

# **Dadansoddiad o effaith tymor byr y Bil Lefelau Diogel Staff Nyrsio (Cymru) ar gostau staffio dros dro, yn benodol nyrsio asiantaeth a cronfa**

---

<b>Cyflwyniad</b> .....	<b>2</b>
Ymchwil i lefelau staff nyrsio yng Nghymru .....	3
<b>Costau yn y dyfodol</b> .....	<b>5</b>
Cynlluniau Byrddau Iechyd 2015-16 i 2017-18 .....	5
Sut mae Byrddau Iechyd yn edrych i leihau costau staffio dros dro ...	7
Swyddi Gwag, trosiant a recriwtio.....	10
Sut mae costau staff cronfa a staff asiantaeth yn amrywio? .....	11
<b>Casgliadau</b> .....	<b>13</b>

## Cyflwyniad

---

1. I sicrhau'r cydbwysedd gorau posibl rhwng cynhyrchiant a hyblygrwydd o ran nyrsio, derbynnir yn gyffredinol bod angen buddsoddi mewn adnoddau nyrsio cronfa, tra'n lleihau'r defnydd o staff asiantaeth, yn enwedig gan asiantaethau nyrsio sydd â chost uchel. Fodd bynnag, nid oes llawer o wybodaeth yn y parth cyhoeddus o ran costau nyrsio cronfa ac asiantaeth yng Nghymru, ar hyn o bryd neu yn y dyfodol.

2. Fel y nodwyd eisoes yn y Memorandwm Esboniadol sy'n cyd-fynd â'r Bil Lefelau Diogel Staff Nyrsio (Cymru), mae pob Bwrdd Iechyd yn bwriadu defnyddio dull trionglog o ddelio â lefelau diogel staff nyrsio ar gyfer oedolion mewn ysbytai aciwt, sef: Egwyddorion Prif Swyddogion Nyrsio; yr offeryn aciwtedd, a barn broffesiynol. Er bod cynnydd yn cael ei wneud, mae yna dystiolaeth o hyd bod angen buddsoddiad pellach i sicrhau bod y safonau hyn yn cael eu cyrraedd. Mae ymchwil pellach hefyd yn cadarnhau bod rhai Byrddau Iechyd yn profi cynnydd mewn costau staffio dros dro, ac yn gweithredu cynlluniau i wrthdroi'r cynnydd hwn. Yn bendodol, maent yn canolbwyntio ar leihau'r defnydd o asiantaethau sydd â chost uchel.

3. Soniodd y Memorandwm Esboniadol gwreiddiol am waith ymchwil gan Goleg Brenhinol y Nyrsys (RCN) sy'n dangos mai cost gyffredinol staff asiantaethau, staff cronfa a goramser ar gyfer y tair blynedd rhwng 2010-11 a 2012-13 oedd £132.5 miliwn, neu tua £44 miliwn y flwyddyn (mae hyn yn mynd y tu hwnt i'r defnydd o staff mewn wardiau ysbyty aciwt i oedolion, sef ffocws y Bil).

4. Ers i'r Memorandwm Esboniadol gael ei lunio, mae'r wybodaeth ganlynol wedi'i dod i law:

- Fe wnaeth Llywodraeth Cymru gomisiynu Prifysgol Caerdydd i gynnal astudiaeth *Ymchwil i lefelau staff nyrsio yn Nghymru*, a gyhoeddwyd ym mis Mai 2015. Mae'r astudiaeth hon yn rhoi amcangyfrif o gostau staffio dros dro ar wardiau llawfeddygol a meddygol ar gyfer 2013-14, ond nid yw'n edrych ar dueddiadau hanesyddol neu'n gwneud rhagamcanion ar gyfer y dyfodol.
- Mae pob Bwrdd Iechyd wedi darparu cynlluniau drafft tair blynedd i Lywodraeth Cymru, gan amlinellu eu cynlluniau ariannol dros y cyfnod o dair blynedd rhwng 2015-16 a 2017-18.

Fodd bynnag, nid yw pob un o'r cynlluniau hyn wedi cael eu cymeradwyo yn swyddogol.

- Fel rhan o'r broses Cynllunio Tymor Canolig Integredig, rydym yn deall bod Byrddau Iechyd Lleol wedi darparu ffurflenni ariannol i Lywodraeth Cymru yn dangos cynlluniau staffio, gan gynnwys y defnydd o staff dros dro a staff locwm dros y cyfnod cynllunio 3 blynedd.
- Rydym yn deall bod y Prif Swyddog Nyrsio yn arwain ar ragolygon y gweithlu nyrsio ar ran Llywodraeth Cymru.

