

# Gwaith craffu ar ôl deddfu gan y Pwyllgor Iechyd a Gofal Cymdeithasol ar Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016. Tystiolaeth ysgrifenedig gan y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol

27 Tachwedd 2023

Mae'r dystiolaeth ysgrifenedig ganlynol mewn ymateb uniongyrchol i gylch gorchwyl sesiwn graffu ôl-ddeddfwriaethol y Pwyllgor.

## **Gweithrediad ac effeithiolrwydd y Ddeddf hyd yn hyn, gan gynnwys ei heffaith ar ganlyniadau cleifion, ei heffaith ar y broses o recriwtio a chadw nyrsys, a'r rhwystrau sy'n bodoli o ran cydymffurfio â'r ddeddfwriaeth.**

Wrth ystyried *effeithiolrwydd* Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 (y Ddeddf), mae'n rhaid inni atgoffa ein hunain o'i nodau datganedig. Yn y Memorandwm Esboniadol (a ddiwygiwyd gan Kirsty Williams AC yn 2016) a oedd yn ategu'r Bil a osodwyd gerbron Cynulliad Cenedlaethol Cymru, nodwyd y nodau canlynol ar gyfer y ddeddfwriaeth:

1. *helpu i sicrhau bod lefel briodol o staff nyrsio ym mhob lleoliad lle darperir gofal nyrsio gan y GIG, gan roi amser i nyrsys ofalu am gleifion mewn modd sensitif;*
2. *cryfhau atebolrwydd am ddiogelwch, ansawdd ac effeithiolrwydd y gwaith o gynllunio a rheoli'r gweithlu,*
3. *helpu i sicrhau cynaliadwyedd y gweithlu nyrsio at y dyfodol.*

Mae pedwerydd nod ymhlyg hefyd sef gwella diogelwch cleifion.

Gan ddechrau gyda'r ail o'r nodau hynny, gellir dadlau mai dyma lle mae'r Ddeddf wedi cael yr effaith amlycaf. Un budd a oedd yn glir ar unwaith pan ddaeth y Ddeddf i rym oedd y newid i ymdeimlad o gyfrifoldeb corfforaethol mewn perthynas â staff nyrsio, ond hefyd y camau i rymuso llais y nyrs ar lefel weithredol o ran beth y dylai lefelau staffio fod. Yn ddiaw, mae sail statudol y Cyfarwyddwyr Gweithredol Nyrsio fel y "person dynodedig" wedi newid dynameg sgysiau am staffio a fu'n anodd yn hanesyddol, gan eu symud oddi wrth yr hyn y gellir ei *fforddio* i'r hyn sy'n *briodol* yn unol â pharamedrau'r Ddeddf. Fel y clywodd y pwyllgor mewn tystiolaeth gan fyrddau iechyd, nid oes unrhyw amheuaeth bod atebolrwydd mewn perthynas â staff nyrsio wedi cryfhau. Er nad yw hyn yn fudd arbennig o gyffyrddadwy na mesuradwy, ni ellir tanddatgan ei bwysigrwydd.

Mae cysylltiad annatod rhwng y nod cyntaf a'r trydydd nod ac maent wedi dioddef o ganlyniad i'r un broblem sylfaenol a gyflwynwyd gan y ddeddfwriaeth. Yr hyn y gallwn ei ddweud yn sicr yn seiliedig ar y data a gofnodwyd gan y byrddau iechyd eu hunain yw bod *cyllid* ar gyfer y gweithlu nyrsio mewn meysydd lle mae adran

25B yn gymwys wedi cynyddu ers iddi ddod i rym,<sup>1</sup> fel yr adlewyrchir yn y tablau isod.

