



LANERATZEKO ENPRESETAKO LAGUNTZARAKO ESKULIBURUA: PROZESUA ETA TRESNAK

PRAKTIKATIK EGINIKO PROPOSAMENA

Almudena Fernández
Javier Galarreta
Natxo Martínez
(Koord.)



Europako Batasuna
Europako Gizarte Funtza





LANERATZEKO ENPRESETAKO LAGUNTZARAKO ESKULIBURUA: PROZESUA ETA TRESNAK

PRAKTIKATIK EGINIKO PROPOSAMENA

Almudena Fernández
Javier Galarreta
Natxo Martínez
(Koord.)

eQual



Europako Batasuna
Europako Gizarte Funtza



LAMEGI

LAMEGI Garapen Taldea



JUSTITZIA, LAN ETA GAZTARTE
SEGURANTZA SAIA

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



BERRIZTAPEN
Asociación para la
incorporación social

EAPN
EA
PN
Potencia eta gaitasunak
erabiltzeko sarea eskudatua
Red europea de lucha contra la pobreza
y la exclusión social en Euskadi
European anti poverty network
in the Basque Country

reas
euskadi
ekonomia alternatibo eta solidarioaren sarea
red de economía alternativa y solidaria



Equileak: Almudena Fernández, Javier Galarreta,
Natxo Martínez (koord.)
L.Z.: BI-3563-07
Diseinua eta maketazioa: Marra, S.L.
Itzulpena: Lete Itzulpenak Traducciones, S.L.
Inprimaketa: Lankopi S.A.

Equal LAMEGI Ekimena
Berriztapen Elkarteak
Ekain Koben 3, 1 • 48005 Bilbao
Tel.: 944 150 833 • Faxa: 944 156 319
lamegi@lamegi.org
www.lamegi.org

Edizioaren arduraduna:



REAS Euskadi
Ekonomia Alternatibo eta Solidarioaren Sarea
Ekain Koben 3, 1 • 48005 Bilbao
Tel.: 944 160 566 • Faxa: 944 156 319
reaseuskadi@reaseuskadi.net
www.economiasolidaria.org

Argitalpen hau Europako Gizarte Funtsako Equal ekimenak kofinantziatzen du proiektu baten barnean dagoelako. Agiri hau Europako Erkidegoaren laguntza finantziarioarekin egin da. Gidaliburu honen edukia egileen erantzunkizupekoa da, eta inoiz ere ez da ulertu behar Europar Batasunaren jarrera islatzen duenik.



Aitortu-EzKomertziala-PartekatuBerdin 2.5.



Dokumentu honek Creative Commons erakundearen lizentzia dauka. Obra hau libre kopia-
tzeko, banatzeko eta jakinarazteko baimena ematen da, betiere haren egilea aipatzen bada
eta merkataritza-helburuetarako erabiltzen ez bada. Dokumentuan aldaketarik egiten
bada, beste era bateko dokumentua sortzeko edo horretan oinarrituta beste obra bat egi-
ten bada, hau bezalako lizentzia eskuratuta baino ezin izango da banatu. Lizentzia osoa:
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/es/deed.eu>

AURKIBIDEA

Aurkezpena	5
Egin duen taldea	7
Sarrera, helburuak eta metodologia	9
1. Laneratzeko enpresak zer diren eta zertarako dauden ulertzea eta laguntzarentzako inplikazioak	11
2. Laneratzeko enpresen egoera	14
3. Laneratzeko enpresa baten funtzionamendu-prozesua beste prozesu zabalago batzuen esparruan	15
3.1. Laneratzeko enpresak beste prozesu batzuen esparruan	15
3.2. Laguntza esku-hartze eredu gisa	17
3.3. Gizarteratze-prozesua	18
3.4. Laneratze Prozesua: faseak eta tresnak	19
4. Laneratzeko enpresa bateko prozesua: aldez aurreko kontzeptuak	21
4.1. Lan-jarduna laguntzaren ardatz gisa	21
4.1.1. Lan-jarduna...	21
4.1.2. ... partekaturiko proiektu baten esparruan...	22
4.1.3. ... gaitasunak hobetzeko	24
4.2. Ohiko ingurunean txertatzea laguntzaren jomuga gisa	29
4.3. Profesionalak	29
5. Laneratzeko enpresa baten prozesua	30
5.1. Laneratzeko Enpresan sartzea	31
5.1.1. Lanpostua eskaintzea	31
5.1.2. Lan-eskaintza baterako sarbidea izateko eskaera egitea	32
5.1.3. Aukeraketa Prozesua	33

5.2. Harrera eta laneratzea	35
5.2.1. Harrera eta laneratzea	35
5.2.2. Lehenengo urratsak enpresan	36
5.3. Lanbide Proiektua eguneratzea	37
5.4. Lan-jarduna eta enplegarritasuna hobetzea	37
5.5. Trantsizioa	38
6. Tresnak	38
7. Tresnen zerrenda	41
Sarbide fitxa (1a)	42
Lanpostuaren Azterketa Fitxa (1b)	48
Laneratze-prozesuari dagokionez Lanpostu baten Kalitatea ebaluatzeko galdesorta (1c)	53
Lan-eskaintza iragartzeko eredua (1d)	55
Egokitasun Plantilla (1e)	57
Hautagaien Aukeraketaren Emaizen Fitxa (1f)	62
Langileari eman beharreko eta harekin komentatzeko dokumentazioa (2a)	64
Laneratzeko enpresaren deskribapen-fitxa (2b)	66
Lanbide Proiektua Eguneratzeko Fitxa (3a)	69
Lanbide Proiektuaren Jarraipenerako Fitxa (4a)	73
Laneko Parte (4b)	75
Lanbide Gaitasunen Jarraipena eta Ebaluazioa (4c)	77
Trantsizio Plana (5a)	79
Koadro laburpena	83
8. Jardunbide Egokien Gidaliburua	85

AURKEZPENA

Argitalpen hau Equal LAMEGI Proiektuan garaturiko jardueren eta produktuen zati bat da. Proiektu horren helburua gizarte-egitura bat sortzea da enplegurako merkatu sozialak eta gizarte-klausulak ezartzeko honako hau lortzeko tresna gisa: gizarte-bazterkeria jasateko arriskuan eta egoera kaltetuan dauden pertsonak lan-munduan eta gizartean txerta daitezen erraztea. Horretarako, lau lan-ildo garatzen ditu bereziki:

1. Enplegurako merkatu sozialekin esperimentatzea.
2. Administrazio publikoetan gizarte-klausulak erabil daitezen bultzatuko duten tresnekin esperimentatzea.
3. Laneratzeako enpresak eta enpresa solidarioak gizarte talde antolatu gisa finkatzea.
4. Laneratzea gizarte-erantzukizunaren elementu gisa esperimentatzea, enpresen lankidetzarekin.

Horretaz gain, honako hauek ere sustatzen dira zeharka: pertsonen prozesuan parte hartzea, emakumezkoen eta gizonezkoen arteko aukera-berdintasuna, nazioaz gaindiko dimentsioa, pertsona guztientzako diseinua, informazio-teknologia berrien aplikazioa, eta ebaluazioa etengabeko hobekuntza-tresna gisa.

Proiektua Erkidegoaren Equal Ekimenaren esparruan biltzen da, eta aldi berean, enplegu-estrategia baten zati da. Estrategia horren helburua lan-merkatuan sor daitekeen bazterkeria edo desberdintasun ororen aurka borrokatzea da, eta batez ere, sexuan, jatorri etnikoan, sinesmenetan edo adinean oinarriturikoen aurka.

Laneratzeko Enpresetako Laguntzarako Eskuliburua, laneratzeako enpresen eta enpresa solidarioen sektorea indartzea bilatzen duen proiektuaren lan-ildoan biltzen da. Lan-ildo hori REAS Ekonomia Alternatiboko eta Solidarioko Sareak dinamizatzen du. Lan honek Euskal Herriko Laneratzeako Enpresen Elkartea

sortzea bultzatzea izan du oinarri eta Elkartea 2007ko azaroaren 4an eratu zen, 42 enpresa kiderekin. Lanaren helburua, bestalde, hainbat jarduera, produktu eta lan-talde garatzea izan da, laneratzeko enpresen eta enpresa solidarioen lana hobetzeko helburuarekin eta kudeaketa-lanekin loturiko, merkatu-ratzearekin, lege-garapenarekin, eta argitalpen honetan biltzen den moduan, laneratze-prozesuetako laguntzarekin hainbat tresna eta jardunen bitartez.

Hain zuzen, Laneratzeko enpresetan ematen den laguntza erronka nagusiatarikoa da. Gizarte bazterkerian edo horren arriskuan dauden pertsonen gizarteratzea xedea dute. Horregatik, enpresa horien betebeharra pertsona horientzako aukera gehiago eta hobeak bermatzea izango litzateke. Enpresa horietan laneratzeko laguntza ezinbestekoa da eta eskuliburu honekin lan horretan darraiten teknikariei laguntza eman nahi diegu, lan errazagoa izan dezaten.

Azkenik, eskerrak eman nahi dizkiegu argitalpen hau egitea ahalbidetu duten pertsona eta erakunde guztiei. Almudena Fernández, Javier Galarreta eta Natxo Martínez testuaren egileak eta lan-taldearen koordinatzailei, bilerak egin baitituzte arlo horretako sektorearen premiak atzeman eta hobetzeko neurriak proposatzeko, baita tresna baliozkotzeko ere. Eskerrak eman nahi dizkiegu, bestalde, lan-talde horretan parte hartu duten pertsonei: Euskal Herriko laneratzeko enpresen laguntzarako teknikariei, lan honen protagonista zuzenak direnei. Equal Lamegi Proiektua Garatzeko Elkartean parte hartzearekin lan hau bultzatu duten entitate eta erakunde publiko guztiei, eta bereziki, Ana Artetxe eta Aitor Miyari, haiek kudeatu eta administratu baitute lana. Baita Ana Santamaría eta Iñaki Palmouri ere, lan ona egin baitute argitalpenaren diseinuari eta maketazioari dagokionez.

REAS Euskadi
2007ko azaroa

Liburuaren erabilera errazago egiteko, informatika tresna bat garatu da. Tresna hori doan jaitsi daiteke (izena eman ondoren), Equal LAMEGI Proiektuaren webgunean: www.lamegi.org

EGIN DUEN TALDEA

Hemen duzuna, 2006 eta 2007ko urteetan egindako lana duzu. Talde horretan, Euskadiko laneratzeko enpresen erakunde sustatzaileen laguntzarako teknika-riek parte hartu dute, hona hemen nortzuk izan diren:

- Alberto Álvarez (Sartu Gaztaroa)
- Itxaso Aranda (Sartu Gaztaroa)
- Lourdes Conde (IRSE-Álava)
- Nerea Dominguez (Beti Gizartean)
- Vicky Elorriaga (Emaús Bilbao S. Coop. IS)
- Sonia García (Goiztiri)
- Rosa Gil (Emaús Bilbao S. Coop. IS)
- Rocío Gutiérrez (IRSE-Álava)
- Elena Maruri (Emaús Bilbao S. Coop. IS)
- Susana Porrás (Cáritas Bilbao)
- Susana Ruiz (Goiztiri)
- Pepe San José (Lanberri)
- Marivi San Juan (Sartu Erroak)
- Elena Santamaria (Aurkilan)

Lan taldearen dinamizatzaileak eta liburua egin eta idatzi dutenen ardura:

- Almudena Fernández (Deustuko Unibertsitatea)
- Javier Galarreta (Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea)
- Natxo Martínez (Deustuko Unibertsitatea)

Equal Lamegi Proiektuaren aldetik koordinazioa eraman duena:

- Carlos Askunze (REAS Euskadi)

SARRERA, HELBURUAK ETA METODOLOGIA

Aurkezten dugun eskuliburu hau lankidetzahaleginaren eta laneratzeko enpresetan laguntza-lanetan esperientzia duten hainbat profesionalen jardunarekin eginiko kontrastearen ondorioa da, eta unibertsitateko irakasle talde batek koordinatu du.

Prozesuaren eta laguntza-tresnen¹ hasierako proposamenetik abiatuta lan-taldeak tresna guztiak aztertzeko, probatzeko eta hobetzeko prozesua garatu du. Lan horren emaitza laneratzeko enpresetako profesionalen esperientziatik egiaztaturiko eta baliozkoturiko laguntza-proposamena da.

Proposamen horren helburua ez da orientagarria bakarrik, gure nahia enpresetan erabiltzen den ohiko metodologia bilakatzea da: egiteko moduak eta tresnak partekatzea bereziki garrantzitsua iruditzen zaigu garapenean dagoen esku-hartzearen testuinguruan. Partekaturiko erabilera horren ondoren hobetzeko eta esperientziari esker batera ikasteko bitartekoak izango ditugu.

Zentzu horretan lan honen helburua honako hau da: "laneratzeko enpresetan laguntza-eredu bat garatzea eta praktikarekin egiaztaturiko tresna-paketea eskaintzea".

Proiektu honetan erabili dugun metodologia Kolaborazio Ikerketa² gisa eza-gutzen den esparruan biltzen da eta esku-hartze sozialaren³ arloan gero eta erreferentzia gehiago egiten zaizkio esparru horri, bertan praktikoak, akademiakoak eta azterlanaren xede den komunitateko kideak biltzen dira batera ara-

¹ DARRECHE, L.; FERNÁNDEZ, A.; MARTÍNEZ DE LA HIDALGA, Z.; MARTÍNEZ, N. (2004): Tresna profesionalak laneratzeko enpresetan. http://www.lamegi.org/document/itun/manual_acomp_insercion.pdf

² PARRILLA, M. A. (2001): El modelo colaborativo en educación especial. En Salvador Mata, F.: *Enciclopedia psicopedagógica de necesidades educativas especiales*. Málaga: Aljibe.

³ AINSCOW, M. (2002): Rutas para el desarrollo de prácticas inclusivas en los sistemas educativos. *Revista de educación*, 2002, 327 zk, 69-82.

zoak konpondu, aldaketak sustatu edo antolamendu- edo komunitate-premiei erantzuteko.

Ikuspegi metodologiko horrek ikerketa tradizionalak dituen mugetako batzuk gainditzeko aukera ematen du emaitzak aplikatzea ahalbidetzen baitu eta baita horien legitimazioa ere, inplikaturiko alderdi guztien parte-hartzearen bitartez.

Metodologia horren ezaugarri nagusiak honako hauek dira:

- Praktika hobetzerara bideratua egotea.
- Ikuspegi holistikoa, egoera errealeen konplexutasunetik abiatuta, hainbat dimentsio eta dimentsio horien arteko harremana aintzat hartzen saiatzen dena.
- Inplikaturiko eragile guztien parte-hartzea.
- Prozesu zirkularra: ikerketa-ekintza.

Prozesu hori laneratzeko enpresatan laguntza-zereginak dituzten profesional talde zabal baten parte-hartzearekin garatu da. Era berean bi irakaslek eta unibertsitateko irakasle batek parte hartu dute proiektuaren koordinatzaile gisa.

Lan-prozesuak bi fase izan ditu. Lehen fasea tresnen saiakuntza eta hobekuntzan oinarritua eta bigarrena laguntza-prozesuan jardunbide egokien identifikazioan oinarritua.

Lanaren bi zati horiek honako fase hauetan laburbildu daitezke:

1. fasea. Tresnak probatu eta hobetzea:

1. Laneratzeko enpresetan laguntza-funtzioak dituzten pertsonekin osaturiko taldea sortzea.
2. Oinarritzko proposamena batera balioestea, eta hala badagokio, hasierako egokitzapen batzuk egitea.
3. Tresnak laneratzeko enpresetan probatzea.
4. Saiakuntza ebaluatzea aztertzeko eta bitartekoetan aldaketak proposatzeko tresna komunak erabiliz.
5. Tresnetan egin beharreko hobekuntzei buruzko akordioak eta eskuliburua onartzea.

2. fasea. Jardunbide egokien gidaliburua egitea:

1. Bigarren faserako lan-taldea osatzea.

2. "Jardunbide egokiak" argitzea eta aukeraketa-irizpideak.
3. Profesionalek jardunbide egokiak proposatzea.
4. Jardunbide egokiei buruzko eztabaida eta akordioa.

Jarraituriko metodologia-prozesuaren ezaugarri nagusia da prozesuaren elementu teorikoak eta horien praktika aldi berean egitea. Paraleloan aurrera egiten saiatu da, egindako proposamenak abian jarri, berrikusi eta hobetzen zirelarik eragile guztien ekarpenetatik abiatuta.

Dokumentua honako atal hauetan egituratzen da:

- Laneratzeko enpresak ulertzea eta definitzea.
- Laneratzeko enpresen egoera orokorra eta erabiltzen dituzten tresnak.
- Laneratzeko enpresen lana kokatzen deneko prozesu orokorren deskribapena.
- Laneratzeko enpresen laguntza-lanean inplikaturiko faseen deskribapen xehatua.
- Tresna nagusien deskribapena.
- Jardunbide egokiak laguntza-prozesuan.

Testu osoan zenbait kontzeptu modu berezian erabiltzen dira. Kasu horretan oin-oharretan gauzak argitzen saiatzen gara, eta kontzeptu hori guk nola ulertzen dugun adierazten dugu, eta beste kasu batzuetan antzeko beste kontzeptuekin dituen ezberdintasunak aipatzen ditugu.

1. LANERATZEKO ENPRESAK ZER DIREN ETA ZERTARAKO DAUDEN ULERTZEA ETA LAGUNTZARENTZAKO INPLIKAZIOAK

Laneratzeko enpresak garrantzi handia ari dira hartzen talde behartsuen laneratze-prozesuetan. Azken hamarkadetako laneratze-politikak berrikusten baditugu garatzen joan direla ikusi ahal izango dugu, hasierako laneratzeko osagaien sustapenetik kateen garapenera arte, edo gero eta txertatze-ibilbide konplexu eta osatuagoetara arte. Aldi berean esku-hartzearen ulermena aldatzen joan da, prestakuntzarekin loturiko ikuspuntutik –baliabide pertsonalak lehenengo lekuan jarriz eta sustatuz– ikuspuntu ekologikoago bateraino –pertsonak jasotzen dituen laguntzek eta aukerek garrantzia handiagoa hartzen dutelarik–.

Horretaz gain, txertatze-ibilbideek epe luzeko ibilbide bilakatzeko arriskua izan dute, ibilbide horietan enplegu-aukera zenbait kolektiborentzat eskakizun

pertsonal edo laneko eskakizun berriak betetzearen menpe geratzen zen. Horregatik, pertsona askorentzat beharrezkoa da aukera horiek hurbiltzea eta egiazko egitea pertsona horiek praktikan lan egin dezaketela egiazta dezaketten bitartekoen bidez. Pertsona horien eskura benetako lan-aukerak jartzea da, aukera-ezberdintasunak orekatuz.

Laneratzeko enpresek aurkezten duten erronka da pertsona horiei beren ibilbidean laguntzea lana betez eta benetako lanpostuaren jardunean arituz. Produkzio-jarduera bat egiteak ez du esan nahi, ordea, laguntza eta tutoretza alderdiak garatzen ez direnik produkzio-jarduera hori behar bezala garatzen dela bermatzeko modu gisa, eta gainera, pertsona horren gizarteratze eta laneratze prozesuan erabilgarria dela ziurtatuz.

Gure testuinguruan, laneratze enpresak arautu⁴ egin dira, eta honela definitu dira:

“Ondasunen edo zerbitzuen ekoizpen-egiturak (...) gizartean baztertuta edo desabantailan dauden taldeak lan-merkatuan sartzeko helburua izan beharko dute; gainera gizarteratzeko banan banako proiektuak egin beharko dituzte ikasketa prozesu egoki baten bidez, eta prozesu horrekin, enplegarritasunaren baldintzak hobetzen laguntzeko, trebetasun batzuk lortuko dira: trebetasun sozialak, lanekoak, oinarrizko prestakuntza, laneko kualifikazioa eta merkatuari buruzko ezagupenak”.

Era berean laneratze enpresei, beste gauza batzuen artean⁵ honako hau eskatzen zaie:

“Gizarteratzeko prozesuan dauden pertsonen laguntza emateko banan banako neurriak prestatu beharko dituzte, besteak beste:

- *Prestakuntza, batetik, lanbide jakin bat ikasteko, eta, bestetik, prestakuntza-maila edo gaitasun profesionalak lan-merkatuak eskatzen duenetara egokitzeko.*
- *Funtzionamendu-jarraibide batzuk, ohitura sozialak eta lanekoak eskuratzeko.*
- *Gizarte-laguntzako zerbitzua, arazo pertsonalak eta elkarbizitzakoak konpontzeko, hain zuzen ere, lan-munduan moldatzeko prozesu arruntak eragozten edo zailtzen dituzten arazoak konpontzeko.”*

Definizioan eta eman beharreko zerbitzu motan argi geratzen da laneratze enpresak tresna bat direla pertsona baten gizarteratzeko eta laneratze prozesuan. Zentzu horretan, arauetan azpimarratu egiten dira prestakuntzarekin

⁴ 305/2000 DEKRETUA, abenduaren 26koa, laneratze enpresen kalifikazioa arautzeko, enpresotan sartzeko prozedura ezartzeko, eta laneratze enpresen erregistroa sortzeko dena. (2001eko otsailaren 2ko EHAA).

⁵ Idem, 3.2 art.

eta ikaskuntzarekin loturiko alderdiak, baita langileari emandako laguntza pertsonala ere.

Horretaz gain, laneratzeko enpresak laneratzeko eta gizarteratzeko prozesu integralean biltzen dira eta prozesu hori txertatze-ibilbide baten inguruan antolatzen da. Ibilbide hori, era berean, *txertatze-hitzarmena*⁶ tresnaren bitartez zehazten da, prozesu horretan dagoen pertsonari gizarteratzen lagunduko dioten hainbat prozesu errazten dizkiolarik.

Txertatze Hitzarmenak dokumentu-programak dira, gizarteratze pertsonala eta soziala, eta laneratzeko lortzeko beharrezkoak diren gizarte-ekintza zehatzak biltzen dituztenak. Hortaz, laneratzeko pertsonaren premia globalak aintzat hartzen dituen banan banako txertatzeko prozesu edo ibilbidea ezarri da.

Txertatze Hitzarmenek honako hau hartu ahal izango dute aintzat:

- Egonkortasun pertsonala, elkarbizitzaren oreka eta gizarteratzea eta gizar-tean parte hartzea –batez ere pertsonaren eguneroko ingurunean– sustatzeko beharrezko elementuak garatzera bideraturiko ekintzak.
- Osasun-sistema orokorrean sartzeko modua errazten duten ekintzak.
- Hezkuntzarekin eta prestakuntzarekin loturiko jakintza berriak lortzeko beharrezkoak diren jarrerak eta ohiturak garatzea ahalbidetuko duten ekintzak.
- Lortutako prestakuntza maila edo ahalmen profesionalak ekoizpen-sistemari egokitzea ahalbidetuko duten prestakuntzako berariazko jarduerak.
- Lanpostu bat lortzea ahalbidetzen duten ekintzak.
- Horretaz gain, autonomia, askatasuna eta garapen pertsonala sustatuko duten beste ekintza batzuk ere bildu ahal izango dituzte.