### **Ymchwil i lefelau staff nyrsio yng Nghymru**

5. Roedd briff y prosiect *Ymchwil i lefelau staff nyrsio yng Nghymru* yn cynnwys dadansoddi canfyddiadau yn ymwneud â datblygu gwell dealltwriaeth o argaeledd a hygyrchedd data staff nyrsio mewn wardiau meddygol a llawfeddygol yng Nghymru.

6. Canfu'r adroddiad bod:

"amrywiaeth sy'n peri pryder o ran ymdrechion i sicrhau cymaroldeb a chysondeb systemau, prosesau a phecynnau meddalwedd a ddefnyddir i gasglu a dal gwybodaeth staffio ar lefel sefydliadol. Yr unig ffordd o gael mynediad at ddata staff nyrsio ar lefel ward yw trwy geisiadau ad-hoc yn uniongyrchol i Fyrddau Iechyd Lleol unigol."<sup>1</sup>

7. Roedd yr astudiaeth, a ddechreuodd ym mis Hydref 2014, ac a gyhoeddwyd ar ddiwedd mis Mai 2015, yn cynnwys data o 181 ward meddygol a llawfeddygol mewn chwe Bwrdd Iechyd. Fe wnaeth hyn gymryd llawer o amser i'r tîm prosiect a

"nid oedd yn ymddangos bod data staffio wedi'i drionglu â chanlyniadau diogelwch cleifion neu fetrigau canlyniadau ansawdd eraill cysylltiedig fel hyd arhosiad cleifion."<sup>2</sup>

8. Mae'r adroddiad yn nodi bod y templed a ddefnyddir i wneud cais am ddata yn cyfuno staff asiantaeth a chronfa, felly nid oedd yn bosibl gweld y gwahaniaethau rhwng y ddau fath o staff. Yn ôl yr adroddiad, roedd:

---

<sup>1</sup> Llywodraeth Cymru, [Ymchwil i lefelau staff nyrsio yng Nghymru](#), 2015, tudalen 5

<sup>2</sup> *ibid*, tudalen 6.

"amrywiad amlwg yn y defnydd o staff dros dro mewn wardiau sydd â threfniadau staffio tebyg ac sy'n wynebu gofynion tebyg fel swyddi heb eu llenwi, aciwtedd cleifion a throsiant."<sup>3</sup>

9. Mae'r adroddiad yn argymhell y dylid gwneud astudiaethau pellach i ddeall hyn yn well.

10. Yn seiliedig ar ddata oddi wrth tua 90% o wardiau yng Nghymru, mae'r astudiaeth yn amcangyfrif mai **cyfanswm cost staff nyrsio dros dro oedd £13.5 miliwn ar gyfer staff cronfa a £5.5 miliwn ar gyfer staff asiantaeth yn 2013-14.**

---

<sup>3</sup> *Ibid*, tudalen 9.

## **Costau yn y dyfodol**

---

11. Mae'n amlwg o'r dystiolaeth bod costau staffio dros dro wedi bod yn cynyddu yn y blynyddoedd diwethaf. Nid oes eglurhad syml ar gyfer y cynnydd hwn, sy'n ganlyniad rhyngweithio cymhleth rhwng ffactorau. Er bod ymdrechion yn y gorffennol o ran lefelau staffio diogel, heb amheuaeth, wedi arwain at alw cynyddol am nyrsys, mae'r cyflenwad o nyrsys hefyd wedi cael ei effeithio gan y llif o staff i mewn ac allan o'r GIG.

### **Cynlluniau Byrddau Iechyd 2015-16 i 2017-18**

12. Mae'r cynlluniau ariannol tair blynedd mwyaf diweddar, sydd wedi cael eu cyflwyno i Lywodraeth Cymru eleni, yn debygol o roi'r syniad gorau o ran y sefyllfa yn y dyfodol. Dylai'r cynlluniau hyn gynnwys sylwadau ar sut mae Byrddau Iechyd yn bwriadu ymdrin â phwysau a chostau cynyddol yn y meysydd hyn. Rydym yn deall ei bod hi hefyd yn ofynnol i fyrddau iechyd lleol ddarparu ffurflenni ariannol a ddylai dangos costau staffio dros dro a ragwelir ar gyfer pob blwyddyn ariannol 2015-16 i 2017-18.