**Tabl 1 – newidiadau mewn niferoedd staffio – wardiau meddygol aciwt i oedolion sy'n gleifion mewnol/wardiau llawfeddygol aciwt i oedolion sy'n gleifion mewnol**

Mae'r tabl hwn yn dangos nifer y nyrsys cofrestredig a'r gweithwyr cymorth gofal iechyd cyfwerth ag amser cyflawn a ariannwyd ar wardiau meddygol a wardiau llawfeddygol aciwt i oedolion sy'n gleifion mewnol yng Nghymru cyn i ddarpariaeth berthnasol y Ddeddf ddod i rym (Mawrth 2018<sup>2</sup>), ac yn dilyn pob cyfrifiad canol blwyddyn wedi hynny. Mae oedi naturiol wrth gael data o ganlyniad i amserlenni adrodd y byrddau iechyd yn golygu mai mis Tachwedd 2022 yw'r wybodaeth ddiweddaraf sydd ar gael. Data o adroddiadau byrddau iechyd.

Cyfnod	Nyrsys Cofrestredig a Ariennir	Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd a Ariennir
<b>Mawrth 2018</b>	4154	2505.32
<b>Tach 2020</b>	4293.74 (+139.74 / 3.36%)	3099.32 (+597 / 23.86%)
<b>Tach 2021</b>	4213.43 (+59.43 / 1.43%)	3418.11 (+915.79 / 36.6%)
<b>Tach 2022</b>	4208.07 (+54.07 / 1.30%)	3548.47 (+1046.15 / 41.81%)

**Tabl 2 – newidiadau mewn cymysgedd sgiliau – wardiau meddygol aciwt i oedolion sy'n gleifion mewnol/wardiau llawfeddygol aciwt i oedolion sy'n gleifion mewnol**

Mae'r tabl hwn yn dangos y newidiadau yng nghymhareb cymysgedd sgiliau nyrsys cofrestredig i weithwyr cymorth gofal iechyd cyfwerth ag amser cyflawn ar wardiau meddygol a wardiau llawfeddygol aciwt i oedolion sy'n gleifion mewnol yng Nghymru cyn i ddarpariaeth berthnasol y Ddeddf ddod i rym (Mawrth 2018), ac yn dilyn pob cyfrifiad canol blwyddyn wedi hynny.

Cyfnod	Nyrsys Cofrestredig	Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd
<b>Mawrth 2018</b>	62.4%	37.6%
<b>Tach 2020</b>	60.2%	39.8%
<b>Tach 2021</b>	58.3%	42.6%
<b>Tach 2022</b>	54.3%	45.7%

**Tabl 3 – newidiadau mewn niferoedd staffio – wardiau pediatrig i gleifion mewnol**

Mae'r tabl hwn yn dangos nifer y nyrsys cofrestredig a'r gweithwyr cymorth gofal iechyd cyfwerth ag amser cyflawn a ariannwyd ar wardiau pediatrig i gleifion mewnol yng Nghymru cyn i ddeddfwriaeth<sup>3</sup> ddod i rym (Medi 2021), ac yn dilyn pob cyfrifiad canol blwyddyn wedi hynny. Mae oedi naturiol wrth gael data o ganlyniad i amserlenni adrodd y byrddau iechyd yn golygu mai mis Tachwedd

<sup>1</sup> Gwnaeth y Ddeddf fewnosod adrannau newydd 25A, 25B, 25C, 25D a 25E yn Neddf y Gwasanaeth Iechyd Gwladol (Cymru) 2006 ("Deddf 2006"). Daeth adran 25B i rym ar 6 Ebrill 2018 yn sgil Gorchymyn Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016 (Cychwyn) 2016 Rhif 829 (Cy. 208) (C. 59).

<sup>2</sup> Daeth adran 25B o Ddeddf 2006 i rym ar 1 Ebrill 2018 yn rhinwedd O.S. 2016/829 (Cy. 208) (C. 59).

<sup>3</sup> Nodwyd wardiau pediatrig i gleifion mewnol, yn rhinwedd Rheoliadau Lefelau Staff Nyrsio (Estyn Sefyllfaoedd) (Cymru) 2021 Rhif. 216/829 (Cy. 53), fel sefyllfa y mae'r dyletswyddau o dan adran 25B o Ddeddf 2006 yn gymwys iddi, a daethant i rym ar 1 Hydref 2021

2022 yw'r wybodaeth ddiweddaraf sydd ar gael. Data o adroddiadau byrddau iechyd.

