



Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako Laguntasuna

Gizatearen ereduko aurrerakuntzak

Natxo Martínez-Rueda, Javier Galarreta (koordinatzaileak)
Gizatearen lan-taldea



Asociación de Empresas
de Inserción del País Vasco
Gizarteratzeko eta Laneratzeko
Euskadiko Enpresen Elkarteak

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE
POLITIKETAKO SALA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO
Y POLÍTICAS SOCIALES



Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako Laguntasuna

Gizatearen ereduko aurrerakuntzak

Natxo Martínez-Rueda, Javier Galarreta (koordinatzaileak)

Gizatearen lan-taldea

Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako Laguntasuna
Gizatearen ereduko aurrerakuntzak

2019ko uztaila

Gizatea

Gizarteratzeko eta Laneratzeko Euskadiko Enpresen Elkarte

Venezuela plaza 1, 2.a ezk. - ezk. • 48001 Bilbo

Tel.: 94 401 09 59

gizatea@gizatea.net

www.gizatea.net

Twitter: @Gizatea

Diseinua eta maketazioa: Marra, S.L.

Inprimaketa: Amayadigital, S.L.U.

Lege Gordailua: BI-1463-19



Agiri hau Creative Commons-en lizentziapean dago. Baimena duzu lan hau kopiatu, banatu eta publikoki hedatzeko, betiere, kontuan hartuta lanaren kredituak adierazi behar dituzula, eta ezin duzula merkataritza-xedeetarako erabili. Ezin da lan honetatik eratorritako obrarik aldatu, eraldatu edo sortu.

Lizentzia, osorik: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Aurkibidea

Hitzaurrea	5
1. Sarrera	9
I. zatia. <u>Laguntasunerako eredia eguneratzeko erreferentziak</u>	
2. Gizateako GLE-etako laguntasunerako prozesuen gaur egungo egoeraren diagnostikorako ekarpenak	13
2.1. GLE-en ekarpenak enplegarritasunean: EKFGSren datuak	14
2.2. Zein dira laguntasuneko langileen kezka laguntasunerako prozesuei dagokienez?	15
3. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako laguntasunerako testuingurua eta erreferentziak	18
3.1. Enpleguko politika aktiboak eta enplegarritasuna	20
3.2. Enplegarritasunaren kontzeptuaren berrikuspena	21
4. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak eta enplegarritasuna: ereduaren azalpena	23
4.1. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak: laneratzeko premia konplexuetarako erantzuna	23
4.2. GLE-etako enplegarritasunerako eredia	25
5. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresen eskaintza: prestazioak argitzea	31
5.1. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresen eskaintza	31
5.2. Prestazioak eta laguntzak: zer dio arautegiak?	33
5.3. Helburuak eta laguntza-arloak	34
II. zatia. <u>Gizarteratzeko eta laneratzeko enpresetako laguntasunerako prozesua</u>	
6. Nola urlertzen dugu laguntasuna?	49
7. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresako prozesuko faseak	50
7.1. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresan sartzeko fasea	51
7.2. Harrerarako, diagnostikorako eta plangintzarako fasea	57
7.3. Lan-jardunerako eta enplegarritasunaren hobekuntzarako fasea	61
7.4. Ohiko enpleguan laguntzeko eta bilatzeko fasea	62
7.5. GLE-etako tresnen mapa globala, enplegarritasuna ardaztat hartuta	65

8. Laguntasunerako prozesuan laguntzeko tresnak	67
8.1. Lanpostua azaltzeko fitxa	68
8.2. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresan sartzeko fitxa	71
8.3. Harrerarako sorta (norberaren karpeta)	76
8.4. Enplegarritasuneko Faktoreen Eskala (EFE)	78
8.5. Diagnostikoa itzultzeko eta pertsonaren aurreikuspenekin erkatzeko tresna	99
8.6. Banakako Enplegu Planaren fitxa (BEP)	101
8.7. Banakako Enplegu Planaren jarraipenerako fitxa	103
8.8. Lan-agiria	106
8.9. Banakako Enplegu Planaren fitxa: enplegua bilatzea	108
8.10. Gogobetetasunari buruzko inkesta	109
8.11. Esperientziaren balantzea egiteko elkarrizketa	111
8.12. GLEren eskaintzaren kalitatearen kontrol-zerrenda	113
Erreferentziak	115
Eranskinak	123
I. eranskina. Enplegarritasunaren Kanpoko Faktoreei buruzko Galde Sorta	125
II. eranskina. Lanbidek egindako Bateragarritasun Txostenaren eredu	129
Grafikoen aurkibidea	
1. grafikoa. GLEko enplegarritasuna hobetzeko eredu	26
2. grafikoa. GLEko enplegarritasunerako prestazioak	35
3. grafikoa. Laguntasunerako prozesuko faseak eta tresnak	67
Taulen aurkibidea	
1. taula. EKFGSren dimentsioak, azpidimentsioak eta adierazleak	27
2. taula. EFEren dimentsioak	30
3. taula. GLE-etako laguntasunerako laguntzen eta prestazioen sailkapena	40
4. taula. GLE-etako prestazioak: ekintzen eta laguntzen katalogoa, adibideak eta erantzukizun profesionalak adierazita	41
5. taula. Sartzeko fasea	56
6. taula. Tresnen aurkibidea	68

Hitzaurrea

Gizarte osoarentzako laguntza

Beatriz Artolazabal

Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailburua

Europako Parlamentuaren gonbidapena jaso ondoren, **"Laneratzea eta inklusioa: korporazio sozialeko erantzukizuna baino gehiago"** gaia jorratzeko batzorde baten jardunaldi batean parte hartu nuen Bruselan, duela hilabete batzuk. Bertan, eragile sozialekin eta gure enpresetako eragileekin batera, euskal eredia aurkeztu genuen, baita, laneratze-enpresen bidez, besteak beste, kolektibo ahulgarriak laguntzeko konpromisoa duten jarduketa-programa eta estrategia ere.

Gizarte kohesiorik handiena lortzea da xedea, eta, horretarako, ezinbestekoa da kolektibo ahulgarriak laguntzeko arloan erakundeen eta gizartearen artean estrategia argia eta konprometitua ezartzea; ildo horretan, Eusko Jaurlaritzaren laneratze-enpresen programak, horiek sustatzen dituzten gizarte-erakundeen konpromisoarekin, emaitzak ematen ari da, eta Euskadi kohesionatzen laguntzen du.

Europako Parlamentuaren lan-topaketa horretan argi geratu zen European ez dagoela gizarte-ekintzailtza definitzeko modu homogenezorik, eta horrek laguntza-politika zehatzak martxan jartzea zailtzen du. Aitzitik, herrialde aurreratuetakoko ordezkariak positiboki baloratu dituzte euskal gizartea zentzu horretan ematen ari den pausuak, eta laneratze-enpresak tokiko eremuan gizarte-beharrei erantzuna emateko ekintzailetasunaren adibide garbia dira xede soziala duen ekintzailtzan.

Europar Batasunak 2005-2007 epealdian Equal Lamegi Proiektua lagundu zuen, merkatu-erreserbak eta gizarte-klausulak sustatzeko, gizarte-bazterketa arriskuan dauden pertsonen gizarteratze eta laneratzean laguntzeko tresna gisa, eta laneratze-enpresen eta enpresa solidarioen sektorea indartzeko tresna gisa, batez ere, enpresa horien errealitateari egokitutako laguntza-eredu baten bitartez. Eredu hori Estatuan erreferentea izan zen urte askotan, eta, 10 urte geroago, horren gaineko gogoeta sakona egin da.

Eskuetan duzuen argitalpena da gogoeta horren emaitza, Deustuko Unibertsitateko eta Euskal Herriko Unibertsitateko akademiko talde batek eta euskal laneratze-enpresetako laguntza arloko profesionalak elkarrekin egina.

Laneratze prozesuetan, *laguntza* laneratze-enpresen oinarrizko zutabea dela uste dut, gizarte-bazterketa egoeran edo hori jasateko arriskuan dauden pertsonen lan-merkatuan sartzeko ibilbidea eskaintzen baitie. Gidaliburu hau pertsona horiei laguntzeko ezinbesteko tresna da. Bertan, teknikariei metodologia oso bat eta lan hori errazteko eta sistematizatzeko helburua duten tresna batzuk eskaintzen zaizkie.

