



Royal College
of Nursing

SAFONAU'R GWEITHLU NYRSIO

Cefnogi gweithlu nyrsio diogel
ac effeithiol

Y gweithlu nyrsio yw'r ffactor pwysicaf yn y ddarpariaeth o ofal diogel, effeithiol, tosturiol o ansawdd uchel mewn modd prydlon, cost-effeithiol a chynaliadwy.

RHAGAIR

Mae tystiolaeth a phrofiad yn dangos bod sicrhau'r niferoedd iawn o staff nyrsio â'r sgiliau iawn, yn y lle iawn, ar yr adeg iawn yn gwella canlyniadau iechyd, ansawdd y gofal a ddarperir, a diogelwch cleifion.

Nyrsio yw'r proffesiwn critigol i ddiogelwch mwyaf ym maes gofal iechyd. Mewn llawer o leoliadau, mae staff nyrsio yn gweithio ochr yn ochr â thîm o weithwyr iechyd a gofal cymdeithasol proffesiynol i sicrhau diogelwch a'r lefel uchel o ofal i'r rhai yr ydym yn gofalu amdanynt. Fodd bynnag, nyrsys sy'n deall cymhlethdod darparu gofal nyrsio a llwyth gwaith nyrsys. Nyrsys cofrestredig a gweithwyr cymorth nyrsio sy'n darparu gofal nyrsio. Mae'n rhaid felly mai nyrsys cofrestredig sy'n gosod y safon ar gyfer staffio nyrsys a bod yn sicr bod y gweithlu nyrsio yn ddiogel ar gyfer aciwtedd a dibyniaeth y rhai y maent yn gofalu amdanynt.

Rydym yn gwybod bod diffyg arweinyddiaeth nyrsio a strwythurau cymorth perthnasol mewn sefydliadau yn effeithio ar ddiogelwch, ansawdd gofal a marwolaeth cleifion yn ogystal ag iechyd meddwl a llesiant cyffredinol y gweithlu nyrsio. Mae'n rhaid i arweinwyr nyrsio ymgorffori tosturi o ran arddull ac ymddygiad tuag at y staff y maent yn eu harwain. Mae arweinyddiaeth dosturiol yn creu diwylliant gweithle sy'n ddiogel yn seicolegol fel bod staff yn teimlo'n ddiogel i godi pryderon, gan wybod y byddant yn cael eu cefnogi fel tîm neu fel unigolion ac yn gallu mynd ar drywydd safonau gofal o ansawdd uchel.

Mae'r proffesiwn nyrsio yn chwarae rhan allweddol ym mhandemig coronafeirws syndrom anadlol aciwt difrifol 2 (SARS-CoV-2). Ochr yn ochr â chydabyddiaeth genedlaethol o werth y gweithlu nyrsio, mae'r heriau y mae'r gweithlu hwnnw yn eu hwynebu yn ddifrifol. Mae angen safonau fel y rhain yn awr mwy nag erioed. Pan fydd pandemig SARS-CoV-2 yn cilio ac y byddwn yn dychwelyd i 'normal newydd', bydd angen i ni fynd i'r afael â chanlyniadau pellgyrhaeddol y pandemig. Bydd ein gweithlu yn allweddol i adferiad diogel ac effeithiol gwasanaethau gofal iechyd a rhoi gwersi a ddysgwyd ar waith ar gyfer y dyfodol.

Ni lwyddwyd i osod safonau cyfunol ar draws y DU erioed o'r blaen; fodd bynnag, ceir cyfle unigryw yn awr i adeiladu ar yr arweinyddiaeth gyfunol a ddangoswyd yn ystod y pandemig ac er y gallai deddfwriaethau fod yn wahanol ar draws y gwledydd, mae'r agweddau cyffredin a'r uchelgeisiau proffesiynol yn unfryd ac yn sail i'r holl ddyheadau ac uchelgeisiau i ni yn y Coleg Nyrsio Brenhinol.

Rachel Hollis FRCN

Cadeirydd Pwyllgor Nyrsio
Proffesiynol RCN

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg [RCN Workforce Standards](#).

CYFLWYNIAD

Mae'r safonau hyn yn berthnasol i bob maes nyrsio a phob sector yn y Deyrnas Unedig. Bwriedir i'r safonau gefnogi gweithlu nyrsio diogel ac effeithiol ochr yn ochr â deddfwriaeth pob gwlad.

Dylent gael eu defnyddio gan:

- y rhai sy'n gyfrifol am ariannu, cynllunio, contractio, comisiynu, cynllunio a darparu gwasanaethau y mae angen gweithlu nyrsio arnynt mewn unrhyw leoliad
- arweinwyr nyrsio sy'n rhan o gynllunio gweithlu a phennu sefydliadau staffio a datblygu unigolion yn eu gweithlu
- holl aelodau'r byrddau Gweithredol/ Corfforaethol sy'n atebol ac yn gyfrifol am sicrhau diogelwch ac effeithiolrwydd gwasanaethau
- cyflogwyr sy'n gyfrifol am wella iechyd, llesiant a diogelwch y gweithlu nyrsio
- sefydliadau lleol, rhanbarthol a chenedlaethol sy'n ceisio cyflawni newid cadarnhaol i'r gweithlu nyrsio
- rheoleiddwyr gwasanaethau iechyd a gofal
- rheoleiddwyr proffesiynol, er enghraifft y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth.

Nid yw'r safonau hyn yn diffinio modelau na dulliau penodol y gynllunio'r gweithlu nyrsio.

Pan fydd arfer sefydledig neu ganllawiau penodol i leoliadau, dylid dilyn y rhain a dylid defnyddio safonau'r gweithlu nyrsio ochr yn ochr â nhw.

Bwriedir i'r gweithlu nyrsio fel y'i diffinnir yn yr adnodd hwn gynnwys nyrsys cofrestredig, cymdeithion nyrsio cofrestredig (Lloegr) a gweithwyr cymorth nyrsio. Nid yw'n cynnwys myfyrwyr ychwanegol, staff gwirfoddol na staff ategol arall fel staff cynnal a chadw a chlerigol. Nid yw bydwragedd wedi'u cynnwys gan fod ganddynt ganllawiau presennol penodol.

Mae'r safonau gweithlu hyn wedi'u grwpio yn dair thema allweddol:

Cyfrifoldeb ac atebolrwydd

Mae'r pedair safon hyn yn amlinellu pwy mewn sefydliad sy'n gyfrifol ac yn atebol am bennu, adolygu a gwneud penderfyniadau a gweithredu o ran y gweithlu nyrsio.

Arweinyddiaeth glinigol a diogelwch

Mae'r chwe safon hyn yn amlinellu'r angen am nyrsys cofrestredig â chyfrifoldeb proffesiynol clinigol arweiniol am dimau, eu swyddogaeth o ran cynllunio'r gweithlu nyrsio a datblygiad proffesiynol y gweithlu hwnnw.

Iechyd, diogelwch a llesiant

Mae'r pedair safon hyn yn amlinellu gwerthoedd iechyd, diogelwch, urddas, cydraddoldeb a pharch y gweithlu nyrsio i'w galluogi i ddarparu gofal o'r ansawdd uchaf.

