Llywodraeth Cymru
Welsh Government

GIG CYMRU
NHS WALES

Dyfodol y Gweithlu Nyrsio Band 4 yng Nghymru

Crynodeb

OGL © Hawlfraint y Goron 2024, Llywodraeth Cymru, WG49267, ISBN digidol 978-1-83577-623-0
Rydym yn croesawu gohebiaeth a galwadau ffôn yn Gymraeg

Contents

Ragarweiniad	2
Categoreiddio Band 4	5
Gwahaniaethau rhwng y Rolau	10
Cofrestru a Rheoleiddio	11
Addysg	13
Dirprwyo ac Atebolrwydd	17
Disodli	18
Datganiadau Sefyllfa	20
Y Sefyllfa Ddeddfwriaethol	20
Argymhellion	21
Cydnabyddiaethau	23
Cyfeiriadau	24
Byrfoddau	28

Dyfodol y gweithlu Nyrsio band 4 ledled GIG Cymru

Comisiynwyd gan y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol ac arweiniwyd ar y cyd gan y Prif Swyddog Nyrsio a Chyfarwyddwr y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol ar gyfer Cymru

Cyhoeddwyd Chwefror 2024

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 GIG Cymru.

Hanes

Yn 2017, gofynnodd Prif Swyddog Nyrsio Cymru ar y pryd i'r Gwasanaeth Addysg a Datblygu'r Gweithlu gynnal adolygiad er mwyn llywio sefyllfa polisi Cymru, yn dilyn cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio yn Lloegr yn 2016. Nod yr adolygiad oedd asesu'r awydd i sefydlu rôl o'r fath yng Nghymru. Y canlyniad oedd y byddai Cymru'n aros cyn gwneud penderfyniad, yn sgil natur newydd y rôl yn Lloegr a'r diffyg tystiolaeth i gefnogi'r angen i'w chyflwyno. Gwnaeth Gogledd Iwerddon a'r Alban yr un fath.

Cefndir

Yn 2022, cyhoeddodd y Prif Swyddog Nyrsio presennol flaenoriaethau proffesiynol ar gyfer Nyrsio a Bydwreigiaeth yng Nghymru (2022-24). Yr uchelgais ar gyfer y gweithlu yw cau'r bwlch mewn swyddi gwag. Y nod yw denu, recriwtio a chadw gweithlu Nyrsio hyddysg, cymwys, brwdfrydig a medrus sydd â'r gallu a'r priodoleddau i ymgymryd â'u rolau'n hyderus wrth ddiwallu anghenion y boblogaeth, gan weithio i'w llawn botensial.

Nod y prosiect

Ystyried, o'r newydd, a yw rôl Nyrsio band 4 gofrestredig a/neu reoleiddiedig (Ymarferydd Cynorthwyol (AP) neu Gydymaith Nyrsio Cofrestredig (RNA)) yn ddymunol, yn briodol ac yn ychwanegu gwerth at GIG Cymru. (DS: Nid yw bydwreigiaeth o fewn y cwmpas).

Canlyniad y prosiect

Cyfuno barn rhanddeiliaid Cymru sydd â phrofiad bywyd o rôl yr RNA yn Lloegr, gan gyfuno safbwyntiau â'r llenyddiaeth er mwyn llywio canlyniadau'r prosiect.

Adolygiad llenyddiaeth

Arweiniodd chwiliad systematig o'r llenyddiaeth at 19,077 o gyhoeddiadau, erthyglau, papurau, strategaethau, dogfennau ymgynghori ac adroddiadau wedi'u cyhoeddi a heb eu cyhoeddi. Termau chwilio: Assistant Practitioner / band 4 / Nursing Associate / Associate Nurse.

Ymgysylltu

Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd / Ymarferwyr Cynorthwyol / Cymdeithion Nyrsio Cofrestredig / Rheolwyr Ward a Thîm / Uwch Nyrsys / Addysgwyr / Nyrsys Corfforaethol/ Cyfarwyddwyr Gweithredol Nyrsio / Cyfarwyddwyr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol / Undebau / Prifysgolion / Ymchwilwyr / Arbenigwyr Pwnc / Therapyddion/ Gwyddorau Iechyd / Fferylliaeth / Gofal Cymdeithasol Cymru /

Llais / Cyrff Arolygaeth.

Dull lled-strwythuredig
Themâu a archwiliwyd: Dosbarthiad Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd / Ymarferydd Cynorthwyol / Cydymaith Nyrsio Cofrestredig / Gwahaniaethu Rolau / Rheoleiddio / Addysg / Dirprwyo ac Atebolrwydd / Disodli. Cofnodwyd yr holl weithgarwch ymgysylltu yn gynhwysfawr, gan gydymffurfio â rheolau'r Rheoliad Cyffredinol ar Ddiogelu Data. Hwyluswyd blaenoriaethu rhanddeiliaid gan grid Mendelow.

	19,077 o erthyglau a chyhoeddiadau
	82 o randdeiliaid a/neu sefydliadau *(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 chynhadledd/symposiwm

Llywodraethu'r Prosiect
Dull 5 cam: cychwyn / cynllunio / gweithredu / monitro a rheoli / adrodd a chau. Cwblhawyd Asesiad o'r Effaith ar Ddiogelu Data ar gyfer y gronfa ddata rhanddeiliaid.

Y Prif Swyddog Nyrsio a Llywodraeth Cymru
Mae'r prosiect yn cyd-fynd â:
- 5 blaenoriaeth broffesiynol y Prif Swyddog Nyrsio ar gyfer Nyrsio a Bydwreigiaeth (2022): Safon 2: Gweithlu.
- Cynllun Gweithredu Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu: Mynd i'r Afael â Heriau Gweithlu GIG Cymru (2023), Llywodraeth Cymru, sy'n nodi y bydd Llywodraeth Cymru yn dechrau gwaith cwmpasu i lywio'r gwaith o ddatblygu polisïau ar y rolau band 4 i gefnogi'r gweithlu Nyrsio, gan gynnwys sefyllfa bolisi ar rolau cofrestryddion band 4.

Sefyllfa'r gwledydd datganoledig
Ar hyn o bryd mae Gogledd Iwerddon a'r Alban yn cynnal adolygiadau o'u gweithlu Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd (HCSW).

Cydraddoldeb, Amrywiaeth, a Chynhwysiant

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.

Y Gweithlu Nyrsio ledled Cymru

Nyrsio yw'r gweithlu mwyaf ym maes gofal iechyd ac mae'n chwarae rhan ganolog wrth ddarparu gwasanaethau, yn ogystal â hybu iechyd, ledled Cymru. Mae'n debyg na fu'r bwlch rhwng y cyflenwad a'r galw am weithwyr yn y sector hwn erioed mor fawr (AaGIC 2023). Mae'n destun pryder hefyd fod prifysgolion yn nodi bod nifer y ceisiadau ar gyfer y rhaglen Gradd Nyrsio yn lleihau, ac nad yw niferoedd a gomisiynir yn cael eu gwireddu.

Data'r Gweithlu

Noder bod gwahaniaethau yn y data yn dibynnu ar y ffynhonnell a'r amserlen, ac mai'r darparwr data swyddogol ar gyfer staff a gyflogir gan GIG Cymru yw StatsCymru.

StatsCymru (echdynnwyd mis Mehefin 2023, heb ei chyhoeddi):
Y gyfradd swyddi gwag ar gyfer Nyrsys Cofrestredig, Bydwragedd ac Ymwelwyr Iechyd oedd 9.7%, a'r gyfradd swyddi gwag ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd* oedd 6.3%. * *Staff Cymorth Nyrsio, Bydwreigiaeth ac Ymwelwyr Iechyd* yw'r derminoleg a ddefnyddir gan StatsCymru —enw gradd o Lawlyfr Galwedigaethau'r GIG.

Dim ond 5.7% (n = 690.0) o gyfanswm y Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yng Nghymru (n = 12,020.7) sy'n Ymarferwyr Cynorthwyol. Er gwaethaf cynnydd sylweddol yn ystod y 12 mis diwethaf, mae'r nifer yn parhau i fod yn isel.
Data'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC): (Ebrill 2022 - Mawrth 2023)
Roedd cyfanswm y Nyrsys Cofrestredig, Bydwragedd a Chymdeithion Nyrsio gyda chyfeiriadau yng Nghymru wedi cynyddu o 38,268 i 39,219.

Data Cofnod Staff Electronig (ESR) Byrddau Iechyd/Ymddiriedolaethau:

	Sef 1	Sef 2	Sef 3	Sef 4	Sef 5	Sef 6	Sef 7	Sef 8
ESR Band 4	128	374	16	158	59	18	Dim data	Dim data
Teitl Ymarferydd Cynorthwyol	128	221	14	56*	Dim data	Dim data	42*	2

Sef = Sefydliad / wedi'i dalgrynnu i'r rhif cyfan agosaf / *nid yw'n glir a yw pob un yn ymwneud â swydd Nyrsio

Mae cyfran fawr o gyfanswm gweithlu'r GIG (tua 30%) yn Weithwyr Cymorth Gofal Iechyd. Mae'r polisi yn dangos yn glir eu bod yn 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.

Mae yna amrywiaeth eang o rolau, teitlau a disgrifiadau swydd ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd sy'n golygu ei bod yn anodd mynegi, deall a diffinio rolau.

Llwybr mynediad hyblyg i'r rhaglen Nyrsio

Mae AaGIC wedi amlinellu'r llwybrau i Nyrsio yng Nghymru sy'n cynnwys Gradd Nyrsio Amser Llawn / Gradd Nyrsio Ran-amser / Dysgu o Bell / Dychwelyd i Ymarfer / Wedi Addysgu'n Rhyngwladol. Mae Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd sy'n bodloni meini prawf cymhwystra prifysgolion yn gallu gwneud cais i ddilyn llwybr dysgu amser llawn, rhan-amser neu ddysgu o bell. Ar hyn o bryd, y llwybrau dysgu rhan-amser a dysgu o bell yw'r rhai mwyaf poblogaidd.

