

## Descobreix noves oportunitats: troba el teu IKIGAI

### 生きがい

Vivim un **moment d'incertesa** i potser et cal **prendre decisions respecte la teva trajectòria professional**. Et proposem una breu introducció al concepte de l'Ikigai com a possible mètode per autoanalitzar-te abans de definir el teu objectiu, establir l'estratègia i passar a l'acció.

06/05/2020



En un moment de tanta incertesa com el que estem vivint, i en el que el **mercant de treball** sembla haver començat a entrar en un **nou paradigma**, potser t'estàs plantejant -per necessitat o bé desig- fer un **canvi en la teva trajectòria professional**.

“I és que la paraula “crisi” –mot que ens denota quelcom negatiu- té l'origen en la paraula grega *Krisis* que significa *decisió*”

Professions que semblen haver pres un nou valor, feines més demandades que fa uns mesos, i ocupacions que estan desapareixent o transformant-se com algunes empreses. Davant d'un panorama com aquest, val la pena posar tota la nostra energia en repensar **què podem fer per adaptar-nos amb èxit a aquestes noves circumstàncies, a aquesta crisi que tot just comença**.

I és que la paraula “**crisi**” –mot que ens denota quelcom negatiu- té l’origen en la paraula grega “Krisis” que significa “**decisió**”, i del verb “krino” que vol dir “separar” en el context agrícola en el que va sorgir. Per tant, ara pot ser un bon moment per decidir, per separar el “gra de la palla” i ser capaços de captar l’oportunitat enmig de les dificultats o bé generar-te tu mateix@ aquesta oportunitat.

Però això, com es fa? Com i cap a on encaminar-se quan cal aquest canvi de rumb laboral i professional? Doncs descobrint el teu “**Ikigai**”! Veiem de què es tracta...

A l’arxipèlag japonès d’Okinawa, es troba la ciutat d’Ogimi, coneguda per concentrar l’índex més gran de persones centenàries de tot el planeta. El més curiós d’aquesta dada és, a més de la bona salut de la que gaudeixen els seus habitants, que la gran majoria d’elles segueixen en actiu i treballant en algun tipus de feina. Molts són els estudis que s’han fet per a trobar les causes que podrien explicar la longevitat dels seus habitants, i més enllà d’una alimentació molt característica, una de les causes és que totes han descobert el seu Ikigai: **traduït com quelcom semblant a “propòsit de vida”**.

“Busca, indaga, investiga, recopila dades. Podria ser que al mercat hi hagi demanda exactament del que pots oferir, o que amb un simple canvi d’enfoc ho reajustis i ja tingui un interès per qui t’ha de contractar”

Tal i com es recull en el llibre *Ikigai*, d’en Francesc Miralles i Héctor Garcia, l’ikigai és el punt de trobada entre 4 variables:

- 1- **Allò que t’encanta fer**, que t’apassiona.
- 2- **Allò que se’t dóna molt bé**, quelcom pel que tens molta habilitat.
- 3- **Allò pel qual el mercat està disposat a pagar-te**, pel que et contractaria.
- 4- **Allò que aportis al món**, a la societat i els faci millor.



**Dedica un temps a pensar** en allò que t'apassiona, que t'encanta fer, pel que t'hi passaries hores i hores sense cansar-te o avorrir-te. Ara **relaciona** això amb alguna cosa que se't doni especialment bé, que els altres sovint et reconeixen i que tu veus que hi tens especials habilitats. Un cop aquestes dues variables hagin confluït **fes-te la pregunta** de si d'això hi ha demanda el mercat. Si ho desconeixes: **busca, indaga, investiga, recopila dades** i informació que et doni la resposta. Podria ser que al mercat hi hagi demanda exactament del que pots oferir, o que amb un simple canvi d'enfoc ho reajustis i ja tingui un interès per qui t'ha de contractar.

Aquesta anàlisi esdevindrà el millor fonament per després passar a l'acció i establir l'estratègia més adient que et porti al teu objectiu....