Cyfnod	Nyrsys Cofrestredig a Ariennir	Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd a Ariennir
<b>Medi 2021</b>	418.78	89.21
<b>Tachwedd 2021</b>	460.39 (+41.61 / 9.93%)	112.83 (+23.62 / 26.47%)
<b>Tachwedd 2022</b>	460.34 (+41.56 / 9.92%)	123.75 (+34.54 / 38.72%)

**Tabl 4 – newidiadau mewn cymysgedd sgiliau – wardiau pediatrig i gleifion mewnol**

Mae'r tabl hwn yn dangos y newidiadau yng nghymhareb cymysgedd sgiliau nyrsys cofrestredig i weithwyr cymorth gofal iechyd cyfwerth ag amser cyflawn ar wardiau pediatrig i gleifion mewnol yng Nghymru cyn i ddeddfwriaeth ddod i rym (Medi 2021), ac yn dilyn pob cyfrifiad canol blwyddyn wedi hynny.

Cyfnod	Nyrsys Cofrestredig	Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd
<b>Medi 2021</b>	82.4%	17.6%
<b>Tachwedd 2021</b>	80.3%	19.7%
<b>Tachwedd 2022</b>	78.8%	21.2%

(Gan mai dim ond ers mis Hydref 2021 y mae adran 25B wedi bod yn gymwys i wardiau pediatrig, bydd yr asesiad isod yn seiliedig ar wardiau meddygol a llawfeddygol i oedolion yn unig, lle mae bron chwe blynedd o ddata ar gael.)

Yn seiliedig ar y data yn dilyn y gyfres gyntaf o gyfrifiadau a wnaed o dan y Ddeddf, gwelwn gynnydd sylweddol mewn cyllid ar gyfer nyrsys cofrestredig a gweithwyr cymorth gofal iechyd ychwanegol ar wardiau lle mae 25B yn gymwys.

Fodd bynnag, dros amser, gwelwn y cynnydd cychwynnol o +139 o nyrsys cofrestredig cyfwerth ag amser cyflawn yn lleihau i'r ffigur diweddaraf sydd ar gael, sef +54 cyfwerth ag amser cyflawn, sef cynnydd o 1.3% ers i adran 25B ddod i rym.

Ar yr un pryd, gwelwn fod y cyllid ar gyfer gweithwyr cymorth gofal iechyd wedi cynyddu'n sylweddol dros yr un cyfnod i +1,046 o weithwyr cyfwerth ag amser cyflawn ychwanegol yn y cyfrifiad diweddaraf, sef cynnydd o 41.81%. Caiff hyn ei adlewyrchu yn y newid mewn cymarebau cymysgedd sgiliau a welir yn nhabl 2 hefyd.

Y newid trawiadol arall rydym wedi'i weld ers 2016 yw'r cynnydd mewn gwariant ar staff asiantaeth, fel yr adlewyrchir yn nhabl 5.

**Tabl 5 – gwariant ar staff asiantaeth gofal iechyd**

Newid yng nghyfanswm y gwariant ar staff asiantaeth gofal iechyd a'r gwariant ar staff asiantaeth nyrsio a bydwreigiaeth yn benodol (fel canran o'r cyfanswm) ers 2016. (Data o ffurflenni LFR3 byrddau iechyd i Llywodraeth Cymru).

<b>Blwyddyn</b>	<b>Cyfanswm y gwariant ar staff asiantaeth</b>	<b>Gwariant ar staff asiantaeth nyrsio a bydwreigiaeth</b>
<b>2015-16</b>	£133m	£45.8m (34%)
<b>2020-21</b>	£200.7m	£94.4m (47%)
<b>2021-22</b>	£273m	£139.1m (50.9%)
<b>2022-23</b>	£315.7m	£154.7m (49.0%)

Er na fyddem yn llunio casgliadau achosol yn awgrymu bod y cynnydd hwn o ganlyniad uniongyrchol i'r Ddeddf yn dod i rym, mae'n rhesymol tybio y bydd gofynion staffio cynyddol o gyfrifiadau'r Ddeddf – a'r ffaith i recriwtio o asiantaethau gael ei restru fel cam rhesymol i gynnal lefelau staff nyrsio – wedi dwysáu'r broblem.

