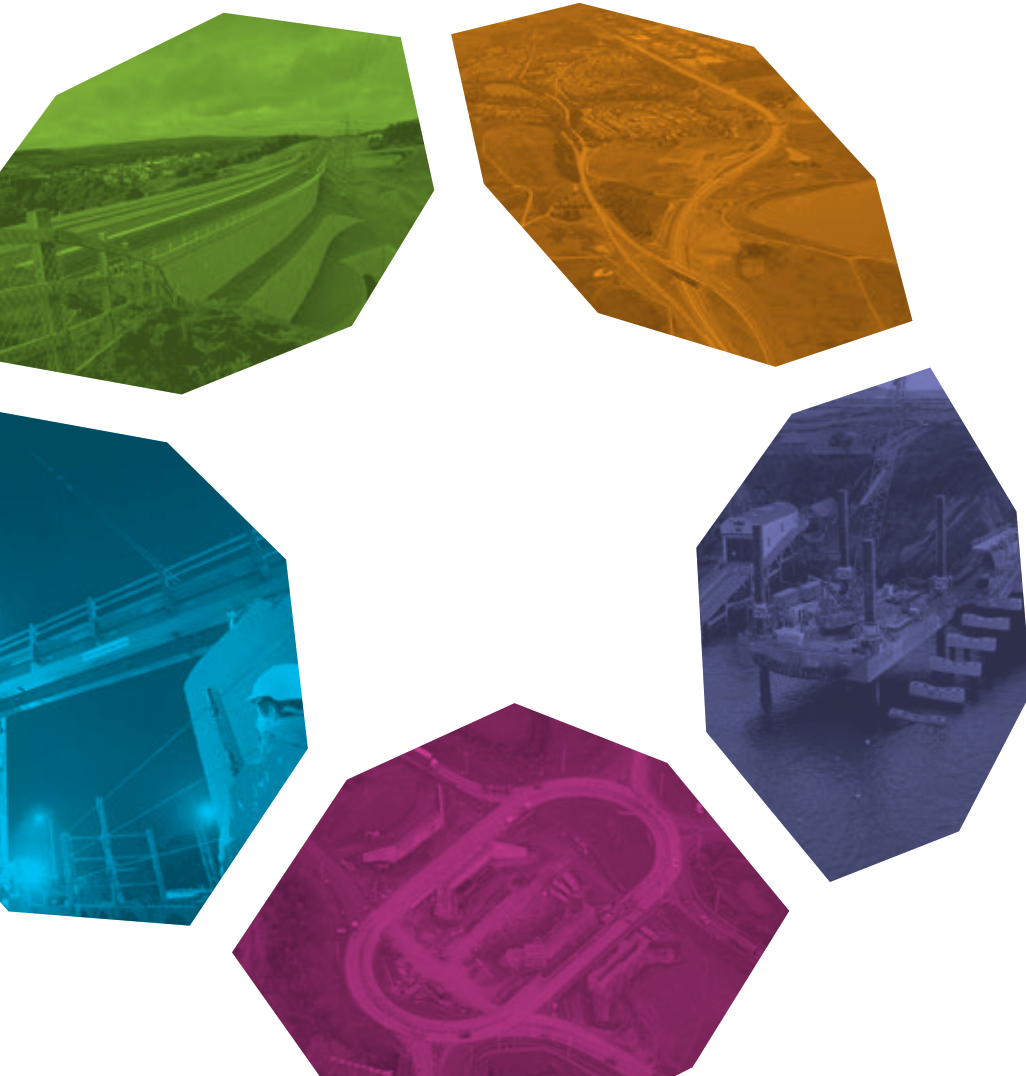


Transporting Our Future Generations

Cludo Cenedlaethau'r Dyfodol



Transporting Our Future Generations: Harnessing public and private sector capabilities for the wellbeing of future generations

Cludo Cenedlaethau'r Dyfodol:

Harneisio galluoedd y sector cyhoeddus a'r sector preifat er lles cenedlaethau'r dyfodol

“...education and greater awareness, combined with more mature procurement practices, will help to reduce cultural resistance across the sector”

“Bydd... addysg a mwy o ymwybyddiaeth, ar y cyd ag arferion caffael aeddfetach, yn helpu i leihau gwrthsafiad diwylliannol ar draws y sector”



Foreword

As we enter a brave new world in Wales, dominated by thoughts of the “Wellbeing of Our Future Generations” how should the transport infrastructure sector respond to the challenges ahead? And how can the private sector support the public sector in their endeavours to think more about the long-term, to work better with people, communities and each other, looking to prevent problems and taking a more joined up approach?