I com resa el proverbi japonès: “Aprèn a doblegar-te com el bambú, quan bufi fort el vent”

*Ikigai. Els secrets del Japó per a una vida llarga i feliç*, Miralles, Francesc i Garcia, Héctor, ed. Entramat.

Como descubrir tu Ikigai para reinventarte profesionalmente y posicionarte en el mercado <https://youtu.be/lK-uWEsMSoY>

TIPS per la receca de feina: *Ikigai*, descobreix noves

oportunitats [http://santcugatfeina.cat/documents/TIP\\_4\\_IKIGAI.pdf](http://santcugatfeina.cat/documents/TIP_4_IKIGAI.pdf)

## 4 Qualitats personals dels candidats altament valorats

T'has preguntat mai **què et diferencia de la resta** de persones que estan a la mateixa sala que tu esperant que les entrevistin? Serà la teva experiència en aquella empresa? El màster en què et vas especialitzar? O els idiomes que domines? És evident que tot això són requisits fonamentals que t'obren la porta a un procés de selecció. Però el que acabarà marcant la diferència ets TU; **les teves competències transversals**: les capacitats, habilitats i actituds necessàries per donar resposta a situacions laborals de diversa complexitat.

20/05/2020



Sabies que d'un iceberg (bloc gran de gel que es desprèn d'un glaciari o una costa gelada) només emergeix – i per tant és visible- una novena part del seu volum? Docs avui ens servim d'aquest fenomen per parlar de **tot allò que tens dins teu però que queda sovint ocult quan et presentes a una oferta de feina o un procés de selecció.**

I és que ja ho deia el Petit Príncep: “Tot allò que és important és invisible als ulls”...

T'has preguntat mai **què et diferencia de la resta de persones que estan a la mateixa sala que tu esperant a que les entrevistin?** Serà el fet de tenir una experiència més llarga? Una formació més extensa? O un millor domini de diferents d'idiomes? És evident que totes aquestes coses ajuden i molt perquè siguis inclòs en un procés de selecció, almenys d'entrada, però el que de veritat veritat marca la diferència precisament és una altra cosa: **TU**.

Perquè com tu no hi ha ningú. Igual que no hi ha dues petjades dactilars idèntiques al món, tampoc hi ha dues persones que deixin una petjada idèntica en un lloc de feina. Pensa per un moment en un company/a o un/a cap dels que tinguis un record especialment positiu, que et van marcar en aquest sentit; què en recordes? Quines són les qualitats que identifiquen en elles i que van fer que ara, després d'un temps encara recordis? Què vas aprendre d'elles o fins i tot has arribat a imitar? Potser eren persones que no perdien els nervis quan les coses es posaven difícils, o sempre et transmetien confiança, o bé tenien idees originals, o allà on anaven generaven un bon ambient de treball... Doncs és això al que ens referim: el que en un vocabulari més tècnic anomenem com **competències transversals**.

“Les competències transversals són aquelles capacitats, habilitats i actituds necessàries per donar resposta a situacions laborals de diversa complexitat.”

Tot i que cada lloc de feina requereix d'unes qualitats més que d'altres, podem identificar-ne algunes que són comunes a la majoria de les ocupacions i en l'actual mercat de treball i que el fet de tenir-les o bé desenvolupar-les –sí, és una bona notícia, les competències es poden aprendre i millorar- contribuiran a **fer de la teva candidatura la millor opció per l'empresa**. Aquest és un tema, el de les competències, que sabem des de ja que li dedicarem més d'un post, perquè en els darrers anys han pres un paper cabdal en el món laboral i els processos de selecció. No obstant, de moment, te n'exposem 4 perquè comencis a reflexionar i aplicar-les a la teva pròpia experiència.