Gure helburu nagusia enplegarritasuna hobetzea da, eta, horretarako, pertsonekin lan egin ez ezik, gizarte osoarekin ere egin behar dugu lan, pertsona guztientzako aukerak eskaintzen dituzten lan-inguru inklusiboak sortzeko.

Euskadi gizarte eskuzabala, **solidarioa eta konprometitua** dela uste dut. Dena den, laneratze-enpresen modernizazioa eta indartzea azpimarratu behar dugu; immigranteek enpleguan duten parte-hartzea; gazteen enplegua sustatzea; behartsuen gizarteratzea indartzea; eta lan-inguruaren aniztasuna azpimarratzea, talde ahulgarrienak ahaldundutzeko.

Zorionak lan hau koordinatu duten guztiei: **Javier Galarretari eta Natxo Martínez-Ruedari**. **Gizatea – Euskadiko Laneratze Enpresen Elkarteari**, laneratze-enpresetan laguntzaren hobekuntza jarraituko prozesuak sustatzeagatik. Eta nola ez, hura egiten parte hartu duen laguntzaren arloko profesionalen taldeari. Euren eguneroko lanarekin laneratzean behar konplexuak dituzten pertsonen gertutik, errespetuz eta eraginkortasunez laguntzen diete.

Gasteizen, 2019ko uztailan

Egin duen taldea

Hemen duzuna, 2017 eta 2018ko urteetan egindako lana duzu. Talde horretan, Euskadiko laneratzeko enpresen laguntzarako teknikariek parte hartu dute, hona hemen nortzuk izan diren:

- Susana Albaina (Berezi 99)
- Maitane Burgos (Zabaltegi)
- Jesús Gazapo (Ikatzbizi)
- María Larrinaga (Servicios de Hostelería Peñascal)
- Susana Porras (Cáritas Bizkaia)
- Haizea Roca (Sokaire Servicios de Limpieza)
- Pepe San José (Koopera Servicios Ambientales)
- Miriam Santorcuato (Suspertu)
- César Sardón (Urbegi Inserción)
- Jon Sierra (Emaús Dendak)

Lan taldearen dinamizatzaileak eta liburua egin eta idatzi dutenen ardura:

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

Gizatearen aldetik koordinazioa eraman duena:

- Leire Álvarez de Eulate

1. Sarrera

Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak (GLE) errealitate sendotua dira gure testuinguruan. Hain zuzen ere, Euskadin 42 enpresa dira Gizateako (Gizarteratzeko eta Laneratzeko Euskadiko Enpresen Elkarteko) kideak, 1.162 laguni ematen diete lana eta, haietatik, 702 lagun daude gizarteratzeko prozesuan (Gizatea, 2018). Emaitzak onak izan dira, laneratzeko tasak handiak direlako (%69, 2017an). Hori dela eta, agerikoa da oso programa eraginkorra dela laneratzeko premia zailak dituztenei erantzuteko.

Sortu zenetik, bere xedeari erantzuteko asmoz, Gizateak hausnartzeko, aztertze, prestatze eta lan-prozesuak sistematizatzeko dinamikak sustatu ditu sektorean, unibertsitatearen laguntzaz (Martínez-Rueda eta Álvarez de Eulate, 2015). Ia-ia 15 urte dirauen lankidetzaz horri esker, zenbait material garatu dira (Fernández, Galarreta eta Martínez-Rueda, 2007; Gallastegi eta Martínez-Rueda, 2011; Martínez-Rueda, Gallastegi eta Yániz, 2012), eta profesionalak erreferentzia moduan erabili dituzte euren jarduketak garatzeko eta hobetzeko.

Material horietako bat, "Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako Laguntasunerako Eskuliburua" (Fernández et ál., 2007), 2017an eta 2018an berrikusi du profesionalak eta akademikoek osatutako lan-talde batek, testuinguruan gertatutako aldaketei erantzuteko eta urteotan metatutako esperientzia biltzeko. Prozesu horretan, alde batetik, Gizateako laguntasun-eredua aztertu eta berrikusi egin da. Lan horren ondorioz, osagai batzuk garatu, azaldu eta sistematizatu egin dira, GLE-ek laguntasunaren arloan ezartzen duten erreferentzia-esparrua aberasteko asmoz.

Prozesu honek Laguntasunerako Eskuliburua berrikustea eta eguneratzea izan du helburu, honako argitan eta erkapen moduan: gertatutako aldaketa sozioekonomikoak, GLE-ek laguntasun-prozesuetan metatutako esperientzia eta erkidego zientifiko zein profesionalaren ekarpenak.

Prozesuaren garapena zereginerako sortu den eta Gizateako laguntasun-taldea oinarritzat hartzen duen taldearen inguruan egituratu da. Lan hau 3 irakasle unibertsitariok osatutako taldeak koordinatzen du.

Prozesua hiru fasetan garatu da. Lehenengo unean, diagnostikoa egin da, eta GLE-en gaur egungo egoera ebaluatzea izan dugu helburu; eta, zehatz-mehatz, laguntasun-eredua eta Laguntasunerako Eskuliburuaren ezarpen-maila zein

erabilgarritasuna berrikustea. Bigarren fasean, agiri teorikoak eta tresnak eratu dira, laguntasunaren jarduketa bera argitzeko eta hobetzeko. Azkenik, balioztapenaren fasean, aurreko fasean zehaztutako tresnak eta prozesuak ezarri edo erkatu egin dira.

Eskuliburua bi zati handitan dago antolatuta. Lehenengoan, laguntasun-eredua eguneratzen duten erreferentzia teoriko praktikoak aurkezten dira. Bigarrean, izaera aplikatukoan, laguntasunerako prozesua aurkezten da, baita haren jarduketetarako tresnak ere.



I. zatia

**Laguntasunerako eredua
eguneratzeko erreferentziak**

Eskuliburuaren lehenengo zati honetan, laguntasunerako prozesuen gaur egungo egoera izango dugu aztergai, eta, ondoren, erreferentziako ereduak aurkeztuko dugu, Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako laguntasunerako prozesuak garatzeko. Horretarako, labor-labor eztabaidatzen dugu enpleguaren krisiari eta GLE-entzat dituen inplikazioei buruz, eta enplegu-politiken zenbait muga berrikusten ditugu. Hori dela eta, enplegarritasunaren kontzeptua berreskuratu dugu kontzeptu dinamiko eta erlatibo moduan. Erreferentzia horien arabera, GLE-en ezaugarri batzuk zehazten dira, eta, enplegarritasun-eredua proposatzen da GLE-etan, testuinguruaren eta norberaren araberrako faktoreak kontuan hartuta, baita ebaluaziorako tresnak ere. Lehen zati honen azken atalean, arautegia bera eta GLE-en eskaintza osatzen duten arloak nahiz aukerak erreferentziatzen hartuta, enpresek garatu beharreko prestazioen eta laguntzen proposamena egiten da.

2. Gizateako GLE-etako laguntasunerako prozesuen gaur egungo egoeraren diagnostikorako ekarpenak

Lan-prozesuaren lehenengo zati honetan, zenbait ikuspegitatik saiatu gara aztertzen laguntasunerako prozesuei begira GLE-en gaur egungo egoeraren ezaugarri bereizgarri diren elementu batzuk. Inplikaturako faktore guztiak jorratzeko asmorik gabe, zenbait iturritara jo dugu, gaur egungo egoeraren ezaugarri bereizgarri diren funtsezko elementuak zehazteko eta garatu beharreko proposamenetan nahiz Laguntasunerako Eskuliburuaren eguneraketan erreferentziatzen hartzeko. Iturri horiek osagarriak dira, eta arlo orokorra nahiz eskuliburuarekin berarekin lotutako faktore zehatzenak hartzen dira kontuan.

Enpleguaren krisira gizarteratzeko mekanismo moduan egindako hurbilketa orokorretik eta GLE-etan¹ duen eraginetik, bi iturritako datuak bildu ditugu. Batetik, enplegarritasunaren kanpoko faktoreak eta erakunde-testuingurua (EKFGS) ebaluatzeko tresnari buruzko datuak biltzen dira, eta, esparru orokor moduan, guretzat oso lagungarria izan daiteke enpresen eskaintzak enplegarritasunari begira dituen indarrak eta ahuleziak zein diren azaltzeko orduan. Bigarren iturriari dagokionez, elementu horiek zehazteko asmoz, Gizateako lan-taldeak laguntasunerako prozesuan "beretzat kezkarriak diren" gaiak jorratu ditu. Azkenik, Eskuliburuaren eguneraketan landu beharreko faktoreak zehazteko asmoz, galde-sorta diseinatu dugu, eta lan-taldearentzat oso

1 Azterketa honen emaitza hurrengo atalean txertatu da.

lagungarria izan da bertan eguneratu beharreko elementuak zein diren zehazteko orduan.

