



EAPC blog

GENERAL

Obrint Finestres 2017: Sisena sessió del curs: sessió de síntesi, a càrrec de la Dra. Núria Serrat.

🕒 6 de febrer de 2018 👤 XARXES 💬 DEIXA UN COMENTARI



Relatoria elaborada per Mònica Sabata, Parc de les Humanitats i les Ciències Socials de la Universitat de Barcelona

Conclusions del curs

La sessió de síntesi o tancament del curs es va idear per poder fer participar l'alumnat en les conclusions del curs. Es tractava de cercar un mètode participatiu que permetés als participants ser els protagonistes reals del resultat obtingut durant la dinàmica de grups. Per això es va

pensar en els materials anomenats Manual Thinking.

Manual Thinking és una eina que permet organitzar pensaments, idees i processos, i busca treballar idees d'organització i la creativitat de manera activa i directa. És un molt bon instrument per al treball en grup que contribueix a: aprendre i entendre millor una situació amb la possibilitat d'afegir relacions, categories i jerarquies; prendre decisions, de manera que es pugui recollir informació de manera organitzada i així generar una vista panoràmica d'una situació ajudant a prendre decisions; i contribueix a la trobada de solucions, de manera que es treballa de manera proactiva incorporant

idees i alternatives, vinculant idees de manera gràfica. Aquest mètode fou creat per facilitar la tasca de Ferran Adrià durant els seus processos creatius i s'ha demostrat que és una eina molt útil per a qualsevol tipus d'organització.

La sessió de síntesi fou facilitada per la Dra. Núria Serrat, Departament de Didàctica i Innovació Educativa de la Universitat de Barcelona.

La sessió fou preparada prèviament a través de dues reunions: una primera entre l'equip de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (amb la Sra. Eulàlia Pla, la Sra. Tània Fernández i la Sra. Anna Arriaga) i la Sra. Mònica Sabata del Parc de les Humanitats i les Ciències Socials de la Universitat de Barcelona i, posteriorment, una segona reunió entre la Sra. Sabata i la Dra. Núria Serrat per tal de concretar la sessió de treball.

Per decidir l'enfocament de la sessió de síntesi, la Sra. Sabata va preparar un primer document en què es recollien les idees força de les sessions prèvies i es plantejaven algunes vies de treball per a la sessió de tancament. El resum de les idees força que es recollien en aquest document són les següents:

- L'administració pública davant els grans reptes de la societat del segle XXI, Dr. Ferran Sáez

- Algunes prediccions que són encertades no es veuen perquè la terminologia no és adequada.
- Tres grans reflexions:
- François Lyotard: hi ha coses que es compleixen pel sol fet de ser anunciades.
- Peter Sloterdijk: una nació és una comunitat d'estrès. El que diferencia una nació d'una altra és que pateixen per coses diferents. El que defineix és més l'estrès que no pas la felicitat.
- Cass Sunstine: tendim a un món que és cada vegada més individualista i també cada vegada més atomitzat i alhora més homogeni. Existeix una contradicció molt gran entre dues tendències que estan contraposades i que alhora convergeixen. Els gustos cada cop són més atomitzats i alhora més homogenis.

Per exemple: gustos culturals i consums que fan que l'atomització no sigui tan gran.

- Amb relació a l'Administració pública, el que està sobre la taula és saber quins seran els límits de l'Estat en relació amb l'expansió tecnològica.
- Model d'Administració?
- Noves tendències en el model de treball.

- L'administració ètica, Dra. Begoña Roman

Preguntes que va plantejar la Dra. Roman:

- Què espera de tu l'Administració pública però a tu no t'agrada que ho esperi?
- Una Administració pensada i pensant és una Administració que innova des de la trinxera. La innovació passa pel fet que el servidor públic participi en l'Administració. Què no espera de tu l'Administració per a la qual treballes i a tu t'agradaria que esperés?
- Diga'm algun conflicte d'interès que tinguis a la teva feina. És privat o públic? Per exemple, per quin motiu la treballadora social d'Olot ha de ser d'Olot?

Conclusions:

- L'Administració ètica no és la que posa protocols d'ètica. Si ho entenem com una cosa "juridificada", no anem bé. Cal reflexió i pensar al servei de qui estem i anar molt més enllà de l'obeïment i el compliment de les ordres. Si ho fem així, perdem el coneixement que tenen els professionals.
- Cal institucionalitzar els espais de reflexió.
- Cal abordar els conflictes d'interessos.