Mae'r patrymau a welir yn y data hyn yn dangos yr heriau staffio a wynebir ym mhedwar ban byd a gellid eu dehongli fel anawsterau byrddau iechyd i recriwtio nyrsys cofrestredig parhaol a'u dibyniaeth ar staff asiantaeth a gweithwyr cymorth gofal iechyd fel anghenraid i ddarparu gofal iechyd.

Yn anffodus, er gwaethaf y goblygiad amlwg y byddai lefelau staffio yn cynyddu ar ôl cyflwyno'r Ddeddf, nid oes unrhyw ddull o fewn y ddeddfwriaeth ei hun i sicrhau cyflenwad cynaliadwy o staff nyrsio. Mae'r ffaith honno yn amlwg o destun y Ddeddf, ond hefyd yn y tueddiadau a welir yn y data uchod sy'n cwmpasu bron chwe blynedd. Mae Cymru yn wynebu heriau tebyg i bob system gofal iechyd arall, er ei bod wedi cyflwyno'r ddeddfwriaeth hon. Ni cheir atebion yn Neddf 2016 i'r heriau staffio sylfaenol rydym yn eu hwynebu, ac mae Llywodraeth Cymru yn ymchwilio'n weithredol i bob strategaeth sydd ar gael i wella cyfraddau cadw, recriwtio a swyddi gwag ac i leihau gwariant ar staff asiantaeth.

O ran pedwerydd nod ymhlyg y Ddeddf, nid oes modd gwneud honiadau pendant am effaith y Ddeddf ar ddiogelwch cleifion ag unrhyw hyder. Yn anecdotaidd, byddai'n rhesymol tybio bod y cyllid cynyddol ar gyfer staffio – hyd yn oed mewn achosion lle cafodd ei ddefnyddio i recriwtio staff dros dro – wedi cael rhywfaint o effaith gadarnhaol ar ddiogelwch cleifion. Fodd bynnag, ni allwn wneud unrhyw honiadau meintiol bod newidiadau i achosion penodol o niwed i gleifion o ganlyniad i lefelau staff nyrsio ers i'r Ddeddf ddod i rym.

Gwyddom fod byrddau iechyd wedi gwneud ymdrechion ar y cyd i leihau achosion o niwed o'r fath dros y blynyddoedd diwethaf. Clywodd y Pwyllgor gan Gyfarwyddwyr Gweithredol Nyrsio ar 19 Hydref 2023 eu bod wedi gweld gostyngiadau tebyg mewn achosion o niwed ym mhob lleoliad bwrdd iechyd, nid dim ond wardiau 25B, sy'n awgrymu bod cyfres fwy cymhleth ac amlochrog o achosion na lefelau staff nyrsio yn unig.

## **Camau gweithredu pellach sydd eu hangen i sicrhau cyflenwad cynaliadwy o staff nyrsio er mwyn diwallu anghenion cleifion a gofynion y ddeddfwriaeth yn y dyfodol.**

Fel y nodir uchod, yn debyg i bob system gofal iechyd ddatblygedig ledled y byd, mae angen cymryd camau mawr i atgyfnerthu ein gweithlu gofal iechyd, nid dim ond i fodloni gofynion y ddeddfwriaeth ar rai wardiau, ond i sicrhau GIG mwy cadarn ac effeithiol yn ei gyfanrwydd.

### **Cadw**

Mae'r Cynllun Gweithredu Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu wedi ein helpu i olrhain cynnydd mewn perthynas â blaenoriaethau allweddol a nodwyd drwy'r Bwrdd Gweithredu Strategol ar gyfer y Gweithlu sy'n cyfarfod bob mis, ac a gadeirir gan Brif Weithredwr y GIG. Mae ein dull partneriaeth wedi ein galluogi i oresgyn rhwystrau dros y cyfnod heriol diweddar a sicrhau cyflawniad mewn meysydd allweddol.

