



**YMATEB GAN AWDURDOD PARC CENEDLAETHOL ERYRI
I'R
ADOLYGIAD GAN Y PWYLLGOR CYFRIFON CYHOEDDUS:**

**RHWYSTRAU I WEITHREDIAD LLWYDDIANNUS Y DDEDDF LLESIANT
CENHEDLOEDD Y DYFODOL (CYMRU) 2015**

CYFLWYNIAD

Mae Awdurdod Parc Cenedlaethol Eryri yn croesawu'r cyfle i gyfrannu i'r adolygiad gan y Pwyllgor Cyfrifon Cyhoeddus o'r "Rhwystrau i weithreidiad llwyddiannus Deddf Llesiant Cenedloedd Y Dyfodol (Cymru) 2015". Roedd yr Awdurdod yn un o'r rhai cyntaf i fabwysiadu'r Ddeddf (ynghyd â'r ddau Awdurdod Parc Cenedlaethol arall). Rydym wedi diwygio'n gwaith er mwyn cwrdd â gofynion y Ddeddf a chaiff yr Awdurdod ei gynrychioli ar Fwrdd Gwasanaethau Cyhoeddus Gwynedd a Môn, ond nid ar Fwrdd Conwy/Dinbych.

Mae'r Awdurdod yn cydnabod bod angen i'r cyrff cyhoeddus sydd yn gweithredu'r Ddeddf dreulio amser i archwilio'n drylwyr beth yw posibilïadau'r Ddeddf. Ers i'r Ddeddf ddod i fodolaeth yn 2015, cynhaliwyd proses herio er mwyn datblygu Asesiad Llesiant lleol ac i gytuno ar y Cynllun Llesiant Lleol - daeth y gwaith hwn i ben yn 2018. Gan hynny, dwy flynedd yn unig a gafodd sefydliadau i weithredu'r camau yn y Cynllun Llesiant Lleol. Er ei bod yn ddefnyddiol adolygu cynnydd, rydym yn gofyn os ydyw yn rhy gynnar i gynnal adolygiad ystyrlon ar weithreidiad y Ddeddf.

1. YMWBYYDDIAETH A DEALLTWRIAETH O'R DDEDDF A'I GOBLYGIADAU.

- 1.1. O ran yr Awdurdod, mae dealltwriaeth da o'r Ddeddf a'i goblygiadau ymysg Aelodau a staff. Roedd yr Awdurdod yn un o'r rhai cyntaf i fabwysiadu'r ddeddf a chynhaliwyd proses gyfathrebu mewnol eang er mwyn sicrhau dealltwriaeth clir ohoni. Cafodd Cynllunio Corfforaethol yr Awdurdod ei ddiwygio er mwyn cymryd i ystyriaeth strwythur y Ddeddf, gyda'r bwriad o gyrraedd y Nodau Llesiant a sicrhau dealltwriaeth clir o'r modd y caiff y gwahanol raglenni gwaith eu gweithredu drwy'r Pum Modd o Weithio. Felly, o safbwynt mewnol, dylai pob Aelod a staff fod yn deall y modd y mae'r Awdurdod yn ceisio gweithredu yn erbyn gofynion y Ddeddf .
- 1.2 Fodd bynnag, mae hyn yn wahanol i lwyr ddeall potensial y Ddeddf i effeithio'n sylweddol ar ein gwaith ac ar y Parc Cenedlaethol a'i gymunedau. Mae elfen o chwilio a chanfod ynghlwm wrth hyn a thros amser y bydd yr Awdurdod yn gwella'i ddealltwriaeth o fanteision y Ddeddf.
- 1.3 O gymharu gyda deddfwriaeth yn gyffredinol, mae ymwybyddiaeth o'r Ddeddf hon ymysg rhanddeiliaid yn uchel, ond mae dealltwriaeth o'r Ddeddf yn llawer is. Yn aml defnyddir y Ddeddf er mwyn cyfiawnhau - a lloïo dros - y dulliau gweithredu a ffafrir, heb ddeall os ydym yn cyflawni'r Ddeddf.