Laneratzeko enpresak pertsona bat lan-ingurune erreal batean lanerako gaitzeko helburua dute eta ibilbide horretan urrats bat dira, eta zentzua dute ibilbide horrekin eta alde zuzenetik eginiko lanarekin duten loturagatik.

Zentzu horretan azpimarratu beharra dago, dokumentu honek, prozesuak eta tresnak definitzeko unean erreferentzia gisa hartzen duela laneratzeko enpresen⁷ ikuspegi iragankorra.

⁶ 1/2000 Dekretua, urtarrilaren 11koa, Gizarteratzeko Hitzarmenak arautzeko dena. (2000ko urtarrilaren 31ko EHAA).

⁷ Jarrera horrek ez du saihestu nahi laneratzeko enpresa iragankorren eta finalisten arteko eztabaida, dokumentu honen irismena gaintzen baitu, eta ez ditu, bestalde, enplegu-egitura egonkor batzuk egin ditzaketen ekarpenak ukatu nahi. Prozesu orokor bat gauzatzeari begira, fase guztiak ezartzea logikoagoa iruditzen zaigu, nahiz eta batzutan, pertsona edo enpresa batek fase horiek guztiak ez garatu.

Arauek prestakuntza-prozesuen eta laguntza pertsonal eta sozialaren garrantzia nahiko argi ezartzen duten arren, baita haien izaera iragankorra ere, tartean sarturiko dimentsio guztiak nola garatu eta konbinatzeari buruzko eredurik ez dugula iruditzen zaigu. Horretaz gain, konplexutasuna⁸ eranstean dion eta asko eskatzen duen testuinguru ekonomikoa dago.

Lan honen kasuan, eta balizko esperientzia mota guztiak agortu nahi izan gabe, guk laneratzeko enpresetan eginiko esku-hartzea eta laguntza haien elementurik garrantzitsuena iruditzen zaigunaren inguruan antolatzea aukeratzeko dugu, hau da, lana bera⁹ testuinguru errealean egitera, dokumentuan ikusiko den moduan, horrela prestakuntza eta lana etengabe lotuta daudelarik. Adierazi beharra dago, lana arrakastaz egiteak ez duela bermatzen automatikoki gaitasun pertsonal eta profesionalean¹⁰ aurrera egingo denik. Lana betetzea baldintza bat da, baina horretaz gain, pertsonaren integrazioa eta lan hori betetzeak dakartzan hainbat dimentsio kontrolatzea eskatzen du (zereginak, rolak, giroa, harremanak eta laneko prozesuak).

2. LANERATZEKO ENPRESEN EGOERA

Oro har, honako hauek dira laneratzeko enpresen nortasuna eta bilakaera zehaztu dezaketen zenbait ezaugarri:

- Esperientzia mugatua duten enpresa txikiak.
- Laneratzeko enpresetan lan egiten duten pertsonen aniztasuna.
- Hainbat enpresa-proiektu eta jarduera-sektore, zerbitzuen sektorea nagusi delarik.
- Gehienak laguntza- eta prestakuntza-prozesuetan esperientzia duten baina enpresa-proiektuen garapenean esperientzia gutxiago duten Hirugarren Sektoreko erakundeek kudeatuak.
- Hasierako sektorearen garapen-fasea, aldi berean hainbat frontetan lan eginez.

⁸ Zentzu horretan, erabilgarria iruditzen zaigu kontuan izatea, erreferentzia gisa, ezintasunak dituzten pertsonen zuzenduriko Enplegu Zentro Berezien (EZB) esperientzia, nahiz eta desberdintasun nabarmenak izan, antzekotasun asko ere badituelako.

⁹ Azpimarratu beharra dago, gainera, lan-jardunaren eta lanbide-gaitasunaren kontzeptuaren artean ezar daitekeen harreman estua, lanbide-prestakuntzaren funtsezko kontzeptu gisa erabiltzen ari delarik. Gaitasunak honako hauek dira: jakintzak, trebetasunak eta jarrerak lan-testuinguruetan aplikatzea eta lantokian benetan gertatzen denagatiko ardurari erantzuten diote. Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L.: *El enfoque de competencia laboral: manual de formación*. Cinterfor/OIT, 2001. www.cinterfor.org.uy

¹⁰ ECHEVERRÍA, B.: Configuración actual de la profesionalidad. *Letras de Deusto*, 2001, 91 (31), 35-55.

Laneratzeko enpresen zenbait ezaugarri¹¹:

- Esperientziak era askotakoak dira. Gauzatzen den lan motak zeregin asko biltzen ditu, besteak beste hiri-hondakin solidoak kudeatzea, iturgintza, zura, jatetxeak, garbiketa-zerbitzuak, pintura, lorezaintza, eta abar.
- Erakunde gehienek esperientzia handia dute talde behartsuen laneratzearen arloan.

Erakunde bakoitzaren funtzionamendua erantzun beharreko errealitatearen baitan dago (eskola-porrota jasan duten gazteak, drogazaletasun arazoak dituzten pertsonak, gaixotasun mentalak dituzten pertsonak, eta abar). Datuak erregistratzeko tresnak erabiltzen dira, zenbait kasutan, aplikazio informatikoetan oinarrituz, baina oro har, sistematikotasun handiagoa eta tresna komunak nabari dira faltan.

Enpresan sartuko diren pertsonak aukeratzeko prozesua eta enplegu arruntetara irtetea edo trantsizio-prozesua bi garai kritiko dira. Jarraipen pertsonalari eta eragile guztien arteko koordinazioari eskaintzen zaion garrantzia ere azpimarratzekoa da.

Laguntzari dagokionez ikuspegi orokor bat dago, baina bestela, garatzeko moduak desberdinak dira.

3. LANERATZEKO ENPRESA BATEN FUNTZIONAMENDU-PROZESUA BESTE PROZESU ZABALAGO BATZUEN ESPARRUAN

Atal honetan laneratzeko enpresa baten lan-prozesua haiekin loturiko beste prozesu handiago batzuen esparruan kokatzen saiatuko gara labur.

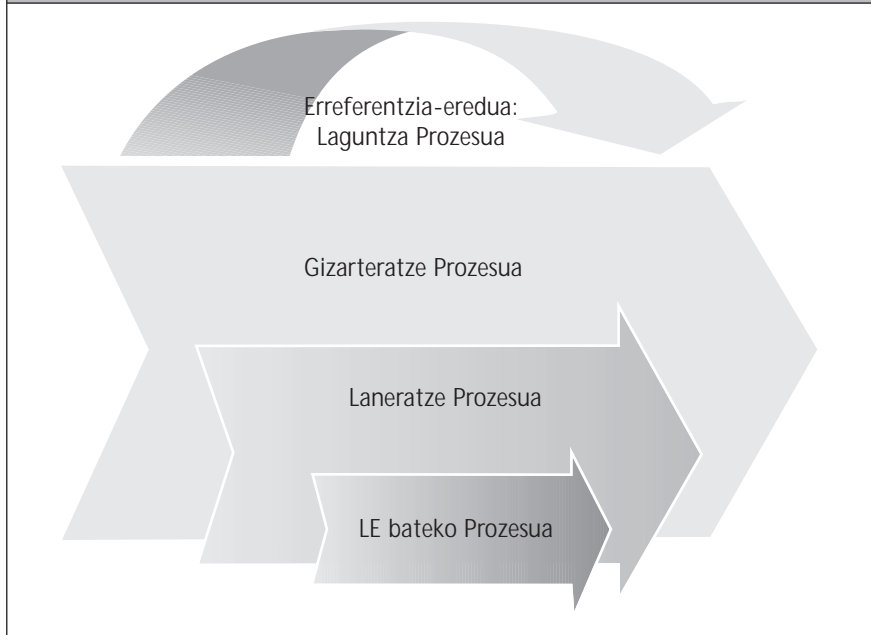
Bestalde, prozesu horiek definitzen saiatuko gara, eta xehetasun handiagoz, pertsona batek laneratzeko enpresa batean jarraitzen duen prozesua, balizko tresnen diseinurako oinarri gisa. Prozesuen arteko harremanak dira gehien interesatzen zaizkigunak, tresna guztiak elkarri lotu eta konektatu ahal izateko eta sare-lana ahalbidetzeko esparru partekatu batetik abiatuta.

3.1. LANERATZEKO ENPRESAK BESTE PROZESU BATZUEN ESPARRUAN

Laneratzeko enpresak, duten helburua aintzat hartuta, laneratzeko prozesuak errazteko baliabide gisa hartzen dira. Zentzu horretan erreferentzia zabalago gisa har dezakegu laneratzeko prozesua, prozesu horrek pertsonen gizarteratzean duen garrantzia handia baita (1. irudia).

¹¹ REAS Euskadi, LAMEGI Garapenerako Elkartea (2007): Empresas de inserción y solidarias en la Comunidad Autónoma Vasca/Euskal Autonomia Erkidegoko Solidario eta Gizarteratzeko Enpresak. 2006ko katalogoa. Bilbo: REAS.

1. irudia. Implikaturiko Prozesuak



Laneratze- eta gizarteratze-prozesuetan parte hartzen duten alderdi guztiak laburbiltzea ez da erraza, konplexuak eta askotarikoak baitira, baina oinarriko prozesu bat ezarri behar izanez gero, edozein esku-hartzeren faseen inguruan egin dezakegu: ebaluazioa – plangintza – garapena – ebaluazioa. Jakina, une horiek modu zirkularrean ulertzen ditugu modu linealean baino gehiago.

Bestalde, fase horiek hainbat ikuspegi teorikotatik gara daitezke, dagozkien inplikazio metodologiko eta praktikoeekin. Gure kasuan, “laguntza” izena jaso duen ikuspegia hartzen dugu aintzat. Ikuspegi hori prozesuak errazteko modu bat da.

Jarraian, eta gauzak gehiegi sinplifikatzeko arriskuarekin, une ezberdin horiek eta erabiltzen diren tresna motak mugatuko ditugu.

Dena den, zehaztu beharra dago deskribatuko ditugun prozesuak elkarren artean berezitateko prozesuak diren arren, praktikan ez direla hain berezitateko agertzen eta gainera laneratzeko¹² enpresa berak prozesu guztiak bildu eta koordinatzen dituela.

¹² Prozesu guztiak elkarren artean ezberdintzea garrantzitsua den arren —egiten duguna eta eragile bakoitzaren ekarpena zein den argi izateko— beharrezkoa da onartzea gaur egun gizarte- eta enplegu-zerbitzuak daudenean egokian sare-lana ez dagoela behar adina garatua. Horretaz gain, oso maiz gertatzen da esku-hartze sozialean, pertsonak modu sakonagoan parte hartzen dueneko zerbitzuak koordinazio- eta lotura-lanak egiten dituela gainerako zerbitzu-sarearekin, eta horrelakorik ez badago, ordezte-eginkizunak betetzen ditu.

3.2. LAGUNTZA¹³ ESKU-HARTZE EREDU GISA

Denbora luzean, esku-hartze sozialaren arloan profesionalok izan gara, eredu defizitarioetan oinarrituz, pertsoneri gertatzen zitzaiena adierazi dugunak, zeintzuk ziren haien “gabeziak” eta haiek nola bete. Esku-hartze eredu horrek hainbat izen jaso ditu —teknizista, errehabilitatzailea...— eta hainbat ikuspegi-tatik baztertu den arren gaur egungo praktiken zati izaten jarraitzen du.

Duela zenbait denbora, eta eredu horri kontrajarrita, esku-hartze soziala ulertzeko modu alternatibo batzuk planteatu dira. Ikuspegi horiek ardatz gisa hartzen dute *pertsona-ingurunea* harremana eta horrela *profesionala-pertsona* harremana birplanteatu nahi dute, modu berdintzaile, parte-hartzaile eta dialogikoan. Planteamendu horien arabera zenbait printzipio eta balio lehen mailan jartzen dira.

Badirudi adostasuna dagoela, behintzat teorian, pertsonen zentraltasunari eta haiekiko errespetuari buruz, pertsonekin lan egiten duten zerbitzuen jarraibide nagusi gisa.

Horrek berekin dakar jardun profesionalen abiapuntu gisa pertsonaren beraren ikuspuntua aintzat hartzea. Zentzu horretan esaten da pertsonak direla beren helburuak —beraiez garrantzitsuak diren lorpenak edo emaitzak— eta beren nahiak ezartzen dituztenak, eta gure zeregina gure erreferentzia esparrutik haiei laguntzea da. Bestalde, pertsonen alde positiboa ikusteko beharra azpimarratzen da, eta ez ordea haien gabeziak, betiere pertsonaren gaitasunean konfiantza izanez eta itxaropen handiei eutsiz.

Ikuspegi horren lehen inplikazioetako bat pertsoneri ematen zaizkien zerbitzu eta euskarrietako profesionalen portaeran malgutasun edo aldakortasun handia izateko beharra da. Galdera nagusia honako hau izango litzateke: zer da garrantzitsua pertsonarentzat? Lortutakoan zentratzeak erabiltzailea eta profesionala batera lan egitera eramaten ditu, lankidetzak eskema batean. Bestalde, harreman- eta komunikazio-prozesuei arreta berezia eskaintzea dakar berekin, pertsonen lehentasunak etengabe atzematen saiatuz.

Gure zeregin nagusia aldaketa-prozesuak erraztea dela diogunean, ez ditugu pertsonaren gaitasun gisa soilik ulertzen, baizik eta inguruarekiko lotura moduan ere, eta modu zehatzagoan, pertsona eta inguruaren arteko lotura moduan.

¹³ “Laguntza” terminoa bi zentzutan erabili ohi da, eta bi zentzu horiek, nahiz eta gertukoak izan, batzutan komunikazioa zailtzen dute eta beharrezkoa izaten da zehaztea. Batzutan laneratze-prozesuetan egiten diren tutoretza edo hezkuntza zereginen hitz egiteko erabiltzen da. Bestetan, ez da zenbait zeregin jakinez ari baizik eta esku-hartze eredu teoriko batez. Esku-hartze horrek laneratze-prozesuan dauden pertsonen protagonismoa azpimarratzen du.

Ikuspegi horrek berekin dakar denbora eskaintzeko beharra, pertsonekin eta taldeekin etengabe berrikustekoa, aztertzekoa, hitz egitekoa, komentatzekoa, galdetzekoa, biltzekoa, pertsonen eta osatzen diren lan-taldeen prozesuak jarraitzekoa, behar denean hor egotekoa, azken buruan, *laguntzekoa*.

Abiapuntu horretatik diseinatu beharreko tresnek honako oinarritzko ezaugarri hauek izan beharko dituzte:

- Pertsonaren ikuspuntuarekiko sentikorrak izatea, haien itxaropen eta nahiak aintzat hartuz.
- Guztiontzako eskuragarriak izatea, hizkera sinplea erabiliz eta behar ez den teknifikazioa saihestuz.
- Prozesu modukoak, informazio-bilketa progresiboa ahalbidetuz.
- Gaur egungo egoerari bideratutakoak.
- Izaera ekologikokoak, hau da, baliabideei, laguntzei eta eskuragarri dauden programei dagokienez.

Erreferentzia-eredu horri laguntza deitu ohi zaio, eta laneratzeko enpresetako profesional askok erreferentzia gisa hartzen dutena da, kontzeptu horren garapen praktikoan zailtasunak eta kontraesanak daudela onartzen duten arren.

3.3. GIZARTERATZE-PROZESUA

Gizarteratze-prozesuak dokumentu honen azterketaren xede ez diren arren, garrantzitsua iruditzen zaigu haiei buruzko erreferentzia bat egitea bi arrazoi nagusi direla-eta.

Lehenik, laneratze-prozesuak eta lana betetzearen prozesua gizarteratze-prozesu zabalagoan txertatzeko beharra horiei zentzua eta norabidea ematen baitie. Enpleguak zentzua du pertsonen bizi-kalitatea hobetzen duen aldetik eta bizi-baldintza duinak ematen dizkien aldetik. Gure testuinguruan enplegua gizarteratzeko bide nagusietako bat eta gizartean parte hartzeko funtsezko mekanismoa den arren, ezin dugu ahaztu pertsonen bizi-kalitatea hobetzearen zerbitzura dagoen instrumentua dela. Horretaz gain, aintzat hartu behar da, alde batetik, enpleguaz kanpo lana badagoela, eta bestalde, lan-merkatuaren baldintzak bereziak direla eta askotan injustuak eta baztertzailak.

Bigarrenik, gizarteratzeko prozesua aintzat hartu behar dugu gure lanarekiko planteatzen dizkigun baldintzatzaile metodologikoak kontuan izateko, eta bereziki, praktika profesionalean dagoeneko erabiltzen diren zenbait prozesu eta haiei dagozkien tresnak, ondorioz, gure proposamenentzat abiapuntu baitira.

Zehazki, dauden Txertatze Hitzarmenak aintzat hartzea garrantzitsua da, edo modu orokorrean, Txertatze Ibilbide edo Lan Partekatuen Plan bat¹⁴, plan horretan helburu pertsonalak eta garatu beharreko laneratze-ekintzak adierazten baitira. Teorian ezaugarri horiek dituen akordio bat egoteak bere baitan hartzen du eta zentzua ematen dio laneratze-prozesuari, eta hortaz, laneratze enpresan egiten den laguntza-lanerako erreferentzia bat da.

Horri dagokionez, gizarte- eta familia-egoerekin, egoera sanitarioarekin eta abar loturiko gizarte-laguntza, beste zerbitzu eta profesional-taldeen erantzukizuna izango dela ulertuko dugu, nahiz eta, adierazi dugun moduan, laneratze enpresak, pertsonagandik gertuen dagoen zerbitzua den aldetik, laguntza sarearen koordinazio eta dinamizazio zereginak egingo dituen, eta hori ez balego, ordezte-zereginak, komenigarria ez den arren.

3.4. LANERATZE PROZESUA: FASEAK ETA TRESNAK¹⁵

Azken hamarkadetan, langabeziaren arazoa garrantzia hartzen joan den heinean, enplegu-politika aktiboen babesean hainbat programa, neurri eta jardun garatu dira: informazioa, orientazioa, prestakuntza, txertatzea... Neurri horiek, nahiz eta begien bistako muga handiak dituzten, hainbat aukera ari dira eratzten, laneratze prozesuak abian jarri ahal izateko oinarritzko eskaintza bat ikusteko aukera ematen digutelarik.

Era berean, eta laneratze zailtasunek —batez ere kolektibo jakin batzuenak— gora egin duten heinean, enplegurako ibilbide pertsonalak garatea gomendatzen da. Enplegu-ibilbidea loturak egiten saiatzen da, laneratze prozesua erraztuz, enpleguari buruz eduki nahi diren emaitzak beharrezko kualifikazio eta eskumenekin eta garatu behar diren prestakuntza-ekintza eta -planekin lotuz¹⁶. Ibilbide hori hainbat tresnen bitartez zehaztu ohi da, eta xehetasunak alde batera utzita, honako ideia honi erantzuten diote: Proiektu Profesionala, Enplegurako Plan Indibiduala...

Prozesu hori harrerarekin, eskaintzaren aurkezpenarekin eta pertsonari buruzko oinarritzko informazioa jasotzearekin hasten da. Ibilbidea hasteko enplegagarritasuna ebaluatuko da, hau da, pertsona horrek lan-merkatuaren aurrean duen egoera. Aintzat hartzen diren aldagaiak, aldagai pertsonalak, profesionalak eta psikosozialak izaten dira. Ebaluatzen diren ohiko gaiak honako hauek dira: prestakuntza, lan-esperientzia, enpleguarekiko jarrerak... Dena den, en-

¹⁴ MARTÍNEZ, N.; RAYA, E. (2001): El acompañamiento y los procesos de incorporación social. Herramientas profesionales. Eusko Jaurlaritzak. www.gizarte.net/exclusion/herraprof_c.htm (06-11-01).

¹⁵ Testu honetan, eta dugun enkarguaren arabera, gure laneratze prozesuaren ikuspegia subjektuan oinarritu dugu, nahiz eta laneragarritasuna testuinguruan zein subjektuaren baitan dagoen, eta kontuan izanik enplegu-politikak gehiago oinarritu izan direla subjektuetan —eskakizun handiagoekin— lan-merkatuaren eskuragarritasunean baino.

¹⁶ SWEET, R. (2003): "La transición entre la educación y la vida laboral. Perspectivas del estudio de la OCDE". in MARCHESI, A. y HERNANDEZ C. (Coors.): *El fracaso escolar. Una perspectiva internacional*; Madrid. Alianza.

plegagarritasun kontzeptua modu erlatibo eta dinamikoan ulertzea garrantzitsua da, baita testuinguruaren arabera ere, eta bereziki, erabilgarri dauden laneratze-baliabide eta laguntzen arabera.

Prozesu horiekin loturik pertsonak lan-merkatuaren aurrean duen egoera modu sistematikoan biltzen duten hainbat tresna garatu dira. Enplegu Zerbitzuek tresna horien hainbat adibide on garatu dituzte¹⁷. Lan bila ari denaren ikuspuntutik, curriculum vitae informazio hori biltzen duen tresna tipikoa da.

Ebaluazio horren arabera Proiektu Profesional bat, Enplegurako Plan Pertsonal bat edo Txertatze Ibilbide bat egiten da. Hartzen duen izena alde batera utzita, tresna horren oinarriko ezaugarriak honako hauek dira:

- Profesionalek eta lana bilatzen duen pertsonak batera eginiko lanaren dokumentua da.
- Enpleguari dagokionez lortu nahi diren helburuak eta enplegagarritasuna hobetzeari begira epe ertaineko helburuak ezartzen ditu.
- Enplegagarritasun maila hobetzeko eta lana lortzeko egin beharreko ekintzarik garrantzitsuenak ezartzen ditu. Betetzeak dakartzan erantzukizunak ezartzen ditu.
- Planaren jarraipenerako eta ebaluaziorako irizpideak eta moduak ezartzen ditu.

Planaren jarraipena, garatzen ari diren ekintzena eta haien balorazioa eta egokitzea jarraipen-elkarrizketen bitartez egin daiteke eta jarraipen- eta tutoretza-fitxa batean adieraziko da.

Laburbilduz, laneratze-prozesuan aintzat hartu beharreko tresnak honako hauek dira:

- Pertsonaren Curriculum Vitae bere ibilbidearen laburpen gisa.
- Pertsonak lan-merkatuarekiko duen egoera aztertzen duten enplegagarritasuna aztertzeko tresnak.
- Proiektu Profesionala edo Enplegurako Plan Pertsonala, enpleguarekin eta garatu beharreko ekintzekin loturiko jomuga eta helburuak adierazteko.

