



EAPC blog

GENERAL

Compartir el coneixement entre els directius públics, per a què? – CORH

🕒 29 de març de 2016 👤 XARXES 💬 2 COMENTARIS



És sabut per tothom que la formació tradicional, tot i seguir sent necessària, és cada cop més insuficient per capacitar els professionals i dotar-los de les habilitats, coneixements i competències necessàries per donar respostes a les situacions que se'ns plantegen diàriament a la feina. Els directius públics de l'Administració local no en són una excepció. Segurament, de fet, resulta especialment necessari per a aquest col·lectiu 'capacitar-se' per fer front als reptes i les cada cop més grans exigències de qualitat, eficiència i transparència que hi ha en la gestió dels recursos públics, cosa que requereix respostes i actituds flexibles i innovadores (i que difícilment es poden aprendre en un curs 'convencional').

Aquesta formació, doncs, cal complementar-la amb l'intercanvi i l'aprenentatge informal que es produeix fora de les aules entre els diferents membres d'una mateixa organització. De fet, cada cop trobem més experiències orientades a canalitzar, vehicular i, en definitiva, gestionar el coneixement i l'expertesa que hi ha en les organitzacions (que acumulen els seus treballadors a partir de les seves experiències). Iniciatives com les comunitats de pràctica (CoP) en són una mostra.

Ara bé, i centrant-me en els directius públics locals de forma específica, és especialment important, i m'atreveria a dir que imprescindible, **gestionar el coneixement que es genera i l'aprenentatge que s'adquireix entre professionals amb les mateixes o similars responsabilitats en diferents administracions**. També hi ha, cada cop més, iniciatives orientades a connectar professionals de diferents entitats públiques, majoritàriament en entorns virtuals. Des de fa anys, plataformes tan consolidades i reconegudes com la Comunitat de Recursos Humans (CORH) de la Diputació de Barcelona o l'Espai de Direcció Pública, de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, ofereixen als gestors de recursos humans i directius públics un **espai idoni per aprendre dels i amb els altres, compartir informació i coneixement, formar-se, capacitar-se, dotar-se d'eines que facilitin les tasques i responsabilitats del dia a dia, innovar i**, el més important de tot, **millorar, a partir d'aquests intercanvis, les organitzacions**.

A partir de l'experiència i el coneixement exhaustiu de la Comunitat de Recursos Humans (com a responsable de l'equip impulsor), i dels resultats i projectes que ha propiciat la seva creació al llarg dels seus 10 anys d'existència, val la pena preguntar-se què pot aportar als directius públics locals formar part d'una xarxa o plataforma d'aquestes característiques i perquè considero que és una eina bàsica per satisfer les seves necessitats formatives i de capacitat i creixement professional.

Abans però, i per entendre millor les reflexions posteriors, és important emmarcar el projecte que fa 10 anys, amb una clara visió estratègica i de futur, va decidir impulsar la Diputació de Barcelona i que es va materialitzar en la reconeguda i consolidada **Comunitat de Recursos Humans (o CORH)**. De forma molt breu, es pot definir com una xarxa que té com a missió compartir i gestionar el coneixement entre els professionals dedicats als recursos humans en les administracions públiques, i que compta amb dos espais, interrelacionats i imprescindibles ambdós per al projecte: el virtual i el presencial. Des de la perspectiva virtual, per una banda, la CORH trasllada els seus continguts a un portal web (corh.diba.cat), mitjançant el qual els seus més de 1.900 usuaris tenen accés a multitud de recursos i eines de treball, així com a la possibilitat d'interactuar a través de diferents mecanismes. L'espai presencial, de l'altra, el conformen els directius i responsables de recursos humans de 70 ajuntaments, els quals comparteixen i contrasten informació, procediments i pràctiques de gestió que, posteriorment, es traslladen a la pàgina web i es comparteixen amb la totalitat d'usuaris de la CORH. L'espai presencial actua, així, com a grup motor o impulsor de la CORH, en tant que generador d'idees i generador d'innovació que després s'exporta a la resta de professionals.

Així doncs, què pot aportar als directius públics locals formar part d'una xarxa o plataforma d'aquestes característiques?

- En primer lloc, és important per **millorar el nivell formatiu i el rendiment professional** de les persones que en són membres. La CORH *empodera* els professionals, els dota d'eines i els capacita per ser més autònoms i resolutius en el seu dia a dia. I, evidentment, això es trasllada en una millora de les

organitzacions, les quals avancen a partir de l'aprenentatge de les persones que en formen part i, molt especialment, de les persones amb responsabilitats en la direcció.