Data Byrddau Iechyd/Ymddiriedolaethau ar staff band 4

	Cyfanswm yn dechrau gradd BSc	Yn dilyn y rhaglen o hyd	Wedi graddio	Cyfradd gadael
Sef 1	126	101	19	4%
Sef 2	120	69	42	5.8%
Sef 3	149	114	34	1%
Sef 4	121	43	26	45.7%
Sef 5	Dim data	Dim data	Dim data	Dim data
Sef 6	Dim data	Dim data	Dim data	Dim data
Sef 7	116	90	12	11.2%
Sef 8	Dim data	Dim data	Dim data	Dim data

Categoreiddio Band 4

Safbwyntiau clinigol
Nid yw staff band 4 yn teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi / teitlau a chyfeiriadau difrïol e.e. '*glas*', '*anghymwys*', '*gofalwyr iechyd*' / nid yw eu sgiliau, gwybodaeth a chwmpas estynedig yn cael eu defnyddio'n ddigonol / cael eu barnu ar sail lliw eu gwisg yn unig / anfodlonrwydd â'r rôl. Mae cefnogaeth unfrydol i ailddosbarthu rôl band 4.

Safbwyntiau academaidd
Cefnogaeth lawn i ailddosbarthu band 4 er mwyn cydnabod lefel addysg, cwmpas ymarfer a sgiliau estynedig.

Safbwyntiau Cyrff Proffesiynol / Undebau
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 (RCN) yn cefnogi Ymarferwyr Cynorthwyol a Chymdeithion Nyrsio Cofrestredig ac mae wedi cyhoeddi ystod o ganllawiau llawn gwybodaeth i gynorthwyo ymarfer.

Barn gyffredinol: Mae angen nodi band 4 fel grŵp penodol o'r gweithlu sy'n pontio'r bwlch rhwng Nyrs Gofrestredig (RN) a Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd (HCSW) (bandiau 2 a 3).

HCSW Band 2 a 3 **Band 4** **RN Band 5+**

Cefnogol | Cynorthwyol | Wedi Graddio

Ymarferydd Cynorthwyol Band 4

Mae Ymarferwyr Cynorthwyol (APs) ym maes Nyrsio wedi bod yn gweithio ledled Cymru ers tua 13 mlynedd ond nid ydynt wedi'u rheoleiddio o hyd, ac mae eu cwmpas ymarfer estynedig yn peri risg bosibl i ddiogelwch cleifion. Yn 2023, mae nifer y gweithwyr hyn sydd â'r wybodaeth, y sgiliau a'r cymwysterau addysgol angenrheidiol yn parhau i fod yn gyfatebol isel. Nid yw rhai Byrddau Iechyd ond newydd ddechrau cyflwyno staff band 4.

Dogfennau llywodraethu

· Cod Ymddygiad ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd (2011)
· Fframwaith Gyrfa ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd (2015)
· Fframwaith Llywodraethu ar gyfer Ymarferwyr Cynorthwyol (2022)

O ganlyniad i amrywiad amlwg yn y dulliau o ddefnyddio'r rôl Ymarferydd Cynorthwyol mewn Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau, datblygwyd Fframwaith Llywodraethu Ymarferwyr Cynorthwyol gyda'r nod o safoni'r dull o ddatblygu, defnyddio a llywodraethu rolau Ymarferwyr Cynorthwyol ym maes Nyrsio ledled GIG Cymru.

Nid yw Ymarferwyr Cynorthwyol yn cael gwneud y canlynol:

Cynllunio gofal	Bod yn gyfrifol am sifft	Uwch asesiad corfforol
Cadarnhau marwolaeth ddisgwyliedig	Trallwysiadau gwaed	Gofalu am ddyfeisiau trwytho
Mewnosod tiwb nasogastrig	Gosod cathetr am y tro cyntaf	Mewnosod tiwbiau

Mae Ymarferwyr Cynorthwyol yn cael rhoi ystod gyfyngedig o feddyginiaethau presgripsiwn, yn unol â Chanllaw Cymru Gyfan ar gyfer Byrddau Iechyd / Ymddiriedolaethau a Darparwyr Gofal Cymdeithasol mewn perthynas â Meddyginiaethau a Gweithwyr Cymorth Gofal (Grŵp Strategaeth Meddyginiaethau Cymru Gyfan 2020).

Meini Prawf Ymarferwyr Cynorthwyol

Profiad sylweddol a pherthnasol fel HCSW / TGAU Gradd C mewn Llythrennedd a Rhifedd neu gymhwyster cyfatebol / wedi cwblhau rhaglen astudio gan gynnwys asesiad o gymhwysedd / Lefel 4 (120 o gredydau) = Tystysgrif Addysg Uwch (AaGIC 2022).

Tystiolaeth

Manteision: Mae hyder yr AP yn cynyddu / mae'n darparu cymysgedd sgiliau hyblyg yn y gweithlu / ymddangos eu bod yn ffynnu'n bennaf mewn meysydd arbenigol (Thurgate 2021; Wheeler 2017).
Pryderon: Diffyg eglurder ynglŷn â'r rôl / ffiniau rôl AP a HCSW yn aneglur / mae manteisio'n llawn ar y rôl yn dibynnu'n fawr ar yr RN sydd ar ddyletswydd / diffyg dealltwriaeth o atebolrwydd a dirprwyo / diffyg cyfleoedd i bobl gamu ymlaen yn eu gyrfa / cymorth mentor anghyson / heriau academaidd / nid yw'r rôl yn cael ei gwerthuso / diffyg rheoleiddio (Webb et al. 2021; Kessler et al. 2019; Henshall et al 2018; Bungay et al. 2016).

Safbwyntiau clinigol

Manteision: Gall yr AP wneud cyfraniad gwerthfawr at ofal cleifion.
Pryderon: Diffyg ymwybyddiaeth o ddogfennau llywodraethu/ unigolion yn gwneud y swydd heb fodloni'r gofynion angenrheidiol / niferoedd isel o APs / diffyg cynllunio strategol ar gyfer y gweithlu / diffyg gwerthuso'r rôl / mae'r wisg yn rhy debyg i un HCSW - galwadau cryf am newid / nid yw'r teitl yn briodol - mae AP yn acronym ar gyfer Uwch Ymarferydd hefyd / amrywiad eang o ran cwmpas ymarfer.

RNAs sy'n gweithio fel APs yng Nghymru: Mae rôl AP yng Nghymru yn *"teimlo ar chwâl"*/ ar ôl gweithio fel RNA yn Lloegr a bellach yn gweithio yng Nghymru, mae'r rôl AP yn *"dorcalonnus"*.

Safbwyntiau academaidd

Manteision: Dysgwyr brwdfrydig ac ymroddedig.
Pryderon: Gallu academaidd rhai myfyrwyr sy'n ymgymryd â Thystysgrif Addysg Uwch / llywodraethu annigonol / diffyg cysondeb o ran y model AP / safonau'r Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC) ar gyfer RNA yn fwy cadarn ac felly yn fwy diogel / diffyg dealltwriaeth a chydnabyddiaeth o'r rôl / llai o gyfrifoldeb ac atebolrwydd nag RNAs.

Safbwyntiau Cyrff Proffesiynol / Undebau

Manteision: Mae APs yn brofiadol ac wedi cael hyfforddiant ychwanegol / maent yn ymgymryd ag ymyraethau clinigol neu therapiwtig wedi'u diffinio / maent yn gwneud cyfraniad cadarnhaol at ddarparu gwasanaethau (RCN 2023).
Pryderon: Nid yw rôl yr AP yn cael ei chofrestru na'i rheoleiddio sy'n arwain at amrywiad rhanbarthol (RCN 2023) / nododd UNSAIN fod rolau AP wedi creu gyrfa 'heb ddyfodol' ar gyfer staff sydd heb unrhyw gyfle pellach i gamu ymlaen yn eu gyrfaoedd.

Crynodeb

Mae tensiwn sylweddol yn bodoli rhwng polisi, gweledigaeth a gweithredu'r rôl AP yng Nghymru.

Cydymaith Nyrsio Cofrestredig (RNA) Band 4

Cyflwynwyd y rôl yn Lloegr yn 2016 yn dilyn adolygiad 'Shape of Caring' Arglwydd Willis, a gomisiynwyd gan Addysg Iechyd Lloegr (2015). Mae'r RNA yn cael ei ystyried yn esblygiad naturiol o'r AP. NMC sy'n rheoleiddio'r rôl bellach: cafodd y garfan gyntaf o 1000 o Gymdeithion Nyrsio eu cofrestru'n ôl-weithredol ym mis Ionawr 2019. Mae'r enw RNA wedi'i ddiogelu yn y gyfraith.
Y Rhaglen RNA: Gradd Sylfaen 2 flynedd, yn debyg iawn i flynyddoedd 1 a 2 y rhaglen BSc Nyrsio. Mae'n cwmpasu pob un o'r 4 maes ymarfer Nyrsio.

Tariff: TGAU Gradd C neu gyfwerth mewn Mathemateg a Saesneg yn ogystal â gofynion tariff y brifysgol; nododd y prosiect fod y gofynion derbyn yn amrywio rhwng 56 ac 80 pwynt UCAS.
Llwybr mynediad: Mynediad uniongyrchol (newydd i'r maes gofal) drwy gais uniongyrchol i UCAS / drwy wasanaeth clirio UCAS / HCSW presennol drwy lwybr prentisiaeth / RNs sydd wedi ymddeol yn dychwelyd fel RNA / myfyrwyr sy'n methu â bodloni gofynion academaidd BSc / pobl a addysgwyd yn rhyngwladol nad ydynt yn gallu bodloni gofynion yr NMC.

Nifer yr RNAs

Yn ôl yr NMC, roedd 9,339 o RNAs yn Lloegr ym mis Mawrth 2023 (1.18% o'r cyfanswm a oedd wedi cofrestru yn y DU). Mae angen bod yn ofalus wrth ddehongli nifer yr RNAs, gan fod sefydliadau yn Lloegr wedi nodi bod miloedd o unigolion ychwanegol wedi cwblhau'r rhaglen RNA yn llwyddiannus ond nad oeddent wedi cofrestru gyda'r NMC gan eu bod wedi ymgymryd â rhaglen bontio RN yn syth. Mae llawer o brifysgolion bellach wedi pennu bod cyn rhaid i'r RNA fod wedi cofrestru gyda'r NMC er mwyn cael mynediad i'r rhaglen BSc.

Cynllun Gweithlu Hirdymor GIG Lloegr (2023)

Mae RNAs wedi dod yn rhan sefydledig a gwerthfawr o'r gweithlu yn GIG Lloegr, ac mae cynlluniau i ehangu'r rôl yn sylweddol bob blwyddyn, fel yr amlinellir isod:

	2021 (gwaelodlin)	2028 (arfaethedig)	2031 (arfaethedig)
RNA	5,000	7,000	10,500

Ailddilysu

Mae'n ofynnol i RNAs fodloni safonau'r NMC yn yr un modd ag RNs a Bydwragedd, gan gynnwys cydymffurfio â'r Cod, bodloni gofynion ail-ddilysu a dilyn rheolau addasrwydd i ymarfer.