2.1. GLE-en ekarpenak enplegagarritasunean: EKFGSren datuak

“Enplegagarritasunaren Erakunde Faktoreei buruzko Galde Sorta –EKFGS–” balioztatzeko azterketaren esparruan (Martínez-Rueda, Galarreta & Arostegui, CIRIEC 2018), Gizeako GLE-en jarduketek enplegagarritasuna zer mailatan sustatzen duten adierazten duten datuak biltzen dira. 19 enpresako laginaren bidez (Gizeako kideak diren GLE-en %44), ezaugarri batzuk zehaztu ahal izan dira, baita GLE-ek enplegagarritasuna zer mailatan sustatzen duten adierazten duten indarrak eta ahuleziak ere. Hona hemen azterketaren ondorio nagusiak:

- GLEak oso-oso errealitate anitza dira, eta, bertan, era guztietako aldagaiek bat egiten dute:
 - Zenbait ekoizpen-sektoretakoak dira, eta, bertan, birziklapenaren zein berreskurapenaren sektorea eta ostalaritza dira nagusi.
 - Zenbait ibilbide dituzte, esperientzia metatua bada ere.
 - Zenbait tamainatakoak dira, mikroenpresen eta enpresa txikien agerpena handia bada ere.
 - Zenbait egoera ekonomiko dituzte, eta gehienak egoera onean daude.
 - Zenbait laneratze-tasa dituzte, eta batez besteko tasa %60koa da.
- Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresek maila ertain-handia (3,7/5) dute enplegagarritasunaren erakunde-faktoreen garapenari begira. Hori dela eta, baieztatu egin dezakegu enplegagarritasuna hobetzen duen laguntasunerako prozesuak modu onargarrian garatzen direla.
- GLE-en indarrak haien barruko jardunarekin eta honakorako duten gaitasunarekin daude lotuta: “giroa, talde-lana eta lankideen arteko laguntza” sustatzea, “lan-prozesuen sistematizazioa” garatzea, “profesionalen koordinazio-maila” handia izatea eta “lan-jardunerako ikuskapena eta babesak” nola ematen dituzten.
- Era berean, alde on moduan (eskalaren batezbestekotik hurbil), baina hobekuntza-marjinarekin, GLE-ek honakoa sustatzeko duten gaitasuna

2. Gizateko GLE-etako laguntasunerako prozesuen gaur egungo egoeraren diagnostikorako ...

nabarmetzen da: "Gizarteratzeko eta Laneratzeko Langileen (GLL) Kontzientzia eta Partaidetza Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresan" eta "Prestakuntzaren Jarduna".

- GLE-en ahuleziek enpresen edo lanpostuen ezaugarriekin dute zerikusia, baina, batez ere, enpresak eta lanpostuek eurek lan-merkatuarekin dituzten harremanekin eta loturekin.
- Egoera ekonomikoa funtsezko faktorea da GLE-etan, eta modu nabarian baldintzatzen du enplegarritasunaren faktoreen garapena.

Laburbilduta, EKFGSk eskainitako datuen arabera, seguruenik zenbait elementuk zeresan berezia dute GLE-ek lortzen dituzten emaitzetan: prospekziarako zein bitartekaritarako jarduerak garatzea, lan-merkatuan baliokidetasunak dituzten lanpostuak eskaintzea eta balioaniztasuna bultzatzen duten maila teknologikodun eta eskakizundun prozesu emankorrak garatzea.

2.2. Zein dira laguntasuneko langileen kezkak laguntasunerako prozesuei dagokienez?

Hausnarketarako eta azterketarako agiria erreferentziatzat hartuta, taldeak apurka-apurka zehaztu ditu laguntasunaren arloan eurentzat kezkagarriak diren faktoreak. Gai nagusiak antolatzeke, eztabaida-taldearen ekarpenak elkartu ditugu laguntasunerako prozesuko faseak kontuan hartuta: sarbidea eta sarrerarako profilak, enpresako prozesua zein irteera eta enpresa arruntekin garatutako bitartekaritza. Hona hemen hiru une horien arabera zehaztutako interes-guneak:

GLErako sarbidea eta gizarteratzeko eta laneratzeko langileen profilak

Laguntasunerako langileen ikuspegitik, Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresarako sarbideari eta erabilitako prozedurei zein irizpideei dagokienez, zenbait gai kezkagarri zehazten dira:

- Hautaketarako zenbait prozedura eta irizpide zehazten dira gune geografikoen arabera, Enplegu Zerbitzu Publikoarekin (Lanbiderekin) eta Oinarrizko Gizarte Zerbitzuekin garatutako solasaren eta lankidetzaren mailak kontuan hartuta. Horrek eragina dauka laguntasunerako prozesuetan, baina, batez ere, ibilbideek aurretiazko prestakuntza-prozesuekin dituzten

koherentzia eta zentzua kontuan hartuta, horren arabera aurrera egin behar delako era bateko eta besteko zerbitzu eta mailen arteko jardun koordinatuan.

- Lerro beretik, zailtasunak daude GLEren lehenetsuen helburua zer pertsona (sarrerako profil) izan behar diren zehazteko orduan. Batetik, adierazi egiten da, ez da erraza GLLak hautatzeko irizpide argiak ezartzea: pertsonak eta GLEak anitzak direnez eta haien egoerak zein premiak estandarizatzea zaila denez, pertsona jakin bat hautatzeko erabakia erabaki zaila da. Bertan, gainera, aldi berean kontuan hartu behar dira pertsonaren inguruko zenbatespenak (bizi-kalitateari eta enplegarritasunari begira egon daitezkeen onurak), baina enpresaren ingurukoak ere bai (giroa eta bideragarritasun ekonomikoa). Gai hori jorratzeko orduan, interesgarria izan daiteke enplegarritasuna ebaluatzeko tresnaren bat edukitzea, erabakiak hartzeko behar besteko nabaritasunak egon daitezen eta, aldi berean, hautaketarako zein sarrerarako prozesuak sistematizatu daitezen.
- Beste kezka batek zerikusia dauka enplegua lortu nahi duten arren lan-merkatuaren gaur egungo testuinguruan *"inoiz merkatu arrunterako prestatuta egongo ez diren"* pertsonekin, gaur egungo laguntzen bidez ez direlako lanpostua lortzeko edo eusteko gai izango. Hala ere, egoera horietan, horrelako pertsona batzuk GLE baterako izangaiak dira, enplegutik harago eragin handia eduki dezakeelako haien bizitzan. Alde horretatik, enpleguak gizarteratzeko mekanismo moduan dituen mugak kontuan hartuta, oso garrantzitsua da enplegutik harago doan begirada zabala ezartzea eta bizi-kalitatea bera helburutzat jotzea. Bestetik, ildo beretik, aldarrikatu egin behar da pertsona horiek laguntza-neurri iraunkorrak beharko dituztela enplegu arrunta lortzeko eta eusteko, eta ezarri egin beharko direla.

GLEko bertako prozesua

Pertsonak jarraitzen duten prozesuari dagokionez, honako elementu hauek nabarmentzen dira:

- GLEak argi-argi araututa dagoen tresna den arren, haien helburua zedarrirituta dagoen arren eta pertsonen zein lan-merkatu arruntaren arteko zubia izan nahi duten arren, "arlo ekonomikotik gizarteratzeko" esparruan beste baliabiderik ez dagoenez, "oso" programa "irekia" da praktikan, eta era askotako eginkizunak betetzen ditu pertsonen begira. Alde horretatik, egiaztatu egiten da zenbait eratako ibilbideak garatzen direla eta, zati

2. Gizateako GLE-etako laguntasunerako prozesuen gaur egungo egoeraren diagnostikorako ...

batean, zenbait enpresa-eredurekin zerikusia dutela. Hori dela eta, adierazi egiten da argitu egin beharra dagoela zein den zenbait eratako enpresen eskaintza eta nolako lotura duten era bateko eta besteko ibilbideen kudeaketarekin.