2. YR ADNODDAU SYDD AR GAEL I GYRFF CYHOEDDUS WEITHREDU'R DDEDDF A PHA MOR EFFEITHLON Y CAWSANT EU DOSBARTHU.

- 2.1 Nid yw'r Awdurdod yn derbyn unrhyw adnoddau penodol ar gyfer cyflawni'r Ddeddf, fodd bynnag, mae'n credu y dylai ddyrannu ei adnoddau – ariannol ac fel arall – gan gadw'r Ddeddf mewn golwg. Mae ethos y Ddeddf yn adlewyrchu'r gwerthoedd y tu cefn i ddynodi'r ardal fel Parc Cenedlaethol ac mae'r pum modd o weithio yn sylfaenol yn ein dulliau o weithredu.
- 2.2 Mae'r Awdurdod wedi newid ei broses cynllunio corfforaethol i gydymffurfio gydag amcanion y Ddeddf. Fodd bynnag, yn unol â'r gofynion cyflwynir y gyllideb yn unol â Chodau CIPFA, er ein bod yn ceisio cynnwys adran yn ein Cynllun Corfforaethol ac Adnoddau yn manylu ar faint o arian a ddyrennir i bob un o'r nodau.
- 2.3 Nid yw'r Ddeddf wedi arwain at newid sylweddol yn y modd y mae cyrff cyhoeddus yn cyllido nac at symudiad sylweddol tuag at greu cyllidebau a rennir ar draws gwahanol sefydliadau. Oherwydd y cyfyngiadau cyllido sydd ar y rhan fwyaf o aelodau PSBs, nid yw'n syndod bod llawer o gynnydd wedi ei wneud trwy rannu cyllidebau. Mae lefel dealltwriaeth /diddordeb ac hefyd amrywiaeth blaenoriaethau ymysg gwahanol aelodau o unrhyw PSB yn fater y mae'n rhaid ei gydnabod. Mae'r gwahanol ofynion craffu a chyllido ymysg sefydliadau hefyd yn ffactor.
- 2.4 Mae'r Byrddau Partneriaeth Rhanbarthol, sydd â nifer o swyddogaethau tebyg i rai'r Byrddau Gwasanaethau Cyhoeddus, wedi cael y cyfle i gyflwyno cais am gyllid sylweddol trwy Gronfa Gofal Integredig Llywodraeth Cymru. Bydd hyn yn creu diwylliant o gydweithio a rhannu cyllidebau a gallai fod yn fodel i'w ystyried ar gyfer PSBs.
- 2.5 Hyd at 2020, roedd PSBs yn elwa o gyllid oddi wrth Lywodraeth Cymru i ariannu Cydlynnydd Rhanbarthol. Fodd bynnag, cafodd y cyllid hwnnw ei ddiddymu yn 2020. Gyda gwaith yn cychwyn ar ddatblygu Aseiad Llesiant newydd, mae'n anffodus na chaiff yr adnodd gwerthfawr hwn ei gefnogi'n ariannol.

3. CEFNOGAETH A DDARPERIR I GYRFF CYHOEDDUS GAN GOMISIYNYDD CENEDLAETHAU'R DYFODOL.

- 3.1 Mae Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol wedi darparu cefnogaeth a gosod heriau sylweddol i gyrff cyhoeddus ym mlynnyddoedd cynnar y Ddeddf. Ceir ffrwd reolaidd o ddogfennau, cyngor ac atborth ar rai adroddiadau. Mae'r rhai hyn yn darparu ystod eang o syniadau ac awgrymiadau ar ddulliau gweithio. Er bod y wybodaeth yn ddefnyddiol iawn, mae graddfa'r wybodaeth a ddarperir yn ei gwneud yn anodd i gyrff cyhoeddus allu manteisio i'r eithaf arnynt. Hefyd, mae Archwilio Cymru yn archwilio cyrff cyhoeddus penodol yn erbyn y Ddeddf hon ac mae'n bosibl bod hyn yn arwain at ddryswch a blinder.
- 3.2 Efallai y byddai'r Comisiynydd yn elwa oddiwrth ddeialog mwy rheolaidd gyda chyrrff cyhoeddus a PSBs er mwyn adnabod pa gefnogaeth sydd ei hangen arnynt ac yna teilwrio'r gefnogaeth a ddarperir i fod yn addas i anghenion cyrff cyhoeddus a PSBs.