We all want to create a Wales that we all want to live in, now and in the future, regardless of whether we consider ourselves public, private or third sector. The sector we work in should be irrelevant.

But to do this we need to meet these challenges together.

This report, which combines the skills, experiences and views from both public and private sectors across Wales, identifies the potential barriers faced by the industry in Wales, draws out the opportunities we have to overcome these barriers and sets out an action plan for the sector to move forward and embrace the aims of the Act in “Transporting Our Future Generations”.

Clearly change will not happen on the basis of one report alone but, given how challenging it will be to change some deeply embedded habits, practices and cultures we have to start somewhere. So, let's focus our attention and resources on the key areas!

I hope you find this short report useful and that you will be able to use this to inform your discussions with other stakeholders to influence the change we need across the sector.

Best of luck!

Ed Evans

Director, Civil Engineering Contractors Association (CECA) Wales/Cymru

Rhagair

Wrth i ni gychwyn ar gyfnod newydd yng Nghymru gan roi pwyslais ar “Lesiant Cenedlaethau'r Dyfodol”, sut ddylai'r sector seilwaith trafndiaeth ymateb i'r heriau sydd o'n blaen? A sut all y sector preifat gefnogi ymdrechion y sector cyhoeddus i feddwl mwy am y tymor hir ac i weithio'n well gyda phobl, cymunedau a'i gilydd, gan geisio atal problemau cyn iddynt godi a gweithio mewn ffordd fwy cydgysylltiedig?

Rydym ni i gyd – yn y sector cyhoeddus, y sector preifat a'r trydydd sector – yn awyddus i greu Cymru yr hoffai pawb ohonom fyw ynnddi, yn awr ac yn y dyfodol. Ddylai hyn fod yn wir am bob sector fel ei gilydd.

Ond er mwyn gwneud hyn, mae'n rhaid i ni wynebu'r heriau gyda'n gilydd.

Mae'r adroddiad hwn, sy'n cyfuno sgiliau, profiadau a safbwyntiau pobl o'r sector cyhoeddus a'r sector preifat ledled Cymru, yn nodi'r rhwystrau y gallai'r diwydiant eu hwynebu yng Nghymru, mae'n cyflwyno'r cyfleoedd sydd gennym i oresgyn y rhwystrau hyn ac mae'n amlinellu cynllun gweithredu fel y gall y sector symud ymlaen a chofleidio amcanion y Ddeddf yn “Cludo Cenedlaethau'r Dyfodol Ymlaen”.

Mae'n amlwg na fydd un adroddiad ar ei ben ei hunan yn ddigon i ysgogi newid ond, o gofio gymaint o her fydd newid arferion, dulliau gweithredu a diwylliannau sydd wedi gwreiddio'n ddwfn, mae'n rhaid i ni ddechrau yn rhywle. Felly, dewch i ni ganolbwyntio'n sylw a'n hadnoddau ar y meysydd allweddol!

Gobeithio y bydd yr adroddiad byr hwn o fudd i chi ac y gallwch ei ddefnyddio yn eich trafodaethau â rhanddeiliaid eraill er mwyn hybu'r newid y mae arnom ei angen trwy'r sector cyfan.

Pob lwc!

Ed Evans

Cyfarwyddwr, Cymdeithas Contractwyr Peirianeg Sifil (CECA) Cymru

Introduction

The Wellbeing of Future Generations Act (2015) remains a relatively new piece of Welsh-specific legislation. It requires public bodies in Wales to think about the long-term impact of their decisions, to work better with people, communities and each other, and to prevent persistent problems such as poverty, health inequalities and climate change.