“Mae'n rhaid i arweinwyr nyrsio ymgorffori tosturi o ran arddull ac ymddygiad tuag at y staff y maent yn eu harwain”

DIFFINIADAU ALLWEDDOL

Nyrs weithredol

Nyrs gofrestredig sydd â chyfrifoldeb gweithredol ar y bwrdd corfforaethol ac sydd fel rheol yn gyfrifol am roi sicrwydd i'r bwrdd ynghylch materion yn ymwneud â'r gweithlu nyrsio. Mae gan nyrsys gweithredol ran ganolog a gweddnewidiol mewn sefydliad. Maent yn llywio cyfres gymhleth o randdeiliaid a phartneriaid i fodloni gwerthoedd sefydliadol ac mae'n rhaid iddynt ddefnyddio eu dylanwad ar lefel y bwrdd i lywio blaenoriaethau nyrsio ar gyfer eu sefydliad.

Nyrs arwain gofrestredig

Yn canolbwyntio ar osod a chynnal safonau. Eu swyddogaeth yw gwireddu gweledigaeth, cenhadaeth, a chynllun hirdymor y sefydliad. Bydd gan y nyrs arwain gofrestredig gyfrifoldeb gweithredol am sicrhau bod digon o staff nyrsio i gynnal gwasanaeth. Gallai'r swyddogaeth hon gael ei chyflawni gan nyrsys cofrestredig â gwahanol deitlau, ond nodir gofyniad y swyddogaeth yn y disgrifiad ar gyfer Safon 5: bydd gan bob tîm neu wasanaeth clinigol sy'n darparu gofal nyrsio nyrs arwain gofrestredig.

Staffio ar gyfer gofal diogel ac effeithiol

Mae bod â'r nifer iawn o nyrsys cofrestredig a gweithwyr cymorth nyrsio â'r wybodaeth, y sgiliau a'r profiad iawn yn y lle iawn ar yr adeg iawn yn hollbwysig i ddarparu gofal diogel ac effeithiol i bawb sy'n defnyddio gwasanaethau iechyd a gofal.

Gweithwyr cymorth nyrsio

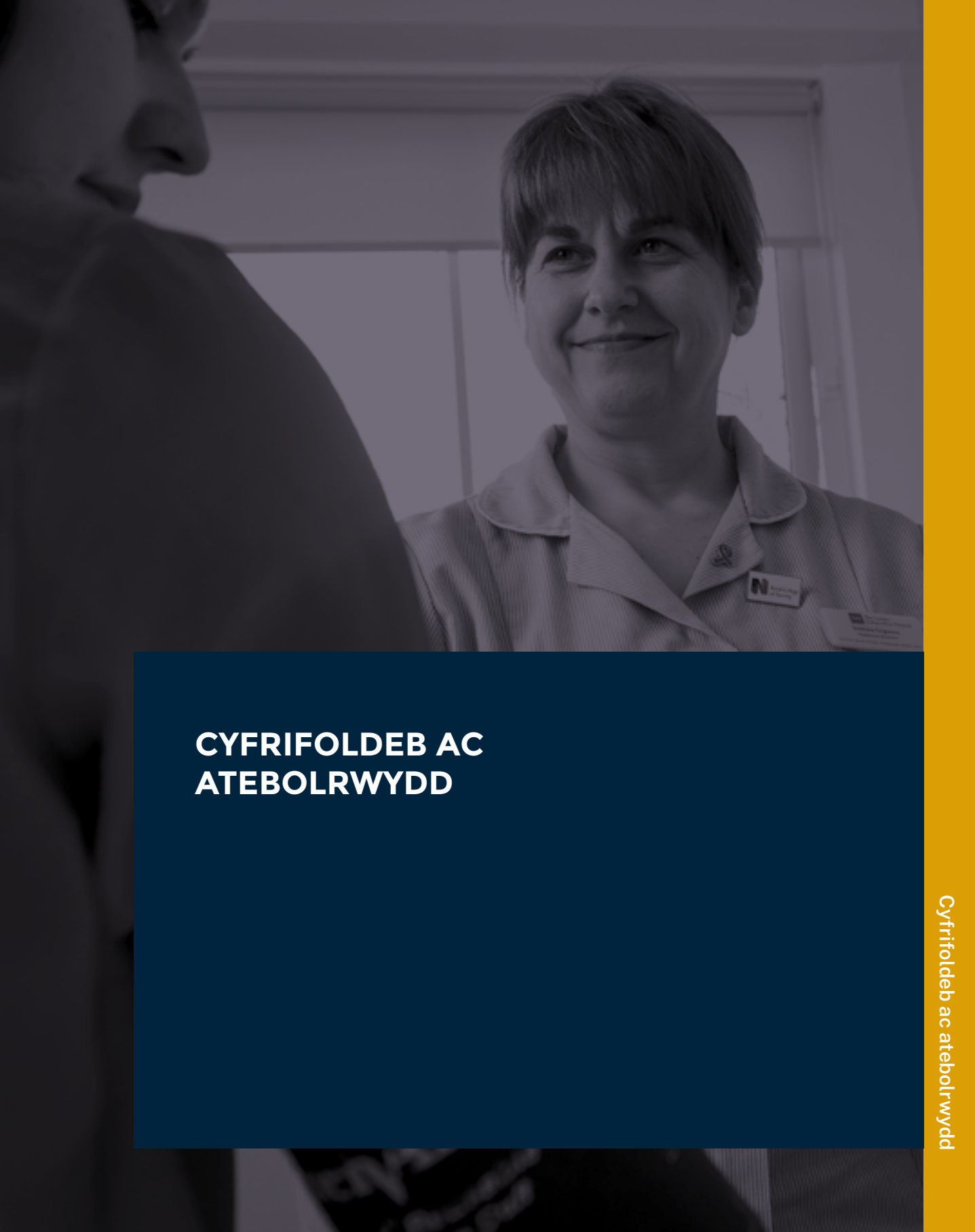
Yn cynorthwyo'r nyrs gofrestredig wrth ddarparu gofal nyrsio. Mae'r term hwn yn cwmpasu amrywiaeth eang o swyddogaethau a theitlau a allai gynnwys cydymaith nyrsio (Lloegr yn unig), ymarferydd cynorthwyol, cynorthwydd gofal iechyd, gweithiwr cymorth gofal iechyd a chynorthwydd nyrsio.

Bwrdd corfforaethol

Y corff sydd â'r prif gyfrifoldeb llywodraethu am unrhyw sefydliad sy'n darparu gwasanaethau iechyd a gofal.

Pobl sy'n defnyddio gwasanaethau

Yn y safonau hyn, mae'r ymadrodd hwn yn cyfeirio at y rhai sy'n defnyddio gwasanaethau gweithwyr proffesiynol yn y gweithlu nyrsio neu y mae'r gwasanaethau hyn yn effeithio arnyh nhw. Mae'r term ymbarél hwn hefyd yn cynnwys cleient, defnyddiwr gwasanaeth, preswlydd, plentyn, claf a themau cyffredin eraill.