¹⁷ Erakunde gehienak beren tresnak garatu dituzte barne-erabilerarako, nahiz eta jendaurrean ez diren horrenbeste ezagutarazi. Hauek dira argitaraturiko zenbait adibide: Cáritas: *¿Cómo desarrollar a empleabilidad?*. Madril, 1999. egilea; Grandal, E.: *Guía de Orientación para el Empleo*. La acción social. Cuadernos de Formación 48. Madril. Cáritas. 2003.

4. LANERATZEKO ENPRESA BATEKO PROZESUA: ALDEZ AURREKO KONTZEPTUAK

4.1. LAN-JARDUNA LAGUNTZAREN ARDATZ GISA

4.1.1. Lan-jarduna..

Enplegu ibilbideetan gara daitezkeen ekintzen esparruan baliabide erabilgarri bat dira laneratzeko enpresak. Laneratzeko enpresen oinarritzko ezaugarria, pertsonen ikuspuntutik, lan-jarduna arrakastaz garatzeko aukera da, zentzu zabalean, noski, zeregin produktibo bat modu eraginkorrean garatuz. Beste alderdi batzuk, esaterako prestakuntza-balioa, berreraikuntza pertsonala, eta gizartearekiko lotura alde batera utzita, laneratzeko enpresen ardatz nagusia, eta hortaz, laguntzarentzako erreferentzia *lan-jarduna edo -funtzionamendua* da.

Zentzu horretan, nabarmendu beharra dago laneratzeko enpresen prestakuntza arloa lan-jardunari loturik ulertzen dugula batik bat. Prestakuntzaren helburua pertsonak beren gizarte ingurunean beren errendimendua/funtzionamendua hobetzea da, kasu honetan lan-errendimenduaz ari gara. Baina funtzionamendu hori, lehenago adierazi dugun moduan, ekologikoa da eta subjektuei proposatzen dizkiegun esparru sozialen baitan dago. Hortaz, edozein prestakuntza-ekintzen lehenengo elementua subjektua mugitzen deneko esparru sozialak aldatu / egokitzea izango da baliagarriak izan dakizkion (berari eta erakundeari) bere prestakuntza-garapenean. Ondorioz, prestakuntzan eginiko aurrerapena eraginkorra izango da enpresaren benetako funtzionamenduaren barnean sartzen badugu, prestakuntza produkzio-prozesuen bitartez egingo delarik.

Azken batean pertsonen ikaskuntza-ereduari buruz eztabaidatzen ari gara. Eztabaida horrek garrantzi handia du dokumentu osoan, guk pertsonen ikaskuntza/garapenari buruz dugun ulermenaren arabera garatu beharko baitira tresnak. Zentzu horretan beharrezkoa da argitzea guretzat ikaskuntza pertsonaren eraikuntza dela gizarte-ingurunea¹⁸ garaturiko ekintzen bitartez, eta, hortaz, gizarte-bitartekoen antolakuntza/aberastea prestakuntzaren gakoa dela¹⁹. Ondorioz, ez dugu enfasia jartzen subjektuen jokaera indibidualean, ezta ikaskuntzara iritsi arte baldintza jakin batzuk lortzean ere –eredu konduktuala–. Aurrerapenaren motore gisa ekintza adierazgarriak egiteko aukerak eskaintzen dituzten bitarteko sozial aberatsak eraikitzean datza.

¹⁸ VYGOTSKI, L. (1979): *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Grijalbo, Bartzelona.

¹⁹ ORCASITAS, J. R. (1997): La detección de necesidades y la intervención socioeducativa. *Educar* 21, 67-84.

Horrek berekin dakar esku-hartzearen gakoa ez izatea pertsonengandik espero ditugun gaitasun eta jarrerren zerrenda egin ahal izatea –hori baita gaitasunetan oinarrituriko eredu askoren atzean dagoena–, baizik eta zentzuz jarduteko –proiektua– eta egiten dugunaz hitz egiteko –hausnartzeko– aukera asko emango dizkigun bitartekoa sortzea, prozesu horretan gaitasun profesionalak garatu ahal izateko.

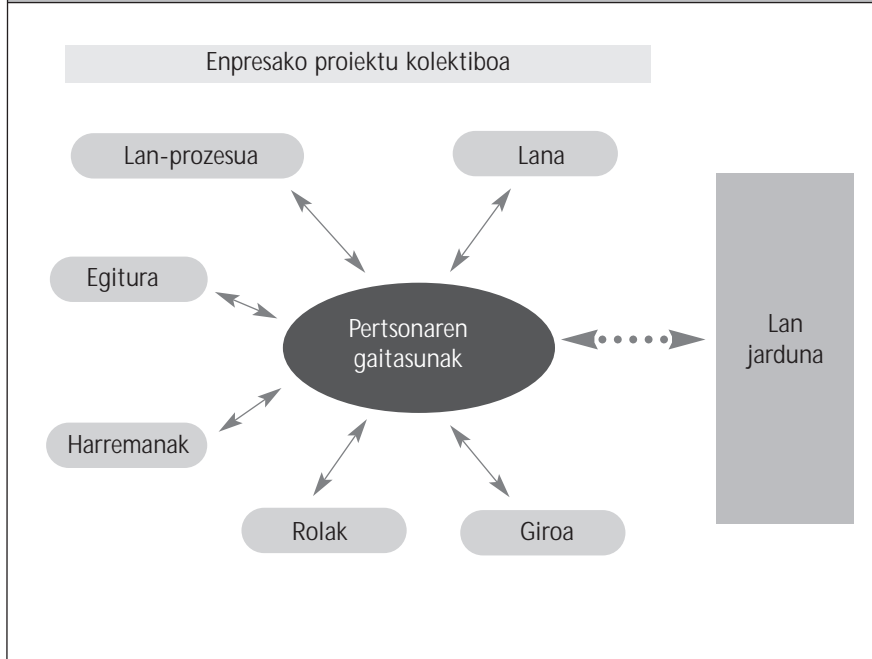
Zentzu horretan, lan-jarduna laguntzaren erreferente gisa hartzeak antolakuntzaren aldetik inplikazio asko ditu produkzio-lanen plangintzarako, hausnarketarako eta jarraipenerako espazioak eta denborak ezartzerako unean.

Hortaz, tresnen garapena egiterakoan ez zaio garrantzia emango pertsonen lortu eta profesionalak "kontrolatu" beharreko gaitasunen zerrenda amaigabe-ei –gero eta espezifikagoak gainera (esku-hartze eredu teknologikoa)–, baizik eta tresna dinamikoei, horiei esker eragile guztiek kontrolatu baititzakete ekintzak eta gainera horiek erregulatu eta horiei buruz hausnartzen laguntzen dute (eredu parte-hartzailea).

4.1.2. ... partekaturiko proiektu baten esparruan...

Lan-jarduna hainbat aldagai pertsonalen, sozialen eta egoeraren edo prozesuaren araberako aldagaien ondorioa da (2. irudia). Ezin ditugu aldagai horiek sakon aztertu baina adierazi nahi dugu, ordea, gure ikuspuntuaren arabera, inguruneen diseinua eta eraketa kritikoa dela lan-jardunean. Planteatzen dugun lehenengo gaia honako hau da, beraz, nola antolatu inguruneak lan-jarduneko prozesu arrakastatsuak erraztu/laguntzeko, gainera, modu esplizituan pertsonen gaitasunen hobekuntza sustatuz.

2. irudia. Testuingurua eta lan-jardunaren aldagaiak



Zentzu horretan beharrezkoa da, zenbait prozesu indibidualei heldu baino lehen, proiektu kolektibo batean inplikatzearekin loturiko motibazio-prozesuen garrantzia biltzea. Produkzio-eskaera edo -erronka bati erantzun behar dion talde bat horretarako lan solidarioaren eta lankidetzaren ikuspegitik antolatzen denean. Azken batean, kide guztien arduraren bere gain hartzen duen eta ezarritako zereginaren erronkari erantzuteko gai den lan-talde bat.

Beharrezkoa da taldearentzako zenbait denbora ezartzea zereginak aztertzeke, lana antolatzeko eta emaitzak ebaluatzeko. Prozesu horrek, hasieran kosta egiten den arren, epe ertainean zereginak hobeto betetzea eta laneko giroa hobetzea ahalbidetzen du. Esparru hori ezinbestekoa iruditzen zaigu izaera indibidualagoa duten beste prozesu batzuk garatu ahal izateko, bestela erreferentzia-testuingururik gabe geratzen baitira.

Horretaz gain, prestakuntza- eta ikaskuntza-profesional prozesuak erraztu daitezke praktikari buruzko hausnarketa-estrategien bitartez. Uste dugu oinarriko metodoa plangintza-ekintza-ebaluazioa prozesu zirkularraren inguruan antolatzen dela.

Prozesu hori parte-hartzailea izan dadin lortzen badugu lan-jarduna hobetzeaz gain gaitasun profesionalak, gaitasun teknikoak, eta batez ere zeharkako gaitasunak garatu ahal izateko oinarriak ezartzen ari gara.

Hortaz, lan-jardunaren prozesua errazteko unean gutxienez bi maila aintzat hartu behar ditugula iruditzen zaigu. Taldeari dagokion maila bat, taldeko lanarena, produkzioaren aldetik helmuga batzuk ezartzen dituen, horiek lortzeko lan egiten duena eta lortutakoa aztertzen duena, beharrezko egokitzapenak egin ahal izateko. Hori da zaindu behar dugun prozesu nagusia eta prozesu horretatik abiatuta du zentzua eta koherentzia laguntza-prozesu indibidualagoak ezarri eta haien jarraipena egiteak.

Taldeko prozesuak enpresa motaren, tamainaren, forma juridikoaren, bilakaeraren eta abarren arabera desberdintasun handiak dituen arren, gure lanari begira funtsezkoa iruditzen zaigu lan-prozesua bera, hau da, produkzio-jarduera gauzatzeko eguneroko funtzionamenduaren barruan.

4.1.3. ... gaitasunak hobetzeko

Adierazi dugun moduan, *gaitasun* kontzeptua lanbide-prestakuntzako prozesuak garatzeko oinarri gisa hartu dugu. Ez da erraza laneratzeko enpresetan gaitasun-eredu bakarra proposatzea. Gaitasun-eredu bat eraikitzerakoan hainbat orientazio egoteak, baita enpresa moten aniztasunak, honako ezaugarri hauek dituen gaitasun-eredu bat proposatzera eramaten gaitu:

- *Eredu malgua* erraztasun handiagoz definitu eta objektibatu daitezkeen gaitasunak biltzeko aukera ematen duena, hala nola "gauzekin lan egiteari" buruzkoak, baita beste trebetasun konplexuago batzuk –trebetasun sozialak, kognitiboak eta emozionalak– biltzen dituzten gaitasunak biltzekoa ere. Gainera, azken horiek guztiz situazionaltzat har daitezke pertsona bizi deneko gizarte testuinguruaren eragin handia baitute. Azkenik, gaitasun mota horiek beren garapenean intersubjektibotzat ere har daitezke hainbat pertsonen ikuspegiak barnean hartzen baitituzte, eta hortaz, objektibatuzeko adostasuna behar dute.
- Erreferentzia proposamen bakarrari egiten ez dion eredu irekia, baizik eta hainbat egoeratan gaitasunik garrantzitsuenak adierazteko erreferentzia gisa erabiliko duguna. Zentzu horretan muga handiak ikusten dizkiegu asko xehatutako eta estandarizatutako gaitasun-zerrendak egiten dituzten ereduak –gaitasun tekniko-profesionaletan izan ezik–. Zentzu horretan gaitasun-*blokeak* planteatzen ditugu lanpostu ezberdina zehazteko gida izango direnak eta ez ordea, balizko gaitasun guztien zerrenda zehatz bat.
- Erabiltzeko erraza den eredu eta gizarte- eta lan-arloko kualifikaziorik gabeko profesionalentzat eta txertatze- prozesuan dauden langileentzat eskuragarria dena. Ildo horretatik, pertsonen parte-hartzea ahalbidetuko duen eredu bat izan behar du.

Idea horiek erreferentzia gisa hartuz, ohiko eskematik abiatzen den eredu bat proposatzen dugu, hiru gaitasun-arlo handien eskema hain zuzen: tekniko-profesionala, soziolaborala eta pertsonala.

Gaitasun tekniko-profesionalak profil profesionalentzat garatzen dira.

Arlo soziolaborala garatzeko zenbait proposamen²⁰ berrikusi ditugu eta ego-kitu eta taldetan bildu ditugu, lehen esan bezala, gaitasun-bloke batzuk eskaintzeko. Gaitasun sozial eta pertsona artekoetan banatu dugu eta horiek, lanpostuari eta zereginei heltzeko moduak biltzen dituzten pertsonetik jarreraren eta metodologia gaitasunekin zuzenean lotzen diren gaitasunak biltzen dituzte. Era berean, laneko jarrerak deiturikoak ere biltzen dituzte.

Azkenik, eremu pertsonalak lan-jardunaren esparrua gaintzen duten beste gaitasunak biltzen ditu. Proposamena 1. taulan laburbildu dugu.

²⁰ FUNDACIÓN PEÑASCAL: Eustarri 2000. *Instrumentos para la individualización. Materiales de evaluación*. Bilbo, 2000: Fundacion Peñascal. FUNDACIÓN LANTEGI BATUAK (2005): *Método de perfiles de adecuación de la tarea a la persona*. Bilbo: Lantegi Batuak (www.lantegi.com). Sartu (2003): *Formación y tutorización para el desarrollo de un modelo de competencias*. Lan-talde batek eginiko fotokopiatutako materialak. Bilbo: Sartu. GILMAN, C.J.; MORREAU, L.E.; BRUININKS, R.H.; ANDERSON, J.L.; MONTERO, D. eta UNAMUNZAGA, E. *Curriculum de destrezas adaptativas (ALSC). Destrezas laborales*. Bilbo, 2002: Mensajero. Gaitasun pertsonalen atalean American Association on Mental Retardation, AAMR elkartearen 1992ko eskuliburua. Mental Retardation. Definition, Classification, and systems of Supports (9. Ed.). Washington, 1992. AAMR.

1. taula: Gaitasun Profesionalen Eskema

GAITASUNEN EREDUA

TEKNIKO-PROFESIONALAK

- Lanbide baten berariazko edukiak, lanbide-espezialitate bati lotuak. Hainbat prestakuntza-instantziatik proposamen konkretuak garatu dira.
- Segurtasunarekin zerikusia duten gaitasunak barnean hartzen dituzte: larrialdien eta arrisku-zeinuen aurrean erreakzionatzea, segurtasun-neurriak errespetatzea, baimenduriko makinak erabiltzea, arropa eta babes-bitarteko egoiak eramatea, pisuak altxa eta mugitzeko modu egokiak erabiltzea.

SOZIOLABORALAK

- Hainbat lanbidetarako beharrezkoak, zereginen aurre egiteko moduarekin eta gizarteharremanekin zerikusia dutenak. Bi alderdi handiri lotuta daude, beraz:
 - *Lan-eremuko gaitasun sozialak eta pertsonen artekoak:*
 - Komunikazioa: ahozkoak eta ahozkoak ez diren mezuak modu aktibon entzuteko, ulertzeko eta transmititzeko gaitasuna baita pertsonen arteko harremanak ezartzekoa ere, betiere egoerei zein gizarteko eta/edo laneko helburuei egokituz. Honako hauek biltzen ditu: entzutea, elkarriketaz izatea, besteak ulertzea, barkamena eskatzea, besteak errekonozitzea, kritika eta kexak planteatzea, egitea eta haiei erantzutea, eta hobetzeko proposamenak egitea.
 - Taldean lan egitea: Beste pertsona batzuekin lan egiteko gaitasuna helburu komun bat lortzeko xedearekin, harreman eraginkor bat ezarriz eta sor daitezkeen arazoak batera konponduz, bakoitzaren mugak eta zereginak onartuz. Laguntza eta lankidetzak eskatu eta onartzeko gaitasuna barnean hartzen du.
 - Autokontrola: Pertsonak bere jokaera kontrolatzeko garaian duen erantzun-gaitasuna da, bere buruarekin zein besteekin arazorik sor ez dadin. Honako hauek biltzen ditu: egoera gatazkatsuetan ongi konpontzea, arazoak edo lankideekin izandako desadostasunak konpontzea.
 - Eskubideak eta betebeharrak: langile gisa dituen eskubideak ezagutu eta defendatzeko gaitasunari egiten dio erreferentzia, baita arauak eta betebeharrak, eta jarraibide eta aginduak jarraitzeari ere.

- *Metodologia-gaitasunak eta oinarrizko jarrerak:*
 - Egokitzea: hainbat zeregin betetzeko, rol eta funtzio berriak ikasteko eta egoera berrietan eta pertsona berriekin edo hainbat talderekin modu eraginkorrean lan egiteko gaitasuna eta gogoia.
 - Erantzukizuna: zereginak norberaren gain hartu eta behar bezala eta modu autonomoan egiteko gaitasuna da. Horrek barnean hartzen du erantzukizuna eta arazoak onartzea eta norberaren gain hartzea eta akatsak egiten direnean haien erantzukizuna onartzea.
 - Produktibitatea: kantitate eta kalitate egokiarekin produzitzeko ahalmena da. Zereginetan kontzentratzea, tresnak eta materialak behar bezala erabiltzea, txukuna izatea, eta amaitzeko epeak betetzea.
 - Ekimena eta autonomia: konponbideak identifikatzeko, erabakiak hartzeko, ideiak eta jarduerak proposatzeko eta abian jartzeko gaitasuna, alternatiba berriak bilatzeko jarrerari eutsiz. Laneko zereginak aurreratu eta planifikatzea, ikaskuntza progresiboa (gero eta laguntza gutxiagorekin, autonomia gehiagorekin), laguntza eskatu baino lehen konpontzen saiatzea, zailtasunak daudenean beste aukera batzuk bilatzea.
 - Norbera eta norberaren itxura zaintzea: higieinarekin eta lanari egokituriko irudi pertsonalarekin loturiko trebeziak biltzen ditu.
 - Autoestimua eta konfiantza: norberaren gaitasun eta mugak aintzat hartuz helburu soziolaboralak arrakastaz garatzeko gai izateaz ziur egoeta. Egingo den zereginarekiko motibazioa biltzen du.

PERTSONALAK

- Gizarteratzeko prozesuan eragina duten alderdi pertsonalak, eta, zuzenean lan-jardunarekin zerikusirik ez izan arren, eragina izan dezaketenak. Eredu horretan, gaitasun jakinak azaltzea baino gehiago, gidoi bat ezartzen dugu egoera bakoitzean garrantzi handiena duten alderdiak aztertu ahal izateko. Honako talde hauetan biltzen ditugu²¹:
 - Gaitasun fisikoak: ikusmena, entzumena, mintzamina, mugimen xehea (eskuen trebetasuna), mugimen larria (mugikortasuna, kargak), osasun-egoera.
 - Txukuntasun pertsonala: garbitasunarekin, janariarekin, janzkerarekin, higieinarekin eta itxura pertsonalarekin loturiko trebetasunak.

²¹ AAMR (1992): aipatu dugu.

- Osasuna eta Segurtasuna: norberaren osasunari eustearekin loturiko gaitasunak, jatearekin, gaixo dagoela onartzearekin, tratamendua eta prebentzioarekin, lehen laguntzekin, sexualitatearekin, egoera fisikoarekin, segurtasunari buruzko oinarritzko alderdiekin, ohiko mediku- eta hortzazterketekin, eta norberaren ohiturekin loturikoak.
- Autoerregulazioa: ordutegi bat aukeratu, ikasi eta jarraitzearekin loturiko gaitasunak; egoerari, baldintzei, ordutegiari eta norberaren interesari egokituriko jarduerak hastearekin loturikoak; beharrezko edo eskatutako zereginak amaitzea; behar denean laguntza eskatzea; egoera ezagunetan edo berrietan arazoak konpontzea; asertibitate egokia eta autodefentsarako gaitasunak erakustea.
- Gaitasun akademiko funtzionalak: gaitasun kognitiboak eta bizitza pertsonalean zuzeneko aplikazio duten eskola-ikasketekin loturiko trebetasunak (idazketa, irakurketa, oinarritzko matematika-kontzeptuen erabilera praktikoa, zientzia-arloko oinarritzko kontzeptuak horiek ingurune fisikoarekin, norberaren osasunarekin eta sexualitatearekin loturiko jakintzarekin zerikusia duten heinean; geografia eta gizarte ikasketak). Atal honetan hizkuntzaren erabilera ere biltzen da.
- Komunitatearen erabilera: komunitateko baliabideak behar bezala erabiltzearekin loturiko trebetasunak, horien barruan biltzen dira garraioa, komunitateko beste negozio batzuei zerbitzuak erostea edo haiek lortzea, garraio publikoa eta bestelako zerbitzu publikoak erabiltzea, besteak beste eskolak, liburutegiak, parkeak eta atsedenekuak.
- Etxeko bizitza: etxeko funtzionamenduarekin loturiko trebetasunak, esaterako arropa zaintzea, etxeko lanak, behar bezala mantentzea, janariak prestatu eta sukaldatzea, erosketa planifikatzea eta horretarako aurrekontua, etxeko segurtasuna eta eguneko plangintza.
- Lana bilatzea: helburu profesionala izatea; lan-elkarrizketetan ondo moldatzea; enplegu-iturrietan izen-ematea; gomendio-gutuna eskatzea; elkarrizketak egiteko eskatzea; lan-eskaintzak bilatzea (prentsa...); lanpostu bati buruzko informazioa lortzea; CV bat prestatzea...

4.2. OHIKO INGURUNEAN TXERTATZEA LAGUNTZAREN JOMUGA GISA

Laneratzeko enpresa batean, lanean jarduteaz gain, prozesuaren funtsezko beste alderdia honako hau da: langileak lan-merkatu arruntean sartzeko helburua. Zentzu horretan zenbait alderdi azpimarratzea beharrezkoa da. Lehenik, erreferente hori hasieratik edukitzea garrantzitsua da, pertsonaren prozesu guztia orienta baitezake, egoera arruntean txertatzera bideraturiko²² laguntza-prozesu ez-protetikionistak garatuz. Bigarrenik, prestakuntza osagarriak betetzen duen zeregina nabarmendu egin behar da. Prestakuntza osagarri hori honela ulertuz: lan-jardunari loturiko prestakuntza osatu eta aberastu duten berariazko prestakuntza-ekintzak. Zeregin hori are garrantzitsuagoa da lan-postu baten edukia mugatua denean, eta hortaz, ibilbide pertsonala aberastea beharrezkoagoa denean.