13. Ar 22 Mai 2015, fe wnaeth Kirsty Williams ofyn i'r Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol mewn gohebiaeth ysgrifenedig a fyddai'n bosibl i'w swyddogion gael gweld rhannau perthnasol o'r cynlluniau ariannol tair blynedd. Yn anffodus, ar 1 Mehefin, dywedodd y Gweinidog na fyddai'r cynlluniau ar gael mewn pryd ar gyfer ei phwrpas hi. Fodd bynnag, mewn gohebiaeth bellach, dyddiedig 20 Mehefin, nododd y Gweinidog fod nifer cyfyngedig o gynlluniau (Caerdydd a'r Fro, Cwm Taf a Phowys) wedi cael eu trafod yn gyhoeddus ar ffurf drafft, ac felly bod fersiynau drafft o'r cynlluniau hyn ar gael yn gyhoeddus. Fodd bynnag, nid yw'n ymddangos bod y ffurflenni ariannol manwl a ddylai gyd-fynd â chynlluniau'r byrddau iechyd perthnasol ar gael yn y parth cyhoeddus. Hyd yn oed mewn achosion lle nad yw'r cynlluniau wedi eu cymeradwyo hyd yn hyn, byddai'r ffurflenni hyn yn rhoi'r amcangyfrifon gorau o fwriadau byrddau iechyd yn y dyfodol mewn perthynas â staff dros dro. O weld crynodeb o'r wybodaeth hon, byddai modd gwneud gwaith modelu mwy cadarn o gynlluniau ar gyfer costau staffio dros dro yn y dyfodol. Yn anffodus, hyd yn hyn, nid yw swyddfa'r Gweinidog wedi gallu darparu'r wybodaeth y gofynnwyd amdani.

14. Mae dau gynllun ariannol diwethaf bwrdd iechyd Caerdydd a'r Fro wedi amlinellu costau staffio dros dro. Mae'r bil cyffredinol ar gyfer tâl amrywiadwy yn cynnwys: staff asiantaeth, nyrsio cronfa, goramser nyrsio, goramser nad yw'n ymwneud â nyrsio, locwm meddygol a deintyddol, menter amserau aros - meddygol ac ar ddyletswydd. Cyfanswm y bil cyflog amrywiol oedd bron £27 miliwn, neu 5.46% o'r bil cyflogau sefydlog yn 2012-13. Gostyngodd hyn i £23 miliwn yn 2013-14, neu 4.68% o gyfanswm y bil. Yn chwe mis cyntaf 2014-15 roedd y gyfran o gyfanswm y bil cyflog sefydlog wedi codi eto i 6.2%.

15. Mae'n bosibl dangos y costau nyrsio asiantaeth a nyrsio cronfa ar wahân a chymharu sut mae'r rhain wedi newid. Rydym wedi cyfuno gwybodaeth o gynllun y llynedd a drafft ar gyfer y flwyddyn hon o Gaerdydd a'r Fro, ac wedi gwneud cyfrifiad syml o'r costau staffio dros dro blyneddol yn seiliedig ar chwe mis cyntaf 2014-15 (nid yw hyn yn cynnwys ystyriaeth o sut y gall alw gynyddu a gostwng dros flwyddyn).

Tabl 1: Costau staffio asiantaeth a chronfa – bwrdd iechyd Cardiff a'r Fro

		Blwyddyn lawn	Cyfnod o 6 mis	Ffigurau 6 mis wedi'u dyblu		
	2012-13	2013-14	Ebr-Medi 2014	2014-15	Cynnydd ers 2013-14	Cynnydd ers 2012-13
Bil cyflogau – Asiantaeth	£5,655,170	£3,660,691	£1,792,982	£3,585,964	-2.0%	-36.6%
Bil cyflogau – nyrsio cronfa	£8,381,253	£8,226,028	£5,250,382	£10,500,764	27.7%	25.3%
<b>Wedi'u cyfuno</b>	£14,036,423	£11,886,719	£7,043,364	£14,086,728	18.5%	0.4%

Ffynhonnell: [Cynlluniau bwrdd iechyd Caerdydd a'r Fro](#) a chyfrifiadau Gwasanaeth Ymchwil y Cynulliad Cenedlaethol

16. Mae bwrdd iechyd Cwm Taf yn amcangyfrif bod eu defnydd o staff dros dro yn uwch, gan gyfrif am tua 8% o'r bil cyflogau. Fel yn achos bwrdd iechyd Caerdydd a'r Fro, mae'r gyfran yn uchaf yn y gweithlu meddygol, o gymharu â nyrsio a bydwreigiaeth. Ni wnaeth Cwm Taf ddarparu dadansoddiad o gostau asiantaeth ar gyfer 2013-14 a 2014-15.