CYFRIFOLDEB AC ATEBOLRWYDD

SAFON 1

Mae nyrsys gweithredol yn gyfrifol am bennu sefydliad gweithlu nyrsio a lefelau staffio. Mae holl aelodau bwrdd corfforaethol unrhyw sefydliad yn atebol am y penderfyniadau y maent yn eu gwneud a'r camau y maent yn eu cymryd neu nad ydynt yn eu cymryd i sicrhau diogelwch ac effeithiolrwydd y ddarpariaeth gwasanaethau.

DISGRIFIAD

a. Mae'n ddyletswydd ar arweinwyr sy'n gyfrifol am gontractio neu gomisiynu gwasanaeth i sicrhau bod nyrs ar lefel weithredol o fewn strwythur llywodraethu sefydliad. Mae'r nyrs weithredol yn rhoi sicrwydd proffesiynol, strategol a gweithredol i fyrddau corfforaethol a chomisiynwyr ynghylch staffio nyrsys. Mae hyn er mwyn sicrhau bod y bwrdd yn deall yn llawn y gofynion o ran gweithlu nyrsio ac yn atebol am y penderfyniadau maent yn eu gwneud a'r camau y maent yn eu cymryd, yn ogystal â rhoi sicrwydd ynghylch darpariaeth staff ar gyfer gofal diogel ac effeithiol.

b. Oherwydd eu maint, efallai na fydd gan rai sefydliadau fel meddygfeydd teulu, cartrefi gofal, elusennau a sefydliadau trydydd sector eraill nyrs weithredol. Dylid cydnabod yr eithriad hwn yn y strwythur sefydliadol a gofnodir. Mae'n rhaid

iddynt ddefnyddio a phrofi'r defnydd o arbenigedd nyrsio eu corff comisiynu/sefydliad partner i gadarnhau bod lefel y staffio nyrsys y gorau y gallai fod. Dylai fod ganddynt nyrs arwain gofrestrdig wedi'i nodi â chyfrifoldebau gweithredol am sicrhau y gall y gweithlu nyrsio ddarparu gofal diogel ac effeithiol. Byddai'r person hwn yn gyfrifol am adrodd ac uwchgyfeirio i'r bwrdd/uwch reolwyr sy'n atebol am staffio diogel.

c. Y bwrdd corfforaethol sy'n gyfrifol am benderfyniadau ac atebolrwydd yn ymwneud â staffio nyrsys. Mae nyrsys gweithredol yn gyfrifol am yr wybodaeth a'r cyngor y maent yn eu rhoi i'r bwrdd. Gallai aelodau eraill o'r bwrdd neu aelodau o uwch dîm rheoli fel Cyfarwyddwyr Adnoddau Dynol rannu'r cyfrifoldeb hwn mewn rhai sefydliadau. Mae'r bwrdd ar y

cyd yn atebol am y penderfyniadau y mae'n eu gwneud a'r camau y mae'n eu cymryd neu nad yw'n eu cymryd mewn ymateb i'r wybodaeth a'r cyngor hyn. Dylai'r bwrdd gytuno ar y cyd ar y fframwaith gweithredu ar gyfer y penderfyniadau hyn gan gynnwys camau i'w cymryd, a gan bwy, a sut y bydd y rhain yn cael eu monitro yn weledol ac yn ymarferol.

d. Dylai'r sefydliad gweithlu nyrsio gael ei bennu ar sail y galw am wasanaethau a'r angen i ddarparu gofal diogel ac effeithiol. (Gweler Safon 2d)

e. Dylai gwaith pennu'r sefydliad gweithlu nyrsio lywio gwaith cynllunio ariannol y sefydliad yn eglur a chael ei ariannu gan ddyraniad refeniw yn hytrach na chyd-fynd ag amlen ariannol wedi'i rhagnodi.

f. Wrth bennu'r sefydliad nyrsio, dylid seilio'r broses o gynllunio'r gweithlu a gwneud penderfyniadau ar wybodaeth a phrofiad nyrsio proffesiynol. Y nyrs weithredol sy'n dal i fod yn gyfrifol am bennu sefydliadau nyrsio; pan fydd hyn yn cael ei rannu, â chyfarwyddwyr adnoddau dynol/cyfarwyddwyr cyllid er enghraifft, mae'n rhaid i'r sefydliad nyrsio gael ei gadarnhau gan y nyrs weithredol bob amser.

g. Mae nyrsys arwain yn rhan annatod o gontractio a chomisiynu gofal er mwyn gwahaniaethu rhwng llwyth gwaith penodol i nyrsio a llwyth gwaith y gweithlu amlbroffesiwn ehangach.

h. Mae'n rhaid i benderfyniadau ynglŷn â staffio nyrsys gael eu cofnodi. Mae'n rhaid i drafodaethau nodi manylion gofynion y sefydliad/ gwasanaeth o ran gweithlu er mwyn darparu staff ar gyfer gofal diogel ac effeithiol. Dylai staffio nyrsys fod yn eitem sefydlog i fod yn destun craffu a thrafodaeth ym mhob cyfarfod bwrdd.

i. Dylai fod gan bob sefydliad broses rheoli risg ac uwchgyfeirio ar waith sydd wedi'i chymeradwyo gan y bwrdd i ganiatáu uwchgyfeirio a lliniaru risg amser real o ran staffio nyrsys â gweithdrefn eglur a thryloyw i roi sylw i risgiau difrifol ac ailadroddus.

SAFON 2

Dylid pennu sefydliadau nyrsys cofrestredig a gweithwyr cymorth nyrsio yn seiliedig ar y galw am wasanaethau ac anghenion pobl sy'n defnyddio'r gwasanaethau. Dylid adolygu ac adrodd ar hyn yn rheolaidd ac o leiaf yn flynyddol. Mae hyn yn gofyn am atebolrwydd ar lefel bwrdd corfforaethol.

DISGRIFIAD


- a.** Bydd y gweithlu nyrsio yn eitem sefydlog i'w thrafod yn y bwrdd neu'r bwrdd sy'n atebol am wneud penderfyniadau mewn unrhyw sefydliad sy'n darparu gwasanaethau nyrsio.
- b.** Dylid adolygu data gweithlu o leiaf bob mis ac ymchwilio i arwyddion rhybuddio fel cyfraddau uchel o salwch neu drosiant gyda thryloywder.
- c.** Dylai fframwaith fod ar waith sy'n caniatáu adolygiadau rheolaidd a phenderfyniadau am ddarparu gwasanaethau ac adnodu'r gweithlu. Dylai'r fframwaith hwn gynnwys pwyntiau sbardun ychwanegol pan ddylid cynnal adolygiad, er enghraifft, pan fydd pryderon difrifol wedi eu codi ynglŷn ag ansawdd gofal neu pan fydd newid i ddarpariaeth gwasanaeth, neu'r cyfle i ystyried newid o'r fath. Mae hyn yn caniatáu craffu pellach ar staffio nyrsys, uwchgyfeirio risg a rheoli prydlon.
- d.** Dylid mabwysiadu dull gwella ansawdd parhaus o ymdrin â staffio. Mae angen dull triogl, a bydd yn cynnwys:
- barn broffesiynol
 - dibyniaeth/aciwtedd y claf
 - dulliau llwyth gwaith
 - dangosyddion ansawdd clinigol
 - safonau y cytunir arnynt yn genedlaethol
 - tystiolaeth gyhoeddedig wedi'i hadolygu gan gymheiriaid
 - data meincnodi o gymaryddion wedi'u paru a all brofi'r ddarpariaeth o wasanaethau o ansawdd uchel sy'n canolbwyntio ar bobl a/neu gysylltiad data â dangosyddion ansawdd gofal.

