

## Teatre-Fòrum *El mètode Grönholm*

**Debat amb, Mercè Sala, Jordi Galceran, Pilar Jiménez i Emilio Ronco.**

Emilio Ronco comença ressaltant que l'obra li ha agradat molt, però que el que hi surt no es fa. L'obra admet moltes possibles lectures, principalment lectures de valors. El mètode emprat en l'obra és pervers per dues raons: la primera, perquè és una agenda oculta (en realitat no hi ha quatre candidats competint entre ells, sinó un, que és analitzat pels altres tres); la segona, perquè les proves no van dirigides al fet que el candidat manifesti alguna cosa interessant, sinó que manifesti coses útils per eliminar els altres candidats. El que cal entendre és que és tan important el que es fa amb les persones com el que les persones senten amb les coses que els fan fer. En definitiva, cal respecte.

Pilar Jiménez també comença felicitant l'autor per la qualitat de l'obra i afirmant que a Recursos Humans això no es fa, sinó coses semblants. El mètode d'avaluacions posa el candidat en situacions complicades. S'han de buscar mètodes que no siguin tan perversos. Cal ser sincers i admetre que aquestes situacions es donen. També cal contextualitzar aquestes situacions en el marc de la societat en què estem immersos i en els seus valors. L'ètica ens ha d'ajudar a distingir el que és personal del que és professional.

Jordi Galceran explica d'on va venir la idea del guió. Fa un any i mig, va aparèixer als mitjans de comunicació una notícia relacionada amb els Recursos Humans i que el va fer reflexionar: s'havien trobat a les escombraries els expedients dels aspirants no seleccionats d'una empresa, en què es podien llegir anotacions grolleres com a causes de la no selecció ("Es muy fea", per exemple). Per Galcerán, el que era interessant d'aquesta notícia era la **hipocresia** que hi havia al darrere, així com **les relacions de poder** que s'estableixen entre qui busca feina i qui en dóna. El tema té un gran interès dramàtic, perquè l'aspirant sempre intenta enganyar, interpretar, mentre que el seleccionador ha d'esbrinar què hi ha de veritat. D'això se'n deriva un tema interessant: fins on es pot arribar per esbrinar la veritat del candidat. El cert és que es tracta d'una feina de gran responsabilitat. Si contractes algú que després toca el cul a les treballadores, potser tens el dret d'indagar sobre la vida sexual d'algú. En l'obra, tot està exagerat perquè és una comèdia, però hi ha un missatge que serveix per a la realitat: no s'ha de confondre respecte i hipocresia.

(s'obren les intervencions)

Josep Lluís Tàpia, d'Abertis, pregunta al guionista, Jordi Galceran, com s'ho ha fet per reproduir tan bé les proves que es fan durant l'entrevista de selecció de personal. Galceran contesta que va llegir 4 o 5 llibres i que en aquests llibres hi havia propostes i consells que no s'allunyaven gaire de les proves delirants que apareixen a l'obra. Afirmar que li agrada atacar les professions que s'intenten omplir d'una aura científica, quan, de fet, funcionen per intuïció. Ara bé, per justificar el sou d'una feina basada en la intuïció, cal dissimular a força de fer informes. El fet de no acceptar el paper de la intuïció és el que porta a situacions cruels i excessives.

Miquel Bonet, de Select, surt en defensa dels sistemes de simulació en les entrevistes perquè és la única manera de poder veure com una persona es manifestarà en una situació real. Pilar Jiménez puntualitza que la manca de científicitat és a causa de la naturalesa de l'objecte a estudiar: el comportament humà, que escapa a l'anàlisi científica. En aquest cas, el que va bé és l'experiència, que ajuda a reconèixer actituds i possibles respostes futures.

José Antonio Lavado, de Bidea, va comentar que un dels principals problemes dels Recursos Humans està relacionat amb les expectatives que aquesta feina genera, des de dues vies. D'una banda, des del qui demana el servei. De l'altra, des dels mateixos professionals. Aquesta és una feina que té unes limitacions que caldria aclarir, i per tant, rebaixar el nivell d'expectatives actual a unes expectatives més realistes. Potser no és un mètode científic, però sí que és un mètode. En canvi, en el que apareix a l'obra no trobem criteris, ni anàlisis curriculars acurades...

