

Rhaglen Afiechydon Ataliadwy Trwy Frechu (VPDP)

Y model brechwyr cydweithwyr yng Nghymru 2023

Awdur: Nicola Meredith, Prif Nyrs Ffliw

Dyddiad: 02 Hydref 2023

Fersiwn: v1

Cyhoeddiad / Dosbarthiad:

- Cydlynwyr imiwneiddio'r byrddau iechyd
- Arweinwyr fflw yr Ymddiriedolaethau
- Rhaglen Frechu Cymru

Dyddiad Adolygu: AMH.

Pwrrpas a Chrynodeb o'r Ddogfen:

Mae mynediad hwylus i frechiadau'r fflw yn ffactor sy'n dylanwadu ar nifer y gweithwyr gofal iechyd sy'n cael brechiad y fflw. Gall brechu cydweithwyr helpu i sicrhau bod brechiad y fflw yn fwy hygyrch i weithwyr gofal iechyd.

Mae'r model brechu cydweithwyr wedi'i sefydlu ledled Cymru ers nifer o flynyddoedd i gefnogi brechu rhag y fflw ymhlith staff GIG Cymru. Yn hanesyddol roedd yn cael ei hystyried fel ffordd ymarferol o wella mynediad at frechu i staff, yn ogystal â bod yn ffordd ddefnyddiol o annog sgysiau gwybodus am imiwneiddio ymhlith cydweithwyr.

Ar ôl y pandemig, nid oedd yn glir a oedd y model hwn yn parhau i gael ei ddefnyddio'n eang, a oedd bellach yn cynnwys brechiadau eraill, a beth sydd wedi dylanwadu ar unrhyw newidiadau.

Edrychodd arolwg byr ar-lein gyda rhanddeiliaid allweddol ar y pwnc hwn, ynghyd â'r ffordd orau o gefnogi'r model hwn, os yw'n briodol, wrth symud ymlaen.

Mae'r canfyddiadau'n dangos bod y model brechwyr cydweithwyr yn parhau i gael ei ddefnyddio i gefnogi brechu staff yn GIG Cymru. Mae hyn yn digwydd yn bennaf, ond nid yn gyfan gwbl, fel rhan o'r rhaglen genedlaethol i frechu rhag y fflw.

Mae'r elfennau allweddol sy'n hwyluso'r model yn cynnwys cefnogaeth uwch reolwyr, cefnogaeth gyffredinol, ynghyd â chynllunio cynnar ac adnoddau. Ystyrir bod adnoddau hyfforddi cadarn ac amserol yn bwysig.

Ymhlith y rhwystrau mae hyfforddiant hir a beichus, ynghyd â phrinder amser a chapasiti.

Mae'r argymhellion yn cynnwys diweddarau a / neu ddatblygu adnoddau cenedlaethol cyson ar gyfer Cymru gyfan.

Cyfeirnod y Cynllun Gwaith: Cynllun Gwaith VPDP

Cynnwys

1. Pwrpas.....	2
2. Cefndir	3
3. Disgrifiad	3
4. Canfyddiadau	3
4.1 Rhwystrau	4
4.2 Elfennau hwyluso	4
5. Trafodaeth	6
6. Casgliadau	7
7. Argymhellion	7
8. Cyfeiriadau	7
9. Atodiad 1	8

1. Pwrpas

Mae'r model brechu cydweithwyr wedi cael ei ystyried yn ffordd ddefnyddiol o gefnogi mynediad hawdd at frechu rhag y fflw ymhlith staff gofal iechyd ers nifer o flynyddoedd, a chyn y pandemig roedd wedi'i hen sefydlu ar draws sefydliadau GIG Cymru. Nid yw'n glir, fodd bynnag, a yw'r model hwn yn parhau i gael ei ddefnyddio'n eang yng Nghymru, a yw bellach yn cynnwys brechiadau heblaw y fflw, fel COVID-19, a beth sydd wedi dylanwadu ar unrhyw newid yn y ffordd y defnyddir y model hwn.

Edrychodd arolwg byr ar-lein gyda rhanddeiliaid allweddol ar y pwnc hwn, ynghyd â'r ffordd orau o gefnogi brechu cydweithwyr, os yw'n briodol, wrth symud ymlaen.