**ADAPTACIÓ:** vivim en un món canviant, impredecible. Les persones estem genèticament programades per a l'adaptació; que els hi diguin als homes primitius que van travessar deserts i mars des del continent africà fins a Austràlia passant per tota mena de vicissituds! El nostre cervell està preparat per a adaptar-se als canvis: l'augment del rec sanguini en algunes parts del cervell, especialment als lòbuls prefrontals, ens ajuda davant de noves situacions a prestar més atenció, ser més creatius i a voler explorar allò desconegut; també es produeix la secreció d'una hormona anomenada dopamina, que és la responsable de que ens sentim il·lusionats enmig de les dificultats. Però vigila! a la nostra ment no li agraden els canvis, i són els pensaments els que ens traïcionen generant **resistències** per sortir de la zona de confort. L'adaptació és una competència clau a l'hora d'encarar noves circumstàncies, reptes que potser d'entrada ens espanten però que podem **afrontar amb els ulls il·lusionats** d'un infant que es posa uns patins per primer cop o desembolica un regal. Les empreses valoren molt que en els seus equips les persones no es bloquegin o es resisteixen als canvis que poden anar sorgint i sobretot cerquen candidats/es que puguin **encarar aquests imprevistos amb esperit constructiu i de superació**.

**DISPOSICIÓ A L'APRENTATGE:** aquesta és, al nostre parer, més que una competència, una **actitud** enfront la vida. L'aprenentatge és quelcom que mai acaba; dura el que dura una vida. Les ànsies de descobriment, l'esperit d'exploració, la capacitat de sorprendre's, en definitiva, la curiositat per ampliar el propi món, el propi mapa, és una altra de les competències més valuoses que poden definir un/a candidat/a. Posa en pràctica aquesta qualitat quan hagis de plantejar-te un nou objectiu professional, millorar algun aspecte de la teva professió o assumir noves funcions en el teu lloc de treball. Descobriments recents com la de la *Teoria de la Neurogènesis*, demostren com a través d'alguns hàbits com és l'exercici mental i intel·lectual –entre d'altres– les cèl·lules mare neurals que van cap al cervell (concretament als hipocamps) comencen a transformar-se en neurones i aquesta transformació també es produeix a l'edat adulta! Per tant, **com més aprens, més capacitat tens per a seguir aprenent**.

**AUTOCONeixEMENT:** en Daniel Goleman, psicòleg i escriptor que es va fer famós per la publicació del seu llibre *Intel·ligència emocional* l'any 1995, definia aquest concepte com *la capacitat de reconèixer els propis sentiments, els dels altres, de motivar-nos i de manegar adequadament les relacions*. L'autoconeixement esdevé una poderosa eina per al desenvolupament personal i per tant l'àncora a partir de la qual desenvolupar la resta de competències. Aquest viatge cap endins, aquest exercici introspectiu ens permet **reconèixer de manera honesta i realista els nostres punts forts** i la forma de desenvolupar-los, **així com les àrees que ens cal millorar**. Tenir un bon coneixement d'un mateix permet guanyar en autoestima, i de retruc millorar la nostra relació amb l'entorn i les persones que hi formen part. Les empreses valoren als/les candidats/es que demostren tenir un bon coneixement de si mateixos/es, ja que seran els/les que probablement sabran manegar-se d'una forma més emocionalment intel·ligent dins d'un equip, i guiar les seves accions cap a l'assoliment dels objectius.

**AUTOGESTIÓ DE LES EMOCIONS:** contràriament al que durant molt de temps hem cregut, no existeixen emocions bones ni dolentes per si mateixes, és a dir, les emocions no tenen cap tipus de connotació moral. Totes les emocions humanes són necessàries i útils per a determinades situacions i el que fan és informar-nos de certes necessitats que té la persona en el moment en que les sent (la pel·lícula *Inside Out* del segell Disney dóna bona mostra d'això). Que una persona tingui un bon nivell d'autogestió emocional no significa que sigui freda o no senti emocions com la ira, la tristesa o la por en determinats moments de la seva vida, tan personal com professional, sinó que no deixa que aquestes emocions les que es converteixin en el **timó** de la seva vida, caient en conductes autocompassives, victimistes, de culpa o de venjança. En paraules de Jean Paul Sartre: *“l'important no és el que es fa de nosaltres, sinó el que fem nosaltres mateixos amb els que ens van fer”*. L'autogestió de les emocions significa que **la persona decideix què fa amb aquestes emocions, esdevé responsable d'elles**, aprèn i s'adapta a les situacions que li toca viure, i és capaç de veure en els errors i les dificultats una oportunitat, vivint tot plegat sense dramatismes



i actuant amb proactivitat. No cal dir-vos, com us podeu imaginar, com són de valorades aquestes qualitats per a qualsevol empresa, sigui quin sigui el lloc a ocupar.