17. Nid yw'r swyddogion sy'n cefnogi Kirsty Williams AC i ddatblygu'r Bil Lefelau Diogel Staff Nyrsio (Cymru) wedi gallu gweld cynlluniau o'r Byrddau Iechyd eraill sydd â nifer fawr o welyau aciwt, fel Betsi

Cadwaladr, Abertawe Bro Morgannwg ac Aneurin Bevan. Nid ydynt chwaith wedi gweld gwybodaeth o ffurflenni ariannol sy'n ymwneud â rhagamcanion staffio dros dro ar gyfer byrddau iechyd sydd â gwasanaethau aciwt sylweddol, ar lefel bwrdd iechyd unigol neu ar gyfer Cymru yn gyffredinol.

### **Sut mae Byrddau Iechyd yn edrych i leihau costau staffio dros dro**

18. Mae bwrdd iechyd Caerdydd a'r Fro, ynghyd â Byrddau Iechyd eraill, yn gweithredu strategaethau i leihau costau staff dros dro, ac yn enwedig costau staffio asiantaeth. Gellir gweld y bu rhywfaint o lwyddiant o ran lleihau costau asiantaeth, ond mae costau nyrsio cronfa wedi cynyddu'n sylweddol dros chwe mis cyntaf 2014-15.

19. O blith cynlluniau'r byrddau iechyd y mae swyddogion wedi gallu dod o hyd iddynt ar gyfer 2015-16, polisi allweddol o ran lleihau'r defnydd o staff asiantaeth yw buddsoddi mewn staff mewnol. Er enghraifft, mae bwrdd iechyd Caerdydd a'r Fro yn gwneud y canlynol:

“A high level assessment...consideration is also being given to over-recruiting Band 5 nurses so that the UHB is ahead of any natural turnover occurring, any future need for extra capacity and almost eliminate the use of bank and agency.”<sup>4</sup>

20. Mae bwrdd iechyd Cwm Taf yn:

“continuing to realign the nursing workforce to meet the agreed establishments to meet the safer nursing recommendations. This involves the rebalancing of the nursing workforce across our wards and hospitals and an associated reduction in bank and agency usage.”<sup>5</sup>

21. Mae'r cynllun Cwm Taf hefyd yn dweud:

“... In order to improve the consistency of patient care in the acute hospital wards a different, more innovative workforce strategy is being employed. Rather than relying totally on bank and /or agency staff to cover gaps in the rotas, a decision has been taken to appoint externally to a pool of 8 WTE qualified nurses that could be deployed to different wards on a longer

---

<sup>4</sup>Bwrdd Iechyd Prifysgol Caerdydd a'r Fro, [Progressing our Future](#), tudalen 80, 2015.

<sup>5</sup>Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf, [Cynllun Integredig Tair Blynedd](#), 2015, tudalen 255.

term basis than the usual bank cover in order to cover more long term absences, e.g. long term sickness and maternity leave.”<sup>6</sup>

22. Pwysleisiodd y Memorandwm Esboniadol gwreiddiol bwysigrwydd a gwerth y broses arfaethedig o weithredu systemau e-amserlennu i wella effeithlonrwydd rheoli'r gweithlu. Nododd astudiaeth Prifysgol Caerdydd hefyd bod e-amserlennu a rheoli salwch yn ddatblygiad pwysig.

23. Caiff hyn ei adlewyrchu yn y cynlluniau rydym wedi'u gweld, e.e. mae bwrdd iechyd Cwm Taf wedi datblygu traciwr gweithlu a fydd yn cael ei weithredu fel rhan o'r polisi i wella prosesau rheoli gweithlu a lleihau'r angen am staff dros dro:

“This tracker enables the Health Board to rebalance the ward back to the establishment by turnover, retirements and also monitor the impact this should have on nurse bank spend. The Health Board can then make an informed decision regarding moving qualified staff if the workforce plan doesn't show the movement needed. The tracker and that for Facilities are used to inform decisions by the Vacancy Control Panel.”<sup>7</sup>

24. Yn ogystal, bydd agolygiad i ailgydbwysu staff nyrsio a staff cymorth gofal iechyd lle roedd gormod o staff, neu dim digon, yn y gorffennol:

“It is expected there will be a reduction in bank/agency usage and this will be monitored through the workforce tracker and finance.”<sup>8</sup>

25. Bydd yr ail gyfnod o e-amserlennu yng Nghwm Taf yn cael ei weithredu ym mis Mehefin 2015, sy'n golygu y bydd wardiau ysbyty aciwt i oedolion ar-lein erbyn hynny. Mae Caerdydd a'r Fro eisoes wedi gweithredu system e-amserlennu.

26. Fe wnaeth adroddiad yn 2014 gan Ysgol Economeg Llundain, [NHS Safe Staffing: Not just a number](#) amlinellu'r manteision sylweddol y

---

<sup>6</sup> *Ibid*, tudalen 271.