Després Sergi González, consultor, comença felicitant la iniciativa, ja que aquest és un tema que necessita debat social que giri entorn dels límits en la selecció de personal. La selecció de personal és gestió d'il·lusions i gestió de frustracions. No val qualsevol cosa. Caldria parlar de la responsabilitat de les empreses. Acaba la intervenció dient que el científicisme és un problema, però que el principal problema és d'ètica (els camps de concentració també poden ser "científics").

A la intervenció següent s'explica que els professionals tenen una pressió molt forta i que parteixen d'una bona intenció. La qüestió és trobar la frontera entre coneixement i respecte per la vida privada. Una altra qüestió és el reequilibri en les relacions de poder entre qui busca feina i qui en dona. Atesos els canvis que s'estan produint en el mercat laboral, l'empresa cada cop haurà de vendre millor la seva imatge.

Se succeeixen intervencions que ressalten el caràcter intuïtiu de la selecció, alhora que atorguen als mètodes de simulació la condició de complements necessaris d'altres mètodes, encara que poc científics. També es recorda la importància de mantenir una actitud ètica davant la feina, sobretot per diferenciar el que és personal del que és professional.

Després, en contradicció amb les intervencions anteriors, es produeixen dues intervencions que ressalten el caràcter científic de la selecció de personal. Ferran Llopis, assessor laboral, afirma, a partir de l'experiència adquirida després de 30 anys en aquest ofici, que les proves de selecció de personal són la millor manera d'evitar *enchufes* directes o via carta de recomanació. El que acaba passant, però, és que els càrrecs intermedis estan a l'altura de les seves tasques, mentre que en els càrrecs més importants és impossible evitar els *enchufes* (el fill de l'amo o de l'accionista majoritari). Carme Pérez, de CPA Asociados, parla del caràcter científic de l'ofici de seleccionador i dona una especial importància en la reiteració. Si un comportament es reitera en diferents situacions, és que està interioritzat. Un altre tema: no s'ha de ser prepotent. No s'ha d'avaluar, sinó conèixer. Si es demostra un interès sincer per conèixer, llavors, sense preguntar (a l'Administració pública no permeten preguntar coses personals), en surt informació personal.

Galceran respon que aquesta última afirmació és anticientífica, intuïtiva i perversa. Segons el que s'ha dit, l'entrevistadora es mostra com a amiga de la persona entrevistada i en treu informació que no té dret de conèixer.

Una última intervenció del públic destaca que el poder dels seleccionadors està limitat pel que demana l'empresa. A partir d'aquí, cal conciliar una cultura d'empresa concreta amb un aspirant que encaixi en aquesta cultura d'empresa. Això es fa per intuïció, però no s'escull, com s'ha dit abans, qui et cau bé.

## **Conclusions**

En l'apartat de conclusions, Jiménez diu que és una feina difícil i que cal trobar un equilibri, que, com a tal, per força serà inestable. Galceran fa una reflexió sobre el caràcter anglosaxó del món dels Recursos Humans. Termes com cultura d'empresa ens sonen estranys. Aquesta obra no hagués fet gràcia als EUA. Quan algú va a treballar a un lloc, no vol dir que s'hi vulgui quedar a viure. A vegades, ens creiem amb massa facilitat novetats o sistemes avalats de l'estranger, sense pensar en les implicacions que poden tenir. I en el món de l'empresa, encara que a vegades sembli el contrari, no funciona el "tot s'hi val".

Emilio Ronco acaba amb una reflexió sobre la importància de recordar que treballar amb persones vol dir treballar amb un material molt sensible. El límits ètics a l'hora de treballar amb persones no són de paper de fumar. Una bona manera de conèixer-los és parlar amb les persones que han passat per processos de selecció.

Mercè Sala acaba recordant una de les raons de ser de la Fundació per a la Motivació dels Recursos Humans. Molts dels llibres escrits sobre el tema fan gràcia, però serveixen de poc. En canvi, aquí es comparteixen experiències reals que poden ser útils.