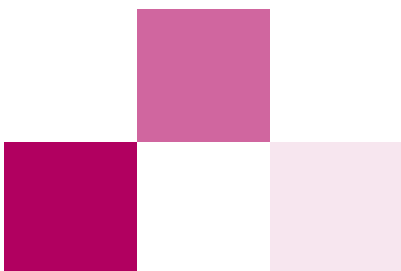




office of the
independent
adjudicator

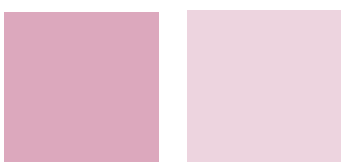
2022 Adroddiad Blynyddol

oiahe.org.uk



Cynnwys

Rhagair gan y Cadeirydd.....	3
Rhagarweiniad.....	4
Penawdau'r Flwyddyn.....	5
Cyfnod o her a newid: myfyrdodau'r Prif Weithredwr.....	6
Myfyrdodau'r Dyfarnwr Annibynnol sydd yn ymadael.....	7
Tueddiadau mewn cwynion.....	9
Themâu yn ein gwaith ar achosion.....	16
Gwneud pethau'n iawn.....	29
Fframwaith Arfer Da.....	33
Allgymorth a mewnwelediad.....	34
Cydraddoldeb, amrywioldeb a chynhwysiant.....	39
Gweithio gydag eraill.....	42
Gwella'r hyn a wnawn.....	45
Ein Popl.....	49
Strwythur y sefydliad.....	52
Bwrdd yr Ymddiriedolwyr / Cyfarwyddwyr.....	53
Ein strategaeth a'n hadroddiad gweithredu.....	55
Tanysgrifiadau.....	56
Datganiad o weithgareddau cyllidol.....	58



Rhagair gan y Cadeirydd

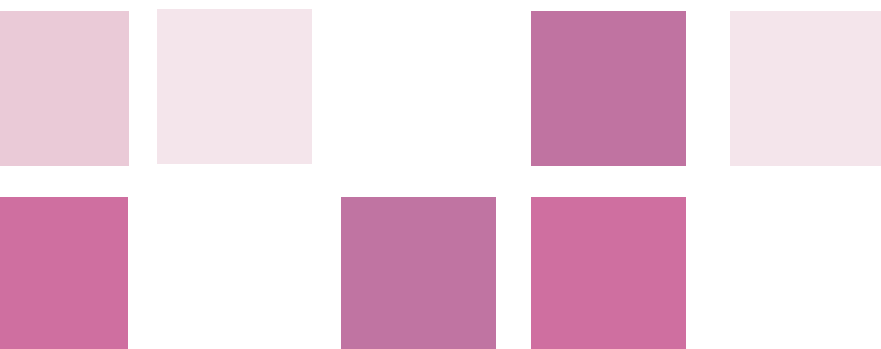
Ein gweledigaeth yw bod myfyrwyr bob amser yn cael eu trin yn deg. Rhaid i ymrwymiad ar y cyd i degwch i fyfyrwyr fod wrth wraidd sector addysg uwch llwyddiannus sy'n darparu ar gyfer myfyrwyr ac ar gyfer ein cymdeithas ehangach. Mae cyd-destun gwaddol y pandemig ac effaith pwysau costau byw dybryd ar gynifer o fyfyrwyr yn gwneud hyn yn fwy heriol, ac yn bwysicach fyth.

Mae gan Swyddfa'r Dyfarnwr Annibynnol ran unigryw a gwerthfawr i'w chwarae yn hyn o beth. Parhawyd i weithio gyda myfyrwyr a'u cyrff cynrychioli, darparwyr, sefydliadau sector a llywodraethau i rannu gwersi a ddysgwyd o gwynion a chyfrannu at ddatblygiadau polisi. Ymdriniwyd â mwy o gwynion nag erioed o'r blaen, gan ddarparu mynediad i adolygiad annibynnol, diduedd o gwynion myfyrwyr oedd heb eu datrys. Symudwyd ein gwaith yn ei flaen ar draws ystod o faterion sydd o bwys i fyfyrwyr. Mae ein Hadroddiad Blynyddol ar gyfer 2022 yn adlewyrchu ehangder a dyfnder ein gwaith.

Ni fyddai dim o'n cyflawniadau eleni wedi bod yn bosibl heb ddoniau ac ymroddiad pawb yn ein sefydliad wrth barhau i gyflawni ein cylch gorchwyl er gwaethaf yr holl heriau parhaus. Hoffwn ddiolch i'n staff rhagorol ac ymroddedig, fy nghydweithwyr ar y Bwrdd, ac yn arbennig y Dyfarnwr Annibynnol Felicity Mitchell a'r Prif Weithredwr Ben Elger sydd, gyda'i gilydd, yn arwain y sefydliad mor fedrus.

Hon oedd blwyddyn lawn olaf Felicity fel Dyfarnwr Annibynnol. Hoffwn achub ar y cyfle hwn i dalu teyrnged i'w huniondeb a'i hymrwymiad rhagorol ac i ddiolch iddi am y gallu, y gofal a'r caredigrwydd eithriadol y mae hi wedi'u cyfrannu at waith SDA dros y 19 mlynedd diwethaf.

Hwn hefyd yw fy Adroddiad Blynyddol olaf fel Cadeirydd Bwrdd SDA. Rwy'n falch o'r hyn rydym wedi'i gyflawni fel sefydliad yn ystod fy nghyfnod fel Cadeirydd, ac yn hyderus y bydd SDA yn mynd o nerth i nerth gyda Helen Megarry fel ein Dyfarnwr Annibynnol newydd o fis Mai 2023 a Chadeirydd newydd o fis Hydref.



Y Fonesig Suzi Leather
Cadeirydd y Bwrdd



Rhagarweiniad

Croeso i'n Hadroddiad Blynyddol ar gyfer 2022. Mae'r Adroddiad yn rhoi darlun o'n gwaith yn ystod y flwyddyn ac yn adlewyrchu ar ein cyd-destun ehangach a datblygiadau perthnasol wrth i ni fwrw ymlaen â'n blaenoriaethau strategol a chyflawni ein Cynllun Gweithredu ar gyfer 2022.

Parhaodd nifer y cwynion a ddaeth atom i gynyddu. Serch hynny, rhagorwyd ar y rhan fwyaf o'n dangosyddion perfformiad allweddol ar gyfer prydlondeb ein prosesau ymdrin â chwynion, er na wnaethom fodloni ein DPA o ran yr amser y gall gymryd i'w datrys, ac mae mynd i'r afael â hyn yn parhau i fod yn ffocws allweddol. Cyflwynwyd rhaglen allgymorth lawn, yn rhithwir ac wyneb-yn-wyneb, er mwyn rhannu'r hyn a ddysgwyd o gwynion gyda'r sector ac i ymgysylltu'n gadarnhaol â myfyrwyr, eu cyrff cynrychioli a darparwyr addysg uwch.

Roedd 2022 unwaith eto'n flwyddyn gymhleth a heriol yn ein hamgylchedd allanol. Buom yn gweithio'n helaeth gydag eraill yn y dirwedd reoleiddiol i gyfrannu at feddwl am ddatblygiadau polisi perthnasol, i helpu â hyrwyddo ymagwedd gydgyssylltiedig a ffocws ar faterion allweddol sy'n effeithio ar fyfyrwyr. Yn dilyn trafodaeth a chynllunio dros nifer o flynyddoedd, croesawyd y Ddeddf Addysg Drydyddol ac Ymchwil (Cymru) a fydd maes o law yn ymestyn ein cylch gwaith i fyfyrwyr addysg bellach yng Nghymru, gan roi'r cyfle i fwy o fyfyrwyr gael mynediad at ddatrysiaid annibynnol ar gyfer cwynion a all fod ganddynt sydd heb eu datrys.

Mae hefyd wedi bod yn flwyddyn bwysig i ddatblygiadau o fewn ein sefydliad. Rydym wedi parhau i gynyddu ein gallu i reoli ein llwyth achosion cynyddol, ochr-yn-ochr â'n ffocws parhaus ar effeithlonrwydd, ac ymgwymerwyd â phrosiect sylweddol i uwchraddio ein seilwaith TG i gefnogi'r gwasanaeth a ddarparwn yn well. Daliwyd ati â'n hymrwymiad cryf i amrywioldeb a chynhwysiant o fewn ein sefydliad ac yn ein gwaith. Fe wnaethom hefyd baratoi ar gyfer y newidiadau allweddol sydd ar ddod o ran Dyfarnwr Annibynnol a Chadeirydd newydd.



Penawdau'r Flwyddyn

Cwynion

Derbyniwyd 2,850 o gwynion

📈 Cynnydd o 3% ar 2021

Cafodd 2,821 o gwynion eu datrys

📈 6% yn uwch na 2021

Rhannu dysgu

Wedi cyhoeddi'r Fframwaith Arfer Da diwygiedig:
Ymdrin â chwynion ac apeliadau academaidd

Wedi cyhoeddi canllawiau ar ymateb i'r argyfwng
costau byw, gan dynnu ar ddysgu o gwynion

Wedi cynnal rhaglen o 36 o ddigwyddiadau allgymorth ar-lein
gyda mwy na 700 o gyfranogwyr, yn ogystal ag 13 o ymweliadau
wyneb-yn-wyneb â darparwyr a chyrrff cynrychioli myfyrwyr

Gweithio gydag eraill

Wedi gweithio'n agos gyda llywodraethau, cyrff sector,
UCM a sefydliadau perthnasol eraill i gyfrannu at
drafodaethau a datblygiadau perthnasol

Hefyd wedi gweithio gyda Llywodraeth Cymru ac eraill i
sichrau bod ein gwasanaeth ar gael i fyfyrwyr ar draws y
sector addysg a hyfforddiant ôl-orfodol yng Nghymru

Cyfnod o her a newid: myfyrdodau'r Prif Weithredwr

AMae addasu i amgylchedd newidiol a heriol yn allweddol i'r rhan fwyaf o fudiadau ombwds, elusennau a sefydliadau yn y sector addysg uwch ar hyn o bryd. Mae hyn yn sicr yn wir yn achos SDA. Rydym mewn cyfnod hollbwysig o adfywio ac adnewyddu yn dilyn ffocws digynsail ar ein rôl yn ystod y pandemig. Rydym wedi dod allan o'r cyfnod hwnnw gydag aelodaeth gynyddol; rydym wedi adolygu ein llywodraethiant, rydym bellach yn gwneud mwy o waith ac mae ein tîm ychydig yn fwy. Rydym yn ymwybodol iawn o'r hinsawdd ariannol anodd i fyfyrwyr a darparwyr fel ei gilydd, ynghyd â'r angen i beidio â throsglwyddo costau i ddarparwyr oni bai bod hynny'n angenrheidiol. Prin iawn yw'r cynnydd yn ein tanysgrifiadau eleni, tra'n llwyddo i sefydlu rhai systemau gweithredu newydd yn lle rhai a oedd wedi bod ar waith bron ers i'r sefydliad ddechrau, nad oeddynt bellach yn gyfoes. Bydd angen i ni barhau i addasu yn ystod y misoedd a'r blynyddoedd nesaf er mwyn rhoi ystyriaeth effeithiol i newidiadau sylweddol yn y dirwedd, gan gynnwys cynllunio ar gyfer ein rôl newydd ar draws y sector trydyddol yng Nghymru a rôl newydd arfaethedig y Swyddfa Myfyrwyr ynghylch cwynion yn ymwneud â rhyddid i lefaru yn Lloegr.

Ac wrth gwrs, rhan bwysig o gam nesaf ein taith fydd croesawu Helen fel Dyfarnwr Annibynnol ac yna Cadeirydd newydd yn ddiweddarach yn y flwyddyn. Byddan nhw'n sefyll ar ysgwyddau cewri. Mae wedi bod yn bleser ac yn ffrainth gweithio gyda Felicity wrth arwain SDA dros y pum mlynedd diwethaf. Mae hi wedi bod yn bresenoldeb ysbrydoledig yn y sefydliad yn ystod ein dau ddegawd cyntaf ac yn gwbl ganolog i ddatblygiad sefydliad ombwds annibynnol sy'n uchel ei barch ac sy'n canolbwyntio ar y dyfodol. Gyda'n gilydd rydym wedi elwa'n aruthrol o ddoethineb a chefnogaeth Suzi drwy gydol ei chyfnod yn y swydd. Rwy'n edrych ymlaen at weithio ochr-yn-ochr â Helen i arwain ein tîm gwych yn SDA gyda'n gilydd, wrth i ni barhau i gyflawni a datblygu ein rôl hanfodol ar yr adeg heriol a phwysig hon i fyfyrwyr a'r sector addysg uwch.

 **Ben Elger**
Prif Weithredwr



■ Myfyrdodau'r Dyfarnwr Annibynnol sydd yn ymadael

Ymunais â SDA yn ôl yn 2004, cyn i'r sefydliad hyd yn oed gael ei ddynodi'n ffurfiol fel gweithredwr y cynllun cwynion myfyriwr yng Nghymru a Lloegr. Mae llawer wedi newid dros y cyfnod hwnnw, i ni ac i'r sector addysg uwch. Yn 2005 roedd y Cynllun yn cynnwys tua 150 o brifysgolion, a llwyddwyd i ddatrys ychydig dros 200 o gwynion. Yn 2022, roedd ychydig o dan 900 o ddarparwyr addysg uwch yn aelodau, a datrwyd dros 2,800 o gwynion.

Mae wedi bod yn dda gweld llawer o welliannau a datblygiadau. Mae gweithdrefnau darparwyr, ar y cyfan, yn decach, yn cael eu cyfeirio'n well ac yn haws eu dilyn. Mae cadw cofnodion wedi gwella ac mae dysgu o gwynion yn cael ei gofnodi'n fwy systematig. Rwy'n falch o weld sut mae ein gwaith allgymorth ac, yn benodol, datblygiad ein Fframwaith Arfer Da, wedi cyfrannu at welliannau mewn arfer dros y blynyddoedd. Y llynedd, aethom ati i adolygu a diweddarau'r adran sylfaenol, Ymdrin â chwynion ac apeliadau academiaidd.

Mae'n bwysig nodi bod cymorth i fyfyrwyr anabl wedi gwella'n sylweddol. Yn ôl yn 2004, nid oedd y Ddeddf Camwahanïaethu ar sail Anabledd hyd yn oed yn berthnasol i wasanaethau addysg uwch. Ers hynny, mae datblygiadau deddfwriaethol a chanllawiau wedi newid sut mae darparwyr yn mynd ati i gynnig cymorth i fyfyrwyr anabl. Mae llawer o waith i'w wneud o hyd, ond dylem gydnabod y gwelliannau sydd wedi'u cyflawni hyd yn hyn.

Mae'r ychydig flynyddoedd diwethaf wedi creu heriau eithriadol. Mae myfyrwyr a darparwyr wedi gorfod ymdopi â mwy o heriau nag ar unrhyw adeg yn ystod fy 19 mlynedd gyda SDA, a'r rhai mwyaf bregus sydd wedi cael eu heffeithio fwyaf. Rydym yn gweld lefelau cynyddol o drallod ymhlith myfyrwyr sy'n cael trafferth ymdopi, ac mae ein Hadroddiad ar gyfer 2022 yn adlewyrchu hyn. Ar yr un pryd, mae'r pwysau ar ddarparwyr yn ei gwneud hi'n anoddach iddynt gynnig cymorth i fyfyrwyr yn effeithiol.

Mae SDA wedi newid llawer hefyd. Mae ein gwerthoedd wedi bod wrth galon ein gwaith erioed, ond mae sut olwg sydd ar hynny'n ymarferol wedi esblygu dros y blynyddoedd. Rydym wedi dod gryn ffordd o ran sut rydym yn ymwneud â darparwyr addysg uwch, ag undebau myfyrwyr a chyrrff cynrychioli myfyrwyr eraill, ac, yn bwysicaf oll efallai, â myfyrwyr eu hunain. Drwy gyfnod parhaus o dwf yn nifer y cwynion a dderbyniwyd, rydym wedi parhau i ganolbwyntio ar ansawdd ac amseroldeb. Rydym wedi gweithio'n galed i ddod yn sefydliad mwy agored a hygyrch, gan ehangu ein gwaith allgymorth ac ymgysylltu a chyfathrebu â myfyrwyr mewn ffordd lai ffurfiol. Mae hyn yn helpu i ddod ag elfen fwy personol i'n prosesau ar gyfer pawb sy'n dod i gysylltiad â ni. Roedd camau cadarnhaol tuag at ddull gweithredu mwy caredig, gan gynnwys mabwysiadu [Ymrwymiad i Garedigrwydd](#) yn 2022, ym mhob agwedd ar ein gwaith. Pe bai'n rhaid i mi nodi un peth yr wyf falchaf ohono, dyma'r hyn fyddai.

Rwyf wedi bod mor ffodus i weithio gyda chymaint o gydweithwyr ymroddedig a thalentog dros y blynyddoedd, a gyda Bwrdd mor ddoeth a chefnogol yn cael ei arwain mor fedrus gan Suzi yn ystod fy nghyfnod fel Dyfarnwr Annibynnol. Rwy'n hynod ddiolchgar iddyn nhw i gyd. Ond yn bennaf oll, rwyf am ddiolch i Ben am fod yn gymaint o bleser gweithio ochr-yn-ochr ag ef. Mae SDA yn wirioneddol ffodus i'w gael, ac rwy'n gadael y sefydliad mewn dwylo da gydag ef a Helen wrth y llyw.



Felicity Mitchell
Dyfarnwr Annibynnol

Tueddiadau mewn cwynion

Rydym yn cynnwys yn yr adran hon rywfaint o wybodaeth am batrymau a thueddiadau yn y cwynion a welwn. Rydym bob amser yn ofalus wrth ddehongli hyn, oherwydd mae nifer y myfyrwyr sy'n dod â chwynion atom yn dal yn fach iawn o gymharu â'r corff myfyrwyr yn ei gyfanrwydd, a gall llawer o ffactorau ddylanwadu ar benderfyniad myfyriwr i wneud cynw. Yn yr un modd, dylid bod yn ofalus wrth geisio dod i gasgliadau ehangach ynglŷn â'r sector ar sail ein data. Serch hynny, mae'r cwynion a welwn yn adlewyrchu materion sydd o bwys i fyfyrwyr, ac maent yn dangos bod rhai myfyrwyr yn llawer mwy tebygol o gwyno i ni nag eraill.

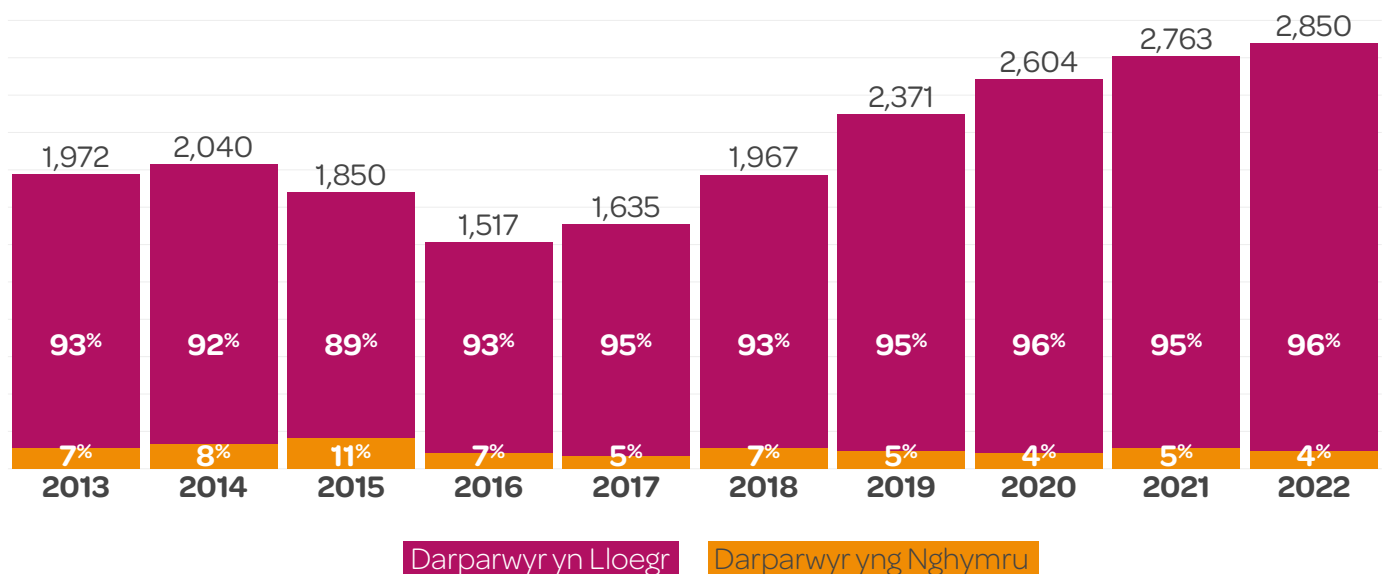
◆ Cwynion a dderbyniwyd

Yn 2022 derbyniwyd 2,850 o gwynion, y nifer uchaf erioed, oedd yn gynydd o 3% ers 2021 (2,763).

