



PLA DE FORMACIÓ 2022

Exposició justificativa del Pla 2022

L'experiència viscuda en aquests darrers 18 mesos amb la COVID ha trastocat la manera de fer i pensar des de totes les vessants possibles i fa que siguem molt curoses a l'hora de presentar un Pla de formació de 12 mesos. Hem après a viure en la incertesa i a reinventar-nos sempre que ha calgut, i estem preparades per seguir-ho fent, si cal.

Tot i la sensació de seminormalitat que aparentment hi ha, abordem un any 2022 amb la mateixa sensació de provisionalitat d'aquests darrers mesos. La nostra proposta està pensada en un percentatge molt alt per poder-se fer en línia, per seguir oferint al nostre personal recursos de formació que li permetin treballar a distància, de forma col·laborativa, per poder fer un seguiment de les tasques que l'organització ens ha encomanat, i tot això sense perdre de vista les emocions que aquesta llarga pandèmia ha malmès a una part significativa de les persones que treballen al Departament.

Tenim per endavant el repte d'integrar dos àmbits, el d'Empresa i el de Treball, que provenen de departaments diferents, en un únic àmbit. En aquest sentit caldrà posar en marxa tots els mecanismes possibles per sentir-nos tots plegats part d'un tot. Molt probablement la formació entesa com a cursos no serà l'eina principal per aconseguir-ho. Caldrà fer servir altres formes d'aprenentatge per cohesionar l'organització. Les noves tecnologies ens hi ajudaran: la intranet serà una eina imprescindible per aconseguir-ho, així com els esmorzars virtuals, els grups de treball, les CoPs i tot allò que es vagi proposant en el transcurs dels mesos.

El Pla de formació que presenta el Departament d'Empresa i Treball per a l'any 2022 s'ha elaborat amb la voluntat de crear un entorn que afavoreixi el desenvolupament professional amb l'objectiu d'acompanyar i accelerar el canvi organitzatiu, d'ajudar el personal i les unitats del Departament a encarar-se amb els reptes organitzatius que vagin sorgint a curt i mitjà termini, i alhora resoldre dèficits d'aprenentatge pendents.

En ambdós casos s'aposta per fer una anàlisi exhaustiva de les necessitats individuals i col·lectives, i buscar solucions a mida, que, en determinats casos, impliquen la planificació i realització d'un curs i, en d'altres, requereixen fer servir els recursos de coneixement interns i externs que ara tenim ja al nostre abast, i d'altres que estan pendents per descobrir.

En aquest context els objectius concrets que persegueix el Pla són:

- Donar resposta a les necessitats de formació i d'aprenentatge derivades del Pla d'acció 2021-23 del Departament, així com de les de les persones que integren el Departament, tant a

través dels cursos que es poden programar, com dels diferents recursos que existeixen i que posem a l'abast de tothom.

- Ajudar a cohesionar dos col·lectius humans (Empresa i Treball) en un de sol.
- Oferir al personal la formació i els recursos que li permetin treballar amb un coneixement suficient de la normativa de publicació recent.
- Donar resposta a les propostes que ens fan arribar les diferents comunitats de pràctiques que tenim al Departament.
- Donar resposta a la demanda creixent del personal a adquirir recursos per desenvolupar competències emocionals.
- Seguir potenciant la formació en administració digital i tecnologies de la informació per capacitar les persones que treballen en la nostra organització tant de forma presencial com a distància.
- Impulsar el coneixement de les eines corporatives de treball col·laboratiu.

Adjunta a aquest document de presentació, us trametem la proposta d'activitats per dur a terme durant l'any 2022. Aquesta relació consta d'un total de 114 edicions de cursos que aglutinen les demandes que el personal ha realitzat de manera individual i les que ens han fet arribar les diferents unitats.

Aquesta proposta de Pla de formació és fruit del procés de detecció de necessitats formatives fet durant el mes d'octubre de 2021.

Procés de detecció de necessitats formatives

Les eines principals que s'han utilitzat per copsar les necessitats formatives del personal del Departament són:

1. El qüestionari de detecció de necessitats formatives individuals adreçat a tot el personal i que es respon des de la intranet.
2. Les propostes de formació a mida de la unitat trameses a través de la intranet del Departament.
3. La informació recollida en tots els informes d'avaluació duts a terme durant el 2021 en els apartats: *5.4 Altres coneixements que us serien d'utilitat per al lloc de treball* i *5.5 Altres coneixements que us serien d'utilitat per al vostre desenvolupament*.
4. La formació que proposen els òrgans transversals del Departament: Prevenció de Riscos Laborals, Organització, Àrea TIC, Arxiu i Registre, Protecció de Dades Personals, etc.
5. Aportacions de la part social del Grup de Treball de Formació.
6. Necessitats que no han quedat cobertes totalment l'any 2021.

Per fer la difusió del procés de detecció de necessitats s'ha fet servir la intranet i el correu electrònic.