The Act is unique to Wales and is attracting interest from countries across the world as it offers a huge opportunity to make a long-lasting, positive change to current and future generations.

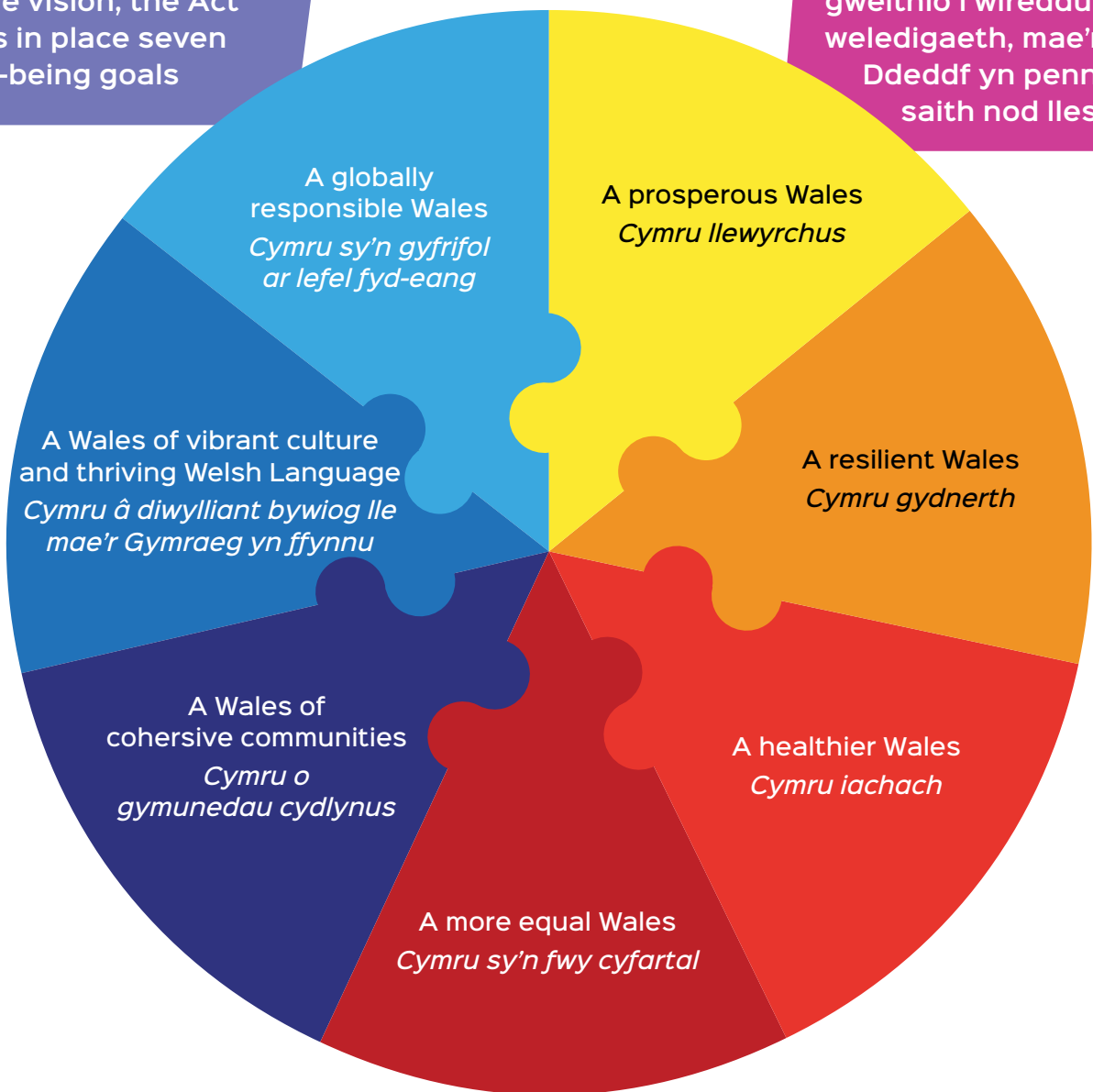
To make sure we are all working towards the same vision, the Act puts in place seven well-being goals

Cyflwyniad

Mae Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol (2015) yn dal yn ddarn eithaf newydd o ddeddfwriaeth sy'n benodol i Gymru. Mynna bod cyrff cyhoeddus yng Nghymru yn meddwl am effaith hirdymor eu penderfyniadau, i weithio'n well gyda phobl, cymunedau a'i gilydd, ac i atal problemau parhaus fel tlodi, anghydraddoldebau iechyd a newid yn yr hinsawdd.