e. Pan fydd unrhyw adolygiad yn cael ei gwblhau, mae'n rhaid cyflwyno'r canfyddiadau ac unrhyw argymhellion i'r bwrdd corfforaethol sy'n atebol am wneud penderfyniadau am adnodu darpariaeth gwasanaethau a'r gweithlu. Dylid llunio cynllun gweithredu i fynd i'r afael ag unrhyw faterion a nodir.

f. Pan fydd nyrsys yn cael eu rhestru ar rota gweithlu amlbroffesiwn, ni ellir eu cyfrif ddwywaith. Er enghraifft, ni ellid cyfrif uwch-ymarferydd nyrsio ar y rota meddygol aciwt yn rhan o'r gweithlu nyrsio ar gyfer yr uned feddygol aciwt honno hefyd.

g. Ni ddylid cyfrif staff sy'n cynorthwyo'r gweithlu, fel staff clerigol, cynnal a chadw ac arlwyio yn niferoedd y gweithlu nyrsio wrth bennu'r sefydliad nyrsio i ddiwallu angen clinigol.

h. Mae'n rhaid i bob myfyriwr nyrsio fod yn ychwanegol pan fyddant dan hyfforddiant.



“Mae ymgysylltiad staff/undeb llafur cydnabyddedig ag egwyddorion, datblygiad a chanlyniadau adolygiadau parhad busnes yn hanfodol”

SAFON 3

Mae'n rhaid i gynlluniau parhad busnes cyfredol fod ar waith i alluogi staffio ar gyfer gofal diogel ac effeithiol yn ystod achosion neu ddigwyddiadau critigol.

DISGRIFIAD

a. Mae angen datblygu cynlluniau parhad busnes gydag arweinwyr nyrsio gan ystyried y canlynol:

- y gallu i reoli ac ymateb i ddigwyddiadau critigol
- y ffordd y gallai achosion neu ddigwyddiadau critigol effeithio ar staffio, er enghraifft adleoli
- y gweithlu nyrsio sefydledig a'u swyddogaethau, sgiliau a chyfrifoldebau
- heriau gweithlu y presennol a'r dyfodol a'u heffaith ar fodolau darparu gwasanaethau yn awr ac yn y dyfodol
- cynlluniau wrth gefn ar gyfer sefyllfaoedd pan fydd y gweithlu nyrsio wedi'i beryglu, heb staff digonol neu'n cael ei adleoli. Dylai'r cynlluniau werth gefn hyn gyd-fynd â'r broses uwchgyfeirio staffio diogel

b. Dylid adolygu a phrofi'r cynlluniau hyn o leiaf yn flynyddol ac os bydd unrhyw bryderon difrifol wedi eu codi ynghylch ansawdd gofal.

c. Mae ymgysylltiad staff/undeb llafur cydnabyddedig ag egwyddorion, datblygiad a chanlyniadau adolygiadau parhad busnes yn hanfodol i adlewyrchu nyrsio yn gywir, meithrin cydweithrediad a datblygu cydlynid traws-sefydliadol.

SAFON 4

Dylai'r gweithlu nyrsio gael ei gydnabod a'i werthfawrogi trwy dâl, telerau ac amodau teg.

DISGRIFIAD

a. Dylai telerau cyflogaeth ac amodau gweithio adlewyrchu'r lefelau sgiliau, gwybodaeth, cymhwysedd a chyfrifoldebau sy'n ofynnol. Dylai strwythurau tâl teg o leiaf adlewyrchu'r Cyflog Byw Gwirioneddol ac mae'n rhaid iddynt gefnogi datblygiad nyrsio a datblygiad swydd. Dylai telerau cyflogaeth ac amodau gweithio gefnogi iechyd, diogelwch a llesiant, cydraddoldeb yn y gwaith fel y nodir yn Safon 8b. Dylid cefnogi staff nyrsio trwy weithdrefnau gweithle teg yn ogystal â mynediad at oruchwyliaeth glinigol, datblygiad proffesiynol parhaus a chyfleoedd i gamu ymlaen yn eich gyrfa.

b. Caiff tâl a thelerau ac amodau gwaith teg eu sicrhau trwy ymgysylltu'n uniongyrchol â'r gweithlu nyrsio, drwy'r RCN ac unrhyw undebau llafur/sefydliadau proffesiynol cydnabyddedig eraill.



**ARWEINYDDIAETH
GLINIGOL A DIOGELWCH**

SAFON 5

Bydd gan bob tîm clinigol neu wasanaeth sy'n darparu gofal nyrsio nyrs arwain gofrestredig.

DISGRIFIAD

a. Mae'n rhaid bod gan unrhyw wasanaeth sydd â nyrsys yn gweithio ynddo nyrs gofrestredig yn rhan o'r tîm arwain. Bydd gan yr unigolyn hwn yr awdurdod a'r cyfrifoldeb i nodi'r gweithlu nyrsio sydd ei angen i ddiwallu'r angen clinigol. Bydd yn nodi camau lliniaru pan fydd risgiau amser real ac ailadroddus yn cael eu nodi. Os na ellir lliniaru risg megis trwy leihau llwythi achosion neu gau gwelyau, mae'n rhaid uwchgyfeirio'r risg ac ymateb iddi. Bydd llinell adrodd yr unigolyn hwn yn bwydo i'r nyrs weithredol. Os nad oes nyrs weithredol yn y sefydliad, dylai adrodd i aelod penodedig o'r bwrdd neu'r uwch dîm rheoli.

b. Pan fydd nyrsys yn ymarfer mewn tîm amllddisgyblaeth ehangach ac mae ganddynt reolwr llinell uniongyrchol nad yw'n nyrs gofrestredig, mae'n rhaid i linell broffesiynol eglur i arweinwyr nyrsio clinigol fod ar gael.

SAFON 6

Mae'n rhaid i nyrs arwain gofrestrdedig gael digon o amser ac adnoddau neilltuedig i gyflawni gweithgareddau i sicrhau darpariaeth gofal diogel ac effeithiol.

DISGRIFIAD

a. Yn y mwyafrif o sefydliadau mawr, bydd y nyrs arwain gofrestrdedig hon yn oruchwylydd ac nid wedi'i rhestru yn rhan o ddyraniad y gweithlu nyrsio. Os ceir eithriad i hyn, mae'n rhaid cofnodi rhesymeg eglur, ei chytuno gan y bwrdd a'i hamlygu i gomisiynwyr / rheoleiddwyr.

b. Mae angen adnoddau ac amser ar gyfer:

- arwain a rheoli'r tîm
- gwella a monitro ansawdd y gofal y mae pobl sy'n defnyddio gwasanaeth yn ei gael
- cynllunio a monitro'r gweithlu a gweithgareddau cysylltiedig

- rheoli cyllidebau
- archwilio clinigol ac archwilio rheoleiddiol
- sefydlu rhaglenni gwella ansawdd
- ymchwilio
- goruchwyllo clinigol a datblygu staff
- monitro data iechyd a diogelwch ar gyfer digwyddiadau niweidiol sy'n cynnwys staff a phobl sy'n defnyddio gwasanaethau.

c. Mae'n rhaid i'w swyddogaeth yn y tîm arwain gael ei hadlewyrchu a'i hymgorffori mewn disgrifiadau swydd i sicrhau bod y llwyth gwaith a'r rheolaeth amser ychwanegol wedi eu cynnwys.

