

A debat

Els bibliotecaris i documentalistes estan capacitats per cobrir els llocs de treball emergents que estan sorgint?

La relació entre l'oferta i la demanda és bona?

Quins perfils cerquen les empreses o administracions públiques?

Quins perfils troben?

Els bibliotecaris i documentalistes estan capacitats per cobrir els llocs de treball emergents que estan sorgint?

La relació entre l'oferta i la demanda és bona?

Quins perfils cerquen les empreses o administracions públiques?

Quins perfils troben?

Tertulians:

Mercè Andreu (MA): Llicenciada en Documentació, és gerent de comptes a Compartia, on coordina projectes i forma equips multidisciplinaris TIC al voltant de la gestió documental i del coneixement, tant a l'empresa pública com privada.

Cristina Domínguez (CD): Tècnica de selecció de la UPC. Psicòloga especialitzada en organitzacions i màster en Direcció de Recursos Humans i de Consultoria a les organitzacions per la UB, amb experiència en selecció de personal a diferents empreses.

Mònica Montero (MM): Cap de Gestió de la Informació a Biocat.

Jordi Permanyer (JP): Gerent del Servei de Biblioteques de la Xarxa de Biblioteques Municipals de la Diputació de Barcelona. Actualment la Xarxa està formada per 200 biblioteques i 9 bibliobusos.

Amadeu Pons (AP): Facultat de Biblioteconomia i Documentació de la UB. Hi treballa de professor a temps complet des de 1987, especialitzat en fonts d'informació i serveis de referència. Ha desenvolupat diferents càrrecs de gestió i actualment és el secretari de la Facultat.

Albert Díaz (AD), Anna Valls (AV), Josep Calle (JC): Consell Editorial d'*Item*.

Lloc: Restaurant Taxidermista. Dia: 21 de juliol.

AV: Quin grau d'inserció laboral hi ha?

AP: Les dades més actuals que tenim són d'un estudi publicat el 2008 per l'AQU (l'agència catalana dedicada a l'avaluació de les universitats), fet sobre una enquesta a diplomats i llicenciats del 2004 (www.aqu.cat/uploads/insercio_laboral/enquesta2008/index.htm). No són dades rabiosament actuals... Segons aquest estudi, hi ha un grau molt alt d'inserció dels bibliotecaris. El 91,3% de diplomats estan ocupats; els llicenciats, ho estan el 95,2%.

AD: En tot cas, són resultats increïbles. Dóna unes dades d'inserció laboral del 90% dels estudiants 6 mesos després d'acabar la carrera.

AP: Abans d'acabar la carrera, el 57% ja té feina.

MA: Com a dada pràctica, us puc dir que ens costa trobar gent per a alguns perfils de feina. Del perfil de catalogador, curiosament, tenim molta resposta de fora de Catalunya. Estan disposats a venir aquí. No estem ofegats en currículums de gent de Catalunya.

MM: És una cosa que abans no passava. Davant d'una oferta de feina interessant, ens escriu gent de València, Balears, Granada..., disposada a canviar la residència si els assegures un determinat temps de feina.

AV: Comencen a haver-hi molts bibliotecaris mileuristes, un altre problema...

AD: Aquest és el fenomen que no es veia reflectit el 2004, i és el que ha canviat en els últims anys. Tot i que les estadístiques fetes fins aquella data mostraven una satisfacció general, l'aspecte menys satisfactori era el salarial, tot i que era positiu.

AP: La meva percepció és que, actualment, la incorporació al món laboral és bona, tot i no disposar de dades fiables. La sensació d'un baix nivell salarial sí que la tinc, sobretot en les primeres ocupacions. El Col·legi va fer fa uns cinc anys un estudi de sous (www.cobdc.org/serveis/assessoria.html#04), que pot servir de marc de referència.

En canvi, tinc dades totalment recents sobre els convenis de cooperació educativa per fer pràctiques no curriculars: els estudiants universitaris poden fer 5 hores diàries com a màxim en qualsevol tipus d'empresa, a canvi d'una remuneració. Tenim moltes peticions d'empreses i institucions perquè els nostres estudiants hi treballin. Algunes dades: abans de venir he passat per la vitrina on s'exposen aquestes ofertes i actualment hi ha divuit ofertes vigents

per treballar amb aquests convenis a diferents institucions públiques, la gran majoria, i privades. Una part important són biblioteques escolars, col·legis i instituts. Però també altres institucions, com museus, ajuntaments, teatres o universitats. D'empreses privades, no gaires: mitjans de comunicació, clíniques privades, consultories, i poca cosa més. La compensació econòmica que reben els estudiants com ajuda a l'estudi és una mitjana de 8 euros per hora, però hi ha un bon grapat de convenis amb una ajuda d'11 euros hora. D'aquests convenis que s'ofereixen no tots es cobriran perquè no hi ha prou estudiants disponibles o interessats en ocupar-los.