Jomuga txertatzea izateak, langileak laneratzeko enpresan emango duen denboraren segidak eta denborak ezartzera garamatza, eta fase ezberdinetan helburuak eta ekintzak bereiztera, jarraipenaren maiztasuna eta jarraipen motak ezarriz. Adierazitakoari dagokionez, Ibilbide Pertsonalaren edo Lanbide Proiektuaren diseinuan kontuan hartu behar da tenporalizazio hori. Lana bilatzea, enpresa-ingurunea ezagutzea, lanak berekin ez dakartzan prestakuntza-alderdiak garatzea, eta abar, aintzat hartu beharreko alderdiak dira.

4.3. PROFESIONALAK

Prozesuan parte hartzen duten eta hura errazten duten laneratzeko enpresako profesionaleri dagokionez ez da erraza formula bakarra aurkeztea tartean sarturiko erakundearen aniztasuna eta enpresen ezaugarriak direla-eta. Alde batetik, antolamenduaren ikuspegitik prozesuaren zenbait fase bereizi egiten dituzten enpresak egon daitezke, eta beste batzuek ordea, haien tamaina dela-eta, fase guztien garapena figura profesional beraren esku uzten dute.

Dena den, badakigu enpresak arautzen dituen araudiagatik eta haietako batzuen esperientziagatik bi profil nagusi aurki ditzakegula: produkzioko teknikaria edo laguntzako teknikaria, gehiago edo gutxiago bereizita ager daitezkeelarik.

Gure ikuspuntutik, bi profilek ematen dute laguntza-prozesua. Alde batetik, enpresek eginiko eskaintzan erreferentzia nagusietako bat lan-jarduna den aldetik, produkzioko teknikariaren irudia lan-funtzionamendu arrakastatsua errazteko funtsezkoa da. Horrela, eskuliburu honetan proposatzen diren tresnetako askok nahitaez behar dute produkzioko profesionalaren parte-hartzea.

²² Adierazi beharra dago, horrek guztiak aztertu beharreko zenbait kontraesan ere badituela. Adibidez, batzutan babesturiko egoera horretan egoera arruntean baino lan-baldintza hobek aurkituko ditugu.

Bestalde, laguntza etorkizun globalago baterantz bideratzen denez –hainbat baliabiderekiko harremanak behar dituena, baita ekintza osagarriak garatzea ere– profil profesional espezifikoa eta tresna espezifikoak behar dira.

Hortaz, batera lan egin behar duten bi profesionalak garaturiko antolakuntza handia eskatzen duten bi laguntza-maila ditugu.

Adierazi beharra dago, bestalde, Oinarrizko Gizarte Zerbitzuek eta Enplegu Zerbitzuek pertsona sartu eta ateratzeko faseetan zeresan handia dutela, baita jarraipen eta laguntza zereginetan ere. Dena den, enpresa horietako profesionalak, eta batez ere laguntzako teknikariak haiekin koordinazio-lana egin behar duela hartzen dugu aintzat, eta modu orokorragoan zerbitzu-sarearekin.

5. LANERATZEKO ENPRESA BATEN PROZESUA

Aurreko atalean deskribaturiko taldeko prozesuekin batera izaera indibiduala goa duten beste prozesu batzuk ere ezar daitezke. Prozesu horiek pertsona batek laneratzeko enpresa batean jarrai ditzakeen urratsen²³ inguruan antolatzen dira, hau da, lanpostu bat eskuratu nahi duenetik lan-merkatu arruntean sartzeko enpresa uzten duen unera arteko urratsak. Prozesua honako fase hauetan antolatu dugu eta erreferentzia gisa hartuko ditugu geroago tresnak diseinatzeko:

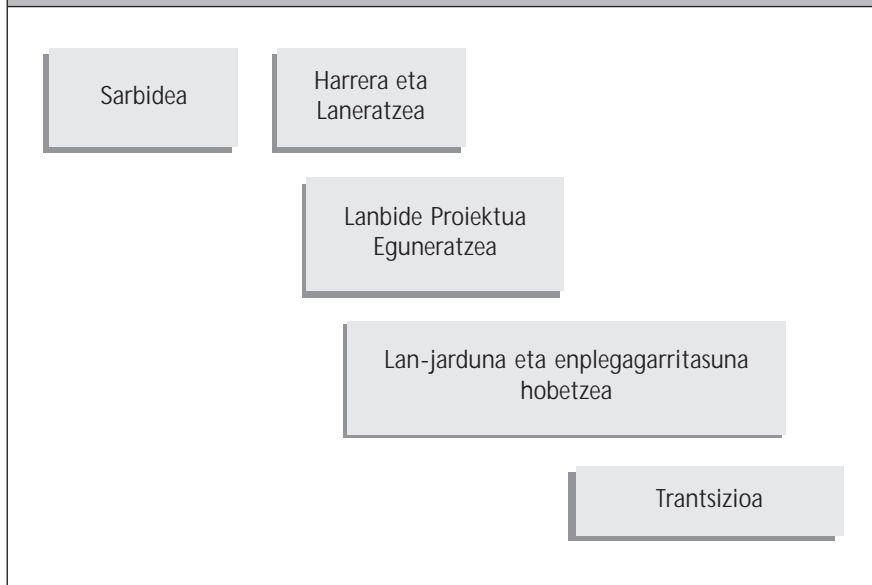
- 1. fasea: lanpostu baten eskaintzarako sarbidea izatea.
- 2. fasea: harrera eta laneratzeta.
- 3. fasea: lanbide proiektua eguneratzeta.
- 4. fasea: lan-jarduna.
- 5. fasea: egiaztatzea eta trantsizioa.

Fase horietako bakoitzaren garapenak ebaluazio-plangintza-ekintza-jarraipen prozesu jarraia dakar berekin, nahiz eta hainbat mailatan izan.

Honako irudi honetan prozesu osoko fase horien marrazkia aurkituko duzu.

²³ Prozesu hori antzekoa da baina hartzaileak edo laneratzeko enpresaren ideia bera alda daitezke. Adibidez, laneratzeko enpresa laneratzeko-prozesuaren azken urrats gisa hartzen bada, eta beraz gaitasun eta interes profesional jakinak dituzten pertsonen zuzendurikoa, edo enpresa hori laneratzeko prozesuan dagoen eta lanpostuan bertan laguntza intentsiboagoa behar duen pertsonen zuzenduriko egitura egoki gisa hartzen bada. Hortaz, oinarrizko prozesu hori laneratzeko enpresen hartzaileen arabera egokitu beharko da.

3. irudia. Lan Prozesuaren Faseak



Une horietako bakoitza deskribatzen saiatuko gara, tresnen proposamenerako oinarri gisa.

5.1. LANERATZEKO ENPRESAN SARTZEA

Fase horrek aldez aurretik laneratzeko enpresen ezaugarriei buruzko azalpen bat behar du. Fase horrek 3 zati ditu:

- Lan-eskaintza.
- Balizko hautagaien sarbide-eskaera.
- Aukeraketa-prozesua.

5.1.1. Lanpostua eskaintzea

Langile bat laneratzeko enpresa batean sartzeko lehenengo urratsa lanpostu baten eskaintza egotea da, noski. Une horretan, eta askotan ez dela ezinbestekoa dirudien arren, oso garrantzitsua da fase horri modu sistematikoan heletzea, postuaren ezaugarriak, baldintzak eta eskakizunak argi gera daitezen.

Une hori zorroztasunez garatzeak garrantzi kritikoa izango du prozesu osoan, are gehiago, prozesuaren oinarria dela uste dugu. Lanpostu baten eskaintzan,

²⁴ Okupazio hitza lanpostu jakin bat baino zentzu zabalagoan erabiltzen dugu, antzeko lanpostu taldeei erreferentzia eginez.

lanpostuaren (okupazioaren)²⁴, deskribapena da erreferentzia, eta enplegu-eskaintza inplikaturiko eragileen artean zabalitzen denean amaitzen da. Prozesu horretan honako urrats hauek ezar ditzakegu:

- a. Enpleguaren premia edo aukera detektatzea.
- b. Lanpostua deskribatzea.
- c. Enplegu-eskaintza zabalitzea.

Hasiera batean, lanpostu berri bat sortzeko aukera ahalik eta aurrerapen handienarekin aurreikustean datza, arretaz aztertu ahal izateko eta hedapen- eta aukeraketa-prozesua berme guztiekin –hautagaien zatzen enpresarentzat– garatu ahal izateko. Lanpostuek izan behar dituzten gutxiengo irizpideak aldeztatik zehaztu behar dira, nahiz eta enpresako lanpostu guztientzat modu orokorrean ezarriak egon.

Bigarrenik, Lanpostuaren deskribapena eta azterketa da alderdi nagusia, prozesu osoan garrantzi handiena duen erreferentzia izango baita, eta tresna gutxiarten arteko lotura-puntua. Lanpostuaren definizio on bat izateak prestakuntzarekin loturiko alderdiak eta lan-jardunaren helburu eta jomugak behar bezala garatzeko aukera emango digu.

Lanpostuaren deskribapenaren bi alderdi nagusiak lanpostuaren zereginen²⁵ eta hori gauzatzeko baldintzen²⁶ inguruan antolatuko dira.

Azkenik, hirugarren urrats bat lan-eskaintza inplikaturiko eragileen artean hedatzean datza, batez ere Enplegu Zerbitzu Publikoen edo Orientazio Zerbitzuen artean, eta Oinarrizko Gizarte Zerbitzuen artean. Hedapen edo jakinarazpen horretan ezarritako eredu bat erabiltzea garrantzitsua izango da.

5.1.2. Lan-eskaintza baterako sarbidea izateko eskaera egitea

Araudiak oinarrizko prozedura bat eta laneratzeko enpresa bateko lan-eskaintzan pertsona batek sarbidea izan dezan inplikaturiko eragileak ezartzen ditu.

Prozedura horren oinarrizko elementuak honako hauek dira:

- Izapidea Oinarrizko Gizarte Zerbitzuaren bitartez egiten da, Enplegu Zerbitzuak edo laneratzeko enpresak eskatu ondoren.
- Horretarako aldeztatik aurretik Txertatze Hitzarmena ezarri behar da.

²⁵ Prestakuntzaren aldetik zeregin horiek gaitasuntzat hartzen dira eta enpresaren helburuak lortzeko pertsonak egitea espero dena islatzen dute. "Estandarrek –gaitasunenak– ezartzen dute pertsona horrengandik espero diren zereginak, Laneko jardueren ondorioei edo emaitzei dagokienez (baita haien betetze maila egokiei dagokienez ere) okupazio-esparru bateko lan-egoeratan". (Koalifikazioen eta Lanbide Heziketaren Euskal Institutua: *Euskal Erkidegoko Lanbide Koalifikazioen Sistema*. Bilbo, 1999. KREI. 33. or).

²⁶ Betekizunak, pertsona batek gaitasun jakin bat lortzeko garatu behar dituen jakintzeekin, gaitasunekin eta jarrerekin lotzen dira zuzenean. (KREI, 1999, *op. cit.*).

- Orientazio Zerbitzuak²⁷ pertsona lanpostuari egokitzen zaiola ziurtatzeaz gain, dokumentazio guztia biltzen du eta kontaktuan jartzen ditu pertsona hori eta laneratzeko enpresa.
- Enpresak eta pertsonak erabakiko dute azken hori lanean hasiko den ala ez.
- Laneratzeko enpresak kontratuaren berri emango die, eta hala badagokio, kontratu hori bidaliko die Oinarrizko Gizarte Zerbitzuei eta Orientazio Zerbitzuari.

Prozedura hori asmo-adierazpena baino ez den arren, eta gehienetan izaera formala besterik ez badu ere, koordinaturiko lanean aurrera egiteko beharra dagoela adostu da, oinarrizko gizarte zerbitzuen garapen handiagoan oinarrituz.

5.1.3. Aukeraketa Prozesua

Edozein enpresatan aukeraketa-prozesua garrantzitsua eta konplexua bada, laneratzeko enpresetan are garrantzitsuagoa da, eta horretaz gain, zaildu egiten da irizpide gehiago hartu behar baitira aintzat.

Funtsean, une horretan laneratzeko enpresaren premia eta aukerei gehien egokitzen zaien pertsona identifikatzean datza, produkzioaren arloko zein gizarte arloko irizpideak aintzat hartuz.

Ez da erraza postuaren baldintzak direla-eta hari gehien egokituko zaion hautagaia eta postu hori gehien behar duen edo bertatik onura gehien aterako duenaren arteko orekari eustea.

Batzuetan prozesu hori erraztu egin daiteke pertsonak erakundeetan bertan prestakuntza-prozesuetan parte hartu duelako eta erakundeak pertsona hori ezagutzen duelako, erabakiak hartzea erraztuz.

Hortaz, aukeraketa-prozesuan bi gauza balioetsiko dira, alde batetik zenbateraino betetzen dituzten pertsonak gutxieneko baldintzak, eta bestetik, pertsonak baliabideari dagokionez duen premia. Gainera, pertsonak enpleguarekiko duen gogoia eta bere lanbide-proiektuari nola egokitzen zaion, kontuan izango diren beste elementu batzuk dira.

Prozesuaren fase horren arduradunak aldatu egin daitezke enpresa batetik bestera. Batzuetan laneratzeko enpresaz kanpoko zerbitzu bat egongo da

²⁷ Arauak Enplegu Zerbitzu Publikoei edo, hala badagokio, Enplegurako Orientazio Zerbitzuari egiten dio erreferentzia. Testuan zehar, Orientazio Zerbitzu espresioa erabiliko dugu biei buruz hitz egiteko, Enplegu Zerbitzu Publikoaren zati dela ulertuz.

–adibidez, erakunde sustatzailearen orientazio zerbitzu bat– eskabideak jaso, lehen hautaketa egin eta batzuetan aukeraketa bera ere egingo duena. Dena den, komenigarria da laneratzeko enpresako pertsona batek parte hartzea aukeraketan eta erabakietan.

Hala ere, beti dago une horretan, aldagai guztiak aintzat hartuta, eskuragarri dagoen informazio guztia balioetsiko duen “iritzi profesionala”.

Fase horren konplexutasuna eta parte hartzen duten eragile guztiak aintzat hartuta, hona hemen jarraitu beharreko urrats nagusiak eta erreferentziako dokumentazioa laburbiltzen dituen taula.

2. taula: Aukeraketa Prozesuko Faseak	
Urratsak	Erreferentziako Dokumentazioa ²⁸
<ul style="list-style-type: none"> • Enplegu Zerbitzu Publikoek edo Oinarrizko Gizarte Zerbitzuek bidalitako hautagaiak. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eskabide-orria. • Oinarrizko Gizarte Zerbitzuaren egiaztapena, baliabidearen premia adierazten duena. • Azken 2 urteetan laneratzeko enpresan parte hartu ez dela ziurtatzen duen Orientazio Zerbitzuaren Ziurtagiria.
<ul style="list-style-type: none"> • Lehen aukeraketa egitea dokumentazioaren betekizunen arabera. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eginiko eskaintzarekiko Orientazio Zerbitzuaren Gaitasun Irizpena. • Curriculum Vitaea eta Prestakuntza egiaztagiriak. • Lanbide Proiektua²⁹.
<ul style="list-style-type: none"> • Hautagaiak aztertu eta balioestea (elkarrizketa, lanbide-probak...). 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Curriculum vitae</i>.
<ul style="list-style-type: none"> • Erabakiak hartzea. 	<ul style="list-style-type: none"> • Laneratzeko enpresak aukeraketa-prozesuan erabiliko dituen tresnak.

²⁸ Erreferentziako dokumentazioaz hitz egiten dugunean aukeraketa-prozesuaren urrats bakoitza bete ahal izateko beharrezko edo komenigarria litzatekeen dokumentazioaz ari gara. Hautaketa-prozesuan sartzen den langileak eramanen duen dokumentazioaz eta hautagaiak prozesu horretara bidaltzen dituzten Zerbitzuek emandako dokumentazioaz ari gara.

²⁹ Ez da ezinbesteko dokumentua baina bai ordea komenigarria. Dena den, hautaketa-fasean alderdi nagusietako bat pertsonaren Lanbide Proiektua jasotzea izango da.

<ul style="list-style-type: none"> • Oinarrizko Gizarte Zerbitzuei eta Orientazio Zerbitzuei erabakiaren berri ematea. 	<ul style="list-style-type: none"> • Emaitzak itzultzeko fitxa.
<ul style="list-style-type: none"> • Laneko Kontratua Adostea eta Sinatzea. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasierako Akordioa. • Txertatze Hitzarmena. • Lan-kontratua³⁰.

5.2. HARRERA ETA LANERATZEA

Fase honetan pertsonari harrera egiten zaio laneratzeko enpresan eta laneratzea gauzatzen da.

Pertsona laneratzeko enpresan sartzen den unea oso garrantzitsua da: Enpresaren lehen irudi bat egiten da, bere funtzionamendu orokorrarena, dauden harreman eta jarrerena... Pertsonen itxaropenak zehazteko eta pertsona horrek enpresan duen zentzua eta jomuga adierazteko unea da. Azken batean, alde zuzenetik pentsatu eta antolatu behar den unea da, langile berriarekiko harremana behar bezala hasteko eta gero Enpresara egokitu dadin errazteko.

Harrera-fasean bi une garrantzitsu biltzen dira:

1. Harrera/Laneratzea.
2. Lehenengo urratsak enpresan.

5.2.1. Harrera eta laneratzea

Harrera-prozesuaren lehenengo urratsa langile berriari harrera egitean datza, behar duen informazio guztia emango zaiolarik. Fase horretako funtsezko elementu bat beraz horixe izango da, informazioa.

Langile berriak harrera ona izan behar du enpresako arduradunaren eta erreferentziako profesionalaren jarrera positibo eta interesatuaren bitartez. Harrera leku lasai batean egingo zaio eta giro aproposa sortuko da elkarriketaren bitartez eta pertsonaren historiari buruzko datuak ezagutzen saiatuz, langilearen egoera soziolaborala, pentsaera, interesak, itxaropenak eta nahiak oso erabilgarriak dira, bai elkar ezagutzen hasteko baita enpresan txertatzeko

³⁰ Hasiera batean une hau proposatzen dugu lan-kontratua sinatzeko une moduan, nahiz eta hurrengo fasean ere sina daitekeen, harrera egiten den unean eta pertsonaren interesa eta eskaintzaren baldintzak azaltzen diren elkarriketara egin ondoren.

duen planari buruzko hasierako akordioetara iristeko ere. Pertsonaren helburuak eta nahiak ezagutzeak pertsona horrekin batera zenbait gauza balioesten lagunduko du, esaterako enpresan beteko diren zenbait funtzio.

Garrantzitsua da bestalde, laneratzeko enpresari buruzko informazio garrantzitsua (enpresaren helburuak, pertsonak, leku fisikoa...) eta lanpostuari buruzkoa aurkeztea. Informazio horrekin langileari emango zaion dokumentu bat egingo da, dokumentu hori berarekin komentatuko delarik.

Langilea testuinguru berrian integratzeko modu bat hari enpresa erakustea da (aldagelak, tailerrak, atalak, zerbitzuak, zuzendaritza, administrazioa, giza baliabideak, aisiarako guneak, garajea, komunak...). Langileari enpresa erakusteko erreferentziako profesionalak gidaturiko bisitaldia antolatzea bide egoki bat izan daiteke.

Aurrekoarekin batera, langile berria enpresako beste langileei aurkezteak asko lagunduko du laneratze-prozesuan. Zentzu horretan, komenigarria da kontuan izatea pertsona bat aurkezten dugun moduak zeresan asko duela pertsona horri buruz dugun irudian eta harekin izango den harreman motan.

Langileari bere lanpostuaren ezaugarri, baldintza eta eskakizun nagusien berri ematea Harrera Planean bilduriko beste ekintzetako bat da. Langilearekin lanpostuari buruz izan beharreko elkarrizketaz ari gara hain justu, lanpostuak eskatzen duena, horri buruz langileak duen irudia, behar izan ditzakeen laguntzak, eduki ditzakeen beldurrak... Horrela, gure ustez lanpostuari buruz informazio errealista eta osoa ematea bezain garrantzitsua da pertsona horri entzutea. Haren iritziek, interesek, nahiek, itxaropenek, langilea lanpostuan txertatzeko oso erabilgarria den informazioa emango digute.

Aurreko ekintzarekin batera, langilea hobeto txerta dadin lagunduko duen beste ekintza bat, hark lan egingo dueneko tailerra, atala, zerbitzua eta abar ezagutzea da. Egunero ikusiko dituen lankideak ezagutzeak, lan egingo duen lekua, lana gauzatuko duen leku konkretua, makineria, erabiliko duen materiala, ekoiztuko dituen edo ekoizten lagunduko duen produktuak..., informazio soilak ematen duena baino ulermen hobea ahalbidetzen du.

5.2.2. Lehenengo urratsak enpresan

Harrera-plana langileari lehenengo lanegunetan (lehenengo astea) laguntzarekin amaituko da. Helburua haren laneratzea erraztea da sortzen diren zalantzak argitzen lagunduko duen hurbileko laguntzaren bitartez. Langileak emandako datuek haren txertatzeari buruzko –enpresan zein lanpostuan– informazioa emango digute.

5.3. LANBIDE PROIEKTUA EGUNERATZEA.

Pertsona lanean hasi ondoren, eta ia enpresan sartu bezain laster, hasierako egoerari buruzko elkarriketa egiten da. Elkarriketa horretan lanbide-proiektua erreferentzia gisa hartuz proiektu hori eguneratzen saiatzen da, pertsonak laneratzeko enpresan parte hartu ondoren espero diren emaitzak eta emaitza horiek lortzeko abian jarri behar diren ekintzak egokitzeko.

Hortaz, une horretan eta modu adostuan, Lanbide Proiektua berritu behar da pertsonaren laneratzeko ibilbidea modu globalean kudeatzen lagunduko duen epe ertaineko tresna baita, eta hortik abiatuta, garatuko diren ekintzak antolatzea, lanpostuarekin zerikusia duten ekintzak barne, baita beste informazio-ko, orientazioko edo prestakuntzako beste ekintza osagarri batzuk ere.

Lanbide Proiektua egiteari edo eguneratzeari begira erreferentzia gisa har daitezkeen ohiko urratsak honako hauek dira:

- Pertsonaren egoera lan-merkatuarekiko, pertsonaren itxaropenak bere lanbide-etorkizunari dagokionez, eta helburu profesionalen eguneratzea.
- Laneratzeko enpresaren proiektua eta eskaintzen dituen aukerak (eskura daitezkeen gaitasunak, prestakuntza-eskaintza...).
- Pertsonaren helburuak helburu profesionala lortzeko.
- Helburuak lortzeko ekintzak, erantzukizunak eta denborak, batez ere laneratzeko enpresarekin zerikusia dutenak, baina bestelako informazioko, prestakuntzako edo laguntza pertsonaleko ekintzak adieraziz.
- Planaren jarraipena.