Fel un o gamau allweddol y Cynllun Gweithredu Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu, cyhoeddwyd cynllun cadw – *Cadw a gwerthfawrogi nyrsys o fewn y GIG yng Nghymru* – ym mis Medi 2023, gan ddefnyddio canfyddiadau adroddiad y Coleg Nyrsio Brenhinol *Retaining Nurses in the Workforce: What Matters?*. Dyma un o'r agweddau cyntaf i'w cyflawni yn y broses o ddatblygu Rhaglen Waith Genedlaethol ar gyfer Cadw Staff a bydd yn rhoi argymhellion i sefydliadau a chymorth i fynd i'r afael â heriau cadw nyrsys yng Nghymru. Bwriedir i'r Cynllun ategu a chryfhau'r gwaith y mae llawer o sefydliadau eisoes yn ei ddatblygu ac fe'i cefnogir gan y canllaw cadw a'r adnodd hunanasesu.

Nod y Cynllun yw helpu i gadw nyrsys a gyflogir gan sefydliadau GIG Cymru. Byddai nyrsys a gyflogir yn y system iechyd a gofal ehangach hefyd yn cael budd o'r camau gweithredu yn y Cynllun hwn ac argymhellir bod eu cyflogwyr yn ystyried mabwysiadu rhai o'r rhain er mwyn gwella eu cyfraddau cadw nyrsys. Mae llawer o'r camau gweithredu yn seiliedig ar ddatblygu'r amodau gorau i gefnogi staff a'u hannog i aros yn y GIG, gyda chymorth Rhaglen Genedlaethol ar gyfer Cadw Staff yn GIG Cymru dan arweiniad AaGIC.

### **Recriwtio**

Mae AaGIC wedi lansio ymgyrch ddiwygiedig a gwell i ddenu a recriwtio staff ar gyfer GIG Cymru (mae ein hymgyrchoedd ar gyfer staff deintyddol a fferyllol yn fyw ar hyn o bryd) ac mae cam gweithredu i greu ymgyrch recriwtio ehangach er mwyn ymdrin â phrinder mewn meysydd proffesiynol hefyd wedi'i gwblhau.

Mae gwaith i foderneiddio arferion recriwtio'r GIG yn prysur fynd rhagddo er mwyn sicrhau ein bod yn recriwtio mor gyflym ac effeithlon â phosibl heb fiwrocratiaeth ac oedi diangen. Mae cam gweithredu i gyflwyno model sefydlu iechyd a gofal ar y cyd wedi cael ei gwblhau, gan ddiwallu angen lleol ac ehangu dysgu mewn perthynas ag iechyd a gofal.

Mae'r Cynllun Gweithredu Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu yn nodi sut y byddwn yn cynyddu gweithlu GIG Cymru er mwyn ateb y galw yn y dyfodol ac ymdrin â

phrinder byd-eang o weithwyr gofal iechyd, gan gynnwys lleihau dibyniaeth ar staff asiantaeth.

Rydym wedi cynyddu ein cyllideb hyfforddiant am y nawfed flwyddyn yn olynol i £281m eleni, gan greu 527 o leoedd hyfforddi ychwanegol, gan gynnwys mwy na 380 o leoedd ychwanegol i hyfforddi fel nyrs. Ers 2017, mae nifer y lleoedd i hyfforddi fel nyrs wedi cynyddu 54.3% ac mae nifer y lleoedd i hyfforddi fel bydwaig wedi cynyddu 41.8%.

Rydym hefyd yn ymrwymedig i annog a chefnogi amrywiaeth o fewn y gweithlu gofal iechyd a hyrwyddo'r agenda ehangu mynediad er mwyn sicrhau bod y rhai rydym yn eu hyfforddi yn cynrychioli'r cymunedau y maent yn eu gwasanaethu.