Mae'r twf yn nifer y cwynion yn 2022 yn parhau â'r duedd o gynydd blynyddol ers 2017, er bod y cynnydd dros yr ychydig flynyddoedd diwethaf wedi bod yn llai na'r rhai a welsom cyn y pandemig.

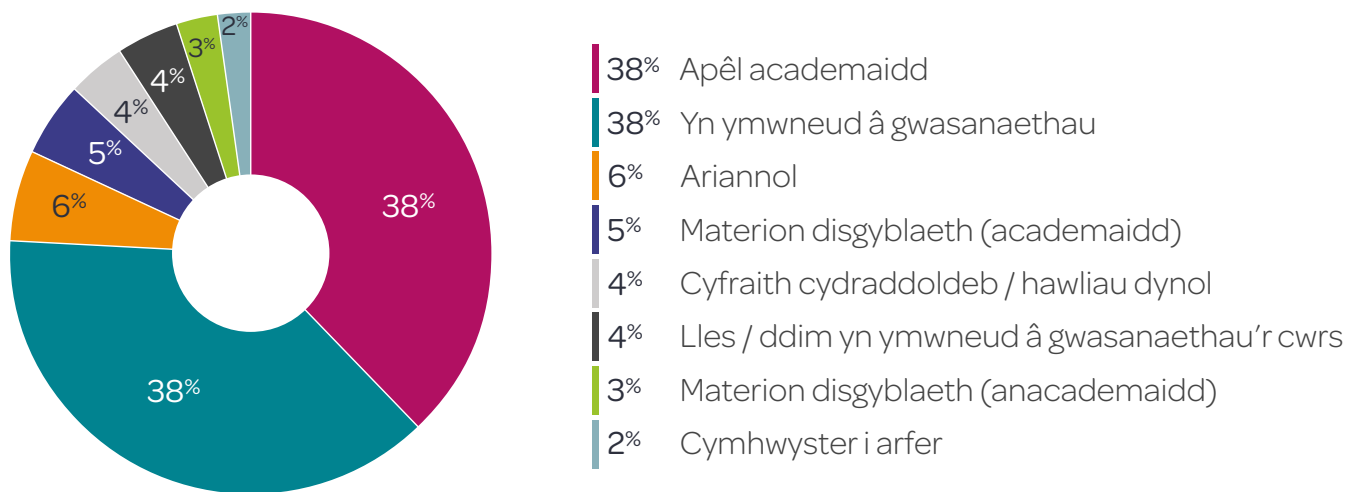
Mae nifer y myfyrwyr sy'n astudio mewn darparwyr yn Lloegr yn sylweddol uwch na'r nifer sy'n astudio yng Nghymru. Mae nifer y cwynion a gawsom fel cyfran o'r corff myfyrwyr ym mhob gwlad yn ddigon tebyg.

Nifer y cwynion a dderbynnir bob blwyddyn



Mae'r darlun cyffredinol o nifer y cwynion yn y sector yn gymhleth. O'n hymgysylltiad â myfyrwyr a darparwyr addysg uwch, rydym wedi clywed bod rhai myfyrwyr yn ei chael hi'n fwy anodd oherwydd heriau eraill y maent yn eu hwynebu i fynd ar drywydd eu cwynion, a bod rhai darparwyr yn ei chael hi'n anodd symud cwynion ymlaen yn effeithiol drwy eu gweithdrefnau mewnol yng nghyd-destun pwysau eraill. Fodd bynnag, rydym hefyd yn clywed am niferoedd uwch o gwynion mewn darparwyr, ac ategir hyn gan y wybodaeth sydd gennym gan ddarparwyr ynglŷn â nifer y Llythyrau Cwblhau Gweithdrefnau (COP) a gyhoeddwyd ganddynt yn 2022 ar ddiwedd eu prosesau mewnol.

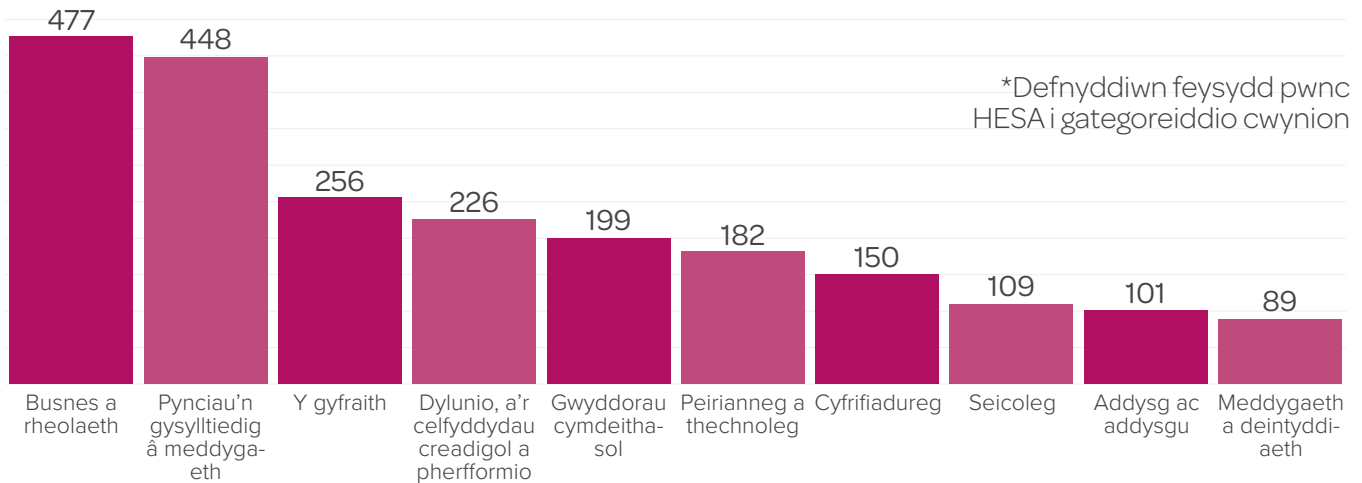
Cwynion a dderbyniwyd fesul categori



Yn 2022, bu rhywfaint o ail-gydbwysu ein llwyth achosion rhwng cwynion yn ymwneud â materion gwasanaeth (addysgu, sut y darperir cyrsiau, goruchwyllo a chyfleusterau cysylltiedig â chyrsiau) a chwynion yn ymwneud ag apeliadau academaidd. Roedd cwynion am faterion gwasanaeth ac apeliadau academaidd gyda'i gilydd yn cyfrif am 38% o'r cwynion a gawsom (45% cwynion a 29% apeliadau yn 2021). Roedd yr ail-gydbwysu hwn o leiaf yn rhannol gysylltiedig â dod allan o'r pandemig. Roedd mwy o'r cwynion yn ymwneud â Covid a gawsom yn 2022 yn perthyn i apeliadau academaidd a llai i faterion gwasanaeth nag yn y ddwy flynedd flaenorol. Yn gyffredinol, roedd nifer y cwynion yn ymwneud â Covid yn sylweddol is yn 2022, gan gyfrif am ychydig llai na chwarter yr achos a ddaeth i law, a gostyngodd y ffigur hwn yn ystod y flwyddyn. Mae'n debygol bod y cynnydd mewn cwynion yn ymwneud ag apeliadau academaidd yn rhannol adlewyrchu terfyn ar y polisiâu "dim anfantais" neu rwyd ddiogelwch a oedd wedi bod ar waith yn ystod y pandemig, gan arwain at lai o apeliadau. Fodd bynnag, ymhell cyn y pandemig roeddem wedi gweld tuedd o gwynion am faterion gwasanaeth yn cynyddu fel cyfran o'n llwyth achosion ac apeliadau academaidd yn lleihau, ac nid yw'r cyfrannau wedi mynd yn ôl i'r rhai a welsom mewn blynyddoedd cynharach.

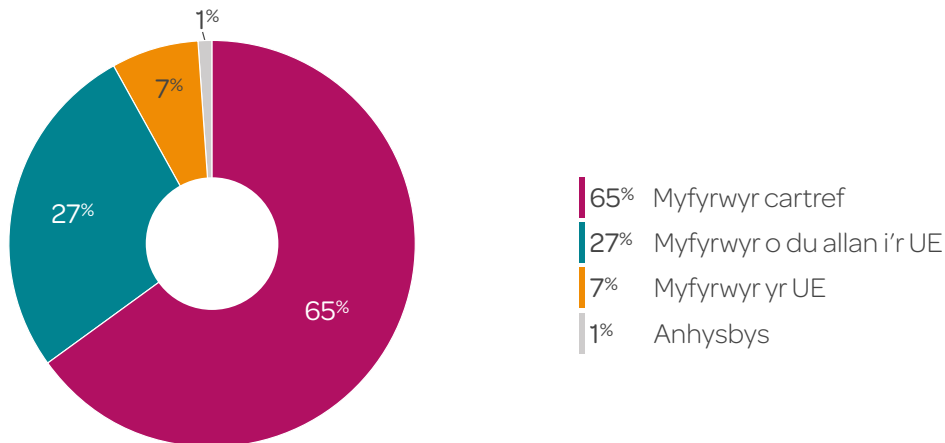
Arhosodd nifer y cwynion mewn categorïau eraill yn gymharol fach. Gyda'i gilydd roedd y categorïau hyn yn cyfrif am 24% o'r achosion a dderbyniwyd, ychydig yn is na'r llynedd (27%).

Cwynion a dderbyniwyd fesul maes astudiaeth - y deg uchaf



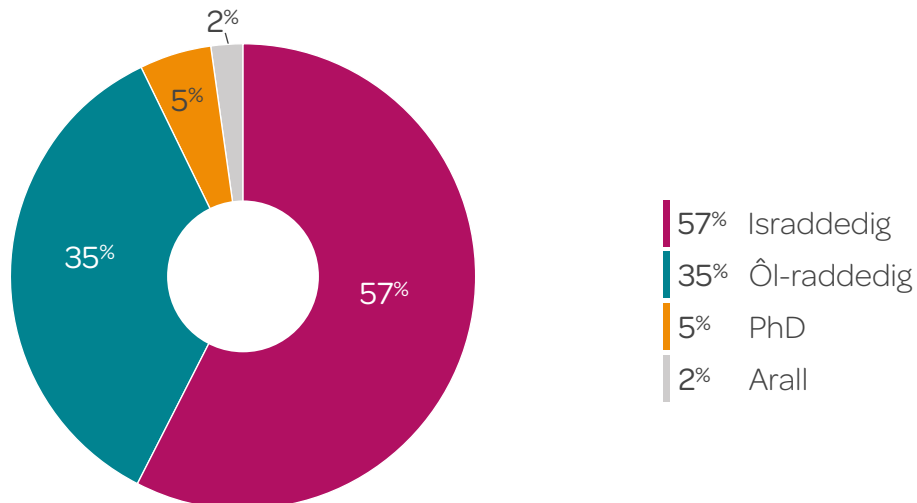
Rydym bob amser yn derbyn mwy o gwynion gan fyfyrwyr ar gyrsiau Busnes a Rheolaeth, sy'n adlewyrchu'r nifer uchel o fyfyrwyr ar gyrsiau yn y maes hwn. Gall niferoedd cwynion fesul maes pwnc amrywio'n sylweddol, yn rhannol oherwydd bod y niferoedd yn weddol fach ar ôl eu dadansoddi yn y modd hwn. Ond rydym wedi gweld cynnydd nodedig dros y ddwy flynedd ddiwethaf yn nifer y cwynion gan fyfyrwyr sy'n astudio pynciau sy'n gysylltiedig â Meddygaeth.

Cwynion a dderbyniwyd ar sail gwlad gartref myfyrwyr



Yn 2022 roedd twf sylweddol ym mhoblogaeth y myfyrwyr nad ydynt yn dod o'r UE, a gwelsom gynnydd yng nghyfran y cwynion gan y myfyrwyr hyn (a gostyngiad cyfatebol mewn cwynion gan fyfyrwyr sy'n hanu o'r DU). Mae myfyrwyr rhyngwladol, yn enwedig myfyrwyr o'r tu allan i'r UE, yn parhau i gael eu gorgynrychioli yn y cwynion a gawn. Fel cymhariaeth ddangosol, roedd myfyrwyr o'r tu allan i'r UE yn cyfrif am 19% o'r corff myfyrwyr yng Nghymru a Lloegr fel y nodir yn ystadegau HESA ar gyfer 2021/22, ond 27% o'r cwynion a wnaed i ni yn 2022.

Cwynion a dderbyniwyd fesul lefel astudiaeth



Nodwedd gyson o'r cwynion a gawn yw'r gor-gynrychiolaeth sylweddol o fyfyrwyr PhD a myfyrwyr ôl-raddedig eraill. Fodd bynnag, yn 2022 roedd y gor-gynrychiolaeth hon yn llai amlwg nag yn y blynyddoedd diwethaf. Yn 2022, daeth 40% o'r cwynion a wnaed gan y myfyrwyr hyn (fel cymhariaeth ddangosol, roedd myfyrwyr PhD a myfyrwyr ôl-raddedig eraill yn cyfrif am 28% o boblogaeth gyffredinol myfyrwyr Cymru a Lloegr fel y nodir yn ystadegau HESA ar gyfer 2021/22). Rydym mewn blynyddoedd blaenorol wedi trafod y rhesymau tebygol dros y gor-gynrychiolaeth, gan gynnwys y buddsoddiad personol ac ariannol sylweddol sy'n ofynnol, ynghyd ag ystyriaethau eraill ar gyfer rhai myfyrwyr ôl-raddedig rhyngwladol megis fisas neu drefniadau nawdd, gan arwain at fwy o ymdeimlad o bwysau i "lwyddo" yn eu hastudiaethau. Mae yna hefyd rai materion sy'n effeithio ar fyfyrwyr ôl-raddedig neu PhD yn unig, er enghraifft mae anawsterau yn ymwneud â'r berthynas oruchwylio yn thema gyffredin mewn cwynion gan fyfyrwyr PhD.

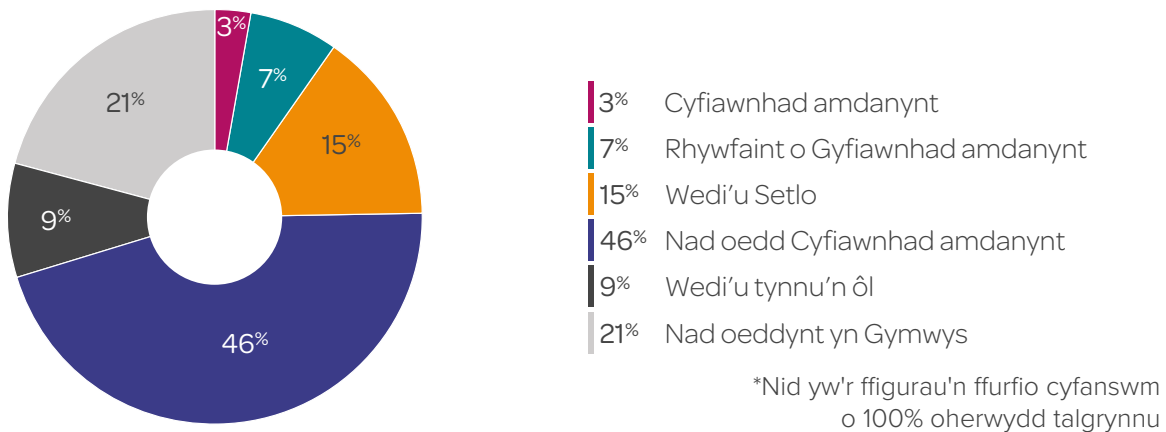


◆ Cwynion wedi'u datrys

Yn 2022, llwyddwyd i ddatrys 2,821 o gwynion, cynnydd o 6% o gymharu â 2021 (2,654). Er mai hwn oedd y nifer uchaf erioed o gwynion i ni eu datrys mewn blwyddyn, ni lwyddom i gyrraedd ein dangosydd perfformiad allweddol (DPA) o ddatrys 75% o gwynion o fewn chwe mis i'w derbyn, gan i ni ddatrys 69% o fewn yr amserlen honno. Rydym yn ymwybodol iawn o ba mor bwysig yw hi i fyfyrwyr ein bod yn adolygu eu cwynion yn brydlon. Llwyddom i wneud rhywfaint o gynnydd o ran lleihau nifer yr achosion hŷn yn ein llwyth gwaith ar achosion, ac mae hyn yn parhau i fod yn ffocws allweddol.

Yn ogystal, llwyddwyd i gau cwyn gan [grŵp o dros 400 o fyfyrwyr](#). Nid ydym wedi cynnwys hyn yn ein data ar gwynion a gaewyd yn 2022 er mwyn osgoi ystumio gwybodaeth am dueddiadau.

Deilliannau cwynion



O blith yr holl gwynion a dderbyniwyd, roedd Cyfiawnhad neu Rywfaint o Gyfiawnhad am 25% o'r achosion, neu cawsant eu Setlo o blaid y myfyriwr. Mae hyn yn ostyngiad bach ers y llynedd (27%), yn rhannol oherwydd y gostyngiad mewn cwynion am faterion gwasanaeth a'r cynnydd mewn cwynion am apeliadau academaidd (caiff mwy o gwynion am faterion gwasanaeth eu cadarnhau). Yn ogystal, roedd Rhywfaint o Gyfiawnhad am y gŵyn gan y grŵp mawr o fyfyrwyr. Roedd cyfran y cwynion a setlwyd yn 2022 yn 15%, yr un fath ag yn 2021, ac unwaith eto'n rhagori ar ein DPA. Mae cyfran y deilliannau yn debyg ar gyfer cwynion am ddarparwyr yng Nghymru a Lloegr.

Cododd cyfran yr achosion Heb Gyfiawnhad amdanynt ychydig yn 2022. Rydym yn parhau i ymgysylltu â myfyrwyr a chynghorwyr myfyrwyr ynghylch ein hymagwedd a'r hyn yr ydym yn ei ystyried yn rhesymol, fel y gall myfyrwyr wneud penderfyniad gwybodus ynghylch a yw bwrw ymlaen â'u cwyn yn debygol o arwain at y canlyniad y maent yn gobeithio amdano.

Mewn 11% o'r cwynion Nad Oedd Cyfiawnhad amdanynt, roedd y darparrydd eisoes wedi gwneud cynnig i unioni cwyn y myfyriwr ond nid oedd y myfyriwr wedi derbyn y cynnig. Cytunwyd fod gan y myfyriwr gŵyn ddilys, ond penderfynwyd fod cynnig y darparrydd yn rhesymol a'i fod yn dal yn agored i'r myfyriwr ei dderbyn. Ar y sail honno, ni wnaethom gadarnhau'r gŵyn.

Yn 2022, gwelwyd ychydig o gynnydd hefyd yng nghyfran y cwynion y penderfynwyd Nad Oeddent yn Gymwys i ni eu hystyried o dan ein Rheolau. Roedd llawer o'r achosion hyn lle'r oedd y myfyriwr wedi dod atom cyn iddynt gwblhau prosesau mewnol y darparrydd. Mewn rhai achosion roedd y myfyriwr yn ei chael yn anodd bwrw ymlaen â'u cwyn gyda'r darparrydd, efallai oherwydd oedi neu rwystrau eraill, ac fe wnaethom yr hyn a allem i helpu â symud y gŵyn yn ei blaen. Rydym wedi parhau i geisio ei gwneud yn glir i fyfyrwyr pryd y gallant ddod â chŵyn atom ni, gan bwysleisio bod angen iddynt gwblhau'r prosesau hynny yn gyntaf fel arfer.

◆ Heriau cyfreithiol i'n penderfyniadau

Gellir herio ein penderfyniadau ynghylch achosion drwy adolygiad barnwrol. Yn ystod 2022 derbyniwyd pedwar cais newydd am adolygiad barnwrol, o gymharu ag wyth yn 2021. Mae hyn yn parhau â'r tueddiad cyson ar i lawr yn nifer y ceisiadau a dderbyniwyd dros y saith mlynedd diwethaf, er gwaethaf y cynnydd mewn cwynion yn ystod y cyfnod hwnnw. Gwrthodwyd caniatâd i ddau o'r ceisiadau dan sylw, ac mae un yn aros am benderfyniad.

Mewn un achos fe gynigiwyd ailagor ein hadolygiad pan gyflwynwyd y cais. (O dan ein prosesau arferol gallai'r myfyriwr fod wedi gofyn i ni ystyried ailagor ein hadolygiad ar ôl i ni gyhoeddi ein penderfyniad, ond ni wnaeth hynny.) Penderfynodd y darparrydd ail-agor ei ystyriaeth o achos disgyblu'r myfyriwr, a thynnwyd y cais am adolygiad barnwrol yn ôl.

Mae achosion sy'n cynnwys adolygiad barnwrol yn aml yn darparu dysgu a mewnwelediadau defnyddiol i ni, ac mae myfyrdodau gan farnwyr yn gallu llywio ar ein penderfyniadau a'n prosesau.