<sup>7</sup> Bwrdd Iechyd Prifysgol Cwm Taf, [Cynllun Integredig Tair Blynedd](#), 2015, tudalen 272.

<sup>8</sup> *Ibid*, tudalen 271.



gall e-amserlennu a rheoli'r gweithlu eu cael o ran costau staff dros dro.

27. Yn dilyn gweithredu system e-amserlennu, mae Ymddiriedolaeth GIG Ysbytai Basildon a Thurrock:

“is benefitting from recurrent annual savings of £100,000 through reduced input time, errors and corrections. The more efficient use of permanent staff, has brought about a reduction in the use of temporary staff that was saving £670,000 per month, which included a 37% (£5.8 million) reduction in total temporary nursing spend... On the basis of the savings claimed at Basildon and Thurrock, this would suggest that across England the potential gains to the NHS in a transition from basic e-rostering to a fully electronic rostering and timekeeping system could be up to £41 million annually. The robust data provided by such a system would also allow the use of resources to be carefully managed within a proactive system of activity analysis and workforce planning, rather than with a reactive system for managing shortages.”<sup>9</sup>

28. Er nad oes ganddynt nifer fawr o welyau aciwt, dywed bwrdd iechyd Powys yr hyn a ganlyn yn eu cynllun tair blynedd:

“It is anticipated that there will be an increase in staff in post during the first two quarters of the year as vacancies are filled when compared with the 31st January 2015. As a result, there may be a reduced requirement for the use of temporary staffing, although for the purposes of this plan, we are assuming that current usage will continue. The budgeted projection of 1333.88 FTE projected for the duration of this plan will never be fully realised through staff in post as this includes headroom for the use of temporary staff. The effective use of temporary staffing will be continued and currently represents 7% of the total workforce.”<sup>10</sup>

29. Mae bwrdd iechyd Powys hefyd yn cynnwys ystadegau am gomisiynu addysg aml-broffesiynol fel atodiad i'w cynllun. Mae hyn yn dangos, er enghraifft, niferoedd sy'n astudio i fod yn nyrsys a staff eraill, a phryd y byddant yn cwblhau'r hyfforddiant. Mae hyn yn

---

<sup>9</sup> Hockley, T. a Boyle, S. (2014) [NHS Safe Staffing: Not Just a Number](#), tudalen 15.

<sup>10</sup> [Bwrdd Iechyd Addysgu Powys](#),

cysylltu â'r argymhellion yn adroddiad Prifysgol Caerdydd, *Ymchwil i lefelau staff nyrsio yng Nghymru*.

### **Swyddi Gwag, trosiant a recriwtio**

30. Mewn gohebiaeth, rhoddodd y Gweinidog gipolwg o nifer y swyddi nyrsio gwag sy'n cael eu trin gan Bartneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru. Dangosodd hyn fod 2,610 o swyddi nyrsio gwag a 744 o swyddi cymorth gofal iechyd gwag yng Nghymru ym mis Ionawr 2015. Trosiant staff ar gyfartaledd yn genedlaethol oedd 8.3% ymhlith nyrsys ac 8.6% ymhlith gweithwyr cymorth gofal iechyd. Amcangyfrif bras, felly, yw y byddai tua 1,000 o swyddi nyrsio gwag mewn wardiau aciwt, henoed a chyffredinol, ac oddeutu 400-500 o swyddi gwag cymorth gofal iechyd.

31. Yr amser cyfartalog rhwng hysbysebu swydd a'i lenwi oedd 69 diwrnod gwaith ym mis Chwefror 2015. Mae'n cymryd 37 diwrnod i hysbysebu a chyfweld ar gyfer y swyd, a 32 diwrnod o dderbyn y swydd i ddechrau gweithio, gan gynnwys gwiriadau diogelwch a chymwysterau.

32. Yn achos pob Bwrdd Iechyd, mae angen sicrhau bod cyflenwad o nyrsys cymwys i ddiwallu'r angen.

Mae yna ffactorau sydd eu hangen i sicrhau bod hyn yn digwydd. Er bod gwybodaeth am yr amser cyfartalog a gymerir i lenwi swyddi nyrsio yn dangos bod swyddi nyrsio yn cael eu llenwi yn gymharol gyflym, mae tystiolaeth anecdotaidd a ddarparwyd mewn cynlluniau tair blynedd yn dangos bod rhai Byrddau Iechyd yn ei chael yn fwy anodd i lenwi eu holl swyddi nyrsio gwag nag oedden nhw yn y gorffennol. Er nad yw hyn yn rhan o gylch gwaith y Bil, mae nifer o gamau gweithredu ar y gweill ac mae angen eu rhoi ar waith er mwyn sicrhau bod cyflenwad digonol o nyrsys i ateb y galw yn y dyfodol. Nodir rhai o'r rhain isod:

- Mae Llywodraeth Cymru yn [buddsoddi mewn lleoedd hyfforddiant ac addysg ychwanegol ar gyfer gweithwyr iechyd proffesiynol, gan gynnwys nyrsys](#). Bydd nifer y lleoedd hyfforddi ar gyfer nyrsys yn 2015-16 yn cynyddu 22%.
- Mae Llywodraeth Cymru hefyd yn darparu [buddsoddiad pellach ar gyfer datblygiad proffesiynol i staff presennol](#). Mae

potensial i wella rhagolygon gyrfa gweithwyr cymorth iechyd profiadol sydd am symud ymlaen i fod yn nyrsys cymwysedig.

- Trwy godi safonau mewn wardiau oedolion aciwt a meddygol, bydd y Bil Lefelau Diogel Staff Nyrsio (Cymru) yn lleihau'r cymhelliad i adael y GIG yng Nghymru a bydd yn cynyddu'r cymhelliad i nyrsys sydd wedi gadael Cymru i ddychwelyd. Bydd hyn hefyd yn gwneud Cymru yn lle mwy deniadol i nyrsys o'r tu allan i'r GIG.
- Bydd y cyfleoedd buddsoddi a dilyniant gyrfa a nodir uchod hefyd yn cynyddu'r cymhelliad i staff presennol i aros yn y GIG yng Nghymru.
- Amlygodd yr astudiaeth Prifysgol Caerdydd angen mwy o ddealltwriaeth o'r rheswm y staff yn gadael y GIG i ymuno â asiantaethau. Drwy gynnig hyblygrwydd ynghyd â sicrwydd cyflogaeth, hyfforddiant a buddion eraill, gall Byrddau Iechyd leihau'r cymhelliad i staff o'r fath i adael y GIG yng Nghymru.
- Fe wnaeth astudiaeth Prifysgol Caerdydd hefyd amlygu sut y gallai gwell cynllunio gweithlu wneud gwell defnydd o staff presennol. Gall y defnydd o e-amserlennu arwain at ddefnydd llawer mwy effeithlon o staff nyrsio presennol a gallai wella cyfraddau salwch. Hefyd, teimlwyd bod gor-staffio a thanstaffio ar wardiau, na chafodd ei egluro gan y data a gasglwyd. Gallai cynllunio'r gweithlu yn fwy effeithlon arwain at ddefnydd mwy effeithlon o staff.
- Cynllunio'r gweithlu yn well: fe wnaeth astudiaeth Prifysgol Caerdydd hefyd dynnu sylw at ddiffyg data a chynllunio o fewn Byrddau Iechyd o ran ystyried oedran staff, bwriadau gadael neu olrhain graddedigion y dyfodol drwy'r system.

### **Sut mae costau staff cronfa a staff asiantaeth yn amrywio?**

33. Mae'r cynlluniau tair blynedd sydd ar gael yn y parth cyhoeddus yn amlygu pwysigrwydd cael y gwerth gorau o'u defnydd o staff dros dro. Yn gyffredinol, bydd hyn yn golygu defnyddio staff cronfa lle bo modd, ac osgoi defnyddio'r asiantaethau sydd â'r costau uchaf.

34. Yn gyffredinol, mae staff cronfa yn cael eu talu eu cyflog arferol os oes ganddynt hefyd swydd barhaol. Os ydynt yn gweithio fel rhan o'r gronfa yn unig, maent yn cael eu talu o wahanol bwyntiau ar raddfeydd cyflog y GIG.

35. Darparodd Llywodraeth Cymru gyfraddau fesul awr ar gyfer nyrsys asiantaeth o 19 o gwmnïau sy'n rhan o'r contract 2015-16 Cymru-gyfan. Mae'r cwmni mwyaf drud yn costio bron i 50% (48.4%) yn fwy am nyrsys yn yr un band na'r cwmni rhataf, ar gyfer gweithio ar yr un sifft. Mae'r amrywiant yma yn bodoli yn achos yr holl sifftiau; oriau canol wythnos neu oriau anghymdeithasol.

36. Ar adegau, efallai y bydd angen i Fyrddau lechyd ddefnyddio asiantaethau cyflogaeth nad ydynt yn rhan o'r contract Cymru-gyfan. Darparodd Llywodraeth Cymru dystiolaeth sy'n nodi y byddai'r ystod o gostau hyd yn oed yn ehangach ar gyfer staff asiantaeth nad ydynt yn dod o dan y contract.