### **Gwariant ar Staff Asiantaeth**

Bydd bob amser angen rhywfaint o hyblygrwydd o ran capasiti'r gweithlu ar GIG Cymru er mwyn sicrhau y gallwn ddarparu gwasanaeth diogel pan fydd pwysau eithriadol, cyfraddau gweithgarwch cynyddol neu i gyflenwi ar gyfer absenoldebau salwch neu absenoldeb mwy hirdymor megis absenoldeb mamolaeth neu absenoldeb arall wedi'i gynllunio. Nid llenwi'r bylchau hyn â staff asiantaeth yw'r dull mwyaf effeithiol na'r dull a ffefrir – ond mae'r cynnydd mewn gwariant i tua £325 miliwn y llynedd yn adlewyrchu'r lefelau sylweddol iawn o bwysau a gweithgarwch yn y GIG ar hyn o bryd.

Rydym wedi cytuno mewn partneriaeth gymdeithasol i gydweithio â sefydliadau iechyd ac undebau i annog gostyngiad ar y cyd mewn gwariant ar staff asiantaeth ledled Cymru a chymell sefydliadau i gyflogi staff parhaol yn y GIG yng Nghymru. Bydd hyn yn cynnwys ystod o fesurau gan gynnwys fframwaith rheoli diwygiedig ar gyfer gwariant ac ystod o gamau gweithredu a fydd yn fwy costeffeithiol ac yn cynnig gwell cyfleoedd i'n gweithlu parhaol, gan gynnwys mwy o gyfleoedd i weithio'n hyblyg a threfniadau amserlennu uwch er mwyn cynllunio'r gweithlu yn well.

### **Bwlch/data swyddi gwag**

Yn ddiweddar, gwnaethom gyflawni'r ymrwymiad i gyhoeddi data am swyddi gwag GIG Cymru ar gyfer y gweithlu a gyflogir yn uniongyrchol.

Ochr yn ochr â buddsoddiad ychwanegol i gynyddu ein cyflenwad o nyrsys a gweithwyr gofal iechyd proffesiynol eraill o Gymru, rydym hefyd yn recriwtio nyrsys rhyngwladol er mwyn cau'r bwlch o ran swyddi gwag yn y byrdymor a'r tymor canolig. Cafodd 400 o nyrsys rhyngwladol eu recriwtio eleni drwy gam cyntaf rhaglen genedlaethol ac mae cynlluniau yn cael eu datblygu ar gyfer recriwtio rhyngwladol pellach yn y cam nesaf. Mae byrddau iechyd wrthi'n recriwtio nyrsys tramor yn lleol hefyd.

Mae byrddau iechyd ac ymddiriedolaethau yn rheoli eu gweithlu'n weithredol drwy recriwtio'n rheolaidd pan fydd swyddi gwag yn codi a thrwy eu Cynlluniau Tymor Canolig Integredig, mae sefydliadau wedi datblygu cynlluniau gweithlu i recriwtio staff ychwanegol a chau'r bwlch o ran swyddi gwag.

**I ba raddau y mae'r Ddeddf yn 'addas ar gyfer y dyfodol' ac y bydd yn cyfrannu at sicrhau bod gan GIG Cymru'r gweithlu ar gyfer y dyfodol sydd ei angen arno i ddarparu gofal effeithiol sy'n canolbwyntio ar y claf ac sy'n diwallu anghenion pob grŵp poblogaeth.**

Mae'n anodd cyflwyno achos dros addasrwydd y Ddeddf ar gyfer y dyfodol. Yn wir, un feirniadaeth rydym yn ei chlywed yn anecdotaidd gan y gwasanaeth yw bod y sector gofal iechyd wedi newid cymaint yn ystod y deng mlynedd ers dechrau llunio'r ddeddfwriaeth, mae'n teimlo fel pe bai wedi cael ei hysgrifennu mewn oes wahanol erbyn hyn. Fel y crybwyllwyd eisoes, mae'r ffaith nad oes unrhyw ddulliau statudol yn y Ddeddf i sicrhau bod cyflenwad cynyddol o staff nyrsio yn golygu nad yw wedi helpu i fynd i'r afael â'r prinder nyrsys byd-eang sy'n mynd o ddrwg i waeth.

Y feirniadaeth gyffredin arall a geir mewn perthynas â'r Ddeddf (fel y'i nodwyd gan y naw o sefydliadau'r GIG a ymatebodd i ymgynghoriad y Pwyllgor yn yr haf) yw ei bod yn corffori mewn cyfraith ddull un proffesiwn o gynllunio'r gweithlu.