Això són dades optimistes, en el sentit que ens arriben una gran quantitat d'ofertes de pràctiques remunerades per als nostres estudiants, que no podem cobrir perquè el volum d'estudiants que tenim no és tan elevat com en altres carreres. Potser aquestes empreses acaben contractant professionals autònoms o fan contractes laborals en pràctiques.

MM: Una de les conclusions que es veu d'aquestes dades és que la gent es forma principalment en un àmbit públic. La primera oferta que tenen per fer un conveni d'universitat-empresa és, en un percentatge molt alt, de l'administració, i això marcarà després la seva carrera professional.

MA: Jo donaria una dada més. M'he trobat gent que ha preferit ser becari que treballar. No comporta tenir més treball, però les condicions varien una mica. M'he trobat aquests casos, gent que pot allargar aquests tipus de convenis perquè treballen 5 hores i cobren 500 euros.

AP: D'altra banda, a la Facultat també ens arriben ofertes de feina. Ara tenim vuit anuncis penjats, on predomina l'àmbit privat. Pel que fa a la inserció laboral, no l'hem estudiada recentment.

MM: La borsa de treball del COBDC envia també algunes d'aquestes mateixes ofertes. La setmana passada, una empresa que conec oferia una plaça de documentalista, mentre que el perfil que definien era el d'un grau d'FP administratiu. Moltes empreses privades encara no coneixen la formació dels nostres professionals; saben que existeixen però no saben què els poden demanar.

AD: Un altre aspecte que ha canviat radicalment és que als anys 90 no hi havia mobilitat, segons dades que es van publicar l'any 93. Mentre que ara la mobilitat és bastant forta, almenys això es deduïa l'any 2004. Un 70% canvia de primera feina. En canvi, als 90, molts dels que sortien amb una feina es quedaven amb ella per a tota la vida.

La temporalitat, o contractes temporals, del 2004 és del 30%. Això vol dir que la gent busca feines millors. Això crec que és un signe de maduresa del sector, que no tenia als anys 90. De fet, les ofertes de feina no arribaven pels canals ara habituals, sinó que es cobrien bàsicament per contactes i relacions laborals.

MM: També destacaria com ha pujat el nivell d'autònoms dins la professió. Un exemple: un consultor extern, en comptes d'estar mal pagat per l'empresa de serveis que el contracta, s'ofereix directament com autònom. Suposo que això no es fa tan bon punt acabes la carrera, sinó després d'anys de feina, amb experiència, treballant dins del món de la consultoria, subcontractat sempre..., fins que veus la possibilitat de fer-te autònom i d'aconseguir el benefici sense intermediaris.

MA: No conec a molta gent de la professió que sigui autònoma. Conec a gent que potser té molts coneixements d'aquest tipus, però que ve d'altres sectors, d'altres tipus d'estudis, que fan serveis de consultoria relacionats amb sistemes d'informació i gestió del coneixement. Crec que el perfil del bibliotecari-documentalista no és el que més s'ajusta a la forma de treballar autònoma, ni el més adient.

AD: Crec que el nivell d'autònoms va pujar quan les empreses veien que els sortia més barat contractar-los. El treballador hi guanyava més i treballava d'una manera més motivada. Si no n'hi ha hagut més és potser perquè els autònoms no han trobat la manera de fer-se visibles. La gent de vegades m'ho pregunta: «Coneixes cap catalogador autònom?», i no saps on buscar-lo. Potser el mateix Col·legi podria crear algun canal.

JP: El tema de l'externalització repercuteix a l'empobriment dels sous. Darrera de l'encàrrec hi ha «reduir costos», «a veure com puc fer-ho funcionar sense gastar-me tants diners», «anem a rebaixar»...

AD: Hi ha algun avantatge. No només pel tema dels salaris, les necessitats canvien. Pot ser que d'un any a un altre necessitis més gent. Això pot ser molt complicat de gestionar. La flexibilitat que et dona el fet de contractar a través d'una empresa o autònoms es valora.