2. Cefndir

Yn dilyn adolygiad cadarn o'r llenyddiaeth, dangosodd NICE (Sefydliad Cenedlaethol ar gyfer Rhagoriaeth mewn Iechyd a Gofal) bod y dystiolaeth yn dangos bod mynediad hawdd at frechiad y fflw yn ffactor sy'n dylanwadu ar nifer y gweithwyr gofal iechyd sy'n cael brechiad y fflw, ac yn argymhell 'hyfforddi cydweithwyr i frechu eu cydweithwyr' er mwyn cynyddu'r nifer sy'n cael brechiad y fflw yn y grŵp hwn¹.

Mae staff rheng flaen GIG Cymru yn grŵp blaenoriaeth ar gyfer brechiad blynyddol y fflw ac roeddent yn grŵp blaenoriaeth cam un ar gyfer brechiad COVID-19, i'w diogelu hwy a'r rhai yn eu gofal^{2,3}. Mae brechu gweithwyr gofal iechyd hefyd yn cyfrannu at gadw'r GIG a gwasanaethau gofal cymdeithasol yn weithredol^{2,3}.

Mae'r model brechu cydweithwyr wedi'i hen sefydlu ar draws sefydliadau GIG Cymru ers nifer o flynyddoedd, mae'n seiliedig ar dystiolaeth, ac yn cael ei weld yn gyffredinol fel ffordd ddefnyddiol o gefnogi brechu rhag y fflw ymhlith staff GIG Cymru, gan wneud mynediad at wybodaeth a'r brechiad ei hun yn haws, sy'n egwyddor allweddol ar gyfer cynyddu'r nifer sy'n cael eu brechu¹.

Ar ôl y pandemig, nid yw'n glir a yw'r model hwn yn parhau i gael ei ddefnyddio'n eang, a yw'n parhau i gael ei ddefnyddio ar gyfer y fflw yn unig, a beth sy'n dylanwadu ar unrhyw newidiadau.

3. Disgrifiad

Ym mis Mai 2023, datblygwyd arolwg byr ar-lein (gan ddefnyddio ffurflenni Microsoft) (atodiad 1) a'i rannu'n uniongyrchol â chydlynwyr imiwneiddio'r byrddau iechyd ac arweinwyr fflw yr ymddiriedolaethau, i edrych ar y defnydd presennol o'r model brechu cydweithwyr yn GIG Cymru, a chasglu adborth gan yr arweinwyr lleol hyn.

Edrychodd yr arolwg hefyd ar ffactorau sy'n dylanwadu ar ddefnydd llwyddiannus o'r model hwn ar gyfer brechu staff, a sut gellid cefnogi hyn orau wrth symud ymlaen.

4. Canfyddiadau

Cafwyd un ar ddeg o ymatebion i'r arolwg ar-lein, gyda phob ymddiriedolaeth a phump o'r saith bwrdd iechyd yng Nghymru yn cael eu cynrychioli (tabl 1).

Tabl 1. Ymatebion i'r Arolwg

Sefydliad GIG Cymru	Nifer yr ymatebion
BIP Aneurin Bevan	2
BIP Betsi Cadwaladr	1
BIP Caerdydd a'r Fro	1
BIP Cwm Taf Morgannwg	2
BIP Hywel Dda	0
BIA Powys	1
BIP Bae Abertawe	0
Iechyd Cyhoeddus Cymru	2
Ymddiriedolaeth GIG Felindre	1
Ymddiriedolaeth Gwasanaeth Ambiwlans Cymru	1

Dywedodd yr holl ymatebwyr (100%) bod y model brechwyr cydweithwyr yn parhau i gael ei ddefnyddio yn eu sefydliadau i gefnogi brechu staff rhag y ffliw, gan ddangos bod y model brechwyr cydweithwyr yn dal i gael ei ddefnyddio'n eang yn GIG Cymru. Nododd BIA Powys bod hwn yn cael ei ddefnyddio llai ers y pandemig, a'i fod ar hyn o bryd yn ailfodelu ei fodel brechu cydweithwyr. Mae dau fwrdd iechyd (BIP Cwm Taf Morgannwg a BIP Aneurin Bevan) yn rhoi brechiad COVID-19 drwy gydweithwyr hefyd. Roedd Ymddiriedolaeth GIG Felindre yn arfer gwneud hynny, ond nid yw'n defnyddio'r model hwn mwyach ar gyfer brechu rhag COVID-19. Ni adroddwyd bod unrhyw frechiadau eraill wedi'u rhoi drwy'r model hwn.