- Ibilbide eta enpresa-eredu anitz horien ondorioz, ekoizpen-presiopeko testuinguruetan, era askotara ere garatu eta babestu daitezke ibilbide horiek. Alde horretatik, ez daude azalduta zein diren "gutxienekoak", Gizateako GLEko laguntasunerako prozesu guztietan eman behar diren oinarrizko faktoreak, alegia. Adierazi egiten da oso egokia dela GLE baten "oinarrizko prestazioak" zein diren zehaztea eta zer jarduera edo prozesuren bidez bermatu behar diren.
- Ildo beretik, adierazi egiten da enplegarritasunaren kontzeptua azaldu eta eragingarri bihurtu behar dela laguntasunerako prozesuak garatzeko ardatz moduan.
- Beste gai garrantzitsu batek ere zerikusia dauka GLEek GLEn bertan duten lekuarekin; eta, modu zehatzagoan, partaidetzarako eremuekin eta mekanismoekin. Nahiz eta ekonomia sozial eta solidarioaren esparruan jardun, ekoizpen-egiturak konplexuak bezain tradizionalak direnez eta pertsonen ezaugarriak nahiz txandaketa kontuan hartu behar direnez, partaidetzarako prozesuak mugatuak dira, oro har, eta pertsonen partaidetza sustatu beharreko dimentsio moduan agertzen da, giza talde egituratuak eta proiektu kolektiboetako inplikazioa ikaskuntzaren eta eraldaketaren iturri direla kontuan hartuta. Hori dela eta, oso interesgarria da GLE-etan garatzen diren talde-prozesuei arreta jartzea.

Lan-merkatu arruntean laneratzea

GLE bera irteteko eta lan-merkatu arruntean laneratzeko unea une larritzat hartu ohi da, une horretan egiaztatu egiten delako prestakuntza-enplegurako prozesuak laneratzeko emaitzak lortzen dituen ala ez. Era berean, une horretan bertan ere sortzen dira honakoarekin lotutako era guztietako kontraesanak eta mugak: lan-merkatuaren gaur egungo egoera (lan-ezegonkortasuna, soldata txikiak...) eta GLE-en bitartekaritza-lana.

Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako Laguntasuna

Alde horretatik, lehenengo eta behin, geure buruari galdetu behar diogu zentzuzkoa den GLEren lan-baldintzen kalterako den enplegurantz iragaitea.

Orrialde hauen esparruan galdera horri erantzun ezin badiogu ere, oso garrantzitsua da kontraesanak zein diren zehaztea, beste maila batzuetan jorratu behar diren erronkak agertzen direlako eta GLEak mugitzen direneko sektoreekin dutelako zerikusia edo eragileekin eta, batez ere, enpresa arruntekin ezartzen den lotura-motarekin. Fase honi dagokionez, honakoak dira kezkatzeko moduko gaiak:

- Enpresa arruntekin ezarritako harremanak garrantzi kritikoa du, GLEtik irteten diren pertsonak gizarteratzeko moduko testuingurua sortzeko orduan. Alde horretatik, badirudi beharrezkoa dela behar besteko urratsak eman behar direla, enpresekiko aliantzak ezartzeko eta sakontzeko eta, oro har, bitartekaritzarako zenbait ekintza garatzeko.
- Irteteko orduan GLEi ematen zaien laguntza indartu beharra dago, baina, batez ere, lanpostua lortzeko eta eusteko laguntza behar dutenean. Horretarako, intentsitate handiagoko lan-jarraipenerako prozesuak garatu daitezke edo lanpostuan bertan laguntzeko prozesuak ("laguntzadun enpleguaren" zenbait elementuren bitartez).
- Oro har, eragile guztiekin (gizarte-zerbitzuak, enpleguakoak, prestakuntza-zentroak eta enpresak) garatutako solasa GLE-en arrakastaren dimentsio kritikoa da. Alde horretatik, argi eta garbi dago erantzukizun profesionalak argitu behar direla prozesu horren garapenean.
- Prozesuen eta emaitzen ebaluazioa ere agertzen da kezka moduan. Batetik, ibilbidean laguntzeko prozesuari dagokionez, baina GLE-en zenbait eratako emaitzei eta eraginari dagokienez ere bai.

Testuinguru horretan, profesionalak egiaztatu egiten dute 2007ko Eskuliburua oso garrantzitsua dela, laguntasunerako garatutako prozesuen identifikazio-erreferentzia profesionala izan zen-eta. Ildo beretik, egiaztatu egiten da zenbait tresna zuzkitu behar direla, laguntasunerako prozesuak modu erraz, praktikoa eta funtzionalean sistematizatzeko eta jarduketarako prozesuak eratutako erreferentzia-esparruaren arabera antolatzeko.

3. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako laguntasunerako testuingurua eta erreferentziak

GLEak baztertuta edo bazterketa-arriskuan dauden pertsonak laneratzeko baliabidea direnez, euren inguruko testuinguru sozioekonomiko eta politikoa

hartu behar dute kontuan. Alde horretatik, elementu batzuk gaur egungo egoeraren ezaugarri bereizgarri dira, eta enpleguaren krisiaren inguruan egituratzen dira gizarteratzeko mekanismo moduan, erantzunak egokitzeko orduan derrigorrean zehaztu beharra dagoela kontuan hartuta.

Gizarte industrialetik teknologiaren, informazioaren edo jakintzaren gizartera egindako iragaitzaren ondorioz eraldaketa sakonak gertatu direnez, gizartera antolatzeke ereduak nabari aldatu dira. Era berean, aldaketa-prozesu horren ondorioz, zenbait eratako desberdintasuna, txirotasuna eta zaugarritasun soziala ere sortu dira «gizarte dualen» esparruan.

Gizarte industrialean, enplegua gizarteratzeko faktore nagusia zenez, antolakuntza sozialean sartzeko atea ere bazen. Izan ere, horri esker, diru-sarrerak edo bizimodua ziurtatzen zuen babes soziala lortzen ziren, eta, horrez gain, oinarrizko gizarte-esperientziak ere bermatzen ziren (Beck, 1998); esate baterako, nortasuna, kidetza, ekarpena edo gizarte-harremanak.

Oraindik enplegua gizarteratzen laguntzeko funtsezko mekanismoa bada ere, gaur egun, berez, ez du halakorik bermatzen, gure "sisteman malguagoa den azpienplegu anitz eta deszentralizaturako arriskuak direlako nagusi" (Beck, 1998, 180). Gainera, lan-merkatuaren segmentazioak handiak direnez, badago "bazterketarako enpleguei" buruz ere hitz egiterik (Foessa, 2014). Bestetik, oso kontuan ere hartu beharra dago iraupen luzeko langabeziaren gorakada eta enpleguaren zati batean gero eta handiagoa den ezegonkortasuna mendebaldeko lan-merkatuen gaur egungo bilakaeran zeresana duten joerak direla (Pérez Eransus, 2015).

Laburbilduta, informazioaren kapitalismoan kapitalismo industrialaren oinarrizko katea kolokan jartzen denez, enplegua eskuratzeko prozesuaren eta gizarteratzeko prozesuaren artean zuzenagoa den edo hain zuzena ez den lotura dagoela dioen ideia desagertzen da. Etorkizunean, enplegua eskasa izango da, eta, askotan, ez du gizarteratzea ziurtatuko, baina, batez ere, prestakuntza-maila txikietan.

Nahiz eta aldaketa horiek sakonak diren, enpleguak gizarteratzeko zuen gaitasuna murriztu den eta gizarteratzeko beste mekanismo batzuen bitartez konpentsatu beharko den (oinarrizko errentak, beste jarduera batzuen birbalorizazioa...), oraindik ere gizarteratzeko politiken funtsezko faktorea izango da enpleguaren lorpena prestatzea eta babestea. Kontraesanak kontraesan, oraindik ere enplegua beharrezko elementua da jende askorentzat, eta balio handia ematen zaio gizarterean.

Alde horretatik, adierazitako mugak muga, gaur egun ordainpeko enplegua gizarteratzeko, norbera garatzeko eta txirotasunetik babesteko funtsezko mekanismoa da oraindik. Enplegurik eduki ezean, 3-5 aldiz handitzen da gizarte-bazterketarako arriskua (SIIS, 2011).