4. RÔL ARWEINIOL LLYWODRAETH CYMRU.

- 4.1 Mae cyrff cyhoeddus yn derbyn gohebiaeth reolaidd oddi wrth Lywodraeth Cymru ar y Ddeddf ac mae Llywodraeth Cymru yn wastad wedi hyrwyddo'r Ddeddf. Mae'r tîm noddi o fewn Llywodraeth Cymru hefyd yn hyrwyddo ac yn darparu canllawiau ar y Ddeddf wrth iddynt sefydlu ein blaenoriaethau strategol.

5. UNRHYW RWYSTRAU ERAILL I WEITHREDU'R DDEDDF YN LLWYDDIANNUS (e.e. BREXIT, COVID, ayb).

- 5.1 Er bod yna ddigwyddiadau penodol megis Brexit a Cofid fydd yn rhwystro'r Ddeddf ar y cychwyn, bydd y Ddeddf yn cynnig fframwaith ar y modd y gallwn ymateb i rai o'r heriau hyn.

6. SUT GELLIR SICRHAU BOD Y DDEDDF YN CAEL EI CHYFLAWNI'N LLWYDDIANNUS YN Y DYFODOL.

- 6.1 O ran ei chyflawni, mae'r Ddeddf yn awr mewn dyddiau cynnar, ac mae cyrff cyhoeddus a PSBs yn parhau i geisio darganfod ffyrdd o gyflawni'r newid sylweddol y mae'r Ddeddf yn ceisio ei hyrwyddo. Yng ngoleuni hyn, ni ddylid cyflwyno unrhyw newidiadau mawr ar hyn o bryd.
- 6.2 Tra bod cyrff cyhoeddus lleol yn perthyn i drefn sy'n seiliedig ar y PSB, yr Asesiad Llesiant a'r Cynllun Llesiant, mae'n anoddach gweld sut mae sefydliadau sy'n gweithredu ar lefel cenedlaethol (ag eithrio Cyfoeth Naturiol Cymru) yn gallu dod yn rhan o'r dull hwn o weithio. Gellid rhoi ystyriaeth i'r modd y gallai sefydliadau megis yr Amgueddfa Genedlaethol a Chyngor y Celfyddydau gyfrannu tuag at - ac elwa oddiwrth - weithio gyda sefydliadau sydd yn canolbwyntio ar ôl troed leol neu ranbarthol.



**RESPONSE FROM SNOWDONIA NATIONAL PARK AUTHORITY TO
THE REVIEW BY THE PUBLIC ACCOUNTS COMMITTEE:**

**BARRIERS TO THE SUCCESSFUL IMPLEMENTATION OF THE
WELL-BEING OF FUTURE GENERATIONS (WALES) ACT 2015**

INTRODUCTION

The Snowdonia National Park Authority welcomes the opportunity to contribute to the review by the Public Accounts Committee, into the “Barriers to the successful Implementation of the Well-Being of Future Generations (Wales) Act 2015”. The Authority was an early adopter of the Act (along with the other two Welsh National Park Authorities). We have amended our work to meet the requirements of the Act and the Authority is represented on the Gwynedd and Mon Public Services Board, but not on the Conwy/Denbigh Board.

The Authority recognises that the public bodies implementing the Act, need to be given time to fully explore the potential of the Act. While the Act came into being in 2015, there was a challenging process to develop a local Well-being Assessment and to agree the Local Well-Being Plan, which was completed in 2018. Therefore organisations have only had two years to implement the actions of the Local Well-being Plan. While it is useful to review progress, we would question whether it is too early to undertake a meaningful review of the implementation of the Act.