MA: Això li explica al treballador o estudiant i et dirà que...

fatal. La majoria de gent que contractem vol quedar-se a la casa.

Per altra banda, hi ha coses que semblaven que no s'externalitzarien mai i ara s'està fent. Nosaltres estem aconseguint que algunes empreses ens externalitzin la innovació.

JP: L'externalització la va inventar la Thatcher. Les biblioteques angleses es van externalitzar i va haver-hi una crisi molt important, un caos. Les biblioteques universitàries cada any tenien menys recursos... S'ha de vigilar que l'Administració no jugui per aquest camí, perquè és una destrucció de la qualitat.

AD: Hi ha biblioteques totalment externalitzades?

MA: A Espanya, que jo sàpiga, no. Però sí fins un punt. Ara comencem un projecte en què ens passen la gestió indirectament. No ens diuen «porta'm un director de biblioteca», però en el fons volen una mica de tot: la gestió, el màrqueting, els recursos humans... I no demanen un diplomad en biblioteconomia, sinó un híbrid.

AV: Com ha canviat el grau? Què heu incorporat?

AP: El pla d'estudis del grau es va dissenyar tenint com a marc de referència el llibre blanc de l'any 2005 (www.aneca.es/media/150424/libroblanco_jun05_documentacion.pdf), que havia estat elaborat pel conjunt d'universitats espanyoles que impartien aquests estudis, i que va comptar amb l'aportació d'associacions professionals i empleadors.

El nou grau inclou assignatures totalment noves, o que fins ara eren optatives i passen a ser obligatòries: Tècniques de comunicació, Fonaments de cognició humana, Informació i societat, Anàlisi de necessitats d'informació, Estadística aplicada, Aspectes legals de la informació, Desenvolupament de col·leccions, Metodologia de la recerca, Avaluació i qualitat, Formació semàntica, Màrqueting i el treball de fi de carrera (www.ub.edu/biblio/futurs/pla.php).

JP: Crec que una de les coses que hem perdut en el món professional és aquesta capacitat de ser preceptors. El bibliotecari cada cop té menys idea del seu món, entorn, literatura... La seva formació com a persona deixa molt a desitjar. No dic que s'hagi de posar Literatura com assignatura, però el perfil professional s'està perdent.



Fotografia: Josep Calle

(D'esquerra a dreta) Albert Díaz, Mercè Andreu, Cristina Domínguez, Anna Valls, Jordi Permanyer, Mònica Montero i Amadeu Pons

AP: Hi ha un tipus d'estudiant que dona un ambient molt bo a les classes i molt més joc al professor per treure'n rendiment: els alumnes que vénen d'altres carreres, que potser estan a l'atur o que volen canviar de feina, o que han descobert el món de la informació. Ja ens agradaria que tots fossin així.

JP: En el fons és perquè hi ha buits en la seva pròpia formació, en la societat en general, en la visió de la vida en general.

AV: Mònica, com a cap de gestió d'informació de Biocat, quins perfils professionals necessiteu? Heu trobat persones adequades?

MM: La meua és una visió d'empresa, l'experiència pròpia d'haver passat per diverses entitats privades, haver fet pro-

cessos de selecció i haver buscat perfils molt específics, molt híbrids: documentalistes amb una sèrie de competències, capacitats i habilitats que no hem estat capaços de trobar.

Busquem documentalistes, professionals de la informació per fer determinats estudis, anàlisis...; per exemple, fer un mapatge d'una determinada situació, interpretar els indicadors, fer un informe, analitzar-lo, donar-li un format adequat i presentar-lo davant diferents públics, adaptant els nivells de comunicació.

Donem per entès que algú que té la llicenciatura en Documentació té una sèrie de coneixements tècnics, però es valora un perfil molt flexible, que s'adapti a diferents projectes. No només hi ha un món de catalogació, llibres i biblioteca pública.



Fotografia: Josep Calle

Mercè Andreu, Cristina Domínguez i Jordi Permanyer

No trobem totes les habilitats i competències que voldríem, ens costa molt. I l'experiència ens diu que cada cop que hem obert un procés de selecció es presenta molta gent. Rebem uns 40 o 50 currículums en un mes. D'aquests, més del 80 % corresponen a gent que ja està treballant. Corresponen al perfil de gent amb inquietuds, que els agrada el que estem proposant i tenen una motivació pel canvi. Però, potser per la formació que han tingut en centres públics, arxius, etc., no han adquirit les habilitats que demanem, i si no les veiem en una entrevista, no ens arrisquem. Segurament es podrien reconvertir, però el mercat laboral és molt dur. Busquem algú que no haguem de formar, que doni resultats immediats. Hem arribat al punt de parar el procés de selecció i haver d'utilitzar consultores externes per fer la feina, i normalment la feina l'acaba fent un professional d'un altre àmbit, com ara enginyers.