Mae'r Ddeddf, sy'n unigryw i Gymru, yn denu diddordeb o wledydd ym mhedwar ban byd gan ei bod yn cynnig cyfle gwyb i wneud newid cadarnhaol, dros amser, yn awr ac i genedlaethau'r dyfodol.

Er mwyn sicrhau bod pawb ohonom yn gweithio i wireddu'r un weledigaeth, mae'r Ddeddf yn pennu saith nod llesiant.



The Act also sets out Five Ways of Working:

Yn ogystal, mae'r Ddeddf yn nodi Pum Dull o Weithio:

1 Long-term Hirdymor

The importance of balancing short-term needs with the needs to safeguard the ability to also meet long-term needs

Pwysigrwydd sicrhau cydbwysedd rhwng anghenion tymor byr a'r angen i ddiogelu'r gallu i ddiwallu anghenion tymor hir hefyd

2 Integration Integreiddio

Considering how the public body's well-being objectives may impact upon each of the well-being goals, on their objectives, or on the objectives of other public bodies

Ystyried sut y gall amcanion llesiant y corff cyhoeddus effeithio ar bob un o'r nodau llesiant, ar eu hamcanion, neu ar amcanion cyrff cyhoeddus eraill

3 Involvement Cynnwys

The importance of involving people with an interest in achieving the well-being goals, and ensuring that those people reflect the diversity of the area which the body serves

Pwysigrwydd cynnwys pobl sydd â diddordeb mewn cyflawni'r nodau llesiant, a sicrhau bod y bobl hynny'n adlewyrchu amrywiaeth yr ardal y mae'r corff ei gwasanaethu

4 Collaboration Cydweithio

Acting in collaboration with any other person (or different parts of the body itself) that could help the body to meet its well-being objectives

Cydweithio ag unrhyw un arall (neu wahanol rannau o'r corff ei hunan) a allai helpu'r corff i fodloni ei amcanion o ran llesiant

5 Prevention Atal

How acting to prevent problems occurring or getting worse may help public bodies meet their objectives

Sut y gall gweithredu i atal problemau rhag digwydd neu waethygu helpu cyrff cyhoeddus i gyflawni eu hamcanion

The focus of the Act is very much on the public sector. However, given the significant input made by the private sector in delivering infrastructure services, it could be argued that the private sector has an equally important role to play in delivering on the aspirations contained within the Act.

Should the private sector be involved? We believe it should!

To move a constructive debate forward the contributors to this report came together, in a mixed workshop, to consider the following questions:

Question 1

How can the private sector support the public sector to deliver on the 7 wellbeing goals and the 5 ways of working?

Question 2

What are the barriers which could prevent this happening and how can they be overcome?

With the support of officers from the Office of the Future Generations Commissioner for Wales (futuregenerations.wales) we also set out the basis for an action plan for the infrastructure sector to move forward and embrace the aims of the Act in "Transporting Our Future Generations".

Ar y sector cyhoeddus y mae'r Ddeddf yn canolbwyntio yn bennaf. Fodd bynnag, o gofio bod y sector preifat yn gwneud cyfraniad sylweddol at gyflenwi gwasanaethau seilwaith, gellid dadlau bod gan y sector preifat ran yr un mor bwysig i'w chwarae yn gwredu'r dyheadau a nodir yn y Ddeddf.

A ddylid cynnwys y sector preifat? Yn ein barn ni, dylid!

Er mwyn symud ymlaen â thrafodaeth adeiladol, daeth cyfranwyr yr adroddiad hwn ynghyd, mewn gweithdy cymysg, i ystyried y cwestiynau isod:

Cwestiwn 1

Sut all y sector preifat helpu'r sector cyhoeddus i gyflawni'r saith nod llesiant a'r pum dull o weithio?