Lanbide Proiektua epe ertaineko planifikazioarentzat erreferentzia gisa hartuko dugun tresna orokor gisa ulertzen dugu eta derrigor enpresan bertan garatu behar ez diren hainbat ekintza bildu ditzake.

5.4. LAN-JARDUNA ETA ENPLEGAGARRITASUNA HOBETZEA

Enpresaren ohiko funtzionamenduari begira eta laneko dinamiken sistematizazioari begira, lan-jardunean kokatu behar dugu, eta enpresan hainbat zeregin eta beste jarrerak nola gauzatzen ari diren balioesteko jarraipen-sistemak erabili behar ditugu, lortutako informazioekin batera, hainbat alderditan (tekniko-profesionala, soziolaborala eta pertsonala) ohiko funtzionamendua hobetzen eta Lanbide Proiektua modu sistematikoan egokitzen lagun diezaguten.

Prozesu hau arretaz aztertuko dugu. Lanbide Proiektua lantzeko praktikaren garapenez –hainbat erritmo eta edukitan– baliatuko gara. Modu sistematikoan egingo dugu Lanbide Proiektuaren Jarraipen Fitxaren bitartez, fitxa horrek

praktikan Lanbide Proiektuaren orientazio orokorrak zehaztuko ditu, eta era berean, ekarpen horietatik proiektua egokitzeko orientazioak sortuko dira.

Modu xehatuagoan eta zereginen jardunari loturik, Laneko Parteen bitartez (ia egunero egiten dira) informazio zehatza jasotzen dugu. Horrek langileak beteriko zereginei buruzko azterketa xehatuagoa ahalbidetuko digu.

Denboran gehiago luzatzen den (gutxi gorabehera hiru hilean behin) ikuspegi orokorrago batekin eta Lanbide Gaitasunen Jarraipen eta Ebaluazioaren bitartez, lanposturako aurreikusi diren gaitasunei buruzko informazioa biltzen dugu.

Jardunaren, ikuskapenaren eta hobekuntzaren prozesu horrek Lanbide Proiektua etengabe eguneratzea ahalbidetuko digu eta pertsona bakoitzak enpresan ematen duen denboran eginiko garapenari egokitzea.

Etengabeko ebaluazio- eta jarraipen-prozesu horiek langilearen autoebaluazio gisa hartzea interesgarria da –horregatik eman behar dugu laguntza-tresna batzuen bitartez–, baita heteroebaluazio gisa ere, eta azkenik, bien arteko kontraste-elkarrizketa-akordio gisa.

5.5. TRANTSIZIOA

Ebaluazio egiterakoan erreferentzia gisa erabilitako tresnak hartzean datza, pertsonaren lanbide-gaitasunak egiaztatzeari begira.

Une horretan garrantzitsua da pertsonaren irteera-fasea planifikatzen saiatzea, laneratzeko enpresan lana amaitzean gerta daitekeena aurreratzen saiatuz. Fase horren garapenak berekin ekarriko du lanbide-proiektuaren egokitzapena lan-merkatuan enplegua bilatzeko ekintzei eta bilaketa aktibo horri laguntzeko ekintzei dagokienez.

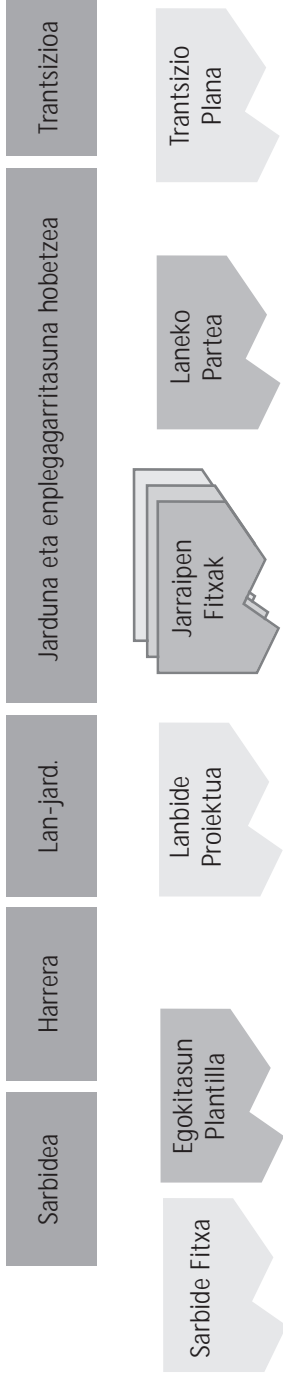
6. TRESNAK

Honako taula honetan prozesuaren fase bakoitzarentzat gure tresna-proposamenak aurkituko dituzu. Bestalde enpresaren prozesuko tresna nagusiak ere irudikatu dira (3. irudia).

3. taula: Tresna-proposamenaren aurkibidea	
Faseak eta tresna proposamenak	
1. Lanpostu baten eskaintzarako sarbidea izatea	<ul style="list-style-type: none"> • Sarbide fitxa (1a). • Lanpostuaren Azterketa Fitxa (1b). • Laneratze-prozesuari dagokionez Lanpostu baten Kalitatea ebaluatzeke galdesorta (1c). • Lan-eskaintza iragartzeko eredu (1d). • Egokitasun plantilla (1e). • Hautagaien Aukeraketaren Emaitzen Fitxa (1f).
2. Harrera eta Laneratzea	<ul style="list-style-type: none"> • Langileari eman beharreko eta harekin komentatzeko dokumentazioa (2a). • Laneratzeke enpresaren deskribapen-fitxa (2b).
3. Lanbide Proiektua eguneratzea	<ul style="list-style-type: none"> • Lanbide Proiektua Eguneratzeko Fitxa (3a).
4. Lan-jarduna	<ul style="list-style-type: none"> • Lanbide Proiektuaren Jarraipenerako Fitxa (4a). • Laneko Parte (4b). • Lanbide Gaitasunen Jarraipena eta Ebaluazioa (4c).
5. Egiaztatzea eta Trantsizioa	<ul style="list-style-type: none"> • Trantsizio Plana (5a).

4. Irudia. Prozesua eta tresna nagusiak

Enpresa: Proiektua eta eskaintzen dituen aukerak



Pertsona: Gaitasun teknikoak, soziolaboralak eta pertsonalak

7. TRESNEN ZERRENDA

Hona hemen tresnen multzoa eta bakoitza azaltzen duen taula. Taula horretan tresnaren xedea, osagai nagusiak eta erabilera-adierazleak azaltzen dira.

Sarbide fitxa (1a)	
<p>⊖ Xedea</p>	<p>Lehenengo tresna da eta aukeraketa-prozesuari hasiera ematen dio. Aukeraketa-prozesuarentzat beharrezkoak diren datu guztiak bildu behar ditu eta haren tresnekin konektatuta egon.</p> <p>Laneratzeko enpresa batean lanpostu bat eskatzen duen pertsonari buruzko informazio garrantzitsua biltzeko balio du aukeraketa-prozesu bati hasiera emateari begira (lan-poltsa), baita lanpostu jakin baterako aukeraketa egiteko ere.</p>
<p>⊖ Oinarrizko osagaiak</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifikazio-datuak. • Egoera pertsonala. • Lanbide esperientzia. • Gaitasunak. • Itxaropenak. • Loturiko dokumentuak.
<p>⊖ Erabiltzeko argibideak</p>	<p>Pertsona batek laneratzeko enpresa baten lanpostua eskatzen duenean elkarrizketa pertsonal bitartez betetzen da, hori hautaketa baino lehen egiten da.</p> <p>Informazioa pertsonak ematen duena da, eta ahal diren ataletan baieztapena ziurtagirien bidez egiten da.</p> <p>Gaitasunen atalean informazioa oinarrizkoa da. Horren xedea, lanpostuarentzat garrantzitsuak izan daitezkeen gaiak ezagutzea izango litzateke. Pertsonak eman duen informazioarekin, (batzuetan ere elkarrizketatzailearen iritzia kontuan hartuko da), hurrengoa markatzeko. Markatzeko orduan hurrengoa proposatzen da 1 (muga haundiak) izango litzateke eta 5 (muga urriak). Horrez gain, bestelako enpresa atala jartzen da, erakundeak nahi duena edo zerozer falta izanez gero eransteke.</p> <p>Hasierako orientazio, elkarrizketatzaileak betetzen du, hautaketarentzat garrantzitsuak diren gauzak jartzeko (egokitasuna, epeak, prozedura...).</p>

<p style="text-align: center;">↻</p> <p>Beste elementu batzuk</p>	<p>Prozesuan aintzat hartu beharreko beste txosten edo dokumentu batzuk izango ditu erantsita (Curriculum Vitae, Gizarte Langilearen txostena, medikuaren txostena, lanbide proiektua...).</p>
<p style="text-align: center;">↻</p> <p>Erreferentziak</p>	<p>Hainbat material.</p>

Sarbide fitxa (1a)

Enpresa:

Lanpostua:

1. Identifikazio-datuak

Izena: Abizenak:

Helbidea: Herria:

Erroldatze-lekua eta -data:

Jaioteguna eta jaioterria:

NAN: Telefonoa:

2. Egoera pertsonala

2.1. Datu ekonomikoak (dagokiona gurutze batekin markatu)

Diru-sarrera mota Berezkoak Beste batenak

Egoera ekonomikoa

- Eznahikoa: diru-sarrerak daude baina ez dira nahikoak
- Prekarioa: GGD/GGL, pentsio txikiak, langabezia amaitzeaz
- Larria: diru-sarrerarik gabeko pertsona, edo GGDa eskatu du eta erantzunaren zain dago

Bestelako laguntzak edo diru-sarrerak:

2.2. Familia-egoera

Bizikidetzatza Unitatea

Bere kargura dauden pertsonak: 1 2 3
 4 5 5 baino gehiago

Etxebizitza: Arazorik gabe Prekarioa Egoera larria

2.3. Egoera soziala

Egoera legal edo administratiboa: Arautua Arazoekin

Gizarte-sarea Laguntzak diru Prekarioa Ez dago

Txertatze Hitzarmena

Bai Data: Gehienez:

Ez Aukera: Udala:

Gizarte Langilea: Telefonoa:

■ 2.4. Beste datu garrantzitsu batzuk:

Osasuna: Arazo nabarmenik gabe Aldizkako osasun-arazoak Osasun-arazo larriak

Elbarritasun ziurtagiria Bai Ez

Deribazio Datuak

Pertsona	Erakundea	Telefonoa

Beste batzuk:

3. Lanbide Historia

■ 3.1. Prestakuntza akademikoa, lanerako prestakuntza eta prestakuntza osagarria

Ikasketa-maila

Ikasketarik gabe Bigarren Hezkuntzako Graduatua Lanbide Heziketa

Eskola-ziurtagiria Batxilergoa Unibertsitate ikasketak

Lanerako prestakuntza eta prestakuntza osagarria

Espezialitatea	Iraupena	Data

Gidabaimena: Mota:

Beste batzuk:

■ 3.2. Lanbide-esperientzia

Enpleguak

Enpresa eta jarduera	Lanpostua	Datak	Uztearen arrazoia

Beste esperientzia edo jarduera batzuk	Datak

- Lan-egoera Langabezia Langabezia-denbora:
- Ikasten Etxean lan egiten dut EInean izena emanda
- Jarduerarik ez Lantxoak edo noizbehinkako lanak
- Langai Lanbide Proiektua
- Lana bilatzeko jarduerak egiten ditu (adierazi zeintzuk):
-
-

4. Gaitasunak

4.1. Gaitasun pertsonalak

a. Gaitasun fisikoak

Oharrak

Ikusmena	1	2	3	4	5	
Entzumena	1	2	3	4	5	
Mintzamena	1	2	3	4	5	
Motrizitate Xehea	1	2	3	4	5	
Motrizitate Larria	1	2	3	4	5	
Osasuna	1	2	3	4	5	

b. Gaitasun Akademiko Funtzionalak

Irakurmena	1	2	3	4	5	
Idazmena	1	2	3	4	5	
Kalkulua	1	2	3	4	5	
Ahozko komunikazioa	1	2	3	4	5	
Beste batzuk	1	2	3	4	5	

4.2. Gaitasun soziolaboralak

a. Gaitasun sozial eta pertsona artekoak

Interakziorako oinarritzko arauak (agurtu, begietara begiratu...)	1	2	3	4	5	
Elkarrizketa izaten badaki (txanda errespetatzen du, ahots doinua...)	1	2	3	4	5	
Beste batzuk	1	2	3	4	5	

b. Gaitasun metodologikoak

Itxura	1	2	3	4	5	
Erantzukizuna	1	2	3	4	5	
Motibazioa	1	2	3	4	5	

■ 4.3. Gaitasun tekniko-profesionalak

Berariazko jakintzak:

(CVaren bitartez: Prestakuntza eta esperientzia edo berariazko probak):

Beste batzuk: Oharrak

5. Aurreikuspen pertsonalak

Laneratzeo enpresan eskabidea egiteko arrazoiak

Interes profesionala

Nahi ekonomikoak

Lana bilatzeko trebetasunak

Disponibilitate geografikoa eta ordu-prestasuna

Beste ohar batzuk

6. Loturiko dokumentuak (baliagarri daudenak adierazi):

Txosten Soziala	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Txertatze Hitzarmena	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Lan Bizitza	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
C. Vitae	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Lanbide-proba osagarriak	<input type="checkbox"/> Bai	<input type="checkbox"/> Ez
Beste batzuk		

7. Hasierako Orientazioa

Data:

Elkarrizketatzailea:

Lanpostuaren Azterketa Fitxa (1b)	
<p>⊖ Xedea</p>	<p>Lanpostua definitzen duten ezaugarri nagusiak argi eta modu sinplean adieraztea, batez ere lanpostuan bete beharreko zereginetara, gaitasunetara eta betebeharretara dago-kienez.</p> <p>Fitxa honako honek osatzen du: lanpostua aztertzeko informazio garrantzitsua laburbiltzen duen plantilla bat.</p> <p>Lan postuaren deskribapena egiteko era ezberdinak daude. Laneratzeko enpresen kasuan, bete beharreko eta zereginen zerrenda zehatza egin beharrez, gaitasun tekniko, gizalenerako eta pertsonal gaitasunen zerrendaren deskribapena egin dugu. Hasieran, lanpostua zehazteko lan gehiago egin behar da, baina baita, lanpostuak duen heziketarako eta lanbide garapenerako ikuspegia hasieratik sumatzen da.</p>
<p>⊕ Oinarritzko osagaiak</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Postuaren Identifikazioa. • Postuaren deskribapena honako hauen arabera: <ul style="list-style-type: none"> • Xedea edo Gaitasun Orokorra. • Gaitasun tekniko-profesionalak. • Gaitasun soziolaboralak. • Gaitasun pertsonalak. • Lanaren garapena. • Betekizunak. <p>Gaitasunak honako hau biltzen du: pertsona baten lan-jarduna eraginkorra izan dadin beharrezko trebetasun eta jakintzak. Gaitasuna honako hauetan xehatzen da: lortu beharreko emaitzak eta itxarondako jardunaren irizpideak. Gaitasun teknikoak lan bakoitzarentzat bereziak dira, eta ondorioz, lan batetik bestera aldatu egiten dira. Gaitasun Soziolaboralak eta Pertsonalak, zeharkakoak badira ere, espezifikotzat hartu behar dira, eta ez absolutu edo unibertsaltzat, eta lan batetik bestera aldatu egingo dira.</p>

<p style="text-align: center;">⌚ Erabiltzeko argibideak</p>	<p>Lanpostuaren Azterketa izena jarri diogun arren, zereginaren araberako deskribapena egiten saiatuko gara, lanpostu jakin bat deskribatu ordez. Zentzu horretan, erreferentzia kontratatzeko unera mugaturikoa baino askoz ere zabalagoa da.</p> <p>Gaitasun tekniko profesionalak zehaztu daitezke lanerako prestakuntzarako erakundeak dituzten ereduak kontuan hartuz. Zehaztapen hauek eranskin moduan hartu daitezke eta jarraipenerako balioko dute.</p> <p>Gaitasun soziolaborala eta pertsonalen deskribapena egiteko gomendagarria da liburu honetan agertzen den gaitasuni buruzko ereduak, eta zehazki sarrera fitxan agertzen diren gaitasun minimoak.</p> <p>Metodo eta prozedura atalean, lana era orokorrean zelan antolatzen den aurkezten da. Lanpostu batzuetan ezinbestekoa da azaltzea, nola den lanaren antolakuntza, funtzionamendua edo prozedura berezien erabilera "Betekizunen" atalean, lanpostuaren sarrerako ezinbestekoak diren gaiak agertzen dira.</p> <p>Betekizunen atalean, lanposturako behar diren gaitasun profesionalak (teknikoak, soziolaboralak eta pertsonalak) jarri beharko dira.</p> <p>Fitxa lanpostuaren azterketaren prozedurarekin osatzen da.</p> <p>Produkzioko teknikariak edo laguntzakoak beteko du fitxa hori.</p>
<p style="text-align: center;">⌚ Erreferentziak</p>	<p>Tresna hori egiteko argitaratuta ez dauden Lantegi Batuak erakundearen tresnetan oinarritu gara.</p>

Lanpostua aztertzeko prozedura

Helburuak: Lanpostuarekin bat datorren lanbide-profila modu objektiboan ezagutzea

Prozedurak/Ekintzak

1. Zuzeneko behaketa

- Lanpostutik hurbilen dauden langileek behaketaren helburua ezagutzen dutela egiaztatzea
- Lanpostura hurbiltzea eta harekin ohitzea (organigraman duen kokapena, zeregina, ekipamenduak, erabiltzen diren material eta tresnak; berariazko hiztegia, laneko uniformeak...).
- Lanpostua osatzen duten zeregin eta eragiketa multzoa identifikatzea.
- Eragiketak maiztasunaren arabera sailkatzea, eragina, sortzen dituzten arazoak errutina nagusien, errutina episodikoen eta/edo azpierrutinen arabera.
- Lanpostuarekin zerikusia duten baldintza fisiko eta psiko-sozialak zehaztea.
- Lanpostutik eratorritako balizko arriskuak definitzea.

2. Behaketa parte-hartzailea

- Jarduera gauzatzea dagokion konplexutasun-maila aintzat hartuz.
- Lanpostuari etekin ona ateratzeko jarrera eta mugimendu eraginkorrenak identifikatzea.
- Garatu beharreko zereginen baliaturiko pentsamendu-prozesuen kategoriak eta ezaugarriak ezagutzea.
- Zeregina behar bezala betetzeko beharrezko jakintzak definitzea.
- Lan-metodoak, postuaren gaineko kontrola eta ekimen-marjina atzematea.
- Balizko akatsez eta haien ondorioez jabetzea eta haiei aurrea nola hartu edo nola konpondu pentsatzea.

3. Elkarrizketa

- Alderdi orokorreko buruzko gidoi egituratua prestatzea (lanpostuen familia betetzen duten langileen ezaug., lanpostuaren deskribapen orokorra, enpresako langileengan balioesten diren alderdiak...) Erdi egituratutako elkarrizketa-teknikak aplikatzea aztertu beharreko lanpostuaren hierarkian funtsezko postuan dauden pertsonen, arloko arduradunen, taldeko buruak, eta abar.
- Postuko titularrei zuzenduriko galdera-gidoia prestatzea behaketan sorturiko gaiak argitzeko.
- Postuko titularrei egituratutako elkarrizketen teknikak aplikatzea, behaketa-teknikak ez badira nahikoa.
- Lanpostuaren azterketa modu sistematikoan idaztea.
- Enpresari aurkeztea eta neurtzea.

Lanpostuaren Azterketa Fitxa (1b)

Postuaren Identifikazioa

Izena:

Kokalekua: Mendekotasuna:

Ordutegia: Urteko soldata gordina:

Kontratu mota: Aurreikusitako iraupena:

Postuaren Deskribapena

Xedea eta Eginkizun nagusiak

.....
.....
.....

Gaitasun tekniko-profesionalak

.....
.....
.....

Gaitasun Soziolaboralak

Gaitasun sozialak eta harremanekin loturikoak

.....
.....
.....

Gaitasun metodologikoak

.....
.....
.....

Gaitasun pertsonalak

.....
.....
.....

