

► GESTOR DE CARRERA

Guillem Recasens

Director de Recasens & Ros

'Buscar feina és una feina'

T. FUGUET - C.M. RUIZ / REUS

Guillem Recasens és un expert en desenvolupament professional que està convençut que tot hom pot trobar una feina que li agradi, però cal saber com fer-ho. I a això és al que es dedica des de la seva empresa Recasens & Ros, que va crear l'any 2000 després de deixar una feina de director de recursos humans. «Em van fixar per dur a terme un tema de potenciació de personal, però vaig veure que rebutjaven els meus plans. S'estava gestant la venda de l'empresa i havia d'acomiarar gairebé tots els treballadors. M'hi vaig negar».

-En temps de crisi es pot trobar feina?

En moments de crisi es pot fer el canvi, perquè les empreses també busquen gent. Però hem de saber molt bé el que busquem. S'ha de liderar la pròpia carrera professional.

-Hi ha algun sector que estigui millor?

Hi ha gent que sap més o menys de tots els sectors. És veritat que en alguns com telecomunicacions o informàtica és més complex perquè són tasques molt tècniques. Però en l'àmbit de la gestió, al final tot es basa en el mateix. És important passar de la part tècnica a la de gestió.

Per a les persones molt tècniques, el canvi serà per al mateix. S'ha de mirar de fer el canvi cap a la gestió.

N'hi ha que diuen que costa molt, però s'han preocupat de mostrar a la seva empresa que a més del que fan també saben liderar les persones. Per exemple, els caps veuen poc del que fas. Es pot adquirir més visibilitat i mantenir més contacte amb els caps. Això no és la mili on un s'ha d'escaquejar, aquí s'ha de treballar. És molt important la visibilitat interna i externa, i no tenir pànic al canvi.

-I vostè ajuda en la gestió de la carrera professional?

A Barcelona no hi ha ningú més que ho faci i a Tarragona tampoc. En el fons sóc un romàntic perquè ajudo la gent. Si està malament a la teva feina, t'aconsegueixo el canvi, sempre que tu t'esforcis. Jo no puc fer-ho per tu, perquè ets tu qui ha d'anar a veure la gent i fer les entrevistes, però estic sempre darrere. Assessoro sobre com parlar amb els contactes, recordo en què cal insistir, què cal dir per telèfon per arribar a parlar amb qui vols... Les sessions són individuals.

També hi ha empreses que m'encarreguen *outplacement*.

-Com va sorgir la idea del negoci?

Jo havia treballat vuit anys com a advocat i després vaig passar als Recursos Humans. Sóc llicenciat en Dret i en Humanitats. Després de deixar una feina per desavinences amb la direcció, vaig estar quatre mesos a l'atur i pensava i veia que, quan explicava el que volia fer, molta gent em deia que no s'entien amb els caps, els directors o l'empresa. És una sistemàtica que en un moment donat de la vida, hi ha persones que tenen dubtes de carrera professional i no ho saben resoldre. També hi ha gent desorientada, que fa una cosa perquè és el que toca, però no els agrada. És possible que hi hagi algú que faci una feina que li agradi? Crec que sí.

Va ser llavors quan vaig pensar que podia ser una font de negoci. Quan això va començar l'any 2000, la gent se'n reia.

-Quin és el perfil de la gent que li ve a veure?

Gent que estan en una empresa insatisfets, que només esperen que sigui l'hora de marxar. Estan en una situació d'estancament professional impressionant. O alguns als que els han dit: ho sento, no comptis amb nosaltres.

Jo vaig veure que no podia fer *coaching*, que és una assessoria, sinó que havia d'aconseguir tota la transició professional, que la persona passés a una nova situació.

-Quin sistema segueix?

He anat desenvolupant el mateix programa que jo em vaig aplicar i que té tres blocs. El primer és l'«empleabilitat»: «Tu per a què serveixes? Per què algú pot estar disposat a pagar-te diners?».

El segon són les competències professionals, que adquireixes al cap d'un temps. Cal veure si s'és capaç de liderar, d'organitzar, de promoure fets, de dirimir conflictes... I finalment, a partir d'aquí, cal dir què s'ha aconseguit, no què s'ha fet. És la fase d'assoliments. Quants més en tens, més «empleable» ets.

Aquesta etapa d'assoliments és molt dura perquè no és dir què has fet, sinó què has aconseguit.

'Cal posar al currículum que estem buscant i què hem aconseguit'

En base a això, jo sé qui sóc i ho sé comunicar. I fem un currículum molt innovador.

-Com es fa el currículum?

El nostre és trencador. Ho vaig descobrir amb una persona que va venir amb un perfil molt bo i que amb el currículum normal no trobava feina. Quan el va canviar, li va anar bé. Es tracta de vendre's a les empreses de selecció que busquen no pel que s'ha fet, sinó pel que s'ha aconseguit. Està basat en assoliments i en l'experiència. És trencador.