“Mae penderfyniad SDA ... yn benderfyniad sydd wedi'i ystyried yn ofalus, gan ddilyn y rheolau a'r rheoliadau perthnasol sy'n llywodraethu SDA a'r darparrydd. Mae'n cydnabod ehangder y gŵyn a wnaed gan yr Hawlydd ond mae'n nodi'n gywir y terfyn amser sy'n berthnasol i gwynion a fynegwyd i'r Diffynnydd y rhoddwyd gwybod i'r Hawlydd amdano ... Yn olaf roedd y penderfyniad yn un rhesymol sy'n cael ei esbonio'n ofalus ar sail y materion hynny y gallai'r Diffynnydd edrych arnynt. Nid oedd hyn yn cynnwys yr holl ddigwyddiadau a oedd wedi codi yn ystod astudiaethau'r Hawlydd.”



In Ym mis Mehefin 2022 fe fynychom y gwrandawriad sylweddol cyntaf ar gyfer cais am adolygiad barnwrol yn ein herbyn ers 2018. (Cyhoeddwyd y cais yn 2021.) Roedd y cais yn ymwneud â phenderfyniad y darparydd i ddiarddel myfyriwr yn dilyn dau achos o ymddygiad hiliol. Yn y gwrandawriad dyfarnodd y barnwr, yr Anrh. Mrs Ustus Steyn DBE o blaid yr hawlydd ar ddwy sail:

1. Bod Swyddfa'r Dyfarnwr Annibynnol (SDA) yn anghywir i ddiystyru'r gŵyn bod y gosb o ddiarddel yn anghymesur â'r drosedd.
2. Bod SDA yn anghywir wrth fethu â datgan bod y darparydd yn sylfaenol annheg wrth ystyried yn ei benderfyniad achosion eraill o gamymddwyn honedig ar ran yr hawlydd (na chafodd ei gyhuddo ohonynt) er bod y darparydd wedi dweud iddo beidio â gwneud hynny.

Ni chadarnhaodd y barnwr y drydedd sail, sef bod SDA yn anghywir i ddiystyru'r gŵyn bod penderfyniad y darparydd yn wrthnysig a/neu'n weithdrefnol annheg oherwydd bod y broses wedi methu â rhoi ystyriaeth briodol i anabledd yr hawlydd.

Gwrthododd y barnwr ein penderfyniad, gan orchymyn i ni gynnal adolygiad newydd. Ni dderbyniodd ddadl yr hawlydd nad oedd y gosb yn un y gallai'r darparydd fod wedi'i gosod, a gwrthododd wneud gorchymyn bod yn rhaid i ni argymell y dylai'r darparydd osod cosb lai, neu y dylem ganfod bod Cyfiawnhad dros y Gŵyn neu Rywfaint o Gyfiawnhad dros y Gŵyn heb gynnal yr adolygiad newydd.

Ni chyflwynodd y barnwr unrhyw orchymyn am gostau yn ein herbyn, gan adlewyrchu'r ffaith ein bod wedi cynnig ailagor ein hadolygiad pan roddwyd caniatâd a bod y myfyriwr wedi gwrthod ein cynnig.

Hefyd yn ystod y flwyddyn derbyniwyd un cais yn y Llys Sirol am iawndal lle'r oedd myfyriwr yn dadlau bod SDA wedi dinistrio eu dogfennau. Cafodd yr hawliad ei daflu allan gan y Llys. Cafodd cais am gamwahaniaethu, a ddaeth i law yn 2021, hefyd ei daflu allan yn ystod y flwyddyn.



■ Themâu yn ein gwaith ar achosion

Mae'r cwynion y mae myfyrwyr yn eu cyflwyno i ni'n adlewyrchu eu profiadau a'r pethau sy'n bwysig iddyn nhw, ac mae ein gwaith ar achosion a'n hymgysylltiad â myfyrwyr yn rhoi cipolwg i ni ar bryderon y tu hwnt i'r materion penodol a godir mewn cwynion. Yn 2022 roedd ein llwyth gwaith ar achosion yn fwy amrywiol nag yn 2021.

Yn ystod y flwyddyn roedd myfyrwyr a darparwyr yn wynebu amryw o wahanol heriau, gan gynnwys yr argyfwng costau byw, problemau llety, pryderon yn ymwneud â recriwtio myfyrwyr rhyngwladol, a tharfu ar astudiaethau o ganlyniad i weithredu diwydiannol mewn addysg uwch ac yn ehangach. Yn ogystal, mae rhai o effeithiau tymor hwy'r pandemig wedi cymryd amser i ddod i'r amlwg yn y cwynion a gawn.

◆ Llesiant Myfyrwyr

Yn ystod y flwyddyn clywsom gan fyfyrwyr, eu cyrff cynrychioli a darparwyr, a gan ein dau Banel Cyngori, ynglŷn â'r gwahanol bwysau a phryderon yr oedd llawer o fyfyrwyr yn eu hwynebu. Mae iechyd meddwl a llesiant myfyrwyr yn cael eu heffeithio'n sylweddol ac mae hyn yn peri cryn bryder. Yn 2022, fe wnaethom barhau i weld cynnydd yn nifer y myfyrwyr sy'n profi trallod sylweddol ac anawsterau iechyd meddwl, ac adlewyrchwyd hyn hefyd yn y materion a godwyd yng nghwynion myfyrwyr.



Crynodeb achos 1

Roedd myfyriwr yn astudio am radd mewn busnes gydag iaith dramor. Effeithiwyd ar y myfyriwr gan anawsterau iechyd meddwl ac yn ystod ei flwyddyn gyntaf o astudio roedd wedi trafod a chytuno gyda'r darparrydd pa gymorth fyddai'n ddefnyddiol. Cwynodd y myfyriwr yn yr ail flwyddyn nad oedd y darparrydd yn gwneud addasiadau rhesymol fyddai'n rhoi cymorth iddo yn ei astudiaethau. Cwynodd fod y deunydd a oedd ar gael ar yr amgylchedd dysgu rhithwir yn anhrefnus, nad oedd wedi cael amser ychwanegol ar gyfer rhai asesiadau, ac nad oedd am gymryd rhan mewn unrhyw sesiynau rhyngweithiol nac ateb cwestiynau yn y dosbarth. Roedd y myfyriwr yn ofidus bod tiwtor wedi ei feirniadu am beidio â mynychu cyflwyniadau gan fyfyrwyr eraill, oherwydd bod ei anabledd weithiau'n effeithio ar ei allu i fynychu sesiynau addysgu.

Ymchwiliodd y darparrydd i'r gŵyn. Daeth i'r casgliad bod siarad a gwrando mewn grŵp, a hynny mewn iaith dramor, yn safon cymhwysedd ar gyfer y cwrs felly nid oedd yn addasiad rhesymol i ganiatáu i'r myfyriwr beidio â chymryd rhan o gwbl. Ond canfuwyd, er bod systemau ar waith fel y byddai staff yn ymwybodol o addasiadau y dylid eu gwneud, nad oedd y rhain yn gweithio'n dda iawn yn ymarferol. Dywedwyd y gallai cyfathrebu â'r myfyriwr ynghylch pa addasiadau y gellid eu gwneud a sut y byddai'r rhain yn gweithio fod wedi bod yn well.

Daeth y myfyriwr â'i gŵyn atom ni. Fe wnaethom gadarnhau rhai rhannau o gŵyn y myfyriwr (penderfynom fod **Rhywfaint o Gyfiawnhad** am y gŵyn). Roedd yn rhesymol i'r darparrydd ddweud bod siarad a gwrando mewn iaith dramor yn safon cymhwysedd. Ond dylai'r darparrydd fod wedi ystyried rhai o'r addasiadau eraill y gofynnodd y myfyriwr amdanynt yn fanylach. Ni ddylai'r tiwtor fod wedi beirniadu presenoldeb y myfyriwr. Roedd y darparrydd eisoes yn cymryd camau i fynd i'r afael â rhai o'r problemau yn y systemau a sut y byddai staff yn eu defnyddio. Argymhellwyd y dylai'r darparrydd dalu iawndal o £1,000 i'r myfyriwr am y trallod a brofwyd ganddo, a dylai drefnu cyfarfod pellach rhwng y myfyriwr, staff academiaidd a staff llesiant i drafod cymorth parhaus i'r myfyriwr.

“Rwyf hefyd yn ddiolchgar iawn am eich agwedd garedig a thosturiol ataf ar adeg sydd wedi bod mor anodd.”

Crynodeb achos 2

Cytunodd myfyriwr anabl a'i ddarparwydd ar gynllun cymorth yn ystod ei ail flwyddyn o astudiaethau. Yn ystod blwyddyn olaf y cwrs, gofynnodd y myfyriwr am gymorth i ymdopi â therfynau amser oherwydd bod ei iechyd meddwl yn dirywio. Cyfarfu'r darparwydd â'r myfyriwr a chytuno ar gynllun cymorth newydd. Bu'r myfyriwr a'r darparwydd yn trafod cymryd seibiant a chwblhau'r traethawd hir yn y flwyddyn academaidd nesaf fel myfyriwr allanol.

Ni chyflwynodd y myfyriwr ei draethawd hir ar yr amser arferol a phenderfynodd y darparwydd ddyfarnu 2:2 i'r myfyriwr yn seiliedig ar y credydau yr oedd wedi'u cwblhau'n llwyddiannus. Cyflwynodd y myfyriwr apêl academaidd, yn seiliedig ar amgylchiadau personol a oedd wedi effeithio ar ei berfformiad, gan ddweud bod y penderfyniad i wneud y dyfarniad wedi bod yn annheg.

Cadarnhaodd y darparwydd yr apêl yn rhannol. Dywedodd nad oedd y myfyriwr wedi cyflwyno tystiolaeth newydd am ei amgylchiadau personol. Ond roedd yn derbyn bod y myfyriwr eisiau cwblhau'r traethawd hir, a chynigiodd gyfle iddo wneud hynny.

Daeth y myfyriwr â'i gŵyn atom ni. Fe wnaethom gadarnhau rhywfaint o gŵyn y myfyriwr (penderfynom fod **Rhywfaint o Gyfiawnhad** am y gŵyn). Roedd yn rhesymol i'r darparwydd gynnig cyfle i'r myfyriwr gwblhau ei draethawd hir. Ond nid oedd y darparwydd wedi cadw cofnodion clir am yr hyn y cytunwyd arno, gan fod cynllun cymorth newydd y myfyriwr a sut y cyfathrebwyd hyn â'r myfyriwr ynglŷn â'r traethawd hir wedi achosi rhywfaint o ofid iddo. Gwnaethom argymhell bod y darparwydd yn cynnig ymddiheuriad i'r myfyriwr a £350 mewn iawndal am drallod.



“Diolch am y diweddariad. Mae'n ganlyniad siomedig [...] ond diolch am eich cydymdeimlad ac am egluro eich rhesymau fel y gallwn ddeall pam.”



Crynodeb achos 3

Roedd myfyriwr yn cwblhau blwyddyn yn astudio mewn prifysgol mewn gwlad arall fel rhan o'i radd israddedig. Tua diwedd y flwyddyn honno dywedwyd wrth y myfyriwr na allai'r modiwlau a ddewiswyd ganddo gyfrif tuag at ei gymhwyster. Roedd gan y myfyriwr gyflwr iechyd meddwl yn barod, ac achosodd y newyddion yma gryn ofid iddo. Methodd rai asesiadau ac arhosodd dramor yn hirach nag yr oedd wedi bwriadu'n wreiddiol i gwblhau rhywfaint o waith ychwanegol ac ailsefyll. Dirywiodd cyflwr iechyd y myfyriwr a chymerodd seibiant o'i astudiaethau. Cwynodd i'r darparydd lle'r oedd yn astudio ei radd am yr hyn oedd wedi digwydd yn y darparydd tramor.

Cadarnhaodd y darparydd gŵyn y myfyriwr. Dywedodd fod yna bethau yr oedd gan y myfyriwr gyfrifoldeb i'w gwneud a fyddai wedi lleihau rhai o'r problemau. Ond roedd yn cydnabod y dylai fod wedi gwneud mwy i gynnig cymorth i'r myfyriwr ac i reoli'r bartneriaeth astudio dramor. Rhoddodd rai newidiadau ar waith i atal hyn rhag digwydd yn y dyfodol. Ymddiheurodd i'r myfyriwr, ad-dalodd gostau llety ychwanegol y myfyriwr, a chynigiodd iawndal o £2,500 am y trallod a achoswyd. Cynigiodd hefyd hepgor gweddill ffioedd dysgu'r myfyriwr pan ddychwelodd i astudio.

Daeth y myfyriwr â'i gŵyn atom ni. Roedd gan y myfyriwr gŵyn ddilys, ond roedd y darparydd wedi cynnig datrysiad rhesymol, felly ni wnaethom gadarnhau cwyn y myfyriwr (penderfynwyd **Nad Oedd Cyfiawnhad** am y gŵyn ar y sail bod y darparydd wedi gwneud cynnig rhesymol).

Crynodeb achos 4

Roedd gan fyfyrwr ar gwrs yn ymwneud â gofal iechyd gyflwr iechyd meddwl. Derbyniodd y myfyriwr gymorth gan y darparydd a chwblhaodd y modiwlau academaidd a lleoliad gwaith yn llwyddiannus. Nid oedd y myfyriwr yn gallu dechrau ei ail leoliad gwaith ar amser oherwydd ei gyflwr iechyd meddwl. Daeth darparydd y lleoliad gwaith â'r trefniant i ben oherwydd bod y myfyriwr wedi methu'r sesiynau sefydlu gorfodol, gan ddweud nad oedd yn bosibl trefnu sesiynau eraill. Tynnodd y darparydd y myfyriwr oddi ar y cwrs dros-dro tra roedd yn ceisio trefnu lleoliad arall. Cwynodd y myfyriwr, ond ni chadarnhaodd y darparydd ei gŵyn.

Daeth y myfyriwr â'i gŵyn atom ni. Fe wnaethom gadarnhau rhywfaint o gŵyn y myfyriwr (penderfynom fod **Rhywfaint o Gyfiawnhad** am y gŵyn). Roedd y tu hwnt i reolaeth y darparydd nad oedd darparydd y lleoliad gwaith yn cynnig sesiynau sefydlu amgen. Roedd dod o hyd i gyfleoedd ar gyfer lleoliad gwaith yn anodd iawn ar y pryd oherwydd effaith pandemig Covid-19. Ond dylai'r darparydd fod wedi blaenoriaethu angen y myfyriwr am leoliad gwaith, neu o leiaf wedi sicrhau lleoliad o'r fath iddo ar gyfer y flwyddyn ganlynol, gan archwilio opsiynau gyda darparwyr lleoliad gwaith mewn meysydd eraill o bosibl. Roedd y myfyriwr wedi tynnu allan o'i astudiaethau ers hynny, ac felly fe wnaethom argymhell y dylai'r darparydd gynnig ad-dalu rhan o'i ffioedd dysgu, yn ogystal â thalu rhywfaint o iawndal am drallod ac anghyfleustra.



◆ Oedi mewn prosesau mewnol

Yn gyffredinol, mae darparwyr a mudiadau myfyrwyr yn gweithio'n galed i gefnogi myfyrwyr, ond maent eu hunain yn wynebu heriau sylweddol eraill ar yr un pryd ag y mae anghenion cymorth myfyrwyr yn cynyddu. Dros y flwyddyn ddiwethaf, dywedodd llawer o fyfyrwyr, cyrff cynrychioli myfyrwyr a darparwyr wrthym am eu pryderon ynghylch oedi ym mhrosesau mewnol eu darparwyr. Rydym yn deall pa mor heriol yw hi i gydbwysu'r cynnydd mewn llwythi gwaith ar achosion â'r cynnydd mewn cymhlethdod a phwysau ar staff. Ond mae darparu adnoddau ar gyfer ymdrin â chwynion a gwasanaethau cymorth a chyngor i fyfyrwyr yn effeithiol, hyd yn oed pan fo arian yn brin, yn arwain at ddeilliannau gwell i fyfyrwyr.

Rydym yn parhau i weld nifer o fyfyrwyr yn dod â'u cwyn atom cyn iddynt gwblhau prosesau mewnol eu darparydd. Mae rhai o'r rhain yn fyfyrwyr sy'n rhwystredig iawn oherwydd oedi, a gall hyn effeithio ar eu gallu i ymgysylltu â phrosesau mewnol ac â'n prosesau ni'n effeithiol. Weithiau daw'r oedi'n destun cwyn newydd am y broses, sy'n cydreddeg â chwyn wreiddiol y myfyrwr.

Gwnaethom Argymhellion y dylai darparwyr dalu iawndal i fyfyrwyr am oedi yn y prosesau mewnol mewn nifer o achosion yn 2022. Canfuom hefyd mewn rhai achosion fod oedi sylweddol wrth ddatrys cwynion wedi gwneud datrysiad ymarferol yn anos neu hyd yn oed yn amhosibl, pan fyddai ateb o'r fath wedi bod ar gael fel arall. I rai myfyrwyr roedd hyn yn golygu mai iawndal ariannol oedd yr unig ddatrysiad oedd ar ôl ar gael.

◆ Cwynion gan grŵp

Mae cwynion gan grwpiau o fyfyrwyr yn parhau i fod yn rhan reolaidd o'n gwaith ar achosion. Mae'r achosion grŵp a welwn amlaf yn ymwneud â myfyrwyr yn cwyno am fodiwl neu gwrs penodol, neu am gyfleusterau labordy neu stiwdio. Weithiau gall cwyn gan grŵp godi o fater sy'n effeithio ar fyfyrwyr ar wahanol gyrsiau, er enghraifft, cau cyfleusterau hamdden neu gymorth. Mae rhai o'r crynodebau achos isod sy'n dangos materion cyffredin yn ein gwaith ar achosion gan grwpiau o fyfyrwyr.

Mae rhai myfyrwyr yn ei chael hi'n haws gwneud cwyn gydag eraill, a gall fod yn ddefnyddiol os gall undeb y myfyrwyr neu gynrychiolwyr myfyrwyr eraill roi cymorth i drefnu'r grŵp. Gall rheoli achosion fel grŵp hefyd helpu darparwyr drwy leihau'r baich gweinyddol

Weithiau mae myfyrwyr yn y grwpiau a welwn wedi cael eu heffeithio gan y materion a godwyd yn y gŵyn mewn gwahanol ffyrdd. Mae'n bwysig bod darparwyr yn ystyried yn ofalus y ffordd orau o ymdrin â chwyn gan grŵp mewn amgylchiadau fel hyn. Er enghraifft, gall fod yn ddefnyddiol rhannu'r gŵyn yn is-grwpiau, megis eu trefnu'n grwpiau fesul modiwl neu raglen. Efallai y byddai'n well ymdrin â rhai o'r cwynion yn unigol neu edrych ar atebion yn unigol, er enghraifft oherwydd y gallai myfyriwr unigol fod wedi'i effeithio'n wahanol iawn oherwydd anabled neu amgylchiadau personol.

Mae dod o hyd i ffordd o ddatrys cwynion a wnaed gan grŵp yn gynnwys yn debygol o fod o fudd i'r myfyrwyr a'r darparwyr. Mae'n bwysig bod gan ddarparwyr brosesau clir i fyfyrwyr eu dilyn, ac i fyfyrwyr ymwneud â'r prosesau hynny fel y gellir rhoi datrysiadau priodol, gan gynnwys rhai ymarferol, ar waith ar y pryd. Gall hyn fod yn arbennig o bwysig mewn sefyllfaoedd lle gall myfyrwyr fod yn ystyried ymuno â chamau cyfreithiol fel grŵp. Mae llawer o gwynion yn cael eu datrys yn llwyddiannus drwy brosesau mewnol darparwyr, ac os na fydd myfyrwyr yn codi eu cwynion yn y modd hwn, efallai y byddant yn colli'r cyfle i gael sylw i'w pryderon os na fydd y camau cyfreithiol yn mynd rhagddynt neu os na fyddant yn llwyddiannus.

Rydym wedi cynnwys canllawiau ychwanegol ar gwynion gan grŵp yn yr adran [Ymdrin â chwynion ac apeliadau academaidd](#) ddiwygiedig o'r Fframwaith Arfer Da, a gyhoeddwyd gennym yn 2022.

Cwyn gan grŵp mawr

Yn 2022 cwblhawyd ein hadolygiad o gwynion gan grŵp o dros 400 o fyfyrwyr mewn darparwydd am yr aflonyddwch i'w cyrsiau celfyddydol a achoswyd gan Covid-19. Derbyniwyd y cwynion cyn cyflwyno ein proses ar gyfer ymdrin â Chwynion gan Grwpiau Mawr, felly fe wnaethom eu hystyried o dan ein prosesau arferol. Cafodd y cwynion eu gohirio am beth amser yn 2021 oherwydd nad oedd y darparwydd wedi eu hystyried ar lefel cwrs neu lefel carfan yn ystod y gweithdrefnau mewnol.