Enpleguak gizarteratzea eta bizi-kalitatea bermatzen ez dituenek, nahiz eta horretarako tresna den, gizarteratzeko ikuspegi zabala nahiz behar besteko babesak garatu behar dira, eta enpleguaren zein pertsonen bizi-kalitatearen arteko lotura kontrolatu behar da. Alde horretatik, oso garrantzitsua da enpleguak pertsonen bizi-kalitatearen zenbait dimentsiotan duen eragina nabarmentzea: ongizate materiala, ongizate fisikoa, ongizate emozionala, gizarteratzea, gizarte-harremanak, garapen pertsonala, eskubideak, autodeterminazioa (Schalock eta Verdugo, 2003; Blanco, Kortajarena eta Romero, 2015).

GLE-ek testuinguru horren inplikazio batzuk hartu behar dituzte kontuan euren laguntasunerako prozesuetan. Lehenengo eta behin, enplegua edukitzeko egitatearen eta pertsonen bizi-kalitatearen arteko loturak bilatu behar dira, eta, horretarako, ebaluatu egin behar da nolako eragina duen pertsona baten bizi-kalitatean GLE batean parte hartzeko prozesuak. Alde horretatik, bizi-kalitatea gizarteratzeko dimentsio anitzeko neurritzat hartzean (Donoso eta Figuera, 2007), zenbait inplikazio sortu daitezke GLE-en ekintzan eta ebaluazioan. Hori dela eta, enplegua kontuan hartzen duten begirada globaleko ibilgailuak proiektatu beharko dira, baina enplegutik harago begiratzen dutenak ere bai. Gaur egungo testuinguruaren ondorioz ere, emaitzen ebaluazioetan eta ibilbideen garapenean oso garrantzitsua da "kalitateko enpleguaren" ideia nabarmentzea. Edonolako laneratze-prozesua onartzerik ez dagoenez, GLE-ek behar besteko kalitatedun enpleguak eskaini behar dituzte.

Azkenik, baina oso garrantzitsua ere bada, pertsonen sustapen pertsonal, sozial, kultural eta lanekoa ere nabarmendu beharra dago honakoen bidez: prestakuntza orokorra, prestakuntza profesionala, autodeterminazioaren garapena eta lotura zein partaidetza soziala. Enpleguaren krisi-testuinguruan, osagai horiek ezinbestekoak dira.

3.1. Enpleguko politika aktiboak eta enplegagarritasuna

Gertatzen ari diren eraldaketak handiak direnez eta, horren ondorioz, sortzen diren arazoak oso konplexuak direnez, agerikoa da azterketa eta proposamen kritiko globalak bateratu behar direla (gure jarduketetan xalotasunez ez

jokatzeko) errealitate zehatzetan eragiteko moduko proposamen zehatz bezain posiblistekin.

Azaldutako egoeraren esparruan, erraza da ikustea nolako mugak dituzten enplegurako politika aktiboek langabeziaren arazoari eta haren ondorioei erantzuteko orduan. Bazterketaren aurkako borrokaren esparruan (kalitateko zerbitzuak, lanaren banaketa, oinarrizko errentak...) eztabaida orokorra "neurri alternatiboetara" (Santos Ortega, 2002) zabaldu behar bada ere, oraindik, gure testuinguruan, enplegu-politika aktiboak erreferentzia dira epe laburrerako proposamenak eta neurriak garatzeko orduan. Neurri horiek, mugatuak direla eta egiturazko arazo nagusia konpontzen ez dutela jakinda ere, pertsona zein giza talde zehatz batzuen egoera hobetzen dute, alde batetik, eta gizarte-antolakuntza inklusiborako eredu berrien inguruko saiakuntzak egiteko aukera ematen dute, bestetik.

Bestetik, oso garrantzitsua da aitortzea sarritan enplegu-politika aktiboek, aktibazioaren paradigmaren haritik, pertsonen jokabideak, motibazioak nahiz jarrerak aldatzea izan dutela helburu eta ez hainbeste langabezia zein bazterketa sorrarazten dituzten testuinguru-baldintzetan esku hartzea (SIIS, 2011). Modu inplizituan, ohikoa da pertsonak euren egoeraren erantzuleak direla esatea: trebetasun-falta, prestakuntza-falta, egoera pertsonalak. Enplegarritasuna ikuspegi horretatik hobetzea norberak eta, batez ere, prestakuntzaren arloan egindako ahaleginaren emaitza da, baina motibazioarekin eta egokitzapenarekin ere badauka zerikusirik.

Labur-labur esanda, aitortu egin behar dugu, testuinguruak eta subjektuek enplegarritasunean eragina badute ere, enplegu-politikek subjektuei lehenetsuna eman dietenez (are gehiago eskatuta), pertsonak euren errudunak direla sentitu dezaketela. Ideia horren aurrean, badirudi enplegarritasunaren kontzeptuaren ulerkuntza zabala berreskuratu beharra dagoela, banakako erantzukizunaren eta gizarte-erantzukizunaren arteko orekari eusten laguntzeko, baita trebetasunen zein jarreraren hobekuntzaren eta era guztietako aukeradun ingurune irisgarrien garapenaren artekoari ere.

3.2. Enplegarritasunaren kontzeptuaren berrikuspena

Enplegarritasunaren terminoak tradizio luzea dauka, eta hainbat zentzu eta erabilera ditu (Serrano Pascual, 2000). Batzuentzat, kontzeptu nahasia da (De Grip, Loo eta Sanders, 2004), apurka-apurka elementu eta osagai berriak txertatu direlako eta zenbait azalpen daudelako aldi berean (Williams, Dodd, Steele eta Randall, 2015).

Enplegarritasunaren gaur egungo ikuspegiaren arabera, enplegarritasunaren ikuspegia zabala bezain dinamikoa izan behar da, eta banakako zein testuinguruko faktoreak hartu behar ditu kontuan (De Grip et ál., 2004; McQuaid eta Lindsay, 2005), gero eta konplexuagoa eta dimentsio anitzekoagoa den kontzeptualizazioan (Williams et ál., 2015; Forrier eta Sels, 2003; Llinares, Zacarés eta Córdoba, 2016).

Ilido beretik, zenbait dimentsio pertsonal kontuan hartzen dituen kontzeptu konplexutzat jotzen da enplegarritasuna, baina, ere berean, testuinguruko dimentsio batzuk eta batzuen zein besteen egokitzapen dinamikoa ere hartzen ditu kontuan (McQuaid eta Lindsay, 2005; Suárez, 2016; Llinares Insa, Zacarés González eta Córdoba Iñesta, 2016). Esate baterako, badago trebetasunak norberaren ezaugarritzat hartzen dituen ikuspegia bera berrikusterik, trebetasunak eurak taldeen, ekipoen eta erkidegoen ezaugarritzat jo ahal izateko (Boreham, 2004). Hori dela eta, lan-testuinguruetan gertatzen diren prozesu sozialei eman behar diegu lehentasuna. Enplegarritasunaren kontzeptuaren ikuspegi zabal horretan, testuinguruko faktoreak eta "eraginkortasunerako baldintzak" (De Grip, Loo eta Sanders, 2004) hartu behar dira kontuan. Izan ere, testuinguruko faktore berezi moduan azaltzen dira, eta pertsonen enplegarritasuna sustatu edo zaildu egiten dute (adibidez, enpresaren prestakuntza-eskaintza).

Elementu desberdinak txertatzeko ahalegin hori De Grip et ál.-ek (2004, 216. or.) proposatutako azalpenean antzematen da, esaterako: "enplegarritasunak zerikusia dauka langileek lan-merkaturako erakargarriak izaten jarraitzeko dituzten gaitasunarekin eta prestasunarekin (eskaintza-faktoreak), eta, horretarako, erantzuna eman eta aldaketak aurreratzen dituzte zereginetan nahiz lan-ingurunean bertan (eskari-faktoreak), giza baliabide eskuragarriak garatzeko tresnen bitartez (instituzioak)".

Ilido beretik, Thijssen, Van der Heijden eta Roccok (2008) hiru mailatan "geruzatutako azalpena" proposatzen dute. Norberak lan-merkatuko zenbait lanpostu garatzeko daukan gaitasunarekin lotutako oinarritzko azalpena; nork bere ibilbide profesionala hobetzeko eta kudeatzeko duen gaitasuna ere kontuan hartzen duen azalpen zabalagoa; eta lan-merkatu jakin bateko posizioan eragina izango duten banakako eta testuinguruko faktore guztiak kontuan hartzen dituen azalpen osoa.