Atgyfeiriadau Addasrwydd i Ymarfer yr NMC (2022)

RNA (Lloegr) 2021-22	n=18	0.34% (o'r holl RNAs)
RN (pob gwlad) 2021-22 at ddibenion cymharu	n=5291	0.68% (o'r holl RNs)

Tystiolaeth

Pryderon: cyflymder cyflwyno'r rôl newydd yn wreiddiol / RNAs wedi'u cynnwys yn niferoedd HCSW / dryswch cychwynnol ynglŷn â'r rôl / effaith Covid / band cyflog 4 (Lucas et al. 2021: Thurgate 2021).
Manteision: Y gallu i roi meddyginiaethau a rhoi dresin ar glwyfau cymhleth / yn helpu i ddarparu gofal o ansawdd uchel i gleifion gyda lefelau cynyddol o addysg, gwybodaeth a hyder / llwybr fforddiadwy i Nyrsio / mae'r model yn cael ei ddisgrifio fel yr un gorau ar gyfer ehangu mynediad i Nyrsio / ymarfer sy'n seiliedig ar dystiolaeth / cynyddu lefelau hyder yn ymwneud â dirprwyo / adborth cadarnhaol gan gleifion yn ymwneud â: gofal wrth ochr y gwely sy'n canolbwyntio ar y claf / yn galluogi llwybrau amgen i Nyrsio (HEE 2023; Fewings et al. 2022; Mullings 2021; NHS Employers 2021; Kessler et al. 2020; Leighton 2020; HEE 2019).

Safbwyntiau clinigol

Pryderon: Ni chodwyd unrhyw bryderon.
Manteision: Mae'r rôl wedi'i sefydlu ac mae'n gwneud cyfraniad cadarnhaol / mae gan y rôl '*asgwrn cefn*' clir gan ei bod yn cael ei rheoleiddio / mae'n golygu bod RNs yn gallu ymgymryd â gwaith mwy cymhleth / yn rhyddhau amser RN / safonau NMC clir / eglurder cadarn ar gyfer y rôl.

Safbwyntiau Cyrff Proffesiynol / Undebau

Pryderon: RCN (2023a) *Ni ddylid tanbrisio* rolau AP ac RNA. Mae angen diffinio'u pwrpas yn glir, gan sicrhau nad oes posibilrwydd o'u disodli.
Manteision: Mae UNSAIN yn nodi bod RNAs yn darparu cymorth i RNs a bod y rhaglen yn cynnig cyfle strwythuredig i unigolion ddatblygu a chamu ymlaen yn eu gyrfa.

DS: Llenyddiaeth: Diffyg tystiolaeth feintiol; mae'r rhan fwyaf yn empirig, yn argraffiadol neu'n anecdotaidd.
Rhesymau allweddol: 1. Cofrestrwyd y garfan gyntaf yn 2019, y flwyddyn y daeth Covid i'r amlwg; roedd cyfyngiadau symud ar waith yn 2020-21 yn y DU. Mae'r broses o adfer yn dilyn y pandemig ar waith o hyd. Ychydig o gyfle sydd i wneud gwaith ymchwil feintiol i rôl RNA. **2.** Cafodd Covid effaith niweidiol ar y cynllun gweithredu, gan danseilio bwriad y rôl. **3.** Mae ymchwilwyr blaenllaw yn dweud ei bod yn heriol ynysu'r rôl RNA o safbwynt diogelwch cleifion a chanlyniadau ansawdd. **4.** Nid oes unrhyw waith ymchwil meintiol neu ansoddol ar AP wedi'i wneud yng Nghymru.

Gwahaniaethau rhwng y Rolau

AP / RNA

Mae sawl gwahaniaeth rhwng yr AP yng Nghymru a'r RNA yn Lloegr. Y ddau wahaniaeth sylfaenol yw'r lefel addysg a'r statws cofrestru. Mae'r tabl canlynol yn amlygu gwahaniaethau yn erbyn rhai themâu.

Thema	AP yng Nghymru	RNA yn Lloegr
Addysg	Tystysgrif Addysg Uwch Lefel 4	Gradd Sylfaen Lefel 5
Hyfforddiant	Penderfynir yn lleol	Yn efelychu blwyddyn 1 a 2 o 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 NMC
Llwybr i RN	Llawn amser: dechrau blwyddyn 2 o raglen 3 blynedd. Rhan-amser: dechrau blwyddyn 2 o raglen 4 blynedd	Dechrau RN hanner ffordd trwy flwyddyn 2 o raglen 3 blynedd. Cyfanswm 18 mis ac yn benodol i faes

Mae gwahaniaethau hefyd rhwng cwmpas ymarfer, gan fod rôl AP yn gyfyngedig iawn o'i gymharu â rôl RNA, yn enwedig ym maes rheoli meddyginiaethau. Yn ystod y broses o ddatblygu'r rôl RNA, nododd cyflogwyr yn Lloegr fod y gallu i roi meddyginiaethau yn un o swyddogaethau hanfodol y rôl Cydymaith Nyrsio.

Mae **rheoli meddyginiaethau** wedi'i gynnwys yn y rhaglen hyfforddi 2 flynedd ar gyfer yr RNA, gyda'r NMC yn pennu'r hyfedredd gofynnol. Ychydig iawn o gyfyngiadau sydd adeg cofrestru (triniaethau mewnwythiennol, cyffuriau risg uchel, a meddyginiaethau y tu allan i drwydded). Ni all RNAs roi presgripsiwn na rhoi meddyginiaeth o dan Gyfarwyddyd Grŵp Cleifion (PGD) (fel y'i nodir yn y gyfraith), ond gallant ymgymryd â rowndiau meddyginiaeth. Mae gwybodaeth yn cael ei diweddaru trwy ailddilysu. Nid yw'r AP yn gallu ymgymryd â rownd meddyginiaeth, ac ni all ond rhoi meddyginiaeth a enwir ar bresgripsiwn, i glaf a enwir gyda chaniatâd y claf, fel y dirprwyir gan RN. Rhaid cwblhau modiwlau addysg ychwanegol (penodol i lwybr) yn ogystal â Lefel 3 Agored Cymru o leiaf neu gymhwyster cyfwerth. Mae cymhwysedd AP yn cael ei ailasesu bob blwyddyn hefyd.

RN/RNA

Nodir y gwahaniaethau allweddol rhwng yr RN a'r RNA yn y ddogfen Standards of Proficiency Platforms gan y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (2018a a 2018b). Mae yna 7 platfform ar gyfer yr RN a 6 phlatfform ar gyfer yr RNA. Mae yna dri phrif wahaniaeth sylfaenol: ni chaiff yr RNA gynnal asesiad neu werthusiad cyfannol o gleifion nac arwain gofal (nac arwain tîm).

Nyrs Ymrestredig y Wladwriaeth (SEN)

Yn ystod yr ymgysylltu â rhanddeiliaid, ar sawl achlysur codwyd y mater a yw'r RNA yn ailddyfeisio'r SEN. Nid oedd ymarferwyr yn glir am y gwahaniaethau rhwng y ddwy rôl. Cafodd y rôl SEN ei diddymu'n raddol pan ddaeth Nyrsio yn broffesiwn i raddedigion yn unig yn 2004; llenwyd y bwlch a ddeilliodd o hyn gan y rôl HCSW. Ar y llaw arall, mae llawer o wledydd datblygedig y tu allan i'r DU wedi cadw Nyrs ail lefel, gan gynnwys Awstralia, Seland Newydd, Gogledd America, a'r rhan fwyaf o wledydd Ewrop.

Gwahaniaethau rhwng RNA ac SEN

Mae RNA yn cynnwys y gair 'Nyrsio' yn hytrach na 'Nyrs' yn y teitl, yn wahanol i'r SEN, er bod deiliaid y ddwy swydd *wedi'u cofrestru.* Mae 'Nyrs Gofrestredig' yn deitl sydd wedi'i warchod yn y gyfraith. Disgrifir yr RNA fel rôl gynorthwyol, gan ryddhau amser RN a galluogi'r RN i ganolbwyntio ar ofal cleifion mwy cymhleth. Mae'r NMC yn nodi'n glir yn y Nursing Associate Standards of Proficiency (2018b) nad yw'r RNA yn Nyrs ac nad yw'n gallu disodli RN.

Rôl	Addysg	Meysydd	Datblygiad gyrfa	Dosbarthiad NMC	Teitl
SEN	Lefel 3	1	Dim	2il Lefel	Nyrs
RNA	Lefel 5	4	18 mis i RN	Cod NAR	Nyrsio

Cofrestru a Rheoleiddio

Mae'r sefyllfa sy'n bodoli yng Nghymru yn unigryw gan fod y maes gofal cymdeithasol wedi'i gofrestru a'i reoleiddio, ond nid felly gweithwyr cymorth y GIG. Mae hyn yn dangos diffyg cydraddoldeb, sy'n amlwg iawn mewn gwasanaethau cymunedol. Cafodd materion cofrestru a rheoleiddio eu harchwilio wrth ymgysylltu â rhanddeiliaid, a nodwyd y farn nad yw cofrestru heb reoleiddio yn gwneud synnwyr gan fod cysylltiad agos rhwng y ddwy elfen.

Gellir diffinio rheoleiddio fel rheoli ymddygiad drwy reolau, cyfraith neu ordinhad (Flook 2003). Nod rheoleiddio yw lleihau risgiau o niwed sy'n deillio o ofal neu driniaeth gan weithwyr gofal iechyd proffesiynol (Asiantaeth Safonau Proffesiynol 2018).

Mae gan reoleiddio dri phrif nod:
1) Amddiffyn y cyhoedd.
2) Cynnal hyder y cyhoedd yn y proffesiwn.
3) Datgan a chynnal safonau proffesiynol.
Mae mesurau diogelu eraill yn cynnwys llywodraethu da ac adolygu perfformiad yn flynyddol yn erbyn safonau rheoleiddio gan yr Awdurdod Safonau Proffesiynol ar gyfer Iechyd a Gofal Cymdeithasol.

Tystiolaeth
Er gwaethaf canrif o reoleiddio Nyrsys, mae diffyg gwaith ymchwil manwl wedi'i wneud i graffu 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).