Penderfynom fod Rhywfaint o Gyfiawnhad am y cwynion, oherwydd nad oedd y darparwydd wedi mynd i'r afael yn briodol â rhai o'r materion yr oedd y myfyrwyr wedi'u codi ynghylch yr aflonyddwch i'w cyrsiau, ac nad oedd wedi darparu digon o wybodaeth i ddangos ei fod wedi cymryd camau rhesymol i ddarparu'r cyfleoedd dysgu yr oedd wedi'u haddo. Roeddem hefyd yn meddwl ei bod wedi cymryd gormod o amser i'r darparwydd ystyried y cwynion.

Cynhaliwyd cyfres o drafodaethau â chyfryngwr gyda chynrychiolwyr y grŵp i ganfod ateb addas ar gyfer carfannau gwahanol yr effeithiwyd arnynt yn wahanol gan yr aflonyddwch. Rhannwyd y grŵp yn is-grwpiau yn seiliedig ar eu carfan ac i ba raddau yr effeithiwyd ar eu hastudiaethau gan y tarfu, gan argymhell gwahanol ddatrysiadau ar gyfer y gwahanol is-grwpiau, yn amrywio o ymddiheuriad i £2,000 mewn iawndal. Mewn rhai achosion roeddem yn gallu helpu'r darparwydd a chynrychiolwyr y grŵp i gyrraedd cytundeb ar ba garfanau ddylai gael eu gosod ym mha is-grŵp. Lle nad oedd cytundeb, gwnaethom benderfyniadau ar sail y dystiolaeth a ddarparwyd gan y myfyrwyr a'r darparwydd. Gwnaethom hefyd argymhell y dylai'r darparwydd ymddiheuro i'r myfyrwyr a thalu iawndal am oedi wrth ymdrin â'r broses gwyno. Derbyniodd y myfyrwyr gyfanswm o tua £640,000 mewn iawndal.

Roedd yr adolygiad o'r grŵp hwn yn heriol ac fe gymerodd gryn lawer o amser, ond bydd yr hyn a ddysgwyd o'r profiad yn hynod ddefnyddiol ar gyfer unrhyw grwpiau mawr yn y dyfodol, a bydd y broses ar gyfer ymdrin â Chwynion gan Grwpiau Mawr yn gwneud adolygiadau yn y dyfodol yn llai beichus. Bydd rhywfaint o'r hyn a ddysgwyd hefyd yn llywio'r ffordd y byddwn yn ymdrin â grwpiau llai.

◆ Cwynion am sut y caiff cyrsiau eu darparu

Mae'r cwynion y mae myfyrwyr yn eu cyflwyno i ni'n dangos bod llawer o wahanol agweddau ar eu hastudiaethau yn bwysig iddynt. Mae'r rhain yn cynnwys deunyddiau a strwythur y cwrs yn cael eu disgrifio'n gywir mewn dogfennau hyrwyddo, oriau cyswllt a dull cyflwyno (wyneb-yn-wyneb neu ar-lein). Hefyd amllder ac amseroldeb adborth, achrediad allanol, mynediad i leoliadau gwaith, gwybodaeth glir am unrhyw ragofynion neu ofynion arbennig, mynediad i gyfleusterau labordy neu stiwdio, offer a deunyddiau, a threfniadau gweinyddol effeithlon.

Weithiau, yn y cwynion a welwn, bu problemau o ran cyflwyno cyrsiau nad yw'r darparydd wedi mynd i'r afael â hwy yn ddigonol. Ond mewn eraill, nid yw disgwyliadau'r myfyriwr yn realistig nac yn rhesymol, ac efallai nad ydynt yn ymwneud â'r hyn y mae'r darparydd yn ei gynnig mewn gwirionedd.

Wrth gwrs, mae'n bwysig bod darparwyr yn cyflawni'r hyn a addawyd a'r hyn y mae myfyrwyr yn ei ddisgwyl yn rhesymol. Ond mae angen iddynt hefyd helpu myfyrwyr i ddeall yr hyn y gallant ei ddisgwyl yn ystod eu hastudiaethau. Mae angen gwybodaeth glir a hygyrch ar fyfyrwyr ynghylch yr hyn y gallant ei ddisgwyl pan fyddant yn dechrau eu hastudiaethau, beth allai newid yn ystod eu hastudiaethau a pham, ynghyd â'r opsiynau gwahanol sydd ar gael iddynt fel y gallant wneud dewisiadau gwybodus. Gall hyd yn oed newidiadau bach gael effaith sylweddol, er enghraifft gallai newid amseriad yr oriau addysgu a drefnwyd fod yn anodd i fyfyrwyr sydd â chyfrifoldebau gofalu neu ymrwymadau eraill.

Mae hefyd yn bwysig bod gan ddarparwyr linellau cyfathrebu da gyda myfyrwyr a'u cynrychiolwyr, fel bod y darparydd yn dod yn ymwybodol o unrhyw broblemau'n gynnar ac yn gallu cymryd camau i fynd i'r afael â nhw cyn iddynt ddatblygu'n gwynion.

Crynodeb achos 5



Cofrestrodd grŵp bach o fyfyrwyr ar raglen ôl-raddedig a addysgir. Roedd y rhaglen wedi'i hysbysebu fel un achrededig gan sefydliad proffesiynol ac roedd y myfyrwyr wedi dewis y cwrs oherwydd hyn. Ar ôl dechrau'r cwrs darganfu'r myfyrwyr nad oedd bellach wedi'i achredu. Aethant ati i gwyno i'r adran, a derbyniodd y staff fod y wybodaeth am y cwrs yn anghywir a bod y myfyrwyr wedi cael eu camarwain. Ond pan wnaethant gŵyn ffurfiol dywedodd y darparydd wrthynt fod yn rhaid iddynt brofi eu bod wedi cael gwybodaeth gamarweiniol. Cynigiodd y darparydd £500 yr un i'r myfyrwyr fel arwydd o ewyllys da.

Daeth y myfyrwyr â'u cwyn atom ni. Edrychwyd ar y wybodaeth a roddwyd i'r myfyrwyr ynghlŷn â'r cwrs, yn ogystal â thystiolaeth a gafodd y myfyrwyr o sgysiau pan oedd aelodau staff wedi derbyn eu bod wedi cael gwybodaeth gamarweiniol. Gofynnem i'r darparydd ailystyried ei gynnig. Cynigiodd y darparydd ad-daliad llawn o'r ffioedd dysgu ac iawndal o £5,000 am y trallod a'r anghyfleustra a achoswyd. Derbyniodd y myfyrwyr y cynnig a **Setlwyd** y gŵyn ar y sail honno.

Crynodeb achos 6

Roedd grŵp o fyfyrwyr yn astudio ar gwrs dysgu o bell. Cwynodd y myfyrwyr nad oedd y cwrs yn ateb eu disgwyliadau, yn seiliedig ar y prospectws a deunyddiau marchnata eraill. Roedd strwythur y cwrs yn caniatáu i fyfyrwyr ddewis modiwlau unigol a chymryd seibiannau rhyngddynt. Cwynodd y myfyrwyr nad oedd yn glir iddynt y byddai rhai modiwlau'n ar gael yn llai aml nag eraill. Roeddent yn cwyno bod y cwrs yn rhy ddamcaniaethol a bod diffyg elfennau ymarferol a addawyd. Cwynodd y myfyrwyr hefyd y byddai myfyrwyr heb gefndir ym maes gwyddoniaeth, technoleg, peirianeg a mathemateg (STEM) yn cael y cwrs yn heriol iawn. Codwyd pryderon ganddynt ynghylch argaeledd staff, ac ansawdd deunyddiau addysgu a oedd yn cynnwys gwallau ffeithiol. Roedd asesiadau hefyd wedi achosi problemau, gydag un arholiad awr yn fyrrach nag y dylai fod ac un arall yn cynnwys cwestiwn a ddefnyddiwyd o'r blaen ac yr oedd rhai myfyrwyr wedi cael mynediad ato fel cymorth adolygu.

Cwblhaodd y darparrydd ei adolygiad o'r gŵyn ar ôl naw mis. Roedd yn derbyn bod rhai gwallau wedi bod yn y deunyddiau cwrs a phroblemau gyda rhai asesiadau, ac roedd yn cymryd camau i fynd i'r afael â nhw. Nid oedd yn fodlon cadarnhau'r rhan fwyaf o agweddau ar gwynion y myfyrwyr.

Daeth y myfyrwyr â'u cwyn atom ni. Fe wnaethom gadarnhau cwynion y myfyriwr (penderfynom fod **Cyfiawnhad** amdanynt). Nid oedd ymchwiliad y darparrydd wedi mynd i'r afael yn uniongyrchol â nifer o bryderon y myfyrwyr. Mewn rhai manau roedd yr ymchwilydd wedi dibynnu ar ddatganiadau cryno gan staff yr adran am gynnwys dogfennau yn hytrach nag adolygu'r dogfennau'n llawn. Roedd y dogfennau llawn yn cynnwys tystiolaeth a oedd yn ategu pryderon y myfyrwyr. Er enghraifft, roedd dogfennau dilysu'r cwrs yn cynnwys sylw gan yr arholwr allanol y gallai'r cwrs fod yn heriol i fyfyrwyr heb unrhyw arbenigedd STEM. Roedd rhai aelodau staff academaidd wedi cwyno eu bod yn teimlo na allent gynnig cymorth i nifer y myfyrwyr a oedd yn cael eu recriwtio i'r cwrs.

Argymhellwyd y dylai'r darparrydd gynnal adolygiad ansawdd o'r rhaglen ac y dylai adolygu ei ddeunyddiau marchnata i sicrhau bod y rhain yn gywir. Fe wnaethom hefyd argymhell bod y myfyrwyr yn derbyn iawndal, a oedd yn amrywio yn ôl nifer y modiwlau a astudiwyd gan bob aelod o'r grŵp. Rhannwyd gwybodaeth am y gŵyn hon gyda'r Swyddfa Myfyrwyr, ar ôl hysbysu'r darparrydd y byddem yn gwneud hynny.

Crynodeb achos 7

Cwynodd myfyriwr wrth ei ddarparwydd am oedi wrth roi ei amserlen iddo, newidiadau yn yr amserlen ar gyfer ei ddsbarthiadau, cyfathrebu gwael, a gwallau gweinyddol eraill. Roedd y darparwydd yn fodlon cadarnhau cwyn y myfyriwr yn rhannol a chynigiodd iawndal iddo. Nid oedd y myfyriwr yn hapus â'r swm a gynigiwyd a chwynodd i ni.

Ni wnaethom gadarnhau'r gŵyn. Roeddem yn cytuno bod gan y myfyriwr gwynion dilys am weinyddiad y cwrs. Ond roedd y darparwydd wedi derbyn bod oedi o ran yr amserlen, problemau cyfathrebu, a rhai materion gweinyddol eraill ac roedd wedi ymddiheuro a chynnig iawndal i'r myfyriwr. Roeddem o'r farn bod y problemau hyn wedi peri rhywfaint o anghyfleustra ac ansicrwydd i'r myfyriwr dros gyfnod byr o amser, ond nad oeddent wedi cael unrhyw effaith arno'n academaidd. Penderfynwyd fod yr iawndal a gynigiwyd gan y darparwydd yn rhesymol. Roedd hyn yn golygu **Nad Oedd Cyfiawnhad** am y gŵyn a wnaed i ni ar y sail bod y darparwydd wedi gwneud cynnig rhesymol i'w datrys.

Crynodeb achos 8

Roedd myfyriwr wedi cofrestru ar raglen ôl-raddedig a addysgir rhan-amser, ac yn bwriadu ei chwblhau tra'n gweithio'n llawn-amser. Dywedwyd wrtho cyn cofrestru y byddai angen iddo ymrwymo i tua 10 awr yr wythnos o amser addysgu ac astudio personol. Gwnaeth y myfyriwr yn glir nad oedd yn gallu ymrwymo i fwy o oriau. Ond pan ddechreuodd y myfyriwr, roedd yr ymrwymiad amser yn llawer uwch ac nid oedd yn gallu ymdopi ar ben ei swydd lawn-amser. Derbyniodd y darparwydd fod y myfyriwr wedi cael gwybodaeth anghywir a chynigiodd ad-daliad o gyfran o'r ffioedd dysgu yr oedd wedi'u talu.

Daeth y myfyriwr â'i gŵyn atom ni. Roeddem o'r farn na fyddai'r myfyriwr wedi ymrestru pe bai wedi cael y wybodaeth gywir am yr ymrwymiad amser, a gofynnwyd i'r darparwydd ailystyried ei gynnig. Cynigiodd y darparwydd ad-daliad llawn o ffioedd dysgu a derbyniodd y myfyriwr y cynnig. Cafodd y gŵyn ei **Setlo** ar y sail honno.

◆ Aflonyddu a chamymddwyn rhywiol

Gwelsom rywfaint o gynnydd mewn cwynion yn ymwneud ag aflonyddu a chamymddwyn rhywiol, ond mae'r niferoedd yn fach o hyd. Gall fod yn anodd iawn i fyfyrwyr sydd wedi profi ymddygiadau digroeso wneud cwyn, a gall yr achosion hyn fod yn anodd eu datrys yn deg.

Crynodeb achos 9

Cwynodd cyn-fyfyrwraig wrth y darparrydd am ymddygiad aelod o staff academaidd sawl blwyddyn ynghynt. Dywedodd y fyfyrwraig fod yr aelod o staff wedi ei gorfodi i gael perthynas rhywiol, a barhaodd ar ôl iddi raddio. Oherwydd difrifoldeb cwyn y fyfyrwraig, cytunodd y darparrydd i'w hystyried er nad oedd bellach yn fyfyrwr. Cadarnhaodd y darparrydd gŵyn y fyfyrwraig ond dywedodd, oherwydd materion cyfrinachedd diogelu data, na allai ddweud wrthi beth oedd canlyniad yr achos disgyblu staff a gynhaliwyd y sgil hyn. Cynigiodd y darparrydd dalu am sesiynau cwnsela i'r fyfyrwraig.

Cwynodd y fyfyrwraig wrthym fod yr ymchwiliad yn ymwithiol, a bod diffyg tryloywder o ran y canlyniad ac nad oedd y darparrydd wedi cynnig ymddiheuriad ystyrion iddi am y trawma a brofwyd. Roedd y fyfyrwraig hefyd yn bryderus nad oedd y darparrydd wedi gweithredu'n unol â'i bolisi camymddwyn rhywiol ac y gallai'r sefyllfa ddigwydd eto gyda myfyrwr arall. Roedd y fyfyrwraig am gael gwybod pa gamau roedd y darparrydd wedi'u cymryd yn erbyn yr aelod o staff.

Eglurwyd i'r fyfyrwraig ei bod yn rhesymol i'r darparrydd gadw manylion yr achosion disgyblu staff yn gyfrinachol. Cynigiom geisio setlo'r gŵyn i helpu'r fyfyrwraig roi terfyn ar yr achos, er nad oedd yn bosibl i'r darparrydd roi gwybodaeth benodol iddi ynghylch y camau a gymerwyd yn erbyn yr aelod o staff. Cytunodd y fyfyrwraig â'r dull hwn o weithredu.

Buom yn trafod y materion gyda'r darparrydd. Mewn ymateb, cynigiodd y darparrydd ymddiheuriad ystyrion i'r fyfyrwraig gan uwch aelod o staff, cyfle i gael cyfarfod wedi'i hwyluso gyda'r darparrydd a SDA, i drafod diogelu myfyrwyr y dyfodol, a swm o iawndal am y trallod a'r anghyfleustra a achoswyd. Derbyniodd y fyfyrwraig y cynnig a **Setlwyd** y gŵyn ar y sail honno.

Pan oedd y fyfyrwraig yn teimlo'n barod, fe wnaethom hwyluso'r cyfarfod. Yn y cyfarfod, amlinellodd y darparrydd pa gamau yr oedd wedi'u cymryd o ganlyniad i gŵyn y fyfyrwraig, ac roedd cyfle iddi hithau ofyn cwestiynau a rhoi sylwadau ar y ffordd yr oedd y darparrydd wedi cynnal yr ymchwiliad i'w chŵyn. Diolchodd y darparwr i'r fyfyrwraig am y dewrder yr oedd wedi'i ddangos wrth gyflwyno'r gŵyn.

Crynodeb achos 10

Cafodd Myfyriwr A ei gyhuddo gan fyfyrwr arall, Myfyriwr B, o ymosodiad rhywiol. Cwynodd Myfyriwr B i'r darparrydd fod Myfyriwr A wedi cael rhyw gyda hi pan oedd yn rhy feddw i gydsynio i hynny. Ymchwiliodd y darparrydd i'r gŵyn o dan ei weithdrefnau disgyblu. Cynhaliodd y darparrydd gyfweiliad â'r ddau fyfyrwr. Dywedodd Myfyriwr A ei fod yn credu'n rhesymol bod Myfyriwr B yn cydsynio i gael rhyw. Mynychodd Myfyriwr A wrandawriad disgyblu gyda chynrychiolydd cyfreithiol ac ar ôl hynny penderfynodd y darparrydd ei fod wedi gweithredu'n groes i bolisi camymddwyn rhywiol y sefydliad ac y dylid ei ddiarddel. Apeliodd Myfyriwr A ond gwrthododd y darparrydd yr apêl.

Cwynodd Myfyriwr A i ni. Ni wnaethom gadarnhau ei gŵyn (penderfynom **Nad Oedd Cyfiawnhad** amdano).

Daethom i'r casgliad bod y darparrydd wedi dilyn proses deg a bod Myfyriwr A wedi cael cyfle teg i gyflwyno ei achos. Roedd hyn yn cynnwys y cyfle i herio tystiolaeth Myfyriwr B drwy ofyn cwestiynau iddi drwy'r panel disgyblu. Roedd yn rhesymol i'r darparrydd beidio â chaniatáu i Fyfyriwr A groesholi Myfyriwr B yn uniongyrchol. Roedd hefyd yn rhesymol iddo roi ystyriaeth i negeseuon testun rhwng y ddau fyfyrwr yn fuan ar ôl y digwyddiad ac i ddod i'r casgliad bod y negeseuon hynny'n awgrymu bod Myfyriwr A yn ymwybodol bod Myfyriwr B wedi bod yn rhy feddw i gydsynio. Daeth y darparrydd i benderfyniad rhesymol ar gydbwysedd tebygolrwydd bod Myfyriwr A wedi torri polisi camymddwyn rhywiol y sefydliad drwy gael rhyw gyda Myfyriwr B heb ei chaniatâd, a rhoddodd esboniad rhesymol am benderfynu ei fod yn gymesur i ddiarddel Myfyriwr A, ac nad oedd cosb lai yn briodol.

Crynodeb achos 11

Cyhuddwyd myfyriwr o ymddygiad amhriodol gan nifer o fyfyrwyr eraill. Dywedodd dau fyfyrwr fod y myfyriwr dan sylw wedi cyffwrdd â nhw'n amhriodol a heb ganiatâd, a dywedodd myfyrwyr eraill fod y myfyriwr wedi gwneud iddynt deimlo'n anghyfforddus drwy fynd i mewn i'w gofod personol yn aml yn ystod sesiynau yn y gampfa, ac weithiau'n aros amdanynt y tu allan i'r gampfa. Dechreuodd y darparrydd gamau disgyblu. Yn dilyn ymchwiliad, penderfynodd y darparrydd fod ymddygiad y myfyriwr yn gyfystyr ag aflonyddu rhywiol, a'i fod wedi gweithredu'n groes i gôd ymddygiad y sefydliad. Rhoddwyd rhybudd ysgrifenedig terfynol i'r myfyriwr a chyfyngwyd ar ei fynediad i rai adeiladau. Gwnaeth y darparrydd hefyd yn ofynnol i'r myfyriwr fynychu cwnsela ar gost y darparrydd. Apeliodd y myfyriwr yn erbyn y penderfyniad a gwrthododd y darparrydd yr apêl.

Daeth y myfyriwr â'i gŵyn atom ni. Ni wnaethom gadarnhau ei gŵyn (penderfynom **Nad Oedd Cyfiawnhad** amdano).

Penderfynwyd bod y darparrydd wedi gweithredu'n rhesymol yn y modd yr ymchwiliodd i'r honiadau ynghylch ymddygiad y myfyriwr a'i fod wedi dilyn proses deg. Rhoddwyd gwybodaeth lawn i'r myfyriwr am yr honiadau a chafodd gyfle priodol i ymateb iddynt. Daeth y darparrydd i gasgliad rhesymol bod ymddygiad y myfyriwr, yn eiriol ac yn gorfforol, yn ddigroeso ac yn amhriodol a'i fod yn enghraifft o gamymddwyn difrifol. Rhybudd ysgrifenedig oedd y gosb leiaf difrifol y gallai'r darparrydd ei gosod am gamymddwyn difrifol, a daethom i'r casgliad bod gosod y gosb honno, ynghyd â'r cyfyngiad a chwmsela, yn gymesur.