Laburbilduta, baztertuta edo bazterketa-arriskuan dauden pertsonen enplegarritasuna hobetzeko, ezinbestekoa da ikuspegi hori zabala (ahalik eta

4. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak eta enplegarritasuna: ereduaren azalpena

elementu gehien kontuan hartuta), dinamikoa (urteen joan-etorrian gertatzen diren aldaketak kontuan hartzeko) eta elkarreragilea izatea (elementu desberdinen arteko lotura nabarmentzeko). Alde horretatik, honelaxe azaldu dezakegu zer den enplegarritasuna:

Pertsona batek enplegua lortzeko, eusteko eta hobetzeko duen gaitasunean eragina duten banakako eta testuinguruko faktore eta baldintza guztiak (eta haien arteko lotura).

Azalpen honek erantzukizun pertsonal zein sozialaren eta banakako zein taldeko irismenaren arteko oreka zuzenari eutsi nahi dio.

Enplegarritasunaren azalpen horrek zenbait inplikazio ditu Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako laguntasunari begira:

- Euren jardunaren, antolakuntzaren eta trebetasun kolektiboaren mailaren bidez enplegarritasuna sustatzen duten inguruneak sortzeko daukaten gaitasunagatik ulertu behar dira GLEak.
- Oso garrantzitsua da lan-merkatuarekin koordinatzeko, lan egiteko eta elkarlanean aritzeko loturak eta harremanak garatzea, laneratzeko langileak errazago gizarteratzeko eta ingurune horietako irisgarritasuna hobetzeko.

4. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak eta enplegarritasuna: ereduaren azalpena

4.1. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak: laneratzeko premia konplexuetarako erantzuna

Estatu espainoleko testuinguruan, GLEak azken hamarkadan bete-betean garatu den ekimena dira (Retolaza, Ruiz, Araujo, 2007), eta, epealdi horretan, ekonomia sozialaren zati nabari bihurtu dira, baztertuta edota bazterketa-arriskuan daudenei erantzuna emateko asmoz (Askunze, 2016; Díaz, Marcuello eta Marcuello, 2012).

Europa mailan, GLEak Frantzia sortu ziren 70eko hamarkadan. Bertan, eragin eta garapen berezia dute (Urteaga, 2009), eta, geroago, Europako beste herrialde batzuetan eta Ipar Amerikan orokortu ziren (Cooney, 2015; O'Connor eta Meinhard, 2014). GLEak "arlo ekonomikotik gizarteratzeko" ekimenen

barruan daude kokatuta, eta era askotakoak daude (Aguilar, Laparra eta Corera, 1999; Coque eta Pérez, 2000; Davister, Defourny eta Gregoire, 2004; González Barriga, 2003): gizarteratzeko eta laneratzeko enpresa iragankorrak, enplegu sozial babestua, enpresa sozial solidarioak, gizarteratzeko eta laneratzeko aldi baterako laneko enpresak, tutoretzapeko enpresak, enplegu-zentro bereziak edo, horrez gain, zentro okupazionalak. Ekimen horiek guztiek enplegarritasuneko zenbait egoerari aurre egitea dute helburu, eta, horretarako, enpleguaren dimentsioren bati ematen diote lehentasuna (Méda, 1998). Hori dela eta, era guztietako helburuak dituzte. Ekimen horiek aukera ugari estaltzen dituzte; esate baterako, lan-jardueraren bidez bizi-kalitatea hobetzen duten programak (zentro okupazionalak), bertan enplegarritasunaren hobekuntza bigarren mailakoa dela kontuan hartuta; eta (gizarteratzeko eta laneratzeko aldi baterako laneko enpresak) lan-merkatutik hurbilago daudenentzako programak.

Sarritan, lan-merkatuan zailtasunak dituztenek gainjartzen diren hainbat enplegu-oztopori aurre egin behar diete. Baliteke oztopo horietako batzuk jorratzen dituzten ikuspegiak nahikoak ez izatea enplegura itzultzeko orduan (Fernandez, Immervoll, Pacifico eta Thévenot, 2016). Zenbait arrazoiengatik, luzaroan lan-merkatutik kanpo egon diren pertsonak dira, lan-prestakuntza urria dute eta ezin dira inolaz ere enpresek eskaintzen dituzten lan-aukeren helburua izan. Horrez gain, enplegua eskuratzeko zailtasunek haien bizitzako beste dimentsio batzuekin ere badute zerikusirik; esate baterako, osasuna, diru-sarrerak, etxebizitza, adingabeen arreta edo gizarte-laguntzen falta (Nga eta Chan, 2015). Bestetik, modu integralean jorratu behar dira, era bateko eta besteko oztopo horiek gainditzeko (Blumenberg, 2002), eta, horren ondorioz, hainbat eratako laguntzak eskaini behar dituzte (Nga eta Chan, 2015). Zenbait nabaritasun daude programak bateratzea eraginkorragoa dela esateko (Ramos, Suriñach eta Artís, 2009).

Enplegura iragaiteko programek (haien artean, GLE-ek) zenbait osagai dituzte (Dunn et ál., 2016): benetako ingurunean garatutako lan-esperientzia, diru-sarrerak, prestakuntza, laguntza-zerbitzuak, lanpostuaren ikuskapena eta merkatu arruntean enplegua bilatzeko eta eusteko prozesua. Aurreikuspenen arabera, honakoa da programa horien helburua: lan-prestakuntza zein lan-esperientzia hobetzea eta bizitzako zailtasunak kudeatzen laguntzea, pertsonen kalitateko enplegu iraunkorra lortu dezaten enpresa arruntetan.

Espainiako testuinguruan, ideia horiek guztiak biltzen dira GLEak arautzen dituen arautegian. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresei buruzko 44/2007 Legean (Espainiako Gobernuak, 2007), enplegarritasunaren hobekuntza agertzen da

Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresen helburu moduan, enplegu arrunta eskuratzeko orduan. Horretarako, honakoa adierazten da: "gizarteratzeko eta laneratzeko bitartekaritzako edo laguntasuneko zerbitzuak eskaini beharko dituzte, gero lan-merkatu arruntean errazago laneratu daitezten" (4. artikulua).

4.2. GLE-etako enplegarritasunerako eredia

Ondoren aurkezten dugun eredian, pertsona batek GLEan garatzen duen ibilbidea enplegarritasuna hobetzeko prozesutzat jotzen da, eta, bertan, testuinguruko nahiz banakako faktoreek dute eragina (1. grafikoa). Ideia nagusiaren arabera, GLEan sartzen den pertsonaren (enplegarritasunaren banakako faktore batzuk edukita) eta GLEaren eskaintzaren (enplegarritasunaren erakunde-faktore batzuk edukita) arteko elkarreaginaren ondorioz, hainbat aukera eta esperientzia sortzen dira laguntasuneko faseetan, eta eragina izan behar dute enplegarritasuna hobetzeko orduan.

Lehenengo eta behin, laneratzeko aukerak lurraldeko testuinguru sozioekonomikoaren eta lan-merkatuko zenbait inguruabarren baldintzapean daudenez, GLEan garatutako aukerak murriztu edo handitu ahal izango dituzte. Horrez gain, GLEa bera testuinguruko elementua da, eta, ingurune sozialaren arabera, prestakuntza zein gizarte arloko aukerak egituratzen ditu enpleguaren bidez, enplegarritasunaren banakako faktoreek hobera egin dezaten. Beraz, GLEaren ezaugarriak, jarduna eta antolakuntza kontuan hartuta (Retolaza, Roqueñi, Ruiz eta Araujo, 2007), badirudi enplegarritasunaren gaineko eragina desberdina izango dela. Alde horretatik, oso garrantzitsua izango da lehen azaldu ditugun "eraginkortasun-baldintzak" zein diren zehaztea (De Grip et ál., 2004). Esate baterako, ikusi dugunez, pertsonen laguntzen dien "erakunde-giroa" daukaten GLE malguk (O'Connor eta Meinhard, 2014) gizarteratze-maila handiagoak lortzen dituzte enpleguan.

Bestetik, GLEak ekoizpen-sektore jakin batean mugitzen diren enpresa arruntekin dituen harremanak funtsezko aldagaia izango dira gizarteratzeko eta laneratzeko langileen lan-aukeretan. GLEko lanpostuen eta merkatu arruntekoen artean dauden loturak "mugikortasun-katea" (Piore, 1983) direla esan daiteke. Horri esker, lanpostua hainbat okupaziotan sartzeko atea izan daiteke. Alde horretatik, enplegarritasuna bera lotuta egongo da hainbat eratako lanpostuetan sartzeko atea diren lanpostuekin (Miedes, 2002).