Quan s'envia el currículum a una empresa de selecció, primer rep la carta una secretària o un becari, no el consultor. I com ho classifica? Això passa a una consultora júnior que fa una segona selecció. Què s'ha de fer? Posar al currículum el que estem buscant, perquè aquella persona pugui tenir-ho clar. Jo estic buscant això o consolidar-me aquí o



Recasens imparteix formació a La Salle, ESADE o la UOC, entre d'altres. X. JURÍO

fer un canvi per això... definir el que busquem i que sigui consistent amb el que direm després. Recomano posar una fotografia. Parlar de la trajectòria en les empreses que has estat, l'experiència i el que saps fer. Cal posar què pots aportar i els assoliments més rellevants i al final la formació. Si s'han fet molts cursos es posen en un foli a part, perquè el currículum es quadra normalment en dos fulls.

Una vegada es defineix això, jo ho embasto i anem al mercat. A més, s'ha de fer un seguiment. Buscar feina és una feina.

-Anar al mercat?

És la gestió de la xarxa de contactes. Hi ha molta gent que no la gestiona bé. Ara, la meua feina ja està basada en contactes. Hem de segmentar algú del mercat de la gent del nostre sector i transmetre-li el missatge que es prepararà amb mi. Un missatge de professional a professional. Has de fer-te teu el missatge i el final és feliç.

Llavors passem a fase tècnica que consisteix a com superar una entrevista de treball. Enlloc de respondre vaguetats, es diu el

que pregunten. Cada vegada són millors els *headhunters* i fan millor la seva feina de recerca.

-És important fer bé l'entrevista...

També assessoro sobre com s'han de fer, què cal dir o saber respondre quan pregunten sobre els punts forts i dèbils, perquè hi ha gent que dubta aquí.

Recomano preguntar sobre l'empresa després de buscar informació a Internet. Per a un empresari és fabulós que algú s'interessi per la seva empresa. A més, cal preguntar al *headhunter* amb qui es parlarà. És diferent si una persona té més de 50 anys o menys, pels estudis i com han fet carrera.

Sempre és important avaluar si el que serà el teu director o cap et suposa alguna millora, si t'és útil per la teua carrera.

-També es dedica a l'outplacement. Què és?

Outplacement o recol·locació es dona quan l'empresa vol prescindir d'algú que ja no li és útil, però li volen donar una sortida digna, no només amb diners sinó amb una ajuda. Ho paga l'empresa, i de fet treballa per alguna de Tarragona. Les empreses que tenen cura del capital humà ofereixen aquest servei. Els resultats són bons.

-Les Pimes també?

Algunes no tenen gaire pressupost, però dono facilitats de pagament, perquè sóc conscient que és dur.

-Es poden recol·locar dins la mateixa empresa?

Quan hi ha *outplacement* està clar que la persona no encaixa a l'empresa. Llavors primer s'ha d'animar la persona en la fase prèvia. En un primer moment sóc reactiu i quan la persona ja se'n surt, proactiu.

-La gent «cremada» té alternatives a l'empresa per reciclar-se?

De vegades es poden reubicar amb formació. Però la persona «cremada» no és recuperable, ja que hi pot haver trastorns psicològics. ■

Un bon contacte són, sobretot, els antics companys de feina

Guillem Recasens recomana que cal aconseguir visibilitat de manera que els contactes ens identifiquin d'una manera concreta. «Si un dia aconseguies el canvi i algú et comenta que busca feina..., la cadena es va fent gran. Els contactes et vénen de la manera més peregrina que et puguis imaginar».

I què és un contacte? Explica que és algú que et pugui ser útil en la teua carrera professional, no que et pugui «col·locar». «Un contacte és des d'un familiar, que és el pitjor, fins a companys del col·legi, professors de la universitat, companys de la universitat, de màsters... i, sobretot, antics companys de feina. I, a més, proveïdors o clients, sempre que hagi sigut capaç de trencar la barrera del que és només «professional» i haver anat a prendre un cafè o a dinar. Normalment quan aquesta barrera es trenca,

els canvis vénen per aquí, perquè et veuen molt hàbil».

Però, a més de fer contactes, cal mantenir-los. «Jo sempre dic que cal marcar una ratlla a l'agenda els divendres i escriure què he fet aquesta setmana per als meus contactes. Això és un aspecte que treballa força bé», comenta Recasens. «Hi ha persones que em comenten que alguns contactes són amics d'estiu i els dic: «Doncs, trenca la barrera del banyador, queda a l'oficina, vés a veure'l i parla-hi. És important».

Resulta interessant també aprofitar Internet i pàgines web com *LinkedIn*, *Plaxo* o *Xing*, encara que l'últim «només és per a targetes de visita». «Hi ha empreses que tenen la pestanya 'Vols treballar amb nosaltres?', i s'hi ha d'enviar el currículum».