4.1 Rhwystrau

Y rhwystrau a gofnodwyd amlaf i'r model brechu cydweithwyr oedd hyfforddiant ac asesu cymhwysedd. Ystyriwyd bod y rhain yn rhwystr gan bedwar ymatebydd o bedwar sefydliad gwahanol, gyda'r hyfforddiant yn cael ei ystyried fel hyfforddiant sy'n cymryd llawer o amser (1) ac felly weithiau mae'n anodd cael amser o'r gwaith i'w gwblhau (1), ac roedd yr angen am asesiad cymhwysedd blynyddol yn cael ei ystyried yn broblemus a / neu yn feichus. (2). Yr ail rhwystrau mwyaf cyffredin oedd amser a chapasiti.

'mae pwysau yn y gwaith yn golygu bod staff wedi cwblhau hyfforddiant ond mae problemau capasiti wedi effeithio ar y ddarpariaeth'

'anodd iddynt gael amser o'r gwaith ar gyfer hyfforddiant'

4.2 Elfennau hwyluso

Y ffactor mwyaf cyffredin y tynnwyd sylw ato fel un sy'n helpu'r model brechwyr cydweithwyr i redeg yn esmwyth oedd arweinyddiaeth a chefnogaeth (4), gyda chefnogaeth uwch reolwyr wedi'i nodi'n benodol gan ddau sefydliad fel un allweddol. Ystyriwyd bod cefnogaeth weinyddol hefyd yn bwysig (2). Codwyd y mater o amser digonol eto (2).

Tynnwyd sylw at yr angen am gynllunio cadarn a chynnar sy'n cynnwys argaeledd cynnar adnoddau ac offer allweddol fel modiwlau hyfforddi ESR (1) a chyfarwyddyd ysgrifenedig (1) mewn tri ymateb.

Mae'n ymddangos bod cyfathrebu da hefyd yn helpu'r model i redeg yn esmwyth gan fod hyn wedi'i nodi mewn tri ymateb (gan ddau sefydliad).

Roedd yr adborth ar ba adnoddau ac offer sy'n cael eu hystyried yn ddefnyddiol yn eang, gyda'r adnoddau a nodwyd amlaf fel rhai sy'n helpu yn ymwneud â hyfforddiant a chymhwysedd, gyda 70% (7) o ymatebwyr yn tynnu sylw at hyn (heb eu hannog). Dywedodd un ymatebydd nad oedd yn defnyddio unrhyw adnoddau neu offer cenedlaethol.

Roedd rhai ymatebwyr yn amwys am yr adnoddau maent wedi'u datblygu yn lleol, ond disgrifiodd y rhai a oedd yn fwy penodol offer / adnoddau:

- Pecyn hyfforddi ar gyfer gwirio oergelloedd (1)
- Hyfforddiant hyrwyddwyr fflw (1)
- Cyflwyniad PowerPoint (1)
- Ffurflen ganiatâd (gan ddefnyddio ffurflenni Microsoft) (1)
- Cronfa ddata o frechwyr cydweithwyr (1)
- Pecyn gwybodaeth i frechwyr cydweithwyr (1)

Dywedodd un ymatebydd nad oedd angen unrhyw adnoddau neu offer cenedlaethol gan fod ganddynt eu hanghenion penodol eu hunain yn lleol a'u bod wedi datblygu eu hadnoddau eu hunain (ond ni wnaeth eu rhannu). Mae'r offer / adnoddau a nodwyd gan eraill fel rhai a allai fod yn ddefnyddiol pe baent yn cael eu datblygu yn genedlaethol yn cynnwys:

- Set sleidiau hyfforddiant fflw brechwyr cydweithwyr (2)
- Canllawiau ar ofynion / disgwyliadau hyfforddi (2)
- Modiwl e-ddysgu ar gyfer brechwyr cydweithwyr (1)
- Taflen Cwestiynau ac Atebion (1)
- Argymhellion ar gyfer staffio (1)
- System gofnodi ddigidol hawdd ei defnyddio (1)
- Adnoddau fflw newydd (1)
- Adnodd hyfforddi / rhestr wirio brechwyr cydweithwyr (1)
- Templed ar gyfer adroddiad rhaglen flynyddol y fflw (1)

Dylid nodi bod y ddau uchaf o'r rhain yn ymwneud â hyfforddiant / cymhwysedd.