4.2.1. Enplegarritasunaren erakunde-faktoreak: EKFGS eskala

Azaltzen ari garen esparru honetan, oso garrantzitsua da zehaztea GLE-en zer erakunde-faktore diren enplegarritasunaren hobekuntzan eragina dutenak. Aróstegui, Abiétar, Martínez-Rueda eta Galarretak (2018) azterlana² egin dute, enplegarritasunean eragina duten GLE-en zenbait faktore zehazteko, eta enplegarritasunaren erakunde-faktoreen eskalaren bidez ebaluatu daitezke: EKFGS.

² Azterlana Ekonomia eta Lehiakortasun Ministerioak finantzaturako ikerketa-proiektu honen esparruan egin da: "Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako prestakuntzarako, laguntasunerako, trebakuntzarako eta norberaren garapenerako prozesuak: enplegutik egindako berrikuntza soziala" (EDU2013-45919-R).

4. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak eta enplegarritasuna: ereduaren azalpena

1. taulan adierazten denez, EKFGSk 3 dimentsio eta 12 azpidimentsio ditu osagai. Lehenengo dimentsioak GLEaren ezaugarri orokorrekin dauka zerikusia, baita GLEak berak eta lanpostuak lan-merkatu arruntarekin dituzten harreman eta loturekin ere. Bigarren dimentsioan, ordea, lanpostuek eskaintzen dituzten prestakuntza-ezaugarriekin lotutako faktoreak hartzen dira kontuan, eta honako elementu hauek agertzen dira bertan: lanpostuetako prestakuntza-aukerak, eskakizun-mailak eta jokoan jartzen dituzten trebetasunak.

1. taula. EKFGSren dimentsioak, azpidimentsioak eta adierazleak		
Dimentsioak	Azpidimentsioak	Adierazleak
1. Enpresaren eta lanpostuaren ezaugarriak	1. Enpresaren ezaugarriak	Garapen teknologikoa; makinak eta lanabesak: antolakuntzaren garapena; ekoizpen-arloko eskakizuna; prozesuei eta prozedurei buruzko eskuliburuak; kalitate-ziurtagiriak.
	2. GLEak lan-merkatuarekin dituen harremanak	GLEaren irteeraren jarraipena; bitartekaritzarako jarduerak; prospekziarako jarduerak; Sektoreko azoka edo ekitaldietako partaidetza; Sektoreko enpresekiko harremanak; GLEa ezaguna da.
	3. Lanpostuak lan-merkatuarekin dituen loturak	Merkatu arrunteko eta prestakuntzen katalogoko baliokideak; horrelako lanpostuen eskaria; enplegu txertatua; GLEko enplegua; autoenplegua.

Dimentsioak	Azpidimentsioak	Adierazleak
2. Lanpostuaren prestakuntza-ezaugarriak	4. Lanpostuko prestakuntza-aukerak	Zenbait lanpostutako prestasuna; ibilbideko zenbait lanpostu; zenbait kokaleku; trebetasunen apurkako garapena; lanpostuan sartu aurretiko prestakuntza.
	5. Lanpostuko eskakizun-maila	Erritmoa; kalitatea (zehaztasuna, arreta); erantzukizuna, autonomia; ekimena; jendearentzako arreta; talde-lana.
	6. Lanpostuan eskatu beharreko trebetasun-maila	Trebetasun pertsonalak; gizarte eta lan arloko trebetasunak; trebetasun tekniko profesionalak.
3. GLEaren jarduna	7. Lan-prozesuen sistematizazioa	Lan-prozeduren gauzapena; ekoizpen-prozesuen sistematizazioa; jardunean laguntzeko baliabideak; zereginak berrikusteko tresnak.
	8. Giroa, talde-lana eta ikaskideentzako laguntza	Lankidetzaren aldeko lan-giroa; lankideen arteko laguntza; harreman pertsonalak; esperientziadun GLLk laguntza-eginkizunak garatzen dituzte; lankideen arteko laguntzaren garapena; erronkarako aukerak; beste lanpostu batzuk behatzeko aukerak.
	9. Profesionalen koordinazioa	Ikuspegi partekatua; Koordinazioaren eta Gerentziaren arteko eginkizunen azalpena; Laguntasunerako Teknikariak (LT) eta Ekoizpeneko Teknikariak (ET).
	10. Kontzientzi, erregulazioa eta partaidetza	GLLekin egindako ohiko bilerak; GLLk parte hartzeko eremua; krisi-egoeretarako prozedurak; Banakako Enplegu Plana erabiltzeko maiztasuna; GLLek zentzua azaltzen dute; helburuen eta faseen inguruko kontzientzia.
	11. Prestakuntza-ekintzak	Eten prestakuntza-orientazioa; prestakuntza-ekintza formalen garapena; lanpostuko zereginen inguruko irakaskuntza berezia; kanpoko ekintzetako partaidetza; trebetasunen egiaztapena.
	12. Lan-jardunerako ikuskapena eta laguntza	Zereginen ikuskapen zuzen eta ohikoa; zalantzen eta zailtasunen kontsulta; egokitzapen edo laguntza teknikoen erabilera; lan-jardunaren atzeraelikadura; jardunaren aitortza; lanpostuarekin zerikusirik ez duten arazoetarako laguntza; lanekoak ez diren premiak; banakako planei buruzko informazioa; banakako planetako protagonismoa.

Hirugarren dimentsioan (Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresaren Jarduna), faktore mikroak hartzen dira kontuan, eta zerikusia dute enpresetako eguneroko jarduneko elkarreaginaren eta jardueren garapenarekin. Horrez gain, honakoekin lotutako faktoreak ere hartzen dira kontuan: ekoizpen-prozesuen sistematizazio-maila, giroa, koordinazio-maila edo pertsonen laguntzeko eta ikuskatzeko moduak.

4.2.2. Enplegarritasunaren banakako faktoreak: EFE eskala

“Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako Laguntasunerako Eskuliburua” berrikusteko lanaren esparruan, beste azterlan bat garatu da, enplegarritasunean eragina duten banakako helburuak zehazteko, oso garrantzitsuak direlako GLE-etan esku hartzeko orduan. Enplegarritasunaren Faktoreen Eskala (EFE) lan horren emaitza izan da.

EFEk pertsona batek enplegarritasunarekin lotutako faktoreei begira daukan egoera ebaluatzea du helburu, pertsona horrek laneratzeko ibilbidean jasotzen dituen zerbitzuak eta laguntzak zehazteko edo hobetzeko asmoz.

Eskala honetan, banakako faktoreak arakutzen dira (pertsonen inguruabarrak barne), testuinguruko aukerak kontuan hartuta. Alde horretatik, arakutzen diren faktoreek pertsonekin zerikusia badute ere, oso garrantzitsua da adieraztea beti-beti gertatzen direneko testuinguruan kokatzea izango dela helburua. Guztiek pertsona baten egoerarekin dute zerikusia, baina pertsona horren egoeran bere testuinguruak beti eragina izango duela ahaztu gabe. Gainera, enplegu-planak egiteko erreferentzia moduan erabili nahi dela kontuan hartuta, emaitzak xede dituen ikuspegi funtzionala ezartzen du, pertsonaren indarreko egoerari eta jardunari lehentasuna ematen dieten faktoreak ebaluatzen dituelako. Gainera, badago laguntzen eta prestazioen erabilera sistematikoaren bidez hobetzerik.

Eskalak 2. taulan azaltzen diren 8 dimentsio ditu osagai.