AV: Així que acabeu contractant enginyers...

MM: No exactament. Es descarta buscar directament un

documentalista per a un lloc de treball que a priori ens semblava que era adient per a aquest professional, i s'encarrega a una empresa de serveis, una consultora. En lloc de tenir una persona més en plantilla, hem acabat contractant empreses de serveis que ens solucionen puntualment necessitats. I les consultores tenen persones de formació molt diversa, enginyers, ADE, etc., que sí han sabut respondre i adaptar-se a les necessitats del mercat laboral. No es carrega l'estructura de l'organització, però, evidentment, acaba sortint molt car.

En les diverses empreses que he treballat s'ha donat una situació semblant, s'ha demanat un perfil molt ampli, basat en competències i habilitats, com ara resistència a l'estrès, capacitat de treball en equip, implicació en un projecte innovador, amb habilitats comunicatives... Parlem sempre d'aquest tipus de capacitats.

Una altra cosa és el grau d'especialització. Quan busques algú que sigui expert en xarxes socials, continguts web, gestió de la informació..., no sempre és fàcil de

trobar. Hi ha molta gent que es presenta a la plaça perquè li agrada, però no té l'experiència necessària. Crec que aquest grau d'especialització és present cada cop més, perquè dia a dia veus més gent dedicada a les noves tecnologies, molt especialitzada en una àrea determinada, però fins ara no hi ha molts professionals de la nostra carrera que responguin als nous perfils que les organitzacions necessiten.

AV: Mercè, quins perfils professionals busqueu i què trobeu a la vostra empresa Compartia?

MA: Busquem dos nivells. Tenim serveis de catalogació, normalment per a projectes temporals. Et demanen, per exemple, «un catalogador en determinada tecnologia, amb determinats coneixements previs...».

Però quan ens demanen l'altre perfil, més adreçat a l'administració i que es converteix d'alguna manera en acompanyant de l'empresa i cap de projecte, normalment relacionat amb la gestió del coneixement, tenim veritables problemes. Busquem una persona amb altres tipus de capacitats, amb una manera de fer, amb capacitat per a l'adaptació, sobretot amb el client.

La gent no té consciència de quan està treballant, quan no ho està, amb qui i a on. Ha de tenir això, i molta vista perquè el nostre sistema de treball és anar a més: una persona activa, innovadora, que s'inventi, que estigui com un radar amb el client per oferir innovació. Trobar aquest perfil és el nostre gran problema. La majoria de gent que es presenta prové de consultoria.

Hem provat diferents models, gent formada o el de la persona jove que no ha treballat mai i que l'adaptem a les nostres necessitats, però no ens ha funcionat gaire.

AV: Com a caps de projecte, heu arribat a contractar algun bibliotecari o documentalista?

MA: Jo mateixa. Però els bibliotecaris i documentalistes no s'hi presenten, a les convocatòries; els projectes són complexos i fan una mica de por... Sí que ens han vingut, però no els hem seleccionat. Hem promocionat personal documentalista que estava en algun projecte, això sí.

AV: Cristina, des de fa anys intervens en els processos de selecció del Servei de Biblioteques i Documentació de la UPC, com veus els professionals de la documentació?

CD: Fins ara hem estat parlant fonamentalment de les com-

petències personals, i són coses que, de ben segur, ens trobarem també en altres titulacions. Veig que no estem parlant tant de les competències o habilitats que adquireixen a nivell tècnic els bibliotecaris.

A la UPC no ens centrem en el fet que les persones tenen determinats coneixements per tenir una formació. No donem per sabut coses pel fet de tenir una titulació. Normalment, t'ho han de demostrar i t'emportes moltes sorpreses. «Sí, aquesta persona té una titulació, però amb quin nivell?». En aquest sentit, fem proves tècniques, supòsits o situacions concretes, i veiem com respon aquella persona en una determinada situació. Llavors confrontem la part tècnica i la personal. A partir d'aquí, ja destries prou amb qui continues treballant.