Yn 2022 fe wnaethom barhau i weithio gyda sefydliadau eraill yn y sector addysg uwch i helpu â datblygu syniadau am arfer da yn y maes hwn, gan gynnwys pwysigrwydd bod â phrosesau effeithiol a sicrhau bod myfyrwyr yn cael canlyniad i'w cwyn.

Cyfrannwyd yr hyn a ddysgwyd yn sgil cwynion at ddatblygiad canllawiau sefydliad [Prifysgolion y DU \(UUK\) ar fynd i'r afael â chamymddwyn rhywiol ymysg myfyrwyr a staff](#). Fe wnaethom hefyd fwydo i mewn i'r gwerthusiad o effaith datganiad disgwyliadau'r Swyddfa Myfyrwyr ar gyfer atal a mynd i'r afael ag aflonyddu a chamymddwyn rhywiol sy'n effeithio ar fyfyrwyr mewn addysg uwch.

■ Gwneud pethau'n iawn

Gall ein gwaith ar achosion helpu i unioni pethau i fyfyrwr mewn llawer o wahanol ffyrdd.

Yn aml, gall dod i gytundeb ynghylch cwyn fod yn ffordd gadarnhaol ymlaen i bawb. Lle nad yw hynny'n opsiwn addas, os byddwn yn penderfynu bod Cyfiawnhad neu Rywfaint o Gyfiawnhad am gŵyn, byddwn fel arfer yn gwneud Argymhellion. Yn 2022 gwnaethom Argymhellion mewn tua 270 o achosion. Nod ein Hargymhellion yw unioni pethau ar gyfer y myfyriwr neu'r myfyrwr dan sylw ("Argymhellion sy'n canolbwyntio ar y myfyriwr") a, lle bo hynny'n briodol, gwella gweithdrefnau neu brosesau er budd myfyrwr eraill hefyd ("Argymhellion arfer da"). Mewn cwynion nad ydym wedi eu cadarnhau, mae'n bosib y byddwn yn dal i wneud awgrymiadau i helpu darparwyr i wella eu harferion.

Mae canlyniad ymarferol cwyn wrth gwrs yn bwysig iawn i'r myfyriwr. Ond mae sut maen nhw'n teimlo'n bwysig hefyd. Gall gwybod bod sefydliad annibynnol wedi ystyried eu pryderon, hyd yn oed os nad yw'r canlyniad yr hyn yr oeddent yn gobeithio amdano, fod yn galonogol, ac weithiau gall helpu i roi terfyn ar broses emosiynol sydd wedi para'n hir.

◆ Datrysiaid cynnar a setlo

Mae ein haelodau staff sy'n ymdrin ag achosion yn chwilio am gyfleoedd i ddatrys cwyn yn gynnar lle bo modd gwneud hynny. Weithiau gall siarad am gŵyn gyda myfyriwr, naill ai cyn iddo gyflwyno ei gŵyn i ni neu'n gynnar yn ystod ein proses, roi persbectif newydd i'r myfyriwr ar ei gŵyn ac efallai y bydd yn penderfynu peidio â mynd â'r gŵyn ymhellach. Er enghraifft, efallai y byddwn yn gallu esbonio bod y camau y mae darparydd eisoes wedi'u cymryd i ddatrys eu cwyn yn ymddangos yn rhesymol, neu ei bod yn annhebygol y bydd y datrysiaid y mae'r myfyriwr yn ei geisio yn bosibl.

Gall setliad fod yn ffordd gyflymach o ddatrys cwynion, gan arbed cryn lawer o straen i'r unigolyn. Gall hyn fod yn arbennig o fuddiol i fyfyrwr sy'n parhau â'u hastudiaethau, oherwydd gall helpu i adfer perthynas o ymddiriedaeth â'u darparydd. Gall setliad hefyd gynnig mwy o hyblygrwydd wrth ddatrys y gŵyn. Roedd enghreifftiau o drefniadau setlo y cytunodd myfyrwr a darparwyr iddynt yn 2022 yn cynnwys:

- ◆ Tynnu'r cap oddi ar farc modiwl myfyriwr, ailgyfrifo'r marc cyffredinol a ddyfarnwyd i'r myfyriwr gan ddefnyddio'r marc heb ei gapio, yn ogystal ag ailystyried proffil y myfyriwr a'r marc newydd a dyfarnwyd i weld a oeddent yn gymwys ar gyfer dosbarth gradd uwch. Roedd hyn oherwydd ein bod yn pryderu bod y darparydd wedi gweithredu ei reoliadau'n annheg. Yn dilyn hynny, dyfarnwyd gradd anrhydedd dosbarth cyntaf i'r myfyriwr.

- ◆ Dileu cymal yng nghynnig blaenorol y darparrydd i setlo cwyn y myfyriwr a oedd yn ceisio atal y myfyriwr rhag siarad am ei gŵyn neu gymryd unrhyw gamau pellach mewn perthynas ag unrhyw gŵyn arall a allai fod ganddo am y darparrydd.
- ◆ Ailystyried a oedd myfyriwr yn gallu parhau â'i astudiaethau o dan broses cymorth i astudio'r darparrydd, yn ogystal ag ymddiheuro a thalu iawndal iddo am drallod a achoswyd drwy beidio â dilyn y broses yn deg.

◆ Argymhellion sy'n canolbwyntio ar y myfyriwr

Pan fyddwn yn cadarnhau cwyn neu'n cadarnhau cwyn yn rhannol, lle bo'n bosibl rydym yn argymhell datrysiadau ymarferol i roi'r myfyriwr yn ôl yn y sefyllfa y byddai wedi bod ynddi pe na bai pethau wedi mynd o chwith. Roedd enghreifftiau o ddatrysiadau ymarferol a argymhellwyd gennym yn 2022 yn cynnwys:

- ◆ Ailystyried y penderfyniad i beidio â chaniatáu i fyfyriwr anabl gamu i ffwrdd o'i astudiaethau am gyfnod (yn ogystal â thalu rhywfaint o iawndal i'r myfyriwr). Roedd hyn oherwydd nad oedd y darparrydd wedi ystyried yn iawn effaith ganlyniadol diffyg cymorth ym mlwyddyn gyntaf y myfyriwr ar ei gynnydd yn yr ail flwyddyn, nac wedi meddwl a allai fod angen cymorth ychwanegol pan fyddai ei iechyd meddwl yn gwaethygu.
- ◆ Dileu'r cap ar farciau ailsefyll oherwydd nad oedd y darparrydd wedi gweithredu ei bolisi'n deg i addasu'r rheoliadau asesu ar gyfer myfyrwyr yr effeithiwyd arnynt gan yr aflonyddwch a achoswyd gan Covid-19.
- ◆ Ail-glywed achos o gamymddwyn academiaidd honedig yn erbyn myfyriwr gan nad oedd y broses wreiddiol wedi bod yn deg.
- ◆ Anfon canlyniad i fyfyriwr am ei gŵyn am aelod o staff at, gan nodi beth oedd y darparrydd wedi penderfynu oedd ffeithiau'r achos; a oedd wedi penderfynu y byddai'r ymddygiad dan sylw yn rhesymol yn peri gofid i rywun; a oedd wedi nodi unrhyw newidiadau y gallai ei wneud i wella ei brosesau neu bolisiâu; ac a nododd unrhyw beth pellach y dylai ei wneud i gynnig cymorth i'r myfyriwr a wnaeth y gŵyn.
- ◆ Rhoi gwybodaeth i fyfyriwr am gyllid allanol a ddaeth i law'r darparrydd ar gyfer ei brosiect, a beth oedd wedi digwydd i'r arian hwnnw, fel y gallai'r myfyriwr wneud penderfyniad gwybodus ynghylch a ddylai ddod â'i gŵyn i sylw'r corff cyllido.
- ◆ Anfon y deunyddiau cwrs i'r myfyriwr, nad oedd wedi gallu cael mynediad iddynt ar-lein gan ei fod yn astudio o'r carchar.

Lle nad yw datrysiad ymarferol yn bosibl, neu ble nad yw'n ddigon, mae'n bosibl y byddwn yn argymhell iawndal ariannol. Dyma enghreifftiau o iawndal y byddwn yn eu hargymhell:

- ◆ Ad-dalu ffioedd dysgu blwyddyn i fyfyrwr nyrsio a chynnig ailystyried pryderon addasrwydd i ymarfer oherwydd y bu oedi sylweddol wrth ymdrin â datgeliad y myfyrwr o euogfarn droseddol cyn iddo ddechrau ar y cwrs, a'r ffaith na ystyriwyd yr hunan-ddatgeliad yn ystod ei apêl.
- ◆ Ad-dalu cyfran o ffioedd dysgu i grŵp o fyfyrwyr a thalu iawndal am y siom, trallod ac anghyfleustra difrifol a achoswyd yn sgil problemau sylweddol a pharhaus o ran sut y cafodd eu cwrs ei gyflwyno, yn ogystal ag effaith hyn arnynt, ac am beidio ag ymchwilio i'w cwyn yn iawn.
- ◆ Ad-dalu dirwyon y dywedwyd wrth fyfyrwr fod rhaid iddo eu talu yn dilyn proses ddisgyblu annheg, a thalu iawndal i'r myfyrwr am drallod ac anghyfleustra.
- ◆ Gwneud iawn am y costau y bu rhaid i'r myfyrwr eu hwynebu o ganlyniad uniongyrchol i gamgymeriad gweinyddol gan y darparydd, a arweiniodd at dalu ffioedd ar gyfer lleoliad gwaith a fisa, a hynny'n ofer.

Rydym yn olrhain ein Hargymhellion i wneud yn siŵr bod y darparydd yn cydymffurfio â nhw. Yn 2022, cydymffurfiwyd â 93% o'n Hargymhellion oedd yn canolbwyntio ar y myfyrwr yn brydlon. Os na fydd darparydd yn cydymffurfio, neu os oes oedi, byddwn yn cymryd camau i fynd i'r afael â hynny.

Roedd yr Argymhellion a wnaethom yn 2022 yn cynnwys iawndal ariannol gwerth cyfanswm o £382,298, heb gynnwys y gŵyn a wnaed gan grŵp mawr. Gall iawndal ariannol hefyd ffurfio rhan o setlo achos. Mae cyfran yr iawndal cyffredinol sy'n dod o drefniadau setlo wedi cynyddu dros y blynyddoedd diwethaf; roedd y cyfanswm y llynedd yn £667,816, sy'n fwy na'r iawndal drwy Argymhellion am y tro cyntaf. Cyfanswm yr iawndal cyffredinol yn 2022 (heb gynnwys y gŵyn gan grŵp mawr o hyd) oedd £1,050,114. Mae hyn yn is na chyfanswm 2021 o £1,304,379, ond yn dal yn sylweddol uwch na lefelau cyn y pandemig. Roedd y swm unigol uchaf o iawndal ariannol dros £48,000, a derbyniodd 49 o fyfyrwyr symiau o £5,000 neu fwy.



◆ Argymhellion ar gyfer arfer da

Fel arfer, mae ein hargymhellion ar gyfer arfer da'n annog darparwyr i adolygu a gwella gweithdrefnau ac arferion mewnol, gan ystyried y canllawiau yn adrannau perthnasol ein Fframwaith Arfer Da. Roedd enghreifftiau o Argymhellion ar gyfer arfer da a wnaed gennym yn 2022 yn cynnwys:

- ◆ Adolygu hyfforddiant ar gyfer staff sy'n delio ag achosion o gamymddwyn rhywiol.
- ◆ Adolygu'r weithdrefn ar gyfer cwynion, gan gynnwys sut mae'n cysylltu â gweithdrefnau eraill megis gweithdrefnau disgyblu staff a myfyrwyr, a'r wybodaeth y dylai myfyrwyr ei derbyn am eu cwyn os defnyddir gweithdrefn arall.
- ◆ Cadw cofnodion gwell o ymchwiliadau i gwynion ac adolygu'r broses ar gyfer rhannu gwybodaeth â'r myfyriwr yn ystod ymchwiliad i gŵyn.
- ◆ Cynnal adolygiad y bu disgwyl amdano o ansawdd rhaglen yn unol â gweithdrefnau'r darparydd ar gyfer rhaglenni newydd.
- ◆ Adolygu prosesau ar gyfer newid cwrs neu gwricwlwm i wneud yn siŵr bod myfyrwyr cyfredol a'r rhai sydd wedi cael cynnig lle yn cael y wybodaeth sydd ei hangen arnynt ar adeg sy'n caniatáu iddynt wneud penderfyniadau gwybodus am y cwrs.

Yn 2022, gweithredwyd 60% o'n Hargymhellion arfer da'n brydlon, a oedd yn is na'r llynedd.

Mae'n bosibl bod pwysau ar staff mewn darparwyr yn ystod y flwyddyn wedi cyfrannu at rywfaint o'r oedi. Rydym yn parhau i fynd ar drywydd unrhyw achosion lle nad yw ein Hargymhellion wedi'u gweithredu'n llawn eto.



“Diolch am anfon y llythyr ymlaen yn manylu ar ganlyniad y gŵyn. Rydym wedi darllen y ddogfen gyda diddordeb, ac yn ystyried y ffordd orau o ddysgu o'r sylwadau a'r awgrymiadau a wnaethoch am ein prosesau..”



■ Fframwaith Arfer Da

Mae ein [Fframwaith Arfer Da](#) yn nodi egwyddorion a chanllawiau gweithredol i gynorthwyo darparwyr addysg uwch yng Nghymru a Lloegr. Mae'n gonglfaen i'n gwaith wrth hyrwyddo arfer da. Mae'n tynnu ar ein profiad eang o ymdrin â chwynion, ac yn sail i'r ffordd yr ydym yn ystyried cwynion.

Mae chwe adran i'r Fframwaith ar hyn o bryd: Ymdrin â chwynion ac apeliadau academaidd, Darparu cyfleoedd dysgu gydag eraill, Cefnogi myfyrwyr anabl, Ceisiadau am ystyriaeth ychwanegol, Gweithdrefnau Disgyblu, ac Addasrwydd i Ymarfer.

Rydym yn adolygu ac yn diweddarau'r Fframwaith yn rheolaidd i wneud yn siŵr ei fod yn parhau i fod yn berthnasol ac yn gyfredol. Yn 2022 aethom ati i ddatblygu ac ymgynghori ar fersiwn ddiwygiedig o adran [Ymdrin â chwynion ac apeliadau academaidd](#) y Fframwaith. Dyma adran wreiddiol y Fframwaith, a chafodd ei diweddarau ddiwethaf yn 2016. Yn ystod Ionawr a Chwefror, cynhaliwyd cyfres o drafodaethau gweminar anffurfiol i helpu â llywio camau cychwynnol ein hadolygiad, gyda mynychwyr o 67 o ddarparwyr a chyrrff cynrychioli myfyrwyr. Yna ymgynghorwyd ar y drafft o'r adran ddiwygiedig. Rydym yn ddiolchgar i bawb o blith darparwyr, cyrrff cynrychioli myfyrwyr a sefydliadau sector y bu eu hadborth yn llywio'r fersiwn derfynol, ac i'n Grŵp Llywio Fframwaith Arfer Da am eu mewnbwn gwerthfawr.

Dyma'r prif ddatblygiadau yn yr adran ddiwygiedig:

- ◆ Rydym wedi diweddarau iaith yr [egwyddorion](#), a'u gwahanu'n rhan annibynnol o'r Fframwaith Arfer Da i'w gwneud yn gliriach eu bod yn berthnasol ar draws pob adran o'r Fframwaith.
- ◆ Rydym wedi creu dogfen ychwanegol i esbonio beth rydyn ni'n ei olygu pan fyddwn ni'n siarad am [ragfarn](#), mewn ymateb i adborth a nododd fod hwn yn faes allweddol lle byddai eglurhad yn ddefnyddiol.
- ◆ Datblygwyd y canllawiau ar beth i'w wneud pan allai mwy nag un broses fod yn berthnasol, cwynion am gyrrff cynrychioli myfyrwyr, cwynion am ymddygiad staff neu fyfyrwyr eraill, a chwynion grŵp.
- ◆ Daethom â'r canllawiau ar y broses ar gyfer cwynion ac apeliadau ynghyd i helpu ag osgoi dyblygu - ond yn dal i wahaniaethu rhwng y ddwy broses lle bo angen.

Cyhoeddwyd y fersiwn derfynol wedi'i diweddarau ym mis Rhagfyr.

Yn 2023 rydym yn bwriadu ymgynghori ar fersiwn wedi'i diweddarau o'r adran Darparu cyfleoedd dysgu gydag eraill, ac yna cyhoeddi'r ddogfen honno.

■ Allgymorth a mewnwleidiad

Mae ein gweithgareddau allgymorth yn chwarae rhan bwysig wrth rannu dysgu ac atgyfnerthu ein dealltwriaeth o'r sector a'r materion sy'n effeithio ar fyfyrwyr a darparwyr addysg uwch. Eleni fe wnaethom barhau i gynnig cyfleoedd ar-lein i ddarparwyr a chyrrff cynrychioli myfyrwyr ymgysylltu â'n rhaglen allgymorth, yn ogystal ag ailddechrau gweithgareddau wyneb-yn-wyneb.

◆ Gweithdai

Cynigiwyd dau weithdy ar-lein ar gyfer cyrrff cynrychioli myfyrwyr a staff sy'n gweithio mewn rôl cynghori myfyrwyr. Roedd y sesiynau hyn yn canolbwyntio ar waith achosion myfyrwyr ac yn archwilio ymagweddau at eiriolaeth a chynnig cefnogaeth i fyfyrwyr oedd am godi cwynion. Clywsom hefyd gan gyrff cynrychioli myfyrwyr sydd wedi sefydlu partneriaethau er mwyn rhoi cyngor a chymorth i fyfyrwyr mewn darparwyr lleol eraill, a buom yn trafod modelau gwahanol ar gyfer cynnig cymorth i fyfyrwyr mewn sefydliadau partner.

Daeth nifer dda i'r sesiynau, gyda 90 o gyfranogwyr. Dywedodd y rhai a oedd yn bresennol ar gyfer y gweithdai hyn wrthym ei bod yn ddefnyddiol dysgu mwy am ein proses a'n hymagwedd at gwynion; hefyd sut y gall ein Fframwaith Arfer Da a'n canllawiau helpu cynghorwyr i roi cymorth i fyfyrwyr drwy brosesau mewnol. Roedd y profiad o rannu profiadau gyda chynghorwyr eraill mewn amgylchedd cefnogol hefyd yn werthfawr, a theimlent yn dawel eu meddwl eu bod yn wynebu llawer o'r un heriau. I ni, roedd yn arbennig o ddefnyddiol clywed mwy am sut mae cynghorwyr yn gwneud mwy o ddefnydd o offer ar-lein i helpu myfyrwyr i gael mynediad at gymorth, a manteision ac anfanteision y dull hwn.



“Roedd y gweithdy hwn yn werth chweil ac roeddwn yn gwerthfawrogi'r cyfle i rwydweithio a rhannu gwybodaeth a phrofiadau.”



◆ Gweminarau

Yn 2022 fe gyflwynwyd 17 gweminar (gan gynnwys y gweminarau i gynorthwyo â'r adolygiad o'r adran Fframwaith Arfer Da), a fynychwyd gan 532 o gyfranogwyr.

Roedd ein rhaglen gweminar am y flwyddyn yn canolbwyntio ar gamymddwyn academiaidd. Cynigiwyd gweminarau rhagarweiniol ar y pwnc hwn, ynghyd â thrafodaeth fanylach ar enghreifftiau o achosion. Hefyd cynhaliwyd gweminar drafod newydd gyda'n Cysylltwyr a staff perthnasol eraill mewn darparwyr. Rhoddodd hyn y cyfle i gyfranogwyr archwilio gwahanol ddulliau o ymdrin â chwynion yn ymwneud â chamymddwyn academiaidd, yn ogystal â rhannu materion y daethant ar eu traws ac arfer da y maent wedi'i ddatblygu. Ers hynny rydym wedi cyhoeddi nodyn ar waith achos a chrynodebau o achosion ar gwynion yn ymwneud â chamymddwyn academiaidd.

Hefyd cynigiwyd gweminarau'n seiliedig ar gwynion am lety, ac i gyflwyno aelodau newydd i'n Cynllun.

Roedd y cyfranogwyr yn gwerthfawrogi'r cyfle i ddysgu mwy am arfer da a'n dulliau o weithredu, yn ogystal â rhannu arfer ag eraill; cawsant y sesiynau yn ysgogiad defnyddiol i edrych ar weithdrefnau eu darparydd a gwerthuso arfer yn erbyn y canllawiau a gyhoeddwyd gennym.



“Roedd yn ddiddorol iawn clywed gan gymheiriaid yn y sector a'r hyn y maent yn ei wneud yn ymarferol. A hefyd i gael ein hatgoffa o holl adnoddau SDA.”



◆ Ymweliadau

Yn 2022 fe wnaethom ailddechrau ein hymweliadau wyneb-yn-wyneb, gan gyfarfod â 13 o ddarparwyr ac 11 o gyrff cynrychioli myfyrwyr.