Calendari d'elaboració i de difusió del Pla de formació

Tot el procés de planificació, d'elaboració i de difusió del Pla de formació s'ha fet seguint el calendari següent:

EAPC

17/09 publicació de les indicacions per a l'elaboració del Pla de formació 2022

20/09 publicació del catàleg de cursos de l'EAPC per al 2022

27/10 data límit per demanar edicions adaptades de cursos del catàleg de l'EAPC a través d'un formulari

05/11 termini màxim per a la sol·licitud de previsions per a l'Acord marc 2022

19/11 data límit per presentar el Pla aprovat a l'EAPC

Departament d'Empresa i Treball i Agència Catalana de Consum

21/09 correus al personal interlocutor de **formació transversal** per sol·licitar la formació que es preveu fer en el seu àmbit el 2022. Termini per presentar propostes: 21/10

04/10 es penja a la pàgina d'inici de la intranet el formulari de detecció de necessitats d'aprenentatge amb el títol *Formació 2022. Què necessites, què vols aprendre*. Termini per respondre: fins al 18/10

05/10 per correu electrònic s'envia a interlocutors de formació informació sobre el formulari, es demana que es traslladi a les persones de la unitat, i s'anima a la participació.

08/10 reunió Grup de Treball de Formació. Ordre del dia: inici del procés de detecció de necessitats de formació 2022. Proposta de data de reunió per a l'aprovació del Pla

13/10 – 18/10 estudi del recull d'informes d'avaluació del 2021, on es pregunta:

Altres coneixements que us serien d'utilitat per al lloc de treball

Altres coneixements que us serien d'utilitat per al vostre desenvolupament

19/10 fins al 08/11 elaboració del Pla de formació

19/10 reunió de caps de la Inspecció de Treball per a propostes a mida de la Inspecció de Treball

09/11 enviament per correu electrònic al Grup de Treball de Formació de la *Proposta de Pla de formació 2022* perquè l'estudiïn

15/11, a les 12 h, reunió per a l'aprovació, si s'escau, del Pla de formació EMT i ACC 2022

Proposta d'actuacions en relació amb les noves formes d'aprenentatge

Darrerament els experts en formació parlen del model 70:20:10 per a l'aprenentatge i el desenvolupament. És un model d'aprenentatge i desenvolupament que suggereix un desglossament proporcional de com aprenen les persones de manera eficaç.

L'estudi diu que el 70 % dels nostres coneixements els adquirim a través de l'experiència, el 20 % els adquirim a través de l'aprenentatge social i només un 10 % dels nostres coneixements els adquirim a través de la formació reglada.

És clar que, siguin o no siguin exactes aquests percentatges, les unitats de formació hem de donar impuls, també, a l'aplicació de metodologies i eines d'aprenentatge alternatives a la formació tradicional.

Entenem com a noves formes d'aprenentatge aquelles eines alternatives a la formació estàndard que possibiliten el desenvolupament autònom de les persones.

Així, la unitat de Formació i Gestió del Coneixement, amb el suport de la Direcció de Serveis, ha endegat i testat ja algunes accions encaminades a assolir aquesta fita. La majoria de les fórmules proposades han estat ben rebudes pel personal i s'han pogut complir un bon nombre de necessitats d'aprenentatge.

És per això que en el Pla de formació de l'any 2022 tindran un pes important, entre d'altres, les actuacions següents:

- Potenciar les **sessions web** sobre temes d'ampli interès al Departament.
- Posar en marxa els **esmorzars virtuals** per donar a conèixer a totes les persones interessades eines, maneres de fer, procediments, idees, bones pràctiques...
- Difusió de l'eina col·laborativa **e-aprèn** sobre administració digital i altres eines d'autoaprenentatge que estan a l'abast de tothom (com per exemple els **espais temàtics** de la web de l'EAPC).
- Fer **sessions de transferència de coneixement** on els alumnes assistents a activitats formatives externes puguin compartir els aprenentatges assolits amb altres persones interessades en la mateixa matèria.

- Convertir la intranet del Departament en la principal font d'**autoaprenentatge** del seu personal. Es continuarà demanant la col·laboració de les persones i de les unitats per tal que siguin curadores de continguts de l'apartat Recursos d'aprenentatge de la intranet.
- Donar suport a les unitats per tal que elaborin material **audiovisual** de formació i difusió propi (vídeos tutorials, consells de prevenció, curs virtual de consignes d'actuació en cas d'emergència, etc.).
- Estimular i acompanyar les iniciatives de **comunitats d'aprenentatge** i grups de treball que es vagin gestant al Departament (com per exemple els de la DG Turisme d'oficines d'informació turística).

Per al 2022 es preveu la continuïtat de comunitats d'aprenentatge (CoP) que ja fa temps que funcionen:

1. Polítiques d'igualtat
 2. Millora de la intranet
 3. Preparem la jubilació
 4. Dinamització social del Departament
 5. Reutilitzar, Reciclar i Reduir
 6. Pla d'acollida
 7. Dinamització de la intranet
 8. Pausas actives
 9. Elaboració del Pla de mobilitat
 10. Gestió emocional
- Posar en valor i fer visibles els diferents **grups de treball** que ja existeixen al Departament, acreditant, si s'escau, el seu treball col·laboratiu.
 - Potenciar la creació de **nous grups de treball** per maximitzar l'aprenentatge social dels seus integrants (per posar un exemple: potenciar la creació d'un grup de treball amb les persones que actualment fan servir l'eina corporativa de subvencions TAIS).
 - Donar reconeixement i valor a les propostes relacionades amb les noves formes d'aprenentatge fent-ne difusió interna i externa.
 - Ser especialment receptius i col·laboradors amb totes les idees i amb tots els projectes que els treballadors/ores del Departament tinguin per millorar l'aprenentatge individual i col·lectiu.