A la nostra universitat el que es busca actualment és un perfil bastant polivalent i el que fem és avaluar persones que siguin adaptables a diferents perfils.

Els perfils que tenim definits són els de cap de biblioteca i els de responsables d'un àmbit o àrea determinada, que normalment corresponen amb personal intern que es promociona i amb el perfil de bibliotecari (el més buscat), diferenciant a l'actualitat entre els següents àmbits:

- Aprenentatge: el perfil més comú que es pot trobar a les biblioteques, que comprèn l'atenció a l'usuari, el préstec, les col·leccions bàsiques...
- Recerca: suport a estudiants de graus, postgraus, professors..., que fan que hi hagi més demanda en tot el relacionat amb bases de dades, habilitats informacionals, serveis d'informació especialitzada, d'obtenció de documents, de propietat intel·lectual... És on potser trobem a faltar més persones amb formació prèvia, però que normalment s'acaben formant amb el treball.
- Digital: amb administració de continguts i serveis en campus virtuals, elaboració de materials multimèdia, webs...

El perfil que més trobem és el d'aprenentatge, per l'experiència i formació que tenen.

AV: Hi ha competències que en general fallen més que altres?

CD: Nosaltres hem trobat a faltar competències de planificació, de presentacions en públic i de visió global i transversal. Moltes vegades els projectes es fan en col·laboració amb altres departaments, i busquem persones, per exemple, capaces d'establir sinèrgies. Veiem que a moltes persones els manca una mentalitat de treball en xarxa, una visió més global; dóna la sensació que no veuen més enllà de la biblio-

teca. Un altre punt feble que hem vist és que es tendeix a donar per fet que l'usuari està satisfet, i no és així. S'han d'establir més mecanismes de *feedback* i buscar l'avaluació de la qualitat. Es fan coses, però no hi ha un seguiment darrera i es dona per fet que les coses rutllen.

AV: Jordi Permanyer, com a gerent del servei de biblioteques de Diba tens contacte amb molts professionals, amb molts ajuntaments que contracten. Com veus els nostres professionals?

JP: Em sumo a moltes de les coses que s'han anat dient. A les biblioteques públiques realment no trobes a faltar competències, sinó que tinguin habilitats en moltes coses i també sentit comú.

Cada equipament és municipal i, teòricament, aïllat dels altres, per tant el gestor ha de ser capaç de resoldre qüestions molt diverses. És veritat que no és el mateix un municipi petit que un municipi gran. Les circumstàncies del treball, la implicació i la resolució són diferents. En els municipis petits, els perfils han de ser més polivalents, i en els grans, les persones s'especialitzen més; en els municipis grans els problemes apareixen en les direccions i les responsabilitats. Això porta a que cada vegada hi ha menys gent que vulgui agafar responsabilitats. I tots aquells que agafen responsabilitats són els que no tenen feina, que és la primera feina, i és la manera d'entrar, ja que és un espai buit que ningú agafa. Al final, has d'acabar agafant a algú, gent que no té ni el perfil ni l'experiència, però que has de contractar perquè ho has de fer funcionar. Això és un problema important.

No hem detectat que sigui per un problema de sou, més aviat penso que és un problema d'un altre estil de vida, de no tenir responsabilitats, comoditat pura i dura. Tenim casos de gent que ha renunciat després de passar les oposicions.

Pel que fa al nou grau, ha d'ajudar a formar professionals perquè puguin assumir rols directius, rols de gestió, que és on tenim un dèficit més gran.

AV: Com ho feu per seleccionar?

JP: Per desgràcia, no tenim gaires sistemes per filtrar els bibliotecaris de base. L'administració té un sistema molt pautat, i no es poden introduir segons quins controls. Tenim més filtres en el cas dels comandaments. Per portar la direcció de qualsevol biblioteca, o unitats internes o seccions, s'ha de presentar un projecte d'unes vint pàgines i

s'ha d'exposar. El projecte i la presentació es pot aprovar o suspendre. Les places poden quedar desertes, no estem condicionats; si aproven, el tribunal valora els mèrits, els punts, la formació...

Dit això, el que necessitem és que tinguin més habilitats de gestió en totes les seves facetes. El treball d'un cap de biblioteca és interdisciplinari amb altres professionals del municipi i ha de tenir habilitats per aquesta forma de treballar.