Cwestiwn 2

Beth yw'r rhwystrau a allai atal hyn rhag digwydd a sut y gellir eu goresgyn?

Gyda chymorth swyddogion o Swyddfa Comisiynydd Cenedlaethau'r Dyfodol Cymru (cenedlaethaurdyfodol.cymru), fe wnaethom ni baratoi sylfaen cynllun gweithredu hefyd fel y gall y sector seilwaith symud ymlaen a chofleidio nodau'r Ddeddf yn "Cludo Cenedlaethau'r Dyfodol Ymlaen".

The barriers to change

Y rhwystrau sy'n atal newid

The outputs from the workshop have been considered and distilled into the following barriers to change:

Cafodd trafodaethau'r gweithdy eu hystyried a'u crynhoi i roi'r rhwystrau isod sy'n atal newid:

Procurement Caffael



Some poor practices in public sector procurement are preventing positive engagement between public and private sectors which inhibits aspects of the five ways of working.

Mae rhai arferion gwael ym nhrefniadau caffael y sector cyhoeddus yn rhwystr i berthynas dda rhwng y sector cyhoeddus a'r sector preifat ac mae hynny'n amharu ar rai agweddau o'r pum dull o weithio.

Funding Cyllid



Short term funding programmes are preventing/constraining the long term planning aspirations needed to meet the seven wellbeing goals.

Mae rhaglenni cyllido tymor byr yn atal/cyfyngu ar y dyheadau cynllunio hirdymor sy'n angenrheidiol er mwyn cyrraedd y saith nod llesiant.

Expertise Arbenigedd



Insufficient expertise across public and private sectors is preventing/constraining positive change and the adoption of newer approaches.

Mae'r ffaith nad oes digon o arbenigedd yn y sectorau cyhoeddus na phreifat yn atal/cyfyngu ar ymdrechion i newid er gwell a mabwysiadu dulliau mwy newydd.

Communication & engagement Cyfathrebu ac ymgysylltu



Poor communication and engagement across public and private sectors are preventing the development and application of new/better practices.

Mae diffyg cyfathrebu ac ymgysylltu ar draws y sectorau cyhoeddus a phreifat yn atal arferion gweithio newydd/gwell rhag cael eu datblygu a'u rhoi ar waith.

Trust & transparency Ymddiriedaeth a thryloywder



A lack of trust, transparency and openness across public and private sectors continues to bolster cultural resistance to change.

Mae diffyg ymddiriedaeth, tryloywder ac ysbryd agored ar draws y sectorau cyhoeddus a phreifat yn dal i hybu gwrthsafiad diwylliannol i newid.

Forward planning Cynllunio ymlaen llaw



A lack of long term planning and certainty is preventing joined up approaches between the public and private sectors and hindering the application of whole life cost principles to infrastructure developments.

Mae diffyg cynllunio hirdymor a sicrwydd yn rhwystro gwaith cydgysylltiedig rhwng y sectorau cyhoeddus a phreifat ac yn llesteirio egwyddorion costio oes gyfan rhag cael eu gweithredu mewn datblygiadau seilwaith.

Cultural resistance Gwrthsafiad diwylliannol



Cultural resistance across both the public and private sectors is impeding changes to well-established/embedded/traditional ways of working.

Mae gwrthsafiad diwylliannol ar draws y sectorau cyhoeddus a phreifat yn llesteirio newidiadau i ffyrdd sefydledig/gwreiddiedig/traddodiadol o weithio.

Collaboration & knowledge sharing Cydweithredu a rhannu gwybodaeth



A lack of engagement and exchanges of experiences across public and private sectors is impeding progress and change.

Mae diffyg ymgysylltu a chyfnawid profiadau ar draws y sectorau cyhoeddus a phreifat yn llesteirio cynnydd a newid.

Social value Gwerth cymdeithasol



There remains a limited/variable acceptance of social value across the public and private sectors which is constraining progress against the seven wellbeing goals.

Mae parodrwydd y sectorau cyhoeddus a phreifat i dderbyn gwerth cymdeithasol yn dal yn gyfyngedig/amrywiol ac mae hynny'n llesteirio cynnydd tuag at y saith nod llesiant.