SAFON 7


Mae'n rhaid ystyried yr amser sydd ei angen ar gyfer pob elfen o ddatblygu arfer wrth ddiffinio'r gweithlu nyrsio a chyfrifo'r gofynion nyrsio a'r cymysgedd sgiliau yn y tîm.

DISGRIFIAD

a. Mae datblygu ymarfer yn cwmpasu goruchwyliaeth glinigol, asesu, goruchwyliaeth ac addysgu, Datblygiad Proffesiynol Parhaus (DPP), ail-ddilysu a dysgu gydol oes. Mae'n rhaid i ddatblygiad ymarfer gyd-fynd ag anghenion pobl sy'n defnyddio gwasanaethau.

b. Dylid gwneud gwaith cynllunio'r gweithlu cynhwysfawr a chynnwys dadansoddiad o anghenion dysgu'r gweithlu, gan gomisiynu a darparu hyfforddiant ac addysg. Dylai cyfleusterau ar gyfer myfyrio proffesiynol a goruchwyliaeth glinigol reolaidd fod ar waith hefyd i gefnogi dysgu parhaus a datblygiad arferion gorau.

c. Mae'n rhaid i bob cyfnod sefydlu o leiaf gynnwys esboniad o'r strwythur llywodraethu yn y tîm a'r sefydliad, a'r llwybrau uwchgyfeirio materion nyrsio fel llwyth gwaith nyrsio, gweithlu nyrsio a phryderon diogelwch.



“Dylai cyfleusterau ar gyfer myfyrio proffesiynol a goruchwyliaeth glinigol reolaidd fod ar waith hefyd i gefnogi dysgu parhaus a datblygiad arferion gorau”

SAFON 8

Wrth gyfrifo oriau Cyfwerth ag Amser Llawn y gweithlu nyrsio, bydd ymgodiad yn cael ei ddefnyddio sy'n caniatáu i wyliau ac absenoldeb a gynlluniwyd a heb ei gynllunio gael eu rheoli.

DISGRIFIAD

a. Mae ymgodiad realistig yn caniatáu cydnabyddiaeth o absenoldeb a gynlluniwyd a heb ei gynllunio. Bydd tanamcangyfrif absenoldeb a gynlluniwyd a heb ei gynllunio yn arwain at sefydliad na all fodloni gofynion staffio o ddydd i ddydd, a gorddibyniaeth ar staffio ategol fel staff cronfa ac asiantaeth, gan effeithio ar gostau cyffredinol ac ansawdd gofal. Ni ddylai canran yr ymgodiad a gytunir beryglu'r ddarpariaeth gwasanaethau, diogelwch nac ansawdd gofal.

b. Argymhellir dulliau sefydliad gweithlu nyrsio a gymeradwywyd wrth gyfrifo ymgodiad, ac mae'n rhaid iddo ystyried bob un o'r canlynol:

- gwyliu blynyddol
- salwch / absenoldeb – a gyfrifir trwy fonitro absenoldeb salwch sefydliadol

- absenoldeb astudio – mae'n rhaid i hwn fodloni neu ragori ar y gofynion statudol i'r rhai sydd wedi cofrestru
- absenoldeb i rieni
- absenoldeb arall – mae hyn yn cynnwys absenoldeb gofalwyr, absenoldeb tosturiol ac ati.

c. Dylai ystyriaethau barn broffesiynol ar gyfer sefydliad gweithlu nyrsio / ymgodiad gynnwys:

- materion amgylcheddol, er enghraifft, ystafelloedd sengl
- materion daearyddol, er enghraifft,
- gofynion teithio ar gyfer staff cymunedol
- patrymau shifftiau / diwrnod gwaith
- gweithio hyblyg
- aciwtedd, cymhlethdod a dibyniaeth
- gofynion rheoleiddio proffesiynol
- amser sydd ei angen i gefnogi/ mentora dysgwyr yn y gweithle.

SAFON 9

Os bydd y gweithlu nyrsio parhaol yn gostwng islaw 80% ar gyfer adran/tîm, dylai hwn fod yn eithriad a dylid ei uwchgyfeirio a'i adrodd i'r bwrdd/uwch reolwyr.

DISGRIFIAD

a. Mae gwaith cronfa ac asiantaeth yn rhoi hyblygrwydd i wasanaethau a staff nyrsio ar lefel unigol a sefydliadol. Mae gorddibyniaeth ar weithlu dros dro fel staff cronfa neu asiantaeth:

- yn cael effaith ar y ddarpariaeth ofal yn yr amrywiaeth o weithgareddau y gall staff dros dro eu cyflawni, atebolrwydd a dirprwyaeth a pharhad gofal i bobl sy'n defnyddio gwasanaethau
- yn gysylltiedig â risgiau clinigol uwch oherwydd ffactorau fel gallu clinigol amrywiol, profiad perthnasol cyfyngedig ac anghyneffindra â'r arbenigedd a/neu'r ddaearyddiaeth/poblogaeth leol
- yn gysylltiedig â risg ariannol i'r gwasanaeth/sefydliad.

b. Wrth ddefnyddio staff nyrsio o gronfa neu asiantaeth, mae'n rhaid i'r gwasanaeth fod yn sicr eu bod yn gymwys i weithio yn y swydd neu'r lleoliad y maent wedi eu neilltuo iddynt. Dylid cyfateb sgiliau staff i aciwtedd a dibyniaeth pobl sy'n defnyddio gwasanaethau, yn unol â chanllawiau cymeradwy. Mae'n rhaid i'r gronfa neu'r asiantaeth ddilyn arferion a chaniatâd cyflogaeth cymeradwy.

c. Bydd yr holl staff o gronfa/asiantaeth yn cael cyfnod ymgyfarwyddo a sefydlu lleol ac mae'n rhaid i hyn gynnwys adrodd digwyddiadau a sut i uwchgyfeirio pryderon.

SAFON 10

Mae'n rhaid i nyrsys cofrestredig a gweithwyr cymorth nyrsio gael eu paratoi yn briodol a gweithio o fewn eu cwmpas ymarfer i'r bobl sy'n defnyddio gwasanaethau, eu teuluoedd a'r boblogaeth y maent yn gweithio â hi.