Nid yw'r rôl AP 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, cwmpas yr 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 yr NMC i ysgwyddo cyfrifoldeb statudol am reoleiddio'r rôl a gosod y safonau ymarfer, addysg a hyfforddiant (Brimble 2021; HEE 2019; Glasper 2017; Scott 2016). Ystyriwyd nad oedd cais Addysg Iechyd Lloegr (HEE) i'r NMC yn 2017 i gofrestru a rheoleiddio'r rôl AP yn ymarferol oherwydd ei natur amlbroffesiynol.

Safbwyntiau clinigol
Ceir cefnogaeth unfrydol i bob pwrpas i reoleiddio'r gweithlu Nyrsio band 4 yng Nghymru. Mae'r sail resymegol sylfaenol yn cynnwys y safbwyntiau canlynol am reoleiddio:

- Prif nod rheoleiddio yw diogelu'r cyhoedd, lleihau risgiau a chyflwyno cosbau os oes angen.
- Mae'n hyrwyddo ac yn gwella atebolrwydd.
- Mae angen rheoleiddio oherwydd cwmpas ymarfer band 4.
- Mae'n cynyddu hyder y tîm amlddisgyblaethol (MDT).
- Mae'n gwella hunaniaeth rôl band 4.
- Mae'n darparu strwythur gyrfa clir ar gyfer HCSWs.
- Mae'n amlinellu'r safonau proffesiynol gofynnol.
- Mae'n hyrwyddo ymdeimlad o werth a phroffesiynoldeb.

Mynegwyd barn unfrydol mai'r NMC ddylai fod y rheoleiddiwr, os penderfynir rheoleiddio band 4 yng Nghymru. Y sail resymegol ar gyfer hyn yw bod gan yr NMC brofiad o reoleiddio band 4 gyda'r rôl RNA yn Lloegr, a bod y safonau a'r platfformau ar waith eisoes, gan ddarparu strwythur a hyder o safbwynt y rôl. Yn ogystal, gan mai rôl Nyrsio yw hon, dylai'r NMC fod yn gyfrifol am ei rheoleiddio.

Codwyd rhai pryderon am ffi flynyddol yr NMC o £120, sy'n cael ei hystyried yn wariant ychwanegol ar gyfer gweithwyr band 4.

Safbwyntiau academaidd

Er bod y Cod Ymddygiad ar gyfer y rôl HCSW yn bodoli, roedd prifysgolion Cymru yn mynegi cefnogaeth lawn i'r syniad o reoleiddio'r rôl band 4, gan nodi bod rheoleiddio yn nodwedd o unrhyw broffesiwn. Mae'r sail resymegol sylfaenol yn cynnwys:

- Mae'n cryfhau llywodraethu ac yn lleihau risg.
- Mae'n darparu mwy o ddiogelwch i'r cyhoedd.
- Mae'n hybu ac yn cynyddu diogelwch ac ansawdd o safbwynt staff a chleifion.
- Mae'n cryfhau atebolrwydd.
- Mae'n sicrhau safonau proffesiynol cyson.
- Mae'n cynyddu hyder staff Nyrsio, yn enwedig o ran dirprwyo.
- Mae'n meithrin ymarfer proffesiynol.
- Mae'n proffesiynoli rolau Nyrsio.

Unwaith eto, mynegwyd dymuniad i'r NMC weithredu fel rheoleiddiwr. Mynegodd clinigwyr ac academyddion safbwyntiau cymysg am reoleiddio gweithwyr band 2 a 3, a nodwyd bod modd cyfiawnhau a blaenoriaethu rheoleiddio gweithwyr band 4 ar sail cwmpas eu hymarfer, eu sgiliau a'u cyrhaeddiad addysgol.

Safbwyntiau Cyrff Proffesiynol / Undebau

Mae'r RCN (2021) yn credu'n gryf bod angen rheoleiddio pob HCSW er mwyn amddiffyn a diogelu'r cyhoedd. Yn ystod y broses ymgysylltu, nododd UNSAIN fod yr undeb yn chwarae rhan allweddol yn y gwaith o reoleiddio'r RNA yn Lloegr ac y byddai'n croesawu cyflwyno rôl band 4 wedi'i rheoleiddio yng Nghymru. Nododd Arolygiaeth Gofal Cymru (AGC) y byddai'n croesawu rheoleiddio pob HCSW, gan sicrhau cydraddoldeb â'r sector Gofal Cymdeithasol, ond ei bod yn cefnogi rheoleiddio gweithwyr band 4 fel blaenoriaeth oherwydd sgiliau a chwmpas estynedig eu hymarfer.

Addysg

Tystysgrif Addysg Uwch (Tystysgrif AU)

Nododd y prosiect Band 4 rai canfyddiadau annisgwyl mewn perthynas â'r Dystysgrif AU bresennol yng Nghymru. Roedd y rhain yn cynnwys: Gwahaniaethau sylweddol o ran mynediad i astudio gan fod prosesau amrywiol ar waith mewn Byrddau Iechyd /Ymddiriedolaethau. Mae'r broses ymgeisio yn amlhaenog ac mae'n gallu cymryd hyd at 18 mis. Mae prosesau cyfathrebu yn gallu bod yn wael ac mae rhaglenni'n cael eu canslo weithiau gan nad oes digon o fyfyrwyr wedi cofrestru neu oherwydd anallu sefydliadau i ryddhau staff i astudio. Nododd pawb fod y llwyth gwaith addysg yn uchel ac nad oes unrhyw amser yn cael ei neilltuo ar gyfer astudio, sy'n cyfrannu at gyfraddau gadael uwch. Credir bod disgwyliadau yn afresymol, ac roedd galwadau am: amser astudio wedi'i neilltuo / cydnabyddiaeth o statws myfyriwr / gwisg benodol i fyfyrwyr yn ystod ymarfer clinigol / mwy o gymorth gan fentoriaid / mynediad teg i raglenni ledled Cymru.

Pe bai'r rôl RNA yn cael ei chyflwyno yng Nghymru, mae academyddion yn credu y dylid disodli'r Dystysgrif AU a'r llwybr hyblyg, oherwydd byddai gormod o lwybrau yn aneffeithlon ac yn golygu nad yw cyrsiau'n hyfyw o bosibl.

Addysg ar gyfer gweithwyr band 4 - Tystysgrif AU yn erbyn y Radd Sylfaen

Fel y nodwyd eisoes, mae angen Tystysgrif AU Lefel 4 i fod yn AP band 4 yng Nghymru, tra bod angen Gradd Sylfaen Lefel 5 ar gyfer y rôl AP a'r rôl RNA yn Lloegr. Mae'r anghysondeb hwn yn amlygu'r ffaith fod yna elfennau addysgol ychwanegol yn Lloegr: meddwl yn feirniadol, dadansoddi, dehongli gwybodaeth a datrys problemau - pob un yn helpu i ddarparu gofal Nyrsio sy'n seiliedig ar dystiolaeth, nad ydynt ar gael yng Nghymru ar hyn o bryd.

Yn ystod y prosiect, gofynnwyd cwestiwn sylfaenol ynglŷn ag a ddylai Cymru newid i bennu gofyniad addysg Lefel 5 ar gyfer y rôl band 4. Dangosodd y canlyniadau fod y mwyafrif, ym meysydd ymarfer clinigol a'r byd academaidd, o blaid codi'r lefel yng Nghymru; fodd bynnag, roedd rhywfaint o ansicrwydd ynglŷn â gallu academaidd ymddangosiadol. Mewn gwirionedd, mae blwyddyn 1 y Radd Sylfaen yn cyfateb i Lefel 4, sy'n debyg iawn i flwyddyn 1 y rhaglen BSc Nyrsio, tra bod blwyddyn 2 yn cyfateb i Lefel 5. Nododd academyddion fod y rhan fwyaf o fyfyrwyr sy'n astudio'n llwyddiannus ar Lefel 4 yn gallu symud ymlaen i Lefel 5 ac ymlaen i Lefel 6 (Gradd), os ydynt yn dymuno.

Nodwyd ei bod yn hanfodol cael opsiynau camu ymlaen / camu i ffwrdd ar gyfer rhaglenni Nyrsio.

Trwy'r broses ymgysylltu, dywedodd myfyrwyr sy'n dilyn y llwybr BSc Nyrsio hyblyg eu bod yn teimlo bod astudio ar Lefel 5 yn fwy cyraeddadwy nag astudio ar Lefel 4 oherwydd yr amser astudio wedi'i neilltuo sy'n gysylltiedig â'r rhaglen, sef 20+ awr yr wythnos, cydnabyddiaeth o statws myfyriwr, a chymorth gan y brifysgol a'r lleoliad ymarfer clinigol. Mae yna farn gyffredinol bod yn rhaid i Ddysgu Seiliedig ar Waith fod yn opsiwn sylfaenol ar gyfer astudio ar lefel band 4.

Y profiad yn Lloegr yw bod y rôl AP mewn Nyrsio wedi cael ei diddymu'n raddol ar ôl cyflwyno'r rhaglen RNA.

Ehangu mynediad

Dyma'r sefyllfa bresennol yng Nghymru:

Mynediad UCAS i raglen BSc.
Nid yw mynediad UCAS trwy'r system glirio ar gael ar hyn o bryd ond mae'n cael ei archwilio.
Llwybrau hyblyg HCSW i BSc.
Mynediad uniongyrchol HCSW yn cael ei archwilio mewn 1 Bwrdd Iechyd, cyflogi HCSW gyda threfniadau contract i allu astudio.
Dychwelyd i ymarfer ar gyfer RNs sydd wedi gadael y maes am gyfnod.
Nyrsys sydd wedi'u haddysgu yn rhyngwladol sydd am gofrestru gyda'r NMC.
Methu â llenwi lleoedd RN wedi'u comisiynu ar hyn o bryd, ac mae cyfraddau gadael ledled Cymru = 10—12%.
Mae cyfranogwyr y prosiect yn dweud bod llwybrau yn anhyblyg, haearnaidd a chyfyngedig.

Yn Lloegr mae opsiynau ychwanegol ar gael; credir mai rôl yr RNA yw'r cyfle mwyaf i ail-lunio'r gweithlu. Mae RNA 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'r RNA yn cael ei ystyried yn esblygiad naturiol o'r AP, sy'n cynorthwyo prosesau recriwtio ac yn ehangu mynediad.

