiaeth o randdeiliaid allweddol eraill. Cwblhawyd adolygiad llenyddiaeth, ynghyd ag ymarfer mapio o fframweithiau polisi presennol Cymru. Mae'r Cylch Gorchwyl yn cael ei nodi a'i archwilio isod:

- *Y dystiolaeth ar gyfer sefydlu rôl Cydymaith Nyrsio a lefel yr hyder yn y wybodaeth sylfaenol, gan gynnwys y dulliau gweithredu yng ngwledydd eraill y DU.*

- *Manteision ac anfanteision allweddol y rôl Cydymaith Nyrsio newydd.*
- *Cwmpas a rôl y Cydymaith Nyrsio newydd a'r gorgyffwrdd â rolau sydd eisoes ar waith yng Nghymru, gan gynnwys Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd a rôl y Nyrs Gofrestredig. I ba raddau y mae bwlch yn y gweithlu sydd angen ei lenwi gan Gydymaith Nyrsio.*
- *Goblygiadau ariannu ac addysg cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio yng Nghymru.*
- *Beth yw'r materion allweddol o ran diogelwch cleifion mewn perthynas â chyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio, a sut mae'r system bresennol yn ymdrin â nhw.*
- *Goblygiadau cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio ar gyfer yr agenda cymysgedd sgiliau.*
- *Y goblygiadau i bobl gofrestredig sy'n dyrannu tasgau i Gymdeithion Nyrsio rheoledig.*
- *Yr effaith ar y polisi a'r canllawiau statudol yn ymwneud â'r newidiadau polisi gofynnol i'r canllawiau statudol ar gyfer y Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio.*
- *Goblygiadau rôl Cydymaith Nyrsio rheoledig ar gyfer sectorau y tu allan i'r GIG yng Nghymru.*
- *Y llwybrau i fod yn Nyrs ac a oes cyfleoedd i ehangu a/neu gryfhau'r cyfleoedd hyn.*

Daeth yr adolygiad i'r casgliad fod yna safbwyntiau gwahanol yn ymwneud â'r dull gweithredu yng Nghymru, ond roedd mwyafrif yn credu nad oedd angen y rôl Cydymaith Nyrsio yng Nghymru ar y pryd. Nodwyd nifer o resymau am hyn gan gynnwys cyflwyno Fframwaith Sgiliau a Gyrfa'r GIG ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd (Cymru) a'r canfyddiad bod llwybr gyrfa clir ar gael i Weithwyr Cymorth a allai ddymuno datblygu i fod yn Nyrsys Cofrestredig. Nodwyd llawer o faterion yn ymwneud â llifoedd trawsffiniol, o safbwynt cleifion a gweithwyr cyflogedig, a chydabyddiaeth y gallai hyn greu dryswch. Hefyd, roedd rhai'n credu y gallai rôl newydd newid ffocws y Nyrs Gofrestredig yn sylfaenol, gan arwain at risg bosibl y gallai'r Nyrs Gofrestredig ymbellhau mwy oddi wrth ddarparu gofal "ymarferol", oherwydd proses anorfod o gymysgu sgiliau sy'n gysylltiedig â chyflwyno rôl newydd. Nodwyd bod hyn yn bryder ar sail tystiolaeth gyfeiriedig sy'n datgan bod ansawdd a diogelwch gofal cleifion, a marwolaethau yn benodol, yn gwella'n sylweddol wrth gael

gweithlu Nyrsio graddedig. Daeth yr adroddiad i'r casgliad fod diffyg tystiolaeth empirig yn ymwneud â'r rôl Cydymaith Nyrsio. Gan fod Lloegr yn parhau i fod ar ddechrau'r broses o gyflwyno'r rôl, argymhellwyd y dylai Cymru oedi cyn gweithredu er mwyn gweld sut oedd y rôl yn datblygu yn Lloegr. Awgrymwyd y dylid ailedrych ar y sefyllfa rywbryd yn y dyfodol, gan amlygu'r angen posibl i Gymru ystyried ymhellach a fyddai rôl Cydymaith Nyrsio yn cynnig mwy o sicrwydd a hyder yn y system yng Nghymru. Dylid gwneud hyn pan fyddai mwy o dystiolaeth ar gael o Loegr ynghylch effaith y rôl newydd. Mabwysiadodd Gogledd Iwerddon a'r Alban safbwynt tebyg i Gymru gan benderfynu peidio â sefydlu rôl Cydymaith Nyrsio. Ar hyn o bryd mae'r rôl yn parhau i fod yn benodol i Loegr.

Ym mis Medi 2022, cyhoeddodd Addysg a Gwella Iechyd Cymru gynllun cadw Nyrsys, sy'n amlinellu amrywiaeth o gamau gweithredu er mwyn helpu i werthfawrogi Nyrsys a'u cadw yn y GIG (AaGIC 2022). [Cefnogaeth cadw nyrsio - AaGIC \(gig.cymru\)](#).

Mae'r Cynllun Cadw Nyrsys wedi'i lunio fel cam allweddol yn y broses o ddatblygu gweithlu Nyrsio cynaliadwy ac mewn ymateb i'r Cynllun Gweithredu Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu (NWIP). Mae modd ei gyflawni wrth ddatblygu Rhaglen Gwaith Cadw Cenedlaethol ehangach, ac mae'n darparu argymhellion a chymorth i sefydliadau i fynd i'r afael â heriau cadw nyrsys yng Nghymru. Nod y cynllun yw helpu i gadw Nyrsys a gyflogir yn sefydliadau GIG Cymru, gan gydnabod bod y proffesiwn Nyrsio wedi cyrraedd adeg dyngedfennol o ran cadw gweithlu Nyrsio medrus.

4.0 [Cefndir](#)

Ym mis Ebrill 2022, cyhoeddodd Prif Swyddog Nyrsio presennol Cymru '5 Blaenoriaeth Broffesiynol ar gyfer Nyrsio a Bydwreigiaeth' [Blaenoriaethau Prif Swyddog Nyrsio Cymru 2022 i 2024 | LLYW.CYMRU](#), ac roedd y Gweithlu yn un o'r blaenoriaethau allweddol. Yr uchelgais ar gyfer y gweithlu yw cau'r bwlch swyddi gwag a denu, recriwtio a chadw Nyrsys cymwys, brwdfrydig a medrus. Wrth weithio i'w llawn botensial, mae'n ofynnol i staff fod â'r gallu a'r priodoleddau i ymgymryd â'u rolau yn hyderus, er mwyn diwallu anghenion y boblogaeth.

Ym mis Medi 2022, comisiynodd y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol brosiect 12 mis, i'w gyd-arwain gan Brif Swyddog Nyrsio Cymru a Chyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, er mwyn cwmpasu opsiynau ar gyfer datblygu gweithlu Nyrsio band 4 yng Nghymru yn y dyfodol, gan gynnwys adolygiad a dadansoddiad cynhwysfawr o'r llenyddiaeth a'r dystiolaeth, archwilio'r llwybrau Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd presennol a mynediad i Nyrsio yng Nghymru. Dylai'r prosiect gael ei lywio'n gadarn gan farn glinigol, broffesiynol ac academaidd. Y bwriad: darparu adroddiad seiliedig ar dystiolaeth i'r Gweinidog, y Prif Swyddog Nyrsio a Chyfarwyddwr y Gweithlu gyda datganiad sefyllfa ac argymhellion ar gyfer GIG Cymru, gan ystyried y goblygiadau i Weithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd a Gofal Cymdeithasol hefyd. Bydd yr adroddiad yn seiliedig ar benderfyniadau ac asesiad systematig o rinwedd, gwerth ac arwyddocâd, a bydd gwerthusiad yn egwyddor allweddol.

Mae'r Alban a Gogledd Iwerddon wrthi'n adolygu eu gweithlu Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd hefyd, gan gynnwys ystyriaeth o lefelau addysg a chwmpas ymarfer. Mae gwaith cydlynol wedi cael ei wneud ledled y DU ac Iwerddon, gan gynnwys ymgysylltu â'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth, er mwyn rhannu dulliau gweithredu prosiectau a chanfyddiadau lefel uchel. Yn ogystal, cafodd symposiwm ar gyfer y DU ac Iwerddon ei gynnal gan Lywodraeth Cymru ym mis Awst 2023 i drafod datblygiad Gweithwyr Cymorth ledled y pum gwlad, yn ogystal ag archwilio cyfleoedd ar gyfer cydweithio. Mae Tabl 1 yn rhoi amlinelliad cryno o'r gwaith sy'n cael ei wneud ledled y DU ac Iwerddon, fel yr adroddwyd yn y symposiwm, yn ymwneud â gweithlu'r Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd.

TABL 1

Gwlad	Ffrwd waith	Camau Nesaf
Lloegr	Cyhoeddi cynllun gweithlu hirdymor y GIG.	Ymchwil bellach yn ymwneud ag: effaith a chanlyniadau'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Cynyddu niferoedd Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig.
Gogledd Iwerddon	Adolygiad o Weithwyr Cymorth Gofal lechyd. Cyhoeddi Safonau ar gyfer Cynorthwywyr Nyrsio a Llwybrau Datblygu, i gynnwys Gweithwyr Cymorth Mamolaeth.	Cwmpasu Gweithwyr Cymorth Gofal lechyd Band 4 (niferoedd, arbenigeddau) ac addysg.
Yr Alban	Rhaglen Datblygu Gweithwyr Cymorth lechyd a Gofal Cymdeithasol. 3 chyfnod gwaith (2 wedi'u cwblhau). Nod: ehangu a datblygu'r gweithlu i sicrhau'r effaith fwyaf posibl. Fframwaith Addysg a Datblygu Cenedlaethol wedi'i gyhoeddi.	Adolygiad o Wyddorau Gofal lechyd Lefel 2-4. Fframwaith Gweinyddu Meddyginiaethau. Addysg Band 4 ac archwilio'r potensial ar gyfer rôl a reoleiddir.
Iwerddon	Adolygiad o Gynorthwywyr Gofal lechyd yn 2018, a oedd yn cynnwys fframwaith ar gyfer dirprwyo. Cofrestr o Gynorthwywyr Gofal lechyd sydd â QQI Lefel 5. Cysoni teitlau. Nodi faint o bobl sydd angen cymorth i ennill y cymwysterau angenrheidiol.	Cynyddu'r rôl a'i chyfraniad. Ehangu'r rôl mewn meysydd arbenigol. Cynyddu mynediad at addysg a chyllid.

Cyhoeddodd Llywodraeth Cymru (2023) Gynllun Gweithredu Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu: Mynd i'r afael â Heriau Gweithlu GIG Cymru (2023) [cynllun gweithredu cenedlaethol ar gyfer y gweithlu | LLYW.CYMRU](#) sy'n amlinellu amrywiaeth o gamau gweithredu lefel uchel i fynd i'r afael â heriau'r gweithlu ledled GIG Cymru. Mae hyn er mwyn sicrhau bod pobl sydd â'r sgiliau a'r cymwyseddau cywir, yn y niferoedd cywir, yn gweithio yn y rolau cywir, gan gryfhau'r broses o ddatblygu'r gweithlu trwy hyfforddiant a dysgu seiliedig ar waith. Un o flaenoriaethau allweddol Llywodraeth Cymru yw darparu gweithlu hyddysg, cymwys, hyblyg a chynaliadwy. Yn y ddogfen y cyfeirir ati uchod, nodir bod Nyrsio yn un o'r grwpiau blaenoriaeth, ac mae ymrwymiad i adolygu rolau band 4 ym maes Nyrsio. Mae hyn yn cynnwys sefyllfa bolisi ar gofrestru ar gyfer gweithwyr band 4 ym maes Nyrsio ac i AaGIC ddatblygu

Cynllun y Gweithlu Nyrsio.

Cyhoeddodd y Coleg Nyrsio Brenhinol adroddiad "*Retaining Nurses in the Profession: What Matters?*" (RCN 2022) sy'n archwilio llenyddiaeth y DU a llenyddiaeth ryngwladol. Mae'r Coleg wedi archwilio'r rhesymau dros drosiant staff uchel ym maes gofal iechyd. Yn ogystal, ymgysylltwyd â staff rheng flaen i brofi canfyddiadau'r llenyddiaeth ac archwilio'r heriau allweddol o safbwynt Nyrsys.

5.0 Nodau'r Prosiect

-Ystyried a yw rôl Nyrsio band 4 gofrestredig a/neu reoleiddiedig yn ddymunol, yn briodol ac yn ychwanegu gwerth i GIG Cymru, gan fod mwy o brofiad a thystiolaeth ar gael o Loegr ar effaith a chanlyniadau'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig.

-Cyfuno barn rhanddeiliaid o Gymru sydd â phrofiad bywyd o rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr, a chyfuno safbwyntiau â'r llenyddiaeth er mwyn llywio canlyniadau'r prosiect.

-Darparu adroddiad sy'n seiliedig ar dystiolaeth ar gyfer y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol, y Prif Swyddog Nyrsio a Chyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, gyda datganiad sefyllfa ac argymhellion ar gyfer Cymru, yn ymwneud â chynyddu a datblygu'r rôl band 4 mewn Nyrsio yn y dyfodol (ac eithrio Bydwreigiaeth), ledled GIG Cymru, gan ystyried y goblygiadau posibl ar gyfer grwpiau proffesiynol eraill a gofal cymdeithasol.

6.0 Llywodraethu'r Prosiect

Datblygwyd Dogfen Cychwyn Prosiect gan Arweinwyr y Prosiect, ac fe'i cymeradwywyd gan yr Uwch Swyddog Cyfrifol (CNO) a Noddwr y Prosiect (Swyddog Nyrsio) yn ystod cam cyntaf y prosiect. Y Ddogfen Cychwyn Prosiect yw un o'r arteffactau pwysicaf a mwyaf arwyddocaol wrth reoli prosiectau, gan ddarparu'r sylfaen a'r awdurdodiad ar gyfer y prosiect. Cyfeirir ati fel siarter y prosiect hefyd, ac mae'n gosod naws, disgwyliadau, a chyfyngiadau'r prosiect.

Defnyddiwyd dull pum cam o reoli'r prosiect, sef:







1. Cychwyn
2. Cynllunio
3. Gweithredu
4. Monitro a Rheoli
5. Adrodd

Cytunwyd ar yr amcanion a'u trosi'n siart Gantt 10 mis, gan gwmpasu oes y prosiect. Cynhyrchwyd Cofrestr Risgiau hefyd. Cafodd y ddwy ddogfen eu hadolygu a'u diweddarau bob mis, a oedd yn sylfaen i adroddiadau cynnydd y prosiect a baratowyd ar gyfer yr Uwch Swyddog Cyfrifol a Noddwr y Prosiect. Ar ôl eu cymeradwyo a'u cyfieithu i'r Gymraeg, lluniwyd Adroddiadau Uchafbwyntiau yn rheolaidd hefyd, ac fe gawsant eu rhannu â rhanddeiliaid allweddol i ddangos gweithgarwch ac allbynnau'r prosiect. Mae holl ddogfennau a chofnodion y prosiect wedi cael eu cadw'n drefnus ac yn ddiogel yn IShare, system rheoli data Llywodraeth Cymru, yn unol â'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data (GDPR).

7.0 Methodoleg

Mae Ffigur 1 yn dangos dull gweithredu mawr y prosiect:

FIGURE 1

	19,077 o erthyglau a chyhoeddiadau
	82 o randdeiliaid a/neu sefydliadau cychwynnol (98.7% wedi ymateb ac ymgysylltu)
	140 o gyfarfodydd
	14 o Ymweliadau â Safleoedd Clinigol (Cymru a Lloegr)
	11 o Brifysgolion (Cymru a Lloegr)
	3 cynhadledd/symposiwm

7.1 Chwilio'r Llenyddiaeth

Fel elfen sylfaenol o fethodoleg y prosiect, cwblhawyd chwiliad systematig a thrylwyr o bob math o lenyddiaeth gan gynnwys deunydd sydd wedi'i gyhoeddi a heb ei gyhoeddi yn ogystal â deunydd llwyd. Y nod oedd nodi amrywiaeth o gyfeiriadau o ansawdd da sy'n berthnasol i ffrwd waith band 4. Ar ôl hynny, fe aeth Tîm Llyfrgellwyr Llywodraeth Cymru ati i gynnal chwiliad llenyddiaeth annibynnol, er mwyn nodi'r holl dystiolaeth a oedd yn cyd-fynd â'r meini prawf cynhwysiant a bennwyd ymlaen llaw, gan leihau rhagfarn. Roedd modd triongli'r canlyniadau drwy ddefnyddio'r dull hwn.

Roedd y termau a chwiliwyd yn cynnwys: Cydymaith Nyrsio (NA), Nyrs Gyswilt (AN), Ymarferydd Cynorthwyol (AP), band 4, ac roedd y canlyniadau fel a ganlyn:

Mynegai Nyrsio Prydain: NA = 574, AN = 205, AP = 362, band 4 = 180 / Psychinfo: NA 92, AN = 7, AP = 8, band 4 = 209 / Medline: NA = 1836, AN = 20, AP = 41, band 4 1103 / Cronfa ddata Nyrsio Prydain: NA = 880, AN = 264, AP = 443, band 4 = 408 /

Cinahl: NA = 2448, AN = 3118, AP = 218, band 4 = 32 / log clinigol Elsevier / NA = 22, AN = 37, AP = 22, band 4 = 13 / Cyfnodolion ysgolheigaid: NA = 2582, AN = 297, AP = 531, band 4 = 0 / Traethawd Hir a Thesis: NA = 156, AN = 56, AP = 9, band 4 = 0 / papurau newydd y Llyfrgell Brydeinig: NA = 604, AN = 12, AP = 113, band 4 = 2175.

Roedd hyn yn cyfateb i ganlyniad chwilio cychwynnol o 19,077 o erthyglau a dogfennau.

Daeth y themâu canlynol i'r amlwg: *Mynediad at Nyrsio / Atebolrwydd / Ymarferwyr Cynorthwyol / Gwybodaeth Gefndir / Diffiniadau / Dirprwyo / Addysg / Gwerthuso'r Rôl / Pedwar Maes Nyrsio / Ariannu / Llywodraethu / Gweithredu / Rhyngwladol / Tu allan i'r GIG / Deddf Lefelau Staff Nyrsio Cymru / Canlyniadau / Profiad Ansoddol / Cwmpas Ymarfer / Model SEN / Cymysgedd Sgiliau / Amnewid / Goruchwyliaeth / Pontio i Nyrs Gofrestredig.*

Roedd llenyddiaeth feintiol yn brin, gyda dim ond llond llaw o astudiaethau a oedd yn darparu data. O safbwynt hierarchaeth tystiolaeth (egwyddor graidd ymarfer sy'n seiliedig ar dystiolaeth), roedd y rhain ar ben isaf y pyramid. Ar sail y garfan gyntaf o Gymdeithion Nyrsio a gofrestrodd gyda'r NMC yn 2019, a dyfodiad COVID-19 a'r pandemig byd-eang wedyn yn 2020, byddai wedi bod yn anodd iawn cynnal ymchwil feintiol yn ystod y cyfnod hwn. Hefyd, mae ymchwilwyr blaenllaw wedi nodi ei bod yn anodd gwneud ymchwil feintiol i ganfod effaith un rôl, yn yr achos hwn y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, o safbwynt data canlyniadau cleifion. Ffactor ychwanegol sy'n effeithio ar y gallu i wneud ymchwil feintiol yw bod nifer y Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig mewn unrhyw dîm penodol yn isel ar gyfartaledd, ac mae'n 1.18% o gyfanswm y rhai sydd wedi cofrestru ar Gofrestr yr NMC (NMC 2023).

Er bod data meintiol yn brin, mae llawer o dystiolaeth ansoddol werthfawr a phwerus ar gael sy'n amlinellu profiadau myfyrwyr o hyfforddiant Cydymaith Nyrsio, profiad darlithwyr o weithio gyda Chymdeithion Nyrsio dan hyfforddiant, profiadau Cymdeithion Nyrsio sydd newydd gymhwyso, a phrofiadau Nyrsys Cofrestredig o weithio gyda Chymdeithion Nyrsio.

Nodwyd amrywiaeth o bolisiâu, strategaethau a dogfennau ymgynghori hefyd fel rhan o'r chwiliad llenyddiaeth.

Craffwyd ar ganlyniadau'r chwiliad llenyddiaeth a nodwyd papurau perthnasol. Sefydlwyd taenlen â chod lliwiau i nodi pryd y cafodd erthyglau a dogfennau eu hadolygu, cynhyrchwyd crynodeb o'r ddogfen/erthygl, a chwblhawyd proses olrhain deunydd am yn ôl. Cynhaliwyd chwiliad diweddarach o daenlen y prosiect a chrynodeb o ddogfennau allweddol er mwyn canfod gwybodaeth berthnasol er mwyn llywio'r adroddiad hwn a'r argymhellion. Defnyddiwyd y penawdau thematig a ddisgrifiwyd yn flaenorol ar gyfer y gwaith hwn.

7.2 Dull Ymgysylltu

Mae rhanddeiliaid yn adnodd dylanwadol ac, o'r herwydd, gellir dadlau mai ymgysylltu â rhanddeiliaid yw elfen bwysicaf prosiect llwyddiannus (Sefydliad Brenhinol y Syrfewyr Siartredig, 2016). Mae ymgysylltu â rhanddeiliaid yn cynnwys cyfathrebu, gwrandao a deall, ac mae'n elfen hollbwysig o waith rheoli prosiectau. Gellir disgrifio rhanddeiliad fel unrhyw un sy'n gallu effeithio ar beth rydych chi'n ceisio ei gyflawni, neu sy'n gallu cael ei effeithio ganddo (Landau 2022 ar-lein). Yr allwedd i ymgysylltu yw bodloni anghenion rhanddeiliaid, gofyn am farn a safbwyntiau, cael cymeradwyaeth neu gefnogaeth, a lleihau rhwystrau a rheoli risgiau. Mae'r ffordd mae rhanddeiliaid yn gweld prosiect, a'u hymateb iddo, yn cael dylanwad mawr ar lwyddiant prosiect.

Roedd nodi a mapio rhanddeiliaid yn weithgaredd hanfodol yn ystod cam cychwynnol y prosiect pan oedd yr amcanion a'r meini prawf llwyddiant yn cael eu nodi (trwy'r Ddogfen Cychwyn Prosiect a'r cynllun Gantt). Er mai *Nyrsio* a *GIG Cymru* oedd cwmpas y prosiect, roedd yn bwysig ystyried amrywiaeth eang o rhanddeiliaid y tu hwnt i'r sector Nyrsio a chynnwys arbenigwyr pwnc ac awduron toreithiog.

Mae'r rhanddeiliaid amrywiol a gymerodd ran i'w gweld yn Atodiad (1). Yn dilyn adolygiad cyflym o adnoddau mapio rhanddeiliaid, dewiswyd *Matrics Mendelow* (1991). Defnyddiwyd y dull hwn oherwydd ei fod yn syml ac yn hawdd i'w ddefnyddio. Mae'r dull hwn yn helpu i wahaniaethu rhwng rhanddeiliaid gwahanol

trwy ddefnyddio dull categorieiddio sy'n seiliedig ar eu pŵer a'u diddordeb mewn prosiect.

Cafodd Matrics Mendelow ei addasu gan Arweinwyr y Prosiect er mwyn categorieiddio rhanddeiliaid yn grwpiau o 1 - 4. Cafodd rhanddeiliaid yng ngrwpiau 1 a 2 (pŵer uchel a diddordeb uchel) eu blaenoriaethu ar gyfer ymgysylltu yng ngham 1, a dyrannwyd rhanddeiliaid yng ngrwpiau 3 a 4 (pŵer isel a diddordeb isel) ar gyfer ymgysylltu yng ngham 2.

Cysylltwyd â'r holl rhanddeiliaid, ac os na chafwyd ymateb, anfonwyd ceisiadau dilynol. Datblygwyd taenlen excel electronig yn cynnwys manylion yr holl rhanddeiliaid, gydag amserlen ar gyfer cysylltu. Dyrannwyd sgôr lliw er mwyn nodi'n weledol y dyddiad cysylltu ac a dderbyniwyd ymateb, ynghyd â chytundeb ar ddyddiad ar gyfer ymgysylltu yn y dyfodol.

Cwblhawyd Asesiad o'r Effaith ar Ddiogelu Data (DPIA) ar gyfer y gronfa ddata a'i gofnodi gyda Pherchennog Asedau Gwybodaeth y Gyfarwyddiaeth, gan gydymffurfio â Pholisi Diogelu Data Llywodraeth Cymru.

Mae'r holl gyfarfodydd â rhanddeiliaid wedi'u dogfennu ac, erbyn diwedd y cam ymgysylltu (mis Chwefror i fis Gorffennaf 2023), roedd tua 140 o gyfarfodydd wedi cael eu cynnal, naill ai wyneb yn wyneb neu'n rhithwir, a nodwyd 82 o rhanddeiliaid (naill ai unigolion neu sefydliadau). Ar nodyn cadarnhaol, ymatebodd 98.7% o'r rhanddeiliaid a nodwyd yn wreiddiol, ac maent wedi cymryd rhan weithredol yn y prosiect. Mewn ychydig o achosion, mae ymgysylltu wedi digwydd trwy gyfnewid negeseuon e-bost ar gais y rhanddeiliad. Erbyn diwedd y cam ymgysylltu, bu 14 ymweliad â safleoedd clinigol ac 11 ymweliad â phrifysgolion ledled Cymru a Lloegr.

Datblygwyd cynllun cyfathrebu sy'n darparu fframwaith ar gyfer rhannu gwybodaeth, a oedd yn adrodd yn rheolaidd ar statws i'r Uwch Swyddog Cyfrifol a Noddwr y Prosiect ac Adroddiadau Uchafbwyntiau bob mis, a ddosbarthwyd i rhanddeiliaid allweddol. Roedd yr adroddiadau uchafbwyntiau'n darparu'r wybodaeth ddiweddaraf am weithgareddau'r prosiect, yn benodol statws y prosiect yn erbyn y cynllun, risgiau'r prosiect, elfennau y gellir eu cyflawni ac allbynnau, ac roeddent yn gofnod ysgrifenedig o weithgarwch. Mae'r holl wybodaeth hon wedi'i chadw yn IShare.

O safbwynt rheoli cyfarfodydd rhanddeiliaid, roedd gwaith paratoi yn allweddol, ac yn ystod cam 1 o'r prosiect, datblygwyd cyfres graidd o gwestiynau, a'u teilwra wedyn, gan ddibynnu ar ddiben a chynulleidfa'r cyfarfod. Mae'r cwestiynau craidd a archwiliwyd, a'r ymatebion dilynol, wedi llywio sylfaen canfyddiadau'r adroddiad, ac maent yn cynnwys:

1. **Dosbarthu** Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd
2. **Addysg** Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd
3. Yr awydd i sefydlu **rôl bontio** newydd (rhwng Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd a Nyrs Gofrestredig) yng Nghymru
4. Cymorth i gofrestru a **rheoleiddio** gweithwyr band 4 ym maes Nyrsio
5. Hyder Nyrs Gofrestredig i **ddirprwyo**, ynghyd ag ymwybyddiaeth o'r canllawiau dirprwyo cenedlaethol
6. **Amnewid** Nyrs Gofrestredig

Hefyd, archwiliwyd dulliau sefydliadol o werthuso'r Ymarferydd Cynorthwyol, ac unrhyw fetrigau a ddatblygwyd i ddangos effaith y rôl.

Mae cofnod cynhwysfawr o'r holl weithgarwch ymgysylltu wedi'i gadw, fel crynodeb o'r cyfarfodydd yn hytrach na chofnodion ffurfiol. Mae'r cofnod hwn yn nodi pwyntiau perthnasol a nodwyd gan Arweinwyr y Prosiect hefyd. Cwblhawyd chwiliad cyflawn o gofnod y cyfarfodydd, o dan y penawdau thematig uchod, er mwyn dod o hyd i wybodaeth allweddol i lywio canfyddiadau'r prosiect. Cyflwynir dyfyniadau diennw uniongyrchol trwy'r adroddiad, ac mae'r sylwadau'n gynrychioliadol o farn rhanddeiliaid.

Yn ogystal, gofynnwyd am ddata gan Fyrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau, yn ogystal â phrifysgolion, er mwyn canfod nifer yr Ymarferwyr Cynorthwyol sydd mewn swydd a'u harbenigedd, y niferoedd sy'n astudio ar gyfer y Dystysgrif Addysg Uwch (Tyst AU) a'r niferoedd sy'n pontio o Ymarferydd Cynorthwyol i'r rhaglen BSc Nyrsio. Gofynnwyd am gyfraddau gadael hefyd.

7.2.1 Ymgysylltu â Llais (Corff Llais y Dinesydd)

Trwy'r chwiliad llenyddiaeth, ychydig iawn o wybodaeth a ganfuwyd yn ymwneud ag ymgysylltu â'r cyhoedd a chleifion i lywio'r broses o gyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr. Cafwyd trafodaethau gydag Arweinydd Ansawdd Gweithrediaeth GIG Cymru, Arweinydd Ansawdd Swyddfa Prif Swyddog Nyrsio (Cymru), y Comisiwn Ansawdd Gofal (CQC) yn Lloegr ac Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru (AGIC) er mwyn archwilio profiad cleifion. Fe wnaeth y rhyngweithiadau hyn lywio cyfarfodydd dilynol gyda Llais.

Llais yw corff newydd Llais y Dinesydd yng Nghymru. Fe'i sefydlwyd ym mis Ebrill 2023 i ddisodli'r hen Gynghorau Iechyd Cymuned, fel yr amlinellir yn Neddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Ansawdd ac Ymgysylltu) (Cymru) (2020). Mae Llais wedi'i sefydlu i gryfhau cynrychiolaeth pobl ym maes iechyd a gofal cymdeithasol a grymuso pobl i ddylanwadu ar wasanaethau a helpu i'w llunio. Trwy gyfarfod cychwynnol gyda Chadeirydd Llais, yna cyfarfod gyda Bwrdd Llais, cafodd goblygiadau datblygu rôl Nyrsio band 4 yng Nghymru eu hystyried a'u trafod, ynghyd â safbwyntiau ar reoleiddio'r rôl. Cynigiwyd na fyddai cyflwyno rôl newydd yn gyfystyr â newid yn y gwasanaeth, felly ni fyddai angen ymgynghoriad llawn ar rôl o'r fath. Pwysleisiwyd pwysigrwydd cleifion a'r ffaith ei bod yn bwysig bod cleifion yn deall unrhyw rôl newydd. Safbwynt Llais yw bod angen paratoi a datblygu unrhyw unigolyn sy'n darparu gofal yn briodol trwy ddarparu addysg, gwybodaeth a sgiliau, gan gynnwys empathi a thosturi. O safbwynt cleifion, ni fyddai gwahaniaethau rhwng rolau nyrsio yng Nghymru a Lloegr yn fuddiol, yn enwedig o safbwynt llifoedd trawsffiniol. Roedd aelodau Llais o blaid rheoleiddio rôl band 4 er mwyn sicrhau cydraddoldeb â Gofal Cymdeithasol yng Nghymru, ac er mwyn cryfhau amddiffyniad y cyhoedd.

7.2.2 Ymgysylltu â'r Prif Gynghorydd Therapiau a'r Prif Gynghorydd Gwyddonol

Wrth gwmpasu'r opsiynau a'r cyfleoedd ar gyfer dyfodol y rôl Nyrsio band 4 yng Nghymru, gofynnwyd am farn y Prif Gynghorydd Therapiau a Phrif Gynghorydd Gwyddonol Cymru, ynghyd ag archwilio unrhyw fwriad strategol i ddatblygu gweithlu band 4 y naill a'r llall.

Cynhaliwyd cyfarfodydd gyda swyddogion o'r ddwy Gyfarwyddiaeth yn Llywodraeth Cymru, a darparwyd trosolwg defnyddiol o gynnydd a bwriad y gweithlu. Y canlyniad yw ei bod yn ymddangos y byddai gan ddatblygiadau'r gweithlu mewn Nyrsio oblygiadau dibwys ar gyfer Therapïau a Gwyddorau Iechyd, er bod cysyniadau 'Tîm o Amgylch y Claf' a phwysigrwydd gwaith rhyngddisgyblaethol wedi'u cydnabod a'u cefnogi'n llawn. Mae'n bwysig nodi bod gwaith yn cael ei wneud yng Nghymru mewn perthynas â 'Tîm o Amgylch y Claf' ac effaith gwaith tîm amlddisgyblaethol ar ganlyniadau cleifion.

Nodwyd nad oes bwriad ar hyn o bryd i ystyried rheoleiddio torfol ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd ym meysydd Therapïau neu'r Gwyddorau Iechyd, gan gydnabod lledaeniad helaeth proffesiynau yn y ddau barth hyn. Nodwyd bod y maes podiatreg yn archwilio'r posibilrwydd o reoleiddio technegwyr ar hyn o bryd, ar sail materion diogelwch cleifion a phryderon am bobl yn cyflawni tasgau sydd y tu hwnt i'w rôl. Cydnabyddir bod gwahaniaethau rhwng ymagwedd pob Gweithiwr Proffesiynol Perthynol i Iechyd at Ymarferwyr Cynorthwyol band 4. Mae'n ddealladwy bod amrywiaeth yn bodoli o ystyried bod Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd a Gwyddorau Iechyd yn cynnwys cymaint o amrywiaeth o grwpiau proffesiynol.

7.2.3 Ymgysylltu â Chyrff Arolygiaeth: Gofal Cymdeithasol Cymru, Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC), Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru (AGIC) a'r Comisiwn Ansawdd Gofal (CQC)

Yn yr un modd â Therapïau a Gwyddorau Iechyd, ystyriwyd bod ymgysylltu â Gofal Cymdeithasol Cymru, AGC, AGIC a'r CQC yn bwysig hefyd. Mae'r rhan fwyaf o'r gweithlu ym meysydd Gofal Cymdeithasol a Gwasanaethau Cymdeithasol yng Nghymru wedi'u cofrestru a'u rheoleiddio, ond nid yw hyn yn wir am bawb. Gall anghysondebau o'r fath greu risgiau. Dwy enghraifft o'r gweithlu gofal cymdeithasol nad yw'n cael ei reoleiddio yw:

- Cynorthwywyr Gwaith Cymdeithasol
- Pobl sy'n darparu gofal a chymorth i unigolion sy'n dewis derbyn taliadau uniongyrchol i gaffael eu gwasanaethau gofal eu hunain; gan gynnig mwy o ddewis a hyblygrwydd o bosibl na gwasanaethau 'traddodiadol' a drefnir gan awdurdodau lleol. (Ar gael o dan Reoliadau Taliadau Uniongyrchol (Cymru) (2015a) yn unol â Deddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (2014)).

Nodwyd bod hanes, arwyddocâd, effaith a chanlyniad rheoleiddio'r gweithlu Gofal Cymdeithasol yng Nghymru yn allweddol o bosibl i lywio'r prosiect Nyrsio. Yn ogystal, mae'r CQC wedi cyfrannu at gyflwyno rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr, gan ddarparu cyngor ar staffio, yn seiliedig ar ganllawiau 'personau addas a phriodol'.

AGC yw rheoleiddiwr Gwasanaethau Cymdeithasol a Gofal Cymdeithasol yng Nghymru, a Gofal Cymdeithasol Cymru yw'r corff sy'n gyfrifol am gofrestru. Mae rheoleiddio ac arolygu'n cael eu rheoli gan ddeddfwriaeth: Deddf Rheoleiddio ac Arolygu Gofal Cymdeithasol (Cymru) 2016 sydd wedi disodli Deddf Gofal Cymdeithasol (2000) ac sy'n adeiladu ar Ddeddf Gwasanaethau Cymdeithasol a Llesiant (2014). Mae'r Deddfau hyn yn darparu'r fframwaith statudol ar gyfer rheoleiddio ac arolygu gofal cymdeithasol yng Nghymru, gan alluogi diwygiadau fel a ganlyn:

- Diwygio trefniadau rheoleiddio gofal cymdeithasol yng Nghymru trwy osod pobl sy'n derbyn gofal a chymorth yn y canol.
- Diwygio trefniadau rheoleiddio'r gweithlu gofal cymdeithasol.
- Newid enw Cyngor Gofal Cymru a'r Asiantaeth Gwella Gwasanaethau Cymdeithasol i Gofal Cymdeithasol Cymru, gan roi pwerau newydd i'r sefydliad ym mis Ebrill 2017.
- Diwygio trefniadau arolygu swyddogaethau Gwasanaethau Cymdeithasol Awdurdodau Lleol.
- Darparu ymateb cadarn i'r gwersi a ddysgwyd o fethiannau blaenorol yn y system.

Mynegodd rhanddeiliaid Gofal Cymdeithasol Cymru ac AGC eu teimladau o annhegwch ar hyn o bryd yn ymwneud â phrosesau rheoleiddio a chofrestru staff gofal cymdeithasol a diffyg rheoleiddio ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yn y GIG. Fe wnaethant fynegi cefnogaeth lawn i reoleiddio Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd, gan ddechrau gyda gweithwyr Band 4, gan ddweud y byddai hyn yn gwella safonau a diogelwch, ac y byddai'n rhoi hyder i'r cyhoedd, gan sicrhau cydraddoldeb â gofal cymdeithasol hefyd. Gofynnodd y ddau gorff am adborth mewn perthynas â chanlyniadau'r prosiect, ac roedd gan AGC ddiddordeb penodol mewn goblygiadau staffio posibl i'r sector Cartrefi Gofal.

Nododd y CQC fod y sefydliad wedi cael cais i gymryd rhan ar adeg gymharol hwyr yn y broses o gyflwyno rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr, a oedd yn anffodus braidd. Un mater allweddol oedd y ffaith nad oedd rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig wedi'i chynnwys yn y rhestr 'Personau Cymwys a Phriodol' ar gyfer Gweithwyr Gofal Iechyd Proffesiynol fel rhan o Reoliadau Deddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol 2008 (Gweithgareddau Rheoleiddiedig) 2014. (Mae rheoliadau 2014 yn rhagnodi'r mathau o weithgareddau sy'n cael eu rheoleiddio at ddibenion Rhan 1 o Ddeddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol 2008). O ganlyniad, roedd angen gwneud cryn dipyn o waith ôl-weithredol yn gyflym er mwyn hwyluso'r penderfyniad hwyr i ymgysylltu â'r CQC. Mae'r Comisiwn wedi cyhoeddi canllawiau ar staffio ar gyfer ei arolygwyr a chyflogwyr, sy'n nodi bod yn rhaid i gyflogwyr sicrhau bod digon o bobl gymwysedig, gymwys, medrus, a phrofiadol addas yn cael eu cyflogi i fodloni gofynion y ddeddfwriaeth. Hefyd, rhaid i staff dderbyn cymorth, hyfforddiant, datblygiad proffesiynol, goruchwyliaeth ac arfarniadau er mwyn cyflawni eu rolau a'u cyfrifoldebau yn effeithiol. Mae'r canllawiau'n nodi hefyd bod yn rhaid bod gan gyflogwyr a darparwyr ddull systematig o benderfynu ar nifer y staff a'r cymysgedd sgiliau fesul tîm, fesul sifft.

Mae rôl AGIC yn wahanol i rôl CQC, er bod y ddau yn gyrrff arolygiaeth statudol. Gofynnodd AGIC am ymgysylltiad cynnar os yw Cymru'n gwneud penderfyniad polisi i gyflwyno rôl Nyrsio band 4 a reoleiddir – rhywbeth y mae AGIC yn ei gefnogi'n llawn. Cydnabyddir nad yw'r dull gweithredu yn ymwneud a'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol yn gyson ledled GIG Cymru, a bod yna risgiau posibl i ddiogelwch cleifion gan nad yw'r rôl wedi'i rheoleiddio. Mae cyfrifoldebau arolygiaeth presennol AGIC yn golygu bod y corff yn adolygu staff o safbwynt Nyrsys Cofrestredig a Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd ond nad yw'n ystyried bandiau gwahanol staff.

8.0 Cydraddoldeb, Amrywiaeth a Chynhwysiant

Mae amrywiaeth a chynhwysiant yn dermau sydd wedi cael eu defnyddio'n eang mewn cyd-destunau amrywiol, ac mae'n amlwg bod y cysyniadau wedi'u plethu i mewn i drafodaethau ledled y GIG. Mae'n bwysig bod y gweithlu gofal iechyd yn cynrychioli'r gymuned o safbwynt hil/ethnigrwydd, rhywedd, cyfeiriadedd rhywiol, statws mewnfudo, statws anabledd corfforol, a lefel economaidd-gymdeithasol, er

mwyn darparu'r gofal gorau posibl i boblogaethau cleifion heterogenaidd. Mae cydraddoldeb, amrywiaeth a chynhwysiant yn werthoedd craidd i'r GIG, ond mae sicrhau bod cydraddoldeb ac amrywiaeth yn cael eu hintegreiddio a'u rheoli'n weithredol fel agwedd allweddol ar ddatblygu sefydliadau a'r gweithlu yn parhau i fod yn her barhaus. Nid yw proffil amrywiaeth y gweithlu presennol yn gwbl gynrychioliadol o'r boblogaeth gyffredinol y mae'n ei gwasanaethu, ac nid yw proffil amrywiaeth y rhai a gyflogir gan y GIG yn cynrychioli nodweddion grwpiau staff. O safbwynt Nyrsio, gellir gweld hyn yn nhablau 2 a 3.

AaGIC yw'r corff gweithlu strategol ar gyfer GIG Cymru ac mae'n bodoli i ddarparu arweinyddiaeth strategol ar gyfer datblygu capasiti cynllunio'r gweithlu ledled y GIG, gan chwarae rôl arweiniol yn y gwaith o ddatblygu cynlluniau gweithlu strategol a darparu gwybodaeth a deallusrwydd dadansoddol i helpu i ddatblygu'r gweithlu nawr ac yn y dyfodol. Mae gan y corff gyfrifoldeb arweinyddiaeth i osod y strategaeth, yr egwyddorion a'r fframweithiau datblygu arweinyddiaeth ledled Cymru, yn seiliedig ar arweinyddiaeth dosturiol a chyfunol. Hefyd, mae'n gyfrifol am gomisiynu a darparu gweithgarwch datblygu arweinyddiaeth ar gyfer grwpiau allweddol. Mae dull gweithredu AaGIC yn seiliedig ar hyrwyddo cydraddoldeb, amrywiaeth, galluogi cyfranogiad ehangach a gwella mynediad mewn perthynas â datblygu'r gweithlu iechyd a gofal presennol ac yn y dyfodol. Mae AaGIC yn defnyddio ei dylanwad comisiynu addysg a'i gwaith partneriaeth strategol er mwyn hwyluso ymagwedd sy'n sicrhau bod gweithlu'r GIG yn fwy cynrychioliadol o'r cymunedau a wasanaethir. Er bod myfyrwyr sy'n ymgymryd â rhaglenni iechyd a gofal yn dod o bob math o gefndiroedd economaidd-gymdeithasol amrywiol, mae angen gwelliant pellach i gynyddu cyfranogiad ac ehangu mynediad ar gyfer grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol ar gyfer rhai rhaglenni addysg iechyd, a mynediad i broffesiynau iechyd. O ystyried manteision hysbys cyflogaeth ac effaith y GIG fel cyflogwr lleol pwysig, mae gan y sector iechyd ddiddordeb penodol yn y modd y mae'n dylanwadu ac yn cyfrannu at alluogi cyfleoedd cyflogaeth ac ehangu cyfranogiad ar gyfer y cymunedau.

Mae'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig wedi cael ei disgrifio fel enghraifft gadarnhaol o ehangu cyfranogiad, yn anad dim oherwydd y cyfle i'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig ymgymryd â rhaglen bontio i fod yn Nyrs Gofrestredig. Nid oedd y cyfle hwn ar gael i lawer o bobl o'r blaen oherwydd eu cyrhaeddiad addysgol a

ffactorau economaidd-gymdeithasol, ac o ganlyniad mae'n gwella'r llwybrau tuag at fod yn Nyrs Gofrestredig. Rhaid i ddull ehangu cyfranogiad effeithiol ddarparu mynediad at gyfleoedd addysg, cyflogaeth a datblygu ar gyfer unigolion a grwpiau heb gynrychiolaeth ddigonol, gan eu helpu i wireddu eu potensial personol ac, wrth wneud hynny, lleihau anfantais ddiwylliannol, gymdeithasol ac economaidd. Mae angen i Gymru archwilio cyfleoedd ymhellach ar gyfer gwella mynediad at nyrsio, gan fod y dull presennol yn parhau i fod braidd yn anhyblyg.

O safbwynt cydraddoldeb hiliol, mae Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (2022a) Llywodraeth Cymru wedi nodi mai pobl sydd â swyddi arweinyddiaeth sydd yn y sefyllfa orau i osod y naws ddiwylliannol mewn sefydliadau. Felly, dylai'r arweinwyr hyn ar frig y sefydliad ystyried sut maen nhw'n gweithredu fel esiampl dda ac yn gosod cyfeiriad rheoli a pholisi i leihau'r potensial ar gyfer gwahaniaethu, a'i herio. Ym maes Nyrsio, bu galw am fwy o amrywiaeth hil, ethnig a rhywedd ymhlith Nyrsys er mwyn gwella ansawdd gofal a lleihau gwahaniaethau iechyd. Nododd Ymgrych Nursing Now Cymru (2022) fod angen cynyddu amrywiaeth yn y gweithlu Nyrsio a Bydwreigiaeth yng Nghymru. Mae'n cydnabod pwysigrwydd cefnogi Nyrsys a Bydwreagedd sy'n nodi eu bod yn perthyn i fwyafrif byd-eang er mwyn datblygu yn eu swyddi a chael gyrfaoedd cadarnhaol yn y sectorau iechyd a gofal yng Nghymru.

Mae Tabl 2 yn dangos dadansoddiad o ethnigrwydd Nyrsys Cofrestredig yng Nghymru - *Ffynhonnell Cofrestr NMC 2022/23 (NMC 2023)*.

TABL 2

Ethnigrwydd	Cymru
Gwyn	86.9%
Asiaidd	7.4%
Du	2.5%
Cymysg	0.6%
Arall	0.5%
Ddim am ddweud	2.0%
Heb ymateb	0.1%

Mae Cofrestr NMC 2022/23 (NMC 2023) yn dangos proffil ethnig pob unigolyn ar y gofrestr, sy'n dangos bod mwyafrif y bobl gofrestredig yn wyn. Fodd bynnag, mae proffil ethnig staff ar y gofrestr barhaol yn newid. O'r 788,638 o weithwyr proffesiynol ar y gofrestr ym mis Mawrth 2023: mae 69.4% yn Wyn, gostyngiad o'i gymharu â 71.9% ym mis Mawrth 2022; mae 14.6% yn Asiaidd, cynnydd o'i gymharu â 12.5%, mae 11.1% yn Ddu, cynnydd o'i gymharu â 10%, ac mae 0.9% yn hil gymysg, i lawr o 1.1%.

Mae Tabl 3 yn dangos dadansoddiad o ethnigrwydd Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig (Lloegr) - *Ffynhonnell Cofrestr NMC 2022/23 (NMC 2023)*.

Tabl 3

Ethnigrwydd	RNAs
Gwyn	77.2%
Asiaidd	7.7%
Du	10.6%
Cymysg	1.7%
Arall	1.2%
Ddim am ddweud	1.7%
Heb ymateb	Dim

Trwy broses ymgysylltu â rhanddeiliaid, mae UNSAIN wedi codi mater amrywiaeth mewn Nyrsio. Mae wedi cyfeirio at bryderon bod yna berygl o greu gweithlu dwy haen, gan nodi bod angen osgoi hynny. Byddai gweithlu dwy haen yn golygu bod cyfran uwch o staff mwyafrif byd-eang yn gweithio mewn rolau cymorth Nyrsio a bod y rhan fwyaf o staff sy'n gweithio fel Nyrsys Cofrestredig yn wyn. Mae UNSAIN wedi nodi bod cyfran uchel o ymgeiswyr ar gyfer y rôl Cydymaith Nyrsio dan Hyfforddiant yn dod o gymunedau mwyafrif byd-eang. Fodd bynnag, nid yw'r pryder hwn wedi'i ategu gan ddata NMC sy'n dangos bod 77.2% o Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn wyn, ond o ran proffil ethnig cyffredinol Pobl Gofrestredig ar Gofrestr NMC, y ganran yw 69.4%.