En resum: **les competències transversals que acompanyin al teu currículum “tècnic” poden convertir-se en la clau que t’obri la porta a una nova oportunitat laboral.** Troba un moment de reflexió per tal de connectar amb aquestes qualitats que segur tens però que potser les has deixat en l’oblit o no pensaves que tenies, i tracta de recordar exemples de la teva vida tan personal com laboral en els que les hagi posat en joc: com vas adaptar-te als canvis del teu departament fins i tot aportant idees, com vas aprendre en poc temps aquell programa informàtic en les teves hores lliures, de quina manera vas tirar endavant el darrer projecte malgrat les pressions de la data de lliurament i sense perdre mai la serenor interior...

Transmet aquests i d’altres exemples a les empreses a les que et presentes, fent sortir a la superfície les teves virtuts, com la part visible de l’iceberg, i demostraràs quin és el teu **veritable segell**.

[TIPS per la recerca de feina: 4 Qualitats personals dels candidats/es altament valorats/des](#)

## L'Oceà blau: un mar clar i serè sobre el que realitzar la cerca de feina

La teoria de l'Oceà Blau sorgeix de l'àmbit empresarial i es basa en la recerca i obertura de nous mercats i oportunitats de negoci a través de la innovació; un oceà d'aigües clares i serenes que brinda moltes opcions per navegar-hi, al contrari de l'oceà vermell; agressiu i ferotge en què l'estratègia és superar la competència. Aquest enfoc és també útil per orientar la nostra recerca de feina, explorant i obrint nous camins.

10/06/2020



Sovint sorgeixen teories des de diferents àmbits o camps professionals que no són de l'orientació laboral pròpiament dita, però que als i les orientadores ens resulten molt útils per a traslladar-les a les persones que acompanyem en la seva recerca de feina i millorar així l'efectivitat del seu procés. Si recordeu, un exemple el teniu en el nostre article sobre **l'ikigai**, i avui també amb el tema del que us volem parlar: la teoria de l'Oceà Blau.

La teoria de l'Oceà Blau sorgeix de l'àmbit empresarial de la mà dels teòrics W. Chan Kim i Renée Mauborgne, tots dos professors de l'escola de negocis INSEAD, i que recullen en un llibre amb el mateix nom (*Blue Ocean Strategy*) publicat l'any 2005. Aquesta teoria ens parla d'una nova fórmula i mètode de gestió empresarial que es basa en la recerca i obertura de **nous mercats** i oportunitats de negoci, l'essència de

la qual és la **innovació**; un oceà d'aigües clares i serenes per les que es presenten moltes opcions per navegar-hi . Aquest oceà, s'allunya de l'anomenat oceà vermell, agressiu i ferotge, que és on se situen la major part de les empreses, posicionades en escenaris ja explotats i que basen la seva estratègia en superar la competència o simplement destruir-la.

Aquest missatge, pensem que és perfectament transferible quan el que estem dissenyant és la nostra inserció laboral: és efectiu avui dia seguir intentant postular per llocs de feina o sectors amb nombrosos competidors? Val la pena seguir perseguint el mateix objectiu amb les coordenades que ens servien fa 5 anys per exemple? Potser ha arribat el moment de pensar de quina manera podem explorar i obrir-nos nous camins que no ens facin pensar tant en qui competirà amb nosaltres sinó en què i com oferir quelcom que resulti diferent (i rentable).

