

OCUPACIÓ

Els errors més habituals

Segons Ainhoa Morán, l'error més habitual de qui busca una feina és que no sap descriure's ni explicar a qui no el coneix en què vol treballar, què aportaria al lloc i per què és millor que altres candidats.

ENTREVISTA Ainhoa Morán, autora del llibre 'De camino al empleo'

“Buscar feina requereix metodologia i disciplina”

Nuria Peláez

Afrontar un acomiadament no ha estat mai fàcil. Però en el context actual, les persones que perden la feina se senten més perdudes que mai. Traçar “un camí” organitzat amb diferents fases fins a arribar a la destinació final (una feina) és la proposta que fa Ainhoa Morán en el llibre *De camino al empleo* (Amat). Aquesta consultora de comunicació i màrqueting aprofita la seva experiència de vuit anys treballant a Infojobs i escoltant centenars de candidats i empreses per escriure una guia que pretén servir d’“entrenador personal” a les persones que busquen feina.

Per què planteja la recerca de feina com “un camí”?

Buscar feina requereix metodologia i disciplina. La meta no és només aconseguir una feina, sinó aconseguir la que més s'acosti al nostre objectiu professional. Per fer-ho cal traçar un camí, avaluar pas a pas on som, què hem deixat enrere i cap a on volem avançar. Molts candidats no s'ho plantegen i la cerca es torna llavors desordenada, sense metes ni fites de control que ens donin seguretat i que ens ajudin a assolir els nostres reptes professionals.

La pèrdua de feina es viu sovint com un dol. S'ha de superar abans de començar a buscar-ne una altra?

La pèrdua de feina és un període de dol, però no ha de ser necessàriament un període de patiment. És un canvi que sempre, encara que ens sembli a priori impossible, s'ha d'intentar aprofitar en positiu. Preparar-se psicològicament per iniciar el procés de recerca significa, en primer lloc, prendre distància amb la nova situació, sense caure en allò d’“ens passa a tots” o “sóc un més dels cinc milions”. És el moment ideal per revisar les nostres competències i habilitats personals i professionals, per fer ressaltar les que el mercat laboral més demanda i, sobretot, per millorar aquelles en les quals ens sentim més insegurs.

En aquesta crisi han perdut la feina persones que fins ara mai no



Ainhoa Morán, autora del llibre *De camino al empleo*

Consells pràctics per aprendre a vendre's

El DAFO és una eina que prové del màrqueting i que permet avaluar les debilitats i fortaleces pròpies, així com les amenaces i oportunitats externes. Al seu llibre, Ainhoa Morán proposa a les persones que busquen feina que s'apliquin aquesta eina a si mateixes, per coneixe's més bé i reflexionar sobre quines qualitats tenen respecte al mercat laboral o un lloc de treball concret. D'aquesta manera, es podran mostrar correctament al seleccionador o ser conscients del tipus d'ofertes en què tenen possibilitats de ser elegides. És vital en un mercat laboral en què, segons dades de Manpower, el 35% dels aturats espanyols no ha fet cap entrevista de feina l'últim any. Això els impedeix d’“entrenar-se en la recerca”, ja que, segons Morán, fer bones entrevistes de selecció requereix molta pràctica. “Podem adquirir aquesta pràctica fent entrevistes reals per a un lloc o bé demanant la col·laboració d'amics o d'especialistes en selecció que ens ajudin a simular-les: en qualsevol cas, anar a una entrevista sense haver-la preparat abans és l'error més greu i comú, i el comet molta gent”, adverteix.

Morán recomana recopilar informació sobre el lloc, l'empresa i, si és possible, fins i tot l'entrevistador. A més a més, apunta l'autora, el candidat ha de revisar abans el seu currículum i pensar com detallarà davant el seleccionador la seva vàlua. “Una vegada a l'entrevista, hem d'intentar estar relaxats i confiats –destaca Morán–. Arribar tard, estar molt nerviós o massa distès, així com no tenir en compte les normes bàsiques de comunicació, són altres dels errors habituals. No deixar parlar l'interlocutor o no prestar-li prou atenció pot resultar tan greu com mentir”. Després de l'entrevista, destaca l'autora, cal reflexionar de nou: en què hem estat encertats o amb quins comentaris sentim que reaccionava millor o pitjor l'entrevistador. “Això serà clau per aprendre de cara a altres entrevistes”, afirma.

havien hagut de buscar-ne. Per on han de començar?

Cal que comencin preguntant-se: Qui sóc? Com em veuen? On vull ser? Cal reflexionar no només què sóc professionalment (per exemple, sóc cuiner), sinó com sóc professionalment (exigent, meticolós...) i en quins aspectes destaco i m'agradaria desenvolupar-me (compartir les meves experiències, ensenyar...). L'error més habitual de qui busca feina és que no sap descriure's i explicar a qui no el coneix en què vol treballar, què aportaria al lloc de treball i per què és la millor opció respecte a la resta de candidats.

Els candidats saben elaborar currículum i cartes de presentació?

Molts no ho fan de forma adequada, principalment per la falta d'aquest primer pas de reflexió i autoconeixement. Si no sabem quina és la nostra proposta de valor, el nostre diferencial i allò que som capaços d'oferir com a professionals, difícilment podrem convèncer que ens seleccionin per a una feina. Els errors més habituals són els currículum vitae que no detallen les fites que s'han assolit en les feines, que no descriuen correctament les funcions exercides i que, en general, no s'han escrit per a l'oferta d'ocupació a què es vol optar, o bé amb informació irrellevant per al lloc a què s'opta, mentre que són plens de cursos formatius i experiències laborals que coincideixen ben poc o gens amb el que se sol·licita.

Internet pot fer que els candidats deixin de banda altres vies d'ofertes, com ara els contactes?

Internet i les xarxes socials, especialment les professionals com LinkedIn, ajuden a mantenir els contactes i això pot oferir noves oportunitats. Però cal recordar que no tots els mitjans serveixen per a tots els professionals, perquè potser no els representen o no s'hi troben còmodes. En qualsevol cas, a l'hora de buscar una nova feina cal revisar, en primer lloc, els nostres contactes i amistats, ells ens poden ajudar, però és important definir com volem comunicar-los que busquem un canvi laboral i en quin àmbit el busquem.

Canviarà aquesta crisi els processos tradicionals de recerca d'ocupació en el futur i l'actitud de candidats i empreses?

Estic convençuda que sí. La crisi ha fet que augmenti de forma desmesurada el nombre de candidats, la qual cosa obliga a ser millor i a saber mostrar-se millor professionalment. La crisi aguditzarà l'enginy, tant de qui busca una feina com de qui busca un professional. I la forta competència que està comportant aquesta crisi ens haurà de portar a la recerca de l'excel·lència i de la millora contínua.