9.0 Data'r Gweithlu ar gyfer Cymru

Nyrsio yw'r gweithlu mwyaf ym maes gofal iechyd ac mae'n chwarae rhan ganolog wrth ddarparu gwasanaethau, yn ogystal â hybu iechyd poblogaeth Cymru. Yn ôl AaGIC, er bod mwy o Nyrsys yn ymuno â'r proffesiwn, mae'n debyg nad yw'r bwlch rhwng y cyflenwad a'r galw erioed wedi bod yn ehangach. Mae'n destun pryder hefyd fod prifysgolion yn nodi bod nifer y ceisiadau ar gyfer y rhaglen Gradd Nyrsio yn lleihau, ac nad yw targedau comisiynu'n cael eu cyrraedd. Mae Adroddiad Cofrestr yr NMC (2023) yn nodi bod cyfanswm y Nyrsys, Bydwagedd a Chymdeithion Nyrsio â chyfeiriadau cofrestredig yng Nghymru wedi tyfu o 38,268 i 39,219 (cynnydd o 2.5%) rhwng mis Ebrill 2022 a mis Mawrth 2023.

<https://www.nmc.org.uk/globalassets/sitedocuments/data-reports/may-2023/0110a-annual-data-report-full-uk-web.pdf>

Mae wedi bod yn anodd cael darlun cyson o ddata'r gweithlu Nyrsio ar gyfer GIG Cymru yn ystod cam 1 y prosiect. Prif ffynhonnell ystadegau'r gweithlu ar gyfer staff a gyflogir yn uniongyrchol gan y GIG yw'r ystadegau swyddogol a gyhoeddir bob chwarter gan Lywodraeth Cymru. Mae dull o gasglu a chyhoeddi data swyddi gwag, gan gynnwys swyddi gwag ar gyfer staff Nyrsio, Bydwreigiaeth ac Ymwelwyr Iechyd, yn cael ei ddatblygu ar hyn o bryd ac mae'n cael ei ymgorffori ledled holl sefydliadau'r GIG. Mae data ar swyddi gwag ar gyfer staff a fyddai'n cael eu cyflogi'n uniongyrchol gan GIG Cymru yn cael ei gyhoeddi ar StatsCymru.

Mae data gan yr NMC ar gyfer y cyfnod Ebrill 2022 i Fawrth 2023 yn rhoi cipolwg gwerthfawr ar feysydd ymarfer, oedran, rhyw ac ethnigrwydd y gweithlu nyrsio cofrestredig yng Nghymru. Yn ystod y cyfnod hwnnw roedd:

- Cyfanswm o 731,058 o Nyrsys Cofrestredig yn y DU.
- O'r cyfanswm hwnnw yn y DU, roedd 36,917 wedi'u cofrestru yng Nghymru.
- O'r cyfanswm Cymreig hwnnw,
 - roedd 28,906 yn nyrsys oedolion, 2,901 yn nyrsys pediatrig, 5,436 yn nyrsys iechyd meddwl a 993 yn nyrsys anabled dysgu.
 - 14,729 yn 21-40 oed, 14,929 yn 41-55 oed a 9,561 yn 56+.
 - roedd 90.3% yn fenywod a 9.7% yn ddynion.
 - roedd 34,097 yn wyn a 4,311 o gefndir ethnig lleiafrifol heb fod yn wyn fel y

disgrifiwyd gan yr NMC.

- O'r 9,339 o Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn y DU, roedd gan 29 gyfeiriad yng Nghymru er nad oeddent yn gweithio yng Nghymru fel RNA.

Mae pandemig Covid-19 wedi gwaethygu'r heriau presennol i sefydlogrwydd y gweithlu, gan arwain at fwy o staff nag erioed yn penderfynu gadael eu swyddi, a rhai yn gadael y GIG yn gyfan gwbl. Mae prinder staff clinigol yn parhau i fod yn bryder enfawr ledled Cymru, gan efelychu'r sefyllfa ledled Prydain ac yn fyd-eang.

9.1 Ymarferwyr Cynorthwyol Band 4

Yn dilyn adolygiad o ddata GIG StatsCymru ar gyfer Nyrsio, Bydwreigiaeth ac Ymwelwyr lechyd yn ôl gradd a maes gwaith, mae tabl 4 yn dangos nifer yr *Ymarferwyr Cynorthwyol Nyrsio, Nyrsys Cynorthwyol a Chynorthwywyr Gofal lechyd* cyfwerth ag amser llawn rhwng mis Mawrth 2022 a mis Mehefin 2023. DS: Nyrs Gynorthwyol yw'r derminoleg a ddefnyddir gan StatsCymru ac mae'n enw gradd o Lawlyfr Galwedigaethau'r GIG. [Catalog \(llyw.cymru\)](#). Mae data mis Mehefin 2023 yn nhabl 5 yn dangos bod Ymarferwyr Cynorthwyol (n = 690.0) yn gyfran fach (5.7%) o gyfanswm y Gweithwyr Cymorth Gofal lechyd (a elwir yn *staff cymorth* gan StatsCymru) (n = 12,020.7), er gwaethaf y ffaith fod nifer yr Ymarferwyr Cynorthwyol wedi cynyddu'n sylweddol rhwng mis Mawrth 2022 a mis Mehefin 2023 (cynnydd o 329.6).

TABL 4

Grŵp Staff	Mawrth 2022	Mehefin 2022	Medi 2022	Rhagfyr 2022	Mawrth 2023	Mehefin 2023
Ymarferydd Cynorthwyol Nyrsio	360.4	399.9	456.7	531.6	636.2	690.0
Nyrs Gynorthwyol	10,895.3	10,955.6	10,825.8	10,844.0	11,093.8	11,150.3
Cynorthwydd Gofal lechyd*	224.6	193.4	197.5	183.8	185.6	180.4

*Yn ystod 2018 newidiwyd cod llawer o Gynorthwyr Gofal Iechyd sy'n gweithio fel staff cymorth nyrsio i Gynorthwyr Nyrsio/Nyrsys Cynorthwyol. Fodd bynnag, nid yw un Bwrdd Iechyd wedi newid y cod hwn eto, felly mae ffigurau'n cael eu dangos ar wahân.

Yn ei adroddiad 'Nursing in Numbers' (RCN 2023), mae'r Coleg yn nodi bod nifer yr Ymarferwyr Cynorthwyol 'Nyrsio', fel maen nhw'n cael eu dosbarthu gan StatsCymru, wedi cynyddu: *From September 2022 to March 2023 alone, the number of assistant practitioners grew by 49%. This rise far exceeds those seen in any other Nursing occupational groups*' (RCN 2023 t.7). Mae tudalen 4 dogfen RCN yn nodi bod ffynonellau data'r gweithlu yn cael eu cyhoeddi trwy StatsCymru, Gofal Cymdeithasol Cymru ac Addysg a Gwella Iechyd Cymru, ynghyd â data Arolwg Cyflogaeth yr RCN. Mae'n bwysig nodi bod y data a gyflwynir gan StatsCymru (tabl 4) yn nodi bod y cyfnod sy'n cael ei ddefnyddio gan RCN yn dangos cynnydd mewn Ymarferwyr Cynorthwyol cyfwerth ag amser llawn o 456.7 (Medi 2022) i 636.2 (Mawrth 2023). Mae'r gwahaniaeth (n = 179.4) yn cyfateb i gynnydd o 39.3%. Mae hwn yn gynnydd llai na'r hyn a nodir yn y ddogfen *Nursing in Numbers*, er nad yw'r adroddiad hwnnw'n nodi'r niferoedd gwirioneddol sy'n sail i gyfrifo'r ganran. Fodd bynnag, yn y ddau achos, mae'r patrwm yn dangos cynnydd cyffredinol yn nifer yr Ymarferwyr Cynorthwyol.

Mae Tabl 5 yn seiliedig ar wybodaeth ddienw sydd wedi'i darparu gan Dimau Corfforaethol mewn Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd ledled GIG Cymru, gan ddefnyddio'r Cofnod Staff Electronig (ESR). Mae hyn yn dangos nifer y gweithwyr band 4 ym maes Nyrsio, nifer y gweithwyr band 4 sydd â'r teitl Ymarferydd Cynorthwyol (AP), ynghyd â nifer y staff sydd wedi ymuno â'r rhaglenni BSc Nyrsio.

TABL 5

Bwrdd Iechyd / Ymddiriedolaeth	Swyddi nyrsio band 4 ESR	Teitl AP ESR	Cyfanswm sydd wedi dechrau rhaglenni BSc	Yn parhau i hyfforddi	Wedi Graddio	Cyfradd Gadael
Sefydliad 1	127.9	127.9	126	101	19	4%
Sefydliad 2	374	221	120	69	42	5.8%

Sefydliad 3	16	14	149	114	34	1%
Sefydliad 4	158	56*	121	43	26	45.7%
Sefydliad 5	59	Dim data	Dim data	Dim data	Dim data	Dim data
Sefydliad 6	18	Dim data	Dim data	Dim data	Dim data	Dim data
Sefydliad 7	Dim data	42*	116	90	12	11.2%
Sefydliad 8	Dim data	2	Dim data	Dim data	Dim data	Dim data
Cyfansymiau	752.9	462.9	632	447	133	-

**Nid yw'n glir a yw pob swydd yn swydd AP Nyrsio*

Noder: mae amrywiad rhwng y data ESR a gyflwynwyd gan Fyrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau a'r data a gyhoeddwyd gan StatsCymru, er gwaethaf y cyfeirnod amser gwahanol. O ganlyniad, mae wedi bod yn fwy anodd cadarnhau data, yn enwedig wrth nodi nifer cywir yr Ymarferwyr Cynorthwyol ym maes Nyrsio ledled Cymru.

10.0 Categori Band 4

Pan gyflwynwyd rôl Cydymaith Nyrsio Band 4 yn Lloegr yn ystod 2016, fe'i disgrifiwyd gan Addysg Iechyd Lloegr (HEE), sef GIG Lloegr (NHSE) erbyn hyn, fel rôl i bontio'r bwch rhwng y Nyrs Gofrestredig (RN) a'r Cynorthwydd Gofal Iechyd (HCA). Mae hyn yn cyflwyno safle hierarchaidd rhwng y Nyrs Gofrestredig a'r Cynorthwydd Gofal Iechyd, mewn model gweithlu nyrsio tair haen. Mae'r safle hwn yn cael ei gymhell gan y derminoleg a ddefnyddir i ddynodi Cynorthwydd Gofal Iechyd – swydd 'gefnogol', a'r derminoleg ddisgrifiadol a ddefnyddir ar gyfer y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, sef 'cynorthwyol'; sy'n ymgais i ddangos cyfraniad gwahanol y naill swydd a'r llall.

Mae'r Fframwaith Sgiliau a Gyrfa Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd (AaGIC) 2015 yn cynnwys disgrifiydd cwmpas ymarfer ar gyfer pob Lefel (2-4), sy'n amlinellu'r

wybodaeth sylfaenol ofynnol. Mae'r disgrifiydd Lefel 4 (sy'n gysylltiedig ag Ymarferwyr Cynorthwyol) wedi'i ddisgrifio yn Nhabl 6:

TABL 6

Level 4 (Assistant Practitioner) Scope of Practice Descriptor:
<i>'A Level 4 Assistant Practitioner is expected to independently manage their own work and case load, undertaking tasks delegated by a registered practitioner with appropriate supervision in place.</i>
<i>Understanding evidence-based practice and delivering care in line with current evidence, they will take responsibility for acting relative to an individual's health and care in accordance with organisational policy and procedures.</i>
<i>They will be responsible for some elements of assessment, implementing programmes of care and modifying individualised care plans, reporting back to the registered practitioner. They may delegate work to others and may supervise, teach, and assess other staff.</i>
<i>Education Requirement – Minimum 120 credits at Level 4.</i>

Mae'r Ymarferydd Cynorthwyol yn gweithredu ar lefel uwch o gymhwysedd na Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd traddodiadol, ac mae gan y rôl le unigryw rhwng Gweithwyr Iechyd Proffesiynol Cofrestredig a Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd. Trwy ddefnyddio Ymarferwyr Cynorthwyol yn effeithiol, mae modd helpu i sicrhau bod staff cofrestredig yn gallu treulio mwy o amser yn gwneud gwaith uwch, gwerth ychwanegol. Hefyd, mae eu set sgiliau ehangach yn gwella ansawdd y gofal sy'n cael ei ddarparu i gleifion.

Ar sail y naratif hwn, roedd yn bwysig canfod barn rhanddeiliaid am safle hierarchaidd gweithwyr band 4 ym maes Nyrsio ledled GIG Cymru. Mae Tabl 7 yn amlinellu barn clinigwyr, academyddion ac undebau ar y categori band 4.

TABL 7

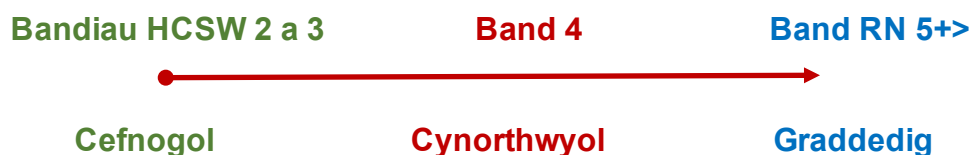
Safbwyntiau Clinigol	Safbwyntiau Academaidd	Barn Broffesiynol / Undebau
Mae'r polisi'n dangos yn glir bod Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yn	Mae academyddion yn	Nododd UNSAIN ei fod wedi ymgyrchu

<p>gwneud cyfraniad hynod werthfawr a phwysig at ddarparu gwasanaethau a gofal cleifion ledled GIG Cymru. Fodd bynnag, nid yw profiadau Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd a gymerodd ran yn y prosiect yn adlewyrchu hyn o reidrwydd.</p> <p>Nid yw gweithwyr band 4 yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, ac mae teitlau a chyfeiriadau difriol yn cael eu defnyddio i'w disgrifio, er enghraifft: <i>'dibrofiad', 'anghymwys', 'gofalwyr iechyd'</i>, nid yw eu sgiliau, eu gwybodaeth na'u cwmpas estynedig yn cael eu defnyddio'n ddigonol, ac mae'r posibilrwydd o fanteisio'n llawn ar eu rôl yn dibynnu ar wybodaeth, ymwybyddiaeth a chefnogaeth y Nyrs sy'n gyfrifol am y sifft, mae'r canfyddiad ohonynt yn seiliedig ar liw eu gwisg yn unig yn aml, ac mae anfodlonrwydd cyffredinol gyda'r rôl.</p> <p>Mae cefnogaeth unfrydol i ailddosbarthu rôl staff band 4.</p>	<p>cefnogi ailddosbarthu gweithwyr band 4 er mwyn cydnabod eu lefel addysg uwch, eu cwmpas ymarfer a'u sgiliau estynedig.</p>	<p>o blaid aifandio llawer o staff er mwyn adlewyrchu a gwerthfawrogi eu gwaith a'u cyfraniad clinigol yn gywir.</p> <p>Mae RCN wedi cyhoeddi casgliad o ganllawiau gwerthfawr i gynorthwyo gweithwyr band 4 mewn ymarfer clinigol (RCN 2022a).</p>
---	---	---

I grynhoi:

Mae rhanddeiliaid yn cytuno y dylid nodi bod gweithwyr band 4 ym maes Nyrsio yn grŵp gweithlu penodol sy'n pontio'r bwlch rhwng y Nyrs Gofrestredig (band 5 ac uwch) a'r Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd (bandiau 2 a 3), gan gyflwyno model gweithlu tair haen ym maes Nyrsio yng Nghymru, fel y dangosir yn ffigur 2.

Ffigur 2



11.0 Datblygu Rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol yng Nghymru

11.1 Cefndir

Yng Nghymru, mae Ymarferwyr Cynorthwyol wedi gweithio ym maes Nyrsio ers blynnyddoedd lawer. Er gwaethaf hyn, fel y nodwyd yn gynharach, mae nifer yr

Ymarferwyr Cynorthwyol sydd â'r wybodaeth, y sgiliau a'r gallu addysgol angenrheidiol yn parhau i fod yn isel iawn yn ôl cyfran, ac mae rhai Byrddau Iechyd yn parhau i fod yn y cyfnod cynnar o ddatblygu a chyflwyno'r rôl. Bwriad rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol yw gwella gofal cleifion. Nid yw'r rôl wedi'i datblygu i ddisodli'r Nyrs Gofrestredig yng Nghymru. Egwyddorion y rôl yw canolbwyntio ar ddarparu a monitro gofal cleifion uniongyrchol, rheoli cleifion o ddydd i ddydd, ac agweddau cyffredinol ar hybu iechyd; oll o dan arweinyddiaeth, dirprwyaeth, a goruchwyliaeth y Nyrs Gofrestredig.

Mae tair dogfen allweddol yn llywodraethu Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd ledled GIG Cymru:

- Cod Ymddygiad ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd (AaGIC 2011)
- Fframwaith Sgiliau a Gyrfa ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd (AaGIC 2015)
- Fframwaith Llywodraethu Ymarferydd Cynorthwyol (Nyrsio) (GIG Cymru 2022)

Nod y Fframwaith Llywodraethu Ymarferydd Cynorthwyol yw darparu dull safonedig o ddatblygu, cyflwyno a llywodraethu rôl Ymarferydd Cynorthwyol (Nyrsio) band 4 ledled GIG Cymru. Fe'i datblygwyd oherwydd amrywiad amlwg mewn dulliau o gyflwyno'r rôl mewn Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd, fel yr amlygwyd gan y Grŵp Gweithlu Nyrsio Cenedlaethol a'r is-grŵp Nyrsio band 4 yn 2020.

11.2 Lefel Addysg

Mae angen Tystysgrif Addysg Uwch (Tystysgrif AU) Lefel 4 ar gyfer rôl Ymarferydd Cynorthwyol. Mae angen addysg Lefel 5 (Gradd Sylfaen) ar gyfer rôl Ymarferydd Cynorthwyol yn Lloegr. Mae comisiynu'r Dystysgrif AU gan AaGIC yn fwy diweddar yn debyg iawn i flwyddyn 1 o'r rhaglen Nyrs Gofrestredig (BSc). Mae rhaglenni Lefel 4 yn ddigon hyblyg i ymateb i ofynion NMC a GIG Cymru yn y dyfodol, sy'n cynnwys datblygu addysg a hyfforddiant Lefel 5 sy'n cyd-fynd â Safonau Cydymaith Nyrsio NMC. Mae'r rhaglen Lefel 4 yng Nghymru eisoes yn adlewyrchu elfennau Lefel 4 o'r rhaglen Cydymaith Nyrsio ar gyfer blwyddyn 1.

Os mai bwriad polisi Cymru yw cyflwyno rôl Cydymaith Nyrsio a reoleiddir gan NMC, neu rôl gyfatebol, mae AaGIC yn nodi y byddai mewn sefyllfa dda i weithio gyda'r

NMC a darparwyr rhaglenni i sicrhau bod modd cydnabod cymaint o ddysgu blaenorol â phosibl (50%) yn erbyn rhaglen Nyrsio cyn-gofrestru, lle bo hynny'n berthnasol.

Mae'r galluoedd sydd eu hangen yn cael eu cofnodi a'u cymeradwyo mewn Dogfen Asesu Ymarfer (PAD). Fodd bynnag, mae rhanddeiliaid y prosiect wedi nodi bod dysgu a chymwyseddau'n amrywio'n fawr ar draws timau, safleoedd a sefydliadau yng Nghymru.

11.3 Cwmpas ymarfer

Nid yw'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol yn cael ei chofrestru na'i rheoleiddio, sy'n arwain at risg uwch bosibl i ddiogelwch cleifion mewn perthynas â rhai elfennau risg uwch o ymarfer. Cyflwynodd HEE gais i'r NMC am reoleiddio'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol yn Lloegr yn 2017, ond gwrthodwyd y cais. Mae rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol yn cael ei hystyried yn un drawsddisgyblaethol, felly nid oes modd cyfiawnhau i'r NMC gofrestru a rheoleiddio'r rôl.

Mae'n ofynnol i Ymarferwyr Cynorthwyol ymgymryd â dysgu sy'n ymwneud yn benodol â chwmpas ymarfer yr unigolyn, cyflawni asesiadau seiliedig ar gymhwysedd, ac arddangos diweddariadau ymarfer blynyddol ac ailasesu cymwyseddau. Mae enghreifftiau posibl o sgiliau risg uwch yn cynnwys gweinyddu meddyginiaethau, mewnosod caniwla, cathetreiddio, a gofal traceostomi. Bydd caffael sgiliau a gofynion sgiliau yn amrywio gan ddibynnu ar yr arbenigedd a'r maes clinigol.

Mae Ymarferwyr Cynorthwyol yn gallu gweinyddu detholiad cyfyngedig o feddyginiaethau, yn unol â Chanllaw Cymru Gyfan ar gyfer Byrddau / Ymddiriedolaethau lechyd a Darparwyr Gofal Cymdeithasol mewn perthynas â Meddyginiaethau a Gweithwyr Cymorth Gofal (Grŵp Strategaeth Meddyginiaethau Cymru Gyfan 2020). Mae'r egwyddorion allweddol sy'n berthnasol i Ymarferwyr Cynorthwyol sy'n gweinyddu meddyginiaeth wedi'u hamlinellu isod:

- Rhaid i'r Ymarferydd Cynorthwyol fod wedi cwblhau addysg Lefel 3 neu uwch yn llwyddiannus o dan Fframwaith Credydau a Chymwysterau Cymru (FfCChC) (mae addysg Lefel 4 yn faen prawf hanfodol ar gyfer rôl Ymarferydd Cynorthwyol Nyrsio).

- Rhaid i'r Ymarferydd Cynorthwyol fod wedi cwblhau modiwl neu uned ddysgu bwrpasol generig yn llwyddiannus sy'n ymwneud â chynorthwyo unigolion gyda meddyginiaeth.
- Mae angen hyfforddiant ychwanegol i ennill cymhwysedd ar gyfer llwybrau gweinyddu meddyginiaeth penodol, er enghraifft: y rectwm, y wain, gastrostomi, meddyginiaethau risg uwch, er enghraifft inswlin; ac ar gyfer ail wirio meddyginiaethau.
- Mae angen asesiadau cymhwysedd i ddangos gofal diogel ac effeithiol, gan adnewyddu cymhwysedd yn flynyddol.
- Mae'n rhaid i feddyginiaeth bresgripsiwn a enwir gael ei dirprwyo i'r Ymarferydd Cynorthwyol gan y Nyrs Gofrestredig, gyda chaniatâd y claf, a'i chofnodi yng nghynllun gofal y claf.
- Dim ond meddyginiaethau presgripsiwn a enwir, lle cytunwyd i'r dirprwyo, sy'n gallu cael eu gweinyddu gan yr Ymarferydd Cynorthwyol.

Nid oes unrhyw fanyleb rôl genedlaethol yn y DU ar gyfer yr Ymarferydd Cynorthwyol ond, yn 2022, datblygodd yr is-grŵp Nyrsio band 4, sy'n gweithio i Grŵp Gweithlu Nyrsio Cenedlaethol Cymru, Ddisgrifiad Swydd ar gyfer yr Ymarferydd Cynorthwyol (Nyrsio) sydd wedi'i baru'n genedlaethol â band 4. Mae sawl eithriad yn berthnasol i rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol yng Nghymru, sydd i'w gweld yn y Fframwaith Llywodraethu ar gyfer Ymarferwyr Cynorthwyol ym maes Nyrsio (GIG Cymru 2022), fel y dangosir yn Nhabl 8.

TABL 8

Cynllunio gofal	Bod yn gyfrifol am sifft	Asesiad corfforol uwch	Gweinyddu cyffuriau mewnwythienol	Gweinyddu pob cyffur cytotoocsig trwy bob llwybr
Cadarnhau marwolaeth ddisgwyliedig	Trallwysiadau gwaed	Gofalu am ddyfeisiau trwytho	Gweinyddu trwythiadau isgroenol*	Gweinyddu meddyginiaethau trwy PGD
Mewnosod tiwb nasogastrig	Gosod catheter cyntaf	Mewnosod llinell	Gweinyddu cyffuriau a reolir*	Trawsgrifio meddyginiaethau a rhagnodi anfeddygol

*Gall yr Ymarferydd Cynorthwyol fod yn ail wiriwr ar gyfer Cyffuriau a Reolir

11.4 Meini prawf y rôl

Mae'r disgrifiad swydd a'r fanyleb rôl ar gyfer yr Ymarferydd Cynorthwyol yng Nghymru yn gofyn am brofiad sylweddol a pherthnasol fel Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd; Cyrhaeddiad Llythrennedd a Rhifedd ar lefel TGAU Gradd C neu gyfwerth; tystiolaeth o fod wedi cwblhau rhaglen astudio, sy'n cynnwys asesiad cymhwysedd ar Lefel 4 (120 credyd) = Tystysgrif Addysg Uwch (GIG Cymru 2022).

11.5 Tystiolaeth o'r adolygiad llenyddiaeth

Manteision y rôl:

-Gwybodaeth, sgiliau a hyder

- Mae'r llenyddiaeth yn dangos bod hyder clinigol Ymarferwyr Cynorthwyol wedi cynyddu.
- Mae gan Ymarferwyr Cynorthwyol wybodaeth a sgiliau y tu hwnt i lefel y Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd traddodiadol, ac maent yn darparu rhai agweddau ar ofal a oedd yn arfer bod yn rhan o waith y Nyrs Gofrestredig.

-Y Gweithlu

- Mae'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol yn cynyddu hyblygrwydd y gweithlu ac yn cynnig mwy o gymysgedd sgiliau.
- Mae'n ymddangos bod rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol yn ffynnu yn bennaf mewn meysydd arbenigol, megis gwasanaethau canser.
- Mae Ymarferwyr Cynorthwyol yn gweithio ar draws ffiniau proffesiynol.

(Thurgate 2021: Henshall et al. 2018: Wheeler 2017).

Pryderon am y rôl:

-Rheoleiddio

- Mae yna ddiffyg rheoleiddio gyda risg bosibl i ddiogelwch cleifion.
- Mae gwahaniaeth sylweddol rhwng fframweithiau canllawiau a rheoleiddio.

-Addysg

- Mae cymorth gan fentoriaid yn anghyson wrth astudio.
- Mae yna heriau academaidd/astudio sylweddol.
- Mae Ymarferwyr Cynorthwyol yn Lloegr yn cael eu haddysgu hyd at Radd Sylfaen Lefel 5, sy'n darparu platfform ar gyfer mwy o wybodaeth a gallu yn y lleoliad clinigol. Tra bod yr Ymarferydd Cynorthwyol yng Nghymru yn cael ei addysgu hyd at Dystysgrif Addysg Uwch Lefel 4.

-Cwmpas ymarfer ac atebolrwydd

- Nid yw rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol (band 4) yn ddigon eglur, ac mae dryswch rhwng dyletswyddau'r rôl hon a gwaith y Gweithiwr Cymorth Gofal lechyd ym mand 2 a 3 yn achosi gwrthdaro.
- Mae yna ddiffyg dealltwriaeth o atebolrwydd a dirprwyaeth yn ymarferol, ac nid yw Ymarferwyr Cynorthwyol yn cael eu defnyddio'n ddigonol, yn rhannol oherwydd pryderon Nyrsys Cofrestredig am atebolrwydd wrth ddirprwyo.
- Mae manteisio'n llawn ar y rôl yn dibynnu i raddau helaeth ar y Nyrs Gofrestredig unigol sydd ar ddyletswydd/wrth y llyw a'i gallu i gydnabod a deall sgiliau a chyfraniad unigol yr Ymarferydd Cynorthwyol.
- Mae nifer y Nyrsys Cofrestredig sydd ar ddyletswydd yn cael dylanwad mawr ar allu Ymarferwyr Cynorthwyol i gyfrannu. Po fwyaf o Nyrsys Cofrestredig sydd ar ddyletswydd, y lleiaf yw cyfrifoldebau a defnydd yr Ymarferydd Cynorthwyol.
- Diffyg terminoleg gyson, gan fod y termau '*cynorthwydd*' a '*cyswllt*' yn cael eu defnyddio yn gyfnewidiol.
- Safbwyntiau nad yw'r Dystysgrif AU yn cynnwys digon o sgiliau clinigol sydd eu hangen yn ymarferol.

-Y Gweithlu

- Mae diffyg cyfleoedd i bobl gamu ymlaen yn eu gyrfa.

(Webb et al. 2021; Kessler a Spillsbury 2019; Henshall et al. 2018; Bungay et al. 2016)

11.6 Barn rhanddeiliaid

Archwiliwyd safbwyntiau clinigol, academiaidd ac undebau yn ystod gwaith ymgysylltu'r prosiect, yn enwedig manteision a phryderon am y rôl. Mae'r rhain yn cael eu crynhoi yn Nhabl 9.

TABL 9

Safbwyntiau Clinigol	Safbwyntiau Academiaidd	Safbwyntiau Undebau
<u>Manteision y rôl</u> -Mae gan weithwyr band 4/ Ymarferwyr Cynorthwyol lefel uchel o ymreolaeth, maent yn cael eu gwerthfawrogi, ac maent yn gwneud cyfraniad unigryw at ddarparu gofal.	<u>Manteision y rôl</u> -Mae dysgwyr sy'n astudio ar Lefel 4 yn frwdfrydig ac yn ymroddedig. <u>Pryderon am y rôl</u> -Mynegwyd pryderon am allu academiaidd rhai myfyrwyr a ddewiswyd gan	<u>Manteision y rôl</u> -Mae Ymarferwyr Cynorthwyol yn brofiadol ac mae ganddynt hyfforddiant ychwanegol. -Gall Ymarferwyr Cynorthwyol ymgymryd ag ymyriadau clinigol

<p><u>Pryderon am y rôl</u> -Mae amrywiaeth eang o ran cwmpas ymarfer. -Mae dealltwriaeth o'r rôl band 4 yn wael y tu allan i ardal gyfagos y ward. -Mae dryswch yn bodoli ynglŷn â rôl Ymarferydd Cynorthwyol. -Mae diffyg ymwybyddiaeth amlwg o ddogfennau llywodraethu Ymarferydd Cynorthwyol, gan gynnwys y fframwaith Ymarferydd Cynorthwyol, ar bob lefel ac eithrio addysgwyr nyrsio a chlinigol corfforaethol. -Nid yw rhai unigolion mewn swyddi Ymarferydd Cynorthwyol yn bodloni'r gofynion. -Mae nifer isel iawn o Ymarferwyr Cynorthwyol mewn rhai Byrddau / Ymddiriedolaethau lechyd. -Diffyg cynllunio gweithlu strategol ar gyfer rolau Ymarferydd Cynorthwyol. -Mae diffyg o ran gwerthuso'r rôl. -Mae anfodlonrwydd sylweddol gyda'r wisg Ymarferydd Cynorthwyol, ac awydd cryf i gael gwisg wahanol iawn er mwyn ei gwneud yn hawdd i bobl adnabod y rôl band 4 (Nyrsio). -Nid yw'r teitl Ymarferydd Cynorthwyol yn briodol gan y credir ei fod yn derm meddygol. Mae angen cryfhau'r teitl i gynnwys mwy o elfen Nyrsio. -Hefyd, AP yw'r acronym ar gyfer <i>Advanced Practitioner</i>.</p>	<p>Fyrddau /Ymddiriedolaethau lechyd i ymgymryd â'r Dystysgrif AU. -Nid oes digon o lywodraethu ar gyfer y rôl Ymarferydd Cynorthwyol. -Mae diffyg cysondeb wrth gymhwyso'r model Ymarferydd Cynorthwyol yn ymarferol. -Mae diffyg dealltwriaeth a chydnabyddiaeth o rolau Ymarferydd Cynorthwyol ledled Cymru. -Credir bod safonau'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth ar gyfer Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn fwy cadarn ac yn darparu mwy o ddiogelwch i gleifion nag y gellir ei gyflawni gyda'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol yng Nghymru. -Mae llai o gyfrifoldeb ac atebolrwydd yn gysylltiedig â'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol o'i gymharu â rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig.</p>	<p>neu therapiwtig diffiniedig. -Mae Ymarferwyr Cynorthwyol yn gwneud cyfraniad cadarnhaol at ddarparu gwasanaethau. (RCN 2023a). <u>Pryderon am y rôl</u> -Mae Ymarferydd Cynorthwyol yn rôl anghofrestredig heb ei rheoleiddio sy'n arwain at amrywiadau rhanbarthol. (RCN 2023a). -Nid yw rolau Ymarferydd Cynorthwyol yn arwain at unrhyw gyfle pellach i bobl gamu ymlaen yn eu gyrfaedd. (UNSAIN yn ystod yr ymgysylltiad).</p>
--	---	---

Mae'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol yng Nghymru 'yn teimlo ar chwâl'.
Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr sy'n gweithio yng Nghymru erbyn hyn fel
Ymarferydd Cynorthwyol

Mae'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol 'yn dorcalonnus'.
Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr sy'n gweithio yng Nghymru erbyn hyn fel
Ymarferydd Cynorthwyol

11.7 Iwniform

Mae'r llenyddiaeth Nyrsio yn cyfeirio at fater iwniform, ac mae Thurgate (2021) ac Attenborough (2020) yn dweud bod diffyg iwniform yn cyfrannu at beidio â derbyn a chydabod rôl. Cyfeiriodd Kendall-Raynor (2016) at brofiad sefydliadau lluosog, y cyfeirir atynt fel 'Aelod-Ymddiriedolaethau', lle mae prifysgolion ac Ymddiriedolaethau partner yn cydweithio i fanteisio'n llawn ar adnoddau; roeddent yn galw am iwniform gyffredin i gefnogi'r fenter. Adroddwyd am brofiad tebyg gan Kessler et al. (2020).

Dywedodd rhanddeiliaid clinigol fod iwniform yr Ymarferydd Cynorthwyol band 4 yn creu problemau oherwydd ei bod yn wyrdd ac felly'n debyg iawn i iwniform y Gweithwyr Cymorth Gofal lechyd, sy'n wyrdd i gyd, fel y'i dangosir yn yr iwniform ysbytai genedlaethol i Gymru. Ychwanegwyd bandiau gwyn i ddynodi'r Ymarferydd Cynorthwyol (Nyrsio), fel y cytunwyd gan Gyfarwyddwyr Gweithredol Nyrsio yn 2022. Yn ystod digwyddiadau ymgysylltu'r prosiect, gwelwyd tri fersiwn gwahanol o fandiau gwyn ar y wisg werdd, gan ddangos diffyg cysondeb a diffyg cydymffurfiaeth â'r wisg safonol, fel y'i diffinnir yn y Fframwaith Ymarferydd Cynorthwyol cenedlaethol.

“Mae iwniform yn hanfodol bwysig. Fel rhywun dan hyfforddiant mae'n bwysig bod pobl yn gallu gweld bod yr unigolyn yn fyfyrwr ac yn Ymarferydd Cynorthwyol neu'n Gydymaith Nyrsio Cofrestredig. Mae'n hollbwysig i gleifion, y cyhoedd a staff bod modd gwahaniaethu rhwng y rôl a Gweithwyr Cymorth Gofal lechyd”.

Yn dilyn prosiect ac ymgynghoriad hir, mae GIG Lloegr wedi cyhoeddi cynllun iwniform genedlaethol newydd yn ddiweddar iawn, a bydd sefydliadau'r GIG yn gallu ei mabwysiadu o ddechrau 2024. Roedd arolwg o 50,000 o staff yn Lloegr wedi dangos cymeradwyaeth i'r syniad o wisg genedlaethol. Y sail resymegol oedd y

byddai'r cod lliwiau'n ei gwneud hi'n haws i staff, cleifion a'r cyhoedd adnabod y grwpiau a'r rolau proffesiynol gwahanol (Munn 2023). Fodd bynnag, mae Munn yn cyfeirio at faterion a godwyd mewn negeseuon ar y cyfryngau cymdeithasol hefyd sy'n nodi nad yw'r wisg Nyrsio yn gwahaniaethu'n ddigonol rhwng Nyrsys Cofrestredig ac aelodau eraill o'r tîm Nyrsio.

Dyma'r lliwiau gwisg newydd ar gyfer Nyrsys Cofrestredig, Cymdeithion Nyrsio a Chynorthwyr Gofal Iechyd yn Lloegr:

- Nyrs – Glas ysbyty gyda bandiau glas tywyll cyferbyniol
- Cydymaith Nyrsio – Glas golau gyda bandiau glas golau
- Cynorthwydd Gofal Iechyd – Lellog gyda bandiau glas tywyll cyferbyniol

11.8 Crynodeb

Er gwaethaf cydnabyddiaeth o werth rôl Ymarferydd Cynorthwyol (Nyrsio) band 4 fel yr amlinellir mewn dogfennau polisi, mae unigolion yn adrodd am brofiadau gwael yn ymarferol. Nid yw'r broses o gyflwyno'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol yn gyson ledled Cymru, ac nid yw'r rôl yn cael ei defnyddio'n ddigonol o bell ffordd. Mae'r prosiect wedi amlygu tensiwn amlwg a sylweddol rhwng polisi, gweledigaeth a chyflwyno'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol band 4 ledled Cymru.

“Mae gwahaniaeth mawr rhwng natur y rôl Ymarferydd Cynorthwyol a'r cwmpas ymarfer sefydlog yn Lloegr. Yng Nghymru mae'n ymddangos bod y cwmpas ymarfer a'r lefel o ymreolaeth yn dibynnu ar ba Nyrs Gofrestredig sy'n arwain unrhyw sifft benodol. Mae'n ymddangos fel bod diffyg dealltwriaeth wirioneddol o'r hyn y gallai Ymarferydd Cynorthwyol ei wneud neu beidio â'i wneud”.

Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr sy'n gweithio yng Nghymru fel Ymarferydd Cynorthwyol

12.0 Datblygiad y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr

12.1 Cefndir

Cyflwynwyd rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr yn 2016, mewn ymateb i adolygiad 'Shape of Caring' yr Arglwydd Willis, a gomisiynwyd gan Addysg Iechyd Lloegr (HEE 2015). Nododd HEE y byddai Cymdeithion Nyrsio yn helpu i wella gofal ar gyfer pobl o bob oed, mewn lleoliadau iechyd a gofal amrywiol. Nod cyflwyno'r

Cydymaith Nyrsio ledled Lloegr oedd creu newid sylweddol yn y gweithlu Nyrsio a Gofal. Fel yr amlinellwyd yn gynharach, disgrifiwyd y rôl fel pont rhwng y Gweithiwr Cymorth Gofal lechyd a'r Nyrs Gofrestredig raddedig. Nodwyd bod tri nod i'r rôl newydd:

1. Gweithio ochr yn ochr â Gweithwyr Cymorth Gofal lechyd a Nyrsys Cofrestredig i ddarparu gofal ymarferol, gan sicrhau bod cleifion yn parhau i dderbyn y gofal tosturiol maen nhw'n ei haeddu. Bydd Cymdeithion Nyrsio'n cynorthwyo nyrsys i dreulio mwy o amser yn defnyddio eu hyfforddiant arbenigol i ganolbwyntio ar ddyletswyddau clinigol a chymryd rôl fwy blaenllaw mewn penderfyniadau am ofal cleifion.
2. Mae'r rôl yn cael ei hyrwyddo fel rhan o'r gwaith i ddatblygu gweithlu cyfoes, a bydd deiliaid y swydd yn gweithio o dan gyfarwyddyd Nyrs Gofrestredig. Nid yw'r Cydymaith Nyrsio yn Nyrs Gofrestredig, ond bydd yn cyflawni rhai o ddyletswyddau presennol Nyrs Gofrestredig. Rhagwelir y bydd y Cydymaith Nyrsio'n galluogi'r Nyrs Gofrestredig i dreulio mwy o amser yn asesu cleifion ac yn darparu gofal sy'n gysylltiedig ag anghenion cymhleth a'r datblygiadau mewn triniaethau.
3. Camu ymlaen i swydd Nyrs Gofrestredig naill ai drwy brentisiaeth lefel gradd bellach neu drwy radd Nyrsio, sy'n rhaglen fyrrach er mwyn ystyried y brentisiaeth a gwblhawyd eisoes.

Yn ystod gwaith ymgysylltu â rhanddeiliaid yn Lloegr, nodwyd yn gyson bod y rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn ardderchog, ond ei bod wedi cael ei chyflwyno'n gyflym yn y dechrau heb broses ddigonol o gynllunio'r gweithlu yn strategol. Y negeseuon allweddol yw bod paratoi'r gweithlu yn drylwyr ar gyfer cyflwyno unrhyw rôl newydd yn hollbwysig, ynghyd â chyfathrebu pwrpasol, ystyrlon wedi'i dargedu.

Yn ddiweddarach, y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth ddaeth yn gyfrifol am reoleiddio'r rôl, a chofrestrwyd y garfan gyntaf o 1000 o Gymdeithion Nyrsio, a oedd wedi dechrau'r rhaglen addysg yn 2016 a'i chwblhau yn 2018, yn ôl-weithredol gyda'r Cyngor ym mis Ionawr 2019. Mae'r teitl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig wedi'i ddiogelu yn y gyfraith, ac mae'n rôl sy'n cynorthwyo'r Nyrs Gofrestredig, gan sicrhau bod modd darparu gofal o ansawdd uchel, sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Mae

Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn aelodau o'r tîm Nyrsio, ond mae'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth yn nodi nad ydynt yn nyrsys. Fodd bynnag, mae'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig wedi'i gategoreiddio fel 'person cofrestredig' ac felly mae'n cael ei gynnwys yn setiau data'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth, ynghyd â Nyrsys Cofrestredig a Bydwragedd. Mae prosesau adrodd lefel uchel y Cyngor yn cyflwyno data sy'n ymwneud â niferoedd 'pobl gofrestrdig', sydd â'r potensial i greu amwysedd a dryswch.

Mae nifer y Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr wedi parhau i gynyddu ers sefydlu'r rôl. Yn ôl y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth (Mawrth 2023), roedd 9,339 o Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr. Fodd bynnag, mae angen bod yn ofalus wrth ddehongli'r data ar nifer y Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig gan fod sefydliadau yn Lloegr wedi dweud bod miloedd o unigolion wedi cwblhau'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn llwyddiannus ond na wnaethant gofrestru gyda'r Cyngor. Yn hytrach, roeddent wedi gwneud penderfyniad cyflym i ddilyn y llwybr pontio i fod yn Nyrs Gofrestredig. Mae hyn yn cael effaith negyddol ar nifer y Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig sy'n ymddangos ar gofrestr y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth. Mae llawer o brifysgolion yn dweud bellach bod cofrestru fel Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn ofyniad mynediad ar gyfer y rhaglen BSc Nyrsio. Mae Cynllun Gweithlu Hirdymor GIG Lloegr (2023) yn dweud bod Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig wedi dod yn rhan sefydledig a gwerthfawr o'r gweithlu yn GIG Lloegr. I roi cyd-destun i raddfa hynny, dim ond 1.18% o gyfanswm y bobl gofrestrdig gyda'r Cyngor sy'n Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig o'i gymharu â chyfanswm y Nyrsys Cofrestredig (gan gynnwys y rhai sydd â chofrestriad deuol), sef 93.52% (n = 737,583). Mae nifer y lleoedd mewn Prifysgolion sydd wedi'u cynllunio ar gyfer y Cydymaith Nyrsio wedi ehangu'n sylweddol, fel yr amlinellir yng Nghynllun Gweithlu Hirdymor GIG Lloegr, fel y gwelir yn nhabl 10.

TABL 10

Amserlen	2022 (gwaelodlin)	2028 (arfaethedig)	2031 (arfaethedig)
Nifer y Cymdeithion Nyrsio dan	5,000	7,000	10,500

Hyfforddiant a dderbynnir fesul blwyddyn			
--	--	--	--

12.2 Lefel Addysg

Mae'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Radd Sylfaen dwy flynedd sy'n debyg iawn i flynyddoedd 1 a 2 y rhaglen BSc Nyrsio. Mae'n cael ei disgrifio gan Anderson et al. (2021) fel rhaglen sydd yn union o dan y rhaglen Nyrs Gofrestredig ac mae'n adeiladu ar lefel addysg y Dystysgrif AU. Mae'r galluoedd ar gyfer y rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cynnwys atodiadau A a B, fel y'u pennir gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth. Defnyddir Dogfen Asesu Ymarfer (PAD) i gofnodi'r galluoedd a gyflawnir. Mae'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cwmpasu pob un o'r 4 maes Ymarfer Nyrsio: Oedolion, Plant, Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu.

Yn 2004, newidiodd y gweithlu Nyrsys Cofrestredig i fod yn broffesiwn i Raddedigion yn unig yng Nghymru, ac erbyn 2009 roedd y DU ac Iwerddon wedi dilyn yr un trywydd. Wrth i Nyrsys Cofrestredig gamu ymlaen o addysg Diploma i addysg Lefel Gradd, mae manteision o safbwynt canlyniadau i gleifion sy'n gysylltiedig ag addysg lefel gradd a nodir yn y llenyddiaeth ac a gydnabyddir yn broffesiynol yn awgrymu y dylai gweithwyr band 4 symud o addysg Tystysgrif AU i Ddiploma / Gradd Sylfaen, a fyddai'n cael effaith gadarnhaol gymharol ar ofal cleifion.

Mae nyrsio wedi dangos dibyniaeth helaeth ar waith a gafodd ei wneud gan Aiken et al. (2014) a amlygodd gydberthynas uniongyrchol rhwng lefel addysg a chanlyniadau cleifion. Er gwaethaf y parch tuag at y gwaith hwn, mae'n ymddangos ei fod yn cynnwys rhai agweddau penodol sydd angen eu hystyried yn ddadansoddol ar gyfer y gweithlu heddiw. Roedd astudiaeth arsylwi Aiken et al. (2014) o >420,000 o gleifion 50 oed a hŷn a gafodd lawdriniaeth mewn 300 o ysbytai mewn 9 o wledydd Ewropeaidd yn dibynnu ar ddata a gasglwyd yn 2009 a 2010. Mae'n anochel bod nifer y bobl gofrestrdig Lefel Gradd yn y DU yn isel adeg yr astudiaeth. Mewn gwirionedd, cofnodwyd cymedr o 28% ym mhapur Aiken a'i chydweithwyr, a chofnodwyd amrediad o 10% yn unig yn y pen isaf. Mewn cyferbyniad, roedd rhai o'r gwledydd a gafodd eu cynnwys yn yr astudiaeth ar y pryd, fel Norwy a Sbaen, eisoes

yn pennu bod yn rhaid i bob Nyrs Gofrestredig feddu ar addysg gradd baglor. Cofnododd yr astudiaeth gymhwyster y Nyrsys Cofrestredig a gymerodd ran yn yr astudiaeth ond, mae'n bwysig nodi na allai gysylltu gofal cleifion â Nyrsys unigol na lefel eu cymhwyster.

