



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.

Nyrsio yw'r proffesiwn critigol i ddiogelwch mwyaf ym maes gofal iechyd. Mewn llawer o leoliadau, mae staff nyrsio yn gweithio ochr yn ochr

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, mae'r safonau hyn yn 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](#).

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 R e y } a A a A ` R Z A y CE , A a B Z i e d i } i r gweithlu nyrsio fel y'i a y CE % % K } % } K A a % , a a w % } (
- holl aelodau'r byrddau Gweithredol/ Corfforaethol sy'n atebol ac yn gyfrifol am sicrhau diogelwch ac effeithiolrwydd gwasanaethau i B } • , w } K R } % } y K y , A \$ g w i e d d e i na staff ategol arall fel
- sefydliadau lleol, rhanbarthol a B e % e a A e Z , R } % B e R , B } • A w %
- rheoleiddwyr gwasanaethau iechyd a gofal
- rheoleiddwyr proffesiynol, er enghraifft y Cyngor Nyrsio a Bydwreigiaeth.

_ a } w K R A y , % A ` } % } % a y CE %
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 y ochr a nhw.

Z i e d i } i r gweithlu nyrsio fel y'i a y CE % % K } % } K A a % , a a w % } (

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.

Nyrs weithredol

CYFRIFOLDEB AC ATEBOLRWYDD

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 }% } ß R Z Ã ÿ Œ , %} K R } R â ^ Ã ê }% ê K 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 d9alin o1fe[(ac)7 (r)14.6 sefeiiynol

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 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 contractio a chomisiynu gofal er

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 adnoddu'r gweithlu.

Dylai'r fframwaith hwn gynnwys pwyntiau sbardun ychwanegol pan ddylid cynnal adolygiad, er enghraifft, pan fydd pryderon difrifol wedi eu codi

}% •% Ã Ã % R Ã w å å , ÿ Ã % ê ` H Ã % ÿ } å å newid i ddarpariaeth gwasanaeth,

% ê ` K ß } • ê } R Z } K ê å % ê w å , K ÿ Ã Z â

Mae hyn yn caniatáu craffu pellach

Ã K R Z Ã ÿ Æ , % } K R } R ã uwchgyfeirio risg a rheoli prydlon.

d. Dylid mabwysiadu dull gwella

Ã % R Ã w å å H Ã K Ã ` R , } \$ å K % Ë R

Mae angen dull triongl, a bydd yn cynnwys:

- barn broffesiynol
- dibyniaeth/aciwtedd y claf
- dulliau llwyth gwaith
- dangosyddion ansawdd clinigol
- safonau y cytunir arnynt yn genedlaT BT 11 0 5 (Td [(id m)r(s)Tj -1.2 Td [(-2.

e. Pan fydd unrhyw adolygiad yn cael ei wneud, bydd gwybodaeth yn cael ei canfyddiadau ac unrhyw argymhellion i'r bwrdd corfforaethol sy'n atebol am wneud penderfyniadau am adnoddau 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 iddynt cyfrif staff sy'n gweithlu fel staff clerigol, cynnal a chadw ac arlwyo 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”

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

- y gallu i reoli ac ymateb i ddigwyddiadau critigol
 - y ffordd y gallai achosion neu ddigwyddiadau critigol effeithio ar R Z Ã yœ , ã ê K ê % K Ã y y Z Ã â ê ,
 - y
-

SAFON 4

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

DISGRIFIAD

a. #}Ã Zê êKÃ` ß}•, ÃêZ ãß. Caiff tâl a thelerau ac amodau amodau gweithio adlewyrchu'r gwaith teg eu sicrhau trwy lefelau sgiliau, gwybodaeth, ymgysylltu'n uniongyrchol â'r gweithlu cymhwysedd a chyfrifoldebau sy'n nyrsio, drwy'r RCN ac unrhyw undebau llafur/sefydliadau proffesiynol cymabyddedig eraill. ofynnol. Dylai strwythurau tâl teg , ê Ãÿ Ãâ êw}Kß`K }•, Gwirioneddol ac mae'n rhaid iddynt gefnogi datblygiad nyrsio a datblygiad R w}âââ #} Ã Zê êKÃ` ß}•, ÃêZ ãß 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 HK, ÿÿêR }%, HÃK Ã`R ãß }•ê, êââ gamu ymlaen yn eich gyrfa.

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 amlddisgyblaeth 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 gofrestrdig gael digon o amser ac

darpariaeth gofal diogel ac effeithiol.

DISGRIFIAD

a. Yn y mwyafrif o sefydliadau mawr, bydd y nyrs arwain gofrestrdig 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
- goruchwylio clinigol a datblygu staff
- monitr o 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 swydd i sicrhau bod y llwyth gwaith a'r rheolaeth amser ychwanegol wedi eu cynnwys.

#} Ã ß}•ê`RZêKÃ` ÃK }ÿêK \$}
proffesiynol a goruchwyliaeth glinigol
reolaidd fod ar waith hefyd i gefnogi dysgu
parhaus a datblygiad arferion gorau”

IECHYD, DIOGELWCH A LLESIANT

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 bolisiâu a gweithdrefnau eglur fod ar waith.

b. Pan fo staff yn gweithio shifftiau Kã á } Ã ß }•, w }K }% % ß }\$, K Z priodol o ran eu hiechyd a'u llesiant, a'u gallu i ddarparu gofal diogel ac ê ÿ ÿ ê Z , ê CE ,% â # } á ß }% % ß }•ê , ê á á % ê w á Ã \$ R ê K , ê á á 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 seib(or)1t833.* [(yn g)17.73s2.1m4 (od 2gr

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 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 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

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

a. Dylid rheoli risgiau i iechyd a
â , ê w ß }% Þ K , â , Ã ß }â }\$ÿÿ`Kœ ,

a. M

—

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 a244 scn /TTfrn13ynrhtga()TJ -0.015 Tw T* [(g)-9 (ynn)16 (w)-7.9 (8.9 (s)4)7 ()-7.9tperiiaeolyol

gwyto

Gofal-4-7.5n niongyrchol

gwyto

uy

“mae'n rhaid mai nyrsys cofrestredig sy'n
, R , å } R Ã ÿ , % Ã K } ÿ ê K R Z Ã ÿ Œ , % } K R } R
a bod yn sicr bod y gweithlu nyrsio yn
ddiogel ar gyfer aciwtedd a dibyniaeth y
rhai y maent yn gofalu amdanynt”

ŒZ ÃÿŒ, %}KR}R

Gofal cymdeithasol
Ariennir 60% o hwn yn gyhoeddus