Nododd un sefydliad nad oedd yn siŵr faint y bydd yn gallu defnyddio'r model hwn yn y dyfodol gyda baich gwaith cynyddol y staff clinigol.

Dyma'r elfennau hwyluso posibl eraill o safbwynt cenedlaethol y tynnwyd sylw atynt:

- Cydweinyddu brechiad y fflw ac unrhyw frechiad atgyfnerthu COVID-19 drwy'r model hwn (1)

- Datganiad gan y Prif Swyddog Nyrsio (CNO) yn hyrwyddo brechu gan gydweithwyr (1)
- Dull cyson ledled Cymru gyfan o frechu gan gydweithwyr (1)

5. Trafodaeth

Mae'r model brechwyr cydweithwyr yn parhau i gael ei ddefnyddio'n eang yn GIG Cymru i gefnogi brechu staff. Defnyddir hwn yn bennaf, ond nid yn gyfan gwbl, fel rhan o'r rhaglen genedlaethol i frechu rhag y fflw, er bod rhai sefydliadau'n defnyddio (neu wedi defnyddio'n flaenorol) y model brechwyr cydweithwyr i roi brechiadau COVID-19 hefyd. Os bydd brechiad atgyfnerthu COVID-19 yn cael ei argymhell ar gyfer staff gofal iechyd yn y dyfodol, efallai y bydd yn fodel y byddai sefydliadau'n dymuno edrych arno i gefnogi hyn.

Gall hyfforddiant ac asesu cymhwysedd fod yn rhwystr i frechu gan gydweithwyr, fodd bynnag, mae'r rhain yn adlewyrchu safonau gofynnol cenedlaethol (DU) y mae'n rhaid cadw atynt ar gyfer ymarfer diogel. Ystyrir bod y modiwlau ESR a gynhyrchir yn genedlaethol (yn enwedig y fflw) yn adnoddau allweddol ar gyfer hwyluso a chefnogi'r model. Mae'r cais am adnoddau penodol i frechwyr cydweithwyr yn nodi ei fod yn werth ei ystyried oherwydd gallai helpu i leihau'r baich ar frechwyr cydweithwyr drwy wneud eu hyfforddiant yn fwy pwrpasol iddynt.

Ystyrir bod cynllunio cynnar, gan gynnwys argaeledd adnoddau yn gynnar, yn angenrheidiol i sicrhau bod y model brechu cydweithwyr yn rhedeg yn esmwyth, ac mae arweinyddiaeth gadarn, ynghyd â chefnogaeth gyffredinol a chefnogaeth uwch reolwyr, hefyd yn elfennau allweddol. Hefyd gallai mewnbwn uwch reolwyr ddylanwadu ar rai o'r materion yn ymwneud â chapasiti ac amser (i gwblhau'r hyfforddiant a'r brechu) y tynnwyd sylw atynt fel rhwystrau posibl gan nifer o ymatebwyr. Yn y dyfodol, mae'n ymddangos bod pryderon ynglŷn â chapasiti, amser a chyfle i gydweithwyr frechu, efallai y byddai'n well mynd i'r afael â'r rhain yn lleol gyda thrafodaeth a chefnogaeth uwch reolwyr os yw'r model am barhau i gael ei ddefnyddio'n dda yn y sefydliad hwnnw. Gallai cefnogaeth Cymru gyfan gan uwch arweinydd proffesiynol fel y Prif Swyddog Nyrsio helpu i gefnogi hyn.

Mae'n ymddangos bod lefel isel o ymwybyddiaeth o rai adnoddau ac offer brechu cydweithwyr sydd wedi'u datblygu yn genedlaethol, gan fod rhai o'r adnoddau y gofynnwyd iddynt gael eu datblygu ar gael eisoes. Mewn ymdrech i gefnogi dull gweithredu cyson, a safonau uchel o ran brechu gan gydweithwyr ledled Cymru, byddai'n ymddangos yn ddoeth ac yn synhwyrol gweithredu ar gyfer Cymru gyfan lle bynnag y bo modd, i ddiwallu anghenion lleol.

Mae nifer o adnoddau / offer wedi cael eu datblygu yn lleol gyda'r ddau uchaf yn ymwneud â hyfforddiant. Ar wahân i'r rhain nid oes thema, angen nac adnoddau cyffredin wedi'u nodi i ddylanwadu'n uniongyrchol ar ddatblygiad unrhyw adnoddau cenedlaethol newydd.