DISGRIFIAD

a. Mae hyn yn cynnwys mynediad at DPP, addysg, cymorth a datblygiad i sicrhau bod gan y gweithlu nyrsio yr wybodaeth, y sgiliau a'r cymwyseddau sydd eu hangen i ddarparu gofal seiliedig ar dystiolaeth, diogel, sy'n canolbwyntio ar yr unigolyn ac o ansawdd uchel. Mae angen i hyn o leiaf cynnwys y canlynol:

- diogelu
- galluedd meddyliol
- cydsyniad
- cadw cofnodion
- cynnal bywyd sylfaenol
- fframweithiau cymhwysedd sy'n benodol i'r maes arbenigedd
- egwyddorion atebolrwydd a dirprwyo
- codi pryderon
- hyfforddiant yn gysylltiedig ag iechyd a diogelwch gan gynnwys symud a thrafod, atal a rheoli heintiau a hyfforddiant tân.

b. Bydd y nyrs arwain gofrestrredig yn sicrhau:

- bod cyfnod sefydlu / tiwtoriaeth ychwanegol yn cael ei neilltuo i unigolion a benodir i'r gweithlu nyrsio, gan gynnwys y rhai mewn swyddi rheoli
- y dylai unigolion heb unrhyw brofiad blaenorol gael cyfnod tiwtoriaeth sy'n cynnwys cyfnod sefydlu strwythuredig a goruchwyliaeth agos tan y cyflawnir cymhwysedd a hyder yn yr arbenigedd
- i staff uwch/mwy profiadol sy'n derbyn cyfrifoldebau ychwanegol neu wahanol, mae angen cyfnod tiwtoriaeth o hyd tan fod cymhwysedd a hyder wedi'u sicrhau.

c. I staff sy'n gweithio'n unigol, mae'n rhaid bod mynediad eglur at gyngor, goruchwyliaeth a chymorth drwy'r amser yn ogystal â chydymffurfiad â gofynion iechyd a diogelwch angenrheidiol.

d. Mae meithrin gallu i arwain yn hanfodol i holl aelodau'r gweithlu nyrsio drwy gydol eu gyrfaedd er mwyn ymwreiddio diwylliant sy'n ddiogel yn seicolegol a chryfhau llais nyrsys.

IECHYD, DIOGELWCH A LLESIANT

SAFON 11

Bydd patrymau rhestru gweithio ar gyfer y gweithlu nyrsio yn ystyried arferion gorau o ran gwaith shifft. Dylid cytuno ar batrymau rhestru mewn ymgynghoriad â staff a'u cynrychiolwyr.

DISGRIFIAD

a. Mae'n well gan rai unigolion, fel y rhai â chyfrifoldebau gofalu neu'r rhai sy'n teithio pellteroedd maith i'r gwaith, shifftiau hwy.

Fodd bynnag, gall blinder ar ddiwedd shifft hir arwain at wall clinigol. Gall blinder cronus arwain at broblemau iechyd i staff a hyd yn oed 'lladd eich hun â gwaith'. Mae llunio rhestrau yn ofalus a chylchdroi mewnol yn strategaethau sy'n gefnogol ac mae angen i bolisiau a gweithdrefnau eglur fod ar waith.

b. Pan fo staff yn gweithio shifftiau hir, dylai cyflogwyr gynnig cymorth priodol o ran eu hiechyd a'u llesiant, a'u gallu i ddarparu gofal diogel ac effeithiol i gleifion. Dylid cynnig cyfleoedd i newid i amseroedd shifftiau byrrach pan ffefrir hyn. Mae opsiynau eraill i sicrhau llesiant yn cynnwys hunan-restru a rhestru tîm.


c. Mae'r Awdurdod Gweithredol Iechyd a Diogelwch yn argymhell osgoi shifftiau sy'n hwy nag wyth awr pan fo diogelwch yn gritigol i'r gwaith ac yn gorfforol anodd. Mae'n argymhell y dylai fod seibiannau gorffwys addas pan fydd shifftiau 12 awr ar waith ac y dylid cyfyngu shifftiau nos 12 awr i ddau neu uchafswm o dri yn olynol i sicrhau cydymffurfiad â rheoliadau amser gweithio.

SAFON 12

Dylid trin y gweithlu nyrsio ag urddas a pharch a'i alluogi i godi pryderon heb ofni anfantais, ac i gael ymateb i'r pryderon hyn.

DISGRIFIAD

- a.** Mae'r gweithlu nyrsio yn gorff hynod wahaniaethol o ymarferwyr sy'n cynnig eu sgiliau a'u rhinweddau unigryw eu hunain i greu gweithlu amrywiol. Mae'n rhaid i bolisiau, arferion, prosesau a diwylliannau cyflogaeth yn ogystal ag arddulliau arwain gefnogi a meithrin cynhwysiant a diogelwch seicolegol yn fwriadol, yn ogystal â chreu amgylcheddau sy'n rhydd rhag gwahaniaethu, bwlio ac anghydraddoldeb iechyd.
- b.** Mae trin rhywun ag urddas yn golygu eu trin fel rhywun sydd â gwerth, mewn ffordd sy'n parchu ei amrywiaeth. Mae trin pobl sy'n defnyddio gwasanaethau ag urddas yn hanfodol mewn ymarfer nyrsio, ond er mwyn gwneud hyn yn effeithiol mae'n rhaid i staff nyrsio eu hunain gael eu trin ag urddas gan eu cyflogwyr, eu rheolwyr a'u cydweithwyr.
- c.** Dangoswyd bod annog a gwerthfawrogi amrywiaeth yn y gweithlu yn cael effeithiau cadarnhaol ar gyfer gweithlu mwy ymroddedig, cytûn, parod a ffyddlon.
- d.** Mae annog staff i adrodd achosion y bu ond y dim iddynt ddigwydd a digwyddiadau a sicrhau camau dilynol priodol gan reolwyr atebol yn creu amgylcheddau sy'n ddiogel yn seicolegol a diwylliant o ddysgu.



“mae gan arweinwyr nyrsio gyfrifoldeb
proffesiynol i greu amgylcheddau iach
sy’n gwella iechyd a llesiant eraill”

SAFON 13

Mae gan y gweithlu nyrsio hawl i weithio mewn amgylcheddau iach a diogel.

DISGRIFIAD

a. Dylid rheoli risgiau i iechyd a diogelwch yn briodol a chydymffurfio â'r holl ofynion cyfreithiol. Mae hyn yn cynnwys gweithdrefnau cadarn ar gyfer atal ac ymdrin â:

- thrais ac ymosoddedd
- anhwylderau'r cefn a chyhyrsgerbydol
- haint yn ymwneud â straen sy'n gysylltiedig â gwaith.

b. Ceir gofyniad cyfreithiol i ddarparu cyfleusterau lles a diogelwch addas, er enghraifft seibiannau, cyfleusterau newid a chypyrddau clo personol, mynediad at ddigon o adnoddau o ansawdd uchel wedi'u cynnal a'u cadw'n dda (e.e. cyfarpar diogelu personol, offer symud a thrafod) ac mae defnyddio'r amgylchedd gwaith fel lle ar gyfer hybu iechyd a llesiant yn hanfodol i alluogi gweithlu iach a diogel.

c. Dylai aelodau o'r gweithlu nyrsio sy'n gweithio yng nghartrefi pobl neu mewn lleoliadau cymunedol gynnal asesiadau risg dynamig. I staff sy'n gweithio'n unigol, mae'n rhaid bod mynediad eglur at gyngor, goruchwyliaeth, a modd o seinio rhybudd a chymorth drwy'r amser ac asesiad risg unigol.

d. Mae iechyd, diogelwch a llesiant yn fwy nag absenoldeb afiechyd neu anaf sy'n gysylltiedig â'r gwaith, yn hytrach mae'n bwyslais ar sicrhau iechyd corfforol a meddyliol da ymhlith y gweithlu nyrsio. Yn ogystal â chydymffurfio â gofynion cyfreithiol deddfau iechyd a diogelwch, mae gan arweinwyr nyrsio gyfrifoldeb proffesiynol i greu amgylcheddau iach sy'n gwella iechyd a llesiant eraill.