- **L'administració que comunica, Dr. Antoni Aira**

- La imatge del funcionari: no podem obviar la imatge que existeix sobre el funcionari. La percepció que es pot tenir de la imatge *versus* la realitat. Cada vegada més es concep menys com un tot i, en canvi, s'entén que hi ha diferents sectors, individus o serveis que trenquen un relat imposat que identifica que els funcionaris són poc treballadors. La caricatura hi és i encara hi pot haver una mala imatge. Socialment, però, ens cansem cada cop més ràpid de tot. En conseqüència, la imatge també està afectada per això. La percepció està canviant, però aquest canvi és un procés.
- És evident que la imatge del funcionari està canviant.
- Falta coherència i línia transversal. El que més suma entre el públic és la coherència.
- Contradiccions entre línia política i línia institucional.
- Lideratge i comunicació: un bon líder ha de ser un bon comunicador.
- Transparència, cal plantejar quin grau de transparència podem assumir. La transparència, la que sigui útil.
- Comunicació interna i externa: primer cal plantejar el públic intern i després l'extern. La manca de relat és troncal. Les intranets tenen molt contingut, però s'han de poder passar per la traductora i les persones ho han d'entendre.
- Els departaments es diferencien i els que ho fan bé han de contagiar als altres.
- L'Administració hauria de comunicar de manera que pogués fer *d'influencer*. Ser una referència.

- Per a què serveix l'administració pública?, Dr. Agustí Colomines

- 1r problema: cal parlar de governança de l'administració.
- 2n problema: fins a quin punt la política influeix i determina la provisió de llocs de treball de l'estructura que tenim muntada.
- 3r problema: transparència de tota l'administració.
- 4rt problema: Com es mesura el talent dins de l'administració pública?

Conclusions:

- La confiança és poc mesurable. És la confiança de la persona que tria té en la persona que té al davant. Hi ha d'haver una mínima empatia. per això les entrevistes per competències serveixen per veure si amb aquella persona t'hi podràs avenir o no. inclou la proximitat política? És possible. però el que no pot ser és que només vingui de la proximitat política. per això el més important és la professionalitat i la idoneïtat.
- Lleialtat al servei públic: ha d'inspirar al conjunt de l'administració.
- Avaluacions: pot ser una gran trampa. Les avaluacions impliquen canviar la mentalitat i també recursos: avaluadors, inspectors..

- La coherència entre el pensament polític i el servei públic, Dr. Quim Brugué

La sessió estava pendent de dur-se a terme quan es va preparar la sessió de tancament.

Idees força identificades durant tot el curs:

- Amb relació als temes sorgits durant les diferents sessions:
- Transparència
- Servei a la ciutadania
- Avaluacions
- Organització vertical – organització horitzontal
- Talent

– Coherència i comunicació

– Amb relació a preguntes potencials:

– Tres canvis que proposaries per a l'Administració pública.

– Tres canvis que com a servidor públic podries fer per millorar l'Administració pública.

– Tres canvis estructurals que millorarien l'Administració pública.

Durant la reunió entre l'EAPC i el Parc de les Humanitats es va decidir **prioritzar tres temes (transparència, avaluacions i talent)** i treballar **la qüestió dels canvis que com a servidor públic es podrien fer per millorar aquesta Administració.**

A partir d'aquesta prioritització, la Dra. Serrat i la Sra. Sabata varen acordar les dues fases de treball en grup, les quals van quedar definides de la manera següent:

Fase 1: amb relació als temes que heu treballat a les darreres sessions, **quins canvis proposeu com a servidors públics?**

Fase 2: un cop prioritzats els canvis, **quines accions podeu fer de manera immediata dins la vostra feina?**

A continuació, recollim les contribucions sorgides en cadascuna de les dues fases i assenyalem els conceptes més prioritzats (*) i els més assenyalats (©):

Fase 1

- Grup 1 (entenent per grup cadascuna de les agrupacions de conceptes del mapa):

- Honestedat
- Esperit crític*
- Gestió de conflictes d'interès
- Més vocació o servei als ciutadans
- Orgull funcionari**
- Flexibilitat*
- Compromís*
- Iniciativa
- Servei públic vs. interessos privats
- Serveis per als ciutadans
- Ètica i valors dels empleats públics*

- Grup 2:

- Comunicar avaluacions*
- Comunicació gestora*
- Transparència en dades de producció
- Transparència
- Nous mitjans comunicatius

- Grup 3:

- Lideratge

- Grup 4:

- Més meritocràcia, carrera professional, incentius* ©
- Carrera administrativa segons mèrits ©©
- Potencialitats empleats públics
- Normativa funció pública
- Eines per valorar els llocs de treball ©
- Tria personal
- Redissenyar RLT
- Importància comandaments
- Directiu públic ©
- Compromís sobretot dels comandaments**
- Professionalitat directius ©

I pròxim al grup 4:

- Formació
- Flexibilitzar contractació personal
- Fer lleis aplicables
- Elaboració de polítiques públiques en energia

- Grup 5:

- Espais per pensar ***©
- Utilitzar dades ©
- Repensar **©
- Presa de decisions més fonamentada
- Decisió compartida
- Estructures participatives
- Intercanvi amb sector privat