Dylid ystyried y ffyrdd gorau o hwyluso ymwybyddiaeth o offer ac adnoddau i gefnogi brechwyr cydweithwyr, er mwyn helpu i godi ymwybyddiaeth, hyrwyddo

arfer gorau a meithrin cysondeb wrth gynllunio, darparu a gwerthuso'r model brechwyr cydweithwyr yng Nghymru.

6. Casgliadau

Mae'r model brechwyr cydweithwyr yn parhau i gael ei ddefnyddio'n eang yn GIG Cymru i gefnogi brechu staff. Mae hyn yn digwydd yn bennaf, ond nid yn gyfan gwbl, fel rhan o'r rhaglen genedlaethol i frechu rhag y fflw.

Dylid diweddarau / datblygu offer ac adnoddau brechwyr cydweithwyr gan ddefnyddio dull Cymru gyfan i gefnogi cysondeb ar draws GIG Cymru, a'u rhannu'n rhagweithiol.

7. Argymhellion

1. Efallai y bydd Rhaglen Frechu Cymru yn dymuno ystyried ffyrdd o annog brechu gan gydweithwyr yn sefydliadau GIG Cymru.
2. Dylai adnoddau ac offer i gefnogi brechu gan gydweithwyr yn GIG Cymru gael eu diweddarau a / neu eu datblygu yn genedlaethol, mewn cydweithrediad â rhanddeiliaid allweddol, a sicrhau eu bod ar gael yn rhwydd (ac yn hawdd) cyn tymor y fflw 2024/5.
3. Dylid annog holl sefydliadau GIG Cymru i ddefnyddio offer ac adnoddau cenedlaethol y brechwyr cydweithwyr (i Gymru gyfan) i gefnogi eu model brechu cydweithwyr.

8. Cyfeiriadau

1. Asiantaeth Diogelwch Iechyd y DU. Y Fflw: y llyfr gwyrdd, pennod 19: [Y Fflw: y llyfr gwyrdd, pennod 19 - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/publications/y-fllw-y-llyfr-gwyrdd-pennod-19)
2. Asiantaeth Diogelwch Iechyd y DU. COVID-19: y llyfr gwyrdd, pennod 14a [COVID19: y llyfr gwyrdd, pennod 14a - GOV.UK \(www.gov.uk\)](https://www.gov.uk/government/publications/covid-19-y-llyfr-gwyrdd-pennod-14a)
3. Y Sefydliad Cenedlaethol ar gyfer Rhagoriaeth mewn Iechyd a Gofal. [Argymhellion | Brechiad y fflw: cynyddu'r niferoedd sy'n ei gael | Cyfarwyddyd | NICE](https://www.nice.org.uk/guidance/NG195)

9. Atodiad 1

Arolwg Ar-lein

Brechwyr cydweithwyr – ffurflen adborth fer

1. I ba sefydliad yn GIG Cymru ydych chi'n gweithio?
2. Ydi'r model brechwyr cydweithwyr yn cael ei ddefnyddio yn y sefydliad hwn
3. Os ydych chi wedi ateb 'ydi', pa frechiadau sy'n cael eu rhoi gan frechwyr cydweithwyr?
4. Beth yw'r prif rwystrau i'r model brechwyr cydweithwyr ydych chi wedi'u profi?
5. O'ch profiad chi, beth all helpu'r model brechwyr cydweithwyr i redeg yn esmwyth?
6. Pa offer / adnoddau ydych chi'n eu defnyddio i gefnogi'r model brechwyr cydweithwyr?
7. Ydych chi wedi datblygu unrhyw offer / adnoddau yn lleol i gefnogi'r model brechwyr cydweithwyr? (Os do, disgrifiwch y rhain)
8. Ydych chi'n defnyddio unrhyw rai o offer / adnoddau VPDP i gefnogi'r model brechwyr cydweithwyr yn lleol? (Os ydych chi, pa rai)
9. Oes unrhyw adnoddau / dogfennau / canllawiau yr hoffech eu gweld yn cael eu datblygu ar lefel Cymru gyfan i gefnogi brechu cydweithwyr?
10. Beth allai VPDP ei wneud i helpu i gefnogi cysondeb a safonau ym maes brechu cydweithwyr yng Nghymru?
11. Byddem yn croesawu sylwadau pellach....