37. Felly mae yna arbedion i'w gwneud, nid yn unig o ran lleihau'r defnydd o asiantaethau, ond hefyd o ran gwneud yn siŵr, pan fydd staff asiantaeth yn cael eu defnyddio, bod Byrddau lechyd yn defnyddio cwmnïau sy'n cynnig y gwerth gorau am arian ar gyfer yr amgylchiadau penodol.

## Casgliadau

---

38. Er na wnaeth y Gweinidog adael i dîm Kirsty Williams weld cynlluniau diweddaraf y Byrddau Iechyd, dywedodd:

“it is expected that HBs will use the triangulated approach to set staffing levels in these areas and therefore a narrative about the three elements of the methodology will be required to confirm compliance.”

39. Yn yr un modd, mae'r Bil Lefelau Staff Nyrsio Diogel (Cymru) (fel y'i cyflwynwyd) yn ei gwneud hi'n ofynnol bod byrddau iechyd yn cymryd pob cam rhesymol i ddarparu lefel ddiogel o staff nyrsio, wedi'i bennu drwy ddull trionglog. Fel y cyfryw, dylai'r costau cychwynnol sy'n gysylltiedig â gosod lefelau staffio diogel yng Nghymru, fel sy'n ofynnol gan y Bil Lefelau Staff Nyrsio Diogel (Cymru), gyfateb i'r costau yng nghynlluniau tair blynedd y byrddau iechyd.

40. Mae pob bwrdd iechyd yn gweithredu cynlluniau i leihau'r defnydd o staff dros dro, yn enwedig costau asiantaeth, ac mae Llywodraeth Cymru yn darparu buddsoddiad ychwanegol o ran hyfforddiant a datblygiad proffesiynol ar gyfer nyrsys. Felly gallwn gymryd yn ganiatoaol, hyd yn oed drwy amcangyfrif yn ofalus, y gallai'r cynnydd mewn costau nyrsio cronfa yn ystod hanner cyntaf 2014-15 barhau yn 2015-16, ond y bydd yn lefelu yn 2016-17 ac yn dechrau gostwng yn 2017-18.

41. Mae hyn yn cyd-fynd â'r datganiadau o gyfeiriad yn nghynlluniau Caerdydd a'r Fro a Chwm Taf. Dylid cydnabod ei bod yn anodd llunio rhagdybiaethau gyda set gyfyngedig o ffigurau; fel yr amlygwyd yn adroddiad Prifysgol Caerdydd, mae yna amrywiaeth sylweddol rhwng wardiau a Byrddau Iechyd. Fodd bynnag, dyma'r unig ffigurau sydd eisoes yn y parth cyhoeddus. Rydym wedi tybio y bydd y symudiad i ffwrdd o staff asiantaeth drud yn parhau i arwain at ostyngiadau cymedrol o 5% bob blwyddyn, i adlewyrchu'r ffocws cryf ar leihau'r costau hyn mewn cynlluniau byrddau iechyd, ac i adeiladu ar y gostyngiadau a ddangosir ym mherfformiad bwrdd iechyd Caerdydd a'r Fro yn 2013-14 a 2014-15. Rydym hefyd wedi tybio y bydd costau staffio cronfa yn parhau i godi o 2013-14 hyd at 2016, ac yna dechrau gostwng tuag at ddiwedd y flwyddyn ariannol 2016-17, gan y bydd buddsoddiad parhaus i gynyddu'r cyflenwad o nyrsys yn cymryd peth amser.

42. Byddai'r Bil Lefelau Diogel Staff Nyrsio (Cymru) yn atgyfnerthu'r dull trionglog, gan ddefnyddio canllawiau'r prif swyddogion nyrsio ac ymgorffori'r offeryn aciwtedd a barn broffesiynol. Tybir y bydd y Bil yn cael ei weithredu yn 2016-17. Bydd canllawiau yn cael eu cytuno, o bosibl i'w gweithredu yn y flwyddyn ariannol 2017-18.

43. Felly, os bydd yn cael ei weithredu ar ddechrau blwyddyn ariannol 2016-17 - hyd nes y bydd rhagor o ddata o ffurflenni ariannol y byrddau iechyd ar gael gan Lywodraeth Cymru - yr amcangyfrif bras gorau yw y **byddai'r £19 miliwn o gostau nyrsys cronfa ac asiantaeth yn 2013-14 yn cynyddu i bron £25 miliwn yn 2016-17 a thua £65 miliwn yn y tair blynedd ar ôl gweithredu'r Bil.**

44. O ystyried y wybodaeth cyfyngedig sydd ar gael, rydym, yn fwriadol, wedi tueddu i oramcangyfrif y cynnydd posibl mewn costau nyrsio cronfa. Mae gan gynlluniau'r byrddau iechyd yr ydym wedi'u gweld bolisiau ar waith i weithio tuag at ddileu costau asiantaeth erbyn 2017-18.