Gan fod cysyniad y Ddeddf yn deilio o un corff proffesiynol (y Coleg Nyrsio Brenhinol), mae dull un proffesiwn penodol o staffio yn rhan sylfaenol o'r ddeddfwriaeth. Dim ond i nyrsys cofrestredig a'r gweithwyr cymorth gofal iechyd y gall nyrsys cofrestredig ddirprwyo dyletswyddau nyrsio iddynt y gellir cymhwyso'r dyletswyddau.

Hyd yn oed yn 2014 pan gyflwynwyd y Bil yn gyntaf, awgrymodd yr agenda gofal iechyd darbodus a oedd yn datblygu ynghyd â'n nodau i symud gofal allan o ysbytai i leoliadau cymunedol ei bod yn debygol y byddai angen cynyddol am ddull amlbroffesiynol o gynllunio'r gweithlu.

Mae pandemig COVID-19 a demograffeg newidiol Cymru a chymhlethdod cynyddol anghenion gofal iechyd wedi cyflymu'r angen i fynd i'r afael â'r hyn y gwyyddom ei fod wedi bod yn anochel ers peth amser: bod yn rhaid ystyried modelau gweithlu newydd er mwyn diwallu anghenion ein poblogaeth sy'n newid yn barhaus ac nad yw dulliau traddodiadol yn debygol o roi atebion i broblemau sy'n dod i'r amlwg.

Mae byrddau iechyd yn awyddus i arloesi yn hyn o beth ac yn canfod eu bod yn anghytuno'n sylfaenol â natur un proffesiwn y ddeddfwriaeth, fel y nodwyd gan Gyfarwyddwyr Gweithredol Nyrsio ar 19 Hydref 2023.

Mae gwledydd eraill sydd wedi pasio deddfwriaeth staffio ers ein Deddf – neu sy'n ystyried eu deddfwriaeth eu hunain ar hyn o bryd – wedi cynnwys *pob* corff proffesiynol ac undeb o'r cychwyn cyntaf. Mae Deddf Staffio Iechyd a Gofal 2019 yr Alban, er enghraifft, yn cynnwys dyletswyddau ehangach sy'n golygu y gellir ei chymhwyso at fydwragedd ac ymarferwyr meddygol yn ogystal â nyrsys.

Sefydlwyd is-grŵp o fewn Grŵp Staff Nyrsio Cymru Gyfan ym mis Awst 2023 er mwyn asesu effaith y Ddeddf ar drefniadau gweithio amlbroffesiynol ac, i'r gwrthwyneb, yr effaith y gallai modelau gweithio amlbroffesiynol presennol a

sefydledig ei chael ar allu byrddau iechyd i gyflawni eu dyletswyddau o dan y Ddeddf. Disgwylw'n i'r grŵp hwnnw gwblhau ei ddadansoddiad ddechrau 2024 a gobeithiwn y bydd yn helpu i lywio rhai atebion i'r hyn sy'n ymddangos ar hyn o bryd i fod yn rhwystr anfwriadol a grëwyd gan y ddeddfwriaeth.

### **Cynnydd o ran datblygu'r sylfaen dystiolaeth er mwyn ehangu'r Ddeddf i leoliadau pellach.**

Pan ehangwyd adran 25B i wardiau pediatrig i gleifion mewnol ym mis Hydref 2021, roedd hyn yn bosibl i raddau helaeth oherwydd y tebygrwydd agos rhwng pediatreg a sefyllfaoedd meddygol a llawfeddygol oedolion gan fod y ddau wedi'u lleoli ar wardiau sy'n trin cyflyrau iechyd corfforol ac yn defnyddio systemau tebyg. Roedd hyn yn golygu mai prin y bu'n rhaid addasu'r adnoddau a'r prosesau a ddatblygwyd ar gyfer y wardiau i oedolion cyn y gellid eu profi'n ailadroddol dros gyfnod o ddwy flynedd a'u cymhwyso at faes pediatreg.