Cydnabyddir cyfyngiadau'r astudiaeth, ond mae'n deg cwestiynu i ba raddau y gellir cyffredinoli'r canlyniadau, sy'n datgan bod y data'n drawstoriadol, sy'n golygu bod canlyniadau achosiaeth yn gyfyngedig. Gellid dadlau bod y potensial ar gyfer canlyniadau gwael i gleifion yn bosibilrwydd os oes niferoedd mawr o Nyrsys Cofrestredig sydd ag addysg lefel gradd yn gweithio mewn sefydliad, ac i'r gwrthwyneb. Yn ogystal, ym mhapur Aiken et al., mae'r awduron yn nodi bod pob gwlad a gafodd ei chynnwys yn yr astudiaeth yn diffinio addysg baglor ar gyfer Nyrsys mewn ffordd wahanol. Un o'r cyfyngiadau eraill a nodwyd yn yr astudiaeth yw mai dim ond un mesur canlyniadau a gafodd ei asesu. Fel rhan o'r broses ymgysylltu â'r prosiect, lleisiodd Ian Kessler – awdur toreithiog (2023 heb ei gyhoeddi*), farn gref ar y pwnc hwn. Dywedodd fod yna rai pryderon methodolegol gan gynnwys yr hyn a alwodd yn '*hygrededd cyfyngedig*', gan mai marwolaeth oedd y canlyniad allweddol. Hefyd, cyfeiriodd at yr amrywiaeth mewn lleoliadau clinigol, craffter cleifion, a lleoliad daearyddol yr astudiaeth, gan nodi bod yr elfennau hyn yn ei gwneud yn anodd iawn cymharu canlyniadau cleifion. Ategwyd hyn gan elfennau eraill sy'n cymhlethu'r sefyllfa, megis cymysgedd sgiliau, dymameg tîm, diwylliant, arweinyddiaeth a ffactorau cyd-destunol, sydd hefyd yn effeithio'n uniongyrchol ar ganlyniadau cleifion (NIHR 2019).

Roedd gwaith Aiken et al. yn ystyried llwyth gwaith yn ogystal â lefelau staffio. Dywed yr awduron fod llwythi gwaith yn amrywio rhwng sifftiau a bod cymarebau cleifion / Nyrsys yn sylweddol uwch ar sifftiau nos. Felly, mae'n bosib bod y data wedi'i ystumio mewn rhai ysbytai lle'r oedd Nyrsys sy'n gweithio sifftiau nos wedi cyflwyno data. Yn olaf, nododd Aiken et al. nad oedd y data ar farwolaethau a chyfnodau casglu data'r arolwg Nyrsys yn cyfateb yn llawn, felly gellid cwestiynu dibynadwyedd y data.

Ar ôl cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio yn Lloegr yn 2016, cafwyd rhai adroddiadau mewn papurau newydd a oedd yn gysylltiedig ag erthyglau a gyhoeddwyd yn seiliedig ar waith Aiken et al., er enghraifft: cyhoeddodd Denis Campbell erthygl ym mhapur newydd y Guardian yn nodi: "...*putting thousands of nursing assistants on to*

wards are under scrutiny after research found deploying them could raise patients' risk of dying" (Campbell 2016 ar-lein). Roedd gwaith Aiken et al yn canolbwyntio ar Nyrsys Cofrestredig a Nyrsys Cynorthwyol. Mae'n anodd allosod canfyddiadau ar sail y wybodaeth a gwneud cymariaethau ag amgylchedd gofal iechyd heddiw, nac ar sail data a gasglwyd yn 2009/10. Credir bod angen parhau i archwilio effaith lefelau addysg Gradd a Gradd Sylfaen ar ganlyniadau cleifion. Byddai ymchwiliad o'r fath yn datblygu gwaith a gyhoeddwyd gan Ball, Djukic, Goode, Griffiths, Harrison, Haskins, Hlegen, King, Murray, Park, Pierson, Purling, Sloane, Walker, ac eraill. Fel y dywedodd Kessler (2023 heb ei gyhoeddi) "...it is not just about numbers per se".

12.3 Safonau a chwmpas ymarfer

Mae Safonau Hyfedredd y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth yn amlinellu'r safonau gwybodaeth a sgiliau sydd eu hangen er mwyn i'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig allu ymarfer yn ddiogel ac yn effeithiol, ac maent wedi'u crynhoi yn Nhabl 11.

TABL 11

- Platfform 1 – Bod yn weithiwr proffesiynol atebol
- Platfform 2 - Hybu iechyd ac atal afiechyd
- Platfform 3 – Darparu a monitro gofal
- Platfform 4 – Gweithio mewn timau
- Platfform 5 - Gwella diogelwch ac ansawdd gofal
- Platfform 6 – Cyfrannu at ofal integredig
- Atodiad A - Sgiliau cyfathrebu a rheoli perthynas ag eraill
- Atodiad B - Triniaethau i'w cyflawni gan y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig

Ar ôl cofrestru, mae Cymdeithion Nyrsio'n gallu ymgymryd â rhagor o addysg a hyfforddiant a dangos gwybodaeth a sgiliau ychwanegol, gan wella eu cymhwysedd ac ymestyn eu cwmpas ymarfer, fel y mae gweithwyr proffesiynol cofrestredig eraill yn ei wneud fel mater o drefn.

Mae'n rhaid i Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig fodloni safonau'r Cyngor yn yr un modd â Nyrsys Cofrestredig a Bydwreigaeth, gan gynnwys cydymffurfio â'r Cod, bodloni gofynion ail-ddilysu bob tair blynedd a dilyn rheolau addasrwydd i ymarfer. Nodir gofynion ail-ddilysu'r Cyngor isod:

- Gweithio o leiaf 450 awr dros y cyfnod o dair blynedd.
- Cwblhau 35 awr o ddatblygiad proffesiynol parhaus sy'n berthnasol i gwmpas ymarfer yr unigolyn yn ystod y cyfnod o dair blynedd, gan sicrhau bod o leiaf 20 awr wedi cynnwys dysgu cyfranogol.
- Derbyn pum darn o adborth sy'n gysylltiedig ag ymarfer yn ystod y cyfnod o dair blynedd.
- Paratoi o leiaf bum darn ysgrifenedig myfyriol yn ystod y cyfnod o dair blynedd.
- Cynnal trafodaeth fyfyrion gyda pherson arall sydd wedi cofrestru gyda'r Cyngor, gan gynnwys pum darn ysgrifenedig myfyriol yn ymwneud â'r DPP a/neu adborth sy'n gysylltiedig ag ymarfer a/neu ddigwyddiad neu brofiad wrth ymarfer, a sut mae'n berthnasol i'r cod.
- Darparu datganiad iechyd a chymeriad, cadarnhau bod trefniadau indemniad ar waith, a dangos i rywun sy'n cadarnhau bod gofynion ail-ddilysu wedi'u bodloni.

Mae atgyfeiriadau Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig i'r Cyngor (2022) yn ymwneud ag addasrwydd i ymarfer i'w gweld yn nhabl 12, ac mae atgyfeiriadau Nyrsys Cofrestredig wedi'u cynnwys at ddibenion cymharu.

TABL 12

Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig (Lloegr) 2021-22	n=18	0.34% (o'r holl Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig)
Nyrsys Cofrestredig (holl wledydd y DU) 2021-22 At ddibenion cymharu	n=5291	0.68% (o'r holl Nyrsys Cofrestredig)

12.4 Cydymaith Nyrsio Cofrestredig - meini prawf ar gyfer y rôl

Mae'r meini prawf ar gyfer mynediad i raglen Cydymaith Nyrsio Dan Hyfforddiant (SNA) yn gofyn am TGAU Gradd C neu gymhwyster cyfwerth mewn Mathemateg a Saesneg, yn ogystal ag unrhyw dariff ychwanegol sy'n cael ei bennu gan y brifysgol unigol. Yn ystod y prosiect, nodwyd bod amrywiadau sylweddol yn bodoli yn Lloegr o

ran pwyntiau tariff UCAS, ac roedd yr isafswm yn amrywio o 56 i 80 pwynt.

Yn Lloegr, mae sawl llwybr ar gael i'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig:

- Cais uniongyrchol drwy UCAS (y cyfeirir ato fel 'newydd i ofal').
- Trwy system glirio UCAS ('newydd i ofal').
- Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd presennol drwy lwybr prentisiaeth.
- Nyrsys Cofrestredig sydd wedi ymddeol yn dychwelyd fel Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig.
- Myfyrwyr sy'n methu â bodloni gofynion academiaidd y rhaglen BSc Nyrsio.
- Nyrsys sydd wedi'u Haddysgu'n Rhyngwladol nad ydynt yn gallu bodloni gofynion y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth.

12.5 Tystiolaeth o'r llenyddiaeth

-Rheoleiddio

- Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth yn gyfrifol am reoleiddio.
- Mwy o hyder yn ymwneud â dirprwyo.
- Ailddilysu bob tair blynedd.
- Yn atebol yn broffesiynol i'r Cyngor a dyletswydd gofal i gleifion yn ôl y gyfraith.
- Rhaid gweithredu er budd gorau cleifion bob amser.
- Rhaid defnyddio ymyriadau sy'n seiliedig ar dystiolaeth.
- Rhaid iddynt fod yn gyfrifol am eu gweithredoedd.

-Manteision y rôl

- Mae'n helpu i ddarparu gofal cleifion o ansawdd uchel trwy gynyddu addysg, gwybodaeth a hyder.
- Mae adborth cleifion yn gadarnhaol yn ymwneud â lefel y gofal ochr gwely sy'n canolbwyntio ar y claf.
- Yn galluogi cyflwyno ymarfer sy'n seiliedig ar dystiolaeth.
- Ar adeg cofrestru, mae unigolion yn gallu ymarfer yn ddiogel ac yn effeithiol.
- Credir bod y rôl yn darparu dull cyfannol newydd o Nyrsio.
- Mae statws cofrestredig y rôl yn creu mwy o hyder wrth ymdrin â chydweithwyr.
- Mae'r proffil personol yn cyfrannu at maen nhw'n ymgartrefu mewn timau.

- Cwmpas ymarfer

- Gweinyddu meddyginiaethau a defnyddio sgiliau clinigol cymhleth.
- Mae Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn gwella gofal trwy gyfrannu at fonitro profiad y claf yn barhaus.
- Mae Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn darparu gofal mwy cymhleth na Chynorthwyr Gofal Iechyd, ond rhaid iddynt barhau i fod yn ymwybodol o'u cyfyngiadau a gweithio o fewn eu cwmpas ymarfer.
- Mae'r rôl newydd yn cynnwys tasgau a chyfrifoldebau unigryw sydd y tu hwnt i gylch gwaith y Cynorthwyr Gofal Iechyd.
- Nid yw'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn gallu bod yn gyfrifol am sifft, ond mae'n gallu dyrannu tasgau a chyfrifoldebau i aelodau eraill o'r tîm, cymryd rhan mewn ymweliadau â'r ward, arwain y gwaith o drosglwyddo cleifion, a darparu cymorth mentora a goruchwyllo i Gynorthwyr Gofal Iechyd a Nyrsys Dan Hyfforddiant. Gall gyflawni a gwerthuso elfennau gofal.
- Gan fod Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn hyfforddi mewn lleoliadau gofal gwahanol ym mhob un o'r pedwar maes ymarfer gan ddarparu gofal iechyd corfforol a meddyliol, maen nhw'n gwneud cyfraniad unigryw a chadarnhaol.
- Gellir priodoli'r ymreolaeth sy'n rhan annatod o'r rôl i Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig ffyniannus.

-Atebolrwydd

- Fel pobl gofrestredig, maent yn atebol am eu hymarfer eu hunain ac yn gyfrifol am dderbyn tasgau yn ogystal â gallu dirprwyo.

-Gweithlu

- Mae'n darparu llwybr fforddiadwy i Nyrsio.
- Mae'r model hwn wedi'i ddisgrifio fel y model gorau ar gyfer ehangu mynediad i Nyrsio.
- Mae'n hwyluso llwybrau amgen i Nyrsio, er enghraifft: Cynllun Cadetiaid Nyrsio Tywysog Cymru RCN, wedi'i dreialu yng Nghymru. Mae'r cynllun hwn yn galluogi pobl ifanc rhwng 16 a 25 oed, a'r rhai o gefndiroedd difreintiedig yn benodol, i ymgymryd ag astudiaeth academiaidd a chael profiad gwaith ym meysydd iechyd a gofal cymdeithasol. Mae gan y cynllun Cadetiaid y potensial i fwydo'n uniongyrchol i'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig ledled y DU.
- Mae cost cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig band 4 i'r tîm Nyrsio yn

cael ei gwrthbwysu gan y cyfraniad clinigol sy'n cael ei wneud oherwydd lefel addysg a chwmpas ymarfer uwch yr ymarfer.

- Er gwaethaf dryswch cychwynnol yn ymwneud â'r rôl, erbyn hyn mae gwerth a chyfraniad y rôl yn cael eu derbyn yn gyffredinol.
- Mae'r rôl yn cael ei hystyried yn gam pwysig ar lwybr datblygu gyrfa ac yn fodd o ddatblygu eich staff eich hun.

-Addysg

- Mae rhaglen Gradd Sylfaen Lefel 5 sy'n para dwy flynedd yn darparu gwybodaeth ddamcaniaethol a sgiliau clinigol i'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig.
- Mae Cymdeithion Nyrsio Dan Hyfforddiant yn defnyddio dogfen PAD i'w helpu i gaffael hyfedredd.
- Darparu gofal i bobl o bob oed a gweithio mewn amrywiaeth o leoliadau ac arbenigeddau.
- Mae Gradd Sylfaen yn darparu theori sylfaenol sy'n seiliedig ar dystiolaeth i'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig a chyfleoedd i roi theori ar waith.
- Mae gwybodaeth sylfaenol yn cefnogi meddwl beirniadol a darpariaeth gofal ar sail y dystiolaeth orau sydd ar gael.
- Roedd agwedd Cymdeithion Nyrsio Dan Hyfforddiant at brofiadau'r lleoliad yn gadarnhaol, ac er ei bod yn anodd ar adegau iddynt gysoni eu statws fel Cynorthwydd Gofal lechyd â'u statws fel hyfforddai, roeddent yn teimlo eu bod wedi cael cefnogaeth dda yn ystod eu lleoliadau.
- Ar lefelau sefydliadol, mae rolau pwrpasol newydd wedi'u datblygu a'u cyflwyno i gefnogi a rheoli'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Dan Hyfforddiant.
- Mae rhaglenni tiwtoriaeth 6-9 mis wedi cael eu cyflwyno, sy'n helpu pobl i bontio i rolau newydd ar ôl cymhwyso.

-Tîm Amlddisgyblaethol

- Chwarae rhan weithredol fel aelodau o'r Tîm Amlddisgyblaethol, gan gydweithio a chyfathrebu'n effeithiol â Nyrsys Cofrestredig ac amrywiaeth o Weithwyr Proffesiynol Gofal lechyd eraill.

(HEE 2023; Smith 2023; Donnelly et al. 2022; Fewings a Chambers 2022; Mullings 2021; Cyflogwyr GIG 2021; Kessler et al. 2020; Leighton 2020; Bates 2019; HEE 2019; Kendall-Raynor 2016).

Pryderon am y rôl

-Cyflwyno

- Cyflymder cyflwyno'r rôl newydd yn y dechrau.
- Dryswch cychwynnol am y rôl.
- Effaith niweidiol Covid.

- Cwmpas ymarfer

- Oherwydd ymreolaeth y rôl, mae rhai Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn teimlo bod pobl yn camfanteisio arnynt, ac maent yn credu mai ychydig iawn o wahaniaeth sydd rhwng eu rôl nhw a rôl y Nyrs Gofrestredig.

-Gweithlu

- Yn cael eu cyfrif yn niferoedd Cynorthwywyr Gofal Iechyd.
- Pryderon yn ymwneud â thâl cydnabyddiaeth.
- Yn dod yn gyffredin yn y gweithlu Nyrsio ond rhai pobl yn mynegi pryderon parhaus am gysondeb y rôl a chyfyngiadau cwmpas ymarfer.
- Mae sefydlu'r rôl wedi parhau i fod yn broses fanteisgar, gynyddrannol a heb ei chynllunio i raddau helaeth.
(HEE 2023; Smith 2023; Donnelly et al. 2022; Fewings a Chambers 2022; Mullings 2021; Cyflogwyr GIG 2021; Kessler et al. 2020; Leighton 2020; Bates 2019; HEE 2019; Kendall-Raynor 2016).

Mae diffyg tystiolaeth feintiol, mae'r rhan fwyaf o'r dystiolaeth sydd ar gael yn empirig, yn argraffadol neu'n anecdotaidd, ond serch hynny mae'r dystiolaeth ansoddol a gasglwyd yn ystod y prosiect yn gadarn iawn. Nid oes unrhyw waith ymchwil meintiol nac ansoddol wedi cael ei wneud yng Nghymru i ddangos effaith a chanlyniadau'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol.

Mae'r sefyllfa yn ymwneud â phrinder tystiolaeth feintiol yn seiliedig ar dri pheth:

1. Cofrestrwyd y garfan gyntaf yn 2019, y flwyddyn y daeth Covid i'r amlwg. Roedd cyfyngiadau symud ar waith yn y DU yn 2020-21, ac mae adferiad ar ôl y pandemig yn parhau i fynd rhagddo. Felly, ychydig iawn o gyfle sydd wedi bod i wneud gwaith ymchwil yn ymwneud â'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig.
2. Cafodd Covid effaith niweidiol ar y cynllun gweithredu, gan danseilio bwriad y rôl.

- 3.** Mae ymchwilwyr blaenllaw yn dweud nad oes modd ynysu'r rôl Cydymaith Nyrso Cofrestredig (RNA) o safbwynt diogelwch cleifion a chanlyniadau ansawdd.

TABL 13

Safbwyntiau Clinigol	Safbwyntiau Academaidd	Safbwyntiau Undebau
<p>Manteision y rôl</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mae'r rôl wedi'i sefydlu ac mae'n gwneud cyfraniad cadarnhaol. -Mae gan y rôl RNA 'asgwrn cefn' clir oherwydd ei bod yn cael ei rheoleiddio. -Mae'r rôl RNA yn galluogi Nyrsys Cofrestredig i wneud gwaith mwy cymhleth. -Mae'r rôl RNA yn rhyddhau amser Nyrsys Cofrestredig. -Cefnogir y rôl RNA gan safonau Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth clir. -Mae eglurder cadarn ynghylch y rôl, ac yn ddamcaniaethol dylai hynny wella gofal cleifion. <p>Pryderon am y rôl</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ni chodwyd unrhyw bryderon. 	<p>Manteision y rôl</p> <ul style="list-style-type: none"> -Safoni'r broses o reoleiddio'r rôl -Mae'r rôl RNA yn ddiddorol, ac mae'n darparu safoni a chysondeb ar adeg cofrestru, nad yw'n wir am Ymarferwyr Cynorthwyol. -Mae'r rôl RNA yn cael ei rheoleiddio ac felly mae ganddi safonau cadarn o hyfedredd a diogelwch. <p>Pryderon am y rôl</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ni chodwyd unrhyw bryderon. 	<p>Manteision y rôl</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mae'r rôl RNA yn darparu cymorth i Nyrsys Cofrestredig. -Mae'r rhaglen yn cynnig cyfle strwythuredig i bobl ddatblygu a chamu ymlaen yn eu gyrfaedd. (UNSAIN yn ystod yr ymgysylltiad). <p>Pryderon am y rôl</p> <ul style="list-style-type: none"> -Ni ddylid tanbrisiu rolau Ymarferwyr Cynorthwyol ac RNA. -Mae angen diffinio'r pwrpas yn glir, gan sicrhau nad oes posibilrwydd o'u disodli. (RCN 2023A)

"Mae'r rôl RNA yn galluogi Nyrs Gofrestredig i wneud gwaith mwy cymhleth."

Academydd

'Mae yna gyfle gwirioneddol i newid sut mae Cymru'n darparu gofal. Mae yna werth i rôl sy'n 'pontio'r bwllch'. Nid yw Cymru'n gallu parhau i fod yn anhyblyg gyda dim ond Nyrsys cofrestredig a Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yn y gweithlu Nyrsio.'

Academydd

12.7 Crynodeb

Mae'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, sydd wedi'i haddysgu hyd at Lefel 5 ac sydd â galluedd wedi'u pennu gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth, yn darparu swyddogaeth gynorthwyol i'r Nyrs Gofrestredig. Mae hyn yn sicrhau bod modd darparu gofal o ansawdd uchel sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn. Mae tystiolaeth a gasglwyd drwy gydol y prosiect a thystiolaeth gan glinigwyr a'r byd academiaidd yn hynod gefnogol i'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, ei gwerth a'i chyfraniad.

13.0 Gwahaniaethau rhwng y Rolau

13.1 Ymarferydd Cynorthwyol a'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig

Mae sawl gwahaniaeth rhwng yr Ymarferydd Cynorthwyol yng Nghymru a'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr. Dau o'r prif wahaniaethau yw'r lefel addysg a'r statws cofrestru, fel y nodwyd yn gynharach. Mae Tabl 14 yn amlinellu sut mae'r rolau yn amrywio yn erbyn pum thema.

TABL 14

Thema	Ymarferydd Cynorthwyol yng Nghymru	Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr
Addysg	Tystysgrif Addysg Uwch Lefel 4	Gradd Sylfaen Lefel 5
Hyfforddiant	Penderfynir yn lleol er bod mwy o gysondeb yn ddiweddar â'r Dystysgrif AU ledled Cymru	Yn debyg iawn i Flwyddyn 1 a 2 Gradd BSc RN ond nid yw'n benodol i faes
Mynediad i'r rhaglen	HCSW (Dysgu seiliedig ar waith)	-HCSW (prentisiaeth) -Mynediad Uniongyrchol (newydd i ofal)
Cofrestru	Heb gofrestru	Wedi cofrestru gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth
Llwybr i RN	Llawn amser: dechrau blwyddyn 2 o raglen tair blynedd. Rhan-amser: dechrau blwyddyn 2 o raglen pedair blynedd	Dechrau Nyrs Gofrestredig hanner ffordd trwy flwyddyn 2 o raglen tair blynedd. Cyfanswm 18 mis ac yn benodol i faes

Mae gwahaniaethau hefyd rhwng cwmpas ymarfer, gan fod y rôl Ymarferydd Cynorthwyol yn gyfyngedig iawn o'i gymharu â rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Mae'r cymwyseddau ar gyfer rôl Ymarferydd Cynorthwyol yng Nghymru wedi'u hamlinellu yn y Fframwaith Ymarferydd Cynorthwyol (Nyrsio) (GIG Cymru 2022). Mae rolau Ymarferydd Cynorthwyol yn cael eu pennu gan anghenion y maes ymarfer lleol, gydag eithriadau fel y nodir yn adran 11.0. Mewn cymhariaeth, mae cwmpas ymarfer y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn eang ac yn gyson i bawb sy'n ymgymryd â'r rhaglen. Mae'r cymwyseddau wedi'u hamlinellu yn y Safonau

Hyfedredd ar gyfer Cymdeithion Nyrsio (NMC 2018) yn Atodiadau A a B.

Yn ystod y broses o ddatblygu Cydymaith Nyrsio, o'r holl alluoedd a nodir uchod, dywedodd cyflogwyr yn Lloegr mai'r gallu i gymryd rhan mewn gweinyddu meddyginiaethau yw swyddogaeth bwysicaf y rôl newydd. Mae'r broses o reoli meddyginiaethau wedi'i chynnwys yn y rhaglen Gradd Sylfaen 2 flynedd, fel y dangosir yn nhabl 15.

TABL 15

Blwyddyn 1	Blwyddyn 2
Cyflwyniad i weinyddu meddyginiaethau.	Ffarmacocineteg
Agweddau cyfreithiol a phroffesiynol.	Farmacodynemeg
Cyfrifo cyffuriau'n ddiogel.	Therapiwteg
Asesu a gweinyddu.	Amlgyffuriaeth
Monitro ac arsylwi.	Sgil effeithiau a rhyngweithiadau.
Cadw cofnodion ac adrodd.	Alergeddau ac adweithiau alergaidd.
Arsylwi ar weinyddu cyffuriau (gan gynnwys hunaniaeth a chydsyniad cleifion, cyfrifiadau cyffuriau, asesu cleifion).	Cymryd rhan mewn gweinyddu cyffuriau (gan gynnwys cyfrifo, gweinyddu, cadw cofnodion ac adrodd, asesu a monitro cleifion, storio meddyginiaethau yn ddiogel a chludiant priodol).

Gall Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig weinyddu meddyginiaeth, ond mae cyfyngiadau ar ymarfer yn ymwneud â rheoli meddyginiaethau adeg cofrestru gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth. Mae'r cyfyngiadau hyn yn cynnwys gweinyddu meddyginiaethau mewnwythiennol neu gyffuriau risg uchel, a gweinyddu meddyginiaethau presgripsiwn y tu allan i'r drwydded gyffuriau. Mae'r galluoedd hyn yn gallu cael eu cynnwys mewn rhaglen sgiliau estynedig ôl-gofrestru. O dan y gyfraith bresennol, ni all Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig ragnodi na gweinyddu yn erbyn Cyfarwydddeb Grŵp Cleifion (PGD). Mae gwybodaeth yn cael ei diweddarau trwy'r cylch ail-ddilysu tair blynedd, fel sy'n digwydd ar gyfer Nyrsys Cofrestredig a Bydwragedd (NMC 2021).

“Mae rhaglen Cydymaith Nyrsio'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth yn rhagorol, ac mae'n galluogi Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig, ar ôl cymhwyso, i weinyddu meddyginiaethau yn ddiogel o fewn paramedrau y cytunir arnynt”.

Cydymaith Nyrsio Cofrestredig band 4 a gymhwysodd yn Lloegr, sy'n gweithio yng Nghymru fel Ymarferydd Cynorthwyol yn awr.

I'r gwrthwyneb, nid yw'r Ymarferydd Cynorthwyol yn gallu gweinyddu

meddyginiaethau ac eithrio meddyginiaeth benodol sydd wedi'i rhagnodi, i glaf a enwir sydd wedi cydsynio, fel y'i dirprwyir gan y Nyrs Gofrestredig ac a gofnodir yng nghynllun gofal y claf. Rhaid cwblhau modiwlau addysg ar gyfer llwybrau penodol yn ogystal â Lefel 3 Agored Cymru o leiaf, neu fodiwl meddyginiaethau cyffredinol cyfwerth. Mae cymhwysedd Ymarferydd Cynorthwyol yn cael ei ailasesu bob blwyddyn hefyd. Mae Ffigur 3 yn dangos y gwahaniaeth rhwng yr Ymarferydd Cynorthwyol a'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig o safbwynt gweinyddu meddyginiaethau.

Ffigur 3

	AP Wales	RNA England
Education	Level 3 or above (Level 4 required for AP role). Agored Cymru modules or equivalent (CQFW).	Medicines management integrated into NA training. Mirrors year 1 and 2 of BSc and includes in-point medicines assessment.
Proficiencies/competencies	Developed by All-Wales Band 4 Sub-group and All-Wales Med Strategy Group. Competency assessments required to demonstrate safe and effective practice / additional competencies for specific routes of administration.	Set by NMC. Annex B sets competencies for all medicine administration at point of registration to all patients. Extended scope needed for CDs/PRN meds/ verbal orders/ IVs/ high risk drugs e.g chemo/ medicines outside their licence/ black triangle drugs.
Medicine rounds	Not permitted.	Medicine rounds undertaken.
Parameters	Only named medicines to be administered to named patient with patient consent and documented in patient's care plan.	Beyond parameters of practice: administration against PGD and entering a prescribing programme – legally determined.
Scope of practice	Each AP has an individual scope determined by competencies.	All RNAs have the same scope at the point of registration.
Re-assessment	Annual renewal of competence required.	3-yearly revalidation. No competency reassessment, mirroring RN requirements.

I grynhoi:

Mae dyletswyddau rheoli a gweinyddu meddyginiaethau'n cael eu dirprwyo gan y Nyrs Gofrestredig i'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Mewn cyferbyniad, mae tasg sy'n gysylltiedig â meddyginiaethau yn cael ei dirprwyo gan y Nyrs Gofrestredig i'r Ymarferydd Cynorthwyol. Mae gan y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig fwy o alluoedd i weinyddu meddyginiaethau na'r Ymarferydd Cynorthwyol.

13.2 Astudiaethau Achos

Fel rhan o ddull gweithredu'r prosiect, datblygwyd sawl astudiaeth achos i ddangos y gwahaniaeth rhwng yr Ymarferydd Cynorthwyol yng Nghymru a'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr. Rhannwyd yr astudiaethau achos hyn â Dirprwy Gyfarwyddwyr Nyrsio ledled Cymru mewn gweithdy pwrpasol i drafod datblygu'r rôl band 4. Mae McCombes (2023) yn nodi bod astudiaethau achos yn dda ar gyfer disgrifio, cymharu, gwerthuso a deall agweddau gwahanol ar bwnc penodol. Mae'n disgrifio astudiaeth achos fel adolygiad manwl o bwnc penodol, megis person, grŵp, lle, digwyddiad, sefydliad neu ffenomen; maen nhw'n cael eu defnyddio'n aml mewn lleoliadau addysg a chlinigol. Mae dwy o'r astudiaethau achos a ddatblygwyd yn cael eu hamlinellu isod.

Astudiaeth Achos 1: Claf sy'n derbyn gofal ar ôl llawdriniaeth

Claf dychmygol sy'n derbyn gofal laparotomi ar ôl llawdriniaeth mewn ward ysbyty aciwt. O safbwynt darpariaeth gofal, amlinellir y gwahaniaethau allweddol rhwng yr Ymarferydd Cynorthwyol a'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig.

Mae anghenion y claf yn cynnwys sicrhau cyflwr croen da, gofalu am y clwyf, cydbwysedd hylif, sefydlogrwydd cardiofasgwlaidd, lleihau heintiau, monitro ac arsylwi, meddyginiaethau yn cynnwys ocsigen, mynd i'r toiled (rheoli'r bledren a'r coluddyn), rheoli poen, maeth a hydradu, symudedd, ac atal cymhlethdodau. Ar gyfer pob elfen o ofal, bydd y Nyrs Gofrestredig yn dirprwyo tasg i'r Ymarferydd Cynorthwyol, yn unol â Chod y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth:

- *NMC Code 11.1 - only delegate tasks & duties within the other persons scope of competence, making sure they fully understand the instructions.*
- *NMC Code 11.2 - make sure everyone you delegate tasks to is adequately supervised & supported so they can provide safe, compassionate care.*
- *NMC Code 13.3 - confirm that the outcome of any task/activity you have delegated to someone else meets the required standard.*

(Cod NMC 2018b, t.14)

Mae'n rhaid i'r Ymarferydd Cynorthwyol fod wedi cyflawni a chofnodi asesiad cymhwysedd ar gyfer pob tasg, a sicrhau bod y cofnod ar gael i'w adolygu gan y Nyrs Gofrestredig sy'n gyfrifol am ddirprwyo, cyn dirprwyo'r dasg.

Y Nyrs Gofrestredig sy'n gyfrifol am ddirprwyo gofal cleifion i'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Mae'r galluoedd gofal angenrheidiol i'w gweld yn Atodiad B dogfen hyfedredd y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth ar gyfer Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig

(NMC 2018). Mae Tabl 16 yn amlinellu galluoedd Atodiad B y Cyngor.

TABL 16

Atodiad B y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth
Gweithdrefnau i alluogi monitro cyflwr person yn effeithiol.
Gweithdrefnau ar gyfer darparu gofal nyrsio sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn.
Darparu cymorth ar gyfer hydradiad a maeth.
Darparu cymorth ar gyfer iechyd y bledren a'r coluddyn.
Darparu cymorth ar gyfer symudedd a diogelwch.
Darparu cymorth ar gyfer gofal anadlol.
Atal a rheoli heintiau.
Darparu gofal ar ddiwedd oes.
Cymwyseddau gweithdrefnol ar gyfer gweinyddu meddyginiaethau yn ddiogel.

Astudiaeth Achos 2: Iechyd Meddwl Oedolion

Mae oedolyn dychmygol yn cael ei dderbyn i Uned Iechyd Meddwl Aciwt. Mae'r claf wedi treulio amser yn yr ysbyty sawl gwaith rhwng 18 oed a'i 30au. Mae ganddi hanes o gamddefnyddio cyffuriau ac alcohol a diagnosis o PTSD. Mae hi'n hunan-niweidio mewn ffordd anrhagweladwy ac yn cael ei derbyn i'r ysbyty ar ôl dweud ei bod yn teimlo fel lladd ei hun. Mae hi wedi cael ei hanfon i'r ysbyty ar ôl yfed alcohol a hunan-niweidio, gan ddweud ei bod yn bwriadu dod â'i bywyd i ben.

Mae angen y canlynol ar y claf:

- Asesiad ac arsylwi.
- WARRN (proses asesu risg ar sail fformwleiddiad).
- Asesiad arbenigol o ran hunan-niweidio a hunanladdiad.
- Adolygiad o feddyginiaeth.
- Therapi bioseicogymdeithasol: bioleg – iechyd corfforol, sgiliau ymdopi seicoleg a hunan-barch, cysylltiadau teuluol cymdeithasol, amgylchiadau teuluol a chyfoedion.

Mae'r Ymarferydd Cynorthwyol yn gallu darparu cymorth i'r Nyrs Iechyd Meddwl Gofrestredig (RMN), yn seiliedig ar gyflawni'r tasgau penodedig, fel y'u dirprwywyd. Mae'n rhaid i'r Nyrs Iechyd Meddwl Gofrestredig wirio cymhwysedd yr Ymarferydd Cynorthwyol ar gyfer y dasg hon. I'r gwrthwyneb, bydd y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig wedi caffael y wybodaeth a nodir yn nogfen alluoedd Cydymaith Nyrsio Cofrestredig (sy'n cwmpasu'r pedwar maes ymarfer), gan gynnwys Atodiadau A a B, sy'n golygu yn y pen draw, mewn perthynas â'r astudiaeth achos hon, y byddai'r

Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn gallu gwneud y canlynol:

- Ymgymryd â gweithgaredd asesu.
- Gweithredu mewn ffordd sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn, gan roi rhaglen ofal ar waith.
- Cymryd rhan mewn gweithgarwch cyfathrebu ac ymgysylltu therapiwtig, gan ddefnyddio dull gwneud penderfyniadau a rennir.
- Darparu cymorth seicolegol.
- Cymryd rhan mewn proses ymadael lle mae unigolyn yn cael ei hebrwng.
- Ymgymryd ag adolygiadau ar ôl i gleifion adael.
- Nodi risg o niwed, a rheoli neu uwchgyfeirio'r risg.
- Gweinyddu meddyginiaethau presgripsiwn a ganiateir.
- Ymgymryd ag arsylwadau, monitro a dehongli gofal.
- Cofnodi darpariaeth gofal yn nodiadau'r claf.
- Dirprwyo gweithgareddau i Weithiwr Cymorth Gofal Iechyd.

DS: Ni fyddai'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cael ei ddsbarthu fel 'aelod awdurdodedig o'r Tim Amlddisgyblaethol' ar hyn o bryd o dan y Ddeddf Iechyd Meddwl ac felly ni all gynnal asesiad risg cyn ymadael (A17).

I grynhoi, bydd yr Ymarferydd Cynorthwyol yn cwblhau addysg lefel 4 gyffredinol ac yn datblygu sgiliau penodol sy'n gysylltiedig â'i faes ymarfer. Mae hyn yn golygu bod modd dirprwyo tasgau gofal i'r Ymarferydd Cynorthwyol, sy'n gysylltiedig yn uniongyrchol â chymwyseddau a gyflawnwyd gan yr unigolyn. I'r gwrthwyneb, mae'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn ymgymryd â rhaglen astudio Gradd Sylfaen Lefel 5, sy'n debyg iawn i flynyddoedd 1 a 2 y rhaglen BSc Nyrsio ac sy'n cwmpasu'r pedwar maes ymarfer. Mae'r galluoedd sydd wedi'u cynnwys yn y rhaglen yn galluogi dirprwyo gofal gan y Nyrs Iechyd Meddwl Gofrestredig i'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, yn unol â chynllun gofal y claf.

13.3 Y Nyrs Gofrestredig a'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig

Nodir y gwahaniaethau allweddol rhwng y Nyrs Gofrestredig a'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn y ddogfen Standards of Proficiency Platforms gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (2018a a 2018b). <https://www.nmc.org.uk/.../standards-of-proficiency-for-registered-nurses> Standards of proficiency for registered nursing associates - Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (nmc.org.uk)

Mae yna 7 plattform ar gyfer y Nyrs Gofrestredig a 6 phlattform ar gyfer y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Mae'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth yn dweud yn y Nursing Associate Standards of Proficiency (2018b) nad yw'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Nyrs ac nad yw'n gallu cymryd lle Nyrs Gofrestredig.

Mae'r gwahaniaethau rhwng y ddau blattform i'w gweld yn nhabl 17.

TABL 17

Nyrs Gofrestredig: 7 Plattform	Cydymaith Nyrsio Cofrestredig: 6 Plattform
Bod yn weithiwr proffesiynol atebol	Bod yn weithiwr proffesiynol atebol
Hybu iechyd ac atal afiechyd	Hybu iechyd ac atal afiechyd
Darparu a gwerthuso gofal	Darparu a monitro gofal
Arwain a rheoli gofal Nyrsio a gweithio mewn tîm	Gweithio mewn tîm
Gwella diogelwch ac ansawdd gofal	Gwella diogelwch ac ansawdd gofal
Cydlynu gofal	Cyfrannu at ofal integredig
Asesu anghenion a chynllunio gofal	

Y gwahaniaethau allweddol yw: nid yw'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn gallu asesu claf yn gyfannol (ond mae'n gallu cymryd rhan mewn gweithgaredd asesu), nid yw'n gallu gwerthuso claf yn gyfannol (ond mae'n gallu cymryd rhan mewn gweithgaredd gwerthuso) ac nid yw'n gallu arwain tîm Nyrsio neu arwain y gofal.

13.4 Nyrs Gofrestredig y Wladwriaeth (SEN) a'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig

Yn ystod y broses ymgysylltu, ar sawl achlysur gofynnwyd a yw'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn ffordd o ailddyfeisio Nyrs Gofrestredig y Wladwriaeth. Nid oedd y cyfranogwyr yn glir am y gwahaniaethau rhwng y ddwy rôl, ac a yw'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Nyrs Gofrestredig ail lefel. Cafodd swydd Nyrs Gofrestredig y Wladwriaeth ei diddymu'n raddol pan benderfynwyd bod angen i Nyrsio fod yn broffesiwn i raddedigion yn unig, ac roedd y bwlch a ddilynodd wedi'i lenwi gan Weithwyr Cymorth Gofal Iechyd. Mae'n ddiddorol nodi bod y rhan fwyaf o wledydd datblygedig y tu allan i'r DU wedi cadw Nyrs ail lefel, gan gynnwys Awstralia, Seland Newydd, Gogledd America, a llawer o wledydd Ewrop. Mae pum prif wahaniaeth rhwng Nyrs Gofrestredig y Wladwriaeth a'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Un gwahaniaeth yw lefel addysg y rolau, ynghyd â'r ffaith nad yw'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn 'Nyrs' a bod y swydd wedi'i nodi mewn adran ar wahân o Gofrestr y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth (NMC): sef NAR. Mae'r gwahaniaethau wedi'u hamlinellu yn Nhabl 18.

TABL 18

Rôl	Addysg	Meysydd	Datblygiad gyrfa	Dosbarthiad NMC	Teitl
SEN	Lefel 3	1	Dim	Ail Lefel	Nyrs
RNA	Lefel 5	4	18 mis i RN	Cod NAR	Nyrsio

14.0 Cwmpas Ymarfer a Pharmedrau Ymarfer

Daeth i'r amlwg yn ystod y prosiect bod yna ddiffyg eglurder, anghysondeb, a defnydd rhyng-gysylltiedig o'r derminoleg 'cwmpas' a 'pharmedrau' ymarfer.

14.1 Cwmpas ymarfer

Ar lefel unigol, mae cwmpas ymarfer yn ymwneud â gweithgareddau rolau gofal iechyd sy'n seiliedig ar wybodaeth, sgiliau a phrofiad. Mae cwmpas ymarfer yn broses ailadroddol sy'n addasu mewn ymateb i newidiadau cymdeithasol. Gallai methu â gwneud hynny arwain at fethu â diwallu anghenion cleifion. Ar lefel cyflogwr, mae cwmpas ymarfer yn cael ei amlinellu mewn disgrifiadau swydd a pholisi, gan ystyried anghenion y claf ym mhob cyd-destun clinigol. Ar lefel genedlaethol, mae'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth yn pennu cwmpas ymarfer y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig adeg cofrestru. Mae'r Cod Safonau Ymarfer ac Ymddygiad Proffesiynol ar gyfer Nyrsys, Bydwreigaeth a Chymdeithion Nyrsio (NMC 2018b) yn amlinellu'r safonau ar ôl cofrestru. Mae'r Cod yn cynnwys pedair thema: blaenoriaethu pobl, ymarfer yn effeithiol, cynnal diogelwch a hyrwyddo proffesiynoldeb ac ymddiriedaeth; mae gan bob thema gyfres o ddatganiadau sydd, gyda'i gilydd, yn nodi beth yw ymarfer da.

14.2 Ymarferydd Cynorthwyol - cwmpas ymarfer

Mae Ymarferydd Cynorthwyol band 4 yn rôl heb ei rheoleiddio sy'n cynorthwyo'r Nyrs Gofrestredig, ac mae cwmpas ymarfer, gwybodaeth, sgiliau a chymhwysedd y rôl yn ehangach na Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd traddodiadol ym mand 2 a 3. Mae'r Fframwaith Llywodraethu Ymarferydd Cynorthwyol (Nyrsio) (GIG Cymru 2022) wedi'i gynllunio i ddarparu dull safonol o ymdrin â'r rôl. Datblygwyd y ddogfen hon i gydnabod amrywiaeth amlwg o ran cwmpas ymarfer. Cefnogir y cysyniad hwn gan

Spilsbury et al. (2017) sy'n nodi bod y twf yn nifer y gweithlu cymorth Nyrsio wedi effeithio ar gwmpas ymarfer rolau ategol.

“Ymgais i lenwi bylchau yw rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol, ac mae'n dorcalonnus i'r bobl sy'n cyflawni'r rôl”.

Cydymaith Nyrsio Cofrestredig o Loegr sy'n gweithio fel Ymarferydd Cynorthwyol yng Nghymru.

Mae Henshall et al. (2018) a Traynor et al. (2016) yn awgrymu bod cwmpas ymarfer yr Ymarferydd Cynorthwyol yn cael ei benderfynu'n aml gan y Nyrs sy'n arwain sifft, sy'n cael effaith ar faint o ymreolaeth sydd gan yr Ymarferydd Cynorthwyol. Mae'n amlwg bod yna gamddealltwriaeth yn ymwneud â'r rôl, a dangoswyd hynny yn nhystiolaeth clinigwyr yn ystod proses ymgysylltu'r prosiect.

“Dyw'r tîm Nyrsio ddim yn deall cwmpas ymarfer yr Ymarferwyr Cynorthwyol, heb sôn am y Tîm Amlddisgyblaethol ehangach”.

Cydymaith Nyrsio Cofrestredig o Loegr sy'n gweithio fel Ymarferydd Cynorthwyol yng Nghymru.

Os yw rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol yn mynd i barhau yng Nghymru, roedd clinigwyr eisiau gweld mwy o eglurder ynglŷn â'r cwmpas ymarfer a diffiniad y rôl. Hefyd, byddai angen adolygu'r Fframwaith Ymarferydd Cynorthwyol (Nyrsio) sy'n ceisio sicrhau dull safonedig o ddatblygu, cyflwyno a llywodraethu, a sicrhau dull gweithredu cenedlaethol penodol. Wrth ymgymryd â'r prosiect, fe ddaeth yn amlwg bod amrywiad ac anghysondeb sylweddol yn bodoli ledled GIG Cymru, ac y bydd angen cywiro hynny.

“Dyw'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol ddim yn glir ac mae'r ffiniau rhwng dyletswyddau Ymarferwyr Cynorthwyol a'r Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yn aneglur”.

Cydymaith Nyrsio Cofrestredig o Loegr sy'n gweithio fel Ymarferydd Cynorthwyol yng Nghymru.

Yn ystod y broses ymgysylltu, roedd sawl un wedi nodi bod rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn fwy diogel a bod diffiniad y rôl a'r cwmpas ymarfer yn fwy eglur, sy'n arwain at fwy o ddiogelwch i'r cyhoedd o'i gymharu â rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol.

14.3 Cydymaith Nyrsio Cofrestredig - cwmpas ymarfer

Yn ystod dyddiau cynnar cyflwyno rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, roedd diffyg dealltwriaeth gyffredinol o'r rôl ac o'r hyn a ddisgrifiwyd fel cwmpas ymarfer a oedd wedi'i ddiffinio'n wael. Roedd hyn cyn i'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth ddechrau rheoleiddio'r rôl. Datblygodd y cwmpas yn raddol, gan osod y rôl ar wahân i'r Nyrs Gofrestredig a'r Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd. Yn ôl Kessler et al. (2020), roedd y broses hon yn cyd-fynd ag ymddiriedaeth gynyddol, ochr yn ochr â datblygu profiad o'r rôl mewn ymarfer clinigol. Mae Kessler a'i gydweithwyr yn nodi hefyd ei bod yn ymddangos bod rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cyfoethogi, yn hytrach na gwanhau, y gymysgedd sgiliau Nyrsio.

Mae'r broses reoleiddio'n darparu strwythur ar gyfer y rôl o safbwynt y rhaglen addysg a chwmpas ymarfer adeg cofrestru. Ar ôl cofrestru, mae Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig, fel gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill, yn gallu ehangu eu cwmpas ymarfer, ar ôl cyfnod o gyfnerthu a thiworiaeth fel arfer. Rhaid i unrhyw estyniad i gwmpas ymarfer ar ffurf galluoedd neu sgiliau clinigol fod yn seiliedig ar wybodaeth bellach, addysg, profiad ac asesiad priodol. Hefyd, rhaid i unrhyw estyniad i gwmpas gael ei ategu gan ddisgrifiad swydd unigolyn a'i gryfhau gan brosesau llywodraethu, polisiau, fframweithiau a chanllawiau.

Yn Lloegr, nid oes unrhyw gwmpas ymarfer estynedig ôl-gofrestru y cytunwyd arno yn genedlaethol ar gyfer Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig. Yn hytrach, ceir yr hyn sy'n cael ei ddisgrifio fel 'Model dan Arweiniad y Cyflogwr'. O dan y drefn hon, mae pob cyflogwr yn penderfynu'r cwmpas estynedig. Yn anochel, mae hyn wedi arwain at anghysondeb, dryswch, a rhywfaint o anesmwythyd ledled Lloegr, yn seiliedig ar yr adborth a gafwyd wrth ymgysylltu â rhanddeiliaid.

14.4 Paramedrau ymarfer

Mae yna berygl o ganolbwyntio gormod ar gwmpas ymarfer, tasgau a chymwyseddau unigol a pheidio â rhoi ystyriaeth briodol i baramedrau ymarfer na'r llinellau coch (ffiniau na ddylid eu croesi). Mae paramedrau yn nodi terfyn ffiniau rôl, gan gydnabod y bydd rhywfaint o orgyffwrdd bob amser. Rhaid diogelu elfennau

unigryw a phenodol rôl. Mae Speech Pathology Australia (2023) yn disgrifio'r paramedrau ymarfer fel canllaw i glinigwyr, wedi'i ategu gan lywodraethu clinigol. Mae hyn yn amlinellu ymarfer sy'n gyfrifoldeb yr unigolyn cofrestredig. Mae'n pennu gweithgareddau nad ydynt yn addas i'w dirprwyo, a meysydd ymarfer y gellir eu dirprwyo'n ddiogel i rywun nad yw'n berson cofrestredig, os oes modd dangos addysg, hyfforddiant, cymhwysedd a goruchwyliaeth briodol.