- Grup 6:

- Participació ciutadana. Consecució objectius
- Participació ciutadana **
- Administració propera al ciutadà *

- Grup 7:

- Més flexibilitat. No tanta burocratització o rigor

- Grup 8:

- Més interdisciplinarietat
- Estructures no tan rígides
- Comunicació direcció – personal
- Intercanvi opinions polític – tècnic
- Retorn

Resum de la primera fase:

- Comunicació: com comuniquem, difonem les dades que tenim.
- Relació públic-privat: com eliminem recels amb les privades. T'explico qui sóc i tu m'expliques qui ets. Es tracta d'optar per conceptes *win-win*.
- Difusió de la informació. Difusió de l'avaluació. Comunicació de la tasca, de la funció gestora.
- Les lleis han de ser viables, s'han de complir i exigir.
- Amb relació a la direcció pública: quin directiu públic necessitem? Professional. Compromès. Amb vocació de servei. Orgull de ser funcionari. Ètica i valors dels serveis públics.
- Com incorporem l'esperit crític?
- Amb relació al tipus d'estructures: per evitar la repetició de tasques cal guanyar flexibilitat, treball per projectes. Calen estructures més planes, amb lideratges disruptius.
- Fer participar a la ciutadania és un repte. Com la fem participar en la presa de decisions?
- Com fem una Administració propera al ciutadà?
- Noves eines de comunicació: Twitter.

Fase 2

Fruit de les votacions de la primera fase i de les votacions que s'han fet amb els gomets negres (*) i els gomets vermells (©), s'enceta la segona fase treballant els blocs o grups 1 i 5. Es descarta el grup 4 (dedicat al directiu públic, perquè com a servidors públics no hi poden influir).

Així s'acaben definint per a la fase 2, dues grans categories:

- **Prendre decisions pensades (grup 5 de la primera fase)**
- Enquestes
- Reunions pluridisciplinàries
- Grups de treball

- Espais intranet, nous talents
- Formulari electrònic per aportar idees
- Bloquejar temps per pensar amb equip
- Demanar opinió equip
- Reunions participatives unitat
- Compartir idees equip « «
 - Nous projectes sense pensar cost econòmic
- Parada
- Reservar espai de temps per pensar « «
- Destinar 2 h mínim a la setmana a llegir «
- Destinar 2 h mínim a la setmana a navegar pel web «
- Fer jornades de formació amb gurus per obrir ments
- Avaluació interna per millorar
- Compartir articles / lectures
- Mirar amb ulls de ciutadà no expert ▣ ▣
- Curiositat genuïna ▣
- Trencar dinàmiques «
- Canvis, escoltar propostes
- Replantejar algun circuit obsolet
- Fer difusió de revistes especialitzades
- Pensar nous mecanismes vers el ciutadà
- Evolució dels temes per explicar «
- Convidar comandaments i empleats a la biblioteca

- Servidor públic "excel·lent" (grup 1 de la primera fase)

- Motivar personal fi d'any ««
- Exemplaritat «
- Enquestes
- Ser generós
- Escoltar
- Pujada cap a dalt de les queixes
- Aplicabilitat del pla de govern en el lloc de treball «»
- Sortir del despatx a conèixer
- Fer propostes innovadores a la direcció «
- Conèixer els objectius de la DG o SG
- Punts dèbils, punts forts
- Formació (proposar) «
- Conèixer l'equip «
- Oferir implicació
- Introduir millores incrementant
- Conèixer l'equip per motivar-lo
- Mostrar avaluacions / feina feta
- Invertir rols per un temps determinat » »
- Cultura de l'error » »
- Provar per equivocar-se »
- El que rep la formació l'ha de transmetre

- Introduir millores disruptives «
- Delegar
- Proactivitat davant dels conflictes «
- Agilitzar les tasques encomanades
- Cada any avaluar feina feta
- Donar pas, visibilitat de l'equip
- No perdre l'objectiu, servei al ciutadà
- Dissenyar indicadors per avaluar

Al final d'aquesta fase, s'ha prioritzant a través dels gomets verds («, els quals són importants) i els gomets grocs (■, que són els més rellevants):

Resum de la segona fase a través de dos conceptes:

- Aprenc quan m'aprenc (Einstein)
- Curiositat genuïna (veure amb ulls nous allò que ja sabem o que és rutinari). Capacitat de reinventar, recrear i tenir una mirada fresca.

📁 DIRECCIÓ PÚBLICA, INNOVACIÓ, NÚRIA SERRAT, OBRINT FINESTRES

ENTRADA PRÈVIA

Obrint Finestres 2017: La coherència entre el pensament polític i el servei públic (Dr. Quim Brugué)

ENTRADA SEGÜENT

El sector públic davant el paradigma d'innovació i ciència obertes: reptes i oportunitats – Albert Castellanos

Deixa un comentari