



## Proposta de la Xarxa d'Innovació Pública

La consulta per recollir informacions i aportacions sobre com hauria de ser l'EAPC actualment és per ella mateixa una actuació interessant perquè propicia que totes les organitzacions i persones que se n'assabentin hi puguin dir la seva.

Es vol una Escola que acompanyi una Administració que treballi en xarxa tant internament com amb la resta d'actors socials, conformant un Ecosistema de Governança Pública. I aquesta és una missió clara i ambiciosa.

L'EAPC hauria de ser el pal de paller: no només ha de transmetre coneixements i habilitats, sinó també la manera de fer (*mindset*), la cultura de l'organització, l'ADN corporatiu.

Al mateix temps, l'enfocament estratègic del procés de redefinició de l'Escola segueix principalment una orientació de tipus organitzatiu: naturalesa jurídica, dependència orgànica, posicionament institucional, funcions, governança, relació amb la resta d'operadors de formació de servidors públics o del món acadèmic i també amb l'alumnat.

Tant el document de planificació estratègica per a la XIV Legislatura com la memòria preliminar que enuncia la situació i el context que justifiquen la futura llei fan una anàlisi completa i exhaustiva dels rols de l'Escola. S'hi defineix que formació, transferència, recerca i canvi organitzatiu són els eixos del model de la teoria del canvi per a aquesta nova Escola i com es distribueixen els objectius a curt, mitjà i llarg termini per fer-ho possible. I també s'hi esmenten els diferents dispositius que entren en joc en aquestes fases, dels quals destaquen les comunitats d'aprenentatge i les de pràctica.

És, per tant, un plantejament estratègic ben formulat. Per part de la XIP (Xarxa d'Innovació Pública), sols hi aportariem un enfocament més servidor-cèntric o usuari-cèntric. Una orientació més radical cap a les persones segurament afegiria un plus de disrupció al model. I aquí caldria referir-se a:

- diversitat de les persones (gènere, edat, capacitació...)
- valors ODS (sobreinformació, noves desigualtats, medi ambient...)

D'aquesta manera seria més fàcil afrontar després temes directament relacionats amb les situacions i problemes amb què es troben els servidors públics, com ara:

- **Tenir en compte l'opinió/participació de l'usuari final** (el servidor públic), aclaparat normalment per múltiples coneixements sobre els quals formar-se.
- **Internalitzar més la formació** (sobretot l'orientada a gestió ofimàtica, col·laborativa...). Quan es contracten serveis de formació externs tenen tendència a impartir coneixements exhaustius, deslligats del que realment necessiten els professionals. No cal ensenyar totes les funcionalitats de serveis i programes.
- Aprofitar el **talent i el coneixement especialitzat dels servidors públics**: experts que expliquin determinats coneixements i els comparteixin (plataforma tecnològica per emetre vídeos en directe i desmar-los en algun lloc).

- **Captar talent** (tant nacional com estatal o internacional) a través de la **Fundació ICREA** perquè faci recerca a través l'EAPC quan un departament necessiti contractar una persona experta en alguna matèria concreta.
- **Agrupar l'oferta formativa** en un sol lloc i donar accés a tots els servidors públics a altres plans de formació i els recursos d'organismes/institucions de la Generalitat (escoles oficials d'idiomes...).
- **Impulsar pràctiques com ara bancs de coneixement i aprenentatge, bancs de temps/peticions i intercanvi de coneixement.** Per exemple, els treballadors haurien de dedicar un 70% a les seves tasques, un 20% a tasques de la Generalitat vinculades al seu perfil i un 10% a formació / tasques de la Generalitat no vinculades al seu perfil. Hi hauria d'haver una borsa on cada treballador pogués afegir les competències que vol aportar a la Generalitat i un espai on es poguessin afegir les necessitats de la Generalitat. Els treballadors, amb el seu 30% disponible, podrien fer encaix en aquestes ofertes (per exemple, fer un Excel en 1h o un video-infografia en 1 setmana) dins d'un còmput mensual. Els *feedbacks* creuats del treballador i de qui ha proposat la feina serviren de ludificació per accedir a tasques de diferents nivells o fins i tot per desbloquejar formacions específiques. Aquesta borsa ha de ser líquida, sense intervenció jeràrquica i ha de servir per mostrar la capacitat dels treballadors i/o detectar necessitats no cobertes dins de la Generalitat.
- **Potenciar la formació a través de l'experiència dels companys** o treballadors d'altres departaments de la Generalitat. Veure com altres treballadors públics fan les tasques usant un eina és més útil que la tradicional seqüència de veure cada una de les funcions de l'eina. Agafar idees de com altra gent usa l'eina, mostrar el potencial pràctic del que es pot arribar a fer.
- Incentivar la formació especialitzada, sobre **necessitats formatives específiques**. La formació generalista hauria d'estar sempre disponible en plataformes en línia.
- Els materials resultants, en qualsevol format, haurien d'estar **oberts i disponibles a la ciutadania** perquè pugui **reutilitzar-los**.
- **Fer públiques les valoracions** que fan els alumnes de les activitats formatives i dels formadors.
- Vincular la formació amb els **plans de carrera** de forma transversal als diversos organismes de l'Administració pública.
- **Fomentar que la formació sigui pràctica a través de projectes aplicats** que l'alumne presenti o l'empresa necessiti de manera abans d'iniciar el curs.
- **Establir acords amb el món acadèmic o de la recerca** perquè els usuaris dels programes formatius de l'EAPC puguin fer estudis de màster, postgrau o doctorat sobre matèries que siguin d'interès per a l'Administració. També caldria incloure els centres de recerca, fonamentalment els de la Institució CERCA, com a actors que poden col·laborar amb l'EAPC.

Barcelona, 10 de febrer de 2022