Nid oedd hyn yn wir am y tair ffrwd waith arall o fewn Rhaglen Staff Nyrsio Cymru Gyfan lle bu arweinwyr prosiectau (wedi'u hariannu gan Lywodraeth Cymru) yn gweithio gyda'r fforymau cenedlaethol perthnasol i ddatblygu adnoddau Lefelau Gofal Cymru.

Mae gwasanaethau ymwelwyr iechyd a nyrsys ardal ill dau yn gweithio yn y gymuned yn hytrach nag ar wardiau, ac mae gan wasanaethau iechyd meddwl eu heriau unigryw eu hunain am eu bod yn fwy amlddisgyblaethol eu natur ac yn gorfod asesu aciwtedd salwch meddwl yn ogystal â salwch corfforol.

Mae dogfennau gweithio cychwynnol mewn perthynas ag Adnoddau Lefelau Gofal Cymru ar gyfer y tri lleoliad wedi cael eu paratoi ac maent eisoes yn cael eu defnyddio gan fyrddau iechyd i lywio prosesau gwneud penderfyniadau ynghylch staffio gan eu bod yn ddefnyddiol iawn heb ystyried unrhyw ddeddfwriaeth. Fodd bynnag, nid yw'r math o brofion ailadroddol, dwys i greu sylfaen dystiolaeth a gynhaliwyd ar gyfer yr adnoddau oedolion a phediatrig yn cael eu cynnal ar hyn o bryd oherwydd diffyg llwyfannau digidol i'w cynnal, a chydabyddiaeth gynyddol yn y system fod angen symud oddi wrth ddull un proffesiwn o gynllunio'r gweithlu.

Yn nadl y Senedd ym mis Medi 2022 ar ddeiseb y Coleg Nyrsio Brenhinol yn galw am i'r Ddeddf gael ei hehangu, dywedodd y Gweinidog:

*"...hyd yn oed pe bai'r adnoddau hynny ar gael ar gyfer pob sefyllfa nyrsio, mae'n anghywir awgrymu y byddai ymestyn adran 25B i gynnwys pob un o'r meysydd hynny'n arwain at roi'r 'tîm llawn o nyrsys' i Gymru, fel y mae'r ddeiseb yn ei roi...*

*Mae'n ymddangos mai'r hyn y mae llofnodwyr y ddeiseb yn ei ddweud yw eu bod yn dymuno gweld y nifer gywir o nyrsys a staff gofal iechyd yn y system i ddiwallu anghenion gofal pobl Cymru, a dyna yw fy nymuniad i hefyd. Ond fydd addewid deddfwriaethol nad oes modd ei gyflawni ddim yn sicrhau hynny, a allaf i ddim ymrwymo Llywodraeth Cymru i'r dull yna o weithredu.*

*Yn hytrach, mae'r camau a fyddai'n helpu i sicrhau hynny yw cynllunio a modelu'r gweithlu mewn modd effeithiol, strategaethau effeithiol ar gyfer recriwtio a chadw*



*staff, gan gynnwys rhaglenni sydd wedi'u safoni ar gyfer darparu goruchwyliaeth glinigol a thiworiaeth i'n staff nyrsio, a hefyd, wrth gwrs, recriwtio rhyngwladol."*

Gan werthfawrogi'r amser cyfyngedig mewn fformat dadl fer i gyflwyno manylion, gobeithio bod y rhesymeg dros y safbwynt hwnnw yn gliriach i'r Pwyllgor ar ôl darllen y dystiolaeth ysgrifenedig hon. Wrth ymateb i'r cylch gorchwyl, bwriad y papur hwn yw ehangu dealltwriaeth y Pwyllgor o'r cymhlethdodau sy'n gysylltiedig â'r dirwedd staffio gofal iechyd a'r ffordd y mae'r dyletswyddau o dan y Ddeddf wedi rhyngweithio â'r heriau cyson a wynebir gan y GIG ac wedi effeithio arnynt. Mae'r Gweinidog a'r Prif Swyddog Nyrsio yn edrych ymlaen at ateb cwestiynau pellach yn eu gwrandawriad ar 6 Rhagfyr.