Mae ymweliadau'n gyfle i ddarparwyr a chyrff cynrychioli myfyrwyr glywed mwy am ein gwaith ac i siarad â ni am batrymau a thueddiadau cyfredol mewn cwynion ac apeliadau. Dydyn ni ddim yn cynnal archwiliadau nac arolygiadau o weithdrefnau neu brosesau yn ystod ymweliadau.

Mae ymweliadau hefyd yn gyfle i ni wrando a dysgu oddi wrth gyrff cynrychioli myfyrwyr a darparwyr: y pryderon a'r heriau sydd ganddynt a'r hyn sy'n gweithio'n dda, nodweddion unigryw darparwyr unigol a chyfansoddiad eu corff myfyrwyr, a'u profiad o'n gwasanaeth.

Roedd llesiant myfyrwyr yn thema gyffredin yn ein trafodaethau. Clywsom, er bod myfyrwyr yn dal i geisio cymorth ar gyfer materion academiaidd penodol, bod mwy o alw hefyd am gyngor ynghylch agweddau ymarferol bywyd o ddydd-i-ddydd. Mynegodd cydweithwyr o ddarparwyr a chyrff cynrychioli myfyrwyr bryder ei bod yn mynd yn gynyddol heriol i fyfyrwyr gydbwyso gofynion eu hastudiaethau â galwadau eraill megis gwaith cyflogedig a chyfrifoldebau domestig, ac yn achos rhai ohonynt fod hyn yn effeithio ar eu gallu i gyfranogi'n llawn ym mywyd myfyrwyr.

Rydym hefyd wedi siarad â darparwyr am y [Fframwaith Arfer Da: Ceisiadau am ystyriaeth ychwanegol](#) (amgylchiadau lliniarol) a'u hymagwedd at hunan-ardystio'r tu hwnt i'r pandemig.



“Fe wnaethoch chi wir wneud i fy nhîm deimlo bod rhywun yn gwrando arnyn nhw, ac mewn gwirionedd dyna oedd hanner y frwydr! Diolch eto am eich holl gefnogaeth. Dwi wastad wedi bod yn gefnogwr brwd o Swyddfa'r Dyfarnwr, ond nawr mae gen i gymaint mwy o resymau!”



◆ Grwpiau trafodaeth myfyrwyr

Cynhaliom nifer o'n grwpiau trafod myfyrwyr drwy gydol 2022, gan gynnwys rhai gyda myfyrwyr rhyngwladol, myfyrwyr anabl a myfyrwyr o gefndiroedd Croenddu, Asiaidd a lleiafrifoedd ethnig.

Roedd y grwpiau'n ein galluogi i glywed yn uniongyrchol gan fyfyrwyr nad oedd wedi dod â chwynion atom i ni, i'n helpu i ddeall mwy am brofiadau myfyrwyr, ac roeddent hefyd yn gyfle i godi ymwybyddiaeth o'n gwaith a sut y gallwn helpu.

Amlygodd y trafodaethau natur unigryw profiad pob myfyriwr yn ogystal â materion cyffredin. Cynigiodd y myfyrwyr y siaradom â nhw olwg gynnwl a chytbwys o'u profiadau. Siaradodd llawer yn gadarnhaol am eu hymwneud â staff academiaidd, ond dywedodd sawl un fod aelodau staff yn rhy brysur i gynnig adborth neu i gefnogi myfyrwyr yn effeithiol. Dywedodd rhai myfyrwyr eu bod wedi cael eu llethu gan faint o wybodaeth oedd ar gael iddynt ar ddechrau eu cwrs, ac nad oeddent bob amser yn dod o hyd i ffynonellau cymorth tan yn hwyrach nag a fyddai wedi bod yn ddelfrydol.

Rydym yn ddiolchgar i'r holl fyfyrwyr a rannodd eu barn gyda ni.

◆ Grwpiau trafod cynghorwyr myfyrwyr

Yn 2022 lanswyd ein grwpiau trafod cynghorwyr myfyrwyr, a gynhelir gennym mewn ffordd debyg i'n grwpiau trafod ar gyfer myfyrwyr. Mae'r rhain yn adeiladu ar ein hymgysylltiad presennol â chynghorwyr myfyrwyr. Roedd y cyfranogwyr yn gwerthfawrogi'r cyfle i ddysgu a rhwydweithio, yn ogystal â'r cyfle i rannu eu profiadau a dysgu am arferion mewn sefydliadau eraill. Rydyn ni hefyd wedi elwa o'r grwpiau, gan ddysgu o ddyfnder gwybodaeth cynghorwyr a'u profiad o gynnig cefnogaeth a chynghor, ynghyd â chynrychioli myfyrwyr sydd â chwynion ac apeliadau.

◆ Digwyddiadau allanol

Yn ogystal â'r digwyddiadau rydyn ni'n eu cynnal ein hunain, rydyn ni hefyd yn siarad mewn digwyddiadau a gynhelir gan sefydliadau eraill. Mae rhai o'r digwyddiadau hyn yn bennaf ar gyfer y rheiny sy'n ymwneud â chwynion ac apeliadau mewn darparwyr. Mae eraill wedi rhoi'r cyfle i ni siarad â chynulleidfa ehangach am y gwasanaeth a ddarparwn, ac am ddysgu o gwynion. Rydym wedi cymryd rhan mewn digwyddiadau a gynhaliwyd gan ystod eang o sefydliadau gan gynnwys y Cyngor Cofrestryddion Academaidd (ARC), Swyddogion Busnes Colegau a Phrifysgolion (CUBO), Pwyllgor Cadeiryddion y Prifysgolion (CUC), AU Annibynnol, Sefydliad y Llywodraeth a'r Cyhoedd. Polisi, Cymdeithas Genedlaethol Hyfforddwyr Athrawon Ysgol (NASBTT), yr Asiantaeth Sicrhau Ansawdd (QAA) a Universities UK (UUK), yn ogystal â chyfrannu at gynhadledd Cynghorwyr a Gweithwyr Achos mewn Undebau Myfyrwyr a digwyddiad SU22 Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr (NUS).

Aethom ati hefyd i gynnal digwyddiad wyneb-yn-wyneb ar y cyd â GuildHE. Roedd hyn yn cynnwys archwilio sut y gellir mynd i'r afael â phroblemau ymddygiad rhyngpersonol a chamymddwyn anacademaidd yng nghyd-destun carfannau bach o fyfyrwyr, a meysydd pwnc sy'n cynnwys cryn dipyn o waith grŵp agos fel dawnys a drama.

◆ Ymgysylltiad arall

Cynhaliwyd galwadau allgymorth neu gyfarfodydd ar-lein gydag amrywiaeth o ddarparwyr unigol a chyrrff cynrychioli myfyrwyr. Mae'r sgysiau hyn yn aml wedi bod yn gyfleoedd dysgu dwy-ffordd gwerthfawr iawn. Rydym bob amser yn hapus i ateb unrhyw ymholiadau ynghylch ein Cynllun neu ganllawiau arfer da, a chroesawn sgysiau am faterion sy'n dod i'r amlwg neu unrhyw beth arall y gallai fod yn ddefnyddiol ei drafod.

■ Cydraddoldeb, amrywioldeb a chynhwysiant

Fel gwasanaeth ombwds mae gennym ymrwymiad dwfn i degwch. Mae ein gwerthoedd yn cynnwys cydraddoldeb ac amrywioldeb, ac rydym wedi ymrwymo ar bob lefel o'n sefydliad i hyrwyddo hyn. Gwnawn hyn drwy ein gwaith ac fel cyflogwr. Yn 2022, parhaodd ein Grŵp Llywio Amrywioldeb, sy'n cynnwys aelodau'r Bwrdd sydd ag arbenigedd perthnasol ynghyd â'r Uwch Dîm Arweinyddiaeth, i oruchwylio ein gwaith yn y maes hwn, a thrafodwyd cydraddoldeb, amrywioldeb a chynhwysiant yn rheolaidd yng nghyfarfodydd y Bwrdd llawn.

◆ Gwaith ar achosion ac allgymorth

Drwy gydol y flwyddyn buom yn chwilio am gyfleoedd i dynnu sylw at yr heriau sy'n wynebu llawer o fyfyrwyr anabl, a'r angen i sefydliadau addysg uwch ddarparu adnoddau priodol ar gyfer gwasanaethau cymorth. Buom yn cydweithio â'r Comisiwn Myfyrwyr Anabl ar faterion perthnasol ac fe wnaethom ymateb i'r ymgynghoriad ar yr Ymrwymiad i Fyfyrwyr Anabl. Bu cyfle i wrando ar brofiadau myfyrwyr anabl drwy ein grwpiau trafod ar gyfer myfyrwyr, gan elwa o fewnwelediadau ein Panel Arbenigwyr ar Anabled.

Buom yn gweithio gyda Chomisiwn Bywyd Du yn y Brifysgol i archwilio gweithrediad ymarferol yr argymhellion sy'n codi o ymchwil am brofiadau myfyrwyr Du mewn llety myfyrwyr, gan ganolbwyntio ar yr argymhellion bod prosesau ar gyfer gwneud cwynion yn glir ac yn hygyrch, a bod dysgu o gwynion yn cael ei rannu.

Mynychwyd cyfres o ddigwyddiadau a drefnwyd gan Undeb y Myfyrwyr Iddewig ac Ymddiriedolaeth Addysgol yr Holocaust. Buom hefyd yn cymryd rhan mewn cyfarfod rhwng y tasglu ar wrthsemitiaeth mewn addysg uwch dan gadeiryddiaeth yr Arglwydd Mann a sefydliadau yn y sector addysg uwch.

Ym mis Gorffennaf [cyhoeddwyd nodyn ar gyfer gwaith achos ynghylch cwynion yn ymwneud â beichiogrwydd](#), bod yn rhiant a gofal plant, ynghyd â chrynodebau o rai achosion. Mae'r rhain yn amlygu rhai o'r materion a all godi, a sut y gall darparwyr gynnig cymorth i fyfyrwyr.

Fe wnaethom hefyd barhau i ganolbwyntio ar wneud y gwasanaeth a ddarparwn yn hygyrch ac yn gynhwysol. Ategwyd ein hymwybyddiaeth a'n dealltwriaeth o anghenion gwahanol fyfyrwyr, er enghraifft drwy sesiwn dan arweiniad allanol ar niwroamrywiaeth. Gwnaed amryw o addasiadau o ran hygyrchedd i'n proses adolygu achosion, gan gynnwys mabwysiadu agwedd hyblyg at derfynau amser, cynghori myfyrwyr ymlaen llaw pan oeddem yn barod i gyhoeddi ein penderfyniad, a thrafod ein penderfyniad â myfyrwyr dros y ffôn.

Daeth myfyriwr sydd â nam difrifol ar ei olwg â chwyn atom ni am y gefnogaeth a ddarperir ar eu cwrs addysg uwch. Ar ôl siarad â'r myfyriwr, cytunwyd ar addasiadau i'n prosesau arferol. Derbyniwyd cwyn y myfyriwr ar lafar dros y ffôn a rhoi amser ychwanegol iddynt ddarparu unrhyw sylwadau neu dystiolaeth ychwanegol. Addaswyd y wybodaeth a roddwyd i ni gan y darparydd am y gŵyn a'i gosod mewn fformat hygyrch cyn i ni ei hanfon at y myfyriwr.

Rydym hefyd yn anelu at wneud ein gweithgareddau allgymorth yn gynhwysol. Rydym yn cynnig adnoddau a digwyddiadau mewn amrywiaeth o fformatau fel y gall pobl gael mynediad atynt mewn ffordd sy'n gweithio iddyn nhw. Weithiau, y pethau bach sy'n gwneud gwahaniaeth:



“Diolch am weminar ddiddorol a llawn gwybodaeth. Gwnaed y gwaith o orfodi diffodd microffonau yn arbennig o dda, sy'n bwysig i mi gan fod gennyf sensitifrwydd clywedol, a gall sŵn rhyfedd yn y cefndir dynnu fy sylw i'r pwynt lle na allaf ddilyn yr hyn sy'n cael ei ddweud. 10/10 am gynhwysiant!”



◆ Ein sefydliad

Yn 2022 cynhaliwyd ffocws cryf ar amrywioldeb wrth recriwtio. Fe wnaethom barhau i ddefnyddio dull mwy seiliedig ar sgiliau sy'n dibynnu llai ar brofiad blaenorol ymgeiswyr, ac unwaith eto gweithiwyd gyda chwmni recriwtio amrywioldeb arbenigol ar gyfer rhai rolau, ac ychwanegodd y penodiadau a wnaethom yn 2022 at amrywioldeb ein staff. Rydym yn parhau i fonitro amrywioldeb ein staff a'n Bwrdd.

Rydym hefyd yn cefnogi amrywioldeb drwy gynnig trefniadau gweithio hyblyg, gan gynnwys swyddi rhan-amser ar bob lefel. Gall ein staff weithio o bell am gyfran uchel o'u hamser gwaith, os yw'n well ganddynt ac fel y mae eu rôl yn caniatáu, ac mae ganddynt lawer o hyblygrwydd o ran eu horiau gwaith. Gall hyn fod yn arbennig o ddefnyddiol i'r rhai sy'n ymdopi ag anabledau neu gyflyrau iechyd, neu sydd â chyfrifoldebau gofalu.

Mae gennym fframwaith gwerthuso swyddi a strwythur graddio i osod y raddfa gyflog briodol ar gyfer pob rôl, fel bod pobl sy'n gwneud yr un rolau neu rolau tebyg yn cael eu talu'r gyfartal. Mae tua thri chwarter ein staff yn fenywod, ac mae'r gyfran sydd mewn rolau uwch yn debyg. Ar 31ain Rhagfyr 2022 roedd gennym ni fwch cyflog canolrifol rhwng y rhyweddau o blaid dynion o 5.6%, o gymharu â 6.4% yn 2021). Mae'r ffigur hwn yn amrywio dros amser oherwydd maint bach y sefydliad, ond mae wedi gostwng dros y ddwy flynedd ddiwethaf.

Mae'n bwysig nid yn unig ein bod yn parhau i wella amrywioldeb ein gweithlu, ond hefyd bod pawb sy'n gweithio i ni'n teimlo eu bod yn cael eu gwerthfawrogi, eu cynnwys a'u cefnogi. Yn 2022 parhawyd i hyrwyddo diwylliant gweithio cynhwysol.

Fe wnaethom barhau i gefnogi staff ag ystod o gyflyrau iechyd meddwl a chorfforol. Rydym yn falch bod llawer yn teimlo y gallant fod yn agored am yr heriau y maent yn eu hwynebu.

Cryfhawyd yr hyn a wnawn i hybu ymwybyddiaeth a chynyddu dealltwriaeth, ac i ddathlu amrywioldeb. Mae trafodaeth am gydraddoldeb, amrywioldeb a chynhwysiant wedi'i chynnwys yn ein rhaglen sefydlu ar gyfer staff newydd. Nodwyd sawl digwyddiad a dathliad yn ystod y flwyddyn gan gynnwys Mis Balchder a Mis Hanes Pobl Dduon, gan rannu gwybodaeth yn rheolaidd am ddigwyddiadau a materion i godi ymwybyddiaeth. I nodi Diwrnod Rhyngwladol Pobl ag Anabledau, rhannodd cydweithwyr brofiadau o fyw gydag ystod o anabledau.



■ Gweithio gydag eraill

Fel cynllun ombwds ac elusen gofrestredig rydym yn annibynnol ar lywodraethau, sefydliadau sector a'r darparwyr addysg uwch sy'n perthyn i'n Cynllun; ein hannibyniaeth yw sail ein gallu i adolygu cwynion yn ddiduedd ac yn deg. Ond rydym hefyd yn rhan annatod o dirwedd reoleiddio addysg uwch yng Nghymru a Lloegr, gan weithio o fewn cyd-destun a dull gweithredu'r naill; wlad a'r llall.

Mewn blwyddyn wleidyddol gythryblus a gyda heriau sylweddol parhaus yn y sector, rydym wedi dal ati i gyfrannu at ddatblygu polisi ac arfer gyda ffocws ar degwch i fyfyrwyr. Rydym wedi rhannu mewnwelediadau o'n dealltwriaeth o bryderon a chwynion myfyrwyr mewn trafodaethau ac ymgynghoriadau perthnasol er mwyn cynorthwyo ymagwedd gydgysylltiedig sy'n canolbwyntio ar y myfyriwr. Rydym wedi buddsoddi amser mewn ymgysylltu â datblygiadau perthnasol. Buom yn gweithio gydag amrywiaeth o sefydliadau, gan gynnwys yr Adran Addysg (DfE), Llywodraeth Cymru, y Swyddfa Myfyrwyr (OfS), Cyngor Cyllido Addysg Uwch Cymru (CCAUC), Sefydliad Prifysgolion y DU (UUK), Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr (NUS) a'r Asiantaeth Sicrhau Ansawdd (QAA), ymhlith llawer o rai eraill. Rydym wedi cyfrannu'n rheolaidd at Bwyllgor Sefydlog y DU ar Asesu Ansawdd (UKSCQA) a chawsom gyfarfodydd rheolaidd ar y cyd â'r Adran Addysg, y Swyddfa Myfyrwyr a'r Awdurdod Cystadleuaeth a Marchnadoedd (CMA). Buom yn ymwneud ag amrywiaeth o ymholiadau ac ymgynghoriadau perthnasol, gan gynnwys ymateb i ymgynghoriad Diwygio Addysg Uwch llywodraeth y DU ar ddarpariaeth dechnegol uwch ar lefelau 4 a 5 a'u hymgyngoriad ar yr Hawl i Fenthyciad Gydol Oes, ac i Alwad y Swyddfa Myfyrwyr am Dystiolaeth yngylch Profiadau Myfyrwyr Rhyngwladol.

Rhai o'r mudiadau rydyn ni'n gweithio gyda nhw



MillionPlus



RUSSELL GROUP



Tuag at ehangu ein cylch gwaith yng Nghymru

Buom yn gweithio gyda Llywodraeth Cymru, CCAUC ac eraill wrth i gynnydd barhau tuag at sector trydyddol mwy integredig. Mae Deddf Addysg Drydyddol ac Ymchwil (Cymru), a basiwyd gan y Senedd ym mis Mehefin 2022 ac a gafodd Gydsyniad Brenhinol ym mis Medi, yn cynnwys darpariaethau i ehangu mynediad i'n Cynllun i bob myfyriwr addysg a hyfforddiant ôl-orfodol yng Nghymru (ac eithrio'r rheini mewn chweched dosbarth ysgolion lle mae trefniadau amgen yn berthnasol). Bydd y darpariaethau o dan y ddeddfwriaeth yn dechrau dod i rym unwaith y bydd y Comisiwn dros Addysg Drydyddol ac Ymchwil yng Nghymru wedi'i sefydlu. Rydym yn gweithio'n agos gyda'r llywodraeth ac eraill ynghylch yr amseriad a'r dull o ehangu ein cylch gwaith wrth i'r gwaith o weithredu'r Ddeddf yn ehangach fynd rhagddo.



Rydym wedi parhau i ymgysylltu â'r Adran Addysg ac eraill ynghylch y Bil Addysg Uwch (Rhyddid i Lefaru) wrth iddo fynd drwy'r camau seneddol. Rydym yn parhau i bryderu am rai agweddau ar y Bil, ac mae eraill wedi codi pryderon tebyg. Gallai'r cynnig y bydd Cyfarwyddwr Rhyddid i Lefaru a Rhyddid Academaidd y Swyddfa Myfyrwyr yn ystyried cwynion am faterion rhyddid i lefaru fod yn ddryslyd i fyfyrwyr sy'n ceisio dod o hyd i'w ffordd drwy wahanol lwybrau cwyno. Rydym hefyd yn pryderu am y gwrthdaro posibl sy'n gynhenid i wahanol swyddogaethau Cyfarwyddwr Rhyddid i Lefaru a Rhyddid Academaidd y Swyddfa Myfyrwyr. Rydym wedi bod yn falch o glywed sylwadau cadarnhaol am werth ein rôl i fyfyrwyr wrth i'r Bil fynd drwy Dŷ'r Arglwyddi a chan randdeiliaid. Rydym yn gweithio gyda phawb sy'n gysylltiedig i geisio ei gwneud mor glir â phosibl i fyfyrwyr ynghylch ble i godi eu pryderon a'r hyn y gall y gwahanol lwybrau ei gynnig os bydd y Bil yn cael ei basio'n ddeddfwriaeth. Cafwyd rhywfaint o sicrwydd gan Weinidogion ynghylch amser ac ymgynghori digonol i helpu gyda hyn.

Rydym wedi parhau i weithio gyda'r Swyddfa Myfyrwyr, CCAUC a chyirff proffesiynol, statudol a rheoleiddiol (PSRB) ar draws ystod o faterion ac i rannu gwybodaeth o dan ein cytundebau ffurfiol. Mae hyn wedi cynnwys materion mewn cwynion a allai ddangos pryder systemig mewn darparydd, ynghyd â gwybodaeth gofrestru'r Swyddfa Myfyrwyr a allai effeithio ar aelodaeth darparydd o'n Cynllun.