Justifying investment Cyfiawnhau buddsoddi



Traditional methods of justifying infrastructure investment are not aligned with the Wellbeing of Future Generations Act and, therefore, restrict achievements against the seven wellbeing goals.

Nid yw dulliau traddodiadol o gyfiawnhau buddsoddi mewn seilwaith yn cyd-fynd â dyheadau Deddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol ac, felly, maent yn cyfyngu ar y gallu i gyrraedd y saith nod llesiant.

Strategic vision Gweledigaeth strategol



There remains a void in long term strategic vision across the infrastructure sector in Wales which impacts the longer term aspirations of the Act.

Mae diffyg gweledigaeth strategol hirdymor yn y sector seilwaith yng Nghymru ac mae hynny'n amharu ar ddyheadau'r Ddeddf dros amser.

The opportunities to effect change Y cyfleoedd i sicrhau newid

Using the same headings from the “barriers to change” section the outputs from the workshop have been considered and distilled into the following opportunities to effect change:

Gan ddefnyddio yr un penawdau â'r adran “rhwystrau sy'n atal newid”, cafodd trafodaethau'r gweithdy eu hystyried a'u crynhoi i roi'r cyfleoedd isod i sicrhau newid:

Procurement Caffael



The process of public sector procurement needs to be overhauled in the context of infrastructure projects and should be based on the 5-ways of working and the 7 wellbeing goals to evaluate any proposals. The current review of procurement within Welsh Government could support changes.

Mae angen dadansoddi a gwella proses gaffael y sector cyhoeddus yng nghyd-destun prosiectau seilwaith a dylid seilio'r gwaith ar y 5 dull o weithio a'r 7 nod llesiant er mwyn gwerthuso unrhyw gynlluniau. Gallai'r adolygiad caffael cyfredol oddi mewn i Lywodraeth Cymru gefnogi newidiadau.

Communication & engagement Cyfathrebu ac ymgysylltu



More mature procurement practices and the development of centres of excellence would enable greater communications and engagement across public and private sectors to facilitate greater innovation and the development and application of new/better practices.

Byddai arferion caffael aeddfetach a datblygiad canolfannau rhagoriaeth yn agor y drws ar fwy o gyfathrebu ac ymgysylltu ar draws y sectorau cyhoeddus a phreifat gan hwyluso mwy o arloesi, a datblygu arferion gweithio newydd/gwell a'u rhoi ar waith.

Funding Cyllid



Establishing longer term funding programmes would reduce the constraints on long term planning and delivery of infrastructure works and allow public sector clients to deliver greater value. This could be considered alongside the current review of procurement within Welsh Government.

Byddai sefydlu rhaglenni cyllido tymor hwy yn golygu bod llai o gyfyngiadau ar waith cynllunio hirdymor a gwaith seilwaith ac yn rhoi cyfle i gleientiaid yn y sector cyhoeddus gynnig mwy o werth. Gellid ystyried hyn ochr yn ochr â'r adolygiad caffael cyfredol yn Llywodraeth Cymru.

Expertise Arbenigedd



The creation of centres of excellence would “pool” specialist knowledge and expertise to maximise the impact of the skills base and to develop and apply better practices to accelerate change.

Byddai creu canolfannau rhagoriaeth yn crynhoi gwybodaeth arbenigol ac arbenigedd er mwyn gwneud y defnydd gorau o'r sgiliau sydd ar gael a datblygu a chyflwyno arferion gwell i gyflymu'r newid.

Trust & transparency Ymddiriedaeth a thryloywder



Remodelling the procurement process to reflect a more collaborative approach based on the 5-ways of working would help to address issues around trust, transparency and openness across sectors.

Byddai ailwampio'r broses gaffael i adlewyrchu dull mwy cydweithredol wedi'i seilio ar y 5 dull o weithio yn helpu i fynd i'r afael ag anawsterau ynghylch ymddiriedaeth, tryloywder ac ysbryd agored ar draws y sectorau.