Lanaren garapena

Harremanak

Laneko tresnak, makineria

Babeserako bitartekoak, segurtasuna

Metodoak edo prozedurak

Beste alderdi batzuk

Betekizunak

Prestakuntza

Esperientzia

Gaitasun Profesionalak (teknikoak, soziolaboralak, pertsonalak)

Ordu disponibilitatea:

Bestelako betekizunak:

Laneratze-prozesuari dagokionez Lanpostu baten Kalitatea ebaluatzeko galdesorta (1c)	
<p>⌚ Xedea</p>	<p>Tresna, batik bat Erakunde Sustatzaileari zuzentzen zaio eta helburu bikoitza du:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laneratzeko enpresa bateko lanpostu batek pertsonaren laneratze-prozesua bultzatzeko nahikoa baldintza betetzen dituen aztertzeko hausnarketa erraztea. • Prestakuntza-ekintza osagarrien –barnekoak zein kanpokoak– antolamendua erraztea, txertatzea ahalbidetzeko. <p>Xedea ez da, beraz, lanpostuaren beraren kalitatea ebaluatzea, baizik eta txertatze-prozesua bultzatzeko garrantzitsutzat hartzen diren aldagai batzuei egiten die erreferentzia.</p> <p>Fitxak lanpostuaren ezaugarriei buruzko galdera multzo bat biltzen du. Estimazio kuantitatiboa ahalbidetzen du, eta ebidentzien bitartez justifikatua.</p>
<p>⌚ Oinarrizko osagaiak</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 10 galderaz osaturiko lehen zati bat, laneratzea errazteko lanpostu batek eduki beharreko gutxieneko betekizunak bilduz. • Postuaren balorazioan Enpresak eginiko gogoetak biltzen dituen bigarren zati bat (<i>Balorazioa eta Ondorioak eta Gomendioak</i>).
<p>⌚ Erabiltzeko argibideak</p>	<p>Galdera bakoitza 1etik (ezer ez) 5era (asko) arteko zenbakizko eskalan adieraziko da, eta erantzuna ebidentzien bitartez justifikatu beharko da.</p> <p>Tresna horrek ematen digun informazioa <i>Pertsonaren Proiektuarekin eta Enpresaren Proiektu eta Xedearekin</i> batera balioestea komenigarria da informazio hori haztzen laguntzen baitu.</p> <p>Komenigarria litzateke tresna hori erabiltzea lanpostua diseinatzen den bitartean edo laneratzeko enpresa diseinatzen den bitartean.</p>
<p>⌚ Beste elementu batzuk</p>	
<p>⌚ Erreferentziak</p>	

Laneratze-prozesuari dagokionez Lanpostu baten Kalitatea ebaluatzeko galdesorta (1c)

Galderak	Estimazioa					Ebidentziak
	1	2	3	4	5	
1. Lanbidearen edo zereginaren erakusgarri al da?	1	2	3	4	5	
2. Eskatzen al dira horrelako lanpostuak?	1	2	3	4	5	
3. Antzekotasunik ba al du merkatuan?	1	2	3	4	5	
4. Zein da Zereginaren Lanbide Profilaren eta Lanpostuaren arteko harreman maila?	1	2	3	4	5	
5. Lanpostuak eskaintzen al dio pertsonari parte hartzeko aukerarik (autonomia, ekimena, erabakiak hartzea...)?	1	2	3	4	5	
6. Beste pertsonekin harremanak izateko aukerarik ematen al du?	1	2	3	4	5	
7. Uzten al du lanbide-ibilbiderik sustatzen edo eratzen?	1	2	3	4	5	
8. Langileari ematen al dio beste lanpostu batzuetan lan egiteko aukerarik?	1	2	3	4	5	
9. Gaur egungo makineria, gailuak eta prozedurak erabiltzen al dira?	1	2	3	4	5	
10. Ba al dago prestakuntza-programarik?	1	2	3	4	5	

Enpresaren gogoetak postuaren ebaluazioaren emaitzei buruz:

Enpresaren balorazioak:

Ondorioak eta Gomendioak (lanpostua aberastea, ekintza osagarriak garatzea...):

Lan-eskaintza iragartzeko eredia (1d)	
<p>⌚ Xedea</p>	<p>Lan-eskaintzen formatu bateratua edukitzea Enplegu Zerbitzuekin eta Oinarrizko Gizarte Zerbitzuekin komunikazioa errazteko.</p> <p>Tresna hori postua definitzen duten ezaugarri nagusiak laburtzen dituen plantilla da.</p>
<p>⌚ Oinarrizko osagaiak</p>	<p>Lau ataletan dago egituratua:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enpresaren datuak. • Lanpostuaren datuak. • Lanpostua eskuratu ahal izateko betekizunak. • Lanpostua eskuratu ahal izateko balioetsiko da. <p>“Betekizunak” eta “Balioetsiko da” izeneko atalak modu berean egituratuko dira, baina balorazio ezberdinei egiten diete erreferentzia. Horrela, zenbait enpresatan eta lanpostu jakin batzuentzat agian ez dago betekizunik, baizik eta balioetsi beharreko zenbait alderdi. Era berean, lanpostu jakin batentzat betekizunak eta balioetsiko diren alderdiak egon daitezke aldi berean.</p>
<p>⌚ Erabiltzeko argibideak</p>	<p>Tresna betetzea lanpostuaren azterketa-fitxa erreferentzia gisa hartuz (1b).</p> <p>Kontratazioaren unean lanbide hori eskuratu ahal izateko balioetsi beharreko betekizunak edo alderdiak erreferentzia nagusi gisa hartzea (1b).</p>
<p>⌚ Beste elementu batzuk</p>	
<p>⌚ Erreferentziak</p>	<p>Langai. EIN.</p>

Lan-eskaintza iragartzeko eredu (1d)

Enpresaren datuak:

Enpresaren izena: IFK:

Helbidea: Herria:

Harremanetarako pertsona: Telefonoa:

Faxa: E-maila:

Lanpostuaren datuak:

Postuaren izena:

Postuaren kokalekua:

Postuaren deskribapen laburra (Eginkizun nagusiak):

Kontratu mota: Iraupena:

Lanaldia: Urteko soldata (gordina):

Enpresan hasteko aurreikusitako data:

Betekizunak:

Prestakuntza:

Esperientzia:

Lanbide Gaitasunak:

Beste batzuk:

Balioetsiko da:

Prestakuntza:

Esperientzia:

Lanbide Gaitasunak:

Beste batzuk:

Eskabideak aurkezteko epea: Enplegu-eskaintzaren data:

Honako hauei bidalitako eskaintza (lan-eskaintza bidali zaieneko erakunde, zerbitzu, eta abar guztiak zehaztu):

1. 2.

3. 4.

Egokitasun Plantilla (1e)	
<p>⊕ Xedea</p>	<p>Lanpostuari egokitzen zaio eta gainera baliabidea behar duen hautagaia aukeratzeko laguntzea, baliabidearen koherentzia maila pertsonaren txertatze-ibilbidearen arabera balioetsiz.</p> <p>Hiru plantilla daude. Lehenengoan pertsonak lanpostuaren betekizunei egokitzen zaizkien maila kalkulatu da. Bigarrenean, baliabidearen premia maila balioesten da, hainbat adierazleren arabera. Hirugarrenean baliabideak pertsonaren txertatze-ibilbidearekiko duen koherentzia mailaren estimazio profesionala egiten da.</p>
<p>⊕ Oinarrizko osagaiak</p>	<p>Hiru plantilla:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Langilea lanpostuari egokitzen ote zaiola, zenbait betekizunek lanpostuarentzat duten garrantzia modu kuantitatiboan neurtuz eta zer neurritan hautagaiak betetzen dituzten baldintza horiek. • Baliabidearen premia-indizea, langileak baliabide horrekiko duen premia neurtuko da aurretik ezarritako gizarteratzeko irizpideen arabera puntuatuko diren adierazle batzuen arabera. • Baliabideak pertsonaren txertatze-ibilbidearekiko duen koherentzia maila, azkenean egokitasunaren balorazioa eginez. Horretako hiru aldagai ditugu: <ul style="list-style-type: none"> • <i>Motibazioa</i>, hautagaiak eskaintako lanpostua betetzeko duen interesari egiten dio erreferentzia (modu esplizituan, lan-bilaketa, prestasuna...). • <i>Egokitasuna</i>, dagoen eskaintza hautagaiaren ezauzgarriari egokitzen zaien heinean. • <i>Lehentasuna</i>, bazterkeria-egoerari eta langileak laneratzeko enpresan parte-hartzea ekarriko duen eskaintzari dagokienez. <p>Ebazpen Proposamenean erabakitzen duguna eta horren justifikazioa bilduko ditugu.</p>

<p>↻ Erabiltzeko argibideak</p>	<p>Langilea eta lanpostuaren arteko egokitasun mailaren kasuan bi eremuak zabalik eta zehazteko geratu dira Lanpostuaren Azterketa Fitxan (1b) aldez aurretik adierazitako ezaugarrien arabera. Lanpostuaren azterketan jarritako datuak zuzenean fitxa honetara eransten dira.</p> <p>Puntuazio guztiak lotuz sortzen diren profilen bitartez ikus daiteke emaitza, horri esker hautagaiaren eta postuaren arteko konkordantziaren irudia eduki ahal izango dugu.</p> <p>Interesgarritzat jotzen dugu laneratzeko enpresak C idatz-zatia betetzea, baina betiere pertsonaren ibilbidea ezagutzen duen profesional, langile tekniko edo bestelako baten edo biren iritzia eta lankidetzat hartuz. Egokitasun-fitxa betetzeko laneratzeko enpresako ordezkariak gain Oinarriko Gizarte Zerbitzuetako edo Enplegu Zerbitzuetako Profesionalek parte hartuko dute.</p>
<p>↻ Beste elementu batzuk</p>	
<p>↻ Erreferentziak</p>	<p>B eta C idatz-zatiak Gaztaroa (Sartu) erakundetik egokituak.</p>

Egokitasun Plantilla (1e)

Lanpostua:

Enpresa:

Profesionalak: Data:

Hautagaiak:

1: 2: 3:

A. Langilearen eta lanpostuaren arteko egokitasun maila

Lanpostuaren betekizunak	Posturako garrantzia	1. hautagaia	2. hautagaia	3. hautagaia																																																												
1. Prestakuntza																																																																
.....	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
2. Esperientzia																																																																
.....	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
3. Gaitasun tekniko-profesionalak																																																																
.....	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
4. Gaitasun Soziolaboralak																																																																
4.1. Gaitasun sozialak eta pertsona artekoak																																																																
.....	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
4.2. Gaitasun metodologikoak																																																																
.....	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
5. Gaitasun pertsonalak																																																																
5.1. Gaitasun fisikoak:																																																																
.....	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
5.2. Gaitasun akademiko funtzionalak:																																																																
.....	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
6. Beste batzuk																																																																
Ordu-disponibilitatea	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
.....	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
.....	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	<table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												
1	2	3	4	5																																																												

B. Premia-indizea

Adierazlea	Puntuazio irizpideak	Hautagaiak		
		1	2	3
Sexua	Gizona	0		
	Emakumea	4		
Adina	18 – 25	0		
	26 – 30	2		
	31 – 40	4		
	41 – 55	6		
	56 edo +	0		
Prestakuntza	Ikasketarik gabe	10		
	Ziurtagiria	8		
	Graduatua	6		
	LH I – BBB	4		
	LH II – UBI	2		
	Goi-mailakoak	0		
Gizarte-sarea	Ez dauka	10		
	Prekarioa	4		
	Laguntzak ditu	0		
Legezko / Adm. egoera	Arazoak ditu	5		
	Arautua	0		
Lan-egoera	3 urtetik gora langabezian	10		
	1 – 3 urte langabezian	5		
	1 urte langabezian	3		
Diru-sarrera mota	Bereko diru-sarrerak	0		
	Beste baten diru-sarrerak	5		
Egoera ekonomikoa	Larria: Diru-sarrerarik gabeko pertsonak edo GGD eskatu dutenak eta erantzunaren zain	20		
	Prekarioa: GGD / GGL, Pentsio txikiak Langabezia amaitzeaz	10		
	Ez nahikoa: Diru-sarrerak daude baina ez dira nahikoa	5		
Etxebizitza	Egoera larria	10		
	Prekarioa	4		
	Arazorik gabe	0		
Osasuna	Osasun arazo larriak	10		
	Noizbehinkako osasun arazoak	4		
	Arazorik gabe	0		
Familia-kargak	Osasun arazo larriak	10		
	Noizbehinkako osasun arazoak	4		
	Arazorik gabe	0		
	<input type="checkbox"/> Banatuak <input type="checkbox"/> Banatugabeak (x 2)			
	Pertsona 1 bere kargura	0	2	
	2 pertsona	3	6	
	3 pertsona	6	12	
	4 pertsona	9	18	
	5 pertsona	12	24	
	5 baino gehiago	15	30	
Guztira				

C. Baliabideak pertsonaren txertatze-ibilbidearekiko duen koherentzia mailaren estimazio profesionala (estimazioa 1etik 10era bitarte egin)

	Hautagaiak		
	1	2	3
Motibazioa			
Baliabidearen egokitasuna			
Prozesuaren lehenetasuna			
Iruzkinak			

D. Ebazpen Proposamena

Hautagaiak		
1	2	3

Hautagaien Aukeraketaren Emaitzen Fitxa (1f)	
<p>⌚ Xedea</p>	<p>Hautagaiak laneratzeko enpresetara bidali dituzten Enpresa, Zerbitzu eta Erakundeei hautagaien aukeraketan emaitzak jakinarazteko formatu bateratua izatea.</p> <p>Fitxa hori plantilla bat da eta honako datu hauek biltzen ditu: hautaketak erreferentzia egiten dioneko lan-eskaintzari buruzko informazioa, eskatzaileak bidali dituen enpresa, zerbitzua edo erakundearen datuak, hautaketa egin duen laneratzeko enpresaren datuak, eta hautaketa horren emaitzak.</p>
<p>⌚ Oinarrizko osagaiak</p>	<p>Fitxa 6 zatitan dago egituratua:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lan-eskaintzaren datuak. • Informazioa zuzentzen zaioneko enpresa, zerbitzua edo erakundea. • Hautaketa egin duen laneratzeko enpresaren datuak • Hautagai bakoitzaren aukeraketa-prozesuaren emaitzak eta oharrak. • Emaitzen taula. • Laneratzeko enpresaren legezko ordezkariaren sinadura.
<p>⌚ Erabiltzeko argibideak</p>	
<p>⌚ Beste elementu batzuk</p>	
<p>⌚ Erreferentziak</p>	<p>LANGAI; Emaús Bilbao S. Coop. IS.</p>



Hautagaiak aukeratzeko emaitzen fitxa (1f)

Soslaia: Eskaintza zb: Data:

Jaun/Andre agurgarria:

Zuk eman dizkiguzun hautagaien aukeraketa-prozesuaren emaitza komunikatzeko zuregana jotzen dugu.

Nori zuzendu

Zentroaren izena:

Helbidea:

KP: Udalerria: Herrialdea:

Kontaktatzeko pertsona: Ordutegia:

Telefonoa: Faxa: E-maila:

Laneratzeko enpresaren datuak

Izena:

Helbidea:

KP: Udalerria: Herrialdea:

Kontaktatzeko pertsona: Ordutegia:

Telefonoa: Faxa: E-maila:

Hautagaia	Emaitza*	Oharrak
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

* Emaitzaren taula

01 Ezin izan dute harremanetan jarri

02 Ez-agertze justifikatua

03 Ez-agertze justifikatu gabea

04 Ez du eskaintza onartu

05 Ez zuen interesik erakutsi lanpostua lortzeko

06 Ez ditu onartu ekonomia- eta lan-baldintzak

07 Ez du profila betetzen, prestakuntzarik ez duelako

08 Ez du profila betetzen, esperientziarik ez duelako

09 Ez du profila betetzen, beste arrazoi batzuk direla eta

10 Ez du baldintza fisikorik

11 Hautagai egokia

12 Kontratua egin dute

13 Besterik

Eskerrik Asko.

Enpresaburuaren, legezko ordezkariaren edo pertsona baimenduaren sinadura:

Langileari eman beharreko eta harekin komentatzeko dokumentazioa (2a)	
<p>⊖ Xedea</p>	<p>Langilea laneratzeko enpresan eta lanpostuan sar dadin erraztuko duen funtsezko dokumentazioa biltzea.</p> <p>Tresna honako honetan datza: langileari eman eta harekin komentatu beharreko dokumentazioa eta informazioa.</p>
<p>⊖ Oinarrizko osagaiak</p>	<p>Fitxa bi multzo handitan antolatuta dago:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laneratzeko enpresarekin loturiko dokumentazioa. • Lanpostuarekin eta lan-jardunarekin loturiko dokumentazioa. <p>Multzo bakoitzean langileari entregatu eta harekin komentatu beharreko dokumentuak zehazten dira baita gauzatu beharreko ekintzak ere.</p>
<p>⊖ Erabiltzeko argibideak</p>	<p>Laguntzako Teknikariak edo zeregin hori egiteaz arduratzen diren profesionalak erabili beharrekoa.</p> <p>Aurkezten den fitxa-eredua laneratzeko enpresa bakoitzaren ezaugarriei eta funtzionamenduari egokitu behar ko zaio.</p> <p>Garrantzitsua da, tresna behar bezala erabiltzeari begira, langileak ematen dizkiogun informazioak ulertzen dituela ziurtatzea eta sor daitezkeen zalantzak argitzea.</p> <p>Langileari fitxan adierazitako dokumentazioa emango zaio.</p>
<p>⊖ Beste elementu batzuk</p>	
<p>⊖ Erreferentziak</p>	<p>Egileak egina.</p>

Langileari eman eta harekin komentatu beharreko dokumentazioa (2a)

Laneratzeko enpresaren dokumentuak	Ekintzak
Laneratzeko enpresaren deskribapen-fitxa	<ul style="list-style-type: none"> Langileari azaldu: <ul style="list-style-type: none"> Laneratzeko enpresaren helburua. Laneratzeko enpresaren ezaugarririk garrantzitsuenak. Forma juridikoa. Laguntzako Teknikariaren figura.
Araudi orokorra: (Hitzarmena; barne-erregimenaren araudia; beste araudi batzuk)	<ul style="list-style-type: none"> Langileari enpresaren honako prozedura hauek azaltzea: bertaratzeari, atsedenei, harengandik espero den jarrerari (lanarekiko, lankideekiko, makinekiko/ekipamenduekiko, instalazioekiko, eta abar) dagozkionak.
Arriskuak prebenitzeari eta laneko segurtasunari buruzko araudia eta enpresaren arrialdi-plana	<ul style="list-style-type: none"> Honako hau azaltzea: <ul style="list-style-type: none"> Enpresan dauden laneko segurtasunari buruzko arauak, haren lanpostuarekin zerikusia dutenak nabarmenduz. Enpresaren larrialdietarako plana. Larrialdietarako neurriak (larrialdi-irteerak, su-itzal-gailuak, jarduteko moduak...). Laguntza medikoa behar izanez gero nola jokatu behar den azaltzea.
Ordu-tegiak eta laneko egutegia	<ul style="list-style-type: none"> Enpresako laneko egutegia eta ordu-tegiak adieraztea.
Lan-kontratua	<ul style="list-style-type: none"> Langileak sinaturiko lan-kontratuaren xehetasun guztiak azaltzea.
Nomina	<ul style="list-style-type: none"> Nominari eta ordaintzeko moduari buruzko azalpena.
Beste dokumentu batzuk •	
Lanpostuari buruzko dokumentuak	Ekintzak
Lanpostuaren Azterketa Fitxa	<ul style="list-style-type: none"> Langileari beteko duen lanpostuaren ezaugarri nagusiak azaltzea. Batez ere, haren zereginei eta betekizunei dagokionez.
Lanaren Jarraipenerako Fitxa	<ul style="list-style-type: none"> Lanaren jarraipenerako fitxa eta haren erabilera azaltzea.
Lanaren Partearen Fitxa	<ul style="list-style-type: none"> Lanaren partearen fitxa eta haren erabilera azaltzea.
Beste dokumentu batzuk •	

Laneratzeko enpresaren deskribapen-fitxa (2b)	
<p>⊖ Xedea</p>	<p>Langileak sartuko deneko laneratzeko enpresari buruz ezagutu behar dituen ezaugarri nagusiak argi eta garbi adieraztea.</p> <p>Haren helburua langileari enpresa aurkeztea da.</p> <p>Enpresari buruzko informazio nagusia laburbiltzen duen plantillak osatzen du fitxa.</p>
<p>⊖ Oinarrizko osagaiak</p>	<p>Lau ataletan dago egituratua:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enpresa identifikatzea. • Enpresaren jarduera. • Giza baliabideak. • Erreferentziako pertsonak eta haiekin harremanetan jartzeko modua.
<p>⊖ Erabiltzeko argibideak</p>	<p>Fitxa langileari ematea eta harekin komentatzea.</p> <p>Argitu beharra dago "Enpresaren zereginaz" hitz egiten denean produkzio-arloari eta bertatik egiten den laguntza soziopertsonalari egiten zaiola erreferentzia.</p> <p>Aurkezten den fitxa-eredua laneratzeko enpresa bakoitzaren ezaugarriari eta funtzionamenduari egokitu beharko zaio.</p>
<p>⊖ Beste osagai batzuk</p>	
<p>⊖ Erreferentziak</p>	<p>Egileak egina.</p>



Laneratzeko enpresaren deskribapen-fitxaren eredia (2b)

1. Enpresaren identifikazioa

Enpresaren izena:

Enpresaren jarduera:

Erakunde Sustatzailea: Forma juridikoa:

Helbidea:

Telefonoa: Faxa:

E-maila: Web:

Parte hartzen dueneko kolektiboak edo sareak:

.....

Beste batzuk:

.....

2. Enpresaren jarduera

Zeregina:

.....

Zerbitzuak eta/edo lanak:

.....

Bezeroak:

.....

Azpiegitura (lokala edo lokalak; makineria; ekipamendua...):

.....

Gaur egungo egoera eta aurreikuspenak:

.....

Beste batzuk:

.....

3. Giza baliabideak

Nor da Nor: •
•
•
•
•

Prestakuntza-planak •
•
•
•

Beste batzuk:

4. Erreferentziako pertsonak eta haiekin harremanetan jartzeko modua

Erreferentziako pertsonak	Lanpostua	Harremanetarako telefonoa

Lanbide Proiektua Eguneratzeko Fitxa (3a)	
<p>☞ Xedea</p>	<p>Pertsonak enpresan izango duen ibilbidea zehaztea pertsonaren egoeraren eta lanbide aurreikuspenen, eta laneratzeko enpresak eskaintzen dituen aukeren balorazio baten bitartez. Talde profesionalaren eta langilearen arteko akordio orokorren eta konpromisoen sintesi-fitxa da.</p> <p>Tresna garrantzitsua da, ondorengo jarraipen-prozesua antolatuko duena baita eta Laguntzako Teknikariarentzat edo zeregin horien ardura duen profesionalarentzat erreferentziako tresna baita.</p> <p>Fitxa hori, pertsonari, enpresari, eta garatu beharreko helburu eta ekintzei buruzko informazioa biltzen duen plantilla da.</p>
<p>☞ Oinarritzko osagaiak</p>	<p>Fitxa hiru ataletan dago egituratua:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifikazioa, langilearen oinarritzko datuak erregistratzaera bideraturiko atala, laneratzeko enpresaren izena, laneko tutorearen izena edo Oinarritzko Gizarte Zerbitzuena. • Ebaluazioa, pertsonaren egoerari eta haren laneko aurreikuspenei buruzko informazioa biltzen duena, baita proiektuari eta laneratzeko enpresak eskaintzen dituen aukerei buruzkoa ere. • Plangintza, garatu beharreko helburu profesionalak eta helburu horiek lortzeko egin beharreko ekintzak biltzen dituena, garatu beharreko ekintzak zehaztuz, baita garapen horren arduradunak ere (langilea, enpresa edo beste batzuk) eta hori lortzeko aurreikusitako data.
<p>☞ Erabiltzeko argibideak</p>	<p>Langileak enpresan 3 edo 4 hilabete daramatzanean hasiko da erabiltzen. Bertan honako hau bilduko dugu: alde batetik enpresan duen parte-hartzearen elementu nabarmenak, haren lanbide-itxaropenak eta –premiak; beste alde batetik, bi alderdien aldetik konpromisoak zehazten saiatuko gara (enpresa eta langilea) pertsonaren txertatze soziolaborala ahalbidetzeko.</p> <p>Fitxaren edukia eguneratzen joango da, betiere adostuta eta programaturiko aldizkakotasunarekin.</p>

	<p>Fitxa hori betetzeko:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Langilearekin eginiko elkarrizketa oinarritzko prozedura bat izango da. • Lanbide-proiektua berrikustea, eginda badago, erabilgarria izan daiteke. • Lan-jardun jakin batekin loturiko garatu beharreko gaitasunak zehazteari begira, lanbide-katalogoen moduko (EIN...) beste tresna analitiko eta deskribatzaileago batzuk kontsultatzea erabilgarria izan daiteke. <p>Helburuen eta planifikaturiko ekintzen zehazpena eta jarraipena honako fitxa hauekin gauzatu da:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laneko Partea (4a): Lan-jardunaren ohiko jarraipena egitea ahalbidetzen du, egin beharreko lanak eta dagoeneko egin direnak zehaztuz. Hori erabiltzeak Lanbide Proiektuaren (4b) Jarraipena errazten du baita Gaitasun Tekniko Profesionalen Jarraipena eta Ebaluazioa ere (4c). Egunero erabiltzeko fitxa da, edo asko jota astero erabiltzekoa, zereginen arabera. • Lanbide Proiektuaren jarraipena (4b): Lanbide Proiektuaren eguneratzean planifikaturiko helburu eta ekintza tekniko-profesionalen, soziolaboralen eta pertsonalen jarraipena zehaztu eta ahalbidetzen du. Astean behin edo bi astean behin erabiliko litzateke. • Lanbide Gaitasunen Jarraipena eta Ebaluazioa (4c): gaitasun horien berrikuspen eta jarraipen zehatzagoa ahalbidetzen du (lanbidearen lanbide-profil zehatzaren laguntzarekin). Gutxi gorabehera 3 edo 4 hilabetean behin egin daiteke eta lanbide-proiektuaren berrikuspen eta jarraipenarekin lotzen da. Lanbide-proiektuaren osagarri bat izango da zehazturiko profila duten eta lanpostuak profil horretarako prestatzen duen lanetan.
<p style="text-align: center;">↻ Beste elementu batzuk</p>	
<p style="text-align: center;">↻ Erreferentziak</p>	<p>Egileak egina.</p>



Lanbide Proiektuaren Eguneratzea (3a)

Identifikazioa

Izena:

Lanpostua: Data:

Laneko tutorea:

Ebaluazioa (Nola gaude)

Pertsonaren balantzea: Gaur egungo egoera eta lanbide-itxaropen eta -premiak.