SAFON 14

Cynorthwyr y gweithlu nyrsio i arfer hunanofal a rhoddir cyfleoedd iddynt ofalu amdanynt eu hunain yn y gwaith.

DISGRIFIAD

- a.** Mae iechyd a llesiant nyrsys yn hanfodol i ansawdd y gofal y gallant ei ddarparu. Bydd cynorthwyo'r gweithlu nyrsio i arfer hunanofal yn helpu i wella'r broses o recriwtio i'r proffesiwn yn ogystal â helpu i gadw'r gweithlu presennol. Yn gynhenid yng Nghod y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth y mae'r angen i ymarferwyr unigol ofalu am eu hiechyd a'u llesiant eu hunain er mwyn gofalu'n effeithiol am eraill ac mae'n rhaid i gyflogwyr sicrhau eu bod yn gallu gwneud hyn.
- b.** Mae mynediad at opsiynau bwyta'n iach yn y gwaith, cyfleoedd i gymryd rhan mewn mentrau llesiant a mynediad at sesiynau rhagweithiol ar hybu iechyd corfforol a meddyliol i gyd yn cynorthwyo iechyd a llesiant gweithwyr. Mae hyn ochr yn ochr â darparu mynediad at gymorth iechyd galwedigaethol a'r holl frechlynnau iechyd galwedigaethol a argymhellir.

GEIRFA

Absenoldebau

Absenoldeb wedi'i gytuno a heb ei gytuno o'r gweithle. Absenoldeb cyson o'r gwaith yw absenoliaeth.

Gofal uniongyrchol

Gofal a ddarperir yn bersonol gan aelod o staff. Gallai gynnwys unrhyw agwedd ar ofal iechyd gan gynnwys triniaethau, cwnsela ac addysg ynghylch pobl sy'n defnyddio gwasanaethau.

Gofal anuniongyrchol

Ymyriadau nyrsio a gyflawnir i fod o fudd i bobl sy'n defnyddio gwasanaethau ond nad ydynt yn cynnwys cyswllt uniongyrchol â'r unigolion a'r cymunedau hyn.

Cyflogwr annibynnol

Unrhyw gontractwr annibynnol neu sefydliadau cyflogwyr a allai fod neu ddim bod wedi eu comisiynu gan y sector cyhoeddus. Bydd hyn yn cynnwys darparwyr gofal iechyd cyflogwyr preifat, y rhan fwyaf o ddarparwyr gofal cymdeithasol; meddygfeydd teulu; canolfannau y tu allan i oriau/galwadau; mentrau cymdeithasol a chwmnïau buddiannau cymunedol; elusennau, ysbytai llawfeddygol, iechyd meddwl ac anabledd dysgu preifat; canolfannau triniaeth annibynnol; ysgolion bonedd/preifat; diwydiant preifat.

Gofal a fethwyd

Gofal sydd ei angen ar bobl y mae angen gwasanaethau arnynt neu sy'n eu defnyddio sy'n cael ei hepgor yn rhannol neu'n llawn, neu ofal sy'n cael ei oedi.

Cymarebau nyrsys-cleifion/staff

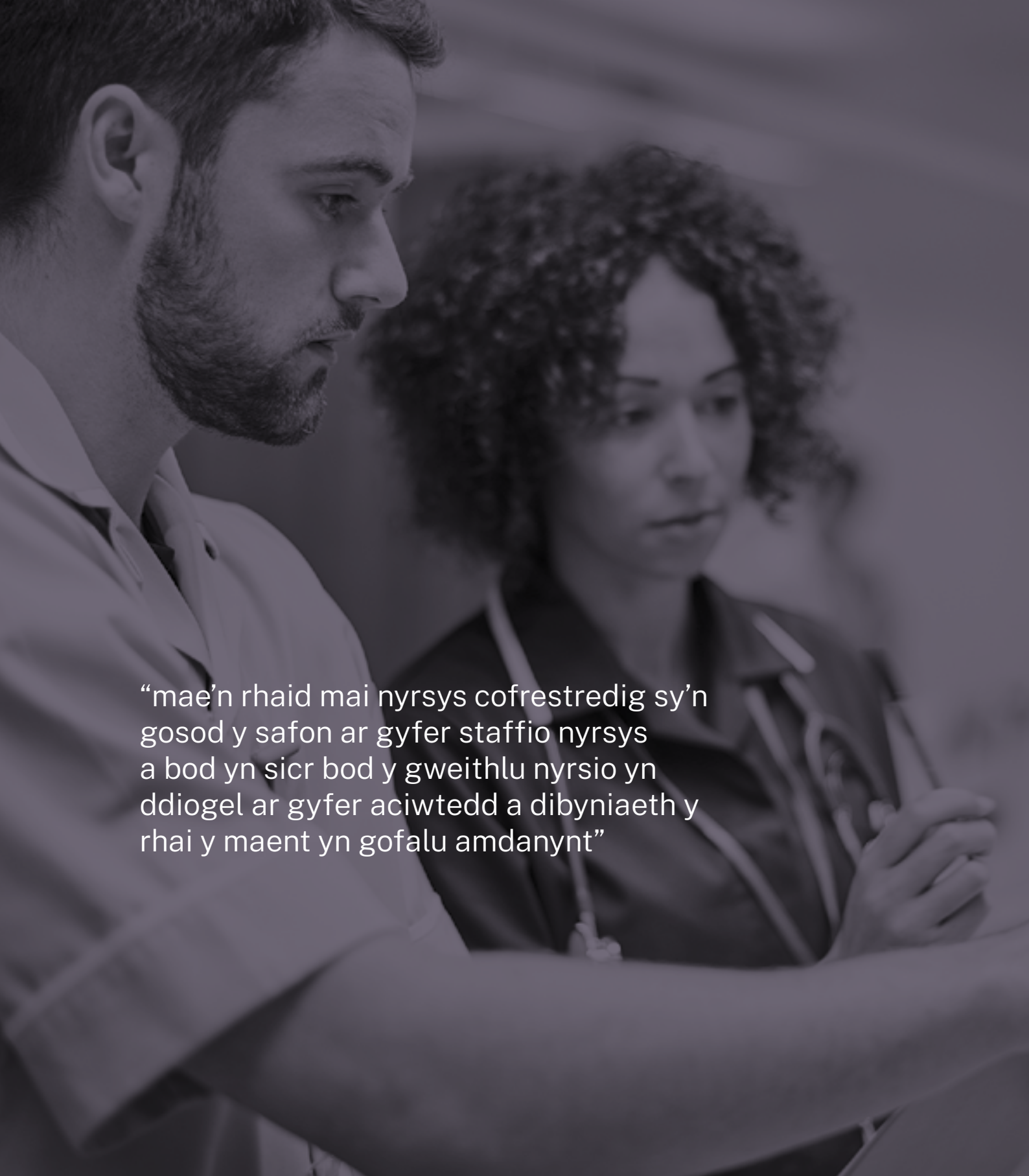
Nifer y bobl y mae angen gwasanaethau arnynt neu sy'n eu defnyddio sydd wedi'u neilltuo i nyrsys unigol neu dîm o nyrsys; yn seiliedig ar aciwtedd a/neu ddibyniaeth y defnyddiwr gwasanaeth ar gyfer gofal nyrsio.