Os nad oes ffiniau clir yn bodoli, mae'r llenyddiaeth yn awgrymu bod rolau Nyrs Gofrestredig a Chydymaith Nyrsio Cofrestredig yn gallu bod yn aneglur (Smith 2023). Mae'r Coleg Nyrsio Brenhinol wedi nodi enghreifftiau o hysbysebion swyddi ar gyfer Nyrsys Cofrestredig neu Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn y Telegraph (papur newydd The Independent 2021) sy'n awgrymu bod y swyddi'n gyfystyr â'i gilydd. Hefyd, roedd y Comisiwn Ansawdd Gofal (CQC) (2023) wedi nodi defnydd amhriodol o'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn ystod arolygiad, gan ganfod methiannau mewn diogelwch cleifion ar ôl i Ymddiriedolaeth adael i Gydymaith Nyrsio Cofrestredig fod yn gyfrifol am ward, heb unrhyw oruchwyliaeth gan Nyrs Gofrestredig. Mae cwestiynau pwysig wedi cael eu gofyn am ymarfer Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, a oedd, yn ôl Kendall-Raynor (2016), yn ymestyn y tu hwnt i gylch gwaith Cynorthwydd Gofal lechyd tuag at gylch gwaith Nyrs Gofrestredig.

Fel y nodwyd eisoes, mae'r cwmpas ymarfer estynedig ar ôl cofrestru yn cael ei arwain gan gyflogwyr yn Lloegr. Mae'n ymddangos bod hyn wedi creu diffyg cysondeb yn Lloegr a gwahaniaethau mawr rhwng ymarfer, gyda'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn ymgymryd â gweithgareddau clinigol mewn rhai ardaloedd, megis gweinyddu meddyginiaethau mewnwythiennol. Mae'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth yn glir am y cwmpas ymarfer ar gyfer y Nyrs Gofrestredig a'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig adeg cofrestru. Fel yr amlinellwyd yn adran 13.3, nid yw'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn gallu asesu na gwerthuso'r claf yn gyfannol, nid yw'n gallu arwain gofal, ac felly nid yw'n gallu arwain y tîm. Mewn cynhadledd yn Llundain a gynhaliwyd gan HEE yng ngwanwyn 2023 i ddathlu chwe blynedd o fodolaeth y rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr, nodwyd nad oedd gan yr HEE na'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth fwriad i gyflwyno dull cenedlaethol o ymdrin â chwmpas neu baramedrau ymarfer ar ôl cofrestru, ac y byddai'r model dan arweiniad cyflogwyr yn parhau.

Mewn symposiwm pum gwlad ar gyfer y DU ac Iwerddon a gynhaliwyd gan Lywodraeth Cymru ym mis Awst 2023, daethpwyd i gonsensws bod cwmpas ymarfer yn creu rhai problemau, gan fod angen casgliad gwahanol o sgiliau ar gyfer pob maes clinigol a maes ymarfer. Nodwyd y byddai'n anodd sefydlu cwmpas ymarfer ar gyfer pob lleoliad. Felly, penderfynwyd bod 'paramedrau ymarfer' yn derm mwy priodol, a chyflwynwyd cynnig y dylai pob gwlad ddefnyddio'r iaith hon i ddisgrifio terfynau ymarfer y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Rhannwyd y farn hon a'r cynnig hwn â Phrif Swyddogion Nyrsio'r pum gwlad i'w hystyried yn eu cyfarfod ym mis Medi 2023, ar sail y trafodaethau a nodir isod:

- Consensws bod Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd/Cynorthwyydd Gofal Iechyd yn rhan hanfodol a chanolog o'r gweithlu nyrsio.
- Cydnabod bod y gweithlu nyrsio yn flaenoriaeth allweddol i bob gwlad (denu, recriwtio a chadw).
- Consensws bod llwybrau gyrfa a datblygu gyrfa yn hanfodol i sicrhau bod y gweithlu'n gallu diwallu anghenion y boblogaeth yn y dyfodol. Hefyd, wrth i lefel addysg Nyrsys Cofrestredig gynyddu, mae angen darparu addysg ar gyfer Gweithwyr Cymorth yn unol â hynny.
- Consensws y dylai anghenion poblogaeth a gwasanaethau sbarduno gwaith cynllunio a modelu'r gweithlu a chael eu diogelu at y dyfodol.
- Consensws bod gwybodaeth i sicrhau gwahaniaethu clir rhwng rolau (Nyrs Gofrestredig/ Cydymaith Nyrsio Cofrestredig / Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd) yn hanfodol er mwyn sicrhau bod y rolau'n cael eu defnyddio'n ddiogel ac yn briodol yn ymarferol.
- Nodwyd bod gwledydd wedi cyrraedd cam gwahanol yn y broses o adolygu eu gweithlu Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd a bod ganddynt gwmpas/nodau ac amserlenni gwahanol (gan nodi bod safbwyntiau i beidio â chyflwyno'r rôl RNA eto yn parhau yng Nghymru, Gogledd Iwerddon, a'r Alban).
- Cydnabod nad yw pob gwlad yn archwilio'r potensial ar gyfer rheoleiddio.
- Cymorth sy'n cael ei gynnig gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth ar gyfer: gofynion prosesau a deddfwriaeth ar gyfer rheoleiddio rolau band 4 yn y gwledydd hynny sy'n ystyried eu cais yn lleol.
- Consensws i bob gwlad ystyried defnyddio'r term 'Paramedrau Ymarfer' yn hytrach na 'Chwmpas Ymarfer'.

Dyma grynodedb y symposiwm o waith posibl yn y dyfodol i'w ystyried gan Brif Swyddogion Nyrsio pob gwlad:

- Gallai cydweithio fod yn fanteisiol wrth i themâu a thueddiadau ddod i'r amlwg.
- Nodir bod manteisio'n llawn ar gyfraniad gweithwyr cymorth yn bwysig ar gyfer recriwtio a chadw llwyddiannus, ac mae hyn yn cynnwys ystyried diffiniad rolau a pharmedrau ymarfer rhwng proffesiynau.
- Dylai ymarfer fod yn seiliedig ar wybodaeth, sgiliau a chymhwysedd. Mae'n bwysig ystyried y goblygiadau ar gyfer gweithluoedd presennol a newydd ar draws gwledydd.
- Nodwyd bod 'dirprwyaeth' yn ffrwd waith ar draws gwledydd, a gallai archwilio cydweithredol fod yn fuddiol.
- Mynegwyd pryderon am y risg o 'amnewid rôl' trwy brosiect Cymru. Gallai rhagor o waith fod yn fuddiol i ddeall y risg ac archwilio hyn, ar draws gwledydd unigol neu ar y cyd.
- Ystyried y derminoleg arfaethedig 'Paramedrau Ymarfer' er mwyn cynorthwyo dealltwriaeth o rolau sy'n cael eu rheoleiddio (ac efallai sicrhau cysondeb).

Os oes safbwynt polisi'n cael ei wneud ar gyfer cyflwyno rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yng Nghymru, gellid rhoi sawl mesur ar waith i liniaru unrhyw risg bosibl o ddisodli Nyrs Gofrestredig gan Gydymaith Nyrsio Cofrestredig, gan gynnwys:

- Paramedrau
 - Ni all y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig asesu claf yn gyfannol (ond mae'n gallu cymryd rhan mewn gweithgareddau asesu).
 - Ni all y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig werthuso claf yn gyfannol (ond mae'n gallu cymryd rhan mewn gweithgareddau gwerthuso).
 - Ni all y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig arwain gofal na bod yn gyfrifol am dîm.
- Mae'r broses o gategoreiddio unigolyn cofrestredig, yn unol â Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru), yn sefydlu bod yn rhaid i Nyrs Gofrestredig sy'n gyfrifol am dîm ymddangos yn is-rannau 1 neu 2 o gofrestr y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth, sy'n rhwystro Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, sy'n ymddangos yn rhan NAR o gofrestr y Cyngor.
- Galwad i ddiogelu'r cyllid ar gyfer swyddi Nyrsio band 5, gan ystyried defnyddio atodiad 21 i gynnal cyllid band 5 a sefydlu rhaglen hyfforddi i'r

Cydymaith Nyrsio Cofrestredig ar gyfer y rhai sy'n dymuno pontio i fod yn Nyrs Gofrestredig.

15.0 Cydfodolaeth Rolau

Trwy'r broses ymgysylltu, archwiliwyd cydfodolaeth Ymarferydd Cynorthwyol heb ei reoleiddio a rôl band 4 wedi'i rheoleiddio mewn Nyrsio. Mae'n bwysig nodi bod rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol yn bodoli ar draws y proffesiwn, ac y byddai unrhyw benderfyniadau sy'n seiliedig ar y llenyddiaeth, barn glinigol a/neu academiaidd ond yn effeithio ar Nyrsio ac nid ar ddisgyblaethau proffesiynol eraill.

Pan gyflwynwyd y rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr, aeth y rhan fwyaf o Ymarferwyr Cynorthwyol ymlaen i fod yn Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig. Arhosodd nifer fach o Ymarferwyr Cynorthwyol ym maes Nyrsio, yn bennaf mewn meysydd ar wahân fel theatrau, adrannau delweddu a gwasanaethau canser. Mae'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig wedi dod yn brif rôl band 4 ym maes Nyrsio ledled Lloegr.

Mae safbwyntiau clinigwyr ac academyddion yn ymwneud â chydfodolaeth rolau wedi'u hamlinellu yn Nhabl 19.

TABL 19

Safbwyntiau Clinigol	Safbwyntiau Academiaidd
<p>Cefnogaeth ar gyfer cydfodolaeth -Dim cefnogaeth.</p> <p>Dim cydfodolaeth -Ni all y rolau gydfodoli. -Byddai cydfodolaeth yn creu sefyllfa a fyddai'n 'drychinebus', gan fod diffyg eglurder enfawr rhwng rolau Ymarferydd Cynorthwyol a Chydymaith Nyrsio Cofrestredig. -Yn Lloegr, lle mae Ymarferwyr Cynorthwyol a Chymdeithion Nyrsio Cofrestredig wedi cydfodoli, mae Ymddiriedolaethau wedi wynebu tensiynau sylweddol. -Mae angen un rôl ddynodedig ar gyfer Nyrsio - naill ai Ymarferydd Cynorthwyol neu Gydymaith Nyrsio Cofrestredig, ond nid y ddwy. -Nododd staff y byddai'n well o lawer ganddynt weld rôl Cydymaith Nyrsio</p>	<p>Cefnogaeth ar gyfer cydfodolaeth -Dim cefnogaeth.</p> <p>Dim cydfodolaeth -Cafwyd cytundeb bron yn unfrydol mai dim ond un dull gweithredu sydd ei angen yng Nghymru, naill ai rôl Ymarferwyr Cynorthwyol neu Gydymaith Nyrsio Cofrestredig ond nid y ddwy. -Ychydig iawn o gefnogaeth a fynegwyd i'r syniad o gadw'r rhaglen Ymarferydd Cynorthwyol os cyflwynir y rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. -Roedd prifysgolion yn teimlo y byddai'n anodd cael rhaglenni Ymarferwyr Cynorthwyol a Chydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cydfodoli, byddai hyfywedd system o'r fath yn creu problemau a dryswch i fyfyrwyr a staff, a byddai'r cwmpas ymarfer a'r rolau a'r cyfrifoldebau yn wahanol.</p>

Cofrestredig yn cael ei chyflwyno yng Nghymru, ac y byddai'n rhaid iddi ddisodli'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol. Fe wnaethant gyfeirio at safonau cyson ac eglurder ar gyfer y rôl a osodwyd gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth. -Os cyflwynir rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, nid fyddai system lle mae Ymarferwyr Cynorthwyol a Chymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn cydfodoli yn syniad doeth.

-Roedd y prifysgolion yn ffafrio rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig gan ddweud bod natur y rôl yn eglur ac y byddai diddordeb sylweddol yn y rôl pe bai'n cael ei chyflwyno yng Nghymru. -Pan gyflwynodd Lloegr rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig roedd symudiad tuag at y rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, ac mae'r rhaglenni Nyrsio Ymarferwyr Cynorthwyol wedi cael eu diddymu'n raddol mewn llawer o brifysgolion. -Roedd prifysgolion o'r farn fod y rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn fwy perthnasol yn glinigol na'r rhaglen Ymarferwyr Cynorthwyol. -Roedd y rhan fwyaf o Ymarferwyr Cynorthwyol wedi dechrau dilyn y rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig pan oedd ar gael yn Lloegr, ac roeddent o'r farn bod y rôl yn fwy priodol yn glinigol.

'Dyw'r rolau ddim yn gallu bodoli ochr yn ochr â'i gilydd. Byddai'n drychineb. Mae Ymarferwyr Cynorthwyol yn gallu gweithio mewn arbenigeddau ar wahân fel Theatrau. Mae llawer o wahaniaethau rhwng yr Ymarferydd Cynorthwyol a'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, a byddai'n amhosibl iddyn nhw weithio yn yr un maes.'

Gweithiwr band 4 sydd wedi gweithio yn Lloegr fel Cydymaith Nyrsio Cofrestredig ac yng Nghymru fel Ymarferydd Cynorthwyol

16.0 [Addysg](#)

16.1 [Cefndir](#)

Fel yr amlinellwyd yn flaenorol, mae angen cymhwyster Tystysgrif Addysg Uwch (Tyst AU) Lefel 4 ar Ymarferydd Cynorthwyol band 4 yng Nghymru, ond yn Lloegr mae'r Ymarferydd Cynorthwyol a'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cael eu haddysgu i Lefel 5, Gradd Sylfaen.

16.2 [Ymarferydd Cynorthwyol - lefel addysg](#)

Mae angen Tystysgrif AU ar gyfer rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol, fel y nodir yn Fframwaith Llywodraethu Ymarferydd Cynorthwyol (Nyrsio) Cymru (GIG Cymru 2022). Mae'r Dystysgrif AU yn rhaglen annibynnol sy'n para blwyddyn yn llawn amser neu 2 flynedd yn rhan-amser, ac mae'n helpu staff i ddatblygu'r wybodaeth, y sgiliau a'r ddealltwriaeth sydd eu hangen fel sylfaen i ymarfer clinigol. Mae'r rhaglen

yn debyg iawn i flwyddyn 1 o'r rhaglen BSc Nyrsio ac mae'n cynnwys elfennau damcaniaethol ac ymarferol, sy'n cael eu hasesu a'u cymeradwyo mewn Dogfen Asesu Ymarfer (PAD). Mae'r Dystysgrif AU yn cael ei chomisiynu gan AaGIC mewn rhai prifysgolion yng Nghymru, ond nid pob un ohonynt, trwy gytundeb tendro AaGIC.

Nododd y prosiect Band 4 rai canfyddiadau annisgwyl mewn perthynas â'r Dystysgrif Addysg Uwch bresennol yng Nghymru, fel y nodir yn yr adrannau canlynol.

16.3 Profiadau myfyrwyr - diffyg cefnogaeth

Soniodd myfyrwyr sy'n astudio'r Dystysgrif AU am ddiffyg cefnogaeth o gymharu â myfyrwyr cwrs mwy traddodiadol y BSc Nyrsio. Fe wnaethant ddweud eu bod yn teimlo fel '*dinasyddion eilradd*.' Mae Thurgate (2021) yn nodi bod angen i gymorth fod yn 'becyn cyfan', gan brifysgolion a chyflogwyr os yw myfyrwyr am lwyddo. Hefyd, mae Thurgate yn cydnabod bod pandemig Covid-19 wedi cael effaith niweidiol ar lefel y cymorth sy'n cael ei dderbyn gan ddysgwyr ym maes ymarfer clinigol, yn rhannol oherwydd y ffaith fod llawer o staff wedi symud i feysydd clinigol gwahanol. Yn ogystal, mae Attenborough et al. (2020) yn nodi bod adnoddau ar gyfer dysgwyr sy'n dilyn cyrsiau seiliedig ar waith yn annigonol o gymharu â myfyrwyr lefel gradd llawn amser, yn benodol oherwydd diffyg dysgu wedi'i gynllunio dan oruchwyliaeth.

16.4 Profiadau myfyrwyr – iwniform

Fel yr amlinellwyd yn flaenorol, nododd clinigwyr fod iwniform Ymarferydd Cynorthwyol band 4 yn creu problemau oherwydd ei bod yn debyg i iwniform y Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd. Roedd cryn alw gweithredol am gael iwniform wahanol iawn er mwyn gallu adnabod rôl band 4 (Nyrsio) yn weledol a'i gwahaniaethu rhyngddi a Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd ym mandiau 2 a 3. Roedd rhai galwadau hefyd am i'r rhai sy'n ymgymryd ag astudiaeth Lefel 4 allu gwisgo'r iwniform Nyrs Dan Hyfforddiant y cytunwyd arni'n genedlaethol yn ystod eu cyfnod yn astudio ar gyfer y Dystysgrif AU.

Mae'r llenyddiaeth Nyrsio yn cyfeirio at iwniform hefyd. Nododd Thurgate (2021) ac Attenborough et al. (2020) fod pobl wedi cyfeirio at ddiffyg iwniform wahanol fel ffactor wrth beidio â derbyn rôl newydd, gan nodi ei bod yn rhoi mwy o gydnabyddiaeth i ddeiliaid y swydd. Cyfeiriodd Kendall-Raynor (2016) at brofiad sawl

sefydliad, y cyfeirir atynt fel 'Aelod-Ymddiriedolaethau' yn Lloegr, lle mae prifysgolion a sefydliadau clinigol partner yn gweithio gyda'i gilydd i fanteisio'n llawn ar adnoddau ac wedi galw am iwniform gyffredin i gefnogi'r fenter. Adroddwyd am brofiad tebyg gan Kessler et al. (2020).

16.5 Profiadau myfyrwyr - amser astudio

Roedd myfyrwyr o'r farn mai diffyg amser astudio wrth ymgymryd â'r Dystysgrif Addysg Uwch oedd y rhwystr mwyaf i astudio a'r rheswm mwyaf arwyddocaol dros adael y rhaglen. Nododd myfyrwyr fod ymgymryd ag astudiaeth Lefel 4 heb gael amser wedi'i neilltuo i astudio yn '*gofyn gormod*', yn enwedig gan fod llawer o unigolion yn gweithio'n llawn amser ac yn gwneud oriau ychwanegol yn aml, ochr yn ochr ag ymrwymadau teuluol ac ymrwymadau eraill.

Mae'n ddiddorol nodi bod darlithwyr prifysgolion o'r farn fod cyfraddau gadael y Dystysgrif AU i'w priodoli i'r ffaith nad yw myfyrwyr yn gallu ymdopi â'r lefel academiaidd o astudio. Nid oedd myfyrwyr yn cytuno â hyn, gan ddweud mai'r prif reswm am adael y rhaglen yn gynnar yw'r gofynion o safbwynt oriau astudio. Roeddent o'r farn bod astudio ar Lefel 5 yn llawer mwy cyraeddadwy oherwydd bod myfyrwyr yn cael amser i ffwrdd i astudio.

Roedd myfyrwyr yn credu'n gryf y dylai amser astudio wedi'i neilltuo fod yn elfen orfodol. Er bod y Dystysgrif AU yn debyg iawn i flwyddyn 1 o'r rhaglen BSc Nyrsio, mae'n rhyfedd nad yw myfyrwyr y Dystysgrif AU yn cael unrhyw amser astudio wedi'i neilltuo. Serch hynny, mae myfyrwyr Lefel 5 a 6, sy'n astudio'r un maes llafur mewn gwirionedd, yn cael amser i ffwrdd i astudio sy'n cyfateb i fwy nag 20 awr yr wythnos. Mae'r alwad am amser astudio wedi'i neilltuo yn cael ei hadleisio yn y llenyddiaeth. Mewn astudiaeth hydredol ansoddol, mae Attenborough et al. yn olrhain profiadau dysgwyr ar raglen band 4 heb ei rheoleiddio. Mae'r erthygl yn nodi bod hwyluso amser digonol ar gyfer dysgu seiliedig ar waith yn hanfodol gan fod gweithio (yn llawn amser yn aml) wrth astudio yn heriol iawn.

16.6 Profiadau myfyrwyr - diffyg statws myfyriwr

Wrth ymgysylltu â'r prosiect, mynegodd myfyrwyr y Dystysgrif Addysg Uwch bryder am ddiffyg statws myfyriwr yn ystod y rhaglen. Er bod prifysgolion yn dweud bod unrhyw unigolion sydd wedi'u cofrestru ar raglenni'n cael eu hystyried yn fyfyrwyr, barn unfrydol y myfyrwyr eu hunain yw nad ydynt yn cael manteision arferol astudio

academaidd. Soniodd myfyrwyr bod diffyg amser astudio wedi'i neilltuo a diffyg cymorth gan fentor/goruchwylydd yn broblem. Mewn adolygiad o 19 papur yn ymwneud ag astudiaeth band 4 rhwng 2017 a 2022, nododd Thurgate (2021) 6 thema allweddol trwy ddefnyddio dadansoddiad chwe cham Braun a Clarke. Un o'r themâu yw hunaniaeth y dysgwr. Dywedodd y tîm fod statws dysgwr yn ffactor pwysig, a bod cydnabod statws dysgwr yn arwain at fwy o gyfleoedd dysgu. Dywedodd Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd sy'n ymgymryd â'r Dystysgrif Addysg Uwch ei bod yn anodd datgysylltu eu prif rôl fel Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd oddi wrth eu rôl fel myfyriwr. Mae Thurgate a'i chydweithwyr yn dod i'r casgliad bod angen eglurder rhwng rôl y Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd a rôl y dysgwr, ond nad oes angen gwahaniaethu'n llwyr, gan nad oedd hynny'n cael ei ystyried yn fuddiol.

16.7 Dysgwyr gwahanol a'u hanghenion addysgol penodol

Nododd academyddion a rhanddeiliaid unigol yng Nghymru fod gan fyfyrwyr anghenion gwahanol, a bod pob myfyriwr yn dilyn trywydd gwahanol. Felly, mae angen dulliau addysgu amrywiol er mwyn diwallu anghenion unigol yn llwyddiannus. Wrth ymgysylltu â'r prosiect, roedd yn ddiddorol dysgu am y dulliau addysgu gwahanol ac am y cymorth academaidd, emosiynol a seicolegol ar gyfer myfyrwyr ar lefelau addysg gwahanol. Mae'n ymddangos bod gwahaniaeth amlwg a chadarnhaol mewn cyfraddau gadael lle y nodir yn gynnwys bod myfyrwyr yn ei chael yn anodd ymdopi a bod trefniadau cymorth pwrpasol a rhagweithiol yn cael eu rhoi ar waith.

Gwelwyd enghraifft o ddysgu ar-lein ar gyfer y rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig mewn prifysgol draddodiadol yn Lloegr, ac roedd y ddarpariaeth hon a sefydlwyd yn ystod Covid wedi bod yn ddigon llwyddiannus i allu parhau. Nodwyd bod y ddarpariaeth hon yn diwallu anghenion dysgwyr gwahanol, yn enwedig y rhai nad oeddent yn byw ger prifysgol. Mae rhaglenni Dysgu o Bell ar gyfer Nyrsio yn fodel sy'n cael ei ddarparu gan un brifysgol yn unig yng Nghymru ar hyn o bryd. Cydnabyddir bod llawer o waith yn cael ei wneud trwy AaGIC i ehangu mynediad i'r proffesiwn.

16.8 Llwybr hyblyg i fod yn Nyrs Gofrestredig

Fel y dangosir yn adran 9.1 o'r adroddiad hwn, mae data lleol (heb ei gyhoeddi) yn dangos bod nifer isel (n=133) o Weithwyr Cymorth Gofal Iechyd wedi cwblhau'r rhaglen llwybr hyblyg i Nyrsio yn llwyddiannus mewn Byrddau ac Ymddiriedolaethau

lechyd yng Nghymru. Nodir bod y cyfraddau gadael yn amrywiol ac yn uchel iawn ar gyfer un sefydliad yng Nghymru (45.7% n=52).

Wrth ymgysylltu â rhanddeiliaid, codwyd pryderon am y llwybr hyblyg, fel a ganlyn:

- Mae'r prosesau ymgeisio ar gyfer rhaglenni ledled Cymru yn anghyson, yn hir, ac yn creu problemau'n gyffredinol, ac mae angen mynd i'r afael â hyn.
- Nododd myfyrwyr â graddau cyntaf a graddau meistr nad oedd eu dysgu blaenorol wedi cael ei gydnabod ar gyfer y rhaglen llwybrau hyblyg yng Nghymru, a'u bod wedi gorfod cwblhau'r pedair blynedd lawn. Mae'r sefyllfa hon yn bodoli er gwaethaf y ffaith fod comisiynu yng Nghymru yn cynnig rhaglenni amser llawn carlam i fyfyrwyr sydd wedi ennill gradd neu gymhwyster uwch nad yw'n gysylltiedig â Nyrsio.

Amlinellir sylwadau cadarnhaol am y llwybr hyblyg fel a ganlyn:

- Mae myfyrwyr Lefel 5 yn nodi eu bod yn teimlo bod astudio yn fwy cyraeddadwy nag ar lefel 4 oherwydd yr amser astudio sy'n cael ei neilltuo ar gyfer y rhaglen, sef 20+ awr yr wythnos. Hefyd, maen nhw'n nodi bod cydnabyddiaeth o statws myfyriwr, ynghyd â chymorth lleoliad prifysgol ac ymarfer clinigol, yn fuddiol.
- Mae yna farn gyffredinol bod yn rhaid i Ddysgu Seiliedig ar Waith (*'ennill cyflog wrth ddysgu'*) fod yn brif opsiwn ar gyfer astudio ar lefel band 4. Mae myfyrwyr yn dweud na fyddai wedi bod yn bosibl iddynt fynd i'r brifysgol heb ennill cyflog, gan gyfeirio at yr argyfwng costau byw.

Pe bai'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cael ei chyflwyno yng Nghymru, mae academyddion yn dweud y dylai ddisodli'r Dystysgrif AU a'r rhaglenni llwybr hyblyg. Mae staff academiaidd yn nodi y byddai gormod o lwybrau i Nyrsio yn aneffeithlon, yn creu dryswch ac yn golygu na fyddai cyrsiau'n hyfyw. Wrth ymgysylltu â'r prosiect, dywedodd carfan o tua 30 o Weithwyr Cymorth Gofal lechyd oedd yn dilyn y llwybr hyblyg i fod yn Nyrsys Cofrestredig y byddent wedi gwneud cais am le ar y rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig pe bai wedi bod ar gael yng Nghymru. Dywedodd rhai myfyrwyr y byddent wedi defnyddio'r llwybr Cydymaith Nyrsio Cofrestredig fel cam i fod yn Nyrs Gofrestredig. Roedd eraill yn teimlo bod rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn apelio'n fawr atynt fel rôl cyrchfan.

16.9 Annhegwch rhwng y Dystysgrif Addysg Uwch a'r Llwybr Hyblyg

Roedd myfyrwyr yn teimlo bod diffyg cysylltiad rhwng nifer y lleoedd Tystysgrif AU a nifer y lleoedd llwybr hyblyg. Er gwaethaf cyfleoedd sylweddol i ymgymryd â'r rhaglen Lefel 4, credir bod y cyfleoedd BSc Nyrsio Lefel 6 yn gyfyngedig.

16.10 Gradd Sylfaen Lefel 5

Mae'r Radd Sylfaen yn gwrs addysg Lefel 5, ac mae'n debyg i ddwy flynedd gyntaf cwrs Gradd Baglor mewn Nyrsio, sy'n cyfateb i 240 o bwyntiau UCAS. Fel rhan o'r cwrs hwn, mae myfyrwyr yn rhannu eu hamser rhwng gweithio yn y diwydiant, sef Nyrsio yn yr achos hwn, ac astudio yn y brifysgol. Mae Gradd Sylfaen yn gallu bod yn gymhwyster annibynnol, fel Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, neu'n blatfform sy'n cynnig dilyniant clir i radd lawn. Mae'r Radd Sylfaen yn darparu dimensiynau ychwanegol uwchlaw Tystysgrif Addysg Uwch, gan gynnwys meddwl yn feirniadol, dadansoddi, dehongli gwybodaeth a datrys problemau, sydd i gyd yn helpu i ddarparu gofal Nyrsio sy'n seiliedig ar dystiolaeth.

Mae'r Radd Sylfaen yn cynnig holl fanteision statws myfyriwr, sydd ar goll o'r rhaglen Tystysgrif AU bresennol yng Nghymru. Mae'r manteision hyn yn cynnwys amser astudio gwarchoddedig, iwnifform myfyriwr a chymorth goruchwylydd (mentor).

16.11 Safonau Addysg y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth

Mae'r gofynion addysgol ar gyfer Gradd Sylfaen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cael eu pennu gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth (2018) yn y Safonau Hyfedredd ar gyfer Cymdeithion Nyrsio. Mae'r safonau'n cynrychioli'r wybodaeth a'r sgiliau y bydd angen i Gymdeithion Nyrsio feddu arnynt i gael eu hystyried gan y Cyngor fel rhai a all ddarparu gofal Nyrsio diogel ac effeithiol. Mae'n rhaid i'r unigolyn gwblhau 6 phlatfform (sydd â chanlyniadau clir) yn llwyddiannus er mwyn cofrestru gyda'r Cyngor:

- Bod yn weithiwr proffesiynol atebol.
- Hybu iechyd ac atal afiechyd.
- Darparu a monitro gofal.
- Gweithio mewn timau.
- Gwella diogelwch ac ansawdd gofal.
- Cyfrannu at ofal integredig.

Mae yna ddau Atodiad hefyd, fel y nodwyd eisoes:

- Atodiad A - Sgiliau cyfathrebu a rheoli perthynas ag eraill.
- Atodiad B – Triniaethau i'w cyflawni gan y Cydymaith Nyrsio.

Bwriedir i'r safonau fod yn berthnasol ym mhob lleoliad.

Hefyd, mae gan y Cyngor gyfrifoldeb rheoleiddiol i gynnal hyder y cyhoedd trwy brosesau cymeradwyo a gwirio ansawdd rhaglenni addysg (Attenborough 2021; Warren 2018).

16.12 Addysg Lefel 5 - hyder a gallu i gyflawni

Roedd un o'r cwestiynau a ofynnwyd yn ystod yr ymgysylltiad yn ymwneud â lefel addysg Ymarferydd Cynorthwyol band 4. Ar hyn o bryd, mae Lloegr ar y blaen i Gymru trwy ddarparu addysg lefel 5 i Ymarferwyr Cynorthwyol o'i gymharu â Lefel 4 yng Nghymru. Mae addysg Lefel 5 yn cynnwys dimensiynau addysgol ychwanegol, fel y nodwyd yn flaenorol, gan gynnwys meddwl yn feirniadol, dadansoddi, dehongli gwybodaeth a datrys problemau. Mae clinigwyr ac academyddion yn poeni y gallai addysg Lefel 5 fod yn rhwystr i rai Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd oherwydd diffyg hyder academaidd. Fodd bynnag, y gwir amdani yw bod blwyddyn 1 o'r Radd Sylfaen Lefel 5 yn cael ei chyflwyno ar Lefel 4 (fel y Dystysgrif AU) ac mae blwyddyn 2 yn cael ei chyflwyno ar Lefel 5.

Mae llwyddiant ar unrhyw lefel academaidd yn cynyddu hyder ar gyfer astudiaeth ychwanegol. Mae cyflawniad ar Lefel 4 yn annog myfyrwyr i astudio ar Lefel 5, ac mae cyflawniad ar Lefel 5 yn eu hannog i ymgymryd ag astudiaeth Lefel 6. Dywedodd myfyrwyr yr ymgysylltwyd â nhw yn ystod y prosiect eu bod wedi llwyddo'n academaidd er gwaethaf eu pryderon eu hunain am fodloni'r lefel ofynnol. Dywedodd llawer o Weithwyr Cymorth Gofal Iechyd eu bod yn teimlo'n fwy hyderus am astudio i fod yn Nyrs Gofrestredig ar ôl llwyddo i ennill y Dystysgrif AU.

Yn y llenyddiaeth, mae Thurgate (2021) o blaid cynyddu'r lefel addysg i gyd-fynd â chwmpas ymarfer estynedig gweithwyr band 4, gan nodi bod addysg cyn-gofrestru'n cynyddu hyder academaidd. Yn yr un modd, mae Fewings et al. (2022) a Coghill (2018) yn disgrifio profiad dysgwyr sy'n nodi bod cyfleoedd dysgu yn ystod lleoliad clinigol o ansawdd da wedi cynorthwyo eu llwyddiant academaidd. Mae Kessler et al.

(2020) a Kendall-Raynor (2016) yn nodi math ychwanegol o hyder, sy'n gysylltiedig ag ymddiriedaeth mewn aelodau o dimau Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd profiadol wrth iddynt symud trwy'r lefelau addysg a bandiau yn ymarferol.

16.13 Rôl pontio i Lefel 6

Mae Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn gadael y rhaglen ar Lefel addysg 5, sy'n meithrin eu hyder i gamu ymlaen i astudio modiwlau ychwanegol ar Lefel 6 er mwyn bod yn Nyrs Gofrestredig. Credir bod symud o Lefel 5 i Lefel 6 yn Lloegr yn fwy cyraeddadwy na'r rhaglen hyblyg bresennol yng Nghymru, sy'n ei gwneud yn ofynnol i fyfyrwyr symud o Lefel 4 i Lefel 6. Mae Lloegr yn cynnig rhaglen bontio ar gyfer maes penodol sy'n para 18 mis er mwyn i bobl symud ymlaen o fod yn Gydymaith Nyrsio Cofrestredig i fod yn Nyrs Gofrestredig; addysgir y 6 mis cyntaf ar Lefel 5, ac mae'r 12 mis canlynol yn canolbwyntio ar faes penodol ac yn cael eu haddysgu ar Lefel 6.

Yn 2022/23, nododd y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth fod 756 o Gymdeithion Nyrsio wedi ymgymryd â rhaglenni pontio i fod yn Nyrs Gofrestredig. Bu cynnydd amlwg yn nifer y Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig sy'n symud i fod yn Nyrsys Cofrestredig yn Lloegr (NMC 2023), a gellir priodoli hyn o bosibl i'r ffaith fod cymhellion ariannol ar waith. Hefyd, wrth ymweld â phrifysgolion yn Lloegr fel rhan o'r broses ymgysylltu â'r prosiect, cafwyd tystiolaeth bod mwy o fyfyrwyr mynediad uniongyrchol wedi ymgymryd â rhaglenni pontio Nyrs Gofrestredig na Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd presennol. Mae'r niferoedd yn amrywio, gan ddibynnu ar y ffynhonnell, ond yn gyffredinol, mae gwybodaeth a gafwyd trwy'r prosiect yn dangos bod tua 35% o Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn symud ymlaen i astudio i fod yn Nyrs Gofrestredig. Nododd prifysgol sy'n cynnig rhaglenni dysgu o bell yn y DU fod cynnydd o 20% wedi bod yn nifer y bobl sy'n camu ymlaen i fod yn Nyrs Gofrestredig.

Mae adroddiadau diweddar gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth yn nodi bod yna 9,339 o Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig ar hyn o bryd. Mae'n debygol bod y cyfanswm gwirioneddol yn ddwbl y ffigur hwn gan nad oedd nifer fawr o Gymdeithion Nyrsio wedi cofrestru gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth ar ôl cymhwyso. Yn hytrach, roeddent wedi camu ymlaen yn syth i'r rhaglen bontio i fod yn Nyrs Gofrestredig.

Byddai angen gwaith cynllunio gweithlu cadarn er mwyn comisiynu digon o Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig i fod yn Nyrsys Cofrestredig pe bai'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cael ei chyflwyno yng Nghymru. Byddai angen ystyried dau grŵp o bobl wrth greu cynlluniau pontio:

1. Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig sydd eisoes yn byw yng Nghymru ac sy'n gweithio yng Nghymru fel Ymarferwyr Cynorthwyol ar hyn o bryd. Wrth ymgysylltu â'r prosiect, dywedodd rhai unigolion eu bod yn dymuno dechrau astudio ar gyfer BSc. Fodd bynnag, maent wedi cael gwybod y bydd angen iddynt gwblhau'r rhaglen BSc tair blynedd lawn. Byddai angen adolygu'r sefyllfa hon.
2. Ymarferwyr Cynorthwyol sy'n ymgymryd â'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig ac yna'n dymuno camu ymlaen i'r rhaglen Nyrs Gofrestredig.

Byddai angen cyfnod pontio cadarn hefyd lle mae'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn disodli'r llwybr hyblyg i fod yn Nyrs Gofrestredig, a byddai angen cymorth ar fyfyrwyr llwybrau hyblyg presennol i gwblhau eu hastudiaethau.

Cyflwynodd un Ymddiriedolaeth yn Lloegr raglen newydd a oedd yn gwarantu cyllid i Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig ar gyfer y rhaglen bontio Lefel 6 os oeddent yn gweithio fel Cydymaith Nyrsio Cofrestredig am 12 mis. Mae'n bwysig nodi nad yw Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn cael eu derbyn yn awtomatig i raglen bontio Nyrs Gofrestredig; mae prosesau llywodraethu a dethol ar waith. Mae cyllid drwy'r llwybr prentisiaeth ar gael ar gyfer y rhaglen bontio yn Lloegr.

16.14 Rhaglenni pwrpasol a threfniadau pontio

Pe bai Cymru'n cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, byddai angen trafod gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth i archwilio mapio'r Dystysgrif AU yn erbyn safonau ymarfer Cydymaith Nyrsio Cofrestredig (NMC 2018). Hefyd, byddai angen gwneud gwaith i ystyried rhaglenni pwrpasol sy'n cydnabod asesiad unigol a mapio dysgu blaenorol. Byddai angen rhoi blaenoriaeth i Ymarferwyr Cynorthwyol presennol, a'r rhai sy'n derbyn hyfforddiant ar hyn o bryd, ar gyfer rhaglenni a rolau Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Byddai angen i'r broses hon gydnabod APEL/RPL hefyd. Bydd angen sefydlu prosesau gwahanol ar gyfer Ymarferwyr Cynorthwyol a gwblhaodd y Dystysgrif Addysg Uwch cyn ac ar ôl cyflwyno Safonau Addysg Nyrsys y Dyfodol y Cyngor. Hefyd, bydd y prosesau'n wahanol i'r gofynion pontio yn Lloegr,

Ile'r oedd rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol yn rôl Lefel 5 eisoes. Bu'n rhaid i ddarpar Gymdeithion Nyrsio Dan Hyfforddiant ddangos eu bod yn bodloni galluoedd Cydymaith Nyrsio'r Cyngor, a dangos tystiolaeth o ddysgu newydd perthnasol. Nid oedd y broses hon yn syml o bell ffordd. Bydd angen i Ymarferwyr Cynorthwyol yng Nghymru sy'n dymuno ymgymryd â'r llwybr pontio i fod yn Gydymaith Nyrsio Cofrestredig (os cyflwynir y rôl) fapio dysgu blaenorol yn erbyn galluoedd y Cyngor. Ynghyd â hyn, bydd angen ymgymryd ag astudiaeth Lefel 5; bydd hyn yn bodloni'r gofynion dysgu newydd. Awgrymodd academyddion mewn prifysgolion yn Lloegr y bydd hyn symlach ond yn hirach na model pontio Lloegr.

Hefyd, byddai'n bwysig cydnabod na fydd pob Ymarferydd Cynorthwyol yn dymuno pontio, neu'n gallu gwneud hynny. Mae'n werth nodi bod y mwyafrif helaeth o Ymarferwyr Cynorthwyol yn Lloegr wedi cwblhau'r astudiaeth ychwanegol sydd ei hangen i fod yn Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig. Byddai angen prosesau dethol a llywodraethu cadarn pe bai Cymru'n cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig.

Dywedodd unigolyn a gamodd ymlaen o fod yn Ymarferydd Cynorthwyol i fod yn Gydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr ac sydd bellach yn gweithio yng Nghymru fel Ymarferydd Cynorthwyol:

Roedd y cam ymlaen o fod yn Ymarferydd Cynorthwyol i fod yn Gydymaith Nyrsio Cofrestredig yn seiliedig ar waith damcaniaethol, ac roedd tystiolaeth portffolio o roi damcaniaethau ar waith yn cyd-fynd â meini prawf y Cyngor.

16.15 Cyllid gwarchoddedig – comisiynu

Mae cyllid ar gyfer rhaglenni sydd wedi'u comisiynu yn cael ei ganoli bellach, a sefydlwyd y Comisiwn Addysg Drydyddol ac Ymchwil (CTER) fel corff cyllido hyd braich newydd yng Nghymru. Caiff gwaith comisiynu ei arwain gan AaGIC gyda Byrddau ac Ymddiriedolaethau lechyd trwy'r broses Cynllun Tymor Canolig Integredig (IMTP), gan nodi'r angen o ran recriwtio. Os yw'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cael ei chyflwyno yng Nghymru, bydd yn hanfodol sicrhau bod lleoedd a gomisiynir ar gael ar gyfer rolau sy'n pontio o Ymarferydd Cynorthwyol i Gydymaith Nyrsio Cofrestredig, ac o Gydymaith Nyrsio Cofrestredig i Nyrs Gofrestredig, yn unol â chynlluniau'r gweithlu.

16.16 Cydymaith Nyrsio Cofrestredig - gyrchfan a cham ymlaen

Mae'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn gyrchfan, gan fanteisio'n llawn ar y rôl oddi mewn i'r gweithlu Nyrsio, ac mae'n gam tuag at fod yn Nyrs Gofrestredig. Byddai'n bwysig datblygu màs critigol o Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn y gweithlu Nyrsio er mwyn cael effaith gadarnhaol ar ofal cleifion a helpu i wella dealltwriaeth a phrofiad o'r rôl. Os nad oes niferoedd digonol o Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig, ni fydd model cyflenwi'r gweithlu yn newid nac yn cael ei ddefnyddio'n llawn. I'r gwrthwyneb, os oes gormod o Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig, mae yna berygl y bydd rolau'n cael eu disodli.

Mae'r rôl yn cynnig cyfle sylweddol i ail-lunio'r gweithlu, gan symud o weithlu Nyrsio dwy haen presennol (Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd a Nyrs Gofrestredig) i weithlu tair haen (Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd, Cydymaith Nyrsio Cofrestredig a Nyrs Gofrestredig). Mae Kessler et al. (2020) wedi nodi bod Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn gwneud cyfraniad cynyddol bwysig at waith y tîm Nyrsio, gan nodi eu rôl wrth ddarparu gofal uniongyrchol i gleifion, trosglwyddo cleifion, cyfarfodydd tîmau amlddisgyblaethol ac ymweliadau â wardiau, yn ogystal â mentora a goruchwylio Cynorthwyr Gofal Iechyd. Nodir bod y rôl yn cael ei gwerthfawrogi'n eang gan lawer o Brif Nyrsys yn Lloegr.

Mae Cymru wedi ymrwymo'n llawn i gynnal y drefn o Nyrsys Cofrestredig â gradd. Gallai cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig fod yn gyfle posibl i gyflwyno rôl gyrchfan a cham i fod yn Nyrs Gofrestredig. I ailadrodd, mae profiad rhanddeiliaid o'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr yn awgrymu (gan ddibynnu ar argaeledd cymorth ariannol) y bydd rhwng 50-80% o Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn aros yn eu swyddi (mae'n anodd dod o hyd i'r niferoedd cywir oherwydd bod y data yn dibynnu ar wybodaeth gan sefydliadau unigol). Yn ôl un brifysgol sy'n gweithredu yng Nghymru sydd â phrofiad o gyflwyno'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr, mae 20% o Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig wedi symud ymlaen i fod yn Nyrsys Cofrestredig ar un pen o'r raddfa, tra bod y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth a'r Cyngor Deoniaid Iechyd yn awgrymu ffigur o 50%. Mae Robertson et al. (2021) yn nodi bod tua 40% o Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn dweud nad ydynt wedi penderfynu ac nad ydynt yn gwybod a hoffent barhau â'u haddysg ar Lefel 6. Ar gyfartaledd, trwy'r prosiect cwmpasu, gwelwyd bod tua 35% wedi camu ymlaen i fod

yn Nyrs Gofrestredig, gan gyflwyno llwybr i feithrin Nyrsys Cofrestredig nad yw ar gael yng Nghymru ar hyn o bryd.

Mae'r llenyddiaeth yn awgrymu bod gan rai myfyrwyr gynllun o'r dechrau i ennill statws Cydymaith Nyrsio Cofrestredig gan gamu ymlaen ar unwaith i fod yn Nyrs Gofrestredig, tra bod eraill yn magu hyder wrth symud ymlaen o astudio i fod yn Gydymaith Nyrsio i rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, gan benderfynu yn ddiweddarach symud ymlaen i fod yn Nyrs Gofrestredig (Kessler et al. 2020). Mae Kessler a'i dîm yn cyfeirio at farn gadarn Prif Nyrsys yn Lloegr y gallai symud yn rhy gyflym o'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig i'r rôl Nyrs Gofrestredig fod yn wrthgynhyrchiol, gan awgrymu bod cyfnod cyfnerthu i gymhwyso gwybodaeth a sgiliau newydd yn syniad gwell. Mae'r safbwynt hwn yn cael ei gymeradwyo gan Robertson et al. (2021) sy'n nodi bod rhai sefydliadau yn ymestyn y cyfnod cyfnerthu i ddwy flynedd cyn cael mynediad at gyllid i astudio ar Lefel 6. Mae Robertson et al. (2021) yn nodi hefyd bod yr uchelgais i fod yn Nyrs Gofrestredig yn fwy cymhleth, ac nad yw anghenion y gweithlu a chynlluniau gyrfa personol yn cyd-fynd â'i gilydd bob amser. Mae'n bwysig deall cymhellion a dyheadau unigol ochr yn ochr ag anghenion y system gofal iechyd leol. Hefyd, mae cyllid cynaliadwy yn ffactor pwysig er mwyn gwireddu buddion y gweithlu, gyda chynnydd sylweddol yn nifer yr unigolion medrus a chymwys yn lleihau cyfradd swyddi gwag Nyrsys Cofrestredig ac, wrth wneud hynny, gynorthwyo'r gweithlu i ddiwallu anghenion y boblogaeth.

Mae Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr yn cynnig ateb i fynd i'r afael â'r gostyngiad yn niferoedd Nyrsys Cofrestredig, ac mewn rhai prifysgolion ac Ymddiriedolaethau yr ymwelwyd â hwy, roedd tystiolaeth bod rhaglenni Nyrsio yn orlawn. Mae'r llwybr Cydymaith Nyrsio Cofrestredig wedi cael ei ddisgrifio fel cyfle mawr i gael mynediad at gronfa fawr o bobl, na fyddent yn gallu cael mynediad at addysg lefel gradd ym maes Nyrsio fel arall. Fel y nodwyd yn gynharach, yn 2022/23, nododd y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth fod 756 o Gymdeithion Nyrsio wedi ymgymryd â rhaglenni pontio i fod yn Nyrs Gofrestredig (NMC 2023). Mae gwybodaeth a ddaeth i'r amlwg yn ystod y prosiect yn awgrymu bod mwy o fyfyrwyr mynediad uniongyrchol yn ymgymryd â rhaglenni pontio Nyrsys Cofrestredig na Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd presennol; gall hyn ddarparu gwybodaeth ddefnyddiol i helpu i gynllunio'r gweithlu.

16.17 Myfyrwyr mynediad uniongyrchol (Newydd i Ofal) a Gweithwyr Cymorth Gofal lechyd presennol

Mae mynediad i'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig ar gael i Weithwyr Cymorth Gofal lechyd presennol a myfyrwyr '*newydd i ofal*', nad oes ganddynt unrhyw brofiad blaenorol o iechyd na gofal cymdeithasol. Mae'r myfyrwyr newydd i ofal, y cyfeirir atynt fel myfyrwyr '*mynediad uniongyrchol*' hefyd, yn cael eu derbyn i raglenni Cydymaith Nyrsio Cofrestredig prifysgolion trwy gais uniongyrchol UCAS neu drwy system glirio UCAS. Mae myfyrwyr newydd i ofal/mynediad uniongyrchol yn dod â chyflenwad arall o bobl i'r maes Nyrsio na fyddent wedi ystyried dilyn rhaglenni Nyrsio fel arall, nac wedi bod yn gymwys i wneud hynny.