Fe wnaethom gyfrannu at y tasglu a arweiniwyd gan y Swyddfa Myfyrwyr ar gau'r Academy of Live and Recorded Arts (ALRA), gan rannu'r hyn a ddysgwyd o'n profiad o gau darparwyr yn y gorffennol, gan gynnwys GSM London. Yn yr achos hwn, cynigiwyd y cyfle i'r holl fyfyrwyr drosglwyddo i ddarparydd arall, ond ar lefel ehangach rydym yn parhau i bryderu na fydd myfyrwyr bob amser yn cael eu hamddiffyn yn ddigonol os bydd darparydd yn cau ac efallai y bydd ganddyn nhw gwynion heb eu datrys o hyd. Er y gall myfyrwyr ddod â chwyn atom am hyd at flwyddyn ar ôl i'r sefydliad gau, mae anawsterau wrth fynd i'r afael â chwynion am ddarparydd nad yw'n bodoli mwyach, yn enwedig o ran sut y gellir unioni pethau i'r myfyriwr os byddwn yn cadarnhau eu cwyn. Credwn fod angen ystyriaeth bellach ar sut i wneud yn siŵr bod atebion ar gael i fyfyrwyr mewn amgylchiadau o'r fath.

Mae mynediad at ddatrysiad annibynnol ar gyfer cwynion sydd heb eu datrys yn rhan bwysig o sicrhau tegwch i fyfyrwyr. Rydym yn parhau i ymgysylltu â llywodraeth y DU ynghylch datblygiadau fel yr Hawl i Fenthyciad Gydol Oes a'r strategaeth ehangach ar fynediad i addysg drydyddol er mwyn sicrhau bod datrysiad annibynnol ar gyfer cwynion yn cael ei ystyried fel rhan o'r broses o integreiddio addysg uwch ac addysg bellach yn well. Rydym hefyd wedi parhau i annog darparwyr a chyrrff dyfarnu nad yw'n ofynnol iddynt ymuno â'n Cynllun o dan ddeddfwriaeth i wneud hynny'n wirfoddol.

Drwy gydol y flwyddyn buom yn cyfarfod yn rheolaidd ac yn cyfrannu at ddigwyddiadau gyda chynlluniau ombwds eraill drwy ein haelodaeth o Gymdeithas yr Ombwdsmyrn, a gyda'r sector ombwds addysg uwch rhyngwladol drwy Rwydwaith Ewropeaidd Ombwds mewn Addysg Uwch (ENOHE). Roedd hyn yn cynnwys cyfrannu at sesiynau yng nghynadleddau Cymdeithas yr Ombwdsmyrn ac ENOHE, arwain adolygiad ar gyfer Cymdeithas yr Ombwdsmyrn o'r egwyddorion sylfaenol ar gyfer cydnabod cynlluniau ombwds, ac arwain gwaith i nodi gwerthoedd craidd a rennir gan gyrff ombwds sy'n gweithio mewn lleoliadau addysg uwch yn rhyngwladol. Roedd y rhain yn gyfleoedd pwysig a defnyddiol i rannu mewnwelediadau a dysgu, yn ogystal â chael y wybodaeth ddiweddaraf am faterion a datblygiadau yn y sector ombwds.

■ Gwella'r hyn a wnawn

Yn yr adran hon rydym yn sôn am rywfaint o'r gwaith a wnaethom yn 2022 i wella'n barhaus yr hyn rydym yn ei wneud.

◆ Ein hymrwymiad i garedigrwydd

Yn 2022 mabwysiadwyd [Ymrwymiad i Garedigrwydd](#), sy'n nodi chwe ymddygiad ac arfer allweddol a all ein helpu i ymgorffori caredigrwydd ar draws ein sefydliad. Rydym wedi bod yn gweithio tuag at ymagwedd fwy caredig ers peth amser, ond roedd yr ymrwymiad cyhoeddus hwn i'r hyn yr ydym yn ei wneud yn bwysig oherwydd ei fod yn ailddatgan y gwerth a roddwn ar garedigrwydd. Gobeithiwn y bydd yr ymrwymiad hwn yn helpu i roi sicrwydd pellach i fyfyrwyr y byddwn yn gwranddo arnynt ac yn ystyried eu pryderon, hyd yn oed os na allwn bob amser eu darparu â'r canlyniad maent am ei weld.

◆ Ein hymagwedd at ein proses trin achosion

Ein nod yw gwneud ein proses ar gyfer ymdrin â chwynion yn hawdd i fyfyrwyr ei deall a chael mynediad iddi, cynnig cefnogaeth i fyfyrwyr drwy ein proses, ac adolygu cwynion mewn ffordd sy'n gymesur ac yn briodol i'r myfyriwr unigol a'u cwyn. Ategir y dull hyblyg hwn sydd wedi'i deilwra ar gyfer ein hadolygiadau gan brosesau rheoli ansawdd cadarn dan oruchwyliaeth ein Grŵp Ansawdd ar gyfer Gwaith Achosion.

Gall dod â chwyn atom beri straen i fyfyrwr, a gall ein penderfyniadau beri gofid i'r rhai nad ydynt yn cael y canlyniad yr oeddent yn gobeithio amdano. Fe wnaethom barhau i archwilio sut y gallwn gyfathrebu'n fwyaf effeithiol gyda myfyrwyr fel eu bod yn deall ein prosesau a'n hymagwedd debygol. Ystyriwyd sut y gallem gefnogi myfyrwyr yn well drwy ein proses, yn enwedig y rhai mwyaf bregus.

Daeth myfyriwr â chwyn atom ynghylch nifer o faterion sensitif oedd wedi cael effaith sylweddol ar eu hiechyd a'u llesiant. Trefnwyd i achos y myfyriwr gael ei drin gydol ein proses adolygu gan aelod unigol o'n tîm ymdrin ag achosion. Darparodd yr aelod staff oedd yn gyfrifol am ymdrin â'r achos ddiweddariadau rheolaidd i'r myfyriwr ynghylch unrhyw gynnydd a wnaed, a chytunwyd y byddai'n cysylltu â nhw cyn anfon unrhyw wybodaeth newydd am yr achos atyn nhw. Ar ddiwedd ein proses, cysylltodd y sawl oedd yn delio â'r achos â'r myfyriwr i ddweud wrthyn nhw bod penderfyniad ar fin cael ei gyhoeddi ac i siarad â nhw am hynny.

◆ Profiad myfyrwyr o'n gwasanaeth

Yn ystod 2022 fe wnaethom barhau i wahodd adborth gan y myfyrwyr sy'n defnyddio ein gwasanaeth. Mae'r adborth hwn, ynghyd â mewnwelediadau gan fyfyrwyr a gymerodd ran yn ein grwpiau trafod ac o'n rhyngweithio o ddydd-i-ddydd â myfyrwyr, yn werthfawr iawn ac yn ffurfio sail i sut rydym yn datblygu'r hyn a wnawn.

Mae rhai myfyrwyr yn fodlon iawn â'n gwasanaeth. Mae cyfran uchel o'r rhai a ymatebodd i'n harolygon yn dweud ein bod wedi eu trin â pharch a chwreisi. Mae eraill yn mynegi pryderon, yn fwyaf cyffredin ynghylch cyfathrebu, gan gynnwys deall ein prosesau a'n penderfyniadau, ehangder a natur ein cylch gwaith, prydlondeb a chanfyddiad o ddiffyg didueddrwydd.

Gall myfyrwyr sy'n anfodlon â'u profiad wneud cwyn am ein gwasanaeth. Yn 2022, cawsom 57 o gwynion am wasanaethau, o gymharu â 54 yn 2021.

Roedd rhai o'r cwynion a gawsom yn codi materion ynghylch dilysrwydd cwynion myfyrwyr am eu darparwyr, ond ni allwn ystyried y materion hynny o dan ein gweithdrefn ar gyfer cwynion am ein gwasanaeth. Lle'r oedd y pryderon am ein gwasanaeth ni, roedd y materion a godwyd ar y cyfan yn debyg i'r pryderon a fynegwyd yn adborth ehangach y myfyrwyr.

Gall y cwynion a dderbyniwn am ein gwasanaeth, yn ogystal â bod yn gyfle i unioni pethau os ydynt wedi mynd o chwith, hefyd ein helpu i ddyfnhau ein dealltwriaeth o brofiad myfyrwyr o'n proses a sut y gallwn wella ein gwasanaeth ymhellach. Mae cwynion am ein gwasanaeth yn cael eu hystyried ar wahân i waith ar achosion, a chaiff yr hyn a ddysgir ei fwydo'n ôl i mewn. Er enghraifft, mae wedi cyfrannu at ein gwaith ar sut rydym yn cyfathrebu a sut rydym yn rhoi cymorth i fyfyrwyr drwy ein proses, ac mae wedi helpu i nodi pynciau ar gyfer sesiynau dysgu a datblygu.



“Diolch i chi am ganiatáu i mi siarad â chi yn agored. Roeddwn i'n teimlo'n gyfforddus iawn yn siarad â chi ac yn trafod y mater hwn... Diolch eto am gymryd yr amser i siarad â mi. Rwy'n gwerthfawrogi eich cymorth a'ch cefnogaeth yn fawr.”



◆ Paneli Cyngori

Cyfarfu ein dau Banel Cyngori ddwywaith yn ystod y flwyddyn i drafod pynciau o ddiddordeb. Gall ein haelodau staff sy'n ymdrin ag achosion hefyd gyfeirio materion at aelodau'r Panel y tu allan i gyfarfodydd i gael eu mewnbwn arbenigol. Mae'r ddau Banel bellach yn cael eu cadeirio gan Bennaeth ein Tîm Dyfarnu. Nid yw'r Paneli yn gweld nac yn gwneud penderfyniadau ar gwynion unigol.

■ Panel Cyngori ar Addysg Uwch

Trafododd y Panel Cyngori ar Addysg Uwch (HEAP) ystod eang o faterion gan gynnwys effaith y cynnydd mewn costau byw ar fyfyrwyr, ynghyd â'r camau y mae darparwyr yn eu cymryd i helpu. Hefyd effaith gweithredu diwydiannol ar fyfyrwyr (gweithredu yn y sector addysg uwch, yn ogystal â tharfu ehangach megis streiciau rheilffyrdd), camymddwyn rhywiol a heriau parhaus yn ymwneud ag iechyd meddwl ac anabledd. Bu'r Panel hefyd yn trafod y cynnydd y mae rhai darparwyr yn ei weld mewn achosion o gamymddwyn academiaidd ac yn fwy cyffredinol mewn cwynion ac apeliadau, a'r cynnydd cysylltiedig yn y pwysau ar staff mewn timau cwynion ac apeliadau a gwasanaethau cymorth myfyrwyr.

Mae'r Panel yn adlewyrchu amrywioldeb aelodaeth ein Cynllun ac mae'n cynnwys cyngorwyr myfyrwyr a chydbwysedd o ran gweinyddwyr ac academyddion o blith darparwyr.

Aelodau'r Panel Cyngori ar Addysg Uwch yn ystod 2022

- ◆ **Sarah Wilmer**, Cadeirydd (hyd at 31ain Hydref 2022)
- ◆ **Zoë Allman**, Deon Cyswllt (Academiaidd), Prifysgol De Montfort
- ◆ **Claire Blanchard**, Arweinydd Partneriaeth, Prifysgol Cymru y Drindod Dewi Sant
- ◆ **Dr Mark Hollingsworth**, Dirprwy Brif Weithredwr, Prifysgol Dinas Llundain
- ◆ **Charlotte Levy**, Cofrestrydd, yr Academi Ddawns Frenhinol
- ◆ **Dr Nathan Morris**, Pennaeth y Tîm Cwynion Myfyrwyr a Gwaith Achos Academiaidd ac Uwch Gofrestrydd Cynorthwyol, Prifysgol Warwick (o 1af Tachwedd 2022)
- ◆ **Carmen Neagoe**, Pennaeth Cymorth Dysgu ac Addysgu, Cambridge Judge Business School, Prifysgol Caergrawnt
- ◆ **Melissa Reilly**, Rheolwr Ymateb i Drais ac Aflonyddu Rhywiol, Prifysgol Manceinion
- ◆ **Adrian Spence**, Rheolwr Cyngori a Chymorth, Undeb Myfyrwyr Aston, Birmingham (o 1af Tachwedd 2022)
- ◆ **Cat Turhan**, Rheolwr Cynrychiolaeth a Chynghori, Undeb Coleg Imperial
- ◆ **Nicholas Whitehouse**, Cydlynnydd, Grŵp Economi Cymysg

■ Panel Arbenigwyr ar Anabledd

Mae ein Panel Arbenigwyr ar Anabledd yn cynnwys ymarferwyr anabledd ac arbenigwyr mewn materion anabledd o fudiadau arbenigol a darparwyr addysg uwch.

Trafododd y Panel faterion gan gynnwys, yr heriau a wynebir gan fyfyrwyr anabl wrth gael mynediad at gymorth a phwysau ar wasanaethau cymorth a chynghor mewn darparwyr. Hefyd cymorth i fyfyrwyr anabl o ardaloedd difreintiedig neu deuluoedd incwm isel neu sydd â phrofiad o ofal, perthyn a chynhwysiant, materion uniondeb academaidd, a'r anawsterau y gall dulliau dysgu cyfunol eu hachosi i rai myfyrwyr anabl. Siaradodd y Panel hefyd am rwystrau posibl i gyflwyno cwynion gan fyfyrwyr anabl a sut y gellid mynd i'r afael â'r rhain.

Aelodau'r Panel Arbenigwyr ar Anabledd yn ystod 2022

- ◆ **Harriet Cannon**, Rheolwr Tîm Cynghori ar Anabledd, Prifysgol Leeds
- ◆ **Antony Chuter**, Cadeirydd, Pain UK
- ◆ **Martin McLean**, Cynghorydd Polisi Addysg a Hyfforddiant (Ôl-14), Cymdeithas Genedlaethol Plant Byddar
- ◆ **John Milligan**, Arweinydd Tîm, Plant a Phobl Ifanc â Nam ar eu Golwg, a Theuluoedd, Virtual School Sensory Support
- ◆ **Levi Pay**, Cyfarwyddwr a Phrif Ymgynghorydd, Plinth House
- ◆ **Lynn Wilson**, Rheolwr Gweithrediadau, Cymdeithas Genedlaethol Ymarferwyr Anabledd (NADP)

◆ Ein seilwaith TG

Fel llawer o sefydliadau rydym yn dibynnu ar ein systemau TG i'n galluogi i wneud ein gwaith yn effeithiol. Yn 2022 buddsoddwyd mewn uwchraddio'r seilwaith TG a ddefnyddir i reoli ein gwaith ar achosion a rhai swyddogaethau craidd eraill, er mwyn gwella ymarferoldeb ac integreiddio, â'r nod o gynnig gwell profiad i ddarparwyr a myfyrwyr sy'n defnyddio ein porth MyOIA, yn ogystal ag i gryfhau diogelwch. Lanswyd y system newydd tua dechrau 2023 ac mae adborth wedi bod yn gadarnhaol.

“Roedd gweithio gyda chydweithwyr o bob adran o SDA i ddarparu gwasanaeth fyddai'n disodli ein system ar gyfer rheoli achosion, i'r rhan fwyaf ohonom, yn brofiad unigryw. Mae'r hyn a ddysgwyd ynghylch cymhlethdodau ein prosesau, ac am anghenion ehangach y sefydliad, yn ein galluogi i ddatblygu'r system ymhellach i ddiwallu anghenion myfyrwyr a'n haelodau sy'n ddarparwyr yn y dyfodol.”

Tim, Rheolwr Cymorth Gwaith ar Achosion



Ein Pobl

Rhagarweiniad

Mae ein pobl wrth galon ein sefydliad, gyda gwerthoedd a rennir, ymrwymiad i'r gwaith a wnawn ac ystod eang o sgiliau a phrofiadau bywyd. Rydym yn gweithio gyda'n gilydd fel tîm cryf a chydweithredol i ddarparu'r gwasanaeth gorau y gallwn ar draws pob agwedd o'n gwaith.

Fe wnaethom barhau i dyfu ein sefydliad, ochr-yn-ochr â ffocws cryf ar effeithlonrwydd, i'n galluogi i reoli'n effeithiol y cynnydd parhaus yn nifer y cwynion sy'n dod atom ac agweddau allweddol eraill ar ein gwaith. Wrth recriwtio, rydym wedi parhau i estyn allan at amrywiaeth o ymgeiswyr fel rhan o'n gwaith ehangach ar [gydraddoldeb, amrywioldeb a chynhwysiant](#).

Yn ystod y flwyddyn fe wnaethom hefyd wreiddio ein trefniadau gweithio hybrid ymhellach, gan gymryd agwedd hyblyg i helpu cydweithwyr i weithio mor effeithiol â phosibl.

Cyfarfu ein Pwyllgor Cyswllt Staff yn rheolaidd eto gydol y flwyddyn. Mae'n parhau i fod yn fforwm gwerthfawr ar gyfer gwranddo a rhannu gwybodaeth gyda chynrychiolwyr y staff.

“Ymunais â SDA yn ddiweddar fel Ymgynghorydd AD gyda ffocws ar sawl maes gwahanol, gan gynnwys cydraddoldeb, amrywioldeb a chynhwysiant. Mae amrywioldeb yn un o werthoedd craidd SDA ac rwyf wedi bod wrth fy modd yn ymwneud â chodi ymwybyddiaeth, hyfforddiant a gweithgareddau sy'n ein helpu i fod ag amgylchedd gwaith cynhwysol. Roedd yn gyffrous iawn mynd ati'n syth gyda dathliad Mis Hanes Pobl Dduon eleni ym mis Hydref a thynnu sylw at ddigwyddiadau eraill ym meysydd rhywedd, hil, crefydd, rhywioldeb ac anabledd. Rwy'n edrych ymlaen at barhau i adeiladu ar hyn drwy fentrau pellach a pharhau â sgysiau am amrywioldeb.”

Michelle, Ymgynghorydd AD



“Ar ôl cynnig cymorth i fyfyrwyr drwy broses SDA yn fy rôl flaenorol, mae wedi bod yn ddiddorol gweld y gwaith sy'n mynd ymlaen 'y tu ôl i'r llenni' i gyflawni canlyniadau. Mae myfyrwyr a darparwyr yn parhau i ddelio â deilliannau'r pandemig - ac yn fwy diweddar gydag effaith gweithredu diwydiannol, a'r argyfwng costau byw. Mae'n bwysig bod myfyrwyr yn teimlo eu bod wedi'u grymuso i wneud cwyn pan nad yw pethau wedi mynd fel y dylent neu'n teimlo'n anghyfiawn. Mae wedi bod yn rôl heriol ond boddhaol, yn enwedig pan fyddwn yn gallu setlo cwyn i foddhad y myfyriwr a'r darparydd. Rydw i wir wedi mwynhau fy chwe mis cyntaf yma ac wedi teimlo fy mod yn cael cefnogaeth gan fy nghydweithwyr, a'u bod yn ymddiried yn of i wneud penderfyniadau cywir a theg.”

Lakhjeet, Swyddog ymdrin ag achosion



“Fel aelod o’r Tîm Allgymorth a Mewnwelediad rwyf wedi gweld sut mae’r gwaith y mae’r tîm yn ei wneud wedi esblygu dros y blynyddoedd. Yn ogystal â chynnal calendr blynyddol o weminarau, gweithdai ac ymweliadau ar gyfer ein haelodau, rydym bellach yn cynnal grwpiau trafod ar gyfer myfyrwyr ac o 2022 ymlaen, trafodaethau ar gyfer cynghorwyr myfyrwyr hefyd. Mae’r holl drafodaethau hyn yn hynod werthfawr. Nid yw’r myfyrwyr yn ein trafodaethau o reidrwydd wedi dod â chwyn ar SDA, na hyd yn oed yn bwriadu gwneud hynny. Yr hyn y maent yn ei wneud yw rhoi gwybod i ni am fywyd myfyrwyr mewn addysg uwch ar hyn o bryd. Maent yn dweud wrthym sut beth yw bywyd mewn gwirionedd i fyfyrwyr y dyddiau hyn. Mae’r trafodaethau â chynghorwyr myfyrwyr yn ein galluogi i weld am beth mae myfyrwyr yn siarad â chynghorwyr, pa fath o gymorth maen nhw ei angen ac a yw darparwyr yn gallu eu bodloni yn hynny o beth. Mae’r naill a’r llall yn rhoi mewnwelediad gwirioneddol bwysig i ni o fywyd myfyrwyr.”

Suzanne, Cydlynnydd Allgymorth 

“Rwyf wedi bod gyda SDA ers wyth mlynedd bellach, ac yn y cyfnod hwnnw wedi gweithio mewn gwahanol rolau ar draws ein tri thîm ymdrin ag achosion. Mae hyn wedi rhoi gwybodaeth eang i mi o ran ein proses, ond hefyd y darlun ehangach - yr hyn y mae myfyrwyr a darparwyr yn ei brofi a sut y gallwn helpu. Drwy hyn rwyf wedi dysgu mai bod yn agored gyda myfyrwyr am eu hopsiynau o’r cychwyn cyntaf a datrys eu cwynion cyn gynted â phosibl yw’r ffordd fwyaf caredig, a’r mwyaf effeithiol i ni gynnal ein gwasanaeth. Ac rwyf wedi gweld newid cadarnhaol ac egniol yn ein dull o ymateb i geisiadau, ac rwy’n teimlo’n falch iawn o fod yn rhan o hynny!!”