Els caps també han de saber posicionar aquella biblioteca o equipament dins el municipi, això vol dir màrqueting, planificar per un any, per quatre... Amb tot, hem anant fent cursos per a directors, amb l'objectiu de perfeccionar els plans d'actuació, les memòries, les gestions amb el regidor corresponent, etc.

MM: Una habilitat molt important és la capacitat de relació. El que anomenem «capital relacional», i que el té molt poca gent del perfil documentalista.

JP: A més a més, hi ha el problema de les relacions dels equips. Són equips aïllats, on el director i l'equip s'han d'entendre. A vegades ens trobem amb conflictes... En alguns casos hem recorregut a *coachings* per solucionar-los.

L'entorn és molt important, identificar-se amb ell...; automàticament estàs obert. Si no, estàs tancat, i fas una feina més o menys professional, però no passen coses.

Crec que tant els auxiliars com els bibliotecaris han de ser prescriptors en la informació, ja sigui en la informació del seu entorn, que han de conèixer, apreciar i dominar, com per aconsellar sobre els materials documentals de què disposen. Sobre això, crec que anem disminuint habilitats i capacitats. I el problema és que nosaltres, com a conseqüència de l'evolució del treball, cada vegada ho aconseguim tecnificar més.

I sobre el concepte del màrqueting, s'ha de saber vendre el producte i el servei, però sembla que no en saben, no s'interessen i no se'n preocupen.

MM: Crec que això va molt lligat a l'àmbit públic. A l'àmbit privat això no passa perquè hi ha un servei i s'ha de vendre.

MA: Crec que la feina del bibliotecari és una mica «per un mateix». No ho hauria de ser, hauria de ser tot el contrari. Però crec que la gent s'ho pren una mica així.

JP: A propòsit de tot això, he de dir que tenim biblioteques que funcionen molt bé, que estan donant molt bons resultats, i que hi ha professionals excel·lents; però amb tantes dades, veig dades negatives...



Fotografia: Josep Calle

Amadeu Pons i Mònica Montero

AP: Som un gremi petit i cohesionat, relativament. El COBDC ha de treballar d'una forma molt conjunta amb els centres de formació per tal que el perfil del professional de la informació sigui més conegut i valorat socialment, i que això provoqui que hi hagi estudiants de batxillerat que ho vegin com una professió adequada per a la seva vida. Nosaltres, a la Facultat, intentem formar els futurs professionals segons les nostres possibilitats i les necessitats que detectem en la societat, però tenim unes limitacions. No podem fer d'una persona pessimista una d'optimista, per exemple.

MM: Però les competències s'ensenyen. Les habilitats en comunicació es poden assajar. Determinades competències de gestió es poden ensenyar. Es pot fer millor o pitjor, però t'han d'ensenyar a planificar i a fer un pressupost. Un professional, quan surt de la carrera, ho ha de saber fer.

AP: Tenim unes competències transversals, per exemple el maneig de les tecnologies de la informació, la capacitat de treball en equip...; això és fàcil d'ensenyar. Però hi ha competències més difícils de transmetre. Per exemple, la capacitat creativa i emprenedora... Havíem tingut una optativa a la diplomatura que es deia «Organització d'empreses de serveis documentals», i no tenia molt d'èxit d'assistència.

MM: Efectivament, no sé si es tracta tant d'una assignatura com de formar en determinades competències al llarg de

tota la carrera; l'emprenedoria també es pot fomentar.

AV: Crec que la gent que entra a la Facultat no té un perfil, d'entrada, de persona emprenedora. Les persones emprenedores, amb capacitat de lideratge, no estudien Documentació. Per tant, el repte és fer de l'estudiant de Biblioteconomia una persona amb lideratge, que puguin muntar una empresa i guanyar diners.

MM: Doncs hem de treballar, tant des del COBDC com des de les universitats, la percepció social del professional de la informació.

Volia apuntar un altre tema, que és el del compromís, la identificació amb els objectius de l'organització. Cada cop ho trobo menys en la generació que puja. La gent molt jove pregunta primer quin horari tindrà, quin sou cobrarà, quants dies de vacances tindrà, dies naturals o dies hàbils..., més que preocupar-se per quina feina farà. Això s'interpreta com una manca d'implicació total amb el projecte. A qualsevol empresa has de ser capaç d'entendre per a què treballes i posar-te al seu costat, perquè has de vendre els seus objectius.