Laneratzeke enpresaren proiektua eta eskaintzen dituen aukerak:

Plangintza: (Nahi duguna eta nola lortuko dugun)

Helburuak: Zer lortu behar dugu?

Ekintza Arloak	Ekintzak	Arduraduna	Aurreik. data
Tekniko-profesionalak			
Soziolaboralak			
Pertsonalak			

Lanbide Proiektuaren Jarraipenerako Fitxa (4a)	
<p>☞ Xedea</p>	<p>Lanbide Proiektuaren Eguneratzean planifikaturiko helburu eta ekintza tekniko-profesionalen, soziolaboralen eta pertsonalen jarraipena zehaztu eta ahalbidetzen du (3a). Lan-jarduna eta lanpostuan duen funtzionamendua aldizka ebaluatzeko aukera ematen du, hobetzeko alderdiak zehaztuz.</p>
<p>☞ Oinarrizko osagaiak</p>	<p>Fitxak bi zati ditu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifikazioa. • Jarraipena: nola gauden eta zer egingo dugun. <p>Fitxak garatu beharreko ekintzen balorazioa eta zehazpena honako honetan bildu nahi du:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Funtzionamendu tekniko-profesionala. Atal honetan zereginak zer mailatan betetzen diren ebaluatzen da, garatu beharreko ekintzak adierazten dira eta horiek lortzeko epeak. • Funtzionamendu soziolaborala. Atal horretan gaitasun sozialak eta harremanetarako gaitasunak biltzen dira (taldeko lana, erantzukizuna...) baita metodologiari dagozkionak ere (erabakitze gaitasuna, sormena...). • Funtzionamendu pertsonala.
<p>☞ Erabiltzeko argibideak</p>	<p>Tresna hori lan-jardunaren hasieran erabiltzen hasiko da.</p> <p>Tresna erabiltzea komenigarritzat hartzen da, behintzat hilabetean behin, ebaluatu eta hobetu ahal izan dezagun.</p> <p>Laneko Parteak erabiltzea beharrezkoa da (4b) alderdi ezberdinak osatu ahal izateko.</p>
<p>☞ Beste elementu batzuk</p>	
<p>☞ Erreferentziak</p>	<p>Egileak egina.</p>

Lanbide Proiektuaren Jarraipenerako Fitxa (4a)

Identifikazioa

Izena:

Data:

Lanpostua:

Profesionala:

Jarraipena: nola gauden eta zer egingo dugun

Funtzionamendu tekniko-profesionala:

Zereginak – gauzatzeke dauden konpromisoak	Balorazioa	Gauzatu beharreko ekintzak	Data

Funtzionamendu Soziolaborala:

Zereginak – gauzatzeke dauden konpromisoak	Balorazioa	Gauzatu beharreko ekintzak	Data

Funtzionamendu Pertsonala:

Zereginak – gauzatzeke dauden konpromisoak	Balorazioa	Gauzatu beharreko ekintzak	Data

Laneko Parte (4b)	
<p>⌚ Xedea</p>	<p>Gauzatu beharreko eta garatutako zereginak deskribatzea, baita sortu diren gorabeherak ere.</p> <p>Gauzatu beharreko zereginak eta balizko gorabeherak adierazteko irekitako atalak.</p>
<p>⌚ Oinarrizko osagaiak</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gauzaturiko zereginak. • Gauzatu gabeko zereginak. • Gorabeherak.
<p>⌚ Erabiltzeko argibideak</p>	<p>Laneko parte egunero edo astean behin egingo da, gauzatzen diren zereginen arabera.</p> <p>Produkzioko teknikariak egin dezake, baita langileak berak ere.</p> <p>Hainbat itxura izan ditzake egoeraren arabera (zeregin mota, taldeko lana...). Horretaz gain jarduerak antolatzen direneko hainbat testuinguruetara egokitu ahal izango da.</p>
<p>⌚ Beste elementu batzuk</p>	<p>Lanbide Proiektuaren jarraipen fitxarekin (4a) eta Gaitasun Profesionalekin fitxekin (4c) osatzen da. Jardunerako Plan orokorrerako informazio objektiboa eskaintzen du.</p>
<p>⌚ Erreferentziak</p>	<p>Egileak egina.</p>



Laneko Partea (4b)

Identifikazioa

Izena:

Lan Taldea:

Lanpostua:

Data:

Profesionala:

Egin beharreko zereginak	Gauzatzea		
	Bai	Ez	Iruzkinak
Gorabeherak			

Lanbide Gaitasunen Jarraipena eta Ebaluazioa (4c)	
<p>☞ Xedea</p>	<p>Laneratzeko enpresaren testuinguruan garatzeko aurreikusitako gaitasunen jarraipena zehaztu eta ahalbidetzen du. Lan-jarduna eta lanpostuan duen funtzionamendua aldizka ebaluatzeko aukera ematen du.</p>
<p>☞ Oinarrizko osagaiak</p>	<p>Gure ustez betetzen duen lanpostuari dagozkion gaitasunak biltzen ditu eta horiei buruzko jarraipena egiten da denboran (lorpen mailari dagokionez).</p>
<p>☞ Erabiltzeko argibideak</p>	<p>Lanpostu bakoitzean garatuko ditugula aurreikusi dugun gaitasunak zehaztean datza, eta koloreak erabiliz haien jarraipena egitea, ahalik eta modu grafikoenean.</p> <p>Aurrez zehaztutako tenporalizazioarekin langileak gaitasun horien garapenean izan duen bilakaera atzeman daiteke.</p> <p>Tresna hori laneko parteen (4b) eta Lanbide Proiektuaren Jarraipenaren (4a) osagarria izango litzateke, eta azken buruan, informazio-iturri gisa jotatuko luke, Lanbide Proiektuaren Eguneratze Fitxari dagokionez (3a).</p> <p>Gaitasunak egokitu egin behar dira enpresa bakoitzean lanpostuaren Azterketa fitxan (1b) aurretik definitu direnen arabera.</p> <p>Egokientzat jotzen ditugun gaitasunetikiko malgua eta moldagarria da.</p>
<p>☞ Beste elementu batzuk</p>	<p>Fitxan, haren egitura eta enpresan (Amuitz SL) erabiltzeko moduari buruzko adibide bat aurkeztu dugu.</p>
<p>☞ Erreferentziak</p>	<p>Amuitz SLren proposamen baten arabera garatua.</p>



Lanbide Gaitasunen Jarraipena eta Ebaluazioa (4c)

Izena:

Enpresa:

Hasiera-data:

Pertsonak eskuratu duen gaitasuna
Pertsonak batzuetan duen gaitasuna
Pertsonak ez duen gaitasuna

GAITASUNAK (Postuaren Azterketaren gaitasunen zerrenda egin)	1 jarrai.	2 jarrai.	3 jarrai.	4 jarrai.	5 jarrai.	6 jarrai.	7 jarrai.	8 jarrai.	Oharrak
Gaitasun tekniko-profesionalak <small>(ADIRIDE GISA)</small>	(data)	(data)	(data)	(data)	(data)	(data)	(data)	(fecha)	
Altzariak behar bezala estali									
Zorua babestu									
Margotu aurretik zintak ongi jartzea									
Masa egitea ezartze motaren arabera: fina edo lodia									
Izkinetan eta tarte txikietan espatulak ongi erabiltzea									
Plaunkaia ongi erabiltzea									
Zabaldu ondoren hormak lixatzea									
Plastea eman ondoren lixatzea									
Beste euskarri batzuk lixatzea: atea, zokaloak, erradiadoreak...									
Gaitasun soziolaboralak									
Zereginetan ordena ematea: arreta jartzen du									
Egonkorra da									
Lanak segurtasun arauak jarraituz gauzatzea									
Materialekin txukuna da									

Trantsizio Plana (5a)	
<p>⌚ Xedea</p>	<p>Laneratzeko enpresaren konpromisoa indartzea enplegu arrunterako trantsizio prozesuaren euskarri gisa.</p> <p>Pertsona laneratzeko enpresatik lehenago irten dadin erraztea eta irteera hori planifikatzea eta lan-merkatu arruntean lan bat lortzeko abian jarri beharreko ekintzak erraztea.</p>
<p>⌚ Oinarrizko osagaiak</p>	<p>Lanbide-proiektuaren eguneratzean erabilitako eske- men antzekoak erabiltzen ditu (ikuspuntu kontzeptua- lari dagokionez gauza bera da baina prozesuaren beste une bati egokitua), trantsizioaren unea ongi antolatuta gauzatzera bideraturiko aurreikuspen- eta ekintza-pro- zesuak azpimarratuz.</p> <p>Honako osagai hauek ditu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pertsonak laneratzeko enpresan izan duen esperien- tziaren balantzea (lortutako gaitasunak, gogobete- tzea, etorkizunerako itxaropenak...). • Helburu profesionalak eguneratzea: Non nahi dut lan egin eta zer egin behar dut hori lortzeko. • Helburu profesional hori lortzeko gauzatu beharreko ekintzak. • Jarraipena.
<p>⌚ Erabiltzeko argibideak</p>	<p>Laneratzeko enpresan urte bat bete ondoren tresna hori erabiltzen hastea gomendatzen da.</p> <p>Beste lanpostu batzuetara igarotzea hainbat modutan erraz dezaketen beste profesional edo zerbitzu batzue- kin harremanetan jartzeko erabil daitezkeen tresna da. Prozesuan parte hartzen duten guztiek gara ditzaketen ekintzak aurrez azaltzea ahalbidetuko du: protagonista, laneratzeko enpresako profesionalak, lan-orientatzaile- ak, erakundeak...</p> <p>Beharrezkotzat jotzen dugu kasu guztietan tresna hori garatzea, baita izaera finalista izan dezaketen enpre- san ere.</p> <p>Ekintza-areak trantsiziorako baldintzak sortzen lagun- duko duten hainbat arlotan (lana, gizartea edo arlo</p>

	<p>pertsonala) gauzatu beharreko ekimenei egin diezaiete erreferentzia.</p> <p>Arduradunak profesional indibidualak izango dira edo prozesua errazteko konpromiso jakin batzuk beren gain hartzen dituzten erakundeetako erreferenteak.</p>
<p>⊕ Beste elementu batzuk</p>	
<p>⊕ Erreferentziak</p>	<p>MARTÍNEZ N.: <i>Juventud y discapacidad: Programas y herramientas para facilitar la TVA</i>. Bilbo, 2002. Mensajero, HEZI.</p>



Trantsizio Plana (Lanbide Proiektua) (5a)

Identifikazioa

Izena:

Lanpostua: Data:

Profesionala:

Ebaluazioa (Nola gaude)

Pertsonaren balantzea: Gaur egungo egoera eta lanbide-itxaropen eta -premiak.

Plangintza: (Nahi duguna eta nola lortuko dugun)

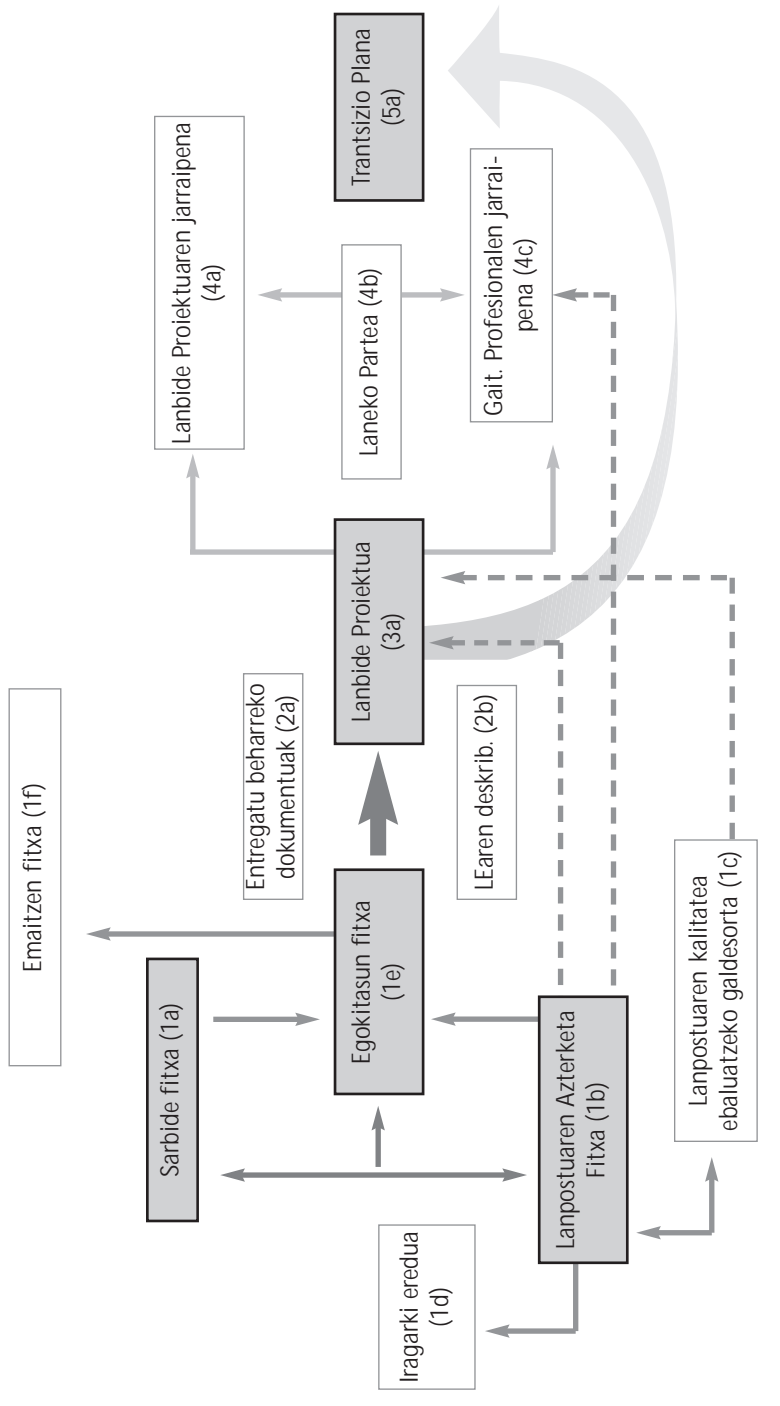
Helburuak: Zer lortu behar dugu?

Ekintzak	Arduraduna	Aurreik. data

KOADRO LABURPENA

Laburpen gisa eta tresna guztien ikuspegi orokorra errazteari begira laguntza-prozesuaren ildotik tresna guztien arteko harremana ikusten saiatzen den figura aurkezten dugu.

5. irudia Tresnen arteko harremana



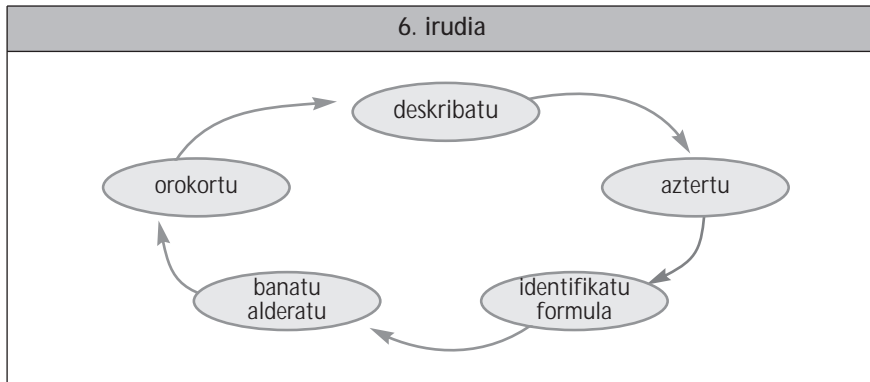
8. JARDUNBIDE EGOKIEN GIDALIBURUA

Laneratzeko enpresetan eginiko laguntzari buruzko Jardunbide Egokien Gidaliburu hau aurretik eginiko lanaren jarraipena da. Aldez aurreko lan horretan laneratzeko enpresetan laguntza errazteko tresna profesionalen oinarritzko proposamen bat probatu eta onartu egin da. Bigarren fase honen helburu nagusia honako hau izan da:

Laneratzeko enpresetan eginiko laguntza prozesuetan jardunbide egokiak identifikatzea eta adostea.

Garatutako lanaren prozesua honako hau izan da:

1. "Jardunbide egokiei" ekingo dieguneko ikuspegia eta aukeratzeko erabilitako irizpideak argitzea. Jarraitutako akordioak honako hauek izan dira:
 - Gure taldearen oinarria hezkuntza-laguntza denez, ezinbestekotzat jotzen dugu pertsona esku-hartzearen erdian jartzea.
 - Erreferentzia-esparru gisa "laguntzarako tresnen eskuliburua" erabiltzea.
 - Gure erakundeen emaitzei, helburuei eta xedeei buruzkoak izan behar dute.
 - Identifikagarriak, ekintzan oinarriturikoak eta ikusteko modukoak izan daitezela.
 - Orokortzeko (hainbat egoeratarako baliagarria) eta transferitzeko (gauza konkretuetan jarduteko arrastoak ematen ditu) modukoak izateko eginak.
 - Sortzeko prozesuak gure esku-hartzeari buruz ikasteko eta hura hobetzeko balioko du, ondorioz, egiten duguna eta nola egiten dugun izango da haientzat abiapuntua. Batzuetan gure jardunak aldarazi ditzake.
 - Erabiltzaileek beren prozesuen protagonista gisa parte-har dezaten erraztu behar dute.
 - Egiten duguna biltzen dute eta aldi berean prozesuari "kalitatea" ematen dioten ekintzak nabarmentzen dituzte.
 - Zirkulu bat egiten dute eta bertan, gure errealitatearen deskribapenetik abiatuta, taldeak baliozko ditzan (6. irudia).



2. Talde-lanean laneratzeko enpresetako laguntza-prozesuan une kritikoak identifikatu eta adostea (haien garrantzia edo konplexutasuna dela-eta). Horretarako, erreferentzia gisa hartuko ditugu eskuliburu honetako lehen zatian adosturiko eta partekaturiko faseak.

Oinarrizko 5 prozesuak eta haien uneak 7. irudian biltzen dira:

7. irudia				
SARBIDEA	HARRERA ETA LANERATZEA	LANBIDE P. EGUNERATZEA	JARDUNA ETA ENPLEGAGARRITASUNA HOBETZEA	TRANSIZIOA
Aurretiazko azal. Lan-eskaintza Sartzeko eskaera Aukeraketa	Harrera Lehenengo urratsak enpresan	Hasierako ebaluazioa Plangintza	Enplegagarritasuna hobetz. Lan-jarduna Gizarte laguntza Teknik. arteko koordinazioa	Baldintzak sortzea Plana egitea Enplegu bilaketa aktiboa Enpresatik irtetea Jarraipena eta babesa

Aurkezpenarako honako eskema hau erabiliko dugu:

- Fasearen izena.
- Fase horren unea eta zentzua.
- Jardunbide egokien adierazpena.
- Erreferentziako tresnak.

3. Lanerako metodoak antolamendu-ardatz gisa hartu ditu atzemandako eta adostutako fase edo une kritikoak eta parte-hartzaileen ekarpen eta esperientzietatik abiatuta garatu da.

Lan-taldeko kideak jardunbide egokietarako orientazioak edo irizpideak egin eta proposatu dituzte atzemandako fase edo une kritiko bakoitzarentzat. Proposamen horiek talde handian aurkeztu eta eztabaidatu ondoren dokumentu bat osatu dute, dokumentu horrek laguntza-prozesuan jardunbide egokien gidaliburu bat bilduko dute fase bakoitzarentzat. Dokumentu horrekin gidaliburu bat osatuko da laguntza-prozesuan modu egokian jarduteari buruz lan-taldeak ezarri dituen akordioak bilduz, horretarako, taldeko kide bakoitzaren esperientzia praktikoa izango da oinarria.

Hona hemen lanaren emaitza.

Laneratzeko Enpresetan eginiko laguntza prozesurako jardunbide egokien gidaliburua

1. FASEA: LANERATZEKO ENPRESARAKO SARBIDEA

1.1. ALDEZ AURREKO AZALPENA

Edozein aukeraketa-prozesuren aurreko unea, laneratzeko enpresaren ezaugarriak argitzeko erabiltzen dena.

Jardunbide egokiak

- Dokumentu batean—publiko, ulerterraz, sinplea— enpresaren ezaugarriak azaltzea, xedeari dagokionez haren orientazioa eta garatzen dituen lanbide-profilak argituz (lanbide jakina edo hainbat profil).
- Aurkezten den informazioa eskuratzeko erraza dela ziurtatzea, formatu argiak, hainbat hizkuntza eta abar erabiliz.

Erreferentziako tresnak

LEaren deskribapenaren fitxa (2b).

1.2. LAN ESKAINTZA: PREMIA, POSTUAREN DESKRIBAPENA ETA HEDAPENA

Lanpostu bat sortzeko aukera ezartzen den unea, haren ezaugarriak eta hedapena.

