



EAPC blog

## Què esperem per liderar de veritat? – Xarxa d'Innovació Pública

🕒 8 de març de 2016

---



Els últims anys s'ha escrit molt sobre la necessitat inajornable de promoure un canvi en l'Administració a partir de la innovació, que vagi més enllà de la retòrica de les mesures que s'acostumen a proposar (millora de la gestió, actualització dels sistemes d'informació, localització del talent intern, etc.) i que plantegi noves estratègies i un ús racional dels recursos a partir de la gestió del canvi... i què esperem per fer-ho?

La crisi ha estat l'excusa esgrimida durant un temps per no concretar determinats projectes, que no han superat la fase del PPT, però mentrestant molts empleats públics han donat molt més del que s'esperava i n'ha quedat palès el compromís. Fins i tot ens hem familiaritzat amb el terme intraemprenedor per descriure aquelles persones que volen participar i contribuir amb més coses de les que la institució els deixa fer. Però cal posar-hi fil a l'agulla ja i potenciar les persones que siguin capaces d'assumir reptes interns, especialment a l'Administració.

Cal anar més lluny i demostrar reciprocitat, estimulando un procés de canvi i millora efectiu en les administracions públiques, que comenci per la incorporació d'una gerència pública professionalitzada i la creació d'espais de participació entre directius i personal on els dos col·lectius puguin incidir de manera participativa en la formulació dels objectius de l'organització.

Si ens remuntem a una excel·lent [TED Talk de l'any 2009](#), allà l'analista Dan Pink destacava una idea que els sociòlegs han demostrat, però que la majoria de persones que lideren equips encara no han assumit: cal superar els mètodes tradicionals de recompenses externes perquè el que realment ens motiva es troba en el fons de nosaltres mateixos. D'aquesta manera demostra com el secret d'un rendiment elevat no es fonamenta sobre un sistema de recompenses i càstigs, sinó en un impuls intrínsec que no es veu: l'impuls per fer les coses perquè són importants, ens agrada fer-les i fer-les bé.

Com es podria estimular el personal de les organitzacions, i a l'Administració especialment? Segons Pink aquest estímul recauria en tres eixos: autonomia (en l'execució de la feina), mestratge (el desig de ser cada cop millors) i propòsit (l'anhel de fer el que fem al servei d'alguna cosa més gran que nosaltres mateixos).

Els líders que esperen les organitzacions, per descomptat, han de ser persones immerses al món de les xarxes socials, les dades obertes i els serveis mòbils, amb competències clau com el coneixement digital, la gestió de la informació i la comunicació. També han de demostrar una gestió eficaç del temps, de la informació i han de tenir integrada la capacitat d'aprendre amb recursos que la Xarxa ja posa al nostre abast.

Però un líder de debò també ha d'encapçalar el canvi cultural i organitzatiu, i ha d'afavorir un ambient optimista dins l'organització amb la seva actitud, s'hi ha d'implicar directament i, sobretot, ha d'assumir riscos.

Per tant, necessitem líders que despleguin una veritable carrera professional objectiva, on s'apliqui una discriminació positiva envers els treballadors més compromesos (amb iniciativa i inquietud per formar-se), sobre la base del reconeixement de la feina i la constatació de quins són els resultats visibles d'aquella feina. Aquestes haurien de ser les fórmules aplicables al concepte de motivació de la funció pública del segle XXI. I, sobretot, cal superar la ideologia motivadora basada en els pals i les pastanagues per tal d'enfortir la nostra Administració i, per què no dir-ho, millorar el món al nostre voltant.

## Xarxa d'Innovació Pública