



Sabato 18 febbraio

XXV GIORNATA DELLE BIBLIOTECHE LOMBARDE

Salone degli Affreschi della Società Umanitaria a Milano, in via Daverio 7

Scegliere (e sviluppare) le competenze per orientarsi al futuro

Martino Benzoni – risorse umane Csbno

Gianni Stefanini – direttore generale Csbno

Il contesto

- Cambiamento e crisi della biblioteca,
- Crisi economica

Come uscirne?

- Riprogettazione dei servizi
- Cooperazione (dimensione / massa critica)



Il contesto

- Il vero cambiamento sta nel considerare patrimonio delle biblioteche non tanto i documenti quanto gli utenti (i documenti sono gli strumenti, tra gli altri, per soddisfare le esigenze degli utenti)
- La cooperazione (le reti bibliotecarie) finora ha messo al centro prevalentemente i documenti, la loro organizzazione, la loro condivisione, la loro gestione.
- Il problema vero è invece mettere insieme i bibliotecari che sono il valore aggiunto del servizio bibliotecario*

(Cfr. Nerio Agostini «Quale bibliotecario per la cooperazione» Ricomincio da dieci 8-2-2008)

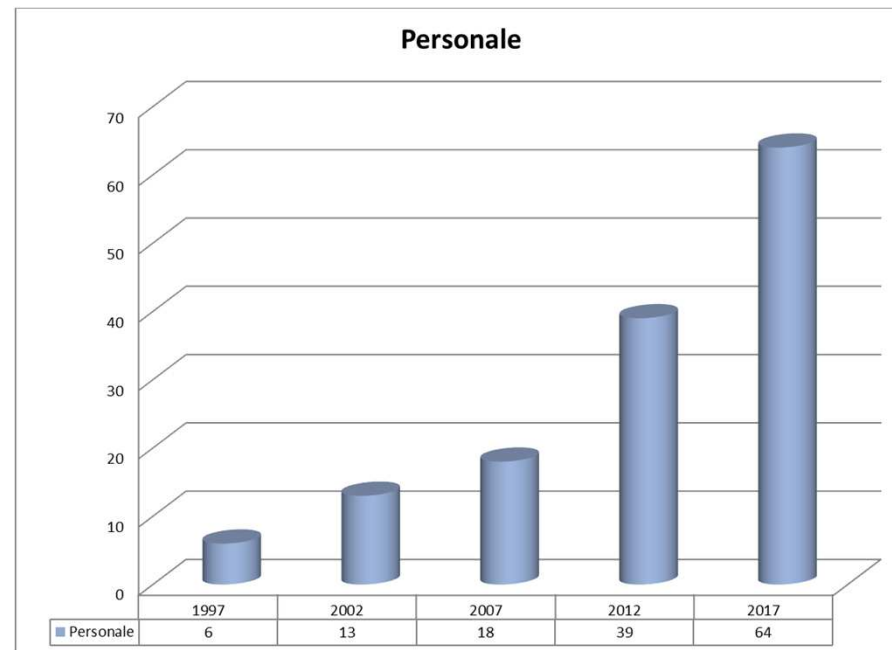
http://www.csbno.net/documenti/convegno10anni/area_download/Agostini_abstract_convegno.pdf



CONSORZIO
SISTEMA
BIBLIOTECARIO
NORD-OVEST

Il contesto

- Il cambiamento dei servizi e la complessità che abbiamo di fronte richiede competenze professionali difficilmente declinabili in un solo individuo, la messa in rete delle competenze sembra essere la soluzione vincente
- Csbno ha seguito, da sempre, questa strada



Selezione: un'idea di futuro

L'esperienza del Csbno



CONSORZIO
SISTEMA
BIBLIOTECARIO
NORD-OVEST

Selezione: un'idea di futuro

Selezionare una nuova persona, una nuova risorsa, significa sempre confrontarsi con **un'idea di futuro**.

Dove siamo diretti?

- Qual è il nostro concetto di servizio?
- Come sta evolvendo il sistema di erogazione?
- Dove pensiamo di ampliare il bacino di utenza - il nostro segmento di mercato?

E quindi:

di quali competenze *abbiamo e potremmo avere* bisogno?



Selezione: un'idea di futuro

L'indicativo *abbiamo* rappresenta lo scenario presente.

Il condizionale *potremmo* segna invece lo sguardo rivolto al domani.

La sfida è tenere insieme questi due orizzonti.



Scenario presente

Le competenze utili nell'immediato **sono focalizzate** sul profilo che stiamo cercando.

- Elementi tipici della job description
- Padronanza degli strumenti informatici
- Comprensione della lingua inglese
- Concetti e strumenti di base* della biblioteconomia.

* Le realtà strutturate possono contare su una rete di conoscenze utili per una **formazione on the job**



Scenario futuro

L'idea di futuro invece si lega a **competenze divergenti** in grado di rendere l'organizzazione *ricettore ed interprete* di innovazione.

Profili di estrazione differenziata:

- statistici
- informatici
- ingegneri
- architetti
- sociologi.

Risorse che, grazie alla struttura di rete, diventano promotori (ed è una sfida ancora aperta) di competenze specifiche, da diffondere e mettere a disposizione di una platea ampia di soggetti.



Vision e cultura del servizio

L'elemento che tiene insieme i due orizzonti, passato e futuro, è la vision, la **cultura e la filosofia del servizio**.

Quale percorso di evoluzione dei servizi culturali e biblioteconomici hanno in mente i candidati?

Il percorso in prospettiva:

Contratto a termine → Contratto stabile → Raccolgono il testimone

Domani sarà la “loro” idea di futuro a guidare l'evoluzione del servizio e, a sua volta, a scegliere le nuove competenze.

Dai nuovi candidati dipende **Evoluzione e Riproduzione** del sistema.



Vision e cultura del servizio

Quali fattori privilegiare?

- sono attori del cambiamento, hanno voglia di sperimentare e di mettere in gioco il proprio talento.
- coltivano una lettura consapevole e autorevole della realtà.
- sanno fare squadra e credono nel lavoro di rete
- elaborano idee innovative e sostenibili di servizio pubblico.



CONSORZIO
SISTEMA
BIBLIOTECARIO
NORD-OVEST

Sviluppare il potenziale

La gestione delle risorse umane insegna che acquisire del potenziale non significa di per sé riuscire a sfruttarlo.

Conoscerlo

- Gruppi di lavoro misti → canali sistematici di confronto
- Mappa delle competenze.

Svilupparlo

- Formazione (sfruttando le risorse interne alla rete/coaching)
- Feedback
- Specializzazione professionale

Coordinarlo

- Cultura della collaborazione
- Condivisione sistematica delle informazioni