Jardunbide egokiak

- Aldez aurretik enpresaren langile-premia atzematea aurreikuspen hori ohiko komunikazio- eta koordinazio-egituretan bilduz (kudeatzailea, sarbideko arduraduna, laguntza-profesionala).
- Lanpostuaren profila argi eta garbi zehaztua edukitzea, lanbide-garapenari dagokionez, eskatzen dituen gutxieneko eta nahitaezko betekizunak zehazki adieraziz. Lanpostuaren deskribapen hori, sakonagoa edo azalekoagoa izango da lanbide jakin baten ikaskuntzari edo beste laneko ibilbideen garapenari ematen zaion garrantziaren arabera.
- Balizko langileak laneratzeko eskuragarri dauden iturriak zehaztuta izatea.
- Laneratzeko enpresen artean lan-poltsa bat izatea.
- Oinarizko Gizarte Zerbitzuen eta bestelako erakundeen artean laneratzeko enpresari buruz informatu eta hedatzeko ekintza sistematikoak egitea, enpresaren eta haren ezaugarrien jakintza zabala ziurtatzeko. Lankidetzaproto-kolo baten esparruan, honako hauek dira balizko zenbait ekintza:
 - Hautagaiak bidal ditzaketan erakunde eta/edo zerbitzuen zerrenda bat izatea.
 - Hautaketa-prozesu bat abian jarriko dugula azaltzen duen posta elektronikoko bat bidaltzea, prozesuaren datekin, hainbat fitxategi erantsirekin

batera (laneratzeko enpresaren ezaugarriak biltzen dituen dokumentua, lan-eskaintzak, eskaintzaren erantzun-eredua, beharrezko dokumentazioa...)

Erreferentziako tresnak

Laneratzeko enpresaren deskribapen-fitxa (2b); Lanpostuaren azterketa-fitxa (1b); Lanpostuaren kalitateari buruzko ebaluazio-galdesorta (1c); Lan-eskaintzaren iragarkiaren eredua (1d).

1.3. ESKAINTZA

Eskatzaileek lana eskatzeko erabiltzen duten prozedura ezartzen den unea.

Jardunbide egokiak

- Oinarrizko Gizarte Zerbitzuen eta beste erakunde batzuekin batera lankidetzaprokologia egitea eskaintzak kudeatzeko jarraitu beharrek urratsak deskribatuz.

Erreferentziako tresnak

Lanpostuaren azterketa-fitxa (1b), Lan-eskaintzaren iragarkiaren eredua (1d), Hautaketaren emaitzen fitxa (1f).

1.4. HAUTAKETA

Funtsezko unea da, eta hautagaien aukeraketa-prozesua eta erabakiak hartzea biltzen ditu.

Jardunbide egokiak

- Hautagaiak bidaltzen dituen erakundearekin truke-harremana edukitzea.
- Baliabide horren premiaren irizpideak lehenesteko mekanismoak edo tresnak argitzea, gutxieneko betekizunak eta laneratzeko enpresaren beharrak bete ondoren.
- Eskaera guztiei pertsonalki erantzutea.
- Eskatzaileei arreta pertsonala ziurtatzea, lehen topaketa honako hauen bitartez aurreikusita eta antolatuta edukita:
 - Laneratzeko enpresa bat eta aukeraketa-prozesua zer den lasaitasunez eta argi azaltzea.
 - Hainbat espazio erabiltzeko aukera (enpresari bisita...), hainbat denbora (topaketen sekuentzia) eta hainbat profesional.
 - Pertsona batek eskuragarri duen informazioari buruz galdetzea.
 - Haren itxaropenengatik, eta bizi- eta lan-proiektuengatik interesa adieraztea.

- Konfidentzialtasuna eta pribatutasuna bermatzea.
- Aurkezten den informazioa eskuratzeko erraza dela ziurtatzea, formatu argiak, hainbat hizkuntza eta abar erabiliz.

Erreferentziako tresnak

Sarbide fitxa (1a); Lanpostuaren azterketa-fitxa (1b); Egokitasun fitxa (1e); Hautaketaren emaitzen fitxa (1f).

2. FASEA: HARRERA ETA LANERATZEA

2.1. HARRERA (UNE JAKINAK ADIERAZTEN DITU: ORDUAK, EGUN BAT...)

Langilea lanean hasi eta laneratzeko enpresari buruzko informazioa ematen zaion unea. Enpresan eta laneratzeko enpresaren prozesu orokorrean kokatzen du. Pertsona laneratzeko enpresan eroso eta babestua sentitzea bultzatzen du.

Badakigu prozesu hori guztia konfiantza eta elkarren arteko gardentasuna nabarmenduz gauzatzen dela.

Jardunbide egokiak

- Harrera pertsona lan-jardunean hasi baino lehen egitea (ideala). Kome-nigarria litzateke egun oso bat eskaintzea Harrera egiteari.
- Gutxienez honako hauek zehaztuko dituen harrera-plana edukitzea:
 - Nork jasoko dituen langile berriak.
 - Noiz eta zer oinarritzko prestakuntza eman behar zaion: non egongo den, zer egingo duen, haren lan-egutegia eta -ordutegia, erreferentziako sek-torearen hitzarmena, noiz eta zenbat kobratuko duen eta erreferentzia-ko telefono-zenbakia.
- Informazioa modu argian eta zuzenean ematea, langileak ulertzen duela ziurtatuz.
- Langileak aipaturiko oinarritzko informazioa idatziz ematea.
- Lanean hasi baino lehen laneratzeko enpresan harentzat erreferentzia garrantzitsuak izango diren profesionalak ezagutu ahal izatea.
- Pertsona lanpostuan kokatzea: lekua, materiala eta lankideak, ohiko funtzio-namendu-arauak, bete behar diren segurtasun-arauak...

Erreferentziako tresnak

Langileari eman beharreko eta harekin komentatzeko dokumentazioa (2a); Laneratzeko Enpresaren Deskribapen-fitxa (2b).

2.2. LEHENENGO URRATSAK ENPRESAN (HASIERAKO BI EDO HIRU HILABETEAK)

Pertsona laneratzeko enpresan eta haren produkzio-jardueran sartzen den unea:

- Langilea bere lantokira/lanpostura egokitu, ohitu eta molda dadin errazten du.
- Langilea laneratzeko enpresan eta produkzio-jardueran kokatzen du.
- Pertsona hobeto ezagutzeko aukera ematen du.

Jardunbide egokiak

- Pertsonak garatzen dituen gaitasun teknikoak, soziolaboralak eta pertsonalak biltzeko aukera ematen duen lan-prozesua antolatzea:
 - Produkzioko langile teknikoek eta laguntzako langileen arteko koordinazio bilerak.
 - Laguntzako langile teknikoek eta produkziokoek bilerak langileekin. Bilera horietan haien iritzia, balioespena, premiak eta abar bilduz... txertatze-prozesuari zein haien lanbide-garapen prozesuari dagokionez.
 - Laguntzako langile teknikoek eta produkziokoek langileekin dituzten bileren koordinazioa tenporalizatzea. Fase horretan astean behin izan daitezke.

Erreferentziako tresnak

Sarbide-fitxa (1a).

3. FASEA: LANBIDE PROIEKTUA EGUNERATZEA

3.1. HASIERAKO EBALUAZIOA

Pertsonaren premiak eta itxaropenak ebaluatzeko unea, laneratzeko enpresaren eskaintzaren esparrua testuinguru gisa hartuz:

- Lanbide-proiektuaren abiapuntua adostu eta partekatzen dugu.
- Pertsonaren nahiak, interesak, itxaropenak eta haren premiak argitzen ditugu.
- Txertatzeko prozesuan dagoen pertsonari enpresak eskaintzen diona eta ematen dizkion aukerak argitzen ditugu.

Jardunbide egokiak

- Dagoeneko badituen gaitasunak, indarguneak eta elkarrekin abiapuntu gisa egin duguna aintzat hartuz hitz egitea:
 - Dagoeneko dugun informaziotik abiatzea: curriculum; txertatze-hitzarmena; lanbide-proiektua...
 - Partekaturiko esperientzia abiapuntu gisa hartzea laneratzeko enpresalangilea (bi/hiru hilabete).
 - Pertsonarekin haren historia pertsonala/profesionala berrikustea.
- Elkarrizketan oinarrituz, lanbide-proiektuaren zentzua, hau da banaturiko lan ireki, malgu eta amaitu gabearen zentzua argitzea.
- Langileari gogoraraztea lehen harremanak bi hilabete iraungo duela, elkar ezagutzeko, eta horrela, Lanbide Plana egiten hasi ahal izateko.
- Lanbide Proiektuak laneratzeko enpresarentzat eta pertsonarentzat duen konpromiso-izaera argitzea.
- Lanbide-proiektua laneratzeko enpresaren eskaintzaren esparruaren testuinguruan kokatzea:
 - Langileari azaltzea enpresaren prestakuntza- eta lanbide-aukerak.
 - Elkarrizketarako eta negoziatzeko klima sortzea enpresaren eta txertatzeko prozesuan dagoen pertsonaren premia eta itxaropenen arteko egokitapena lortzeko.

Erreferentziako tresnak

Lanpostuaren azterketa-fitxa (1a), Lanbide Proiektua eguneratzeko fitxa (3a); laneratzeko enpresaren deskribapen-fitxa (2b).

3.2. PLANGINTZA

Lanbide Proiektua batera egiten den unea (produktzio teknikaria, laguntzako eta pertsona). Epe ertain/luzean lortu beharreko helburuen akordioa.

Jardunbide egokiak

- Lanbide Proiektua egiterakoan pertsonaren parte-hartzea eta haren iritzia errespetatuko dela bermatzea, bere interesak, premiak, nahiak eta itxaropenak adierazteko aukera izan dezan:
 - Lanbide-proiektuaren tresna zurian uztea, langilea tresnarekin ohitu dadin eta prozesua batera eraiki beharreko zerbait dela uler dezan.
 - Pertsonarekin izandako elkarrizketan argi uztea haren nahiak, itxaropenak eta abar garrantzitsuak direla bere Lanbide Proiektua eguneratzeko unean.

- Pertsonaren klabeetan oinarrituz (haren nahiak, premiak eta itxaropenak) Lanbide Proiektuaren helburuak zehaztea.
- Motibazio- eta konfiantza-klima sortzea Lanbide Proiektua garatzeko ulean itxaropena izan eta mugiaraziko diguna:
 - Noranzko biko elkarrizketa baten bitartez, epe ertain/luzeko helburuak ezartzea pertsonaren eta enpresaren egiazko aukeretan oinarrituz.
 - Lanbide Proiektuaren tentsioa eta zentzuari eustea gizarteratzeari dago-kionez, epe motzak, eta lor daitezkeen zeregin eta helburuak planteatuz.
 - Lanbide Proiektuaren barnean prozesuaren jarraipenerako eta tutoretzarako bilera egutegi bat ezartzea. Egutegi horretan, hartutako konpromisoak eta lortu nahi den helburua gogoraraziz.
 - Txertatze-prozesuan dagoen pertsonarekin aldizka helburuak berrikus-tea, lortutako emaitzak batera ebaluatuz eta formulazio berriekiko jarre-ra irekiari eutsiz.
- Lanbide Proiektuan pertsona laneratzeko enpresan egiten ari den presta-kuntza-ibilbidea biltzea:
 - Prestakuntza-ekimenak sartzeko, ordutegiak adostuz edo laneratzeko enpresan duen parte-hartzearekin paraleloan.
- Erabakiak hartzea beste zerbitzu eta profesional batzuekin lankidetzan:
 - Gure ikuspuntuak beste profesional batzuekin erkatzea erraztea.
 - Lanbide Proiektua koordinatzea, informatzea eta partekatzea langileare-kin parte hartzen duten beste profesional batzuekin.
 - Oinarritzko gizarte zerbitzuekin eta pertsonekin lan egiten duten beste bitartekoekin aldizka koordinazio-bilerak egitea, txertatze-hitzarmenean eta lanbide proiektuan ezarritako helburuen artean koherentzia eta sen-dotasuna erakutsiz.

Erreferentziako tresnak

Lanbide Proiektua Eguneratzeko Fitxa (3a).

4. FASEA: LAN JARDUNA ETA ENPLEGAGARRITASUNA HOBETZEA

4.1. ENPLEGAGARRITASUNA HOBETZEA

Enplegagarritasunaren hobekuntzarekin loturiko unea. Gaitasun tekniko-profesionalen, soziolaboralen eta pertsonalen prestakuntzari eta horiek eskuratze-ari egiten dio erreferentzia.

Lanpostuan bertan, kanpoko ikastaroetan eta laguntza-teknikariarekin eginiko prestakuntza da.

Jardunbide egokiak

- Lanbide Proiektua elkarrizketan, laguntzan eta pertsonaren lan-jardunaren eta laneratzeako enpresan duen prozesuaren jarraipenean oinarrituz etengabe egokitzea.
- Pertsonarekin eta teknikarien artean elkarrizketa-bideak etengabe irekiak izatea hiru eskumen-arloetan pertsonaren eta enpresaren prestakuntza-premiak atzemateko.
- Lanpostuan bertan zein kanpoko eskaintzetan egin beharreko prestakuntza-ekintzei buruz hitz egitea, haiek adostea eta zehaztea.
- Enpresak atzematen diren premia indibiduali egokituko zaizkien eskaintzak egiteko aukera biltzen duen prestakuntza-plana duela ziurtatzea.
- Enpresako produkzio-jarduera eta prestakuntza-ekintza modu dinamikoan orekatzea modu indibidualean.

Erreferentziako tresnak

Lanbide Proiektuaren eguneratze-fitxa (3a), Lanbide Proiektuaren jarraipen-fitxa (4a), Gaitasun profesionalen jarraipen-fitxa (4c).

4.2. LAN JARDUNA

Lan-jardun arrakastatsuen garapenarekin loturiko unea. Lan-prozesuetatik eratorritako lanetan egindako laguntza da. Giroarekin, rolekin, egiturarekin eta harremanekin du zerikusia.

Jardunbide egokiak

- Pertsonak bere lanpostuan egin beharreko zereginak modu argian zehaztea, lan-partea egoera bakoitzari egokituz era sor daitezkeen zailtasunetan modu aktiboan entzutea.
- Produkzio-teknikariarekin batera langileek beren lanpostuan eginiko zereginen ohiko jarraipena ahalbidetzea, lorpenei eta zailtasunei buruz elkarrizketak izateko aukera emanez.

- Elkarrizketarako eta premiak adierazteko topaketei eustea modu tenporalizatuan bere lanpostuaren erantzukizunetan parte-hartzea bermatzeko.
- Gure lanerako proposamenak etengabe egokitzea pixkanaka eta modu sekuentzialean, zereginak eta erantzukizunak modu autonomoan garatu ahal izateko gaitasunak handitzeko.
- Langile guztiak enpresaren martxan inplika daitezten sustatzea (aldizkako bilerak, zereginen jarraipena, informazio-trukea, rolen kudeaketa, zailtasunen planteamendua...).

Erreferentziako tresnak

Laneko parte (4b), Gaitasun profesionalen jarraipen-fitxa (4c), Lanpostuaren azterketa-fitxa (1a).

4.3. GIZARTE LAGUNTZA

Pertsona hainbat eremutan txertatzea (etxebizitza, osasuna, oinarrizko ohiturak, alderdi judizialak, baliabide ekonomikoetarako sarbidea...) hobe dezaketen baliabide sozialetarako sarbidea eskuratzeko eskaintzen zaion laguntzari egiten zaio erreferentzia.

Jardunbide egokiak

- Pertsonak parte hartzen duteneko beste erakunde, elkarte batzuekin sarean eta modu koordinatuan lan egitea.
- Zerbitzuen sarearen erabilerari buruz informatzea, orientatzea eta laguntzea oinarrizko premiak konpontzeko eta harremanen gizarte-sarea handitzeko eta hobetzeko ekimenak sustatuz.
- Oinarrizko Gizarte Zerbitzuekin Txertatze Hitzarmenaren jarraipena koordinatzea.

Erreferentziako tresnak

Lanbide-proiektuaren eguneratze-fitxa (3a); Lanbide-proiektuaren jarraipen-fitxa (4a).

4.4. TEKNIKARIEN ARTEKO KOORDINAZIOA

Laguntzako, produkzioko eta bestelako teknikarien artean plangintzarako, hausnarketarako eta zereginen jarraipenerako gaitasun tekniko-profesionalak, soziolaboralak eta pertsonalak eskuratzeko espazioak eta denborak sortzeko beharrari egiten dio erreferentzia.

Jardunbide egokiak

- Erabakiak hartzea elkarrizketaren eta adostasunaren bitartez.
- Koordinaziorako topaketen aldizkakotasunari eustea.
- Pertsonaren zentraltasunaren ikuspegiari eustea prozesu osoan.

Erreferentziako tresnak

Lanbide Proiektuaren eguneratze-fitxa (3a), Lanbide Proiektuaren jarraipen-fitxa (4a), Gaitasun Profesionalen jarraipen-fitxa (4c).

5. FASEA: TRANSIZIOA

5.1. TRANSIZIOA AHALBIDETZEKO BALDINTZAK AKTIBATZEA

Hainbat enpresek partekatzen dituzten ekimen orokorren garapenarekin loturiko zeharkako prozesua. Ekimen horiek trantsizio-prozesu indibidualetarako baldintzak eta "bideak" sortzea ahalbidetuko dute.

Jardunbide egokiak

- Laneratzeko enpresan parte hartzen hasten denetik irekitzen zaizkion etorkizunerako aukerak pertsonarekin aurreikustea.
- Enpresa-sarearekin aliantzak eta lankidetzak ezartzea trantsiziorako baldintzak sortzeko, enpresei hainbat zerbitzu eskainiz: kontrataziorako laguntzei, lanpostuen azterketari, prestakuntzari —lanpostuari buruzko prestakuntza barnean hartuz— eta laneratzeen jarraipenari buruz informazioa eta aholkularitza eskaintzea.
- Kontrataziorako laguntzei buruz informatua egotea eta enpresei informazio hori eskaintzea.
- Laneratzeko enpresan eta enpresa arruntean lana konbinatzea ahalbidetuko duten administrazio-formulak zehaztea eta garatzea (jardunaldi partzialak, eszedentziak...).
- Administrazioetik laneratzeko enpresan eskuraturiko gaitasunen onartze eta egiaztatze formulak lortzeko lan egitea.

5.2. TRANSIZIO PLANA GAUZATZEA

Trantsizio Plana egiten den uea. Pertsonak eta enpresak, egoeraren balantzea egin ondoren lana lortzeko garatu beharreko ekintzak eta ekimenak zehaztuko dituzte.

Jardunbide egokiak

- Lanbide Proiektuan adieraztea une horretan laneratzeko enpresaren funtsezko fase ezberdin batera iristen dela. Gaitasunen balantzearen ondoren etapa horretan lortu beharreko helburuak zehaztea eta horiek lortzeko ekintzak tenporalizatu eta antolatzea.
- Pertsona Lan Merkatuarekin loturiko datuei buruz prestatzea eta haien inguruko informazioa eskaintzea: kontratu motak, zenbait hitzarmen, langileen eta enpresaburuaren eskubideak eta betebeharrak, autoenplegua...
- Lana Bilatzeko Teknikei eta Autoenpleguari buruz jasotako prestakuntza osatzea eta abian jartzea laguntzako teknikariaren babesarekin: curriculuma egitea, lan-eskaintzen iturriak erabiltzea, lanpostuetarako eskaerak aurkeztzea, hautaketa-elkarrizketetarako entrenamendua...
- Lana bilatzeko teknikak langileen lanaldiaren zati gisa hartzea.
- Pertsonen motibazioa, autonomia eta mugigarritasuna sustatzea beren txertatze-prozesuen kudeaketan. Taldeko orientazioa eta prestakuntza atzeraelikatze positiboa ahalbidetzeko jardunbide egokia izan daiteke.

Erreferentziako tresnak

Lanbide Proiektua Eguneratzeko Fitxa (3a); Trantsizio Plana (5a).

5.3. LAN BILAKETA AKTIBOA

Lana bilatzeko teknikei buruzko prestakuntza eta informazioarekin loturiko unea, baita teknika horien abiaratzearekin ere.

Trantsizio fasea laneratzeko enpresaren eta merkatu arrunteko lanaren arteko zubirik hurbilena da. Beharrezko egiten da lan-merkatuarekin zuzeneko kontaktua izatea enpresa arrunt batean laneratze egokia lortzeko. Prozesu hori laneratzeko enpresetan sortu diren aukerek asko baldintzatzen dute.

Jardunbide egokiak

- Lan-merkaturako hurbilketa erraztea langileari zerrendak, bilaketarako euskarriak, sartzeko moduak, autoenplegurako laguntzak eta abar eskainiz.
- Langileak lana eskain dezaketen enprekin kontaktua duela –curriculumen edo aurkezpen-gutunenen bitartez, hautaketa-elkarrizketak eginez, autoenplegurako proiektua gauzatu– bermatzea.
- Lan-merkatuarekiko lehenengo hurbilketa saiakeren jarraipena egitea eta horietan laguntzea.

Erreferentziako tresnak

Trantsizio Plana (5a).

5.4. LANERATZEKO ENPRESATIK IRTETEA (UNE BEREZIA DELA HARTZEN DA AINTZAT)

Laneratzeko enpresan dagoen pertsonaren kontratuaren amaieraren aurreko ondoko unea. Langileak enpresa horretan egon den denborari buruzko balantzea egiten du eta argi izan behar du zein izango den bere jomuga eta dedikazioa hurbileneko etorkizunean.

Jardunbide egokiak

- Pertsonak laneratzeko enpresan izan duen esperientziaren balantzea egitea: aurreikusi den moduan egin bada, zerbait geratu den zintzilik, zer izan den zailagoa, zer izan den errazagoa, pertsonaren indarguneak eta ahuleziak...
- Pertsonarekin argi uztea zer egingo duen eta non laneratzeko enpresan prozesua amaitu ondoren; esaterako lan berri bat eta haren baldintzak edo txertatzeko beste tresna baterako sarbidea eta haren ezaugarriak.
- Laneratzeko enpresak lortutako gaitasun teknikoiei buruzko egiaztagiri bat emango du. Horretarako, lorturiko gaitasunak bilduko dituen ziurtagiri-, dokumentu- edo kartila-eredu bat izan beharko du.
- Oinarrizko Gizarte Zerbitzuei laneratzeko enpresako pertsonari buruzko informazioa eskaintzea.
- Pertsonarekin, jarraipen-saioen egutegia eta edukiak adostea.

Erreferentziako tresnak

Trantsizio Plana (5a), Gaitasun profesionalen jarraipen-fitxa (4c).

5.5. JARRAIPENA ETA LAGUNTZA TXERTATZEAN

Pertsonari bere txertatze-prozesuan eta sor daitezkeen zailtasunetan emango zaizkion laguntzak planifikatzen diren unea. Programaren eraginkortasunari buruzko ebaluazioa egitea ahalbidetzen du.

Jardunbide egokiak

- Langilearekin elkarrizketak egitea bere prozesuari laguntzeko.
- Enpresari laguntza-zerbitzuak eskaintzea, enpresak berak edo langileak eskatuta.

Erreferentziako tresnak

Trantsizio Plana (5a).