Yn ystod y broses o ymgysylltu â'r prosiect, nodwyd bod rhywfaint o ansicrwydd yng Nghymru ynglŷn ag a yw unigolion heb unrhyw brofiad blaenorol ym maes gofal yn addas nac yn gadarnhaol i'r rhaglen Cydymaith Nyrsio. Mae'r farn hon yn anghyson i raddau helaeth o ystyried bod llawer o fyfyrwyr BSc Nyrsio yn newydd i'r maes gofal i bob pwrpas.

Mae tystiolaeth gan fyfyrwyr Cydymaith Nyrsio yn Lloegr yn awgrymu nad yw Gweithiwr Cymorth Gofal lechyd a myfyrwyr newydd i ofal/mynediad uniongyrchol yn cael eu trin yn gyfartal yn ystod eu profiad dysgu. Nodwyd nad yw myfyrwyr Gweithwyr Cymorth Gofal lechyd yn weithwyr ychwanegol ar leoliad, a'u bod yn cael eu rhestru i weithio o dan grŵp y gweithlu Gweithwyr Cymorth Gofal lechyd, tra bod myfyrwyr newydd i ofal/mynediad uniongyrchol yn weithwyr ychwanegol.

Fel y nodwyd eisoes, nododd myfyrwyr newydd i ofal/mynediad uniongyrchol fod ganddynt fwy o uchelgais i symud yn uniongyrchol i raglenni pontio BSc Nyrsio er mwyn bod yn Nyrsys Cofrestredig o gymharu â chydweithwyr Gweithwyr Cymorth Gofal lechyd.

Yn ystod ymweliadau'r prosiect â phrifysgolion Lloegr, arsylwyd ar fodelau carfan gwahanol. Roedd rhai wedi gwahanu myfyrwyr newydd i ofal/mynediad uniongyrchol oddi wrth fyfyrwyr Gweithiwr Cymorth Gofal lechyd, roedd rhai yn cyd-addysgu'r ddau grŵp, ac roedd eraill yn defnyddio dull gweithredu hybrid. Nodwyd elfennau cadarnhaol a negyddol ym mhob model. Un o fanteision allweddol cyd-addysgu oedd y ffaith fod Gweithwyr Cymorth Gofal lechyd presennol yn gallu darparu profiad a chymorth ar gyfer myfyrwyr newydd i ofal/mynediad uniongyrchol. Mae'n

ydddangos mai'r brif anfantais yw'r ffaith fod anghenion dysgu'r ddau grŵp yn wahanol. Roedd yn ydddangos bod model hybrid yn gweithio'n dda, gan gyd-addysgu rhai elfennau o'r rhaglen.

Mae cyngor gan Loegr yn amlygu'r angen hanfodol i baratoi meysydd lleoliad yn ddigonol ar gyfer dyfodiad Cymdeithion Nyrsio Dan Hyfforddiant. Mae angen i staff parhaol ac aelodau o'r tîm amlddisgyblaethol ddeall yn llawn y gwahaniaethau rhwng anghenion dysgu myfyrwyr mynediad uniongyrchol/newydd i ofal a myfyrwyr Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd.

16.18 Prentisiaeth / Dysgu Seiliedig ar Waith (ennill cyflog wrth ddysgu)

Mae prentisiaeth yn swydd am dâl lle mae'r gweithiwr cyflogedig yn dysgu ac yn ennill profiad gwerthfawr hefyd. Ynghyd â hyfforddiant yn y gwaith, mae prentisiaid yn treulio o leiaf 20% o'u horiau gwaith yn ymgymryd â dysgu yn yr ystafell ddosbarth gyda choleg, prifysgol neu ddarparwr hyfforddiant. Mae pob prentisiaeth yn cynnwys asesiad ffurfiol, sy'n arwain at gymhwyster a gydnabyddir yn genedlaethol.

Yn Lloegr, cyflwynwyd ardoll brentisiaeth ar gyfer y rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn 2017, ac mae'n cael ei defnyddio'n eang erbyn hyn. Mae Charlesworth et al. (2018) ac Oliver (2017) yn nodi bod prentisiaethau wedi cynnig cyfleoedd newydd sy'n helpu i fynd i'r afael â phrinder gweithwyr trwy gynnal llif cyson o Weithwyr Cymorth Gofal Iechyd. Hefyd, mae'n helpu i ddatblygu'r gweithle clinigol fel amgylchedd dysgu.

Mae safbwyntiau o Loegr yn ymwneud â'r model prentisiaeth yn cynnwys y canlynol:

- Mae prentisiaid Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yn cael eu defnyddio'n aml i lenwi bylchau yn y rhestr ddyletswyddau yn hytrach na chael eu trin fel Nyrsys dan Hyfforddiant sydd â statws gweithwyr ychwanegol ac amser dysgu gwarchoddedig.
- O dan reolau prentisiaeth yn Lloegr, mae hyd rhaglenni Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn gallu bod ychydig yn wahanol er mwyn diwallu anghenion y brentisiaeth yn hytrach na'r rhaglen Nyrsio ei hun.
- Mae'r model prentisiaeth yn gallu cynnwys asesiadau addysgol ychwanegol, eto er mwyn diwallu anghenion rheolau'r brentisiaeth ac nid y rhaglen Nyrsio (Stonehouse 2020).

Y dewis amgen i gyllid ar gyfer prentisiaethau yn Lloegr yw myfyrwyr yn ariannu eu hunain.

Mae prentisiaethau ar gael yng Nghymru, ond nid oes prentisiaeth lefel gradd mewn Nyrsio ar gael ar hyn o bryd. Fodd bynnag, mae cyfleoedd dysgu seiliedig ar waith ar gael yng Nghymru, a chyfeirir atynt yn aml fel cyfleoedd '*ennill cyflog wrth ddysgu*'. Yr her i AaGIC yw canfod y ffordd orau o addysgu staff o fewn y cyfyngiadau ariannol. O safbwynt staff a oedd yn ymwneud â'r prosiect, mae cyfleoedd dysgu seiliedig ar waith yn hanfodol, gan nad yw astudio'n llawn amser yn ddewis ariannol hyfyw i lawer o unigolion. Yng Nghymru a Lloegr, mae argaeledd cymorth ariannol yn bryder mawr i fyfyrwyr. Mae Berragan a Hughes (2019 heb ei gyhoeddi) yn awgrymu bod prentisiaethau a dewisiadau dysgu seiliedig ar waith yn hollbwysig er mwyn galluogi pobl i astudio, gan na fyddai rhaglenni prifysgol llawn amser traddodiadol wedi caniatáu hynny. Mae King et al. (2020) yn mynd ymhellach, gan awgrymu bod Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn cael eu cymell gan gyfleoedd datblygu gyrfa fforddiadwy a lleol.

16.19 Rhifedd a llythrennedd

Mae prifysgolion yn pennu'r gofynion rhifedd a llythrennedd ar gyfer rhaglenni Nyrsio. Mae rhifedd a llythrennedd yn sgiliau cyffredinol hanfodol, ac mae rhifedd yn benodol yn hanfodol bwysig mewn perthynas â rhoi meddyginiaeth yn ddiogel.

Yn y gorffennol, mae cyrhaeddiad gofynnol mewn rhifedd a llythrennedd wedi cael ei ystyried yn rhagofyniad hanfodol ar gyfer lle ar raglenni Nyrsio, fel y Dystysgrif Addysg Uwch yng Nghymru. Mae AaGIC wedi newid hyn yn ddiweddar fel nad oes angen cyrhaeddiad gofynnol mewn rhifedd cyn dechrau'r rhaglen, ond rhaid i fyfyrwyr fodloni'r gofyniad yn ystod blwyddyn 1 o'u hastudiaethau.

Yn ystod proses ymgysylltu'r prosiect, codwyd y broblem o fodloni'r gofyniad rhifedd ochr yn ochr â'r rhaglen astudio sawl gwaith. Mae llawer o addysgwyr ymarfer clinigol yn anghytuno â'r dull gweithredu hwn. Codwyd dau bwynt allweddol: Yn gyntaf, ar Lefelau 4, 5 a 6, teimlwyd bod yn rhaid i fyfyrwyr gyflawni'r gofynion rhifedd cyn dechrau'r rhaglen astudio. Nodwyd bod y rhai sy'n dechrau'r rhaglen heb y cymhwyster rhifedd yn ei chael hi'n anodd iawn bodloni'r meini prawf, a'r teimlad oedd y gallai'r drefn hon roi unigolion ar ben ffordd i fethu. Nid yw hyn yr un mor wir am llythrennedd. Yn ail, os yw'r cyfle i gaffael sgiliau rhifedd a llythrennedd ar ôl

cofrestru ar gyfer y rhaglen yn parhau, mae'r cynnig mwyaf cyffredin (bloc deuddeg wythnos) yn arwain at ganlyniadau gwaeth. Dywedodd myfyrwyr fod y llwyth gwaith, ochr yn ochr â modiwlau rhaglenni eraill, yn rhy ddwys. Fodd bynnag, credir bod rhaglenni sy'n cynnig modiwl 8 i 12 mis, trwy gydol blwyddyn 1, yn fwy cyraeddadwy.

Gan ddysgu o brofiadau yn Lloegr, roedd y gronfa o Weithwyr Cymorth Gofal Iechyd a oedd wedi bodloni'r gofynion rhifedd ($n =$ tua 7000) wedi'i disbyddu'n gyflym, gan leihau'n sylweddol nifer yr ymgeiswyr Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd cymwys ar gyfer y rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Dangosir hyn mewn erthygl gan Mitchell (2019), sy'n nodi bod yna gronfa fawr o bobl sydd eisiau cael lle ar raglenni Cydymaith Nyrsio Cofrestredig ond nad oes ganddynt y sgiliau rhifedd neu llythrennedd sylfaenol sydd eu hangen i gael mynediad.

Dyma rai atebion posibl i ehangu mynediad:

- Cyflwyno dull cadarn o ymdrin ag addysg rhifedd ar lefel Bwrdd neu Ymddiriedolaeth Iechyd, gyda'r cynnig o ddarparu addysg rhifedd a llythrennedd fel mater o drefn i Weithwyr Cymorth Gofal Iechyd band 2 a 3. Mae unedau Agored Cymru ar gael a gallent ddod yn rhan brif ffrwd o addysg Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yng Nghymru. Dywedodd un o'r ysbytai addysgu mawr yn Lloegr yr ymwelwyd â nhw fod rhaglen rhifedd (a llythrennedd) bwrpasol ar waith yno er mwyn meithrin unigolion sy'n barod i fod yn Gymdeithion Nyrsio dan Hyfforddiant.
- Bydd rhai unigolion wedi bodloni'r gofynion rhifedd a llythrennedd wrth adael yr ysgol flynyddoedd maith yn ôl, ond mae'n bosibl eu bod wedi colli hyder yn eu gallu erbyn hyn, yn enwedig yr elfen rifedd. Mae un Bwrdd Iechyd a phartner prifysgol yng Nghymru wedi datblygu rhaglen ar-lein bwrpasol yn benodol at y diben hwn, sy'n cefnogi darpar ddysgwyr Lefel 4 neu 5.
- Cydweithio â Cholegau Addysg Bellach, Prifysgolion a Byrddau Iechyd i gynyddu cyfleoedd i Weithwyr Cymorth Gofal Iechyd ddilyn rhaglenni rhifedd a llythrennedd paratoadol.
- Gallai rhaglenni rhifedd gael eu hymestyn i ymadawyr ysgol a myfyrwyr aeddfed sydd â diddordeb mewn gyrfa ym maes Nyrsio ond nad ydynt yn gweithio yn y sector iechyd a/neu ofal cymdeithasol ar hyn o bryd.

16.20 Dogfen Asesu Ymarfer (PAD)

Mae Safonau Nyrsys Cofrestredig y Dyfodol (NMC 2018a) yn cynnwys galluoedd a nodir yn Atodiadau A a B, sydd wedi'u mapio yn y Ddogfen Asesu Ymarfer i'w cyflawni wrth ymarfer neu ddysgu sy'n efelychu. Yn yr un modd, mae rhaglen Gradd Sylfaen dwy flynedd y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth ar gyfer Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig, sy'n cyd-fynd yn agos â blynyddoedd 1 a 2 y rhaglen radd dair blynedd mewn Nyrsio, yn gofyn am PAD hefyd, sy'n cwmpasu'r galluoedd Cydymaith Nyrsio Cofrestredig gofynnol.

Mae dull Unwaith i Gymru o greu PAD ar gyfer y rhaglen BSc Nyrsys y Dyfodol yn cael ei ddefnyddio mewn fformat diwygiedig ar gyfer y Dystysgrif AU Lefel 4. Mae'r PAD yn darparu cofnod cryno o ddogfennau sy'n cadarnhau cynnydd myfyrwyr ac yn cadarnhau eu bod wedi bodloni'r canlyniadau hyfedredd trwy bob rhan o'r rhaglen.

Gan fod y rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn debyg iawn i flynyddoedd 1 a 2 y rhaglen Nyrs Gofrestredig, gellid addasu'r PAD yn hawdd er mwyn bodloni safonau Cydymaith Nyrsio'r Cyngor pe bai'r rôl hon yn cael ei chyflwyno yng Nghymru.

Mae Nyrsys Cofrestredig yng Nghymru yn gyfarwydd iawn â'r PAD sy'n bodoli eisoes, a dylent allu defnyddio dogfen ddiwygiedig yn hawdd er mwyn cynorthwyo Cymdeithion Nyrsio Myfyrwyr, ar leoliad, i ennill y wybodaeth, y sgiliau a'r cymwyseddau gofynnol. Mae Bates (2019) yn cefnogi'r broses o bontio'n hawdd i ddefnyddio'r ddogfen PAD ar ôl cyflwyno'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig wedi'i rheoleiddio gan y Cyngor yn Lloegr.

16.21 Goruchwyllo ac asesu

Mae safonau'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth ar gyfer goruchwyllo ac asesu myfyrwyr (NMC 2018c) yn nodi rolau a chyfrifoldebau goruchwylwyr ac aseswyr ymarfer. Eu rôl yw sicrhau bod myfyrwyr yn derbyn addysg, cymorth a goruchwyliaeth o ansawdd uchel yn ystod eu lleoliadau ymarfer. Mae cymeradwyo prosesau rhaglenni prifysgolion yn erbyn safonau'r Cyngor wedi'i nodi eisoes yn yr adroddiad hwn. Mae'n mabwysiadu dull porth pedwar cam, ac mae porth dau yn ymwneud â'r safonau ar gyfer goruchwyllo ac asesu myfyrwyr. Mae'n gofyn am brosesau cymorth a goruchwyliaeth parhaus a chysylltiedig digonol ar gyfer myfyrwyr er mwyn sicrhau profiadau dysgu diogel ac effeithiol. Mae hyn yn cynnwys cyflwyno aseswyr academaidd, goruchwylwyr ymarfer ac aseswyr ymarfer.

Rôl yr aseswyr academaidd yw coladu a chadarnhau bod myfyrwyr unigol wedi dysgu a chyflawni elfennau damcaniaethol y lleoliad. Rhaid i bob sefydliad addysg cymeradwy, yn ogystal â phartneriaid dysgu ymarfer, sicrhau bod aseswyr ymarfer ac academaidd yn cael eu neilltuo i fyfyrwyr Nyrsio, gan sicrhau eu bod yn unigolion Cofrestredig sydd â phrofiad priodol ym maes ymarfer y myfyriwr. Mae Glasper (2018) yn nodi bod rhaglen newydd Nyrsys y dyfodol, yn cynnwys gofynion goruchwylio ac asesu Cymdeithion Nyrsio dan Hyfforddiant, yn hwyluso hyblygrwydd ac yn parhau i ddiwallu'r anghenion addysgol. Gall y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig oruchwylio myfyrwyr BSc Nyrsio ym mlynnyddoedd 1 a 2, yn ogystal â goruchwylio Cymdeithion Nyrsio Dan Hyfforddiant.

Dywedodd un Brifysgol fod cysylltiad uniongyrchol rhwng llwyddiant myfyrwyr a lefel y cymorth sy'n cael ei ddarparu gan addysgwyr ymarfer, gan nodi bod 9% o fyfyrwyr yn gadael ei rhaglenni. Nododd y brifysgol fod yna 5 myfyriwr i 1 Addysgwr Ymarfer ac 20 o fyfyrwyr i 1 Tiwtor. Yn ystod proses ymgysylltu'r prosiect, mynegwyd rhai safbwyntiau cymysg wrth drafod a oes digon o oruchwylwyr ymarfer i gefnogi'r gwaith o gyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Nid oes amheuaeth bod Covid wedi cael effaith niweidiol ar sicrhau bod digon o oruchwylwyr ar gael ym maes ymarfer. Yn wahanol i hyn, mae Safonau Nyrsys y Dyfodol yn paratoi pob unigolyn cofrestredig i fod yn oruchwilydd, gan gynyddu capasiti.

Pe bai Cymru'n penderfynu cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, byddai angen sicrhau buddsoddiad priodol a digonol mewn rolau Hwylusydd Addysgwr Ymarfer (PEF) er mwyn helpu i oruchwylio ac asesu pob myfyriwr. Cefnogir y safbwynt hwn yn y llenyddiaeth gan Thurgate (2021), Attenborough et al. (2020), a Halse et al. (2018), ac mae pob un ohonynt yn dweud bod adnoddau digonol yn hanfodol ar gyfer dysgu seiliedig ar waith a goruchwyliaeth gan addysgwyr clinigol medrus.

16.22 Capasiti lleoliadau

Mae dysgu seiliedig ar ymarfer yn rhan annatod o raglenni Nyrsio, ac mae capasiti lleoliadau yn bryder parhaus i brifysgolion a chyflogwyr partner. Mae'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth wedi nodi bod yn rhaid i Gymdeithion Nyrsio dan Hyfforddiant gwblhau o leiaf 2 leoliad sylweddol, sy'n para cyfanswm o 675 awr, mewn lleoliadau y tu allan i'w prif fan cyflogaeth (ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd

presennol). Hefyd, mae'r Cyngor yn dweud y dylai lleoliadau sicrhau bod myfyrwyr yn cael profiad o'r pedwar maes ymarfer. Mater i gyflogwyr a phartneriaid prifysgol yw cytuno ar sut y bydd y lleoliadau hyn yn cael eu darparu. Mae lleoliadau ar gyfer y rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr yn cael eu trefnu mewn ffyrdd gwahanol: Blociau lleoliad / 1 diwrnod / 2 ddiwrnod yr wythnos. Er mwyn manteisio'n llawn ar gapasiti lleoliadau, mae angen i gyflogwyr archwilio meysydd arloesol, newydd a gwahanol oddi mewn i'r GIG a'r tu allan iddo.

Mae'n rhaid i gapasiti lleoliadau sicrhau mynediad cyfartal at leoliadau ar gyfer pob myfyriwr. Roedd dysgwyr band 4 yn credu'n gryf bod blaenoriaeth yn cael ei rhoi i fyfyrwyr BSc Nyrsio o safbwynt lleoliadau ar hyn o bryd, ac mae hynny'n annheg yn eu barn nhw. Dylai swyddogion lleoliadau prifysgolion a Hwyluswyr Addysg Ymarfer y Bwrdd Iechyd/Ymddiriedolaeth sicrhau cydraddoldeb i fyfyrwyr ym mhob rhaglen Nyrsio wrth symud ymlaen.

Yn ystod y broses ymgysylltu, roedd rhanddeiliaid yn teimlo y byddai modd i Gymdeithion Nyrsio Myfyrwyr ymgymryd â lleoliadau clinigol.

16.23 Statws gweithiwr ychwanegol

Fel y nodwyd eisoes, mae yna wahaniaeth rhwng dysgwyr gwahanol o ran a ydynt yn cael statws gweithiwr ychwanegol ai peidio pan fyddant ar leoliad. Ar gyfer y Dystysgrif AU, mae'n ofynnol i fyfyrwyr gyflawni cymhwysedd sgiliau clinigol, ond nid ydynt yn cael lleoliadau clinigol ffurfiol na statws gweithiwr ychwanegol. Mae hyn er gwaethaf y ffaith fod y Dystysgrif AU yn debyg iawn i flwyddyn gyntaf y rhaglen BSc Nyrsio, lle mae gan fyfyrwyr statws gweithiwr ychwanegol ac amser astudio.

Mae Hedayioglu et al. (2023) yn nodi bod rhaglenni'n ddwys ac yn heriol, a'i bod yn anodd sicrhau cydbwysedd rhwng astudio a chyflawni rôl Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd. Mae dysgu gwarchodedig a statws gweithiwr ychwanegol yn cael eu gwerthfawrogi'n fawr, ac yn cael eu hystyried yn hanfodol i'r profiad dysgu. Mae Thurgate (2021) a Kendall-Raynor (2016) yn nodi bod dysgwyr yn cael eu cyfrif yn aml yn niferoedd Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yn hytrach na chael statws gweithiwr ychwanegol, sy'n cynnig cyfleoedd gwell i ddysgu ac ymarfer tasgau. Mae Thurgate yn mynd ymhellach gan ddweud bod llawer o ddysgwyr band 4 yn credu eu bod yn weithwyr yn hytrach nag yn ddysgwyr, a'u bod yn amharod i ofyn am

gyfleoedd dysgu. Gall anghenion dysgu gael eu hanghofio'n aml os nad yw statws fel gweithiwr ychwanegol yn orfodol.

Barn gyffredinol y prifysgolion a gymerodd ran yn y prosiect yw y dylai pob myfyriwr fod yn weithiwr ychwanegol er mwyn darparu'r profiadau dysgu gorau. Mae'n rhaid trin dysgwyr sy'n Weithwyr Cymorth Gofal Iechyd a dysgwyr mwy traddodiadol yn gyfartal.

16.24 Hwylusydd Addysg Ymarfer (HAY)

Mae rhaglenni prifysgolion yn cael eu cymeradwyo yn erbyn safonau'r Cyngor Nyrzio a Bydwreigiaeth trwy broses porth pedwar cam (gweler adran 16.27). Mae angen tystiolaeth o ymarfer clinigol wedi'i darparu gan y tîm Hwylusydd Addysg Ymarfer ar gyfer llawer o'r prosesau a amlinellir.

Yng Nghymru, mae AaGIC yn darparu cyllid i HAYau gefnogi taith gyfan myfyrrwyr, o ddethol a recriwtio hyd at ymsefydlu myfyrrwyr ac wedi hynny, er mwyn creu'r amodau ar gyfer dysgu mewn lleoliadau o ansawdd. Mae HAYau yn hwyluso capasiti ac arloesedd lleoliadau, yn ogystal â chefnogi safonau a rheoleiddio proffesiynol ym maes ymarfer clinigol. Mae HAYau wedi'u halinio'n ddaearyddol â Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd, ac maent yn gweithio'n agos gyda phrifysgolion partner i wella ansawdd profiadau dysgu ymarfer myfyrrwyr yn barhaus; credir bod y rôl yn hollbwysig.

Mae'r llenyddiaeth yn amlinellu manteision y rôl HAY yn ymarferol, ac mae Cyflogwyr y GIG (2021), Attenborough et al. (2020) a Halse et al. (2018) yn nodi bod angen sicrhau adnoddau digonol ar gyfer rhaglenni dysgu seiliedig ar waith er mwyn helpu myfyrrwyr i lwyddo. Mae hyn yn cynnwys yr angen i fyfyrwyr gael eu goruchwyllo gan addysgwyr clinigol medrus, wedi'u paratoi a'u goruchwyllo gan y tîm HAY.

Nododd un brifysgol sy'n cynnig dull astudio rhan-amser hyblyg fod cyfraddau gadael rhaglenni yn dibynnu ar lefel y cymorth HAY yn ymarferol. Po fwyaf y gymhareb dysgwyr i HAY y lleiaf yw'r cyfraddau gadael. Yn ystod y broses o ymgysylltu â'r prosiect, cadarnhawyd y datganiad hwn gan un Bwrdd Iechyd yng Nghymru, a nododd ei brofiad yn ymarferol. Hefyd, ategir y safbwynt hwn gan y llenyddiaeth yn astudiaeth hydredol ansoddol Attenborough et al. (2020) o brofiadau dysgwyr seiliedig ar waith mewn prifysgol yn Lloegr. Roedd y fframwaith ar raddfa fach ac

wedi cyfweld â 17 o ddysgwyr yn unig, ac roedd yn deillio o adolygiad systematig o lenyddiaeth yn ymwneud â chyflwyno rolau gofal iechyd newydd. Serch hynny, fe arweiniodd at ganlyniadau defnyddiol.

Yng Nghymru, mae sefydliadau HAY yn cael eu pennu gan:

- Nifer y myfyrwyr Nyrsio sydd wedi'u comisiynu sy'n cael eu dyrannu i Fwrdd neu Ymddiriedolaeth iechyd gan un neu fwy o ddarparwyr addysg, fel y'i nodir yng nghynllun lleoliadau blynyddol AaGIC.
- Cyfanswm y lleoliadau (a chapasiti myfyrwyr yn y lleoliadau hyn) sy'n cael eu cynnig mewn Bwrdd neu Ymddiriedolaeth Iechyd.
- Lledaeniad daearyddol lleoliadau mewn Bwrdd neu Ymddiriedolaeth Iechyd.
- Angen am gymorth HAY ychwanegol fel y'i pennir gan wybodaeth lleoliad lleol.

Roedd y broses o gyflwyno'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr wedi ychwanegu dimensiwn arall at rôl yr HAY, sef dirprwyo ar gyfer goruchwylwyr a/neu aseswyr ymarfer mewn rhai ardaloedd ysbyty a chlinigol cymunedol ar wahân lle nad oedd llawer o Nyrsys Cofrestredig, er enghraifft cartrefi gofal. Mae hyn yn ategu gwaith Kessler et al. (2022) sy'n awgrymu y gallai datblygu prosesau goruchwyllo ac asesu ymarfer peripatetig hyd braich fod yn ddarpariaeth a rennir ddefnyddiol iawn.

Mae rôl yr Addysgwr Ymarfer yn cefnogi'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn y cyfnod tiwtoriaeth ôl-gofrestru uniongyrchol yr un mor bwysig. Mae Thurgate (2021) yn nodi'r angen am addysgwyr medrus mewn unrhyw weithlu sy'n mynd trwy newid. Mae eu rôl yn cynnwys addysgu timau, codi ymwybyddiaeth ynghylch cwrpas ymarfer y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, lladd mythau am y rôl, gweithredu fel cyfrwng rhwng timau cyflogwyr gweithredol a strategol a gwaith i gefnogi diwylliant gweithle effeithiol sy'n cynnwys dealltwriaeth, gwerthoedd a normau cyffredin. Hefyd, mae'r rôl yn cynnwys goruchwyllo ac asesu Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig newydd, datblygu prosesau ôl-gofrestru a chreu cyfleoedd dysgu drwy brofiad.

Ar sail profiadau yn Lloegr a phrofiadau rolau HAY ac Addysgwr Ymarfer presennol yng Nghymru, gwelir bod yna alw mawr am adnoddau pwrpasol ychwanegol, pe bai'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cael ei chyflwyno yng Nghymru.

16.25 Meysydd ymarfer

Mae'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn ennill profiad ac yn gallu manteisio ar wybodaeth o amrywiaeth o leoliadau gofal ym mhob un o'r 4 maes Ymarfer Nyrsio: Oedolion, Plant, Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu. Mae hyn yn arwain at fuddion gwirioneddol ar lefel gweithlu adrannol a sefydliadol. Mae clinigwyr yn Lloegr wedi dweud bod rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn bwysig iawn. Dywedodd rhanddeiliaid fod gwybodaeth am feysydd penodol yn fuddiol iawn i'r tîm, gan wella gofal a diogelwch cleifion a darparu dull gwirioneddol gyfannol.

Nid oes gan y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig faes ymarfer Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth penodol yn ei gofnod ar y gofrestr. Mae rhai rhanddeiliaid sy'n gweithio ym maes cynllunio'r gweithlu wedi nodi bod hyn yn '*gysyniad diddorol*', oherwydd bod y gweithwyr hyn yn gallu gweithio mewn unrhyw faes ymarfer. Gellir dyrannu unigolion cofrestredig newydd yn unol â'r angen o ran swyddi gwag yn ogystal â chael opsiynau i symud Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig o un maes ymarfer i'r llall. Cefnogir hyn yn y llenyddiaeth gan Bates (2019), sy'n nodi mai syniad gwreiddiol y rôl, fel y'i disgrifiwyd gan yr Arglwydd Willis, oedd darparu rôl Nyrsio gyffredinol i bontio'r bwlch rhwng Nyrsys Cofrestredig a Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd. Yn yr un modd, mae Attenborough et al. 2020 yn ailadrodd mai nod y rôl oedd bod yn fwy hyblyg na'r rolau Nyrsio presennol a gallu gweithio ar draws ffiniau traddodiadol rhychwant oedran a man gofal. Mae'r dystiolaeth o Loegr yn dangos bod y rhan fwyaf o Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn gweithio mewn lleoliad oedolion ar hyn o bryd, bod llai yn gweithio mewn lleoliadau Iechyd Meddwl (er bod y nifer yn cynyddu), a bod nifer isel iawn yn gweithio gyda phlant neu yn yr arbenigedd Anableddau Dysgu.

Mae blwyddyn 1 y rhaglen addysg Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn rhannu llawer o nodweddion tebyg â'r rhaglen BSc Nyrsio, sy'n generig yn hytrach nag yn benodol i un maes. Roedd prifysgolion yng Nghymru a Lloegr wedi cyfeirio at opsiynau i nifer fach o fyfyrwyr BSc drosglwyddo o un maes i'r llall, hyd at ddiwedd blwyddyn 1. Nid yw'r elfennau sy'n ymwneud â meysydd penodol yn dod yn fwy amlwg tan flynyddoedd 2 a 3, a rhoddir mwy o bwyslais arnynt ym mlwyddyn 3. Hanner ffordd trwy flwyddyn 2 yw'r pwynt mynediad ar gyfer Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig sy'n cyflawni rhaglen bontio i fod yn Nyrs Gofrestredig, a dyma lle maen nhw'n datblygu eu gwybodaeth a'u sgiliau mewn maes penodol. Mae Bowden (2018) yn dadlau bod

angen cymryd pwyll, gan nodi ei bod yn bwysig cydnabod y gwahaniaethau rhwng rheoli gofal iechyd oedolion a phlant, ac efallai na fydd gwybodaeth generig yn ddigonol i ddarparu gofal sy'n seiliedig ar dystiolaeth. Mae Bowden yn mynd mor bell â dweud bod y rhan fwyaf o Nyrsys plant yn gwrthwynebu addysg generig. Mae'n bwysig cofio nad yw Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn cynnal asesiad na gwerthusiad cyfannol o ofal cleifion, ond eu bod yn darparu gofal o ansawdd uchel wedi'i ddirprwyo gan y Nyrs Gofrestredig, sydd â gwybodaeth arbenigol am faes penodol.

Yn ystod y cyfnod hyfforddi, mae'r Cyngor yn ei gwneud yn ofynnol i Gymdeithion Nyrsio dan Hyfforddiant gael profiad o bob un o'r pedwar maes ymarfer ar leoliad clinigol, a rhaid i gyflogwyr ddiogelu hyfforddiant er mwyn hwyluso hyn. Mae'n ddiddorol nodi, er bod y Cyngor yn pennu bod rhaid cael profiad o'r 4 maes, nid yw wedi pennu gofyniad sylfaenol ar gyfer lleoliadau mewn perthynas â'r 4 maes.

O safbwynt gofynion goruchwylwyr ac aseswyr, nid oes rhaid iddynt fod wedi'u cofrestru mewn maes penodol i asesu myfyriwr. Gwelwyd enghreifftiau o hwyluswyr ac addysgwyr ymarfer yn cefnogi rolau a gweithgareddau goruchwyllo neu asesu yn Lloegr yn ystod ymweliadau clinigol ac academaidd. Roedd hyn yn amlwg iawn mewn meysydd heb lawer o nyrsys cofrestredig, fel cartrefi nyrsio.

Ar hyn o bryd, mae gwaith comisiynu yng Nghymru yn cynnwys penderfynu ar y meysydd ymarfer y gall Sefydliad Addysg Uwch (SAU) eu darparu. Mynegodd rhai prifysgolion bryderon yn ystod y broses ymgysylltu â'r prosiect mai dim ond tair prifysgol yng Nghymru sy'n darparu pob un o'r 4 maes ymarfer, sef dwy brifysgol yn y de ac un yn y gogledd. Nid yw pob prifysgol yng Nghymru yn darparu'r meysydd Iechyd Meddwl ac Anableddau Dysgu, ac roeddent yn rhagweld y gallai hyn fod yn rhwystr i gyflwyno'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Cyfeiriodd staff at yr angen am arbenigedd ym maes Anableddau Dysgu, gan fod nifer isel o ddarlithwyr academaidd yn gweithio yn y maes hwn yng Nghymru, a'i bod yn ddrud i'r sefydliad gaffael arbenigedd o'r fath. Mae Glasper (2017) yn disgrifio gweithio mewn partneriaeth rhwng Ymddiriedolaethau'r GIG a phrifysgolion yn Lloegr, sy'n cwmpasu'r sbectwm llawn o ddarpariaeth gofal, a gellid archwilio hyn ymhellach yng Nghymru.

16.26 Cyfraddau gadael

Y gyfradd adael o raglen astudio addysgol yw nifer y myfyrwyr sy'n gadael cyn i'r rhaglen orffen. Mae ffigurau gan Buchan (2019) a Gwasg y Sefydliad Iechyd (2019) yn nodi bod 25% o Nyrsys dan Hyfforddiant yn gadael y rhaglen radd cyn graddio. Hefyd, mae'r sefydliad yn nodi bod cyfraddau gadael wedi aros yn gymharol gyson ers degawdau. Nododd staff prifysgolion fod cyfraddau gadael wedi cynyddu yn ystod cyfnod Covid yn benodol, gan briodoli hyn i'r ffaith fod athrawon wedi pennu graddau uwch o'i gymharu â graddau arholiadau, a bod hyn wedi effeithio ar allu myfyrwyr unigol i ymdopi'n academaidd. Mae cyfraddau gadael yn bryder ychwanegol yng nghyd-destun presennol cyfraddau uchel o swyddi gwag, cyfraddau llenwi isel ar gyfer rhaglenni a gomisiynir, a phroblemau cadw staff ym maes Nyrsio. Mae ffigurau diweddaraf AaGIC (2023) yn nodi bod 78% o leoedd ar raglenni Nyrsys Cofrestredig wedi'u llenwi, bod 2396 o leoedd wedi'u comisiynu, a bod 2100 ohonynt wedi'u dyrannu i raglenni Nyrsio Cofrestredig llawn amser traddodiadol. Rhannwyd y 296 o leoedd eraill rhwng darpariaeth dysgu o bell, dysgu hyblyg, a lleoedd rhaglenni cyn-gofrestru myfyrwyr rhyngwladol. Dim ond 1894 o'r lleoedd a gomisiynwyd a gafodd eu llenwi, a nododd un brifysgol mai dim ond 9 o 91 o leoedd ar gyfer rhaglen Nyrsio oedolion yn y gwanwyn a gafodd eu llenwi. Mae comisiynu'r rhaglen BSc Nyrsio yn parhau i godi flwyddyn ar ôl blwyddyn yng Nghymru, ond mae'r gyfradd llenwi gymharol ar gyfer 2023 wedi'i disgrifio fel yr isaf.

Nodir mai materion ariannol yw'r rheswm mwyaf cyffredin dros adael rhaglen astudio. Fodd bynnag, yn ystod y broses o ymgysylltu â'r prosiect, fel y nodwyd yn flaenorol, roedd myfyrwyr oedd yn cyflawni'r rhaglen Tystysgrif AU wedi priodoli'r gyfradd adael uchel (40% mewn rhai ardaloedd) i'r gwaith sylweddol oedd yn ofynnol a gweithio bob dydd heb unrhyw oriau astudio gwarchoddedig. Ar y llaw arall, mae prifysgolion yn priodoli cyfraddau gadael uchel i ddiffyg gallu academaidd myfyrwyr - rhywbeth nad yw'r myfyrwyr eu hunain yn ei dderbyn.

Dywedodd rhanddeiliaid y prosiect fod cyfraddau gadael rhaglenni prifysgol yn uchel, sef cyfartaledd o 10-12%, ond bod y cyfraddau'n amrywio rhwng prifysgolion Cymru. Fel y nodwyd eisoes, mae gan rai sefydliadau brosesau eithriadol o dda ar waith i adnabod a chefnogi myfyrwyr sy'n ei chael hi'n anodd ymdopi ac sydd 'mewn perygl' o adael, ac o ganlyniad mae cyfraddau gadael y sefydliadau hyn yn is. Nododd prifysgolion yr ymwelwyd â nhw yn Lloegr fod cyfraddau gadael yn is ar gyfer y

rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, a nodwyd bod y gyfradd yn llai na 10% ar gyfer myfyrwyr Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd (prentisiaid) a llai na 15% ar gyfer myfyrwyr newydd i ofal/mynediad uniongyrchol.

16.27 Addasu rhaglenni (Prifysgolion)

Os oes penderfyniad yn cael ei wneud yng Nghymru i gyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, gallai'r Dystysgrif AU a'r llwybr hyblyg i fod yn Nyrs Gofrestredig gael eu disodli gan y rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Byddai angen y broses o ddatblygu rhaglen newydd a chymeradwyaeth ffurfiol gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigaeth. Wrth ymgysylltu â phrifysgolion yng Nghymru fel rhan o'r prosiect, roeddent yn credu y byddai angen dwy flynedd i gyflwyno'r newidiadau gofynnol i'r rhaglen, pe bai Cymru'n penderfynu cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig.

Mae'r broses gymeradwyo ffurfiol ar gyfer rhaglenni yn erbyn safonau'r Cyngor yn cael ei chynnal trwy bedwar cam porth, fel y nodir isod:

- Porth 1: Mae'n berthnasol i'r fframwaith safonau ar gyfer addysg Nyrsio a Bydwreigiaeth ac mae'n cynnwys pum adran sy'n ei gwneud yn ofynnol i'r brifysgol a sefydliadau partner gynhyrchu tystiolaeth ddogfennol i ddangos cydymffurfiaeth â'r safonau: Cefnogi diwylliant dysgu / llywodraethu ac ansawdd addysgol / grymuso myfyrwyr / addysgwyr ac aseswyr cymwysedig / cwricwla ac asesu.
- Porth 2: Mae'n ymwneud â goruchwyllo ac asesu. Rhaid i brifysgolion gynhyrchu dogfennaeth i ddangos sut maen nhw wedi datblygu dulliau arloesol o ddarparu addysg trwy: Taith y myfyriwr / ymarfer effeithiol / goruchwyllo myfyrwyr / asesu myfyrwyr a chadarnhau hyfedredd.
- Porth 3: Mae wedi'i gynllunio i ddangos bod y bartneriaeth wedi ymgorffori safonau'r rhaglen yn llawn a dangos sut y bydd y rhaglen yn rhedeg ac yn gweithredu. Mae angen i hyn gynnwys cyfraniad staff i sicrhau bod digon o adnoddau dynol ar gael i gynnal y rhaglen mor effeithlon â phosibl.
- Porth 4: Dyma'r ymweliad cymeradwyo, sy'n digwydd pan fydd y dystiolaeth ddogfennol wedi'i chyflwyno a'i chadarnhau. Y nod yw sicrhau y bydd y rhaglen sydd wedi'i haddo yn cael ei chyflwyno. Bydd y broses hon yn cynnwys cyfarfod ag uwch aelodau'r bartneriaeth ac adolygwyr y rhaglen, myfyrwyr, unigolion cofrestredig, uwch academyddion, a rheolwyr ymarfer.

Yna, bydd y Cyngor yn cadarnhau'n ysgrifenedig a yw'r rhaglen wedi'i chymeradwyo ac a yw'n addas i'r diben.

16.28 Comisiynu

Mae'n rhaid i AaGIC sicrhau cyflenwad cyson o weithwyr gofal iechyd proffesiynol cofrestredig ar gyfer GIG Cymru. Mae'n hysbysu Llywodraeth Cymru bob blwyddyn am nifer y lleoedd hyfforddi gofal iechyd sydd eu hangen i ddiwallu anghenion gweithlu GIG Cymru nawr ac yn y dyfodol, ar gyfer addysg isradd ac ôl-radd.

Os yw'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cael ei chyflwyno yng Nghymru, bydd angen i gyflogwyr ac AaGIC wneud gwaith mapio a chynllunio'r gweithlu i bennu nifer y Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig sy'n cael eu comisiynu, yn unol â'r broses IMTP. Bydd angen i'r gwaith o fapio'r gweithlu ystyried rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig fel cyrchfan, fel modd o sicrhau màs critigol o fewn y gweithlu, ac fel cam tuag at fod yn Nyrs Gofrestredig.

16.29 Gofynion mynediad ar gyfer y rhaglen BSc Nyrsio yng Nghymru

Mae'r niferoedd a gomisiynir ar gyfer y rhaglen BSc Nyrsio yng Nghymru yn cynyddu bob blwyddyn, ond mae nifer y ceisiadau'n lleihau. Gofynion mynediad prifysgolion Cymru yw 3 cymhwyster Safon Uwch gradd B, gan gynnwys pwnc gwyddoniaeth yn ddelfrydol. Mae hyn yn arwain at gronfa lai o ymgeiswyr o blith y rhai sydd â diddordeb mewn gyfa Nyrsio. Roedd rhai o brifysgolion Cymru wedi disgrifio'r tariff fel un penodedig, yn enwedig os yw'r ysgol gwyddorau gofal iechyd yn rhan o goleg gwyddorau biofeddygol. Roedd gan eraill fwy o hyblygrwydd, gan nodi bod y tariff yn cael ei ystyried yn fwy fel uchelgais. Roedd y prifysgolion hyn yn ystyried potensial academaidd, geirdaon a pherfformiad cyfweliad y myfyriwr, nid ei gyrraedd academaidd yn unig ar un adeg benodol.

16.30 Cais uniongyrchol UCAS

UCAS yw Gwasanaeth Derbyn y Prifysgolion a'r Colegau, sy'n hwyluso cynnydd myfyrwyr i'r brifysgol. Yn 2022, roedd UCAS wedi cynorthwyo 563,175 o fyfyrwyr i sicrhau lle llawn amser yn un o fwy na 380 o brifysgolion a cholegau ledled y DU. Mae pob prifysgol yn pennu'r pwyntiau tariff gofynnol ar gyfer ei rhaglenni; mae pwyntiau tariff yn werthoedd rhifiadol sy'n cael eu defnyddio fel ffordd o ddisgrifio amrywiaeth o gymwysterau gwahanol at ddibenion cymharu. Er enghraifft, dyma'r pwyntiau tariff sy'n cael eu dyrannu i gymwysterau Safon Uwch:

- A* = 56 pwynt
- A = 48 pwynt
- B = 40 pwynt
- C = 32 pwynt
- D = 24 pwynt

Yng Nghymru, mae'r tariff 3 x B ar gyfer y rhaglen BSc Nyrsio yn cyfateb i 120 o bwyntiau UCAS. Ar gyfer y rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr, un o'r llwybrau mynediad yw cais uniongyrchol drwy UCAS. Nodwyd bod nifer y pwyntiau tariff UCAS sydd eu hangen i astudio mewn prifysgolion gwahanol yn amrywio'n sylweddol, a'r lleiaf a nodwyd oedd 56. Roedd hyn yn amrywio i hyd at 80 pwynt a thu hwnt. Byddai hyn yn cyfateb i brifysgolion yn derbyn 3 gradd D mewn pynciau Safon Uwch ar gyfer mynediad i'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Mae'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn gofyn am Saesneg a Mathemateg neu gymhwyster cyfatebol hefyd, er enghraifft: sgiliau gweithredol mewn rhifedd a llythrennedd neu ddwy flynedd o brofiad gwaith y gellir ei ddilysu, ynghyd â holiadur llythrennedd digidol/technolegol. Nid yw'r pwyntiau tariff yn bodoli ar wahân, ac mae'n rhaid i brifysgolion fod â meini prawf a phrosesau dethol clir, cadarn a phriodol ar gyfer myfyrwyr, gan sicrhau bod unigolion sydd â'r gwerthoedd craidd priodol yn cael eu dewis ar gyfer Nyrsio.

16.31 System glirio UCAS

System glirio UCAS yw'r broses a ddefnyddir gan brifysgolion i lenwi'r lleoedd sydd ar gael mewn rhaglenni ar ôl derbyn y myfyrwyr sy'n bodloni gofynion llawn y cynnig a gafodd ei wneud. Mae lleoedd clirio ar gael i fyfyrwyr nad ydynt yn cyflawni'r tariff gofynnol ar gyfer eu lle mewn prifysgol a gadarnhawyd. Yn y DU, mae mwy na 50,000 o fyfyrwyr yn dod o hyd i leoedd mewn prifysgolion drwy'r broses glirio bob blwyddyn. Mae system glirio UCAS yn cynnig cronfa bosibl o fyfyrwyr ar gyfer rhaglenni Cydymaith Nyrsio Cofrestredig a lleoedd myfyrwyr BSc Nyrsio.

Mewn un brifysgol yn Lloegr yr ymwelwyd â hi, roedd carfan gyfan o fyfyrwyr Cydymaith Nyrsio Cofrestredig wedi cael lle ar y cwrs trwy'r system glirio. Roedd pob un o'r myfyrwyr wedi gwneud cais am raglenni Nyrsio neu Bydwreigiaeth ond nid oeddent wedi cael y graddau Safon Uwch gofynnol i gael mynediad. Yn ystod eu hail flwyddyn, roedd pob un o'r myfyrwyr eisoes wedi sicrhau lleoedd prifysgol ar gyfer y

rhaglen bontio 18 mis i fod yn Nyrs Gofrestredig, ar yr amod eu bod yn cwblhau'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn llwyddiannus. Yn y bôn, mae hyn yn golygu llwybr tair blynedd a hanner i fod yn Nyrs Gofrestredig, yn hytrach na'r llwybr uniongyrchol tair blynedd traddodiadol. Yn ôl y brifysgol, cyn cyflwyno'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, mae'n debygol y byddai'r holl ddysgwyr hyn, a fethodd â sicrhau lleoedd ar y cwrs BSc Nyrsio, wedi symud i faes gwahanol i iechyd a gofal. Yng Nghymru, mae nifer fach o brifysgolion yn archwilio'r posibilrwydd o ddefnyddio system glirio UCAS ar gyfer ymgeiswyr sy'n methu o drwch blewyn â bodloni gofyniad y tariff Safon Uwch ar gyfer y rhaglen BSc Nyrsio.

Mae cydnabyddiaeth yng Nghymru bod angen newid radical i fynd i'r afael â chyfraddau llenwi isel ar gyfer y rhaglenni BSc Nyrsio, a chyfraddau gadael amrywiol. Mae angen ystyried atebion amgen, a gallai system glirio UCAS fod yn un opsiwn. Fodd bynnag, mae'n rhaid pwysleisio bod angen rhoi prosesau llywodraethu a dethol cadarn ar waith i sicrhau mai dim ond unigolion sydd â gwerthoedd priodol, sy'n gymesur â'r proffesiwn Nyrsio, sy'n cael eu derbyn i raglenni Nyrsio.

16.32 Llwybrau i fod yn Gydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr:

- Ymddeol a dychwelyd: Mae'n bosibl y bydd Nyrsys Cofrestredig sy'n ymddeol eisiau parhau i weithio mewn rhyw ffordd, ond heb yr un lefel o gyfrifoldeb. Gallai'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig fod yn opsiwn dymunol.
- Myfyrwyr nad ydynt yn bodloni gofynion academaidd BSc: Gallai myfyrwyr sy'n methu'n academaidd ond sydd wedi bodloni cymwyseddau clinigol y rhaglen BSc Nyrsio, gael eu hystyried i'w trosglwyddo'n gynnar i'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Mae'r Cyngor yn awgrymu bod angen adnabod myfyrwyr sy'n ei chael hi'n anodd ymdopi yn gynnar, gan sicrhau bod prosesau rheoli newid rhagweithiol ar waith.
- Nyrsys Rhyngwladol nad ydynt yn bodloni gofynion OSCE y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth: gallai'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig fod yn opsiwn ymarferol ar gyfer nyrsys a addysgwyd yn rhyngwladol na allant fodloni gofynion OSCE y Cyngor.