7. AWARENESS AND UNDERSTANDING OF THE ACT AND ITS IMPLICATIONS.

- 1.1. In terms of the Authority, there is a good understanding of the Act and its implications amongst Members and staff. The Authority was an early adopted and undertook an extensive internal communications process to ensure that there was a clear understanding of the Act. The Authority’s Corporate Planning was amended to take account of the architecture of the Act, with outcomes aligned to the Well-Being Goals and a clear understanding of how different work programmes are delivered through the Five Ways of Working. Therefore, from an internal perspective all Members and staff should have an understanding of how the Authority is seeking to deliver against the requirements of the Act.
- 1.2 However, this is different to truly understanding the potential of the Act to make a significant impact on our work and the National Park and its communities. There is an element of trial and error with this and over time the Authority will improve its understanding of the benefits of the Act.
- 1.3 When compared with other legislation the awareness amongst stakeholders of this Act is high, however, the understanding of the Act is far less. The Act is often used to justify and lobby for a favoured course of action, without an understanding of how the Act is implemented.

8. THE RESOURCES AVAILABLE TO PUBLIC BODIES TO IMPLEMENT THE ACT AND HOW EFFECTIVELY THEY HAVE BEEN DEPLOYED.

- 2.1 The Authority does not receive any specific resources to deliver the Act, however, considers it needs to allocate its resources both financial and non-financial giving due consideration to the Act. The ethos of the Act mirrors the values of designating the area as a National Park and the five ways of working underpins our means of delivery.
- 2.2 The Authority has changed its corporate planning process to align it to the goals of the Act. However, as is required its budget is presented according to CIPFA Codes, although we do try and include a section in our Corporate and Resources Plan highlighting how much money is allocated to each of the goals.
- 2.3 The Act has not led to a significant change in how public bodies budget or any significant movement in creating shared budgets across different organisations. Due to the funding constraints on the majority of PSB members, it is not surprising that much progress has been achieved on shared budgeting. The level of understanding/interest combined with different priority given to such between the different members on any PSB is a matter that needs to be acknowledged. The differing scrutiny and accounting needs between organisations is also a factor.
- 2.4 The Regional Partnership Boards, which have a number of similar functions to Public Services Boards, have had an opportunity to bid for significant funding through the Welsh Government's Integrated Care Fund. This will create a culture of joint working and shared budgeting and could be model considered for PSBs.
- 2.5 Until 2020, PSBs benefited from funding from the Welsh Government to support a Regional Co-ordinator. However, that funding was discontinued in 2020. With work commencing on developing a new Well-being Assessment it is unfortunate that this valuable resource will not be supported.

9. SUPPORT PROVIDED TO PUBLIC BODIES BY THE FUTURE GENERATIONS COMMISSIONER.

- 3.1 The Future Generations Commissioner has provided significant support and challenge to public bodies during the early years of the Act. There is a regular stream of documents, advice and feedback on some reports. These provide a wide range of ideas and suggestions on ways of working. While the information is very useful, the scale of the information provided makes it difficult for the public bodies to engage fully. Additionally, Audit Wales audits relevant public bodies against this Act and there is potential of confusion and fatigue.
- 3.2 The Commissioner may benefit in having a more regular dialogue with public bodies and PSBs to identify what support they require and tailor the support provided to the needs of public bodies and PSBs.

10. THE LEADERSHIP ROLE OF THE WELSH GOVERNMENT.

4.1 Public bodies receive regular correspondence from the Welsh Government on the Act and the Welsh Government has regular promoted the Act. The sponsoring team within Welsh Government also promote and provide guidance on the Act when setting our strategic priorities.

11. ANY OTHER BARRIERS TO SUCCESSFUL IMPLEMENTATION OF THE ACT (E.G. BREXIT, COVID, ETC.).

5.1 While there are specific events such as Brexit and Covid that will impact on implementation, the Act will provide a framework on how we can respond to some of these challenges.

12. HOW TO ENSURE THAT THE ACT IS IMPLEMENTED SUCCESSFULLY IN THE FUTURE.

6.1 The Act is in its early days of implementation and public bodies and PSBs are still working through how to implement the significant change the Act seeks to achieve. In view of this there should not be any large scale change at this time.

6.2 While local public bodies fit into a local architecture based on the PSB, the Well-being Assessment and Well-being Plan, it is harder to see how organisations functioning on a national level (with the exception of Natural Resources Wales) fit into this way of working. Consideration could be given to how organisations such as the National Museum and Arts Council can contribute to and benefit from working with organisations working on a local or regional footprint.