Mynegwyd pryder y gallai'r rhaglen RNA leihau nifer yr ymgeiswyr am BSc traddodiadol. Ar sail ymweliadau â safleoedd clinigol ac academaidd yn Lloegr, nodwyd nad yw nifer yr ymgeiswyr wedi lleihau a bod nifer uchel yn gwneud cais am le ar raglenni RNA ac RN. Yn wir, mewn rhai achosion, nid oedd digon o leoedd ar gael.

Mae angen 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.

Mae rôl RNA yn cyflawni swyddogaethau pwysig yn y gweithlu; mae'n gyrchfan ac yn gam tuag at gael mynediad i addysg BSc Nyrsio. Mae Llywodraeth Cymru wedi ymrwymo'n llawn i gadw Nyrsys Cofrestredig â Gradd.

Cyrchfan: Hyd yn hyn, mae profiad y rôl RNA yn Lloegr yn awgrymu, yn dibynnu ar argaeledd trefniadau cymorth ariannol, y bydd 65—80% o RNAs yn aros yn y swydd. Mae'n bwysig nodi nad yw'n hawdd cael gafael ar ddata a'i fod yn dibynnu ar sefydliadau penodol yn darparu data. Mae datblygu màs critigol o RNAs yn y gweithlu Nyrsio yn hanfodol er mwyn cael effaith gadarnhaol ar ofal cleifion a helpu i wella dealltwriaeth a phrofiad o'r rôl.

Cam ymlaen: Ail swyddogaeth RNA yw gweithredu fel cam ymlaen tuag at RN; llwybr sy'n bodoli yn Lloegr ac sy'n cael ei ystyried yn gyfle mawr i gael mynediad at gronfa fawr o bobl, na fyddent fel arall yn gallu cael mynediad at addysg lefel gradd. Gall yr RNA gwblhau rhaglen 18 mis mewn maes penodol, gan ymuno â'r rhaglen nyrsio BSc hanner ffordd trwy flwyddyn 2. Yn ôl yr NMC, roedd 756 o Gymdeithion Nyrsio wedi ymgymryd â rhaglenni pontio i RN yn 2022-23. Bu cynnydd amlwg yn nifer yr unigolion sy'n pontio o RNA i RN yn Lloegr, lle mae cymhellion ariannol wedi'u targedu ar waith. Hefyd, wrth ymweld â phrifysgolion yn Lloegr fel rhan o broses ymgysylltu'r prosiect, cafwyd tystiolaeth bod mwy o fyfyrwyr mynediad uniongyrchol wedi ymgymryd â rhaglenni pontio RN na HCSWs presennol. Mewn un garfan, roedd pob myfyriwr wedi cael mynediad i RNA trwy broses glirio UCAS, ac roedd gan bob un ohonynt le i bontio'n uniongyrchol o RNA i RN. Model arall sydd ar waith yn Lloegr yw blwyddyn diwtoriaeth ar gyfer RNAs er mwyn darparu cyfnod o gymorth strwythuredig ar ôl cofrestru i ddatblygu hyder a chymhwysedd, gyda chyllid i'w helpu i bontio i raglen BSc Nyrsio 18 mis o hyd ar ddiwedd y flwyddyn honno. Byddai angen gwaith cynllunio cadarn ar gyfer comisiynu RNA i RN. Fodd bynnag, ni ddylid derbyn RNAs yn awtomatig i raglen bontio RN. Byddai'n hanfodol cael prosesau llywodraethu a dethol cadarn ar waith.

Rhifedd a llythrennedd

Pan gyflwynwyd y rhaglen RNA yn Lloegr, cafodd pobl a oedd yn gweithio fel HCSW eu recriwtio. Fodd bynnag, ar ôl derbyn tua 7000 o unigolion, teimlwyd bod y gronfa o ymgeiswyr HCSW â'r gofyniad rhifedd gofynnol yn lleihau. Roedd cytundeb eang ymhlith staff clinigol ac academaidd yng Nghymru a Lloegr bod angen dull cadarn o gyflwyno addysg rhifedd a'i hasesu yn barhaus.

Dogfen Asesu Ymarfer (PAD)

Mae Safonau Nyrsys RN y Dyfodol yr NMC (2018a) yn cynnwys hyfedreddau sydd wedi'u nodi yn Atodiadau A a B, sydd wedi'u mapio yn y Ddogfen Asesu Ymarfer i'w cyflawni wrth ymarfer neu ddysgu efelychiedig. Yn yr un modd, mae rhaglen Gradd Sylfaen RNA 2 flynedd yr NMC, sy'n cyd-fynd yn agos â blynyddoedd 1 a 2 o'r rhaglen radd 3 blynedd, hefyd yn gofyn am PAD, sy'n cwmpasu medrau gofynnol yr RNA.

Capasiti goruchwylio ac asesu / lleoliad

Archwiliwyd y gallu i oruchwylio ac asesu yn ystod y prosiect: barn ymarferwyr clinigol a phrifysgolion oedd y byddai'r PAD yn gymharol gyfarwydd ac yn hawdd ei defnyddio / byddai angen lleoliadau arloesol / byddai digon o gapasiti ar gyfer lleoliadau yn y system / cydnabyddiaeth o fanteision hirdymor goruchwylio Cymdeithion Nyrsio dan Hyfforddiant (SNAs) er mwyn lleihau cyfraddau swyddi gwag / byddai angen mynediad cyfartal i leoliadau ar gyfer Myfyrwyr BSc ac SNAs.

Statws gweithiwr ychwanegol

Mae statws gweithiwr ychwanegol ar leoliad yn fuddiol ym marn clinigwyr, academyddion a'r llenyddiaeth. Mae Hedayioglu et al. (2023) yn disgrifio rhaglenni addysg Nyrsio fel rhai dwys a heriol, gan nodi ei bod yn anodd sicrhau cydbwysedd rhwng cwblhau'r rhaglenni a gwneud y gwaith. Mae Hedayioglu et al. (2023) ac Attenborough et al. (2020) yn gofyn am statws gweithiwr ychwanegol ar gyfer pob myfyriwr BSc ac SNA.

Addysgwr / Hwylusydd Ymarfer

Byddai angen neilltuo Hwyluswyr Addysg Ymarfer i gefnogi dysgu SNA yn ymarferol. Byddai Addysgwyr Ymarfer yn gallu cefnogi RNAs yn y cyfnod ôl-gofrestru, yn ogystal â helpu i godi proffil yr RNA a chyfraniad y rôl pe bai'n cael ei chyflwyno yng Nghymru.

Dirprwyo ac Atebolrwydd

Wrth ymgysylltu â chlinigwyr, cyfeiriodd cyfranogwyr at faterion dirprwyo ac atebolrwydd yn benodol, ond nid yn unig, mewn perthynas â chyflwyno'r rôl AP (Nyrsio) yng Nghymru a'r rôl RNA yn Lloegr.

Mae dirprwyo, fel gweithgaredd, yn gyfrifoldeb un person, ac mae person arall yn derbyn y cyfrifoldeb wedyn am gwblhau'r gweithgaredd mewn modd priodol (Haugen et al. 2019). Mae'r cysyniad o ddirprwyo yn seiliedig ar awdurdod a chyfrifoldeb.

Tystiolaeth

Mae Griffiths et al. (2019) yn disgrifio cyfrifoldeb cyfreithiol y sawl sy'n dirprwyo: cyfrifoldeb proffesiynol y person cofrestredig, sy'n dirprwyo gweithgareddau gofal iechyd, yw sicrhau bod y sawl y mae'n dirprwyo iddo wedi'i addysgu, yn gymwys ac yn brofiadol yn y dasg sydd i'w chyflawni, er mwyn sicrhau diogelwch cleifion. Mae gan weithwyr cofrestredig ddyletswydd gofal i gleifion, sy'n cynnwys rhwymedigaethau cyfreithiol, yn ogystal â dyletswyddau moesegol a phroffesiynol. Mae Wagner (2018) yn dweud bod angen amrywiaeth o sgiliau a galluoedd ar weithwyr cofrestredig er mwyn dirprwyo'n effeithiol, gan gynnwys dealltwriaeth ddamcaniaethol gadarn o ddirprwyo, sgiliau cyfathrebu da, barn glinigol gadarn a meddwl beirniadol da. Gellir disgrifio dirprwyo fel un o'r sgiliau annhechnegol mwyaf anodd a chymhleth ym maes Nyrsio. Er gwaethaf y ffaith fod polisïau a chanllawiau ar gael i gefnogi gwaith dirprwyo, mae ymarfer yn gallu bod yn anghyson, sy'n cael effaith ar ofal cleifion (Walker et al. 2021).

Safbwyntiau clinigol

Yn ystod proses ymgysylltu'r prosiect, trafodwyd Canllawiau Dirprwyo Cymru Gyfan (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 trefniadau sefydlu clinigol yn cynnwys dirprwyo fel mater o drefn. Hefyd, nododd staff nad oes llawer o fynediad i addysg ddirprwyo ar ôl cofrestru. Mae pobl yn deall bod dirprwyo ac atebolrwydd yn gysylltiedig, ond mae yna ddiffyg hyder i ddirprwyo, sydd fel pe bai'n seiliedig ar gamddealltwriaeth o atebolrwydd. Mae teimladau cryf y byddai dirprwyo yn gwella pe bai RN yn dirprwyo i aelod arall o staff sy'n cael ei reoleiddio.

Safbwyntiau academaidd

Cadarnhaodd y prifysgolion fod dirprwyo yn cael ei gynnwys yn y cwricwla israddedig, er nad oedd pob prifysgol yn ymwybodol o'r Canllawiau Cymru Gyfan. Yn yr un modd â chlinigwyr, cafwyd consensws y byddai dirprwyo yn gwella pe bai RN yn dirprwyo i aelod arall o staff sy'n cael ei reoleiddio. Y sail resymegol oedd bod rheoleiddio yn cryfhau llywodraethu ac yn helpu pobl i ddeall atebolrwydd yn well.

Safbwyntiau Cyrff Proffesiynol / Undebau

Mae'r NMC (2018) yn datgan bod RNs yn atebol am eu penderfyniadau dirprwyo, ac mae safonau ar gyfer dirprwyo wedi'u hamlinellu yng Nghod NMC o dan safon 11. Fel gweithiwr cofrestredig, waeth a ydych yn dirprwyo neu'n derbyn tasg ddirprwyedig, rydych chi'n atebol am eich ymddygiad a'ch ymarfer.