16.33 Gofynion addysgol ar draws proffesiynau

Nodwyd yn ystod y prosiect bod safonau addysgol rhagofynnol gwahanol yn bodoli ar gyfer grwpiau proffesiynol gwahanol ledled GIG Cymru, ac nad oes llawer o gysondeb na safoni. Amlinellir tair enghraifft o'r fath isod:

- Rôl Technegydd Fferyllfa band 4, sy'n gofyn am addysg Lefel 3 mewn sefydliad nad yw'n brifysgol ar hyn o bryd. Mae yna ddyhead i gynyddu cyfrifoldebau Technegwyr Fferylliaeth er mwyn rhyddhau Fferyllwyr i dreulio mwy o amser yn ymdrin â chleifion, heb unrhyw fwriad i gynyddu'r lefel addysg.
- Rôl Technegydd Parafeddygaeth yn WAST, sy'n rôl band 4 ar hyn o bryd ar sail addysg mewn sefydliad nad yw'n brifysgol. Mae yna fwriad i gyflwyno rôl band 5 fel pont rhwng Parafeddyg a Thechnegwyr gydag addysg Lefel 4.
- Ymarferydd Cynorthwyol mewn Therapïau band 4 – gofyniad am isafswm addysg Lefel 3, gyda'r nod o sicrhau bod y rhan fwyaf o ddeiliaid y swydd yn debygol o fod ar Lefel 3, gyda rhai ar Lefel 4.

16.34 Addysg a chynllunio'r gweithlu

Mae addysg a chynllunio'r gweithlu yn mynd law yn llaw yn ôl Duffield et al. (2019). Mae hyn yn amlygu pwysigrwydd sicrhau bod yna gymysgedd priodol o staff medrus a brwdfrydig, sydd â'r cyrhaeddiad addysgol priodol i ddarparu lefelau staffio diogel. Ategir hyn gan Anderson et al. (2021), Attenborough et al. (2020) a Halse et al. (2018) sy'n nodi bod cynllunio'r gweithlu iechyd a gofal yn dibynnu ar ddull cadarn o alluogi cynaliadwyedd, gyda phrosesau comisiynu a recriwtio priodol i raglenni addysg uwch. Hefyd, mae Attenborough a'i chydweithwyr yn nodi bod yn rhaid i raglenni addysg adlewyrchu anghenion cleifion a chael eu cefnogi gan adnoddau digonol, megis hwyluswyr ac addysgwyr addysgol clinigol medrus. Mae Anderson et al. (2021) yn nodi bod yn rhaid i brosesau cynllunio'r gweithlu ganolbwyntio ar y galw ac nid ar gyflenwad, sydd wedi bod yn digwydd yn ystod y blynyddoedd diwethaf. Ochr yn ochr â hyn, mae angen monitro a lleihau cyfraddau gadael rhaglenni gymaint â phosibl. Y nod yw sicrhau bod cynifer o leoedd addysgol â phosibl ar gael a bod niferoedd staff priodol yn cwblhau cyrsiau ar yr adeg gywir, gyda'r cymwysterau gofynnol.

Mae sawl Prif Nyrs wedi disgrifio'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr fel y cyfle mwyaf i ail-lunio'r gweithlu Nyrsio. Mae'r rôl yn cynnig llwybr dilys i Nyrsio

ar gyfer unigolion o gefndiroedd gwahanol sydd wedi cael eu gwrthod yn y gorffennol neu a oedd yn credu na fyddai'n bosibl iddynt fod yn nyrs. Mae'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cael ei hystyried yn ddatblygiad naturiol o'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol a chredir bod y rôl yn cynorthwyo prosesau recriwtio. Mae'r farn bod y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn gyfle i ddatblygu gyrfa unigryw yn cael ei hategu gan Berragan et al. (2019 heb ei gyhoeddi).

Hefyd, mae'r 4 maes ymarfer sy'n ymwneud â'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn ychwanegu gwerth a gallent fod yn ychwanegiad defnyddiol at gynllunio'r gweithlu. Mae profiad o ymweliadau ag Ymddiriedolaethau yn Lloegr wedi dangos bod Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn gallu diwallu anghenion amrywiol swyddi gwag ar gyfer gwasanaethau Oedolion, Iechyd Meddwl, Plant ac Anabledau Dysgu. Yn olaf, dangoswyd bod y rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig wedi ehangu cyfranogiad a gwella mynediad at Nyrsio yn Lloegr.

17.0 [Rheoleiddio](#)

Mae'r sefyllfa bresennol o ran rheoleiddio yng Nghymru yn unigryw i raddau helaeth gan fod gofal cymdeithasol yn cael ei gofrestru a'i reoleiddio, ond nid felly gweithwyr cymorth y GIG. Mae'r sefyllfa hon yn datgelu anghyfartaledd, sy'n amlwg iawn mewn gwasanaethau cymunedol lle mae'n bosibl y bydd claf yn derbyn gwasanaethau gofal iechyd a gofal cymdeithasol ond bod system anghyfartal ar waith ar gyfer rheoleiddio gofalwyr.

17.1 [Tystiolaeth](#)

Gellir diffinio rheoleiddio fel rheoli ymddygiad gan reol, cyfraith neu ordinhad (Flook 2003). Nod rheoleiddio yw lleihau'r risg o niwed sy'n deillio o ofal neu driniaeth gan weithwyr gofal iechyd proffesiynol. Yn ôl yr Awdurdod Safonau Proffesiynol (2018a), mae gan reoleiddwyr gofal iechyd dri phrif nod:

- Amddiffyn y cyhoedd
- Cynnal hyder y cyhoedd yn y proffesiwn
- Datgan a chynnal safonau proffesiynol.

Cyflwynwyd proses syml ar gyfer cofrestru Nyrsys ym 1919 (Flook 2003). Dros y degawdau, mae gofynion cofrestru a rheoleiddio wedi dod yn fwyfwy soffistigedig, gan alluogi rheoleiddwyr i gyflawni eu dyletswyddau, gan gynnwys:

- Cymeradwyo a rheoleiddio rhaglenni addysg (Attenborough 2021; Warren 2018)
- Gosod a chynnal safonau ymarfer, moeseg, ac ymddygiad (Attenborough 2021).
- Ailddilysu, a gyflwynwyd fel cylch tair blynedd yn 2016 (Attenborough 2021; NMC 2015)

Er bod Nyrsys wedi cael eu rheoleiddio ers dros ganrif, ychydig iawn o waith ymchwil trylwyr sydd wedi'i wneud i ddadansoddi effaith y broses reoleiddio. Mae astudiaethau allweddol yn cynnwys Stievano et al. (2019) a gynhaliodd adolygiad systematig o reoleiddio'r maes Nyrsio proffesiynol, adolygiad naratif systematig McGonigle (2017) a ystyriodd gyfraniad rheoleiddio proffesiynol, ac astudiaeth Delphi Benton et al. (2013) i ddiffinio rheoleiddio a pherfformiad corff rheoleiddio. Mae'r gwaith ymchwil sydd wedi cael ei wneud yn cytuno bod rheoleiddio'n bwysig. Mae mesurau diogelu'n cynnwys adolygiad blynyddol o berfformiad yn erbyn safonau rheoleiddio a gynhelir gan yr Awdurdod Safonau Proffesiynol ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Awdurdod Safonau Proffesiynol 2018; Warren 2018). Yn ôl y ddogfen 'Llywodraethu Da' (CQC 2023) mae gan arolygwyr yn Lloegr systemau a phrosesau adolygu ar waith i sicrhau ansawdd, archwilio a darparu adborth ar ofynion rheoleiddio a chydymffurfiaeth sefydliadau (Frankova 2020).

Mae Glasper (2017) yn awgrymu bod dibyniaeth barhaus wedi bod ar y gweithlu Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd. Roedd y DU yn un o ddim ond tair gwlad Ewropeaidd nad oeddent yn rheoleiddio eu gweithlu cynorthwyol cyn cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr (Rosser 2016). Er gwaethaf rôl Nyrs Gofrestredig y Wladwriaeth yn y 1970au a'r 1980au, bwriad y rôl Ymarferydd Nyrsio Cynorthwyol band 4 a oedd yn bodoli eisoes oedd pontio'r bwlch rhwng Nyrsys Cofrestredig a Chynorthwywyr Gofal Iechyd, gan ychwanegu at y wybodaeth, y sgiliau a'r cymwyseddau sy'n sylfaen i'r rôl (Glasper 2017). Fodd bynnag, nid yw Ymarferwyr Cynorthwyol yn cael eu rheoleiddio, ac mae teitl y rôl, y cwmpas ymarfer, y lefel addysg a'r sgiliau clinigol wedi peri dryswch (Glasper 2017). Mae yna bryderon tebyg am rolau eraill nad ydynt yn cael eu rheoleiddio y tu allan i'r maes nyrsio, fel Cydymaith Meddygol. Mae Llywodraeth y DU yn bwriadu cyflwyno deddfwriaeth i gyflwyno trefn o reoleiddio gorfodol ar gyfer Cymdeithion Meddygon yn 2024/25. Serch hynny, nid yw Imison et al. (2016) yn credu bod diffyg rheoleiddio'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol mewn tîm iechyd meddwl yn creu unrhyw

broblemau. Fodd bynnag, roedd y papur yn ymwneud â nifer fach o ymarferwyr mewn un sefydliad, ac mae'r awduron yn nodi bod absenoldeb fframwaith cymhwysedd cenedlaethol ar gyfer Ymarferwyr Cynorthwyol yn creu problem - sy'n amlygu safbwynt anghyson.

Roedd cefnogaeth sylweddol i reoleiddio Gweithwyr Cymorth band 4 yn gynnar yn 2019 yn dilyn adroddiad Willis, yn sgil rheoleiddio rôl Cydymaith Nyrsio yn Lloegr (Bates 2019; HEE 2019; Glasper 2017; Kendall-Raynor 2016; Scott 2016). Fel rhan o'r ymgynghoriad, cyn cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, gofynnodd yr Adran Iechyd i'r Awdurdod Safonau Proffesiynol ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol am y lefel briodol o oruchwyliaeth ar gyfer rôl Nyrsio newydd (Awdurdod Safonau Proffesiynol 2018a). Roedd y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth yn cael ei ystyried yn ddewis rhesymegol ac anochel o bosibl i reoleiddio'r rôl Cydymaith Nyrsio, ar ôl ei chyflwyno fel aelod parhaol o'r gweithlu Nyrsio. Mae Brimblecombe a Nolan (2021) a Glasper (2017) yn nodi bod y pryder ymddangosiadol a adroddwyd yn ystod y cam ymgynghori yn ymwneud â'r broses reoleiddio wedi'i ddatrys pan gyhoeddwyd mai'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth fyddai'n rheoleiddio'r rôl.

Mae'r Cyngor yn cofrestru nyrsys ar is-rannau 1 a 2 o'r gofrestr. Nid oes gan y Cydymaith Nyrsio statws Nyrs Gofrestredig ac nid yw'r rôl wedi'i chofrestru fel proffesiwn ar wahân. Mae'n rôl newydd ym maes Nyrsio, sy'n cael ei chofrestru ar ran NAR o gofrestr broffesiynol y Cyngor. Cytunodd 89% o unigolion a 95% o sefydliadau a ymatebodd i'r ymgynghoriad Cydymaith Nyrsio fod angen dynodi'r rôl ar ran ar wahân o gofrestr y Cyngor i'r gofrestr Nyrsys Cofrestredig (Glasper 2018).

Mae gan y Cyngor gyfrifoldeb statudol i gynnal cofrestr o Gymdeithion Nyrsio yn Lloegr, gan bennu'r safonau ymarfer, addysg a hyfforddiant (Glasper 2018). Roedd y ddeddfwriaeth a gyflwynwyd i gofrestru a rheoleiddio'r rôl Cydymaith Nyrsio wedi arwain at gau is-ran 2 o gofrestr y Cyngor ar gyfer Nyrsys Cofrestredig y Wladwriaeth.

17.2 Barn rhanddeiliaid

Yn ystod cyfarfodydd â rhanddeiliaid, gofynnodd Tîm Corfforaethol un o Fyrddau Iechyd Prifysgol Cymru ac uwch aelodau RCN (Cymru) am rannu effaith a gwerth ychwanegol rheoleiddio. Mewn ymateb, cynhaliwyd adolygiad seiliedig ar dystiolaeth o reoleiddio yn unol â hynny. Mae'r gwaith ychwanegol hwn yn ymwneud â

rheoleiddio wedi cael ei addasu i'w gyhoeddi'n ffurfiol mewn cyfnodolyn Nyrsio proffesiynol.

Caiff safbwyntiau clinigol, academiaidd ac undebau ar reoleiddio eu crynhoi yn nhabl 20.

TABL 20

Safbwyntiau Clinigol	Safbwyntiau Academiaidd	Safbwyntiau Undebau
<p>Mae llawer iawn o gefnogaeth i'r syniad o reoleiddio'r gweithlu band 4 ymysg Byrddau ac Ymddiriedolaethau lechyd yng Nghymru. Roedd hyn yn amlwg ym mhob lefel bandio gan gynnwys y rhai sydd mewn rolau Ymarferydd Cynorthwyol band 4 ar hyn o bryd.</p> <p>Mae'r sail resymegol sylfaenol yn cynnwys y safbwyntiau canlynol am reoleiddio:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Prif nod rheoleiddio yw diogelu'r cyhoedd a chyflwyno sancsiynau os oes angen. -Mae'n hyrwyddo ac yn gwella atebolrwydd. -Mae angen rheoleiddio ar gyfer cwmpas ymarfer band 4. -Mae'n angenrheidiol oherwydd lefel yr addysg sydd ei hangen ar gyfer ymarfer ym mand 4. -Mae'n amlinellu'r safonau proffesiynol sydd eu hangen i ddiogelu'r cyhoedd. -Mae'n darparu ymdeimlad o werth a phroffesiynoldeb. -Mae'n cynyddu hyder aelodau eraill o'r MDT. -Mae'n gwella hunaniaeth y rôl band 4. 	<p>Er bod y Cod Ymddygiad ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal lechyd yn bodoli, roedd prifysgolion Cymru wedi mynegi cefnogaeth lawn i'r syniad o reoleiddio'r rôl band 4, gan nodi bod rheoleiddio'n nodwedd o unrhyw broffesiwn.</p> <p>Roedd y sail resymegol sylfaenol yn cynnwys y safbwyntiau canlynol am reoleiddio:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mae'n cryfhau llywodraethu ac yn lleihau risg. -Mae'n darparu mwy o ddiogelwch i'r cyhoedd. -Mae'n hyrwyddo ac yn cynyddu diogelwch ac ansawdd o safbwynt staff a chleifion. -Mae'n cryfhau atebolrwydd. -Mae'n sicrhau cysondeb o safbwynt safonau proffesiynol. -Mae'n cynyddu hyder yr holl grwpiau staff Nyrsio. -Mae'n meithrin ymarfer proffesiynol ac yn proffesiynoli rolau Nyrsio. <p>Roedd y byd academiaidd am i'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth gael ei ddewis fel y rheoleiddiwr os penderfynir rheoleiddio</p>	<p>Mae'r RCN yn credu bod angen rheoleiddio pob Gweithwyr Cymorth Gofal lechyd er mwyn amddiffyn a diogelu'r cyhoedd.</p> <p>Hefyd, mae'r RCN yn credu y dylai'r Cyngor reoleiddio Gweithwyr Cymorth sy'n darparu gofal clinigol uniongyrchol (RCN 2021).</p> <p>Mae'r RCN wedi gofyn am reoleiddio'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol yn y lle cyntaf. Mewn dogfen o'r enw 'Becoming a Nursing Associate' (ar-lein) (2023b), dywed y sefydliad ei fod yn croesawu'r rôl a fydd yn pontio'r bwlch rhwng cynorthwywyr gofal iechyd heb eu rheoleiddio a Nyrsys Cofrestredig.</p> <p>Mae UNSAIN yn nodi bod ganddo rôl allweddol yn y broses o reoleiddio a chydabod rôl y Cydymaith Nyrsio yn Lloegr, sydd â'r nod o bontio'r bwlch rhwng Nyrsys Cofrestredig a Gweithwyr Cymorth Gofal lechyd.</p> <p>Mae UNSAIN yn nodi bod rôl y Cydymaith Nyrsio</p>

<p><i>-Mae'n darparu strwythur gyrfa clir ar gyfer HCSWs.</i></p> <p>Os penderfynir rheoleiddio band 4 yng Nghymru, mynegwyd barn unfrydol y dylai'r NMC fod yn gyfrifol am y gwaith rheoleiddio. Y sail resymegol ar gyfer hyn yw bod gan yr NMC brofiad o reoleiddio band 4 trwy reoleiddio'r rôl Cydymaith Nyrsio yn Lloegr, a bod y Safonau a'r Platfformau ar waith eisoes, gan ddarparu mwy o strwythur a hyder i'r rôl.</p> <p>Mynegwyd rhai pryderon gan unigolion yn ystod y digwyddiadau ymgysylltu am gost y ffi reoleiddio flynyddol. Teimlwyd bod £120 yn wariant ychwanegol ar gyfer aelodau band 4 o'r gweithlu Nyrsio er mwyn cael eu cofrestru ac aros ar y gofrestr wedyn.</p> <p>Ni theimlwyd bod modd cyfiawnhau rheoleiddio gweithwyr bandiau 2 a 3 fel cam gweithredu â blaenoriaeth; teimlwyd yn gyffredinol y byddai'r gost o reoleiddio holl weithlu HCSW y GIG yn rhy fawr ac yn feichus yn weinyddol. Roedd modd cyfiawnhau rheoleiddio'r gweithlu band 4 oherwydd cwmpas ymarfer ehangach a lefel addysg uwch y gweithlu.</p>	<p>gweithwyr band 4 yng Nghymru. Teimlwyd bod gan y Cyngor brofiad o reoleiddio'r RNA yn broffesiynol.</p> <p>Byddai'r Cyngor yn darparu safonau cadarn o hyfedredd ar adeg cofrestru, sef maes allweddol sydd ar goll ar hyn o bryd o'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol. Hefyd, er gwaethaf y lluo o ddogfennau llywodraethu sydd ar waith yng Nghymru, mae'n ymddangos bod yna ddryswch sylweddol a diffyg cysondeb wrth gyflwyno'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol ledled Cymru, sy'n gallu creu problemau.</p> <p>Mynegwyd barn gymysg ynglŷn ag a ddylid rheoleiddio pob Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd. Y farn gyffredinol oedd na fyddai rheoleiddio bandiau 2 a 3 Gweithwyr Cymorth yn ychwanegu gwerth yn yr un modd ag y byddai rheoleiddio'r rôl band 4 yn ei wneud. Credir bod bandiau 2 a 3 a band 4 yn wahanol iawn oherwydd y lefel addysg ofynnol a'r cwmpas ymarfer perthnasol.</p> <p>Teimlwyd hefyd y byddai'n costio gormod i reoleiddio pob Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd.</p>	<p>Cofrestredig yn un bwysig a bod yr undeb yn ceisio sicrhau bod unigolion yn cael eu trin yn deg a bod rolau a chyfrifoldebau'n cael eu nodi'n glir (UNSAIN - trafodwyd yn ystod y cyfnod ymgysylltu: heb ei gyhoeddi).</p> <p>Hefyd, mae'r undeb yn galw am fynediad at ddysgu a datblygu parhaus.</p> <p>Mae UNSAIN wedi datgan ei fod yn croesawu cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio yn Lloegr, ac mae UNSAIN Cymru yn cefnogi cyflwyno rôl Cydymaith Nyrsio wedi'i rheoleiddio yng Nghymru. Mae wedi gofyn am reoleiddio Ymarferwyr Cynorthwyol hefyd.</p>
---	--	---

Dywedodd dau Gydymaith Nyrsio Cofrestredig sydd wedi gweithio yn Lloegr o'r blaen ac sydd bellach yn gweithio yng Nghymru fel Ymarferwyr Cynorthwyol:

“Mae cael eich rheoleiddio’n rhywbeth cadarnhaol sy’n rhoi ymdeimlad o werth”

“Dylid rheoleiddio gweithwyr band 4; mae’n bwysig ar gyfer diogelwch cleifion”

Crynodeb

Mae'r ymgysylltiad â rhanddeiliaid yn dangos bod awydd cryf i gefnu ar y rôl Ymarferydd Cynorthwyol heb ei rheoleiddio sy'n bodoli yng Nghymru ar hyn o bryd a'i disodli â rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig a reoleiddir gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth. Mae yna gefnogaeth gadarn i'r syniad o reoleiddio'r rôl Nyrsio band 4 i ddiogelu'r cyhoedd a hwyluso cysondeb rolau.

18.0 Dirprwyo ac Atebolrwydd

Wrth ymgysylltu â chlinigwyr, roedd cyfranogwyr wedi cyfeirio at faterion dirprwyo ac atebolrwydd, gan gynnwys mewn perthynas â chyflwyno'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol (Nyrsio) yng Nghymru a'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr.

18.1 Y dystiolaeth

Mae'r term dirprwyo wedi cael ei ddiffinio yn y llenyddiaeth mewn sawl ffordd. Thema gyffredin y diffiniadau yw'r ffaith fod y gweithgaredd, sy'n gyfrifoldeb un person, yn cael ei gyflawni gan rywun arall, sy'n derbyn y cyfrifoldeb am gwblhau'r gweithgaredd mewn modd priodol (Haugen et al). Mae Mullins a McLean (2019) yn ymhelaethu ar hyn trwy ddweud bod y cysyniad o ddirprwyo'n seiliedig ar awdurdod a chyfrifoldeb sy'n creu perthynas arbennig rhwng y rhai dan sylw. Mae Marquis a Huston (2021) yn ailadrodd bod atebolrwydd a chyfrifoldeb yn cael eu cadw gan yr aelod o staff sy'n dirprwyo'r gwaith, a bod angen iddo sicrhau bod y gwaith yn cael ei gwblhau'n briodol.

Mae Cod y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth yn amlinellu'r disgwyliadau ar gyfer pobl ar y gofrestr pan fyddant yn dirprwyo gwaith i eraill (NMC 2018b) gan eu hatgoffa eu bod yn atebol am eu penderfyniadau dirprwyo. Amlinellir y safonau ar gyfer dirprwyo yn y cod o dan safon 11. Yn 2019, cyhoeddodd y Cyngor ganllawiau ychwanegol ar ddirprwyo ac atebolrwydd mewn ymateb i chyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr. Nid yw cyfrifoldebau pobl gofrestrdig yn newid os yw'r person sy'n dirprwyo a'r person sy'n derbyn tasg ddirprwyedig yn weithwyr

proffesiynol cofrestredig. Mae gweithwyr proffesiynol cofrestredig yn atebol am eu hymddygiad a'u hymarfer waeth a ydynt yn dirprwyo neu'n derbyn tasg.

Mae Griffiths a Dowie (2018) yn nodi cyfrifoldeb cyfreithiol y sawl sy'n dirprwyo, gan ddweud bod pob Nyrs sy'n dirprwyo gweithgareddau gofal iechyd yn gyfrifol ar lefel bersonol a phroffesiynol am sicrhau bod y sawl y mae'n dirprwyo iddo wedi'i addysgu, yn gymwys ac yn brofiadol yn y dasg. Mae hyn yn sicrhau diogelwch cleifion. Mae gan Nyrsys Cofrestredig ddyletswydd gofal i gleifion, sy'n cynnwys rhwymedigaethau cyfreithiol, ynghyd â ddyletswyddau moesegol a phroffesiynol. Er mwyn cyflawni eu ddyletswydd gyfreithiol, rhaid i Nyrsys Cofrestredig weithredu yn unol â'r safonau gofal perthnasol. Mae'r Coleg Nyrsio Brenhinol (2017) wedi cyhoeddi canllawiau ar Atebolrwydd a Dirprwyo. Yn ei gyhoeddiad, mae'r Coleg wedi datgan bod gan Nyrsys Cofrestredig ddyletswydd gofal ac atebolrwydd cyfreithiol i gleifion, sy'n golygu bod rhaid iddynt sicrhau eu bod yn dirprwyo unrhyw weithgaredd mewn ffordd briodol. Os yw unigolyn cofrestredig yn gweithredu o fewn ei faes cymhwysedd, mae'r cyflogwr yn atebol hefyd, trwy atebolrwydd dirprwyol.

Mae AaGIC (2019) yn nodi bod dirprwyo'n broses lle mae'r sawl sy'n dirprwyo yn dyrannu gofal a chymorth clinigol neu anghlinigol i berson cymwys (y sawl y dirprwyir y dasg iddo). Bydd y sawl sy'n dirprwyo'n parhau i fod yn gyfrifol am reolaeth gyffredinol yr unigolyn, ac yn atebol am ei benderfyniad i ddirprwyo. Ni fydd y sawl sy'n dirprwyo yn atebol am benderfyniadau a gweithredoedd y sawl y dirprwyir y dasg iddo. Mae'r disgrifiad hwn yn bwysig, gan ei fod yn nodi pwy sy'n atebol am beth, a nodwyd fel problem gyffredin yn ystod y broses o ymgysylltu â'r prosiect. <https://heiw.nhs.wales/files/covid-19/delegation-guidelines> · PDF file

Mae Wagner (2018) yn awgrymu bod angen amrywiaeth o sgiliau ar Nyrsys er mwyn gallu dirprwyo'n effeithiol, gan gynnwys hunanhyder yn eu galluoedd i ddirprwyo, dealltwriaeth ddamcaniaethol gadarn o ddirprwyo, a'r cyfle i ymarfer dirprwyo. Yn ogystal, mae angen iddynt ddeall y polisïau, y gweithdrefnau a'r fframweithiau sy'n llywodraethu'r weithred o ddirprwyo, a gallu cyfathrebu'n effeithiol.

Felly, mae dirprwyo'n sgil bwysig sy'n gofyn am farn glinigol gadarn, gallu cadarn i feddwl yn feiriadol, a sgiliau rhyngbersonol rhagorol; mae'r rhinweddau hyn yn datblygu dros amser wrth i unigolion feithrin profiad. Mae dirprwyo'n un o'r sgiliau anoddaf a mwyaf cymhleth ym maes Nyrsio, ond mae wedi cael ei disgrifio fel sgil

feddal neu annhechnegol (Gabrieli et al. 2015). Os yw dirprwyo yn broses gymhleth mewn gwirionedd, mae'n debyg y bydd y broses hon yn fwy cymhleth pan fydd tasg yn cael ei dirprwyo gan Nyrs Gofrestredig i aelod o'r tîm gofal iechyd nad yw'n cael ei reoleiddio. Er bod dogfennau, canllawiau a pholisïau cwmpas ymarfer ar waith i helpu Nyrsys i wneud penderfyniadau, nododd astudiaeth gan Walker et al. (2021) fod yna anghysondebau ynglŷn â sut y cafodd y polisïau hyn eu gweithredu yn ymarferol. Roedd hyn wedi effeithio ar waith tîm a gofal cleifion. Gallai'r canfyddiad hwn fod yn fwy arwyddocaol i Gymru o ystyried y diffyg ymwybyddiaeth ymddangosiadol ymysg staff a gafodd eu cyfweld o ganllawiau dirprwyo cenedlaethol.

18.2 Barn rhanddeiliaid

Fel rhan o'r dull lled-strwythuredig o gynnal cyfweiliadau, cafodd Canllawiau Dirprwyo Cymru Gyfan (AaGIC) 2019 eu harchwilio. Roedd hyn yn cynnwys i ba raddau y maent yn addas i'r diben ac a fyddai Nyrs Gofrestredig yn fwy tebygol o ddirprwyo gweithgareddau i rywun sy'n cael ei reoleiddio. Arweiniodd y cwestiynau hyn at rai canlyniadau diddorol. Ac eithrio ar gyfer Nyrsys Corfforaethol ac Addysgwyr Clinigol, roedd diffyg ymwybyddiaeth amlwg o Ganllawiau Dirprwyo Cymru Gyfan, a dealltwriaeth gymysg o elfennau allweddol dirprwyo. Ar lefel uwch, ystyriwyd bod Canllawiau Dirprwyo Cymru Gyfan yn addas i'r diben, ar ôl eu diweddarau yn 2019. Nodwyd bod y canllawiau wedi cael eu hail-lansio ychydig cyn dyfodiad pandemig Covid-19, gan effeithio o bosibl ar y broses o'u cyflwyno'n effeithiol ac yn gyson ledled GIG Cymru.

Mae safbwyntiau clinigwyr, academyddion ac undebau ar ddirprwyo wedi'u crynhoi yn Nhabl 21.

TABL 21

Safbwyntiau Clinigol	Safbwyntiau Academaidd	Safbwyntiau Undebau/Gweithwyr Proffesiynol
Roedd yna deimlad cryf nad yw'r Canllawiau Dirprwyo wedi cael eu defnyddio i'r eithaf yng Nghymru. Dim ond un Bwrdd Iechyd sydd wedi gwneud gwaith i archwilio dirprwyo, ac nid oes unrhyw arolwg staff	Cadarnhaodd prifysgolion fod dirprwyo'n rhan o'r cwricwla ar gyfer israddedigion, er nad yw pob prifysgol yn	Roedd yr undebau'n teimlo y gallai fod yn ddefnyddiol deall y dystiolaeth yn ymwneud â dirprwyo, ac roedd safbwyntiau cymysg ynglŷn ag a

<p>wedi'i gynnal i ddeall effaith dirprwyo. Nid yw prosesau dirprwyo'n cael eu cynnwys fel mater o drefn mewn ymsefydlu clinigol.</p> <p>Roedd diffyg ymwybyddiaeth gyffredinol ymysg staff gweithredol o'r Canllawiau Dirprwyo yng Nghymru, ac ar sail y safbwyntiau a'r sylwadau a fynegwyd, mae'n ymddangos bod dirprwyo yn ei hanfod yn achosi problemau ym maes Nyrsio.</p> <p>Er gwaethaf bodolaeth Cod Ymddygiad ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd, Canllawiau Dirprwyo, a Fframwaith Gyrfa Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd, mae adborth yn awgrymu y gallai un fframwaith polisi cyffredinol, sy'n cwmpasu pob agwedd ar lywodraethu er mwyn symleiddio negeseuon ar gyfer staff a'r cyhoedd, fod yn ddymunol.</p> <p>Er bod rhanddeiliaid yn deall bod dirprwyo ac atebolrwydd yn gysylltiedig, amlygodd y trafodaethau ddiffyg hyder ymddangosiadol i ddirprwyo, yn anad dim oherwydd camddealltwriaeth o atebolrwydd cysylltiedig wrth ddirprwyo.</p> <p>Mynegwyd barn glir y byddai Nyrsys Cofrestredig yn fwy hyderus yn eu gallu i ddirprwyo pe baent yn dirprwyo i aelod o staff sy'n cael ei rheoleiddio hefyd. Serch hynny, nododd rhai cyfranogwyr fod angen gwneud mwy o waith i wella dealltwriaeth o ddirprwyo ar gyfer y sawl sy'n dirprwyo a'r sawl y dirprwyir iddo.</p>	<p>cyfeirio at Ganllawiau Cymru Gyfan.</p> <p>Roedd y rhan fwyaf o'r cyfranogwyr a gafodd eu cyfweld yn credu y byddai prosesau dirprwyo'n gwella o bosibl pe bai rôl band 4 wedi'i rheoleiddio yn cael ei chyflwyno yng Nghymru. Mae rheoleiddio'n cryfhau prosesau llywodraethu ac yn sicrhau bod modd deall atebolrwydd yn gliriach, gan gynyddu hyder Nyrsys Cofrestredig i ddirprwyo.</p> <p>Mae angen gwneud mwy i wella dealltwriaeth o ddirprwyo ar gyfer y sawl sy'n dirprwyo a'r sawl y dirprwyir iddo.</p>	<p>fyddai rôl band 4 wedi'i rheoleiddio yn gwella prosesau dirprwyo diogel.</p> <p>Nodwyd nad dirprwyo yn ei hanfod yw'r broblem, ond bod angen canolbwyntio ar hyder i ddirprwyo, a darparu mynediad at hyfforddiant diweddarau ôl-raddedig.</p>
---	---	---

<p>Mynegwyd safbwyntiau cymysg ynglŷn ag a fyddai prosesau dirprwyo'n gwella trwy gyflwyno rôl band 4 wedi'i rheoleiddio, ond roedd y rhan fwyaf yn credu y byddai hyder Nyrsys Cofrestredig i ddirprwyo yn gwella pe baent yn dirprwyo i weithwyr band 4 sy'n cael eu rheoleiddio. Nodwyd yn gyson bod dirprwyo effeithiol yn fwy o fater diwylliannol sydd angen canolbwyntio arno, a bod y defnydd mawr o staff banc ac asiantaeth yn cymhlethu'r sefyllfa ymhellach.</p>		
--	--	--

Noder: mae gwaith ychwanegol sy'n archwilio dirprwyo ac atebolrwydd wedi'i ysgrifennu i'w gyhoeddi'n ffurfiol mewn cyfnodolyn Nyrsio proffesiynol.

I grynhoi

Ar sail y llenyddiaeth a adolygwyd a'r safbwyntiau a gasglwyd, mae'n rhesymol dod i'r casgliad bod dirprwyo'n weithgaredd pwysig, sy'n cynnwys lefel o gymhlethdod.

Mae pobl yn mynd ati i ddirprwyo mewn ffordd dawel yn aml, ond mae cymhwysedd i ddirprwyo'n ddiogel yn datblygu gyda phrofiad.

Mae llawer o ganllawiau a safonau ar gael i lywio ymarfer proffesiynol yng Nghymru. Mae Cod y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth yn cael ei ategu gan ganllawiau dirprwyo pwrpasol, sydd wedi cael eu diweddarau a'u cyhoeddi gan AaGIC (2019). Mae'r canllawiau hyn yn egluro'n benodol yr egwyddorion sydd eu hangen i sicrhau ymarfer diogel. Er bod Dirprwyo ac Atebolrwydd yn rhan o'r cwricwlwm ar gyfer astudiaethau cyn-gofrestru, prin iawn yw'r addysg ôl-gofrestru ffurfiol i ddarparu cymorth parhaus i Nyrsys Cofrestredig, neu'n wir i Weithwyr Cymorth Gofal lechyd. Nid oes llawer o dystiolaeth ychwaith bod y Canllawiau Dirprwyo wedi cael eu hadolygu ar lefel ymarfer neu gan Bwyllgorau Ansawdd a Diogelwch sefydliadau, sy'n un o ofynion penodedig Canllawiau AaGIC.

19.0 [Amnewid](#)

Yn ystod y broses o ymgysylltu â rhanddeiliaid, codwyd y mater o ddisodli, a chydabyddir yn eang bod amnewid Nyrsys Cofrestredig wedi bod yn bryder proffesiynol i'r Coleg Nyrsio Brenhinol ers blynnyddoedd lawer. Mae'r pryder wedi

cynyddu yn sgil cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr, er mai dim ond 1.18% o gyfanswm y rhai sydd wedi cofrestru gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth sy'n Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig, o'i gymharu â 93.52% o Nyrsys Cofrestredig, gan gynnwys y rhai â chofrestriad deuol, sy'n rhoi'r raddfa yn ei chyd-destun. Gofynnodd rhanddeiliaid y prosiect y cwestiwn '*Beth yw ystyr y term amnewid?*' Credir bod y mater hwn yn allweddol yng nghyd-destun presennol prinder staff difrifol, dim digon o staff Nyrsio ar gyfer rhestri dyletswyddau, defnydd sylweddol o staff asiantaethau a dibyniaeth ar gyflogi nyrsys a addysgwyd yn rhyngwladol. Fodd bynnag, gwelwyd bod cyd-destun ac ystyr y gair yn ddrislyd, yn amwys ac yn polareiddio safbwyntiau i ryw raddau. Felly, roedd yn bwysig archwilio, egluro, gwerthuso a dadansoddi'r elfennau hanfodol a dealltwriaeth broffesiynol o'r cysyniad o amnewid, ac mae'r gwaith hwn wedi cael ei wneud gan ddefnyddio'r fframwaith a ddisgrifiwyd gan Walker a Avant (1995). Lluniwyd dadansoddiad o gysyniad i'w gyflwyno ar gyfer ystyriaeth i'w gyhoeddi mewn cyfnodolyn Nyrsio proffesiynol. Roedd tri nod i'r dadansoddiad o gysyniad:

- Penderfynu a yw'r term amnewid yn derminoleg amwys sy'n cael ei chamddefnyddio.
- Cynorthwyo dealltwriaeth broffesiynol o'r term amnewid.
- Llunio diffiniad gweithredol o amnewid.

Ystyr amnewid yn y cyd-destun hwn yw'r risg o amnewid Nyrsys Cofrestredig yn amhriodol ag aelodau o'r gweithlu band 4, sydd â chwmpas ymarfer estynedig. Mae tri phrif bryder yn ymwneud ag amnewid yn ôl y Coleg Nyrsio Brenhinol: Yn gyntaf, y potensial i'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig gael ei ystyried yn opsiwn mwy cost-effeithiol na Nyrs Gofrestredig. Yn ail, pryderon yn ymwneud ag addysg lefel is Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig ac Ymarferwyr Cynorthwyol, gan fod rhywfaint o waith ymchwil wedi dangos bod Nyrsys sydd wedi cael addysg lefel gradd yn gallu lleihau'r risg o gleifion yn marw (Coster et al. 2018). Cafodd y gwaith hwn ei wneud yn wreiddiol gan Aitken et al. ac mae'n cynnwys cyfyngiadau sylweddol, fel y trafodwyd yn gynharach. Yn drydydd, mae'r ffiniau rhwng dyletswyddau Nyrsys Cofrestredig a Chymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn aneglur, gan arwain at wrthdaro a dryswch posibl rhwng y rolau.

19.1 Y Dystiolaeth

Mae sawl ystyr a defnydd gwahanol o'r gair amnewid y tu mewn a'r tu allan i'r cyd-destun Nyrsio. Yn y cyd-destun Nyrsio, mae'n cyfeirio at amnewid Nyrs Gofrestredig am Weithiwr Cymorth; Amnewid Nyrs Gofrestredig am Nyrs Gofrestredig arall, naill ai mewn cyd-destun clinigol gwahanol neu drwy amnewid gweithiwr parhaol â gweithiwr asiantaeth; amnewid meddyg â Nyrs ac amnewid profiad clinigol â dysgu efelychiadol. Gellir gweld y cyfan isod. Nid oes gan amnewid arwyddocâd negyddol o reidrwydd; mae'n gallu bod yn weithred fwriadol neu gadarnhaol.

Maes Defnyddio'r Term Nyrsio:

Engrhaifft 1: Amnewid Nyrsys Cofrestredig am staff cymorth Nyrsio. (RCN, 2021a)

Engrhaifft 2: Symud staff Nyrsio o un maes arbenigedd clinigol i faes arall (RCN, 2018)

Engrhaifft 3: Ni ddylid ystyried Nyrsys Cofrestredig Asiantaeth yn unigolion effeithiol i'w hamnewid am Nyrsys Cofrestredig (Zaranko et al. 2022)

Engrhaifft 4: Amnewid profiad clinigol am ddysgu efelychiadol (NMC, 2023b)

Engrhaifft 5: Adolygiad Cochrane o ymchwil ansoddol sy'n archwilio cleifion, Nyrsys, safbwyntiau meddygon, a phrofiad o symud tasgau o Feddygon i Nyrsys ym maes gofal iechyd sylfaenol (Karimi-Shahanjarini et al 2019)

Engrhaifft 6: Amnewid Meddygon gyda Nyrsys Practis Uwch (Lovink et al 2017)

Mae yna wahaniaethau rhwng diffiniadau geiriaduron a defnyddiau hanesyddol o'r gair amnewid. Mae'n gallu golygu amnewid am rywun tebyg i'r unigolyn gwreiddiol neu amnewid am rywun newydd a/neu sy'n wahanol yn ei hanfod. Mae Tabl 22 yn ddangos y diffiniadau gwahanol o'r gair amnewid.

TABLE 22

Diffiniadau o Amnewid	Ffynhonnell
Defnyddio un person neu wrthrych yn hytrach nag un arall	Cambridge Dictionary (ar-lein) 2023
Y weithred o ddefnyddio rhywbeth newydd neu wahanol yn hytrach na rhywbeth arall, neu'r peth newydd sy'n cael ei ddefnyddio.	Cambridge Business dictionary (ar-lein) 2023a
Y weithred o amnewid neu gael eich amnewid	Cambridge dictionary (ar-lein) 2023
Pan fydd rhywun neu rywbeth yn cael ei amnewid am rywun neu rywbeth arall, neu'r person neu'r gwrthrych sy'n cael ei amnewid	Longman dictionary (ar-lein) 2023
Y weithred o amnewid rhywun neu rywbeth â rhywun neu rywbeth arall.	Macmillan dictionary (ar-lein) 2023
Gweithred, proses neu ganlyniad amnewid rhywbeth am rywbeth arall.	Merriam Webster (ar-lein) 2023
Y weithred o ddefnyddio un person neu wrthrych yn lle un arall.	Oxford learners dictionary (ar-lein) (2023)

Mae tabl 22 yn dangos y disgrifiadau a'r defnyddiau gwahanol o'r term amnewid. Mae'r gair 'amnewid' yn gweithio mewn tair ffordd wahanol - fel enw, ansoddair, a berf. Wrth reswm, mae'r defnydd o iaith yn hollbwysig, oherwydd wrth gael ei ddefnyddio fel berf, mae ystyr y gair yn newid yn sylweddol gan ddibynnu ar yr arddodiad sy'n ei ddilyn (er enghraifft: arddodiad '*neu*', '*gan*', '*â*', '*gyda*').

Dywedodd Glasper (2017) fod y Coleg Nyrsio Brenhinol yn poeni am sut y bydd y GIG yn defnyddio Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn wyneb pwysau ariannol sylweddol. Mae pobl yn poeni y gall Nyrsys Cofrestredig gael eu hamnewid am staff cymorth nad oes ganddynt yr un lefel o addysg a phrofiad. Ategir yr ofnau hyn yng ngwaith ymchwil Aiken et al. (2016), sy'n nodi bod amnewid Nyrsys Cofrestredig gyda Chynorthwyr Nyrsio sydd â sgiliau is yn cynyddu'r risg o gleifion yn marw. Yn ôl canlyniadau'r astudiaeth Ewropeaidd hon, ar gyfer pob 25 o gleifion, roedd amnewid un Nyrs yn unig yn cynyddu'r tebygolrwydd o farw mewn ysbty 21%. Dylid nodi bod y gwaith ymchwil hwn yn ymwneud â data a gasglwyd yn 2009/10, pan oedd nifer y Nyrsys â gradd yn y DU yn parhau i fod yn gymharol isel, gan fod y

broses o gyflwyno Nyrsys â gradd wedi dechrau rhwng 2004 a 2009. Mae'r Coleg Nyrsio Brenhinol yn credu bod y dystiolaeth o'r astudiaeth hon yn ddigon cryf i gyfiawnhau pryderon y gallai diffyg Nyrsys Cofrestredig gael effaith andwyol ar ofal cleifion, ac y gallai'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig gael ei ddefnyddio yn lle'r Nyrs Gofrestredig.

Mewn dadl a gynhaliwyd yng Nghyngres y Coleg Nyrsio Brenhinol ym Melffast (2018), defnyddiwyd y term amnewid i ddisgrifio symudiad Nyrs Gofrestredig o un maes arbenigedd clinigol i un arall. Nododd y Coleg y gallai'r broses hon arwain at risg. Fodd bynnag, gellir lleihau'r risg trwy gynnal ymgynghoriad llawn â'r Nyrs a darparu hyfforddiant priodol.

Mewn datganiad sefyllfa: Preserving Safety and Preventing Harm - Valuing the Role of the Registered Nurse (RCN 2021b), mae'r Coleg Nyrsio Brenhinol yn trafod cyfraniad y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig wrth ddarparu gofal, gan nodi'n glir ei bod yn rôl gefnogol. Hefyd, mae'n nodi na ddylai'r rôl gael ei defnyddio yn lle Nyrs Gofrestredig.

19.2 Barn rhanddeiliaid

Mae safbwyntiau clinigwyr, academyddion ac undebau ar amnewid wedi'u crynhoi yn Nhabl 23.

TABL 23

Safbwyntiau Clinigol	Safbwyntiau Academaidd	Safbwyntiau Undebau/Gweithwyr Proffesiynol
<p>Mewn trafodaethau â Byrddau ac Ymddiriedolaethau Iechyd yng Nghymru, roedd rhai yn credu bod y term '<i>amnewid</i>' wedi dyddio o bosibl, yn enwedig yng nghyd-destun gwaith tîm amlddisgyblaethol a rhyngddisgyblaethol a chysyniadau 'Tîm o Amgylch y Claf'.</p> <p>Nid yw'r rhan fwyaf o randdeiliaid clinigol yr ymgysylltwyd â nhw yn credu bod y Coeg Nyrsio</p>	<p>Roedd safbwyntiau cyfranogwyr prifysgolion yn ymwneud ag amnewid yn amrywiol, gyda mwy yn cydnabod bod yna risg bosibl. Serch hynny, nodwyd y gallai effaith Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 liniaru'r risg i ryw raddau.</p> <p>Nodwyd bod y Cyngor wedi datgan yn glir iawn nad yw'r RNA yn gallu arwain tîm, cynllunio gofal cyfannol, na gwerthuso gofal ac, o'r herwydd, ni</p>	<p>Mae'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth wedi datgan yn glir nad yw'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cymryd lle'r Nyrs Gofrestredig, ac mae wedi nodi yn glir iawn mai'r Nyrs Gofrestredig sy'n gyfrifol am gynllunio gofal cleifion ac am asesu a gwerthuso'r gofal (NMC 2018).</p> <p>Nid yw'r mater hwn yn ymwneud ag amnewid y Nyrs Gofrestredig am</p>

<p>Brenhinol yn gallu amnewid y Nyrs Gofrestredig, ac maent yn dweud bod y set sgiliau ar gyfer y ddwy rôl yn wahanol. Maent yn nodi bod yr Ymarferydd Cynorthwyol neu'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn adnodd gwerthfawr ychwanegol, sy'n ategu'r Nyrs Gofrestredig ac yn rhyddhau amser y Nyrs Gofrestredig i arwain, asesu, cynllunio a gwerthuso gofal a chanolbwyntio ar gleifion mwy cymhleth.</p> <p>Credir nad yw Ymarferwyr Cynorthwyol/Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn disodli Nyrsys Cofrestredig, ond eu bod yn cynorthwyo Nyrsys Cofrestredig er budd cleifion.</p> <p>Nid yw'r rhan fwyaf o gyfranogwyr yn credu bod amnewid yn broblem, ac fe'i disgrifiwyd fel term difriol er bod amnewid yn gallu bod yn weithred gadarnhaol.</p> <p>Nodwyd bod gweithwyr band 4 yn darparu ateb amgen i'r gweithlu Nyrsio nad yw'n ymwneud ag amnewid. Mae angen gweithlu cyfunol i ddiwallu anghenion cleifion.</p> <p>Nid oedd y cyfranogwyr a gafodd eu cyfweld yn credu bod datblygu gweithwyr band 4 yn arwain at amnewid Nyrsys Cofrestredig, ond yn hytrach ei bod yn broses o gynllunio'r</p>	<p>all y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig gymryd lle'r Nyrs Gofrestredig. Mae'n rhaid canolbwyntio ar anghenion cleifion a phwy sydd yn y sefyllfa orau i ddiwallu anghenion gofal.</p> <p>Hefyd, nodwyd nad yw defnydd mympwyol o'r term 'amnewid' yn ddefnyddiol.</p>	<p>Gydymaith Nyrsio Cofrestredig, ond mae'n ymwneud â manteisio'n llawn ar y gweithlu band 4, gyda màs critigol o weithwyr band 4 i allu dangos effaith, heb gael gormod ohonynt i'r graddau eu bod yn cymryd lle Nyrsys Cofrestredig.</p> <p>Mae'r Coleg Nyrsio Brenhinol wedi nodi bod amnewid yn risg a bod y risg hon yn cynyddu oherwydd cwrpas ymarfer estynedig Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr. Hefyd, mae'r Coleg Nyrsio Brenhinol yn nodi'r perygl o ddatblygu staff band 4 yn ormodol ar draul Nyrsys Cofrestredig band 5. Mae wedi nodi'r angen i gynnal dadl athronyddol am ddiogelu'r proffesiwn, gan y gallai rhai gwleidyddion gredu bod y Cydymaith Nyrsio cofrestredig yn ddewis amgen rhatach na'r Nyrs Gofrestredig.</p> <p>O safbwynt y Ddeddf Lefelau Staff yng Nghymru, y farn yw nad yw'r ddeddf yn lliniaru'r risg o amnewid staff yn gyfan gwbl.</p> <p>Mae UNSAIN yn credu bod amnewid staff yn risg, ond bod gan Gymru'r Ddeddf Lefelau Staff a ddylai leihau risgiau. Mae'n credu bod eglurder rôl yn hanfodol ar gyfer unrhyw rôl newydd sy'n cael ei chyflwyno yng Nghymru.</p>
---	--	--

<p>gweithlu, a phenderfynu pwy sydd angen gwneud beth, gan ystyried egwyddorion gofal iechyd darbodus.</p> <p>Roedd pobl yn ymwybodol o'r Ddeddf Staff Nyrsio yng Nghymru sydd, ym marn rhanddeiliaid, yn lliniaru unrhyw risg o amnewid Nyrsys Cofrestredig.</p>		
---	--	--

I grynhoi

Mae yna wahaniaethau rhwng y diffiniad o'r gair amnewid mewn geiriaduron a'r defnydd hanesyddol o'r gair sy'n gallu golygu disodli â rhywun tebyg i'r gwreiddiol neu rywun newydd a/neu sy'n wahanol yn ei hanfod. Gellir dadlau nad yw'r defnydd mympwyol o'r gair 'amnewid' yn ddefnyddiol, a'i fod yn cael ei ddefnyddio mewn cyddestun difriol yn aml. Serch hynny, mae yna bryder gwirioneddol ymysg rhai rhanddeiliaid y gellid defnyddio gweithwyr band 4 yn lle Nyrsys Cofrestredig, heb roi safonau a rheolaethau clir ar waith.