- En segon lloc, permet **treure el cap de la pròpia organització** i conèixer com estan gestionant els nostres 'homòlegs' d'altres organitzacions similars. I és que les persones aprenem quan compartim les nostres experiències professionals amb d'altres que es troben en situacions similars. Això permet agafar perspectiva, relativitzar problemes, i conèixer les estratègies i solucions que altres directius públics estan utilitzant i que poden servir-nos d'inspiració per crear-ne de noves.
- Permet, d'altra banda, **crear sinèrgies entre professionals i reforçar el treball col·laboratiu**, superar la lògica individualista de 'la informació és poder' i avançar cap al convenciment del fet que compartir informació és aprendre, és multiplicar el coneixement i és créixer professionalment. La Comunitat de Recursos Humans, de fet, va ser la resposta i ha capgirat una situació de partida caracteritzada per la manca de sinèrgies, aliances i de cultura de treball compartit entre els responsables i gestors de recursos humans dels ajuntaments de la província de Barcelona. Aquests professionals no compartien cap tipus d'informació, no treballaven tenint en compte protocols, pautes o procediments compartits, i l'aproximació que feia cadascú, individualment, a problemàtiques similars, o fins i tot idèntiques, era diversa i sense cap aprofitament dels rendiments creixents d'escala o del coneixement col·lectiu.
- Afavoreix la **creació d'espais idonis per a la innovació**. En efecte, connectar i fer que professionals de diferents entitats treballin conjuntament, no només és útil per aprofitar el coneixement i el potencial ja existent i fer-lo extensiu a més professionals, sinó que afavoreix la innovació en la gestió d'aquestes organitzacions. L'existència d'aquests espais on es comparteixen dades i procediments però també experiències, reflexions i solucions, ajuden a generar coneixement nou i idees noves per a la millora de la direcció i la gestió pública. Són espais lliures de pressió, de terminis, de calendaris i de reunions, i que creen un clima òptim per a la generació de fórmules i projectes innovadors. I és que el contacte entre professionals capacitats, si treballen conjuntament, multiplica el seu potencial, i les possibilitats de recerca de solucions creixen.
- Per últim, permet la **creació d'eines compartides per a la millora de la gestió**. Tot i que no era un objectiu inicial, l'evolució mateixa del projecte de la CORH ha fet que, en el si d'aquest espai, no només es comparteixi informació i experiències, sinó que es treballi conjuntament per decidir col·lectivament estratègies d'actuació.

Els membres de l'espai presencial actuen com a xarxa de professionals, amb un clar sentiment de pertinença a aquesta, que treballen, no només per assolir objectius de la pròpia organització, sinó objectius de grup, amb la visió última de millorar l'eficiència en la gestió dels recursos públics. Un cas que ho exemplifica és l'elaboració conjunta d'un text regulador de les condicions laborals dels treballadors públics, consensuat, i que ha servit de referència i de guia a l'hora d'afrontar els sempre complexos processos de negociació col·lectiva en els diferents ajuntaments.

D'aquesta manera, compartint coneixement i treballant en xarxa, els directius públics tenen a les seves mans una eina bàsica per estar (i sentir-se) més preparats, capacitats i ben posicionats a l'hora d'afrontar els reptes als quals s'han d'afrontar cada dia i prendre les millors decisions en cada moment.

Comunitat de Recursos Humans (CORH) de la Diputació de Barcelona

🔖 CORH, DIBA, DIPUTACIÓ DE BARCELONA, DIRECCIÓ PÚBLICA, INNOVACIÓ, LOCAL

ENTRADA PRÈVIA

Future challenges and skills for (senior) managers in the European public sector – Julia Bosse & Alexander Heichlinger

ENTRADA SEGÜENT

Maquiavel, Eiximenis, Prat de la Riba i els valors que volem per a la nova funció pública

Comentaris a **Compartir el coneixement entre els directius públics, per a què? – CORH**

El més llegit de 2016 al blog de l'EAPC – EAPC blog ha dit:

RESPON ↩

10 DE GENER DE 2017 A LES 11:49 AM

[...] Ismael Peña-López Govern obert: un país governat per ciutadans informats – Jordi Foz
Compartir el coneixement entre els directius públics, per a què? – CORH Els vampirs surten de nit – Agustí Colomines i Companys Future challenges and skills for [...]