Mae'r RCN (2017) wedi cyhoeddi canllawiau ar atebolrwydd a dirprwyo, sy'n amlinellu'r ddyletswydd gofal. Yn ôl y canllawiau, pan fydd gweithgaredd yn cael ei ddirprwyo'n briodol, a bod Nyrs yn gweithio o fewn ei maes cymhwysedd, mae ei chyflogwr yn atebol hefyd trwy atebolrwydd dirprwyol.

Mae AaGIC (2019) yn amlinellu egwyddorion allweddol dirprwyo yn ogystal â datgan y bydd y sawl sy'n dirprwyo yn parhau i fod yn gyfrifol am y penderfyniad i ddirprwyo, ond na fydd y sawl sy'n dirprwyo yn atebol am benderfyniadau a gweithredoedd y sawl y dirprwywyd y dasg iddo.

Crynodeb

Mae teimladau cryf y byddai hyder i ddirprwyo ymysg RNs 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 RNs yn gallu diweddaru eu gwybodaeth am ddirprwyo ac atebolrwydd, ac nid oes cyfleoedd addysgol parhaus i HCSWs ddeall dirprwyo yn well.

Disodli

Nid yw Llywodraeth Cymru na'r Prif Swyddog Nyrsio o blaid disodli RN ag RNA / AP (waeth a ydynt yn cael eu rheoleiddio ai peidio).

Mae'n ymddangos bod yna dri phryder yn ymwneud â defnyddio gweithwyr band 4 i ddisodli'r RN, er mai dim ond 1.18% o'r holl weithwyr cofrestredig yn y DU sy'n RNAs:

I. Eu gweld fel dewis amgen cost-effeithiol.
II. Gall lefel addysg is gweithwyr band 4 arwain at fwy o risg i gleifion (oherwydd y sefyllfa a nodwyd bod addysg Lefel Gradd RN yn gysylltiedig â chanlyniadau gwell i gleifion).
III. Gall ffiniau mwy aneglur rhwng RN ac RNA achosi gwrthdaro a dryswch rhwng rolau - rhaid sicrhau bod safonau a rheolaethau clir ar waith.

Tystiolaeth

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 Iechyd ac Ymddiriedolaethau i gyfrifo a chynnal lefelau staff Nyrsio (gan sicrhau bod y Nyrs ar rannau 1 a 2 o gofrestr yr NMC, gan angori'r diffiniad o RN yn glir). Daeth y ddyletswydd i rym yn 2018.

Safbwyntiau clinigol

Mae Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau yng Nghymru wedi mynegi barn bod y term *'disodli'* wedi dyddio o bosibl, yn enwedig yng nghyd-destun gwaith tîm amlddisgyblaethol a rhyngddisgyblaethol a chysyniadau 'Tîm o Amgylch y Claf'. Nid yw'r rhan fwyaf o randdeiliaid clinigol yr ymgysylltwyd â nhw o'r farn bod yr RNA na'r AP yn disodli'r RN, ond maent yn dweud bod y set sgiliau ar gyfer pob rôl yn wahanol. Maent yn nodi bod yr AP neu'r RNA yn adnodd gwerthfawr ychwanegol sy'n cynorthwyo'r RN ac yn rhyddhau amser RN i arwain ac asesu, cynllunio a gwerthuso gofal yn gyfannol a chanolbwyntio ar gleifion mwy cymhleth.

Safbwyntiau academaidd

Mynegwyd safbwyntiau cymysg gan academyddion yn ymwneud â disodli, gyda mwy o gydnabydddiaeth y gallai disodli RN ag RNA fod yn risg. Mae academyddion yn cydnabod effaith Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016, sy'n cynnig rhywfaint o liniaru. Maent yn datgan bod yr NMC yn nodi'n glir iawn nad yw'r RNA yn gallu arwain tîm na chynnal asesiad neu werthusiad cyfannol o glaf ac, o'r herwydd, na all yr RNA ddisodli'r RN. Hefyd, nododd yr academyddion nad yw'r defnydd mympwyol o'r gair 'disodli', heb gyd-destun, yn ddefnyddiol.

Safbwyntiau Cyrff Proffesiynol / Undebau

Mae'r NMC wedi datgan yn glir nad yw'r RNA yn disodli RN, ac mae wedi nodi yn glir iawn mai RN sy'n gyfrifol am asesu a gwerthuso gofal yn gyfannol (NMC 2018). Nododd yr RCN fod angen cynnal dadl athronyddol am ddiogelu'r proffesiwn, gan nodi y bydd llawer o bobl yn credu bod yr RNA yn ddewis amgen rhatach i'r RN. Rhybuddiodd yr RCN trwy bapur newydd The Independent (2018) y gallai cyflogwyr sy'n wynebu her ariannol, yn enwedig yng nghyd-destun prinder difrifol yn y gweithlu RN, ddisodli RNs ag RNAs, gan arwain o bosibl at ganlyniadau anfwriadol o safbwynt y gallu i ddarparu gofal diogel ac effeithiol. Hefyd, mae'n nodi'r perygl o ddatblygu staff band 4 yn ormodol ar draul RNs Band 5. Yn olaf, o safbwynt y Ddeddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru), barn yr RCN yw nad yw'r ddeddf yn lliniaru'r risg o ddisodli staff yn gyfan gwbl.
Mae UNSAIN yn credu bod disodli staff yn risg, ond mae'n nodi y dylai'r Ddeddf Staffio leihau risgiau yng Nghymru.

Crynodeb

Ni ddylai staff band 4 fyth ddisodli'r RN yng Nghymru. O safbwynt paramedrau ymarfer, byddai dull canolog *'Unwaith i Gymru'*, sy'n gwahaniaethu'n glir rhwng RN ac RNA, yn hanfodol os bydd penderfyniad polisi i gyflwyno rôl band 4 wedi'i rheoleiddio yng Nghymru, gyda pharamedrau'n adlewyrchu platfformau NMCs ar gyfer RNs ac RNAs. Ni all yr RNA asesu na gwerthuso gofal cleifion yn gyfannol, ond caiff gymryd rhan mewn gweithgareddau asesu a gwerthuso. Ni all yr RNA arwain gofal na bod yn gyfrifol am y tîm. Mae asesu, gwerthuso ac arwain gofal yn gyfannol yn parhau i fod yn gyfrifoldeb yr RN, 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 RN fel un benodol sydd â chysylltiad annatod â darparu gofal diogel ac effeithiol i gleifion. Gellid 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. Hefyd, gellid cydweithio i ddatblygu canllawiau ar ddefnyddio rolau, er mwyn sicrhau bod mesurau lliniaru cadarn ar waith i leihau, neu ddileu, y perygl o ddisodli RNs os cyflwynir rôl RNA yng Nghymru. Mae diogelwch cleifion a diogelu'r proffesiwn Nyrsys Cofrestredig yn hollbwysig.

Datganiadau Sefyllfa

Cyngor Deoniaid Iechyd Cymru (CoDH)

Mae datganiad sefyllfa CoDH Cymru (2023) yn nodi ei fod o blaid cyflwyno rôl Cydymaith Nyrsio wedi'i rheoleiddio yng Nghymru, ond yn pwysleisio bod angen dull gweithredu cadarn ar lefel Cymru gyfan.

Cyfarwyddwyr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol (EDWOD)

Mae datganiad sefyllfa EDWOD (2023) yn nodi ei fod yn gwbl gefnogol i ailddosbarthu band 4 Nyrsio, gan nodi bod angen rôl i bontio'r bwlch rhwng RN a HCSW. Mae'n nodi y byddai rheoleiddio yn hyrwyddo atebolrwydd ac yn amlinellu'n glir safonau disgwyliedig i sicrhau ansawdd a diogelwch cleifion, ond ychwanega bod angen mwy o drafodaeth. Mae'n credu y bydd cyflwyno rôl newydd yn ehangu mynediad i Nyrsio.

Cyfarwyddwyr Gweithredol Nyrsio (EDoN)

Mewn llythyr gan y Grŵp Cyfoedion (2023), mae EDoN yn cymeradwyo'r gwaith dan arweiniad y Prif Swyddog Nyrsio yn ymwneud â'r gweithlu Nyrsio band 4 ledled GIG Cymru. Mae EDoN a thimau Nyrsio wedi cymryd rhan weithredol yn y gwaith. Maent yn nodi bod cyd-destun, amgylchedd a heriau darparu gofal wedi newid yn sylweddol a bod angen gweithlu gwahanol iawn erbyn hyn i ddiwallu anghenion cleifion. Nid oes amheuaeth bod y rôl Nyrsio band 4 yn hanfodol, nid yn unig yn awr ond ar gyfer y dyfodol hefyd, gan y bydd yr heriau a'r cymhlethdodau yn parhau, waeth a yw'n rôl sy'n cael ei chofrestru/rheoleiddio ai peidio.

UNSAIN

Mae datganiad sefyllfa (2023) UNSAIN Cymru yn croesawu cyflwyno'r rôl Cydymaith Nyrsio a reoleiddir yng Nghymru, fel cam tuag at wella lefelau staffio a darparu cyfleoedd i ddatblygu'r gweithlu gofal iechyd.

RCN

Mae'r RCN (2017) wedi llunio datganiad sefyllfa yn amlinellu safonau sy’n allweddol ar gyfer cyflwyno rôl RNA yn eu barn nhw. Mae'r Cyngor wrthi'n diweddaru datganiad sefyllfa, ond nid yw wedi'i gyhoeddi adeg yr adroddiad hwn. Er bod cefnogaeth i'r rôl a chroeso i RNAs fel aelodau o'r RCN, maent wedi mynegi pryderon am gwmpas ymarfer estynedig RNAs, am ddisodli RNs, ac am ddiffyg tystiolaeth feintiol i ddangos effaith rôl RNA yn Lloegr.

Y Sefyllfa Ddeddfwriaethol

Byddai goblygiadau deddfwriaethol yn gysylltiedig ag unrhyw benderfyniad yng Nghymru i gyflwyno rôl nyrsio band 4 a reoleiddir, gan ei gwneud yn ofynnol i Lywodraeth Cymru gydweithio â'r DHSC a'r NMC. Yn gyntaf, byddai angen diwygio'r Gorchymyn Nyrsio a Bydwreigiaeth (2001), trwy Adran 60, a chynnal ymgynghoriad. Yn ail, byddai angen diwygio'r 'Canllawiau Gweithredol' sy'n gysylltiedig â Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) 2016.