Ar ôl archwilio, gwerthuso a dadansoddi'r gair 'amnewid', nodwyd ei fod yn ganfyddiad damcaniaethol amwys sydd ag amrywiaeth o ddefnyddiau gwahanol yn y sector Nyrsio a'r tu allan iddo. O safbwynt y prosiect, roedd llawer o randdeiliaid clinigol ac academaidd yn credu bod y term yn cael ei gamddefnyddio, ei fod yn amwys a bod y term wedi dyddio. Wrth fynegi pryderon am amnewid, mae'n bwysig cael naratif clir a disgrifiadol yn hytrach na defnydd cyffredinol, difriol o'r gair 'amnewid'. Canlyniad y dadansoddiad o'r cysyniad oedd croesawu naratif disgrifiadol, er enghraifft: Os oes bwlch yn y rhestr ddyletswyddau, dylai'r sawl sy'n camu i'r bwlch fod â lefel addysg, gwybodaeth, sgiliau, profiad ac atebolrwydd clinigol oddi mewn i'r cwmpas ymarfer sydd eu hangen i sicrhau diogelwch cleifion a chanlyniadau o ansawdd.

Hefyd, mae'n hanfodol sicrhau prosesau lliniaru cadarn er mwyn osgoi'r risg o amnewid y Nyrs Gofrestredig. Mae Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) yn gosod dyletswydd ar Fyrddau/Ymddiriedolaethau Iechyd yng Nghymru i roi sylw i bwysigrwydd darparu digon o Nyrsys (gyda chofrestriad byw ar rannau 1 neu 2 o gofrestr y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth) er mwyn sicrhau bod digon o amser i ofalu

am gleifion mewn modd sensitif. Mae'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cael ei gofnodi yn adran NAR y gofrestr, sy'n lleihau'r posibilrwydd o amnewid. Gallai'r ffaith hon ynghyd â gosod paramedrau ymarfer clir liniaru risg ymhellach: Ni all y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig asesu na gwerthuso gofal cleifion yn gyfannol, ond mae'n gallu cymryd rhan mewn gweithgareddau asesu a gwerthuso. Ni all y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig arwain gofal na bod yn gyfrifol am dîm. Mae gwaith asesu a gwerthuso cyfannol, ac arwain gofal, yn parhau i fod yn gyfrifoldeb Nyrs Gofrestredig, hyd yn oed yng nghyd-destun model amlddisgyblaethol 'tîm o amgylch y claf'. Er bod y model hwn yn cydnabod aciwtedd a chymhlethdod newidiol gofal iechyd, a bod rolau'n gorgyffwrdd i ryw raddau, mae'n rhaid iddo barhau i werthfawrogi'r rôl Nyrs Gofrestredig fel un unigryw sydd â chysylltiad annatod â darparu gofal diogel ac effeithiol i gleifion.

20.0 [Deddf Lefelau Staff Nyrsio \(Cymru\) 2016 - Deddfwriaeth Cymru](#)

Mae Cymru mewn sefyllfa unigryw fel gwlad yn y DU sydd wedi deddfu ar gyfer lefelau staff nyrsio. Cydnabyddir yn eang bod gan Nyrsys, a'r amgylchedd y maent yn gweithio ynddo, rôl hanfodol i sicrhau diogelwch cleifion ac ansawdd gofal. Mae sicrhau bod nifer briodol o nyrsys ar ddyletswydd ac ar gael i ofalu am gleifion yn ddiogel ac yn sensitif wedi dod yn dasg hanfodol i Nyrsys a rheolwyr.

Ym mis Mawrth 2016, Cymru oedd y wlad gyntaf yn Ewrop, ac un o nifer fach o wledydd yn fyd-eang, i ddeddfu ar lefelau staff Nyrsio. Mae [Deddf Lefelau Staff Nyrsio \(Cymru\) 2016](#) (y Ddeddf) yn gosod dyletswydd gyffredinol ar Fyrddau ac Ymddiriedolaethau lechyd yng Nghymru i "*roi sylw i bwysigrwydd darparu digon o Nyrsys i roi amser i Nyrsys ofalu am gleifion mewn modd sensitif*" mewn unrhyw leoliad lle mae gofal Nyrsio'n cael ei ddarparu neu ei gomisiynu. Ym mis Ebrill 2018, daeth ail ddyletswydd y Ddeddf i rym mewn wardiau ysbytai meddygol a llawfeddygol aciwt, ac yna mewn wardiau cleifion mewnol pediatrig ym mis Hydref 2021.

Mae'r Ddeddf yn diffinio'r *lefel staff Nyrsio* fel nifer y Nyrsys sy'n briodol i ddarparu gofal i gleifion sy'n bodloni'r holl ofynion rhesymol yn y sefyllfa berthnasol. Hefyd, mae'n diffinio *nifer y Nyrsys* fel nifer y "*Nyrsys Cofrestredig sydd â chofrestriad byw ar is-rannau 1 neu 2 o gofrestr y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth*". Wrth gyfrifo lefel y staff Nyrsio, gellir ystyried dyletswyddau Nyrsio sy'n cael eu cyflawni o dan

oruchwyliaeth Nyrs Gofrestredig neu ddyletswyddau Nyrsio sy'n cael eu dirprwyo i berson arall gan Nyrs Gofrestredig.

Trwy angori'r diffiniad hwn o Nyrs Gofrestredig mewn deddfwriaeth, gellid dadlau bod y Ddeddf yn ychwanegu elfen o liniaru yn erbyn y risg o amnewid Nyrsys Cofrestredig yn amhriodol. Mae gan Fyrddau ac Ymddiriedolaethau lechyd ddyletswydd statudol i reoli risgiau staffio mewn meysydd sy'n darparu gofal cleifion, gan sicrhau nad yw risgiau'n annioddefol mewn unrhyw faes. Gall hyn olygu bod angen symud Nyrsys o un maes i faes arall, ond mae'r Ddeddf yn sicrhau bod unrhyw symudiad o'r fath yn digwydd mewn modd systematig a threfnus, gan roi blaenoriaeth i ofal cleifion a lleihau risgiau cyn belled ag y bo modd.

O ystyried y nifer sylweddol o swyddi Nyrsys Cofrestredig gwag yng Nghymru, y DU ac yn fyd-eang, mae angen ymdrechion enfawr i barhau i ddenu, recriwtio a chadw Nyrsys Cofrestredig. Ochr yn ochr â'r gweithgareddau hyn, mae'n bwysig ailddatgan rôl y Nyrs Gofrestredig a manteisio'n llawn ar wybodaeth a sgiliau aelodau eraill o'r gweithlu. Nodwyd bod yr egwyddor o ofal iechyd darbodus yn elfen hanfodol, a bod angen sicrhau bod gan staff y wybodaeth, y sgiliau, y profiad a'r atebolrwydd clinigol cywir i gefnogi gofal cleifion diogel o ansawdd uchel mewn ffordd briodol.

Cydnabyddir y dylai Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd, drwy'r Dystysgrif AU, feddu ar y wybodaeth a'r sgiliau sydd eu hangen i ddiwallu anghenion cleifion, gwella darpariaeth gofal cleifion, a rhoi mwy o amser i Nyrsys ofalu am gleifion mewn ffordd sensitif.

Pe bai Cymru'n penderfynu cyflwyno rôl Nyrsio band 4 wedi'i rheoleiddio, nodwyd y byddai angen rhoi ystyriaeth ychwanegol i'w chynnwys yng Nghanllawiau Gweithredol y Ddeddf.

21.0 [Ymchwil](#)

Nod y prosiect oedd ystyried a yw rôl Nyrsio band 4 gofrestredig a/neu wedi'i rheoleiddio yn ddymunol, yn briodol ac yn ychwanegu gwerth at GIG Cymru.

Ar ôl cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr, mae'r alwad am dystiolaeth i ddangos effaith y rôl wedi bod yn gryf.

Mae'n bosibl na fyddai tystiolaeth feintiol, a gafwyd trwy'r broses o gasglu a dadansoddi data rhifiadol i ddod o hyd i batrymau, gwneud rhagfynegiadau, profi

perthnasoedd achosol, a chyffredinoli canlyniadau i boblogaethau ehangach, yn cael ei hystyried fel y fethodoleg fwyaf priodol. Fel rhan o'r cyfarfodydd â rhanddeiliaid, mae ymchwilwyr blaenllaw wedi nodi bod canlyniadau cleifion ond yn gallu cael eu priodoli i'r gofal sy'n cael ei ddarparu gan y tîm clinigol, ac nid i unigolion sy'n gweithio yn y tîm, megis Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig, yn enwedig pan fydd y niferoedd yn isel yn ystadegol. Yn ogystal, mae ymchwilwyr wedi dweud bod gofal cleifion yn cael ei ystyried yn bwnc hynod gymhleth ac aml-haenog. Yn ystod trafodaethau yn ymwneud â'r prosiect, nododd Kessler (2023 heb ei gyhoeddi*) nad yw llawer o'r llenyddiaeth ym maes cymysgedd sgiliau meintiol yn ymwneud â gweithwyr cymorth Nyrsio yn gadarn yn fethodolegol. Nid yw'n gyson o safbwynt yr hyn sy'n cael ei fesur ar draws amrywiaeth o leoliadau gofal iechyd sy'n wahanol yn glinigol, ac o ganlyniad mae'n anodd cymharu canlyniadau cleifion.

Rheswm arall am y diffyg gwybodaeth seiliedig ar dystiolaeth am ganlyniadau yw amseriad cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Cofrestrwyd y garfan gyntaf o Gymdeithion Nyrsio yn 2019, y flwyddyn y daeth Covid i'r amlwg. Roedd cyfyngiadau symud ar waith yn y DU yn 2020-21, ac roedd adferiad ar ôl y pandemig yn parhau i fynd rhagddo. Felly, ychydig iawn o gyfle sydd wedi bod i wneud gwaith ymchwil yn ymwneud â'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Hefyd, mae yna safbwynt cytbwys bod Covid wedi cael effaith niweidiol ar y cynllun gweithredu yn Lloegr, gan effeithio ar fwriad y rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig.

Yn gyffredinol, mae'r dystiolaeth a gyflwynir yn yr adroddiad hwn yn empirig, yn argraffiadol neu'n anecdotaidd, ac mae wedi deillio o arsylwadau a phrofiad. Dylid ystyried bod dystiolaeth o'r fath yn ddull gweithredu cadarn ar yr amod ei bod wedi defnyddio dulliau gwyddonol i sicrhau bod modd gwirio'r canfyddiadau.

Mae'r dystiolaeth a gasglwyd drwy gydol y prosiect yn gryf iawn: yn gyntaf, y canfyddiadau annisgwyl yn ymwneud â'r diffyg dystiolaeth, ynghyd â thensiynau sylweddol rhwng polisi, gweledigaeth a chyflwyno'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol yng Nghymru. Yn ail, y canfyddiad bod yna gefnogaeth ar raddfa fawr i'r strategaeth Cydymaith Nyrsio Cofrestredig a'r rôl ei hun yn Lloegr, er gwaethaf y cyfnod gweithredu heriol yn y dechrau. Yn drydydd, nodwyd bod yr elfen reoleiddiol yn bwysig, gan ddarparu hyder a chysondeb mewn safonau addysg ac ymarfer proffesiynol. Hefyd, mae prosesau rheoleiddio'n cynyddu hyder y cyhoedd yn y

proffesiwn, gan eu bod yn gallu arwain at gyflwyno cosbau rheoleiddiol mewn achosion o fethu â chydymffurfio â'r Cod Ymarfer ac Ymddygiad ar gyfer Nyrsys, Bydwagedd a Chymdeithion Nyrsio (Cod NMC, 2018).

Canlyniad y prosiect oedd cyfuno barn rhanddeiliaid Cymru â phrofiad bywyd Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr, gan gysoni safbwyntiau â'r llenyddiaeth. Llwyddwyd i gyflawni hyn. Yn y dyfodol bydd angen gwerthuso unrhyw newidiadau i'r rôl band 4 yng Nghymru fel rhan o'r cynllun gweithredu. Bydd yn hanfodol datblygu metrigau sy'n gallu triogli canlyniadau polisi ac ymarfer. Fodd bynnag, mae'n werth nodi bod yr agenda ansawdd a diogelwch yn ganolog yn sgil cyflwyno Deddf Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Ansawdd ac Ymgysylltu) (2020) a dull o integreiddio sicrwydd sy'n esblygu. Mae pwyslais ar berfformiad o ansawdd, sy'n disodli Fframwaith Ansawdd a Diogelwch Cleifion presennol y GIG ym mhob un o'r gwasanaethau sy'n cael eu comisiynu. Pe bai Cymru'n penderfynu cyflwyno rôl band 4 wedi'i rheoleiddio ym maes Nyrsio, credir yn gryf bod angen cydweithio ag ymchwilwyr.

22.0 [Datganiadau Sefyllfa](#)

Wrth ymgysylltu â rhanddeiliaid fel Cyngor Deoniaid Iechyd (Cymru), Cyfarwyddwyr Gweithredol Nyrsio, a Chyfarwyddwyr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, cynigiwyd y byddai 'datganiadau sefyllfa' gan bob grŵp yn fuddiol, gan amlinellu safbwyntiau a barn broffesiynol yn ymwneud â datblygu'r gweithlu band 4 ledled GIG Cymru yn y dyfodol. Hysbyswyd y grwpiau y byddai eu 'datganiadau sefyllfa' yn llywio'r canfyddiadau a'r argymhellion. Gofynnwyd am ddatganiad byr iawn, paragraff yn ei hanfod, ym mynegi safbwyntiau priodol gyda rhesymau ategol, gan gyflwyno'r safbwynt yn glir iawn (gan nodi bod y datganiad sefyllfa'n ymwneud â'u safbwynt ar y pwnc ar hyn o bryd, adeg cyflwyno'r datganiad).

Nodwyd bod y Coleg Nyrsio Brenhinol wedi cyflwyno ei safbwynt (heb ei gyhoeddi) pan gyflwynwyd rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr, gan amlinellu safonau y mae'n credu sy'n allweddol wrth gyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Mae'r Cyngor wrthi'n diweddarau ei ddatganiad, ond nid yw wedi'i gyhoeddi adeg yr adroddiad hwn. Er bod Undebau Llafur y Coleg yn cefnogi'r rôl ac yn croesawu Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig fel aelodau o'r Coleg Nyrsio Brenhinol, mae'r gangen broffesiynol wedi mynegi pryderon am y canlynol: cwmpas ymarfer

estynedig Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig, amnewid Nyrsys Cofrestredig, a'r diffyg tystiolaeth feintiol i ddangos effaith y rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr.

Cynigiodd UNSAIN gyflwyno datganiad sefyllfa i gefnogi'r prosiect yng Nghymru.

Fel rhan o'r broses o ymgysylltu â rhanddeiliaid, cynhaliwyd cyfweiliad â Dirprwy Brif Weithredwr Sefydliad Florence Nightingale, elusen gofrestrdig bron i ganrif oed sy'n cynorthwyo Nyrsys a bydwagedd i wella gofal ac achub bywydau. Cadarnhawyd nad oes gan y sefydliad ddatganiad sefyllfa yn ymwneud â'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, ac nid yw'n bwriadu cyhoeddi datganiad chwaith.

Derbyniwyd Datganiadau Sefyllfa yn ddiweddarach gan:

- Cyngor Deoniaid Iechyd (Cymru) ar 16 Awst 2023 (Atodiad 2)
- Cyfarwyddwyr Cymru Gyfan WOD ar 11 Awst 2023 (Atodiad 3)
- UNSAIN ar 9 Medi 2023 (Atodiad 4)
- Derbyniwyd llythyr o gefnogaeth ar gyfer y prosiect band 4 gan y Cyfarwyddwyr Gweithredol Nyrsio ar 11 Medi 2023 (Atodiad 5)

23.0 [Y sefyllfa deddfwriaethol](#)

Mae goblygiadau deddfwriaethol yn gysylltiedig â bwriad polisi yng Nghymru i gyflwyno rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Mae rheoleiddio gweithwyr iechyd proffesiynol yn fater a gedwir yn ôl, felly nid oes gan Weinidogion Cymru unrhyw bwerau i newid y fframwaith statudol sy'n llywodraethu'r broses o reoleiddio Nyrsys neu weithwyr iechyd proffesiynol eraill. Er mwyn cyflwyno unrhyw bolisi i reoleiddio gweithwyr band 4 yng Nghymru drwy'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth - yn yr un modd â Chymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr - byddai angen i Lywodraeth y DU wneud newidiadau i Orchymyn Nyrsio a Bydwreigiaeth 2001, trwy gyflwyno gorchymyn diwygio adran 60. Pan fydd y gwaith statudol hwn wedi'i gwblhau, bydd gan y Cyngor fframwaith deddfwriaethol i ganiatáu cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig i'r gweithlu yng Nghymru.

24.0 [Argymhellion sy'n seiliedig ar dystiolaeth](#)

Mae'r prosiect band 4 hwn, a gomisiynwyd gan y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol o dan arweiniad ar y cyd gan y Prif Swyddog Nyrsio a Chyfarwyddwr y

Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, wedi archwilio'r opsiynau a'r cyfleoedd i lywio safbwynt polisi ac argymhellion ar gyfer dyfodol y gweithlu Nyrsio band 4 ledled GIG Cymru. Y nod yw ystyried a yw rôl Nyrsio band 4 gofrestredig a/neu wedi'i rheoleiddio yn ddymunol, yn briodol ac yn ychwanegu gwerth at GIG Cymru, gan gyd-fynd â blaenoriaethau proffesiynol y Prif Swyddog Nyrsio ar gyfer Nyrsio a Bydwreigiaeth (2022-2024): Blaenoriaeth 2 Y Gweithlu (Llywodraeth Cymru 2022).

Mewn ymateb i'r dystiolaeth sylfaenol a'r canfyddiadau allweddol ar gyfer rheoleiddio staff band 4, mae pedwar argymhelliad polisi wedi'u cyflwyno isod. Bydd angen gwerthuso unrhyw newidiadau i'r rôl band 4 yng Nghymru fel rhan o'r cynllun gweithredu. Bydd yn hanfodol datblygu metrigau sy'n gallu triongli canlyniadau polisi ac ymarfer.

Argymhellion Llywodraeth Cymru

Bydd Llywodraeth Cymru'n pennu safbwynt polisi yn unol â'r canlynol:

Argymhelliad 1: Dim ond un rôl Nyrsio band 4 fydd yn bodoli yn GIG Cymru, sef Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, a'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC) fydd yn gyfrifol am reoleiddio'r rôl.

Tystiolaeth:

Ceir barn academiaidd gadarn nad yw rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol a rôl y Cydymaith Nyrsio cofrestredig yn gallu cydfodoli oherwydd gallai rhaglenni nyrsio fod yn gymhleth ac yn aneffeithlon, gan arwain at gyrsiau lluosog sy'n anymarferol. Mae'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth wedi nodi y byddai rheoleiddio'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol band 4 yn gymhleth, gan fod Ymarferwyr Cynorthwyol yn bodoli mewn sawl proffesiwn. Gwnaed cais gan yr Ysgrifennydd Gwladol dros lechyd ar gyfer yr Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol i'r Cyngor yn 2017, yn gofyn am ystyried rheoleiddio rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol yn Lloegr. Nododd y Cyngor fod rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol band 4 yn bodoli mewn nifer o broffesiynau y tu allan i Nyrsio, ac felly nid oedd yn rôl y gallai'r Cyngor ystyried ei rheoleiddio.

Mynegwyd barn unfrydol y dylai'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth fod yn gyfrifol am reoleiddio'r rôl Nyrsio band 4. Y sail resymegol ar gyfer hyn yw bod gan y Cyngor brofiad o reoleiddio band 4 trwy reoleiddio rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn

Lloegr, a bod y safonau a'r platfformau ar waith eisoes, gan ddarparu strwythur a hyder o ran y rôl.

Nid yw rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol yn cael ei rheoleiddio, ac mae'r llenyddiaeth yn awgrymu bod hyn wedi arwain at ddiffyg trefn yn ymwneud â'r rôl a dryswch mewn perthynas â'r teitl, y rôl, y cwmpas ymarfer, y lefel addysg a'r sgiliau clinigol. Roedd yn ymddangos bod pryderon cychwynnol a nodwyd yn Lloegr adeg datblygu'r rôl Cydymaith Nyrsio wedi diflannu pan gytunodd y Cyngor i ysgwyddo cyfrifoldeb statudol am reoleiddio'r rôl a gosod y safonau ymarfer, addysg a hyfforddiant (Brimblecombe a Nolan 2021; HEE 2019; Glasper 2017; Scott 2016).

Er gwaethaf dros ganrif o reoleiddio Nyrsys, mae diffyg ymchwil drylwyr ar effaith rheoleiddio. Mae'r gwaith ymchwil sydd wedi cael ei wneud yn dangos consensws sy'n cefnogi gwerth rheoleiddio (CQC 2023; Warren 2018; McGonicle 2017).

Mae llawer o sefydliadau, gan gynnwys Y Comisiwn Ansawdd Gofal, Arolygiaeth Gofal Cymru, Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru, y Coleg Nyrsio Brenhinol ac UNSAIN yn credu'n gryf bod angen rheoleiddio Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd er mwyn amddiffyn a diogelu'r cyhoedd. Hefyd, nododd UNSAIN fod yr undeb yn chwarae rhan allweddol yn y gwaith o reoleiddio'r Cydymaith Nyrsio cofrestredig yn Lloegr ac y byddai'n croesawu cyflwyno rôl band 4 wedi'i rheoleiddio yng Nghymru.

Argymhelliad 2: Defnyddio dull gweithredu canolog, Unwaith i Gymru, wrth bennu paramedrau ymarfer, sy'n gwahaniaethu'n ddiamwys rhwng rolau Nyrs Gofrestredig a Chydymaith Nyrsio cofrestredig, gan osgoi disodli'r naill gan y llall.

Tystiolaeth:

Mynegwyd rhai pryderon am ddefnyddio gweithwyr band 4 i ddisodli'r RN, a nodwyd tri mater yn y llenyddiaeth ac mewn ymarfer: dewis amgen cost-effeithiol ymddangosiadol, gallai lefel addysg is gweithwyr band 4 gynyddu'r risg i gleifion (oherwydd y sefyllfa sydd wedi'i chofnodi bod addysg gradd RN yn gysylltiedig â chanlyniadau gwell i gleifion), ffiniau aneglur rhwng RN ac RNA a allai achosi gwrthdaro a dryswch rhwng y rolau.

Mae'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth wedi datgan yn glir nad yw rôl y Cydymaith Nyrsio cofrestredig yn disodli'r Nyrs Gofrestredig, ac mae wedi datgan yn glir iawn mai'r Nyrs Gofrestredig sy'n gyfrifol am gwblhau asesiad a gwerthusiad cyfannol o ofal (NMC 2018).

Yng Nghymru, mae Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) (2016) yn nodi'n glir bod angen i sefydliadau staffio fod yn seiliedig ar ddull trionglog er mwyn gallu darparu gofal sensitif i gleifion.

Mae'r ddeddf yn gosod dyletswydd gyfreithiol ar Fyrddau ac Ymddiriedolaethau lechyd i gyfrifo a chynnal lefelau staff Nyrsio ar sail y diffiniad o nifer y Nyrsys Cofrestredig sydd â chofrestriad byw ar is-rannau 1 neu 2 o gofrestr y Cyngor. Nid yw'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn ymddangos yn is-ran 1 neu 2, ond mae gan y rôl god NAR ar wahân ar ran wahanol o'r gofrestr.

Mae'r Ddeddf yn angori'r diffiniad o Nyrs Gofrestredig yn benodol mewn deddfwriaeth, gan sicrhau rhywfaint o liniaru yn erbyn amnewid Nyrsys Cofrestredig yn amhriodol.

Mae Byrddau ac Ymddiriedolaethau lechyd yng Nghymru wedi mynegi barn bod y term '*amnewid*' wedi dyddio o bosibl, yn enwedig yng nghyd-destun gwaith tîm amlddisgyblaethol a rhyngddisgyblaethol a chysyniadau 'Tîm o Amgylch y Claf'. Dywedodd academyddion fod safonau hyfedredd y Cyngor yn glir adeg cofrestru'r Cydymaith Nyrsio cofrestredig, ond nodwyd bod amnewid yn risg bosibl.

Gallai'r paramedrau yng Nghymru fod yn debyg i blatfformau'r Cyngor ar gyfer Nyrsys Cofrestredig a Chymdeithion Nyrsio Cofrestredig: ni all y Cydymaith asesu na gwerthuso gofal cleifion yn gyfannol, ond mae'n gallu cymryd rhan mewn gweithgareddau asesu a gwerthuso. Ni all y Cydymaith arwain gofal na bod yn gyfrifol am y tîm. Mae asesu, gwerthuso ac arwain gofal cyfannol yn parhau i fod yn gyfrifoldeb Nyrs Gofrestredig, hyd yn oed yng nghyd-destun model amlddisgyblaethol 'tîm o amgylch y claf'. Er bod y model hwn yn cydnabod aciwtedd a chymhlethdod newidiol gofal iechyd, a bod rolau'n gorgyffwrdd i ryw raddau, mae'n rhaid iddo barhau i werthfawrogi rôl Nyrs Gofrestredig fel un benodol sydd â chysylltiad cynhenid â darparu gofal diogel ac effeithiol i gleifion.

Dylid defnyddio dull gweithredu partneriaeth gymdeithasol rhwng swyddfa'r Prif Swyddog Nyrsio, yr Undebau, cyrff arolygiaeth a GIG Cymru, er mwyn datblygu paramedrau ymarfer, yn amodol ar ymgynghori.

Bydd canllawiau ar ddefnyddio rolau'n cael eu datblygu drwy gydweithio, er mwyn sicrhau bod mesurau lliniaru cadarn ar waith i leihau, neu ddileu, y perygl o ddisodli Nyrsys Cofrestredig wrth gyflwyno rôl y Cydymaith Nyrsio cofrestredig yng Nghymru. Mae diogelwch cleifion a diogelu'r proffesiwn Nyrsys Cofrestredig yn hollbwysig.

Argymhelliad 3: Mandadu darpariaeth benodol Hwyluswyr Addysg Ymarfer er mwyn helpu Cymdeithion Nyrsio Dan Hyfforddiant i ddysgu wrth ymarfer, ac Addysgwyr Ymarfer er mwyn cynorthwyo Cymdeithion Nyrsio cofrestredig yn y cyfnod ôl-gofrestru (yn unol ag Egwyddorion Tiwtoriaeth Cymru Gyfan), am gyfnod pontio o 48 mis.

Tystiolaeth:

Mae'n ymddangos bod tensiynau sylweddol yn bodoli rhwng polisi, gweledigaeth a chyflwyno rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol yng Nghymru, heb unrhyw gymorth dynodedig. Mae angen dysgu gwersi o'r dull o ddatblygu'r Ymarferydd Cynorthwyol, sydd wedi bod yn anghyson, yn anstrategol ac yn ad-hoc.

Mae cymorth i fyfyrwyr mewn ymarfer clinigol yn hanfodol. Mae Hwyluswyr Addysg Ymarfer yn gwneud cyfraniad allweddol at gynnal ansawdd profiad lleoliad, yn unol â Safonau'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth ar gyfer Goruchwylio ac Asesu Myfyrwyr (NMC 2018c).

Mae cymorth i Gymdeithion Nyrsio sydd newydd eu cofrestru yn hanfodol hefyd, fel y'i nodir yn null gydol gyrfa Cymru Gyfan o diwtoriaeth a goruchwyliaeth glinigol adferol (LIC 2023b) a gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth yn ei ddogfen Egwyddorion Tiwtoriaeth (NMC 2020).

Trwy ymweliadau clinigol ag Ymddiriedolaethau GIG a Phrifysgolion yn Lloegr, atgyfnerthodd clinigwyr ac academyddion bwysigrwydd cymorth penodol i Gymdeithion Nyrsio dan Hyfforddiant a Chymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn ystod eu cyfnod tiwtoriaeth.

Argymhelliad 4: Yn unol â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (sydd wedi'i chynnwys yn Neddf Cydraddoldeb 2010), Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (LIC 2022a), a Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (LIC 2023a), sicrhau gwelliannau parhaus ym maes Nyrsio o ran monitro, casglu data, a gweithredu yn erbyn y naw nodwedd warchoddedig.

Tystiolaeth:

Mae'n bwysig sicrhau bod y gweithlu gofal iechyd yn amrywiol ac yn gynhwysol, a'i fod yn cynrychioli'r gymuned, er mwyn rhoi'r gofal gorau posibl i'r boblogaeth gleifion heterogenaidd.

Dywedodd Ymgyrch Nursing Now (Cymru) (Nursing Now Campaign 2022) fod angen cynyddu amrywiaeth yn y gweithlu Nyrsio a Bydwreigiaeth yng Nghymru a darparu cymorth i nyrsys a bydwragedd presennol sy'n ystyried eu bod yn bobl Ddu, Asiaidd neu lleiafrifoedd ethnig i ddatblygu yn eu rolau a chael gyrfaoedd cadarnhaol yn y sectorau iechyd a gofal yng Nghymru.

Mae UNSAIN wedi nodi pwysigrwydd amrywiaeth ym maes Nyrsio, gan gyfeirio at bryderon am y risg o greu gweithlu dwy haen, lle mae cyfran uwch o staff lleiafrifoedd ethnig yn gweithio mewn rolau cymorth Nyrsio, sef rhywbeth y mae angen ei osgoi. Mae UNSAIN wedi nodi bod cyfran uchel o ymgeiswyr ar gyfer swyddi Cydymaith Nyrsio dan Hyfforddiant yn dod o gymunedau lleiafrifoedd ethnig. Mae'r data gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth yn dangos bod 77.2% o Gymdeithion Nyrsio cofrestredig yn unigolion gwyn, ond o ran proffil ethnig cyffredinol Unigolion Cofrestredig (gan gynnwys Nyrsys cofrestredig, Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig a Bydwragedd) ar Gofrestr y Cyngor, mae'n 69.4%.

Os oes penderfyniad polisi yn cael ei wneud i gyflwyno rôl nyrsio band 4 a reoleiddir yng Nghymru, bydd cwblhau gwaith ychwanegol yn hanfodol er mwyn sicrhau bod y rôl newydd yn cael ei chyflwyno mewn ffordd systematig, strwythuredig a chadarn, yn amodol ar y newid deddfwriaethol angenrheidiol. Isod weler amlinellu rhagor o waith posibl arall yn ymwneud ag AaGIC a Byrddau/Ymddiriedolaethau Iechyd, i'w ystyried yng nghanam 2 y prosiect. Mae un ar bymtheg o argymhellion yn gysylltiedig â cham 2.

Argymhellion Addysg a Gwella Iechyd Cymru

Bydd Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) i ystyried:

Argymhelliad 5: Diwygio'r Fframwaith Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd presennol ar sail cyflwyno'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, a dyrannu cod gweithlu newydd gan Bartneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru.

Tystiolaeth:

Nid yw staff band 4 yng Nghymru yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, ac maent yn teimlo bod teitlau a chyfeiriadau difriol yn cael eu defnyddio i'w disgrifio e.e. 'gwyrdion', 'anghymwys', 'gofalwyr iechyd', nid yw eu sgiliau, eu gwybodaeth a'u cwmpas estynedig yn cael eu defnyddio'n ddigonol, maen nhw'n cael eu barnu ar sail lliw eu gwisg yn unig, ac mae anfodlonrwydd â'r rôl. Mae cefnogaeth unfrydol ymysg clinigwyr i ailddosbarthu'r rôl band 4.

Mae academyddion yn cefnogi ailddosbarthu gweithwyr band 4 er mwyn cydnabod eu lefel addysg, cwmpas eu hymarfer a'u sgiliau estynedig.

Nododd UNSAIN ei fod wedi ymgyrchu o blaid ailfandio llawer o staff er mwyn adlewyrchu a gwerthfawrogi eu gwaith a'u cyfraniad clinigol yn gywir. Mae'r Coleg Nyrsio Brenhinol yn cefnogi Ymarferwyr Cynorthwyol a Chymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn ymaelodi ag undebau llafur ac mae wedi cyhoeddi amrywiaeth o ganllawiau proffesiynol defnyddiol.

Argymhelliad 6: Cydweithio â Chyngor Deoniaid Iechyd Cymru, a darparwyr Tystysgrif AU L4 presennol, i gyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig gan ddisodli'r Dystysgrif AU a'r llwybr hyblyg i Nyrsio yng Nghymru, a sefydlu dull Cymru Gyfan o ddatblygu a mapio ail flwyddyn L5, gan sicrhau bod y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth yn achredu rhaglenni ar gyfer Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig.

Tystiolaeth:

Byddai rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig newydd, yn cynnwys y safonau addysgol sy'n cael eu pennu gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth, yn cael ei chyflwyno ledled Cymru ac yn disodli'r Dystysgrif Addysg Uwch a'r llwybr Hyblyg i

Nyrsio.

Yn ôl y farn academaidd, nid oes modd cyflwyno mwy nag un rhaglen. Byddai rhaglenni lluosog yn gymhleth i'w rheoli, yn aneffeithlon, a byddai lleoedd gwag ar raglenni yn golygu na fyddent yn hyfyw.

Mae'n bwysig nodi'r canlynol:

- Mae blwyddyn 1 o'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cyfateb i lefel 4, ac mae'n debyg iawn i flwyddyn 1 o'r Rhaglen BSc Nyrsio (felly hefyd y Dystysgrif AU).
- Mae blwyddyn 2 o'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cyfateb i lefel 5, ac mae'n debyg iawn i flwyddyn 2 o'r Rhaglen BSc Nyrsio.
- Bydd dewisiadau cychwyn / gohirio ar gyfer unigolion ar lefelau addysgol gwahanol.

Argymhelliad 7: Sbarduno trafodaethau cyflym gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth i archwilio'r broses o fapio'r Dystysgrif AU yn erbyn Safonau Hyfedredd y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig (2018).

Tystiolaeth:

Byddai angen amser rhagarweiniol ar brifysgolion i baratoi ar gyfer rhaglenni Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, a bydd yn hanfodol o ran amser i fapio'r Dystysgrif AU bresennol i'r rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, gan nodi'r meysydd lle mae angen cynnwys newydd ar gyfer rhaglenni, ar gyfer blwyddyn 2 yn benodol, er mwyn sicrhau bod prifysgolion yn barod ar gyfer y Cydymaith Nyrsio Dan Hyfforddiant

Argymhelliad 8: Cwmpasu sgiliau, cymwysterau a chymwyseddau Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd sydd wedi cwblhau fersiynau cynharach o'r Dystysgrif AU L4 yn llwyddiannus, er mwyn archwilio dichonoldeb rhaglen "bontio" i gofrestru Cydymaith Nyrsio Cofrestredig gyda'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth.

Tystiolaeth:

Byddai hyn yn angenrheidiol i HCSWs a gwblhaodd eu Tystysgrif AU cyn cyflwyno Safonau Nyrsys y Dyfodol 2018, gan ei bod yn debygol y bydd mwy o ofynion ar gyfer yr aelodau staff hyn o safbwynt mapio eu haddysg i'r RNA.

Argymhelliad 9: Cydweithio â Chyngor Deoniaid Iechyd Cymru i sefydlu dull Cymru Gyfan o ddatblygu a mapio rhaglen "bontio" 18 mis L6 sy'n benodol i'r maes ar gyfer Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig er mwyn iddynt ennill gradd BSc Nyrsio, wedi'i hachredu gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth.

Tystiolaeth:

Byddai'n hanfodol gwneud gwaith paratoi er mwyn i RNAs ymgymryd â rhaglen BSc Nyrsio 18 mis a gallu cymhwyso fel Nyrs Gofrestredig. Er nad yw'n debygol y bydd y rhaglen Cydymaith Nyrsio Cofrestredig gyntaf yn dechrau tan fis Medi 2025, gyda myfyrwyr yn cymhwyso yn Hydref 2027, mae yna bobl yng Nghymru sy'n Gymdeithion Nyrsio Cofrestredig (sy'n gweithio fel Ymarferwyr Cynorthwyol) a fydd yn dymuno ymgymryd â rhaglen bontio 18 mis i fod yn Nyrs Gofrestredig, yn ogystal ag Ymarferwyr Cynorthwyol sydd eisoes wedi bodloni'r gofynion mynediad angenrheidiol.

Argymhelliad 10: Dylai'r model Dysgu Seiliedig ar Waith gael blaenoriaeth uchel o ran darpariaeth addysg a gomisiynir fel y dull a ffeirir ar gyfer dysgwyr Lefelau 4 a 5.

Tystiolaeth:

Mae staff sydd wedi ymgymryd â'r Dystysgrif AU a'r rhai sydd wedi cwblhau'r llwybr hyblyg (neu sydd dan hyfforddiant) wedi dweud, oherwydd yr argyfwng costau byw, na allant fforddio ymgymryd â rhaglen astudio lawn amser, felly maen nhw'n ffafrio'r llwybr dysgu seiliedig ar waith.

Argymhelliad 11: Gweithio gyda phrifysgolion i ehangu'r defnydd o broses 'glirio' UCAS, gyda'r nod o gynyddu'r gronfa o ymgeiswyr ar gyfer y rhaglenni Nyrsio Nyrs Gofrestredig a Chydymaith Nyrsio Cofrestredig.

Tystiolaeth:

Mae rhanddeiliaid clinigol wedi nodi bod y dull o gael mynediad i Nyrsio yng Nghymru braidd yn anhyblyg, gyda'r rhan fwyaf o brifysgolion yn nodi bod 3 chymhwyster Safon Uwch gradd B yn hanfodol. Gellir disgrifio'r model sydd ar waith

yn Lloegr fel model uchelgeisiol sy'n cynnig mwy o fynediad. Y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig sy'n cynnig y cyfle mwyaf i ail-lunio'r gweithlu. Mae'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cynnig llwybr i Nyrsio ar gyfer unigolion o gefndiroedd gwahanol sydd wedi'u gwrthod yn y gorffennol neu a oedd yn credu na fyddai'n bosibl iddynt fod yn nyrs. Mae rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cael ei hystyried yn esblygiad naturiol o rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol, ac mae'r Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn cynorthwyo recriwtio.

Defnyddir system glirio UCAS fel mater o drefn i gaffael ymgeiswyr yn Lloegr, ac er bod rhai prifysgolion yn archwilio'r defnydd o glirio yng Nghymru, mae yna gyfle i ehangu'n sylweddol.

Argymhelliad 12: Gweithio gyda Byrddau ac Ymddiriedolaethau lechyd i gydlynu'r gwaith o fapio a chynllunio'r gweithlu mewn perthynas â nifer y Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig a gomisiynir, sy'n cyd-fynd â'r broses Cynllunio Tymor Canolig Integredig (IMTP).

Tystiolaeth:

Byddai angen dull strategol cadarn o gynllunio niferoedd y Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig sydd eu hangen ar gyfer pob sefydliad GIG, gan sicrhau màs critigol o safbwynt rôl gyrchfan, gan gyfrifo'r nifer a fydd yn camu ymlaen i'r rhaglen BSc Nyrsio i fod yn Nyrs Gofrestredig.

Gellir defnyddio tystiolaeth o Loegr (NHS Long Term Workforce Plan, (NHSE 2023)) lle mae Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig wedi dod yn rhan sefydlog a phwysig o'r gweithlu yn GIG Lloegr. Gellid cymhwyso fformiwla Barnett yng Nghymru. Mae cynlluniau ar waith i ehangu nifer y Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn sylweddol bob blwyddyn yn Lloegr, fel yr amlinellir isod:

Llinell sylfaen 2022: 5,000 RNA

2028 (arfaethedig): 7,000 RNA

2031 (arfaethedig): 10,500 RNA

Argymhelliad 13: Sicrhau cymorth ariannol trosiannol (48 mis) er mwyn i Hwyluswyr Addysg Ymarfer i helpu Cymdeithion Nyrsio Dan Hyfforddiant i ddysgu wrth ymarfer, ac i Addysgwyr Ymarfer gefnogi Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig yn y cyfnod ôl-gofrestru (yn unol ag Egwyddorion Tiwtoriaeth Cymru Gyfan), wedi'i ddyrannu i bob Bwrdd ac Ymddiriedolaeth lechyd

Tystiolaeth:

Gweler Argymhelliad 3 (Tudalen 120)

Yn ogystal, mae hanes ugain mlynedd o gymorth PEF ar gyfer myfyrwyr cyn ac ôl-gofrestru yng Nghymru wedi dangos pa mor hanfodol yw'r rolau hyn wrth wneud y canlynol:

- Cymryd rhan mewn gweithgareddau recriwtio a dethol.
- Cymryd rhan mewn prosesau ymsefydlu myfyrwyr.
- Hwyluso a chynyddu capasiti ac arloesedd lleoliadau.
- Creu'r amodau ar gyfer dysgu o ansawdd mewn lleoliad.
- Darparu hyfforddiant ar gyfer goruchwylwyr ac aseswyr ymarfer.
- Sicrhau (drwy fonitro) bod amgylcheddau a phrofiad dysgu ymarfer myfyrwyr yn llwyddiannus.
- Cydnabod anghenion esblygol dysgwyr wrth ymarfer yn ogystal ag anghenion y strwythurau addysgol sefydliadol ehangach.
- Cynorthwyo staff sydd â myfyrwyr nad ydynt yn bodloni'r lefelau gofynnol o hyfedredd.
- Cefnogi safon broffesiynol a rheoleiddio mewn ymarfer clinigol.
- Galluogi dysgu rhyngbroffesiynol wrth ymarfer.
- Cynorthwyo myfyrwyr hyd at y pwynt cofrestru a chynorthwyo tiwtoriaeth ar gyfer unigolyn cofrestredig newydd.

Nid yw AaGIC yn defnyddio fformiwla fel y cyfryw i benderfynu ar nifer y PEFs sydd eu hangen, ond mae'n ystyried y canlynol:

- Nifer y myfyrwyr Nyrsio sydd wedi'u comisiynu a'u dyrannu i Fwrdd/Ymddiriedolaeth lechyd fel y'i nodir yng nghynllun lleoliadau blynyddol AaGIC.
- Cyfanswm y lleoliadau a chapasiti myfyrwyr yn y lleoliadau hynny sy'n cael eu cynnig mewn Bwrdd/Ymddiriedolaeth lechyd.
- Dosbarthiad daearyddol lleoliadau mewn Bwrdd/Ymddiriedolaeth lechyd.
- Angen am gymorth PEF ychwanegol yn unol â gwybodaeth leol am lleoliadau.

Ar sail data astudiaethau achos a gwybodaeth AaGIC, un enghraifft fyddai'r disgwyliad rhesymol i un PEF (Llawn Amser gwmpasu rhwng 40-65 o ardaloedd lleoliad. Pan nodir bod angen mwy o adnoddau ar dîm PEF, y ffordd orau o reoli hyn fel arfer yw cynyddu capasiti cyffredinol y tîm PEF i gefnogi ystod eang o fyfyrwyr yn hytrach na phennu rolau PEF pwrpasol ar gyfer rhaglenni penodol. Mae'r egwyddor hon yn dibynnu ar reolaeth ddoeth o gymysgedd sgiliau PEF.

Argymhelliad 14: Dylai dirprwyo ac atebolrwydd gael eu cynnwys mewn rhaglenni addysg a datblygu, gan gynnwys sefydlu, ar gyfer gweithwyr cofrestredig a Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd.

Tystiolaeth:

Wrth ymgysylltu â chlinigwyr, roedd cyfranogwyr wedi cyfeirio at faterion dirprwyo ac atebolrwydd, ymysg pethau eraill, mewn perthynas â chyflwyno'r rôl Ymarferydd Cynorthwyl (Nyrsio) yng Nghymru a'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig yn Lloegr. Yn ystod y broses ymgysylltu â'r prosiect, trafodwyd Canllawiau Dirprwyo Cymru Gyfan (AaGIC 2019). Roedd diffyg ymwybyddiaeth amlwg o'r canllawiau ymhlith staff, ac eithrio Nyrsys Corfforaethol ac Addysgwyr Ymarfer. Ar lefel uwch, credwyd bod y canllawiau'n addas i'r diben, ond teimlwyd bod Covid-19 wedi cael effaith andwyol ar yr ail-lansiad yn 2019. Roedd yna deimlad cryf nad oedd y canllawiau wedi cael eu defnyddio i'r eithaf yng Nghymru. Dim ond un Bwrdd Iechyd sydd wedi mynd ati i archwilio prosesau dirprwyo, a nodwyd nad yw ymsefydlu clinigol yn cynnwys dirprwyo fel mater o drefn. Hefyd, nododd staff nad oes llawer o fynediad at addysg ddirprwyo ar ôl cofrestru. Mae pobl yn deall bod dirprwyo ac atebolrwydd yn gysylltiedig, ond mae yna ddiffyg hyder ymddangosiadol i ddirprwyo, sydd fel pe bai'n seiliedig ar gamddealltwriaeth o atebolrwydd. Mae teimladau cryf y byddai dirprwyo yn gwella pe bai Nyrs Gofrestredig yn dirprwyo i aelod o staff arall sy'n cael ei reoleiddio.

