

L'EXPERIÈNCIA DE L'ADMINISTRACIÓ A LA REVOLUCIÓ 4.0: CASOS PRÀCTICS

Sònia Yanguas, cofundadora a Fasolà SCCL i experta en Persones i Comunicació 2.0

Consell Comarcal del Vallès Oriental - amb **Jordi Vendrell**, cap de Serveis Jurídics
Generalitat de Catalunya - amb **Ester Manzano Peláez**, directora general de Modernització
i Innovació de l'Administració
Àrea de Promoció Econòmica de l'**Ajuntament de Viladecans** - amb **Miguel Vallejo**,
responsable del Servei a Empreses

Impulsant la innovació inductivament des de la base i amb la força de la co-creació: que la revolució 4.0 ha vingut per quedar-se es un fet real, però aquesta revolució té la seva base fonamental en la capacitat d'innovació, de la qual no en podem parlar sense posar sobre la taula un tema essencial, la innovació es fa des de les persones. Es per això que cal impulsar-la des de tots els àmbits possibles: organitzacions, escoles i universitats, famílies, administració pública, etc...

Vam voler donar doncs un espai dins l'Equipa't 2018 a l'administració pública, ens necessari per fer la revolució 4.0, presentant tres iniciatives molt diferent entre elles però alhora amb un nexce comú, les persones.

Vam començar amb la intervenció de la directora general de Modernització i Innovació de l'Administració, Ester Manzano, que va compartir la visió i el detall d'algunes de les passes ja fetes en el particular camí de la Generalitat de Catalunya cap a esdevenir una organització innovadora també en el seu funcionament corporatiu intern.

Dins de tota la modernització i canvis tecnològics, afrontem la digitalització com un d'aquests fenòmens que no podem quedar-nos a mirar des de la vora, sinó que requereix abordar-lo i integrar-lo de la manera més radical i natural possible en les nostres institucions i organitzacions. No fer-ho, no només ens deixa fora del present i del futur laboral, sinó que també en deixa fora de la corrent principal que domina les nostres vides privades: l'administració serà digital perquè la ciutadania és digital i demanda ser més digital encara en les seves interaccions: demanar hora al metge, matricular-se en un cicle formatiu... La personalització en tot tipus de serveis i de productes, l'adaptació a les necessitats irreductibles de cada individu (com a ciutadà, com a consumidor de continguts, com a treballador) i la necessitat d'establir xarxes des d'una perspectiva humana individual són els altres elements amb què ha de conuiu qualsevol organització contemporània.

En tot aquest context, la Generalitat de Catalunya ha apostat per desenvolupar un pla d'innovació corporativa que aprofiti la força d'aquests moviments generals: la digitalització i les potencialitats que permet la tecnologia; el coneixement, talent i expertesa que cada una de les persones de la institució té de manera singular des del seu lloc a la institució; i la potencialitat que determinades eines i metodologies poden aportar a l'hora de coordinar i

facilitar el treball en xarxa. En definitiva, treballar en xarxa i des de la transversalitat. Els sistemes d'innovació inductiva i les tècniques de co-creació són alguns dels elements cabdals del Pla Corporatiu d'Innovació que s'està acabant de gestar, el qual preveu de manera general eines que ja hem testat i de les que vam poder compartir dades i experiències durant el taller.

Sota el títol de "Construïm ponts", Jordi Vendrell, cap dels serveis Jurídics del Consell Comarcal del Vallès Oriental, ens va explicar com posar en marxa un model de treball flexible, tenint el teletreball com a eina central per a un canvi de cultura dins la organització.