Argymhellion

Mae'r prosiect band 4 hwn, a gomisiynwyd gan y Gweinidog Iechyd a Gwasanaethau Cymdeithasol ac a gyd-arweiniwyd gan y Prif Swyddog Nyrsio a Chyfarwyddwr Datblygu Sefydliadol Cymru, wedi archwilio'r opsiynau a'r cyfleoedd i lywio sefyllfa bolisi ac argymhellion ar gyfer dyfodol y gweithlu Nyrsio band 4 ledled GIG Cymru. Y nod yw ystyried, o'r newydd, a yw rôl Nyrsio band 4 sy'n cael ei chofrestru a'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 Gweithlu.

Mewn ymateb i'r dystiolaeth sylfaenol a'r canfyddiadau allweddol ar gyfer rheoleiddio staff band 4, mae pedwar argymhelliad polisi wedi'u llunio ar gyfer Llywodraeth Cymru, fel y nodir 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.

DS: Yr hyn sy'n dilyn yw'r argymhellion lefel uchel sy'n cael eu cefnogi gan ddarn ychwanegol o waith atodol sy'n darparu mwy o fanylion.

Polisi - Bydd Llywodraeth Cymru yn llunio safbwynt polisi yn unol â'r canlynol:
A1 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.
A2 Mabwysiadu dull canolog, *Unwaith i Gymru*, wrth bennu paramedrau ymarfer, sy'n gwahaniaethu'n ddiamwys rhwng rolau RN ac RNA, gan osgoi disodli'r naill gan y llall.
A3 Mandadu darpariaeth benodol o Hwyluswyr Addysg Ymarfer er mwyn helpu Cymdeithion Nyrsio Dan Hyfforddiant (SNA) i ddysgu wrth ymarfer, ac Addysgwyr Ymarfer, i gefnogi RNAs yn y cyfnod ôl-gofrestru (yn unol ag Egwyddorion Tiwtoriaeth Cymru Gyfan), am gyfnod pontio o 48 mis.
A4 Yn unol â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus (sydd wedi'i chynnwys yn Neddf Cydraddoldeb 2010), Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (Llywodraeth Cymru 2022), a Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (Llywodraeth Cymru 2023a), sicrhau gwelliannau parhaus o ran monitro, casglu data, a gweithredu yn erbyn y naw nodwedd warchodedig ym maes Nyrsio.

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. Yr hyn a amlinellir isod yw rhagor o waith arfaethedig yn ymwneud ag AaGIC a Byrddau Iechyd/Ymddiriedolaethau, i'w ystyried yng ngham 2 y prosiect.

AaGIC — corff gweithlu strategol GIG Cymru, sydd wedi ymrwymo i drawsnewid y gweithlu i sicrhau Cymru iachach.
A5 Diwygio'r Fframwaith HCSW presennol ar sail cyflwyno'r RNA, a dyrannu cod gweithlu newydd gan Bartneriaeth Cydwasanaethau GIG Cymru.
A6 Cydweithio â Chyngor Deoniaid Iechyd Cymru, a darparwyr Tystysgrif AU L4 presennol, i gyflwyno'r rôl RNA 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 yr NMC yn achredu rhaglenni ar gyfer RNAs.
A7 Sbarduno trafodaethau gyda'r NMC i archwilio'r broses o fapio'r Dystysgrif AU yn erbyn Safonau Hyfedredd RNA (2018).
A8 Cwmpasu sgiliau, cymwysterau a chymwyseddau HCSWs sydd wedi cwblhau fersiynau cynharach o'r Dystysgrif AU L4 yn llwyddiannus, er mwyn archwilio dichonoldeb rhaglen "bontio" i gofrestru RNA gyda’r NMC.
A9 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 RNAs er mwyn iddynt ennill gradd BSc Nyrsio, wedi'i hachredu gan yr NMC.
A10 Rhaid i'r model Dysgu Seiliedig ar Waith gael blaenoriaeth uchel o ran darpariaeth addysg a gomisiynir fel y dull a ffefrir ar gyfer dysgwyr Lefelau 4 a 5.
A11 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 RN ac RNA.
A12 Gweithio gyda Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau i gydlynu'r gwaith o fapio a chynllunio'r gweithlu mewn perthynas â niferoedd comisiynu RNAs, sy'n cyd-fynd â'r broses Cynllunio Tymor Canolig Integredig (IMTP).
A16 Monitro ac adrodd ar ddata'r gweithlu Nyrsio yn erbyn y naw nodwedd warchodedig.
A13 Sicrhau cymorth ariannol trosiannol (48 mis) er mwyn i Hwyluswyr Addysg Ymarfer helpu Cymdeithion Nyrsio Dan Hyfforddiant (SNA) i ddysgu wrth ymarfer, ac i Addysgwyr Ymarfer gefnogi RNAs yn y cyfnod ôl-gofrestru (yn unol ag Egwyddorion Tiwtoriaeth Cymru Gyfan), wedi'i ddyrannu i bob Bwrdd Iechyd ac Ymddiriedolaeth.
A14 Bydd dirprwyo ac atebolrwydd yn cael eu cynnwys mewn rhaglenni addysg a datblygu, gan gynnwys sefydlu, ar gyfer gweithwyr cofrestredig a HCSWs.
A15 Diwygio Canllawiau Dirprwyo Cymru Gyfan er mwyn cynnwys rôl RNA, a'u hail-lansio gyda chynllun gweithredu cadarn, sy'n cynnwys prosesau gwerthuso.
A16 Monitro ac adrodd ar ddata'r gweithlu Nyrsio yn erbyn y naw nodwedd warchodedig.

Byrddau Iechyd ac Ymddiriedolaethau **Mae GIG Cymru yn darparu gwasanaethau trwy Fyrddau Iechyd Lleol, Ymddiriedolaethau'r GIG, ac Awdurdodau Iechyd Arbennig, sy'n gyfrifol am gynllunio a darparu gwasanaethau'r GIG.**
A17 Dechrau'r broses o fapio a chynllunio'r gweithlu gydag AaGIC, wedi'i halinio â'r broses IMTP, er mwyn paratoi i gyflwyno'r rôl RNA, fel rôl gyrchfan ynddi'i hun ac fel cam tuag at fod yn RN, ynghyd â phroses glir o werthuso rolau.
A18 Blaenoriaethu, cefnogi, a rheoli APs presennol mewn ffordd sensitif trwy'r cyfnod pontio o AP i RNA.
A19 Defnyddio Hwyluswyr Addysg Ymarfer, ar sail dosraniad cyllid AaGIC, i gefnogi Cymdeithion Nyrsio Dan Hyfforddiant (SNA) i ddysgu wrth ymarfer ac Addysgwyr Ymarfer i gefnogi RNAs yn y cyfnod ôl-gofrestru (yn unol ag Egwyddorion Tiwtoriaeth Cymru Gyfan) yn ystod y cyfnod pontio.
A20 Cynnwys Dirprwyo ac Atebolrwydd mewn hyfforddiant sefydlu staff clinigol, a darparu addysg barhaus ar gyfer RNs a HCSWs, gan archwilio ymarfer dirprwyo (yn unol â Chanllawiau Dirprwyo Cymru Gyfan).

Noder:
Byddai sefyllfa bolisi i gyflwyno'r RNA yng Nghymru yn cynrychioli'r newid mwyaf mewn graddfa a mwyaf sylfaenol i'r gweithlu Nyrsio mewn dau ddegawd. Os yw hyn yn digwydd, byddai angen cynlluniau cyfathrebu rhagweithiol a chynhwysfawr, ynghyd â chynllun gweithredu cadarn.

Cydnabyddiaethau

Mae'n bwysig cydnabod y gefnogaeth aruthrol i'r prosiect hwn gan Nyrsys Gweithredol, Cyfarwyddwyr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol, Undebau, Prifysgolion, AaGIC a rhanddeiliaid allweddol eraill, ond yn enwedig ymysg y staff clinigol 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 brwd a thrafodaethau defnyddiol – sy'n nodweddion ymgysylltu llwyddiannus a dadlennol.

Mae cydweithio gyda swyddfeydd Prif Swyddogion Nyrsio ledled y DU a Gogledd Iwerddon wedi bod yn amhrisiadwy, ynghyd â'r cyngor a'r cymorth defnyddiol a gafwyd gan yr NMC. Yn ogystal, rydym yn diolch o galon i'r Uwch Swyddog Cyfrifol (Prif Swyddog Nyrsio) a Noddwr y Prosiect (Swyddog Nyrsio) am eu harweiniad a'u cymorth trwy gydol y prosiect cwmpasu (cam 1).

Cyfeiriadau

Grŵp Strategaeth Meddyginiaethau Cymru (2020) All Wales guidance for health boards / trusts and social care providers in respect of medicines and care support workers. Caerdydd: Canolfan Therapiwteg a Thocsicoleg Cymru Gyfan.

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. Llundain: Sage Publishing.

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

Y Comisiwn Ansawdd Gofal (CQC) (2023) An update on our plan and approach for transformation (online). Ar gael yn: https://www.cqc.org.uk/news/update-our-plan-and-approach-transformation-april-2023 (Cyrchwyd Hydref 2023).

Y Ddeddf Cydraddoldeb (2010) Deddf Cydraddoldeb (ar-lein). Ar gael yn: https://libanswers.brunel.ac.uk/faq/13878 (Cyrchwyd Hydref 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 (10) 476-483.

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

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

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

Haugen, N., Galura, S., Ulrich, S. P. (2019) Canale's Nursing care planning guides: Prioritisation, delegation, and critical reasoning 8fed Argraffiad. Y DU: Elsevier.

Addysg Iechyd Lloegr (HEE) (2023) Nursing Associates (ar-lein). Ar gael yn: https://www.england.nhs.uk/NursingMidwifery/delivering-the-nhs-ltp/Nursing-associate/ (Cyrchwyd Hydref 2023).

Addysg Iechyd Lloegr (HEE) (2019) Trainee Nursing associate numbers continue to grow as thousands more train to become Nursing associates (online). Ar gael yn: https://www.hee.nhs.uk/news-blogs-events/news/trainee-Nursing-associate-numbers-continue-grow-thousandsmore-train-become-Nursing-associates (Cyrchwyd Medi 2023)

Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) (2023) Adroddiad a chyfrifon blynyddol 2022/23 (ar-lein). Ar gael yn: https://aagic.gig.cymru/files/adroddiad-blynyddol-2022-231/ (Cyrchwyd Hydref 2023).

Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) (2022) Fframwaith Llywodraethu Ymarferydd Cynorthwyol (Nyrsio) Band 4 Unwaith i Gymru (ar-lein) (Saesneg yn unig). Ar gael yn: 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/ (Cyrchwyd Hydref 2023).

Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) (2015) Datblygu rhagoriaeth mewn gofal iechyd. Fframwaith sgiliau a gyrfaoedd GIG Cymru ar gyfer gweithwyr cymorth gofal iechyd sy'n cefnogi nyrsio a gweithwyr proffesiynol perthynol i iechyd. Caerdydd: Partneriaeth Cydwasanaethau.

Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) (2015a) Canllawiau Dirprwyo Cymru Gyfan (ar-lein). Ar gael yn: https://aagic.gig.cymru/files/canllawiau-dirprwyo-cymru-gyfan/canllawiau-dirprwyo-cymru-gyfan-2020/ (Cyrchwyd Hydref 2023).

Addysg a Gwella Iechyd Cymru (AaGIC) (2011) Cod Ymarfer ar gyfer Gweithwyr Cymorth Gofal Iechyd yng Nghymru (ar-lein) (Saesneg yn unig). Ar gael yn: https://cavuhb.nhs.wales/files/induction/code-of-conduct-1-pdf/ (Cyrchwyd Hydref 2023).

Henshall, C., Doherty, A., Green, H., Westcott, L., Aveyard, H. (2018) The role of the assistant practitioner in the clinical setting; a focus group story. BMC 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 38 (9) 34.

Papur newydd The Independent (2021) NHS trusts replacing Nurses with non-Nurses compromises safety, warns RCN (9th June 2021) (ar-lein). Ar gael yn: https://www.independent.co.uk/news/health/Nurses-nhs-workforce-rcn-safety-b1861586.html (Cyrchwyd Hydref 2023).

Kessler, I., Steils, N., Samsi, K., Moriarty, J., Harris, J., Bramley, S., a Manthorpe, J. (2020) Evaluating the Introduction of the Nursing Associate Role in Health and Social Care: Interim Report. Llundain: Kings College.

Kessler, I., Moriarty, J. et al. (2019) Policy Makers Perspectives on the Introduction of the RNA role in England. Llundain: Kings College.
Leighton (2020) In praise of Nursing associates. British Journal of Nursing 29 (1) 6.

Lucas, G., Brook, J., Thomas, T., et al. (2021) Healthcare professionals' views of a new second-level Nursing associate role: A qualitative study exploring early implementation in an acute setting. Journal of Clinical Nursing.

McGonigle, C. (2017) Systematic narrative review to consider the contribution of professional regulation on the health and social care workforce (ar-lein). Ar gael yn: https://www.scie.org.uk/northern-ireland/research-evidence-quality-improvement/workforce-regulation/systematic-narrative-review (Cyrchwyd Hydref 2023).
Mullings (2021) Shining a light on assistant practitioners ahead of first annual conference. British Journal of Healthcare Assistants. 214-8 (t5).
GIG Lloegr (2023) NHS long term workforce plan (ar-lein). Ar gael yn: https://www.england.nhs.uk/wp-content/uploads/2023/06/nhs-long-term-workforce-plan-v1.2.pdf (Cyrchwyd Hydref 2023).

Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC) (2023) The NMC register 1 April 2022 – 31 March 2023 (ar-lein). Ar gael yn: https://www.nmc.org.uk/globalassets/sitedocuments/data-reports/may-2023/0110a-annual-data-report-full-uk-web.pdf (Cyrchwyd Hydref 2023).

Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC) (2022) Annual Fitness to Practice Report 2021-2022 (ar-lein). Ar gael yn: https://www.nmc.org.uk/globalassets/sitedocuments/annual_reports_and_accounts/ftpannualreports/2022-ftp-annual-reports/nmc-annual-fitness-to-practise-report-2021-2022.pdf (Cyrchwyd Hydref 2023).

Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC) (2018) The Code. Professional standards of practice and behaviour for Nurses, midwives and Nursing associates (ar-lein). Ar gael yn: https://www.nmc.org.uk/globalassets/sitedocuments/nmc-publications/nmc-code.pdf (Cyrchwyd Hydref 2023).

Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC) (2018a) Future Nurse: Standards of proficiency for registered Nurses (ar-lein). Ar gael yn: https://www.nmc.org.uk/globalassets/sitedocuments/standards-of-proficiency/Nurses/future-Nurse-proficiencies.pdf (Cyrchwyd Hydref 2023).

Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth (NMC) (2018b) Standards of proficiency Nursing associate (ar-lein). Ar gael yn: https://www.nmc.org.uk/globalassets/sitedocuments/standards-of-proficiency/Nursing-associates/Nursing-associates-proficiency-standards.pdf (Cyrchwyd Hydref 2023).

Y Gorchymyn Nyrsio a Bydwreigiaeth (2001) Y Gorchymyn Nyrsio a Bydwreigiaeth (ar-lein). Ar gael yn: https://www.legislation.gov.uk/cy/uksi/2002/253/contents/made (Cyrchwyd Hydref 2023).

Yr Asiantaeth Safonau Proffesiynol (2018) Professional healthcare regulation in the UK explained (ar-lein). Ar gael yn: https://www.professionalstandards.org.uk/news-and-blog/blog/detail/blog/2018/04/10/professional-healthcare-regulation-explained (Cyrchwyd Hydref 2023).

Y Coleg Nyrsio Brenhinol (RCN) (2023) Assistant Practitioner (ar-lein). Ar gael yn: https://www.rcn.org.uk/professional-development/your-career/hca/assistant-practitioner (Cyrchwyd Hydref 2023).

Y Coleg Nyrsio Brenhinol (RCN) (2023a) Nursing in numbers 2023 (ar-lein). Ar gael yn: https://www.rcn.org.uk/Professional-Development/publications/rcn-Nursing-in-numbers-english-uk-pub-011-188 (Cyrchwyd Hydref 2023).

Y Coleg Nyrsio Brenhinol (RCN) (2021) The Regulation of Health Care Support Workers (ar-lein). Ar gael yn: https://www.rcn.org.uk/about-us/our-influencing-work/policy-briefings/POL1107#:~:text=The%20RCN%20has%20a%20clear%20view%20that%20all,registered%20Nurses%20in%20the%20Nursing%20body%2C%20the%20NMC (Cyrchwyd Hydref 2023).

Y Coleg Nyrsio Brenhinol (RCN) (2017) Accountability and delegation. A guide for the Nursing Team (ar-lein). Ar gael yn: https://www.rcn.org.uk/Professional-Development/publications/accountability-and-delegation-a-guide-for-the-Nursing-team-uk-pub-006-465 (Cyrchwyd Hydref 2023).

Y Coleg Nyrsio Brenhinol (RCN) (2017 heb ei gyhoeddi) Response to the CNO Wales scoping exercise in Wales following the implementation of the RNA role in England. Ar gael gan yr RCN.

Deddf Lefelau Staff Nyrsio (Cymru) (2016) Canllawiau Statudol: Sut i sicrhau bod nifer priodol o nyrsys ar gael i ddarparu gofal i gleifion (ar-lein). Ar gael yn: https://www.llyw.cymru/deddf-lefelau-staff-nyrsio-cymru-2016-hawlfraint-y-goron-2021-canllawiau-statudol-fersiwn-2-html (Cyrchwyd Hydref 2023).

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

STATS Cymru (2023 heb ei gyhoeddi) Staff y GIG: Niferoedd swyddi gwag Nyrsys Cofrestredig (ar-lein). Ar gael yn: https://statscymru.llyw.cymru/Catalogue/Health-and-Social-Care (Cyrchwyd Hydref 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.

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, F., Ball, M., Cleary, S., Pisani, H. (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 (ar-lein). Ar gael yn: https://www.professionalstandards.org.uk/news-and-blog/blog/detail/blog/2018/04/10/professional-healthcare-regulation-explained (Cyrchwyd Hydref 2023).

Webb, E. et al. (2021) Supportive and Palliative Care. Conference: Palliative Care Congress 1 Specialty: 3 Settings - Home, Hospice, Hospital Edinburgh International Conference. Virtual. BMJ. 11 (Supplement 1) (tt. A27).

Llywodraeth Cymru (2003) Cynllun Gweithredu Cenedlaethol ar gyfer y Gweithlu (ar-lein). Ar gael yn: https://www.llyw.cymru/sites/default/files/publications/2023-01/cynllun-gweithredu-cenedlaethol-ar-gyfer-y-gweithlu.pdf (Cyrchwyd Hydref).

Llywodraeth Cymru (2023a) Safon Cydraddoldeb Hil y Gweithlu (ar-lein). Ar gael yn: https://www.llyw.cymru/ (Cyrchwyd Hydref 2023).

Llywodraeth Cymru (2022) Cynllun Gweithredu Cymru Wrth-hiliol (ar-lein). Ar gael yn: https://www.llyw.cymru/cynllun-gweithredu-cymru-wrth-hiliol (Cyrchwyd Hydref 2023).

Wheeler, I. (2017) Drivers for and barriers to the continued development of AP roles. Journal of Healthcare Assistants 11 (2) 83.

Byrfoddau

AaGIC = Addysg a Gwella Iechyd Cymru
AGC = Arolygiaeth Gofal Cymru
AGIC = Arolygiaeth Gofal Iechyd Cymru
AP = Ymarferydd Cynorthwyol
BSc = Baglor yn y Gwyddorau
CQC = Comisiwn Ansawdd Gofal (Lloegr)
DHSC = Adran Iechyd a Gofal Cymdeithasol (Lloegr)
EDI = Cydraddoldeb, Amrywiaeth, a Chynhwysiant
EDoN = Cyfarwyddwyr Gweithredol Nyrsio
EDWOD = Cyfarwyddwyr Gweithredol y Gweithlu a Datblygu Sefydliadol
ESR = Cofnod Staff Electronig
HCSW = Gweithiwr Cymorth Gofal Iechyd
HEE = Addysg Iechyd Lloegr
NMC = Y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth
PAD = Dogfen Asesu Ymarfer
RCN = Coleg Nyrsio Brenhinol
RNA = Cydymaith Nyrsio Cofrestredig
RN = Nyrs Gofrestredig
SEN = Nyrs Ymrestredig y Wladwriaeth
SNA = Cydymaith Nyrsio dan Hyfforddiant
TGAU = Tystysgrif Gyffredinol Addysg Uwchradd
UCAS = Gwasanaeth Derbyn y Prifysgolion a'r Colegau