Cadarnhaodd prifysgolion fod materion dirprwyo'n cael eu cynnwys yn y cwricwla israddedig, er nad yw pob prifysgol yn ymwybodol o Ganllawiau Cymru Gyfan. Yn yr un modd, roedd clinigwyr yn credu y byddai dirprwyo yn gwella pe bai Nyrs

Gofrestredig yn dirprwyo i aelod o staff arall sy'n cael ei reoleiddio. Y sail resymegol yw bod rheoleiddio'n cryfhau llywodraethu ac yn helpu pobl i ddeall atebolrwydd yn well.

Mae teimladau cryf y byddai hyder i ddirprwyo ymysg Nyrsys Cofrestredig yn gwella pe bai'r sawl y maent yn dirprwyo iddo yn aelod o staff sy'n cael ei reoleiddio. Mae diffyg darpariaeth addysg i sicrhau bod Nyrsys Cofrestredig yn gallu diweddarau eu gwybodaeth am ddirprwyo ac atebolrwydd, ac nid oes cyfleoedd addysgol fel mater o drefn i Weithwyr Cymorth Gofal lechyd fanteisio ar gyfleoedd addysgol yn ymwneud â dirprwyo.

Argymhelliad 15: Dylid diwygio Canllawiau Dirprwyo Cymru Gyfan er mwyn cynnwys rôl y Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, a'u hail-lansio gyda chynllun gweithredu cadarn, sy'n cynnwys prosesau gwerthuso.

Tystiolaeth:

Gweler Argymhelliad 14.

Argymhelliad 16: Monitro ac adrodd ar ddata'r gweithlu Nyrsio yn erbyn y naw nodwedd warchoddedig.

Tystiolaeth:

Gweler Argymhelliad 4.

Argymhellion

Byrddau ac Ymddiriedolaethau lechyd i ystyried:

Argymhelliad 17: Dechrau'r broses o fapio a chynllunio'r gweithlu gydag AaGIC, yn unol â'r broses Cynllun Tymor Canolig Integredig, er mwyn paratoi ar gyfer cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, fel cyrchfan a cham tuag at fod yn Nyrs Gofrestredig, ynghyd â phroses glir i werthuso rolau.

Tystiolaeth:

Gweler Argymhelliad 12

Argymhelliad 18: Blaenoriaethu, cefnogi, a rheoli Ymarferwyr Cynorthwyol presennol mewn ffordd sensitif trwy'r cyfnod pontio o Ymarferydd Cynorthwyol i Gydymaith Nyrsio Cofrestredig.

Tystiolaeth:

Mae data a gasglwyd drwy'r prosiect yn dangos y bydd rhai Ymarferwyr Cynorthwyol wedi cwblhau'r Dystysgrif AU cyn i Safonau Nyrsys y Dyfodol y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth 2018 gael eu cyflwyno. Bydd yn bwysig rheoli Ymarferwyr Cynorthwyol unigol mewn ffordd sensitif er mwyn asesu eu bwriadau gyrfa a chynhyrchu map ar gyfer eu taith yrfa os ydynt yn penderfynu dilyn y llwybr Cydymaith Nyrsio Cofrestredig. Os yw Cymru'n penderfynu disodli rôl yr Ymarferydd Cynorthwyol â rôl Cydymaith Nyrsio Cofrestredig, bydd yn hanfodol bwysig rheoli negeseuon yn rhagweithiol a sicrhau bod unigolion yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi a'u cefnogi.

Bydd staff nad ydynt yn dymuno bod yn Gydymaith Nyrsio Cofrestredig yn gweithio gyda'u rheolwr llinell a'u cydweithwyr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol i archwilio'r opsiynau a'r cyfleoedd sydd ar gael yn y dyfodol mewn modd sensitif, yn unol â'r broses rheoli newid.

Argymhelliad 19: Defnyddio Hwyluswyr Addysg Ymarfer, ar sail dosraniad cyllid AaGIC, i gefnogi Cymdeithion Nyrsio Dan Hyfforddiant i ddysgu wrth ymarfer ac Addysgwyr Ymarfer i gefnogi Cymseithion Nyrsio Cofrestredig yn y cyfnod ôl-gofrestru (yn unol ag Egwyddorion Tiwtoriaeth Cymru Gyfan) yn ystod y cyfnod pontio.

Tystiolaeth:

Gweler Argymhelliad 3.

Argymhelliad 20: Dylid cynnwys Dirprwyo ac Atebolrwydd mewn hyfforddiant sefydlu staff clinigol, a darparu addysg barhaus ar gyfer Nyrsys Cofrestredig a Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd, gan archwilio ymarfer dirprwyo (yn unol â

Chanllawiau Dirprwyo Cymru Gyfan).

Tystiolaeth:

Gweler Argymhelliad 14.

25.0 [Atodiadau](#)

Appendix 1 – A flavour of stakeholder engagement:

- Nurses, Students, Registered Nursing Associates and Health Care Support Workers – Wales & England
- Executive Directors of Workforce and Organisational Development
- Executive Directors of Nursing
- Deputy Directors of Nursing
- Lead Nurses for Education (Wales)
- Health Education and Improvement Wales
- Health Education England
- Council of Deans (Health) Wales
- Universities – Wales and England
- Social Care Wales
- Allied Health Professionals
- Health Scientists
- Care Inspectorate Wales
- Health Inspectorate Wales
- Llais Citizens Voice Body
- Care Quality Commission
- Four Country CNO Offices
- Nursing and Midwifery Council
- Prolific Authors / Subject Matter Experts
- Unions: Royal College of Nursing / Unison / National Policy Forum Subgroup (Terms and Conditions)
- All Wales Nursing Advisory Groups: Primary Care, Mental Health & Children's Nursing

Appendix 2 – Position Statement: Council of Deans

“**The Council of Deans of Health (CoDH) Wales** is committed to the strategic development of the Nursing workforce in Wales in line with Welsh Government policy and welcomes the opportunity to engage with this project. The development of band 4 Nursing roles would bridge the gap between the HCSW role and the Registered Nurse role, offering us the potential to deliver more effective, quality healthcare and extend the capacity of the Nursing workforce. It would also widen access to the workforce and contribute to a diversified career structure that creates a pipeline of future Nurses, helping to support workforce demands. CoDH Wales supports the introduction of a regulated Nursing associate role in Wales but highlights that a pan-Wales approach is critical alongside continued engagement with education providers and a roadmap for implementation being mindful of, and learning lessons from, the implementation of the role in England”.

Appendix 3 – Position Statement: Executive Directors of Workforce and Organisational Development

All Wales Directors of WOD (received 11 August 2023)

“The All-Wales W&OD Directors’ peer group is fully supportive of the re-classification of Nursing band 4s as a discreet workforce group that can bridge the gap between Healthcare Support Workers and Registered Nurses and suggests that work should begin as soon as possible to develop this workforce skill mix to minimise workforce gaps and improve quality and safety.

Whilst recognising that the future regulation of this key group needs further consideration and discussion, colleagues feel that this will promote accountability, and clearly outline the professional standards expected to ensure quality and patient safety. Regulation will also provide a sense of value and purpose for this key group of staff, whilst also providing a career structure for Healthcare Support Workers. The re-classification and regulation of this workforce group will also give Registered Nurses the confidence to delegate tasks and allow them to work at the top of their licence with job plans appropriate to their own level of working.

Given the current recruitment and retention challenges experienced within the Nursing workforce in Wales, the peer group believes that the introduction of the new role for this discreet part of the workforce will widen access to Nursing roles within the community and increase the number of individuals accessing the profession, and hopefully go some way to alleviating some of the issues currently experienced. For this reason, it is important that the work on developing the skill mix begins with immediate effect whilst discussions relating to regulation continue.”

Appendix 4 – Position Statement: UNISON



UNISON Cymru/Wales

Band 4 (nursing) National Scoping Project

- **Preamble about UNISON – including nursing family membership and democratic structures**

UNISON Cymru/Wales is the largest union of health workers in Wales, representing the majority of professions on 'Agenda for Change' (AfC) terms and conditions.

UNISON has a proud history of representing the interests of our membership in the nursing family. We represent nurses, midwives, healthcare assistants and support workers, nursing associates (in England) and more. UNISON is a democratic organisation. Our national nursing and midwifery occupational group committee provides lay oversight and direction for the union in collaboration with the elected leaders in our national health service group executive and Wales's health committee.

- **Safe Staffing and skill mix – feedback from safe staffing forum 2020**

UNISON has consistently campaigned and lobbied for investment in the development of the nursing workforce across the UK. Our member surveys and forums have consistently highlighted the challenges facing our members resulting from unsafe staffing levels across the NHS, social care, and independent sectors.

UNISON Cymru/Wales has welcomed the Welsh governments 'National Workforce Implementation Plan' – published in February 2023 – as a necessary step in trying to address the longstanding challenges of staffing levels, recruitment, and retention in NHS Wales.

Additionally, UNISON welcomed the introduction of the Nursing Associate (NA) role in England, recognising that it would provide support to nursing teams and a career development opportunity for many working as healthcare assistants (HCAs). We have been consistent in highlighting that the role should not detract from action to address the severe shortages of registered nurses (RNs) and should not result in the substitution of RNs by other roles.

- **Support for a regulated Nursing Associate position**

Many in the NHS workforce have for too long been denied the opportunities to develop their careers, skills, and knowledge. UNISON Cymru/Wales would welcome the introduction of the regulated NA role in Wales as a step to improving staffing levels and providing opportunities for development for the health workforce.

We believe there are significant benefits to pursuing the regulated NA option for this support role including greater access to training and continuous professional development, and the opportunity to

develop to become a Registered Nurse. UNISON national health conference has called for Assistant Practitioners (APs) to be regulated, recognising the challenges and failures associated with this role partly because of the lack of regulation.

However, UNISON Cymru/Wales does have areas of concern associated with the introduction of a new regulated role which we highlight below. On these areas, UNISON representatives and officers will be happy to engage to reduce the risks associated with the implementation.

Areas of concern

- **Skill mix and substitution**

Maintaining the appropriate skill-mix in clinical environments is vital for the safety of patients and the wellbeing of staff. Of delegates to the UNISON Safe Staffing Forum 2020, only 30% believed the skill-mix in their NHS teams was sufficient to provide safe, dignified care.

The introduction of regulated NAs must not serve as an opportunity to substitute for RNs and must not be a distraction to the urgent task of educating and deploying sufficient RNs in the workforce. The deployment of a new role within clinical teams will need to be carefully planned to ensure the skill-mix of teams is most appropriate.

It must be recognised that the expansion of such a role will have a significant impact upon the workload and morale of the RN workforce. RNs are increasingly taking more responsibility for complex interventions and supervising students, new starters, and other support roles in their areas. There must be sufficient time for supervision, support and management factored into their roles and the training to support this. The impact on wellbeing must be monitored and evaluated.

- **Delegation**

UNISON Cymru/Wales representatives raised concerns about their abilities to safely delegate care and clinical tasks to support colleagues. The introduction of a regulated NA role would alleviate some of these concerns because of the accountability of practicing according to a professional code. However, they would not entirely be mitigated. A comprehensive, well-developed, and understood delegation framework would be necessary to protect both RNs and those practicing in the new role.

- **Job Evaluation**

The AfC framework exists partly to ensure equal pay for equal work in the NHS. It is for trained job evaluators to evaluate the role's requirements and match it appropriately. We would wish to avoid the confusion or challenges to equal pay that could result from any bypassing of job evaluation. Planning must account for this through established NHS Wales job evaluation procedures and practices to ensure this risk is avoided entirely.

- **Career development opportunities and protected learning**

Any new role and educational opportunity requires investment and time to be successful. Applicants must not be financially disadvantaged during their education and must receive sufficient protected time in the workplace to build upon their education and safely practice new skills. The time for supervision and support from RN colleagues and others must also be factored in.

Previous innovations to create new support roles, such as the AP role, have created dead-ends for staff who become stuck in a role with no further opportunity for progression. This is another reason we support a regulated NA role which provides structured opportunities for further supported career progression.

- **EDI implications**

A high proportion of applicants to the TNA role in England have been Black*. Whilst this has provided welcome opportunities for career progression and improved pay for those in existing healthcare roles, we are concerned in the longer term about the creation of a two-tier workforce with a higher proportion of nursing support roles consisting of Black staff. Evidently if implemented well, a new regulated role could however provide a bridge for more of these staff to reach higher banded RN roles.

** In UNISON, Black is used to indicate people with a shared history. Black with a capital 'B' is used in its broad political and inclusive sense to describe people in Britain that have suffered colonialism and enslavement in the past and continue to experience racism and diminished opportunities today.*

- **Development for HCAs and supporting the existing workforce**

UNISON represents a substantial proportion of the HCA and HCSW workforce. Across the UK we have been leading campaigns which have successfully seen the re-banding of many of these staff to accurately reflect their work and the clinical contribution they make. Many of our HCA members do not wish to pursue academic study or join a regulated role; they do, however, value training and development opportunities and the chance to improve their skills and expand the range of interventions they can provide. The introduction of a new regulated role should not detract from the need for investment and recognition for our HCA / HCSW workforce.

- **Development for existing APs**

The development of the NA role in England has left many APs feeling neglected and under-valued. Any implementation of a new regulated role in Wales should seek to avoid this occurring by ensuring continued investment, development opportunities and support to existing APs. Those who may wish to transfer to a regulated role and potentially move into an RN role should be supported to do so.

Implementation and collaboration

In addition to the above areas of concern, below we highlight areas in which we would welcome collaboration in the implementation of any new band 4 level NA role.

- **Role clarifications, settings and job descriptions and job evaluation**

To avoid undue pressure on those taking up the new role, as well as confusion and uncertainty amongst wider NHS Wales teams, clear guidance on the scope and extent of the roles in the workforce must be made available. This will also depend upon the settings in which those in the new role are to be initially deployed.

- **Need for preparation amongst wider workforce and line-managers**

In England, evaluations and reports have demonstrated the introduction of the NA role caused some professional tensions which resulted in stress and anxiety for some of those taking up the role. Preparation of the wider workforce, with engagement opportunities and clear guidance on the scope of the role must occur to mitigate such tension if the role is to be successfully introduced in Wales. Trade union engagement in the spirit of social partnership must occur at all levels (nationally, regionally, and locally) to manage this preparation and implementation. The individual relationship with line managers is crucial. Guidance and training must be developed in collaboration to ensure NHS line managers can adequately manage and support any new role introduced.

- **Safe staffing, skill mix and professional judgement**

Careful, collaborative local planning will be necessary to introduce the new role and ensure safe staffing can be achieved with an appropriate skill mix. Whilst care planning tools are helpful aids to decision making, the professional judgement of RNs must be respected. Monitoring and evaluation of the impact of the introduction will be necessary, with the experiences of those working in the teams systematically collected and listened to.

This position statement has been reviewed and endorsed by the chairing team of the UNISON Cymru/Wales Health Committee.

We would welcome further engagement on the planning for this new role through partnership-working structures.

D. Ward – Chair of UNISON Cymru/Wales Health Committee

S. Tuckwood – UNISON National Officer for Nursing

R. Lewis - Information Development Officer (Policy) UNISON Cymru/Wales

09/09/2023

Appendix 5 – Letter of Support: Executive Directors of Nursing



GIG
CYMRU
NHS
WALES

Ymddiriedolaeth GIG
Prifysgol Felindre
Velindre University
NHS Trust



Gwasanaeth Gwaed Cymru
Welsh Blood Service



Canolfan Ganser Felindre
Velindre Cancer Centre

Pencadlys Ymddiriedolaeth GIG Prifysgol Felindre
Velindre University NHS Trust Headquarters
2 Cwrt Charnwood
Heol Billingsley
Parc Nantgarw
Caerdydd/Cardiff
CF15 7QZ

Ffôn/Phone : (029) 20196161

<https://velindre.nhs.wales>

11th September 2023

I write as chair of the Nurse Executive Peer Group on behalf of the Nurse Executives across Wales. Collectively we very much endorse the work that is being undertaken regarding the future development of the Band 4 Nursing workforce across NHS Wales. We, and staff across our organisations have all been actively involved in this work and we very much look forward to seeing the outcome of the review.

The context, environment and challenges of care delivery has changed considerably over the last twenty years and, as the Nurse leaders in Wales we recognise that a very different workforce is required for us to meet the needs of our patients. The band 4 nursing role is undoubtedly vital not only now but also in the future as the challenges and complexities will continue, whether this is a registered role or not. Having robust training, education, supervision and competency arrangements in place and continually reviewing and evaluating these will be pivotal.

We very much look forward to this review being completed.

Yours sincerely

Nicola Williams

Executive Director of Nursing, Allied Health Professionals and Health Science

Cyfarwyddwr Gweithredol Nyrsio, Gweithwyr Proffesiynol Perthynol i Iechyd a Gwyddonwyr Iechyd

26.0 Cyfeiriadau

Aiken, L., Sloane, D., Griffiths, P., (2016) Nursing skill mix in European hospitals: Cross-sectional study of the association with mortality, patient ratings, and quality of care. *BMJ Quality and Safety* 26 (7) 525-528A.

Aiken, L., Sloan, D., Bruyneel, L., et al. (2014) Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study. *Lancet* 383 (9931) 1824-30.

All Wales Medicines Strategy Group (2020) All Wales guidance for health boards / trusts and social care providers in respect of medicines and Care Support Workers. Cardiff: All Wales Therapeutics and Toxicology Centre.

Anderson, M., O'Neill, C., Macleod Clark, J., et al. (2021) Securing a sustainable and fit for purpose UK health and care workforce. *The Lancet* 397 1992-2011.

Attenborough, J. (2021) A century of professional regulation: What does it mean for Nurses today? *Nursing Times* 117 (9) 18-21.

Attenborough, J., Abbott, S., Brook, J., et al. (2020) Pioneering new roles in healthcare: Nursing Associate students' experiences of work-based learning in Buchan, J., Charlesworth, K. London: Sage Publishing.

Bates, L. (2019) Developing the Nursing Associate role in a critical care unit. *Nursing Times* 115 (10) 21-24.

Bates, J. (2017) Is the NMC right to regulate the Nursing Associate role. *Nursing Standard* 31 (25) 31.

Berragan, E., Hughes, S. (2019 Unpublished) Becoming a Nursing Associate: Evaluation of learning and working report for Gloucestershire clinical commissioning group (online). Available at: <https://eprints.glos.ac.uk/8548> (Accessed Nov 2023).

Bowden, L. (2018) Why Nursing Associates need field-specific training. *Nursing Children and Young People* 30 (1) 16.

Benton, D., Gonzalez-Jurado, M., Beneit-Montesinos, J. (2013) Defining Nurse regulation and regulatory body performance: A policy Delphi Study. *International Nursing Review* 60 (3) 303-12.

Brimblecombe, N., Nolan, F. (2021) Qualitative study of factors perceived by senior health service staff as influencing the development of Advanced Clinical Practice roles in Mental Health services. *Journal of psychiatric and Mental Health Nursing* <https://doi.org/10.1111/JPM.12792>.

Buchan, J. (2019) A critical moment: NHS staffing trends, retention, and attrition (online). Available at: <https://www.health.org.uk/publications/reports/a-critical-moment> (Accessed Nov 2023).

Bungay, H., Jackson, J., Lord, S. (2016) Exploring Assistant Practitioners' views of their role and training. *Nursing Standard* 30 (3) 46-52.

Britannica Dictionary (2023) Dictionary (online). Available at: <https://www.britannica.com/dictionary> (Accessed May 2023).

Cambridge Business English Dictionary (2023a) Dictionary (online). Available at: <https://www.cambridge.es/en/catalogue/dictionaries/monolingual/cbed> (Accessed Mar 2023).

Cambridge Dictionary (2023) Dictionary (online). Available from: <https://dictionary.cambridge.org> (Accessed Mar 2023).

Campbell, D. (2016) NHS Nursing Assistants could raise risk of death for patients says study. *The Guardian* (Newspaper article 15/11/16) (online). Available at: https://www.theguardian.com/society/2016/nov/15/nhs-nursing-assistants-could-raise-risk-of-death-for-patients-says-study?mc_cid=77cd01ed28&mc_eid=9d8dceeeef (Accessed Nov 2023).

Care Quality Commission (CQC) (2023) An update on our plan and approach for transformation (online). Available at: <https://www.cqc.org.uk/news/update-our-plan-and-approach-transformation-april-2023#:~:text=An%20update%20on%20our%20plan%20and%20approach%20for%2>

[Otransformation%3A%20April%202023,-
Published%3A%2012%20April&text=We%27re%20making%20good%20progress,ou
r%20plan%20along%20the%20way.](#) (Accessed Oct 2023).

Charlesworth, A., Imison, C., Murray, R. (2018) Workforce shortages are a greater challenge to the NHS than funding. Health Service Journal (online). Available at: <https://www.hsj.co.uk/workforce/workforce-shortage-are-a-greater-challenge-to-the-nhs-than-funding/7023805.article> (Accessed Nov 2023).

Church, E. (2023) Colours unveiled for the national NHS uniform in England. Nursing Times 27 September 2023. Available at: [Colours unveiled for national NHS uniform in England | Nursing Times](#) (Accessed Dec 2023).

Coghill, E. (2018) An evaluation of how trainee Nursing Associates (TNAs) balance being a 'worker' and an 'earner' in clinical practice: An early experience study. Healthcare Assistants 12 (6) 280.

Collins Dictionary (2023) Dictionary (online). Available at: <https://www.collinsdictionary.com/dictionary/english> (Accessed Mar 23).

Coster, S., Watkins, M., Norman, I. (2018) What is the impact of professional Nursing on patients' outcomes globally? An overview of research evidence. British Medical Journal 360: k553.

Donnelly, L., Cleave, S., Thompson, D. (2022) Nursing Associates: Enhancing the endoscopy workforce. Gastroenterology Nursing 20 (suppl.1) 512.

Duffield, C., Twigg, D., Wise, S., et al. (2019) Uncovering the disconnect between Nursing workforce policy intentions, implementation, and outcomes: Lessons learned from the addition of a Nursing assistant role. Policy, Politics and Nursing Practice 20 (4) 179-180.

Equality Act (2010) Equality Act (online). Available at: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents> (Accessed Oct 2023).

Fewings, H., Chambers, T. (2022) Trainee Nursing Associates understanding of their clinical role, a review of the literature. *British Journal of Healthcare Assistants* 16 (1) 476-483.

Flook, M., (2003) The professional Nurse and regulation. *Journal of Peri-Anaesthesia Nursing* 18 (3) 160-7.

Frankova, H. (2020) Under scrutiny: The role of the Nursing Associate. *Nursing and Residential Care* 22 (2) 89.

Gabrieli, C., Ansel, D., Krachman, S. (2015) Ready to be counted: The research case for education policy action on non-cognitive skills. A working paper. *Transforming Education* p1-40 (online). Available at: <https://eric.ed.gov/?id=ED605379#:~:text=This%20paper%20summarizes%20high%2Dquality,career%2C%20and%20well%2Dbeing>. (Accessed Dec 2023).

Glasper, A. (2018) The regulation of the Nursing Associate. *British Journal of Healthcare Assistants* 12 (1) 38-41.

Glasper, A. (2017) Professionalism in practice. *British Journal of Nursing* 26 (912) 706-7.

Government UK (2015) The Cavendish Review. An Independent Review into Healthcare Assistants and Support Workers in the NHS and Social Care Settings (online). Available at: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/236212/Cavendish_Review.pdf (Accessed Nov 2023).

Government UK (2015a) The Care and Support (Direct Payments) (Wales) Regulations (online). Available at: <https://www.legislation.gov.uk/wsi/2015/1815/contents/made> (Accessed Dec 2023).

Government UK (2010) The Independent Inquiry into care provided by Mid Staffordshire NHS Foundation Trust (Chaired by Robert Francis QC) (online). Available at: <https://www.gov.uk/government/publications/independent-inquiry-into-care-provided-by-mid-staffordshire-nhs-foundation-trust-january-2001-to-march-2009> (Accessed Nov 2023).

Griffith, R., Dowie, I. (2019) Dimond's legal aspects of nursing: A definitive guide to law for Nurses. London: Pearson.

Halse, C., Reynolds, L., Attenborough, J. (2018) Creating new roles in healthcare: Lessons from the literature. *Nursing Times* 114 (5) 33-37.

Haugen, N., Galura, S., Urich, S. (2019) Ulrich and Canale's Nursing care planning guides: Prioritising, delegation, and critical reasoning 8th Ed. Canada: Elsevier.

Health and Social Care Act (2008) (Regulated Activities) Regulations (2014) Act (online). Available at: [The Health and Social Care Act 2008 \(Regulated Activities\) Regulations 2014 \(legislation.gov.uk\)](https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2008/30/section/127/regulations/2014) (Accessed Nov 2023).

Health Education England (HEE) (2023) Nursing Associates (online). Available at: <https://www.england.nhs.uk/nursingmidwifery/delivering-the-nhs-1tp/nursing-associate/> (Accessed Oct 2023).

Health Education England (HEE) (2019) Trainee Nursing Associate numbers continue to grow as thousands more train to become Nursing Associates (online). Available at: <https://www.hee.nhs.uk/news-blogs-events/news/trainee-nursing-associate-numbers-continue-grow-thousands-more-train-become-nursing-associates> (Accessed Sept 2023).

Health Education England (HEE) (2015) Raising the Bar: Shape of Caring: A Review of the Future Education and Training of Registered Nurses and Care Assistants. London: Health Education England.

Health Education Improvement Wales (HEIW) (2023) Annual report and accounts 2022-23 (online). Available at: <https://heiw.nhs.wales/files/heiw-annual-report-2022-23> (Accessed Oct 2023).

Health Education Improvement Wales (HEIW) (2022) Retaining and Valuing Nurses within the NHS in Wales. A Nurse retention plan (online). Available at: <https://heiw.nhs.wales/files/nursing-retention-plan/> (Accessed Nov 2023).

Health Education Improvement Wales (HEIW) (2020) A Healthier Wales: Our Workforce Strategy for Health and Social Care (online). Available at:

<https://www.gov.wales/written-statement-launch-healthier-wales-our-workforce-strategy-health-and-social-care> (Accessed Nov 2023).

Health Education Improvement Wales (HEIW) (2019) All Wales Guidelines for Delegation (online). Available at: <https://heiw.nhs.wales/files/covid-19/delegation-guidelines/> (Accessed Nov 2023).

Health Education Improvement Wales (HEIW) (2016) All Wales Nurse Staffing Programme (online). Available at: <https://heiw.nhs.wales/files/all-wales-nurse-staffing-programme/nurse-staffing-programme-information-leaflet-english/> (Accessed Nov 2023).

Health Education Improvement Wales (HEIW) (2015) All Wales delegation guidelines (online). Available at: <https://heiw.nhs.wales/news/all-wales-delegation-guidelines/> (Accessed Oct 2023).

Health Education Improvement Wales (HEIW) (2011) Code of Conduct for Healthcare Support Workers in Wales (online). Available at: <https://cavuhb.nhs.wales/files/induction/code-of-conduct-1-pdf/> (Accessed Oct 2023).

Health Foundation Press (2019) Nursing students are still dropping out in worrying numbers (online). Available at: <https://www.health.org.uk/news-and-comment/news/a-quarter-of-all-nursing-students-are-dropping-out-of-their-degrees> (Accessed Nov 2023).

Henshall, C., Doherty, A., Green, H., et al. (2018) The role of the Assistant Practitioner in the clinical setting: A focus group story. *BioMed Centre Health Services Research* 18 (1) 1-9.

Hedayioglu, S., Yearsley, G., Nash, G., et al. (2023) Staff experiences of the Nursing Associate role in a community setting. *Nursing Standard* 28 (9) 34.

Independent Newspaper (2021) NHS trusts replacing Nurses with non-Nurses compromises safety, warns RCN (9th June 2021) (online). Available at: <https://www.independent.co.uk/new/health/nurses-nhs-workforce-rcn-safety-b1861586.html> (Accessed Oct 2023).

Imison, C., Castle-Clarke, S., Watson, R. (2016) Reshaping the workforce to deliver the care patients need. London: Nuffield Trust.

Karimi-Shahanjarini, A., Shakibazadeh, E., Rashidian, A., et al. (2019) Barriers and facilitators to the implementation of Doctor-Nurse substitution strategies in primary care: A qualitative evidence synthesis (online). Available at: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30982950/> (Accessed Oct 2022).

Kendall-Raynor, P. (2016) HEE redefines Nursing Associate responsibilities. Nursing Standard 31 (13) 9.

Kessler, I. (2023 Unpublished) Verbal discussion during project engagement.
*Permission sought to include in report.

Kessler, I., Steils, N., Samsi, K., et al. (2022) Evaluating the introduction of the Nursing Associate role: The Livewell Southwest case study. NIHR Policy Research Unit in Health and Social Care Workforce, London: The Policy Institute, King's College London.

Kessler, I., Harris, J., Manthorpe, J. (2020) Introducing the Nursing Associate role, early findings. London: Policy Institute, Kings College.

Kessler, I., Spillsbury, K. (2019) The Development of the New Assistant Practitioner Role in the English National Health Service: A Critical Realist Perspective. Journal of Health and Illness 41 (6).

King, R., Ryan, T., Robertson, S., et al. (2020) Motivations, experiences, and aspirations of trainee Nursing Associates in England: A qualitative study. BioMed Centre Health Services Research 20 802.

Landau, P. (2022) What is a stakeholder? Definitions, Types and Examples (online). Available at: <https://www.projectmanager.com/blog/what-is-a-stakeholder> (Accessed Nov 2023).

Leighton (2020) In praise of Nursing Associates. British Journal of Nursing 29 (1) 6.

Lovink, M., Persoon, A., van Vught, A. et al. (2017) Substituting Physicians with Nurse Practitioners, Physician Assistants or Nurse in nursing homes: Protocol for a realist evaluation case study (online). Available at:

<https://bmjopen.bmj.com/content/7/6/e015134> (Accessed Mar 2023).

Marquis, B., Huston, F. (2021) Leadership roles and management functions in Nursing; Theory and application 10th Ed. Netherlands: Wolters Kluwer Health.

McCoombes, S. (2023) Case study / Definition examples and methods (online).

Available at: <https://www.scribbr.co.uk/research-methods/case-studies> (Accessed Nov 2023).

McGonigle, C. (2017) Systematic narrative review to consider the contribution of professional regulation on the health and social care workforce (online). Available at:

<https://www.scie.org.uk/northern-ireland/research-evidence-quality-improvement/workforce-regulation/systematic-narrative-review> (Accessed Oct 2023).

Mendelow, A. (1991) 'Environmental Scanning: The Impact of the Stakeholder Concept'. Proceedings From the Second International Conference on Information Systems 407-418. Cambridge, MA.

Merriam-Webster Dictionary (2023) Dictionary (online). Available

at: <https://www.merriam-webster.com> (Accessed Mar 2023).

Mitchell, G. (2019) HEE hits target of training 7,000 Nursing Associates. Nursing Times (online). Available at: <https://www.nursingtimes.net/news/nursing-associates/hee-hits-target-of-training-7000-nursing-associates-06-02-2019/>

(Accessed Nov 2023).

Mullins, L., McLean, J. (2019) Organisational behaviour in the workplace 12th Ed. London: Pearson.

Mullings, F. (2021) Shining a light on Assistant Practitioners ahead of first annual conference. British Journal of Healthcare Assistants. 214 (8) 5.

Munn, F. (2023) Will new uniforms achieve their aim? Nursing Standard 38 (12) 5.

NHS Employers (2021) Using Nursing Associate roles in the NHS (online). Available at: <https://www.nhsemployers.org/publications/using-nursing-associate-roles-nhs> (Accessed Nov 2023).

NHS England (2023) NHS long term workforce plan (online). Available at: <https://www.england.nhs.uk/wp-content/uploads/2023/06/nhs-long-term-workforce-plan-v1.2.pdf> (Accessed Oct 2023).

NHS Wales (2022) Once for Wales Band 4 Assistant Practitioner (Nursing) Governance Framework (online). Available at: <https://sbuhb.nhs.wales/about-us/key-documents-folder/workforce-and-od-committee-papers/workforce-and-od-committee-9th-august-2022/52-appendix-2-once-for-wales-b4pdf/> (Accessed Oct 2023).

National Leadership and Innovation Agency for Healthcare (NLIAH) (2008) NHS Wales: A Strategy for a Flexible and Sustainable Workforce. Wales: NLIAH.

National (NIHR) Institute for Health Research (NIHR) (2019) Themed review: Staffing on wards (online). Available at: <https://content.nihr.ac.uk/nihrdc/themedreview-03553-SW/FINAL-Ward-Staffing-for-WEB.pdf> (Accessed Dec 2023).

Nursing and Midwifery Council (NMC) (2023) The NMC register 1 April 2022 – 31st March 2023 (online). Available at: <https://www.nmc.org.uk/globalassets/sitedocuments/data-reports/may-2023/0110a-annual-data-report-full-uk-web.pdf> (Accessed Oct 2023).

Nursing and Midwifery Council (NMC) (2023a) Education (online). Available at: <https://www.nmc.org.uk/education> (Accessed Nov 2023).

Nursing and Midwifery Council (NMC) (2023b) Council decide on modernisation of education programme (online). Available at: <https://www.nmc.org.uk/news/news-and-updates/council-to-decide-on-modernisation-of-education-programme-standards/#:~:text=We%27re%20asking%20our%20Council,changes%20to%20our%20programme%20standards.> (Accessed Nov 2023).

Nursing and Midwifery Council (NMC) (2022) Annual Fitness to Practise Report 2021-2022 (online). Available at: https://www.nmc.org.uk/globalassets/sitedocuments/annual_reports_and_accounts/ft

[annualreports/2022-ftp-annual-reports/nmc-annual-fitness-to-practise-report-2021-2022.pdf](#) (Accessed Oct 2023).

Nursing and Midwifery Council (NMC) (2021) Revalidating as a Nursing Associate (online). Available at: <https://www.nmc.org.uk/revalidation/overview/nursing-associate> (Accessed Nov 2023).

Nursing and Midwifery Council (NMC) (2020) Principles of preceptorship: The Nursing and Midwifery Council (online). Available at: <https://www.nmc.org.uk/standards/guidance/preceptorship/> (Accessed Nov 2023).

Nursing and Midwifery Council (NMC) (2018) Standards of proficiency Nursing Associate (online). Available at <https://www.nmc.org.uk/standards/standards-for-nursing-associates/standards-of-proficiency-for-nursing-associates/> (Accessed Oct 2023).

Nursing and Midwifery Council (NMC) (2018a) Future nurse: Standards of proficiency for Registered Nurses (online). Available at: <https://www.nmc.org.uk/globalassets/sitedocuments/education-standards/future-nurse-proficiencies.pdf> (Accessed Oct 2023).

Nursing and Midwifery Council (NMC) (2018b) The Code. Professional standards of practice and behaviour for Nurses, Midwives, and Nursing Associates (online). Available at: <https://www.nmc.org.uk/standards/code/> (Accessed Oct 2023).

Nursing and Midwifery Council (NMC) (2018c) Standards for student supervision and assessment (online). Available at: <https://www.nmc.org.uk/standards-for-education-and-training/standards-for-student-supervision-and-assessment/> (Accessed Nov 2023).

Nursing and Midwifery Council (NMC) (2015) Revalidation – How to revalidate with the NMC. London: Nursing and Midwifery Council.

Nursing and Midwifery Order (2021) Nursing and Midwifery Order (online). Available at: <https://www.nmc.org.uk/standards/standards-for-nursing-associates/standards-of-proficiency-for-nursing-associates/> (Accessed Oct 2023).

Nurse Staffing Levels (Wales) (2016) Act: Statutory Guidance (online). Available at: <https://www.gov.wales/nurse-staffing-levels-wales-act-2016-statutory-guidance-version-2-html> (Accessed Oct 2023).

Nursing Now Campaign (2022) Celebrating Nursing and Midwifery in Wales. Nursing Now Cymru/Wales Steering Group Report 2021 (online). Available at: <https://publichealthnetwork.cymru/topic/nursing-now> (Accessed Oct 2023).

Oliver D. (2017) Why shouldn't Nurses be graduates British Medical Journal 356 p.863.

Oxford Learners Dictionary (2023) Dictionary (online). Available at: [Oxford Learner's Dictionaries | Find definitions, translations, and grammar explanations at Oxford Learner's Dictionaries \(oxfordlearnersdictionaries.com\)](https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/) (Accessed Mar 2023).

Professional Standards Agency (2018) Professional healthcare regulation in the UK explained (online). Available at: <https://www.professionalstandards.org.uk/news-and-blog/blog/detail/blog/2018/04/10/professional-healthcare-regulation-explained#:~:text=Regulation%20is%20simply%20a%20way,may%20face%20when%20receiving%20treatment>. (Accessed Oct 2023).

Professional Standards Authority (2018a) What we do (online). Available at: <https://www.professionalstandards.org.uk/what-we-do> (Accessed Nov 2023).

Regulation and Inspection of Social Care (Wales) Act (2016) Act (online). Available at: <https://www.legislation.gov.uk/anaw/2016/2/contents/enacted> (Accessed Nov 2023).

Robertson, S., King, R., Taylor, B., et al. (2021) Support and career aspirations among trainee Nursing Associates: A longitudinal cohort study. Nursing Times 117: 12, 18-22.

Rosser, E. (2016) Nursing Associate: Our chance to influence. British Journal of Nursing 25 (6) 336.

Rosser, E. (2016a) Nursing Associate: A new role to enhance care. Nursing in Practice 90 26-7.

Royal College of Nursing (RCN) (2023) Nursing in numbers 2023 (online). Available at: <https://www.rcn.org.uk/Professional-Development/publications/rcn-nursing-in-numbers-english-uk-pub-011-188> (Accessed Oct 2023).

Royal College of Nursing (RCN) (2023a) Assistant Practitioner (online). Available at: <https://www.rcn.org.uk/professional-development/your-career/hca/assistant-practitioner> (Accessed Oct 2023).

Royal College of Nursing (RCN) (2023b) Become a Nursing Associate (online). Available at: <https://www.rcn.org.uk/professional-development/nursing-support-workers/become-a-nursing-associate> (Accessed Nov 2023).

Royal College of Nursing (RCN) (2022) Retaining Nurses in the profession: What matters? (online). Available at: <https://www.rcn.org.uk/Professional-Development/publications/retaining-nurses-in-the-profession-what-matters-uk-pub-010-374> (Accessed Nov 2023).

Royal College of Nursing (RCN) (2022a) Newly registered Nursing Associate Guide (England only). London: Royal College of Nursing.

Royal College of Nursing (RCN) (2021) The Regulation of Health Care Support Workers (online). Available at: <https://www.rcn.org.uk/About-us/Our-Influencing-work/Policy-briefings/pol-1107> (Accessed Oct 2023).

Royal College of Nursing (RCN) (2021a) The new Nursing Associate (NA) role was introduced in England to bridge the gap between Health Care Assistants and Registered Nurses (online). Available at: <https://www.rcn.org.uk/Professional-Development/Nursing-Support-Workers/Become-a-nursing-associate> (Accessed Nov 2023).

Royal College of Nursing (RCN) (2021b) RCN position statement: Preserving Safety and Preventing Harm - Valuing the Role of the Registered Nurse (online). Available at: <https://www.rcn.org.uk/about-us/our-influencing-work/position-statements/rcn-position-on-preserving-safety-and-preventing-harm-valuing-the-role-of-the-registered-nurse> (Accessed Nov 2023).

Royal College of Nursing (RCN) (2017) Accountability and delegation. A guide for the Nursing Team (online). Available at: <https://www.rcn.org.uk/Professional-Development/publications/accountability-and-delegation-a-guide-for-the-nursing-team-uk-pub-006-465> (Accessed Oct 2023).

Royal College of Nursing (RCN) (2017 unpublished) Response to the CNO Wales scoping exercise in Wales following the implementation of the RNA role in England. Available from the RCN.

Royal Institute of Chartered Surveyors (2016) Lessons Learned 1st Ed. London: Royal Institution of chartered Surveyors.

Scott, G. (2016) Consensus is clear new Nursing roles should be regulated. Nursing Standard 30 (33) 7.

Skills for Health (2014) Assistant Practitioner roles in the Welsh Health Sector. Enhancing the potential for future development (online). Available at: <https://www.skillsforhealth.org.uk/images/resource-section/projects/lmi/Assistant%20Practitioners%20in%20Wales%202014.pdf> (Accessed Nov 2023).

Smith, L. (2023) Regulation and the scope of practice of the RNA role. British Journal of Nursing 32 (8) 368.

Social Services and Well Being Act (Wales) (2014) Act (online). Available at: <https://www.legislation.gov.uk/anaw/2014/4/contents> (Accessed Nov 2023).

Speech Pathology Australia (2023) Parameters of practice (online). Available at: <https://www.speechpathologyaustralia.org.au/public/libraryviewer?ResourceID=408> (Accessed Nov 2023).

Spilsbury, K., Baker, J., Alldred, D. (2017) Guidance on medicines administration by Care Assistants in nursing homes. Nursing Times 113 (2) 8.

STATSWales (2023) NHS Staff: RN vacancy numbers (online). Available at: <https://statswales.gov.wales/Catalogue/Health-and-Social-Care> (Accessed Oct 2023).

Stievano, A., Caruso, R., Pittella, F. (2019) Shaping Nursing profession regulation through history – a systematic review. *International Nursing Review* 66 (1) 17-29.

Stonehouse, D. (2020) No need to worry about the end point assessment for Nursing Associates. *British Journal of Healthcare Assistants* 14 (3) 115.

The Health and Social Care (Quality and Engagement) (Wales) Act (2020) Act (online). Available at: <https://www.legislation.gov.uk/asc/2020/1/contents> (Accessed Nov 2023).

Thurgate, C. (2021) Making sense of the individual experience of those who undertake new role development in the workplace. *Journal of Workplace Learning* 33 (4) 259-272.

Traynor, M., Allan, H., Dyson, S. (2016) New role raises questions. *Nursing Standard* 30 (29) 26-7.

Universities and Colleges Admissions Services (UCAS) (2022) Sector and provider-level data for the 2022 cycle (online). Available at: <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/universities-and-colleges-admissions-service-ucas-sector-and-provider-level-data-2022> (Accessed Nov 2023).

Wagner, E. (2018) Improving patient care outcomes through better delegation-communication between Nurses and assistive personnel. *Journal of Nursing care Quality* 33 (2) 187.

Walker, L., Avant, K (1995) *Strategies for theory construction in Nursing*. Norwalk CT: Appleton & Lange.

Walker, F., Ball, M., Cleary, S., et al. (2021) Transparent teamwork: The practice of supervision and delegation within the multi-tiered Nursing team. *Nursing Inquiry* 28 (4) e12413.

Warren, M. (2018) Professional Standards Authority: Professional healthcare regulation in the UK explained (online). Available at: <https://www.professionalstandards.org.uk/news-and->

[blog/blog/detail/blog/2018/04/10/professional-healthcare-regulation-explained](https://www.bmj.com/blog/blog/detail/blog/2018/04/10/professional-healthcare-regulation-explained)

(Accessed Oct 2023).

Webb, E., et al. (2021) Supportive and Palliative Care. Conference: Palliative Care Congress 1 Speciality: 3 Settings-Home, Hospice, Hospital Edinburgh International Conference. Virtual. BMJ (Supplement 1) (p.A27).

Welsh Government (WG) (2023) National workforce implementation plan (online). Available at: <https://www.gov.wales/sites/default/files/publications/2023-01/national-workforce-implementation-plan.pdf> (Accessed Oct 2023).

Welsh Government (WG) (2023a) Workforce Race Equality Standard (online). Available at: <https://socialcare.wales/research-and-data/workforce-race-equality-standard> (Accessed Oct 2023).

Welsh Government (2022) Chief Nursing Officer for Wales: Priorities 2022 to 2024 (online). Available at: <https://www.gov.wales/chief-nursing-officer-wales-priorities-2022-2024> (Accessed Nov 2023).

Welsh Government (WG) (2022a) Anti-Racist Action Plan (online). Available at: [https://www.gov.wales/anti-racist-wales-action-plan-section-b-html#:~:text=Goal%3A%20To%20create%20a%20sizeable,and%20behaviours%20of%20anti%2Dracism.&text=Every%20senior%20leader%20\(Senior%20Civil,racism%20in%202022%20to%202023.](https://www.gov.wales/anti-racist-wales-action-plan-section-b-html#:~:text=Goal%3A%20To%20create%20a%20sizeable,and%20behaviours%20of%20anti%2Dracism.&text=Every%20senior%20leader%20(Senior%20Civil,racism%20in%202022%20to%202023.) (Accessed Oct 2023).

Welsh Government (WG) (2018) A healthier Wales: Long term plan for health and social care (online). Available at: <https://www.gov.wales/healthier-wales-long-term-plan-health-and-social-care> (Accessed Nov 2023).

Wheeler, I. (2017) Drivers for and barriers to the continued development of Assistant Practitioner roles. British Journal of Healthcare Assistants 11 (2) 83-87.

Zaranko, B., Sanford, N., Kelly, E., et al. (2022) Nurse staffing and inpatient mortality in the English National Health Service: A retrospective longitudinal study. British Medical Journal Quality & Safety 0:1–10. doi:10.1136/bmjqs-2022-015291.

27.0 Byrfoddau

APEL = Accreditation of Prior Educational Learning

APL = Accreditation of Prior Learning

AP = Assistant Practitioner

BSc = Bachelor of Science

CETR = Commission for Tertiary education and Research

CIW = Care Inspectorate Wales

CNO = Chief Nursing Officer

CoDH = Council of Deans (Health) Wales

CQC = Care Quality Commission (England)

CQFW = Credit and Qualifications Framework for Wales

DHSC = Department of Health & Social Care (England)

DoH = Department of Health

EDI = Equality, Diversity, and Inclusion

EDoN = Executive Directors of Nursing

EDWOD = Directors of Workforce and Organisational Development

ESR = Electronic Staff Record

FNF = Florence Nightingale Foundation

Gantt = Surname of Henry Gantt who first introduced the chronological chart as a project management system

GCSE = General Certificate of Secondary Education

GDPR = General Data Protection Regulations

GOV = Government

HB = Health Board

HCA = Health Care Assistant

HCSW = Health Care Support Worker

HEE = Health Education England

HEI = Higher Education Institute

HEIW = Health Education and Improvement Wales

HIW = Health Inspectorate Wales

IMTP = Integrated Medium-Term Plan

LD = Learning Disabilities

MDT = Multidisciplinary Team

MH = Mental Health

NA = Nursing Associate
NG = Naso Gastric
NHSE = National Health Service England
NIHR = National Institute for Health Research
NLIAH = National Leadership and Innovation Agency for Health
NNWG = National Nursing Workforce Group
NMC = Nursing & Midwifery Council
NWIP = National Workforce Implementation Plan
Org = Organisation
PAD = Practice Assessment Document
PE = Practice Educator
PEF = Practice Education Facilitator
PGD = Patient Group Directive
PID = Project Initiation Document
PS = Project Sponsor
PTSD = Post Traumatic Stress Disorder
QQI = Quality and Qualifications Ireland
QPS = Quality and Patient Safety
RCN = Royal College of Nursing
RNA = Registered Nursing Associate
RN = Registered Nurse
RMN = Registered Mental Health Nurse
RPL = Recognition of Prior Learning
S17 = Section 17 of the Mental Health Act regulations associated with formalised,
agreed leave of absence from hospital
SEN = State Enrolled Nurse
SNA = Student Nursing Associate
SRO = Senior Responsible Officer
T&C = Terms and Conditions
UCAS = Universities and Colleges Admissions Service
WARRN = Wales Applied Risk Research Network
WAST = Wales Ambulance Service NHS Trust
WEDS = Workforce Education and Development Service
WG = Welsh Government
WOD = Workforce and Organisational Development

Diwedd yr adroddiad.