

Inauguració de l'any acadèmic 2022-2023 de l'Institut de Seguretat Pública de Catalunya: parlament en nom dels guardonats

Juliana Vilert Barnet

Acte celebrat el 7 d'octubre 2022

Discurs de Juliana Vilert Barnet en agraïment distincions ISPC Mollet del Vallès, octubre de 2022

Bon dia, Honorable conseller, directora de l'Institut de Seguretat Pública, autoritats, col·legues, amigues i amics.

Vaig rebre amb molta il·lusió l'encàrrec de dir unes paraules en nom de la resta de persones que avui hem estat distingides. Felicitats a tots i totes pel reconeixement i, gràcies per deixar-me manllevar la vostra veu avui en aquest acte.

Voldria aprofitar l'ocasió per compartir amb vosaltres una sèrie de reflexions al voltant del que és el meu àmbit de treball i pel que avui he estat reconeguda.

Vaig estar vinculada a, l'abans EPC, i avui ISPC durant 8 anys i sempre he dit que l'Escola va ser la meua escola en el coneixement de com les persones es comporten en les organitzacions i el comportament de les mateixes organitzacions en tant que conjunts de persones que es relacionen al voltant d'una missió comuna. I he continuat treballant amb gent i per la gent en l'àmbit laboral. Experiència que m'ha permès anar destriant allò que em sembla nuclear d'allò més, si voleu, anecdòtic o aparent.

En l'àmbit de la gestió de persones, ja fa uns anys va sorgir un moviment anomenat *Back to basics*. Aquest moviment venia a dir que calia un retorn a allò bàsic; que mica en mica ens havíem anat desviant amb la introducció de lògiques eficientistes, i que havíem perdut de vista que allò substancial era que estàvem parlant de persones.

A partir d'aquesta idea van sorgir expressions com ara "*som humans no recursos*"; "*posem les persones al centre*"; o "*les persones són el nostre principal actiu*".

Més endavant, de les persones n'hem passat a dir-ne "*talent*". I tot això, que d'entrada és bo, va ser arrossegat per la lògica del mercat que sempre vol oferir coses noves per enllaminir-nos amb noves modes, i ens ha desviat de nou del que, segurament, era la intenció genuïna. D'altra banda, quan mires enrere no sembla pas que aquest corrent ens hagi portat a que les empreses, i qui les dirigeix, actuem des d'aquesta visió humanista.

Cal que qui posem el nostre compromís a assegurar que les persones puguem contribuir als objectius de les organitzacions on treballem, assumim que per fer-ho hem de construir entorns estimulants, de confiança, segurs, i constructius.

D'entrada, hem de ser crítics amb el que se'ns ofereix com a noves aproximacions de la gestió de persones. El model de gestió per competències professionals, que avui es reconeix en la meua trajectòria professional, va ser i és un bon model sempre i quan, com en tot, o s'apliqui com qui les escull d'un catàleg, sense abans pensar.

Pensant les pràctiques de gestió de persones, podem identificar la seva complexitat i podem calibrar-ne els impactes. Els impactes desitjats i els que no ho són. He pogut constatar autèntiques barbaritats amb aquestes translacions simplificadores i literals d'algunes polítiques de gestió de persones.

Nous models de foment del talent han generat expressions com: “sortim de la zona de confort, “hem d’aprendre a desaprendre”, “hem d’anticipar-nos...Bé, sí”. Però.

Les zones de confort se’n diuen així perquè s’hi està bé. A més, són molt escasses. Així que abans de provocar sacsejades organitzatives, pensem.

Allò après és, sovint, molt valuós, ens connecta amb el d’on venim i el que som. Aprenquem, sempre i continuadament, però abans de menystenir antics aprenentatges, pensem.

Anticipar-nos, sí; quan sigui necessari per seguir sent viables i enfortir-nos davant la incertesa. Però abans d’aixecar l’atenció al present de la gent, pensem.

Amb aquests pocs exemples vull reivindicar el paper essencial de les àrees de persones en aquest impuls crític a les nostres empreses i organitzacions. Actualment, tenim reptes importants per afrontar: la complexitat de l’entorn, la globalització, la incertesa la deshumanització de les decisions del mercat i, òbviament, la digitalització.

Més que mai, hem de procurar una mirada atenta sobre les persones. Recordar que també hem de pensar en allò petit; en protegir la rutina d’allò quotidià; en desenvolupar capacitats per comprendre els implícits; en seguir confiant en nosaltres i els altres; en saber que allò que no es pot mesurar també existeix; en vetllar perquè la velocitat dels canvis no s’endugui les nostres conviccions íntimes.

Ens cal pensar, dubtar, deliberar, escoltar i, després, no defugir les decisions procurant respostes justes. Sabent que no hi ha solucions perfectes ni, ara mateix, certes ni incerteses certes. Vindran conjuntures més favorables i ens han de trobar pensant i orientats de forma sincera als altres.

En aquest procés d’aprenentatge reflexiu i experiencial per a l’exercici de la funció policial i dels altres cossos del sistema de seguretat pública del país, l’Institut de Seguretat Pública de Catalunya és clau. I, en aquest sentit, celebro les paraules de la directora, la senyora Tamara Garcia de la Calle.

Finalment, i fent referència al reconeixement que he rebut avui a una part de la meua trajectòria professional voldria dir-vos que aquesta és un viatge que no és pas solitari. Orientar la teua vida professional, fer les eleccions oportunes, prendre les decisions adequades i assolir uns determinats objectius, depèn, en gran mesura, de qui t’acompanyi en aquest trajecte.

Per aquest motiu vull compartir aquest reconeixement amb totes les persones que han fet camí professional amb mi. Algunes de les quals esteu avui aquí, i que em fa tanta il·lusió retrobar, i d’altres que avui no han vingut però van ser persones clau, en la definició d’aquest model de gestió per competències en el que es fonamenta, en part, l’avaluació i el desenvolupament professional de la policia.

Gràcies de nou i moltes felicitats!