Tabl 2 Costau asiantaeth mewn ysbytai aciwt i oedolion yn 2013–14 (gan ddefnyddio data cyfyngedig o gynlluniau ariannol tair blynedd)

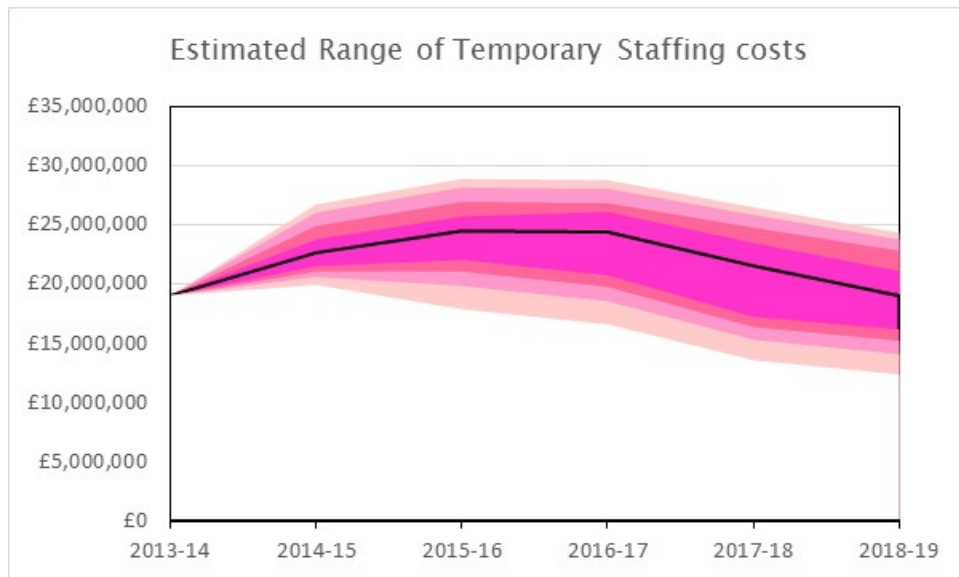
	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
Wales - adult acute						
Pay Bill – Agency	£5,500,000	£5,390,000	£4,850,000	£4,360,000	£3,930,000	£3,530,000
Pay Bill – Nursing Bank	£13,500,000	£17,230,000	£19,620,000	£20,010,000	£17,590,000	£15,460,000
<b>Combined</b>	<b>£19,000,000</b>	<b>£22,620,000</b>	<b>£24,460,000</b>	<b>£24,370,000</b>	<b>£21,510,000</b>	<b>£18,990,000</b>

Cymru – aciwt oedolion	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
Bil cyflogau – Asiantaeth	£5,500,000	£5,390,000	£4,850,000	£4,360,000	£3,930,000	£3,530,000
Bil cyflogau – nyrsio cronfa	£13,500,000	£17,230,000	£19,620,000	£20,010,000	£17,590,000	£15,460,000
Wedi'u cyfuno	£19,000,000	£22,620,000	£24,460,000	£24,370,000	£21,510,000	£18,990,000

Ffynhonnell: Adroddiad Prifysgol Caerdydd, cynlluniau byrddau iechyd sydd ar gael yn gyhoeddus, a chyfrifiadau'r Gwasanaeth Ymchwil

Sylwer: Efallai na fydd y ffigurau, o'u hychwanegu at ei gilydd, yn cyfateb i'r cyfanswm yn union, oherwydd talgrynnu i'r £10,000 agosaf.

[Amcangyfrif o gostau staff dros dro](#)



45. Mae'r amcangyfrifon hyn yn seiliedig ar fwriadau ariannu cyfredol Llywodraeth Cymru ar gyfer y GIG. Mae hyn yn tybio fod cynlluniau byrddau iechyd yn cael eu gweithredu a bod Llywodraeth Cymru yn parhau i ddarparu o leiaf cymaint o arian ag y cytunwyd eisoes ar gyfer y cynlluniau tair blynedd. Mae'r costau hyn yn ffurfio rhan o gostau staffio nyrsys amcangyfrifedig a nodwyd yn y Memorandwm Esboniadol gwreiddiol a ddaeth gyda'r Bil Lefelau Diogel Staff Nyrsio (Cymru).