Rachel, Rheolwr Dyfarnu 

“Mae eleni wedi golygu heriau sylweddol i fyfyrwyr a darparwyr, gyda’r argyfwng costau byw yn dod yng nghysgod Pandemig COVID-19. Yn fy ngwaith wrth adolygu achosion, rwyf wedi gweld effaith yr hinsawdd ariannol mewn amryw o ffurfiau. Er enghraifft, ceisiadau am ystyriaeth ychwanegol gan fyfyrwyr oherwydd effaith academaidd amgylchiadau ariannol anodd, ynghyd â chwynion ynghylch darparu cymorth. Rydym yn ymwybodol o’r cyd-destun ehangach hwn ar draws y sefydliad. Mae’n ein hatgoffa o bwysigrwydd parhaus empathi yn y gwaith yr ydym yn ei wneud ac o’r ffaith ein bod yn gwneud penderfyniadau ‘byd go iawn’ nad ydynt yn digwydd mewn gwagle.”

Simon, Dyfarnwr Cynorthwyol 

◆ Dysgu a datblygu

Rydym wedi parhau i gynnig cyfleoedd dysgu a datblygu yn 2022, er mwyn cynyddu gwybodaeth a sgiliau fel rhan o'n hymrwymiad i wella'r hyn a wnawn yn barhaus. Roedd hyn yn cynnwys sesiynau rhannu gwybodaeth mewnol ar amrywiaeth o bynciau'n perthyn i ymdrin ag achosion, yn ogystal â sesiynau dan arweiniad allanol ar niwroamrywiaeth ac awtistiaeth, ac ar lesiant a ffynnu drwy newid.

Gwobr Rebecca Marsland

Crëwyd Gwobr Rebecca Marsland yn 2019 er cof am ein ffrind a chydweithiwr a fu farw. Fe'i dyfernir bob blwyddyn fel dathliad o gyfraniad rhagorol i'n gwaith, cyflawniad personol eithriadol neu weithred o garedigrwydd. Rydym yn gwahodd cydweithwyr i gyflwyno enwebiadau, ac mae ein Prif Weithredwr a'n Dyfarnwr Annibynnol, ynghyd ag enillydd y wobwr llynedd, yn penderfynu ar enillydd teilwng. Eleni, dyfarnwyd y wobwr i Keshia, ein Cydlynnydd Swyddfa a Chyfleusterau, a dderbyniodd enwebiadau gan gydweithwyr ar draws sawl tîm. Mae ymroddiad Keshia i ragoriaeth wedi bod yn fwy amlwg nag erioed eleni. Mae ei hagwedd garedig, amyneddgar a phendant tuag at helpu cydweithwyr, yn ogystal ag ymwelwyr â'n sefydliad, wedi helpu i wneud i bawb deimlo bod croeso iddynt a'u bod yn cael pob cymorth wrth addasu i weithio hybrid.



Strwythur y sefydliad



■ Bwrdd yr Ymddiriedolwyr / Cyfarwyddwyr

Caiff SDA ei goruchwyllo gan Fwrdd Cyfarwyddwyr annibynnol.

Mae gan y Bwrdd 15 aelod. Cyfarwyddwyr Annibynnol yw naw ohonynt, gan gynnwys y Cadeirydd, ac fe'u penodir trwy gystadleuaeth deg ac agored ar sail eu sgiliau a'u profiad. Mae chwech yn Gyfarwyddwyr a gaiff eu Henwebu gan gyrrff cynrychioli mewn addysg uwch yng Nghymru a Lloegr. Gall y cyrrff hyn hefyd benodi Cyfarwyddwyr Amgen i fynychu cyfarfodydd y Bwrdd os nad yw eu Cyfarwyddwr Enwebedig ar gael.

Penodir cyfarwyddwyr am gyfnod o dair blynedd fel arfer, ac maent yn gwasanaethu am hyd at ddau dymor. Ni all unrhyw Gyfarwyddwr wasanaethu am fwy na naw mlynedd yn olynol.

Nid yw aelodau'r Bwrdd yn ymwneud ag adolygu cwynion unigol. Mae cyfrifoldebau'r Bwrdd yn cynnwys:

- ◆ diogelu annibyniaeth y Cynllun a swyddogaeth y Dyfarnwr Annibynnol.
- ◆ goruchwyllo perfformiad ac effeithiolrwydd y Dyfarnwr Annibynnol, y Prif Weithredwr a Chynllun SDA.
- ◆ pennu'r gyllideb ar gyfer SDA a lefel y tanysgrifiadau sy'n daladwy gan ddarparu'r bob blwyddyn.
- ◆ cymeradwyo [Rheolau'r](#) Cynllun.

Yn 2022, symudwyd ymlaen â'r adolygiad o'n trefniadau llywodraethiant. Rhoddodd yr adolygiad sylw i'r ffordd orau i ni adlewyrchu aelodaeth ehangach ein Cynllun yn ein llywodraethiant, yn ogystal â chryfhau effeithiolrwydd llywodraethiant ymhellach. Hefyd nodwyd trefniadau newydd a fydd yn darparu sylfaen gadarn a hyblyg ar gyfer ein llywodraethiant yn y dyfodol. Rydym yn ddiolchgar i Aelodau ein Cwmni ac eraill a ymgysylltodd â ni gyda'r adolygiad. Rydym nawr yn gweithio tuag at weithredu.

■ Ein Bwrdd a Grŵp Rheoli Mehefin 2022



2022 oedd blwyddyn lawn olaf y Fonesig Suzi Leather fel Cadeirydd y Bwrdd. Mae Suzi wedi gwasanaethu fel Cadeirydd drwy gyfnod allweddol yn hanes SDA, yn enwedig wrth i ni ymateb i heriau sylweddol y pandemig. Mae hi wedi goruchwyllo datblygiadau sylweddol i'n harweinyddiaeth a'n llywodraethiant, gan gynnwys cynorthwyo â'r newid i'n strwythur arweinyddiaeth ar y cyd. Mae hi a'n Dirprwy Gadeirydd hirsefydlog, Andy Mack, sydd hefyd yn nesáu at ddiwedd ei gyfnod yn y swydd, wedi bod yn allweddol yn yr adolygiad o'n trefniadau llywodraethiant. Diolchwn i'r ddau am eu cyfraniad pwysig i SDA.

◆ Ymddiriedolwyr / Cyfarwyddwyr

Mae Ymddiriedolwyr / Cyfarwyddwyr y cwmni elusennol, a wasanaethodd drwy gydol 2022 oni nodir yn wahanol, fel a ganlyn:

■ Ymddiriedolwyr / Cyfarwyddwyr Annibynnol

Cadeirydd: Y Fonesig Suzi Leather

Dirprwy Gadeirydd: Andy Mack

Adesewa Adebisi

Andrew Chandler

Dr Wendy Finlay

Martin Kirke

Jonathan Rees

Sophie Williams

■ Ymddiriedolwyr / Cyfarwyddwyr Enwebedig ac Amgen

Enwebwyd gan Gymdeithas Penaethiaid Gweinyddiaeth Prifysgolion

Dave Hall - Cyfarwyddwr Enwebedig

Enwebwyd gan Bwyllgor Cadeiryddion y Prifysgolio

Gwag (dim penodiad oherwydd adolygiad llywodraethiant)

Enwebwyd gan GuildHE

Jon Renyard - Cyfarwyddwr Enwebedig

Enwebwyd gan Undeb Cenedlaethol y Myfyrwyr

Hillary Gyebi-Ababio - Cyfarwyddwr Enwebedig (hyd at 30 Mehefin 2022)

Chloe Field - Cyfarwyddwr Enwebedig (o 1 Gorffennaf 2022)

Natasha Dhumma - Cyfarwyddwr Amgen (hyd at 31 Rhagfyr 2022)

Enwebwyd gan Brifysgolion y DU (UUK)

Yr Athro Alistair Fitt - Cyfarwyddwr Enwebedig

Yr Athro Paul Layzell - Cyfarwyddwr Amgen (hyd at 31 Gorffennaf 2022)

Enwebwyd gan Brifysgolion Cymru

William Callaway - Cyfarwyddwr Enwebedig

Dr Kevin Mundy - Cyfarwyddwr Amgen

■ Ein strategaeth a'n hadroddiad gweithredu

O Ein diben elusennol yw hyrwyddo addysg er budd y cyhoedd trwy adolygiad annibynnol o gwynion myfyrwyr yng Nghymru a Lloegr a thrwy ddefnyddio'r hyn a ddysgwyd o gwynion i helpu â gwella polisiau ac arferion.

Mae ein [strategaeth](#) yn nodi pedair blaenoriaeth allweddol ar gyfer cyflawni ein hamcanion:

- ◆ adolygu cwynion myfyrwyr yn annibynnol, yn deg ac yn effeithiol
- ◆ rhannu'r hyn a ddysgwyd o gwynion gyda darparwyr addysg uwch, cyrff cynrychioli myfyrwyr, myfyrwyr ac eraill, er mwyn helpu i wella polisiau ac arferion a phrofiad myfyrwyr
- ◆ gweithio'n effeithiol gydag eraill a dylanwadu ar bolisi ac arfer yn y fframwaith rheoleiddio ehangach ar gyfer addysg uwch ac yn y sector ombwds
- ◆ datblygu ein sefydliad yn barhaus fel y gallwn wneud ein gwaith yn dda.

Mae'r [Adroddiad Gweithredu ar gyfer 2022](#) yn adrodd ar gynnydd yn erbyn ein [Cynllun Gweithredu 2022](#). Mae'n nodi'r hyn yr ydym wedi'i wneud yn ystod y flwyddyn i hyrwyddo pob un o'n blaenoriaethau strategol. Mae'n cynnwys gwybodaeth am ein perfformiad yn erbyn ein dangosyddion perfformiad allweddol a chynnydd mewn meysydd gwaith parhaus, ynghyd â mentrau newydd.

Tanysgrifiadau

Mae ein model tanysgrifio wedi'i gynllunio i adlewyrchu amrywioldeb ein haelodaeth ac, i raddau llai, nifer y cwynion am ddarparwydd, drwy ffi danysgrifio graidd ac elfen sy'n ymwneud ag achosion.

Mae pob darparwydd yn talu tanysgrifiad craidd. I'r rhan fwyaf o ddarparwyr, mae'r ffi hon yn seiliedig ar niferoedd myfyrwyr (gweler cyfraddau ffioedd tanysgrifio craidd isod am ragor o wybodaeth).

Mae lefelau tanysgrifio craidd yn cael eu hadolygu'n flynyddol. Mae nifer y cwynion sy'n dod atom yn parhau i godi, ac er gwaethaf y gwelliannau rydym wedi'u gwneud o ran effeithlonrwydd, mae cysylltiad cryf o hyd rhwng ein costau â maint ein llwyth achosion. Serch hynny, rydym yn ymwybodol iawn o'r heriau ariannol sylweddol sy'n wynebu'r sector addysg uwch. Gan ystyried hyn, cytunodd y Bwrdd ar gynnydd cymedrol mewn cyfraddau ffioedd tanysgrifio craidd ar gyfer 2022 o 3.0% ar gyfer pob math o ddarparwydd.

Mae rhai darparwyr hefyd yn talu elfen o'r tanysgrifiad sy'n ymwneud ag achosion. Mae "pwyntiau" yn cael eu dyrannu i bob cwyn a dderbyniwn, ac mae gan bob band tanysgrifio drothwy pwyntiau. Mae'r elfen sy'n ymwneud ag achosion yn daladwy pan fydd nifer y pwyntiau a ddyrannwyd i gwynion a dderbyniwyd am y darparwydd yn y flwyddyn flaenorol yn fwy na throthwy pwyntiau'r band. Nifer y pwyntiau uwchlaw'r trothwy sy'n pennu'r ffi. Mae'r pwyntiau a ddyrennir i achos yn seiliedig ar a yw'n anghymwys i ni ei adolygu, neu fod y gŵyn yn cael ei setlo neu ei thynnu'n ôl cyn iddi fynd i adolygiad llawn, neu'n cael ei hadolygu'n llawn. Mae hyn yn cynnal yr egwyddor hollbwysig na ddylai fod unrhyw gysylltiad rhwng canlyniad achosion cymwys a maint unrhyw ffi a delir. Yn 2022 cytunodd y Bwrdd ar gynnydd bach yn y ffi fesul pwynt o £230 i £240 (a fydd yn effeithio ar y ffioedd ar gyfer achosion sy'n daladwy yn 2024).

Yn 2022, dechreuwyd adolygiad wedi'i gynllunio o'r elfen o danysgrifiadau sy'n ymwneud ag achosion, i wneud yn siŵr ei bod yn parhau i weithredu mor deg â phosibl ar gyfer pob darparwydd. Cynhaliwyd grŵp ffocws cadarnhaol iawn gyda phobl o ystod o ddarparwyr. Mae adborth yn awgrymu bod y trefniadau ar y cyfan yn gweithredu'n deg ond bod angen cydnabod y cynnydd cyffredinol yn nifer y cwynion. Yng ngoleuni hyn rydym yn bwriadu adolygu'r trothwyon bandiau yn ystod 2023, gydag unrhyw newidiadau i'w cyflwyno ar gyfer achosion a dderbynnir yn 2024 (yn daladwy yn 2025).

Gellir dod o hyd i fanylion am ein [trefniadau tanysgrifio](#) ar ein gwefan.

FFIOEDD TANYSGRIFIO CRAIDD AR GYFER 2022**(pro-rata ar gyfer darparwyr a ymunodd â Chynllun SDA hanner ffordd drwy'r flwyddyn)**

Niferoedd myfyrwyr	Band	Ffi graidd (£)	Ffi danysgrifio graidd (£) (darparwyr AU mewn AB yn unig)
Hyd at 200 o fyfyrwyr	AA	504	353
201 i 500 o fyfyrwyr	A	1,041	729
501 i 1,500 o fyfyrwyr	B	2,100	1,470
1,501 i 6,000 o fyfyrwyr	C	11,291	7,904
6,001 i 12,000 o fyfyrwyr	D	22,403	15,682
12,001 i 20,000 o fyfyrwyr	E	37,238	26,067
20,001 i 30,000 o fyfyrwyr	F	56,288	39,402
30,001 i 50,000 o fyfyrwyr	G	66,891	46,824
50,001 i 100,000 o fyfyrwyr	H	82,315	57,621
Mwy na 100,000 o fyfyrwyr	I	126,471	88,530

FFIOEDD TANYSGRIFIO CRAIDD AR GYFER 2023**(pro-rata ar gyfer darparwyr a ymunodd â Chynllun SDA hanner ffordd drwy'r flwyddyn)**

Niferoedd myfyrwyr	Band	Ffi graidd (£)	Ffi danysgrifio graidd (£) (darparwyr AU mewn AB yn unig)
Hyd at 200 o fyfyrwyr	AA	519	363
201 i 500 o fyfyrwyr	A	1,072	750
501 i 1,500 o fyfyrwyr	B	2,163	1,514
1,501 i 6,000 o fyfyrwyr	C	11,630	8,141
6,001 i 12,000 o fyfyrwyr	D	23,075	16,153
12,001 i 20,000 o fyfyrwyr	E	38,355	26,849
20,001 i 30,000 o fyfyrwyr	F	57,977	40,584
30,001 i 50,000 o fyfyrwyr	G	68,898	48,229
50,001 i 100,000 o fyfyrwyr	H	84,784	59,349
Myr na 100,000 o fyfyrwyr	I	130,265	91,186

Mae'r darparwyr canlynol yn talu ffi tanysgrifio graidd ar gyfer 2022 o £294 (£303 yn 2023):

- ◆ Darparwyr Hyfforddiant Cychwynnol Athrawon mewn Ysgolion (SCITTs).
- ◆ Darparwyr sy'n dod yn aelodau o'n Cynllun oherwydd bod eu darpariaeth AU ddynodedig wedi'i rhyddfrenio gan ddarparwydd arall, ac (os ydynt wedi'u lleoli yn Lloegr) nad ydynt ar Gofrestr y Swyddfa Myfyrwyr.
- ◆ Darparwyr yn Lloegr nad ydynt ar Gofrestr y Swyddfa Myfyrwyr ond sy'n darparu cwrs sy'n arwain at gymhwyster gan aelod arall o'n Cynllun sydd yn Lloegr.

Datganiad o weithgareddau cyllidol

◆ Ar gyfer y flwyddyn a ddaeth i ben 31 Rhagfyr 2022

	Arian Anghyfyngedig			Arian Anghyfyngedig		
	Wrth gefn Cyffredi- nol	Wrth gefn Pensiynau	Cyfan- swm 2022	Wrth gefn Cyffredi- nol	Wrth gefn Pensiynau	Cyfan- swm 2021
	£	£	£	£	£	£
Incwm						
<i>Incwm o fuddsoddiadau</i>	14,324	-	14,324	1,460	-	1,460
<i>Incwm o weithgareddau elusenol</i>						
Tanysgrifiadau	6,606,971	-	6,606,971	6,142,557	-	6,142,557
<i>Incwm arall</i>	-	-	-	7,747	-	7,747
Cyfanswm incwm	6,621,295	-	6,621,295	6,151,764	-	6,151,764
Gwariant						
Gweithgareddau elusenol	6,539,986	29,169	6,569,155	5,774,082	3,005,886	8,779,968
Cyfanswm adnoddau a wariwyd	6,539,986	29,169	6,569,155	5,774,082	3,005,886	8,779,968
Incwm/(gwariant) net	81,309	(29,169)	52,140	377,682	(3,005,886)	(2,628,204)
Symudiad net mewn arian ar gyfer y flwyddyn	81,309	(29,169)	52,140	377,682	(3,005,886)	(2,628,204)
Cyfanswm arian ar 1 Ionawr 2022	2,222,062	(4,757,797)	(2,535,735)	1,844,380	(1,751,911)	92,469
Cyfanswm arian ar 31 Rhagfyr 2022	2,303,371	(4,786,966)	(2,483,595)	2,222,062	(4,757,797)	(2,535,735)

Mae'r symiau'n tarddu o weithgareddau parhaus. Mae pob enillion a cholledion a gydnabuwyd yn ystod y flwyddyn wedi'u cynnwys yn y datganiad o weithgareddau cyllidol.

◆ Mantolen ar 31 Rhagfyr 2022

	2022		2021	
	£	£	£	£
ASEDAU GOSOD				
Asedau diriaethol		132,898		140,896
Asedau annirweddol		331,245		-
		<u>464,143</u>		<u>140,896</u>
ASEDAU CYFREDOL				
Dyledwyr	253,646		232,052	
Arian yn y banc ac mewn llaw	4,225,737		6,357,960	
	<u>4,479,383</u>		<u>6,590,012</u>	
RHWYMEDIGAETHAU:				
Symiau sy'n daladwy o fewn un flwyddyn	(2,555,125)		(4,363,219)	
	<u>1,924,258</u>		<u>2,226,793</u>	
ASEDAU NET CYFREDOL				
CYFANSWM ASEDAU HEB RWYMEDIGAETHAU CYFREDOL		2,388,401		2,367,689
RHWYMEDIGAETHAU:				
Symiau sy'n daladwy o fewn un flwyddyn		(85,030)		(145,627)
ASEDAU NET HEB GYNNWYS DARPARIAETH AR GYFER PENSIYNAU		2,303,371		2,222,062
Darpariaeth ar gyfer pensiynau		(4,786,966)		(4,757,797)
CYFANSWM NET (RHWYMEDIGAETHAU)/ ASEDAU		<u><u>(2,483,595)</u></u>		<u><u>(2,535,735)</u></u>
ARIAN				
Arian heb ei gyfyngu				
Arian wrth gefn cyffredinol		2,303,371		2,222,062
Arian wrth gefn ar gyfer pensiynau		(4,786,966)		(4,757,797)
		<u>(2,483,595)</u>		<u>(2,535,735)</u>

Crynodeb o ddatganiadau cyllidol yw'r rhain, ac nid ydynt yn cynnwys y wybodaeth gyllidol sy'n angenrheidiol ar gyfer set gyflawn o ddatganiadau cyllidol.

Gellir gweld y set gyflawn o [ddatganiadau cyllidol](#) i'w gweld ar ein gwefan.



office of the
independent
adjudicator

2022 Adroddiad Blynyddol

Swyddfa'r Dyfarnwr Annibynnol dros Addysg Uwch (SDA)

Second Floor, Abbey Wharf
57-75 Kings Road
Reading
Berkshire
RG1 3AB

0118 959 9813
enquiries@oiahe.org.uk

oiahe.org.uk

Rhif cwmni cofrestredig: 04823842
Rhif elusen gofrestrdig: 1141289