MA: També crec que a la gent li costa molt diferenciar quan està treballant i quan està estudiant. Estan acostumats a treballar com a becaris i els costa fer el trencament de dir «ja no estic aprenent res, he de presentar un informe i no tinc opció de fer les coses malament».

AV: Nous rols, per exemple, el *community manager*, tenim la percepció que no s'omplen amb llicenciats en Documentació. Són perfils que requereixen iniciativa, responsabilitat, implicació...

CD: Nosaltres ens adonem que algunes de les funcions desenvolupades pel perfil més digital requereixen de més flexibilitat horària. Estan sortint noves vies que poden donar sortida a cobrir les franges horàries necessàries, com és el teletreball.

MA: I la complexitat de la selecció és multiplica per 100.

AD: No he vist que evolucioni el tema del teletreball. Aquest mite del treballador des de casa...

JP: Canviant de tema, en els nostres centres hi ha professionals graduats i personal auxiliar de suport. Si el nostre té problemes, els auxiliars més. No els sabem donar cap mena de formació a aquest gruix tan important de gent treballadora, i és un problema. De 1.200 treballadors, 700 són auxiliars, aproximadament. Potser és un problema més de facultat.

AP: De fet, coordinem les escoles d'estiu i d'hivern organitzades conjuntament amb la Generalitat i la Diputació de Barcelona, adreçades tant a bibliotecaris com a auxiliars, i tenen bona acceptació.

AV: Portem més de dues hores parlant, us voldria demanar unes reflexions finals a cadascú de vosaltres.

MM: N'apunto dues. D'una banda, reprendre aquella idea de les campanyes del COBDC amb l'objectiu de donar a conèixer i projectar una imatge dinàmica de la professió, amb una bona empresa de publicitat al darrera que ens ajudi a arribar al món empresarial per explicar-los què sabem fer.

I, de l'altra, com si d'una «evangelització» es tractés, els professionals que estem en actiu hem d'anar deixant la nostra empremta per les empreses per on passem, donant a conèixer el nostre perfil a altres col·lectius amb els que interactuem. És més una estratègia «porta a porta», però molt efectiva. Tots hem de posar el nostre petit gra de sorra.

AP: L'objectiu final és que la imatge del professional sigui més coneguda i valorada. Des de la Facultat podem incidir-hi més des de la nostra missió bàsica de crear uns profes-

sionals amb coneixements, habilitats i competències ben assolides. Les empreses que ens demanen els nostres estudiants ho fan per motius econòmics, però des d'aquesta relació podem donar a conèixer més el paper del professional. Potser aquí tenim una mica de camp per córrer dins la nostra parcel·la.

JP: Dins d'aquesta campanya de màrqueting s'ha de fomentar que el professional sigui un prescriptor. Nosaltres intentarem impulsar un projecte tipus «*Ask a librarian*», com un servei de valor afegit a les feines habituals. Crec que això també pot ajudar una mica, si ho fem ben fet.

AP: El secret seria que TV3 faci un culebrot sobre una bibliotecària...

AV: El Saló de l'Ensenyament pot ser un bon lloc per projectar una imatge més moderna del professional.

AP: La Facultat té un marge de maniobra molt petit: el desplegament depèn de la Universitat de Barcelona. Nosaltres podem incidir més en els alumnes de secundària. A tall d'exemple, hem creat un recull de recursos de fonts d'informació i unes sessions de formació adequades per fer el treball de recerca de batxillerat, anomenat Alehoop (www.alehoop.info), que té molt bona acollida. Per altra banda, entre els alumnes de secundària que vénen a les presentacions que fem a la Facultat, molt pocs han sentit a parlar mai de la Facultat, però tots han trepitjat una biblioteca: no fan aquesta relació de biblioteca pública, que utilitzen per fer els seus treballs, i el professional que dirigeix aquest servei.

CD: Puc parlar de les experiències que hem tingut en relació amb el que hem vist a la universitat i el perfil bibliotecari.

Destacaria aquests punts respecte a d'altres perfils:

- És un col·lectiu que valora molt la seva feina, amb un compromís elevat, sempre buscant-ne el reconeixement.
- Esperit col·laborador, fàcil per treballar en grup.
- Implicació amb el que fan.
- Obert als canvis de la millora, que no vol dir que sempre tinguin disposició a fer-ho...

És un perfil que ja no parla de llibre, sinó de més serveis.

MA: Treballem una matèria primera inesgotable, que canvia i augmenta molt.

Sabem que som necessaris. Ara la gent s'ho ha de creure.