Cadw nyrsys

Strategaeth sy'n canolbwyntio ar atal trosiant nyrsys a chadw nyrsys yng nghyflogaeth sefydliad.

Sefydliad nyrsio

Cyfanswm y staff i ddarparu adnodd digonol i weithredu rhestr a gynlluniwyd a fydd yn galluogi nyrsys i ddarparu gofal i bobl y mae angen gwasanaethau arnynt neu sy'n eu defnyddio sy'n bodloni pob gofyniad rhesymol yn y sefyllfa berthnasol. Mae hyn yn cynnwys: adnodd i gyflenwi holl absenoldebau staff a swyddogaethau staff eraill sy'n lleihau'r amser sydd ar gael i ofalu am bobl y mae angen gwasanaethau arnynt. Ni ddylid cynnwys pobl ychwanegol fel myfyrwyr a phrif nyrsys/ rheolwyr ar y rhestr a gynlluniwyd.



“mae'n rhaid mai nyrsys cofrestredig sy'n gosod y safon ar gyfer staffio nyrsys a bod yn sicr bod y gweithlu nyrsio yn ddiogel ar gyfer aciwtedd a dibyniaeth y rhai y maent yn gofalu amdanynt”

Staffio nyrsys

Rota a chyfwerth ag amser llawn ar gyfer tîm nyrsio. Mae'r lefel staffio nyrsys yn cyfeirio at y sefydliad gofynnol a'r lefel staffio wirioneddol fesul shifft/diwrnod gwaith penodol. Dylai'r gwaith o gynnal lefel staffio nyrsys gael ei ariannu o ddyraniad refeniw'r sefydliad.

Gweithlu nyrsio

Cyfanswm y staff nyrsio – ar bob lefel o brofiad a chymhwyster – sy'n gweithio mewn sefydliad, sector neu wlad ar hyn o bryd.

Aciwtedd claf

Gellir diffinio aciwtedd fel mesuriad o ddwysedd y gofal nyrsio sydd ei angen ar unigolyn y mae angen gwasanaeth arno. Mae system staffio sy'n seiliedig ar aciwtedd yn rheoleiddio nifer y nyrsys ar shifft yn ôl anghenion yr unigolyn ac nid yn ôl nifer y bobl sy'n defnyddio gwasanaethau neu eu hangen.

Dibyniaeth claf/cleient

Mesur gwahanol lefel ddibyniaeth pobl unigol sy'n defnyddio gwasanaethau ar staff nyrsio, modd o ddosbarthu cleifion er mwyn rhagweld anghenion staffio.

Diogelwch cleifion

Atal gwallau ac effeithiau niweidiol ar gleifion yn gysylltiedig â gofal iechyd yw diogelwch cleifion. Mae'n cydgysylltu'n agos â lefelau staffio diogel.

Sector cyhoeddus

Yn cyfeirio at gyflogwyr a ddarperir yn gyhoeddus – naill ai fel corff hyd braich yr adran iechyd a gofal cymdeithasol, neu drwy adran neu gyfarwyddiaeth arall y llywodraeth fel addysg, y swyddfa gartref, a chyfiawnder troseddol. Mae enghreifftiau yn cynnwys awdurdodau lleol, asiantaethau statudol fel arolygiaethau a rheoleiddwyr.

Amrywiad tymhorol i lwyth gwaith nyrsio

Amrywiadau a newidiadau i'r galw am ofal gan bobl y mae angen gwasanaethau arnynt neu'n eu defnyddio, fel gwahanol gyfraddau presenoldeb.

Patrymau shifftiau

Trefnu shifftiau i sicrhau bod gan gleifion fynediad parhaus at ofal nyrsio ni waeth pa ddiwrnod y mae nac amser o'r diwrnod. Gallai'r shifftiau fod ar ffurf rota rhwng gweithio yn ystod y dydd, y nos neu ar benwythnosau, neu'n sefydlog neu'n batrwm gweithio parhaus.

Cymysgedd sgiliau

Canran y gwahanol bersonél gofal iechyd sy'n cymryd rhan mewn darparu gofal, er enghraifft rhwng nyrsys cofrestredig a gweithwyr cymorth nyrsio, neu rhwng gwahanol broffesiynau gofal iechyd.

Gofal cymdeithasol

Ariennir 60% o hwn yn gyhoeddus gan awdurdodau lleol. Fodd bynnag, darperir y rhan fwyaf o ofal a chyflogaeth preswyl a chartref y DU gan gyflogwyr annibynnol, sy'n cynnwys cwmnïau cartrefi gofal preifat, asiantaethau gofal cartref, elusennau, cwmnïau rheoli gofal preifat.

Rhestrau/amserlenni staff

Rhestr o staff a gwybodaeth gysylltiedig fel amseroedd gweithio, cyfrifoldebau a lleoliadau ar gyfer cyfnod amser penodol.

Lefelau staffio

Mae angen y niferoedd iawn o'r bobl iawn, yn y lle iawn ar yr adeg iawn i sicrhau staffio effeithiol. Nid yw'n fater o fod â digon o staff yn unig, ond hefyd o sicrhau bod ganddynt wybodaeth a phrofiad priodol.

Swydd barhaol

Swydd gyflogaeth barhaol gweithiwr.

Tîm

Grŵp o staff sy'n dod at ei gilydd i gyflawni nod cyffredin. Yn aml yn gysylltiedig â dull aml-ddisgyblaeth o ofalu am bobl sy'n defnyddio gwasanaethau.

Staff annigonol

Sefyllfa lle ceir niferoedd annigonol o staff i weithredu'n effeithiol, gan effeithio ar ddiogelwch defnyddwyr gwasanaeth.

Ymgodiad – ychwanegu lwfans wrth gyfrifo niferoedd staff ar gyfer absenoldeb staff a gynlluniwyd a heb ei gynllunio.

Swyddi gwag

Swyddi cyflogedig sy'n cael eu creu o'r newydd, sy'n wag neu ar fin bod yn wag ac mae'r cyflogwr yn chwilio'n weithredol am staff addas. Efallai y gall staff dros dro lenwi swyddi tra bydd staff parhaol yn cael eu recriwtio.

Cyferwerth ag amser llawn

Mesuriad safonol o lwyth gwaith gweithiwr yw hwn.

Cynllunio'r gweithlu

Y broses o ddadansoddi'r gweithlu presennol a phennu anghenion y dyfodol, gan gynnwys nodi unrhyw fylchau rhwng darpariaeth bresennol ac yn y dyfodol.



Royal College of Nursing
20 Cavendish Square
London
W1G 0RN
rcn.org.uk/nursingworkforcestandards

Cod y cyhoeddiad: 009 889
Argraffwyd ym mis Mai 2021