Forward planning Cynllunio ymlaen llaw



The development of a strategic vision supported by greater certainty of long term budgets (as set out elsewhere in this report) will allow greater long-term planning, a more joined up approach and the application of whole life cost principles to align with the aspirations of the Act.

Trwy ddatblygu gweledigaeth strategol gyda mwy o sicrwydd o gyllidebau hirdymor (fel y nodir mewn man arall yn yr adroddiad hwn) bydd yn haws cynllunio ar gyfer y tymor hir, gweithio mewn ffordd fwy cydgyssylltiedig a defnyddio egwyddorion costio oes gyfan i gyd-fynd â dyheadau'r Ddeddf.

Collaboration & knowledge sharing Cydweithredu a rhannu gwybodaeth



Remodelling the procurement process to reflect a more collaborative approach based on the 5-ways of working would help to increase opportunities for better engagement and exchanges of experiences across sectors.

Byddai ailwampio'r broses gaffael i adlewyrchu agwedd fwy cydweithredol wedi'i seilio ar y 5 dull o weithio yn helpu i sicrhau mwy o gyfleoedd i ymgysylltu'n well a chyfnewid profiadau ar draws sectorau.

Justifying investment Cyfiawnhau buddsoddi



Changing justification models for infrastructure investment to align with the 7 wellbeing goals and the 5-ways of working within the Wellbeing of Future Generations Act would embed the principles of the Act in how practitioners deliver infrastructure projects and facilitate the cultural change needed.

Byddai newid modelau cyfiawnhau buddsoddi mewn seilwaith i gyd-fynd â'r 7 nod llesiant a'r 5 dull o weithio sydd yn Neddf Llesiant Cenedlaethau'r Dyfodol yn gwreiddio egwyddorion y Ddeddf yn y ffordd y mae ymarferwyr yn cyflenwi prosiectau seilwaith ac yn hwyluso'r newid diwylliannol angenrheidiol.

Cultural resistance Gwrthsafiad diwylliannol



A programme of education and greater awareness, combined with more mature procurement practices, will help to reduce cultural resistance across the sector to change.

Bydd rhaglen o addysg a mwy o ymwybyddiaeth, ar y cyd ag arferion caffael aeddfetach, yn helpu i leihau gwrthsafiad diwylliannol i newid ar draws y sector.

Social value Gwerth cymdeithasol



Despite being a cornerstone of Welsh Government procurement policy the limited/variable acceptance of social value across the public sector (with some notable exceptions) potentially reflects the focus of many on economic value at the expense of social value. The Act provides an opportunity to address this deficiency across parts of the infrastructure sector and could be addressed via the review of procurement and a joining up of infrastructure and skills "agencies"

Er bod gwerth cymdeithasol yn un o gonglfeini polisi caffael Llywodraeth Cymru, mae'n bosib bod y ffaith mai cyfyngedig/amrywiol yw'r parodrwydd i'w dderbyn ar draws y sector cyhoeddus (gyda rhai eithriadau nodedig) yn adlewyrchu'r ffaith bod llawer yn gweld gwerth economaidd yn bwysicach na gwerth cymdeithasol. Mae'r Ddeddf yn cynnig cyfle i fynd i'r afael â'r diffyg hwn ar draws rhannau o'r sector seilwaith a gellid gwneud hynny trwy'r adolygiad caffael a chydgyssylltu "asiantaethau" seilwaith a sgiliau.

Strategic vision Gweledigaeth strategol



The establishment of a National Infrastructure Commission for Wales should enable the development of a long-term strategic vision across the infrastructure sector in Wales.

Dylai sefydlu Comisiwn Seilwaith Cenedlaethol i Gymru olygu bod modd datblygu gweledigaeth strategol hirdymor ar draws y sector seilwaith yng Nghymru.

A 5-point action plan for the future

What we need to do

This report has been developed by a cross-section of senior decision makers across the infrastructure sector in Wales encompassing both public and private sectors.

There is clearly a high level of agreement across the sector on the challenges faced and the opportunities for embedding the Act in practices across the infrastructure sector. These opportunities must be taken forward.

When considering the findings from the workshop groups it was clear that many of the issues could and should be grouped together for ease of consideration.