Partint d'una situació que afectava a l'equip i a la seu bon funcionament van establir un nou mapa de treball on els procediments i els protocols que es farien servir a partir d'aquell moment van ser consensuats per tot l'equip promotor del treball flexible, un equip on hi havien implicades fins a 29 persones. El fet de consensuar en tot moment com seria el futur immediat els va obligar a fer treball en equip i per tant els va ajudar també a generar una cultura de cooperació i col·laboració, impulsant així un equip més eficient i cohesionat. Dins el treball flexible en Jordi ens posa en rellevància 3 punts claus:

- Qualsevol mesura que impliqui canvi en la manera de fer les coses ha de ser treballada en equip donant espai a cada veu i consensuant cada pas
- El treball flexible no és només teletreball sinó que s'hi han de sumar altres mesures complementàries com horari flexible, treball compartit, informació digitalitzada i d'accés des de qualsevol part, compromís i autogestió per part dels participants, construcció d'un marc legal d'enteniment....
- Les persones son el talent de l'organització per tant amb aquestes mesures de flexibilitat potenciem que el lloc de treball estigui on està la persona, permetent-li conciliar la seva vida social i laboral de manera més efectiva

El camí com tots els canvis a la vida no ha sigut fàcil, porten més de 5 anys i ara el projecte entra en revisió i millora, però posant les eines necessàries com ara la digitalització, la formació, mesures de salut laboral, valoració de llocs de treball, enfocament a objectius... s'ha assolit un veritable èxit en el canvi de maneres de treball i de cultura organitzativa. Ens quedem amb una frase d'en Jordi: el teletreball els ha portat a gestionar els pronoms possessius, ja no és la meua taula, el teu ordinador, el seu despatx... tot es comparteix i els espais són també flexibles. Un veritable canvi que podem endur-nos a les nostres organitzacions i adaptar-lo a les nostres necessitats.

Finalitzem el taller amb en Miguel Vallejo, de l'Àrea de Promoció Econòmica de l'Ajuntament de Viladecans, reconegut com un dels ens municipals que posa la innovació a l'abast de la ciutadania i que presenta projectes transversals de molt impacte. En Miquel ens parla de que actualment hi ha en marxa 50 projectes clau per al període 2018-2020 que treballen per blocs: ciutadania, organització interna, innovació empresarial i compra pública innovadora. A través de l'explicació de quatre dels projectes més importants, destaca quins són, segons el seu parer, els factors claus que han incentivat la innovació a l'Ajuntament de Viladecans:

- Lideratge i voluntat política, entenent que des de qualsevol punt de l'organització es pot contribuir a la innovació. Sempre és més fàcil d'assimilar aquesta cultura innovadora si hi ha un lideratge compromès.
- Existència d'una estratègia, la innovació no ha de ser una pota més, sinó que ha d'estar dins l'estratègia de qualsevol organització de manera que aquesta es faci transversalment. Un dels punts també destacats per la primera ponent, Ester Manzano.
- Les persones, l'equip humà com a impulsors veritables treballant des de la cooperació i la col·laboració.
- La participació oberta, la innovació reverteix directament en la ciutadania i per tant han de ser protagonistes d'aquests projectes.
- La col·laboració público-privada, més enllà d'empreses incloent també universitats, escoles de negoci, associacions...

El taller va donar molt de si perquè tothom teníem ganes de poder endur-nos aquestes pràctiques a les nostres organitzacions i, al marge del debat i preguntes, vam voler recollir quines serien les paraules o frases que ens quedaríem com a resum, i aquestes van ser:

- La innovació es fa des de les persones.
- Posar les persones en el centre dels processos innovadors comporta apoderament però també responsabilitat.
- La innovació és una eina, el veritablement important és el canvi cultural que s'ha de fer.
- Innovar és arriscar.
- Hem de cercar nous límits, moltes vegades primer haurem de fer i després construir els marges legals.
- Els valors fonamentals d'una organització innovadora han de ser Transversalitat, Col·laboració i Co-responsabilitat.
- Hem de convertir les organitzacions en "Laboratoris d'aprenentatge".
- La innovació no és possible sense el marge d'error.
- Si les administracions públiques no innovem podem patir l'atrofia generacional on els nous talents no vulguin treballar a les administracions per manca d'innovació i reclam.
- Gestionar els possessius com a eina fonamental per entendre les noves formes de treball de cooperació i col·laboració.