A continuació, des del servei d'Orientació volem donar-vos algunes idees per a aconseguir -ho, traslladant els 6 principis de la teoria de l'Oceà Blau propi de l'àmbit empresarial als processos de recerca de feina:

### **1. Amplia les fronteres del mercat:**

El mercat no és estàtic, està viu, canvia constantment. El mateix passa amb tu: explora el mercat al que pertanys, eixampla'l i analitza quines altres opcions podries oferir... trobes a faltar cobrir alguna necessitat d'aquest sector? Unint diferents interessos que tens pots donar resposta a alguna mancança d'aquest mercat? Tu també et pots reinventar tants cops com faci falta i transcendir el que ja existeix.

Un exemple el trobem en el *Cirque du Soleil*, que va crear un nou concepte més enllà del circ clàssic (amb animals i dirigit a infants), sense animals i per un públic adult, amb espectacles cuidats, i artistes que ofereixen un valor afegit en aquesta opció d'entreteniment. També podem citar l'exemple de *Nintendo Wii* que va aconseguir captivar al segment adult de la població, quan tradicionalment els videojocs eren concebuts per a nens/es i joves.

## **2. Realitza un mapa estratègic:**

Ja hi hem insistit de diferents maneres en articles anteriors: un cop localitzada l'oportunitat o definit l'objectiu, necessites un pla. Traça els passos que duràs a terme, contempla el camí a seguir com una estratègia i no com accions aïllades, tot ha de tenir un sentit i mantenir una coherència. Fes-te preguntes, identifica quins recursos tens i què et manca; substitueix la improvisació per la definició d'un pla d'acció.

## **3. Explora altres terrenys més enllà de la demanda actual**

Et sona què és un/a ciberadvocat/a? Un/a netejador/a de sales blanques o d'escenes traumàtiques? I un/a creatiu/va emocional? O un Personal Recruiter? Doncs totes elles són ocupacions relativament recents que en el seu moment van néixer avançant-se i cobrint necessitats molt incipients però que prometien consolidar-se en el mercat. En definitiva, darrera hi va haver persones que van saber copsar terrenys no del tot explotats, que emergien tímidament o que reclamaven a crits professionals amb les aptituds per a donar-hi resposta. Reflexiona si aquest podria ser el teu cas i pots oferir una activitat rentable però que encara no compta amb professionals amb el teu nivell d'expertesa o especialització.

## **4. Dissenya una estratègia d'operació**

És el moment de passar a l'acció i materialitzar totes aquestes idees. Si fossis una empresa com a tal seria el moment de reflectir les qualitats del producte, la seva utilitat, els beneficis d'adquirir-lo... En el teu cas, cal que dissenyis aquelles eines de presentació que millor poden transmetre el teu missatge, el discurs per a comunicar de manera persuasiva i atraient els guanys que poden obtenir les organitzacions en contractar-te.

## **5. Soluciona obstacles**

No hi ha camins en línia recta, ni en el món dels negocis ni en la cerca de feina. Has d'estar preparat per a tolerar la frustració i acceptar un “no”, per a mantenir la motivació i entrenar la flexibilitat que et permetrà reajustar la teva estratègia sempre que detectis que no et dona els resultats esperats. Els responsables de l'estratègia de l'Oceà Blau destinen recursos per a solventar els problemes que puguin sorgir durant l'execució del seu pla.

## **6. Executa l'estratègia d'innovació**

És necessari anar avaluant els resultats que s'obtenen de l'estratègia traçada: analitza cada pas, pren nota dels errors comesos i els comentaris o suggeriments dels professionals que vas coneixent, de tot se n'aprèn. Mesurar és el pas per a després reajustar.

Som conscients que l'Oceà Blau és també un mar nou, no explorat, i no sabem si ens portarà a terra ferma o navegarem més dies dels previstos, en definitiva, no hi ha garanties. No obstant, els 6 principis que t'hem exposat són els fars que et poden anar guiant i donant la resposta de si el mar pel que transites et portarà al port que busques i que tan esperes.

L'oceà blau: un mar clar i serè sobre el que realitzar la recerca de feina