This is our 5-point action plan:

Cynllun gweithredu 5 pwynt ar gyfer y dyfodol

Beth y mae angen i ni ei wneud

Datblygwyd yr adroddiad hwn gan drawstoriad o benderfynwyr mewn swyddi uchel ym mhob rhan o'r sector seilwaith yng Nghymru, yn y sectorau cyhoeddus a phreifat.

Mae'n amlwg bod cryn gytundeb ar draws y sector am yr heriau a wynebir a'r cyfleoedd i wreiddio'r Ddeddf mewn arferion gweithio trwy'r sector seilwaith yn gyfan. Mae'n rhaid symud ymlaen â'r cyfleoedd hyn.

Wrth ystyried canfyddiadau'r grwpiau gweithdy, roedd yn amlwg y gallai ac y dylai llawer o'r materion gael eu cydosod mewn grwpiau i'w gwneud yn haws eu hystyried.

Dyma'n cynllun gweithredu 5 pwynt:



Public Procurement



Caffael Cyhoeddus

Base it on the principles of the Act rather than initial price alone

Re-model the public and private sector relationship on the basis of the 5-ways of working set out in the Act

Ei seilio ar egwyddorion y Ddeddf yn hytrach nag ar y pris cychwynnol yn unig

Ailwampio perthynas y sector cyhoeddus a'r sector preifat ar sail y 5 dull o weithio a nodir yn y Ddeddf

Strategic vision



Gweledigaeth Strategol

Develop greater clarity on what we need infrastructure to do for us as a nation based on the 7 wellbeing goals and the 5 ways of working

Datblygu mwy o eglurdeb ynglŷn â'r hyn y mae arnom angen i seilwaith ei wneud drosom fel cenedl ar sail y 7 nod llesiant a'r 5 dull o weithio

Funding



Cyllid

Move to minimum 3-year funding programmes for public sector infrastructure clients to enable longer term planning and greater certainty for supply chain

Symud i raglenni cyllido sy'n para o leiaf dair blynedd ar gyfer cleientiaid seilwaith yn y sector cyhoeddus fel y gellir cynllunio ar gyfer y tymor hwy a rhoi mwy o sicrwydd i gadwyni cyflenwi

Justifying investment



Cyfiawnhau buddsoddi

Base investment decisions on the 7 wellbeing goals and the 5 ways of working rather than solely on economic criteria

Seilio penderfyniadau buddsoddi ar y saith nod llesiant a'r 5 dull o weithio yn hytrach nag ar feini prawf economaidd yn unig

Cultural change



Newid diwylliannol

Develop and implement an education/awareness campaign across the sector to promote the wellbeing goals, the ways of working and emerging best practices in the infrastructure sector

Datblygu a chynnal ymgyrch addysg/ymwybyddiaeth ar draws y sector i hyrwyddo'r nodau llesiant, y dulliau gweithio ac arferion gorau sy'n datblygu yn y sector seilwaith



“Representing professional consultancies and engineering companies, large and small, operating within the built and natural environment.”

“Cynrychioli ymgynghoriaethau proffesiynol a chwmnïau peirianyddol, bach a mawr, sy’n gweithio mewn amgylcheddau adeiledig a naturiol.”



“Improving key strategic infrastructure whilst promoting a safe, enhanced and sustainable environment for Wales”

“Gwella'r seilwaith strategol allweddol a hybu amgylchedd sy’n ddiogel, yn well ac yn gynaliadwy yng Nghymru”



“Representing Wales’ largest and smallest civil engineering contractor businesses. Our members build the infrastructure that our nation needs to prosper.”

“Cynrychioli busnesau mwyaf a lleiaf Cymru ym maes contractwyr peirianeg sifil. Ein haelodau ni sy’n adeiladu'r seilwaith y mae ei angen ar ein cenedl er mwyn ffynnu.”

Ed Evans

Director Civil Engineering Contractors Association (CECA) Wales
Cyfarwyddwr, Cymdeithas Contractwyr Peirianeg Sifil (CECA) Cymru

Ed.Evans@cecawales.co.uk
07717 687088 • 029 2081 1116
www.ceca.co.uk @ceca_wales