2. taula EFEn dimentsioak	
Dimentsioa	Azalpena
1. Inguruabar pertsonalak eta sozialak	Pertsonak enplegua aurkitzeko duen aukeran eragina duten inguruabar pertsonal eta sozialen multzoa: bateragarri egiteko aukerak, legezko egoera, diru-sarrerak, etxebizitza, laguntza-sareak, osasun fisikoa, osasun mentala, garraioa eskuratzeko aukera eta bereizkeriarako arriskua.
2. Oinarrizko prestakuntza	Oinarrizko prestakuntza pertsonalaren maila, honakoa barne: hizkuntzaren ezagutza, komunikaziorako eta gizarte-arloko oinarrizko trebetasunak, titulazio akademikoak eta IKTen erabilera.
3. Lanbide-prestakuntza	Lanbide-prestakuntza arautuaren eta enplegurakoaren mailak eta ezaugarriak, prestakuntzaren inguruko indarreko egoera barne.
4. Lanbide-esperientzia	Pertsonaren lan-ibilbidearen iraupena eta ezaugarriak (koherentzia, langabezia-epealdia...).
5. Enpleguaren bilaketa	Enpleguaren bilaketari aurre egiteko prozesuarekin lotutako faktoreak, honakoa kontuan hartuta: enpleguaren I ehentasun-maila, proiektu profesionala, lan-merkatuari buruzko informazioa, laguntza-sareak, prestasuna, bilaketarako planaren kudeaketa eta antzemandako enplegarritasuna.
6. Gizarte eta lan arloko jarduna	Edozein enplegutarako behar diren oinarrizko trebetasun sozialak; esate baterako, komunikazioa, harremanak, talde-lana, autokontrola eta eskubideen defentsa.
7. Lanpostuko jardun soziala	Enpleguko zereginekin eta jardun-arauekin lotutako oinarrizko trebetasunak (norberaren irudia, laneko arauak eta ohiturak, erantzukizuna, autonomia, ekimena eta autoeraginkortasuna).
8. Jardun tekniko profesionala	Lanpostu bakoitzarekin lotutako trebetasun tekniko profesionalak. Bereziak dira lanpostu edo okupazio bakoitzean.

5. Gizarteratzeko eta laneratzeko enpresen eskaintza: prestazioak argitzea

5.1. Gizarteratzeko eta laneratzeko enpresen eskaintza

Laneratzeko zailtasun bereziak dituzten pertsona zaugarriak helburu dituen GLE-en eskaintza honakoen inguruan egituratzen da: gizarteratzeko eta laneratzeko prozesu-ibilbidearen garapenerako oinarria izango den enplegua eskaintzea.

Alde horretatik, hainbat aukera eskaintzen dizkie zenbait arrazoiengatik prestakuntza, lan edo gizarte arloko aukeretatik kanpo geratu direnei. Laneratzeko zailtasun bereziak dituztenek era guztietako oztopoei aurre egiten dizkiete, gero eta zorrotzagoa eta lehiakorragoa den lan-merkatuan sartzeko orduan. Haien inguruabar pertsonalen ondorioz, zailtasunak dituzte zenbait arlotan; esate baterako, osasuna, diru-sarrerak, etxebizitza edo babes soziala. Horrez gain, sarritan, prestakuntzarako zein lanbide-trebakuntzarako prozesuetatik edo enplegu-aukeretatik kanpo ere utzi dituzte. Inguruabar horien guztien ondorioz, askotan, pertsona horiek euren bizitza kudeatzeko gaitasun mugatua ere badute. Era berean, autodeterminaziorako duten gaitasunean ere badute eraginik, eta "aukeren falta - inguruabar pertsonalak - muga pertsonalak -ikasitako babesgabetasuna" zirkulua ixten laguntzen dute.

Zirkulu hori hausteko, konpromisodun apustua egin beharra dago, lehenengo eta behin, pertsonen testuinguruko, giroko baldintzak aldatu nahi izanez gero. Alde horretatik, GLE-ek aukera aparta eskaintzen dute, honakoa abiapuntutzat jotzean: pertsonen bizitzan baldintza hobek sortzea enplegu-eskaintzaren bidez, inplikazioak inplikazio eta horrekin lotutako prestazioak eta laguntzak kontuan hartuta.

GLE-ek eskaintzen dituzten aukerak argitzeko asmoz, oso garrantzitsua da haien eskaintza eratzen duten arloak zein diren zehaztea:

- *Ordainpeko enplegua.* Lehenengo eta behin, GLE batean parte hartzean, nolabaiteko jarraitasunaz lortzen dira diru-sarrerak, eta hori, berez, pertsonentzako aukera da euren bizitzako zenbait dimentsio "antolatze" orduan. Egoera batzuetan, pertsonak ekoizpen-prozesuetan parte hartzeko abagunea izan dezan, beharrezkoa izan daiteke irisgarritasunerako neurriak, lanpostuen egokitzapenak edo doikuntzak abian jartzea.

- *Garapen psikosoziala.* Zentzua eta proiektio soziala dituen ohiko jarduera garatzean, eragin handia dauka pertsonen bizitzan: egonkortasun pertsonala, okupazioa eta denboraren egituraketa, harreman sozialak, erabilgarritasun-sentipena eta kidetza. Aldi berean, baztertuta edo bazterketa-arriskuan dauden pertsonak luzaroan porrota, txirotasuna, jarduera-eza edo isolamendu soziala jasan dituztenez, eragina dauka pertsona horiek euren bizitzako erronkei aurre egiteko eta euren bizi-proiektuak garatzeko duten gaitasunean.
- *Prestakuntza.* GLE-en elementu bereizgarria da, bertan lan egiten dutenak euren prestakuntza hobetzeko prozesuan daudelako. Prestakuntza horrek ezaugarri berezi batzuk ere baditu aldi berean:
 - Lanpostuko prestakuntza (haien faktore nagusietakoa) beste prestakuntza-prozesu batzuekin (prestakuntza akademikoa, lanbide-egiaztapena, lanbide-heziketa, bizitzarako eta herritartasunerako prestakuntza...) bateratzen da.
 - Trebetasun tekniko profesionalak, gizarte eta lan arlokoak eta pertsonalak hartzen dira kontuan.
 - Pertsonak baztertuta daudenez, oso garrantzitsua da herritartasunerako, eraldaketarako eta emantzipaziorako hezkuntzaren faktoreak kontuan hartzea.
- *Laguntasun soziala.* Lan-jardueraren garapenarekin zuzenean edo ez hain zuzenean lotutako aurreko faktoreez gain, GLE-ek pertsonari laguntzen diete lanekoak ez diren beste dimentsio batzuk hobetzen (osasuna, eskubideak, etxebizitza...), eragin handia ere badutelako pertsonen ongizatean nahiz enplegarritasunean, laneratzeko prozesuen garapenerako aukera-baldintzak direla kontuan hartuta.
- *Sustapen pertsonala eta eraldaketa soziala.* Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak "partaidetzarako erakundeak" izan behar dira, "partaidetza bera gizarteratzeko tresna dela" kontuan hartuta. Hori dela eta, pertsonak lortzen duten partaidetza-maila haien gizarteratze-mailaren adierazgarria da (Coque eta Pérez, 2000). Partaidetza funtsezko produktua da (zailtasunak dituztenek gehiago eta modu konplexuagoan parte hartzen duten neurrian lortzen dute gizarteratzea), baina produktu hori lortzeko prozesuaren ardatza ere bai (apurka-apurka, gero eta gehiago parte hartuz ikasten da parte hartzen) (Coque eta Pérez, 2000). Batez ere pertsonak helburu dituzten aurreko faktoreez gain, GLE-ek beste ikuspegi batetik ere garatzen

dute euren lana, jardunean bertan (antolakuntza eta parte hartzeko moduak, irisgarritasuna...) nahiz lan-merkatuan lan-bazterketa sorrarazten duten baldintzetan eragina eduki ahal izateko.

5.2. Prestazioak eta laguntzak: zer dio arautegiak?

Aurreko atal batean adierazi dugun bezala, Estatuko nahiz Euskadiko arautegian (Eusko Jaurlaritzaren, 2008) xedatutakoaren arabera, Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresek enplegagarritasuna hobetzea dute helburu, enplegu arrunta lortu ahal izateko. Ñabardurak ñabardura, bi arautegietan jarduketarako eta laguntasunerako neurriak zehazten dira gizarteratzeko eta laneratzeko ibilbideen esparruan, honakoa direla kontuan hartuta:

“behar besteko zerbitzuak, prestazioak, orientaziorako ekintzak, tutoretza, ordainpeko lanerako banakako prozesu lagunduak, lanpostuko prestakuntza eta lanera zein gizartera ohitzeko prozesua, bazterketaren ondorioz sortzen diren arazo zehatzak ebazteko edo konpontzeko, Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresan bere ibilbidea behar bezala garatzeko zailtasunak jartzen dizkiotelako pertsonari” (44/2007 Legea, 3. artikulua; 182/2008 Dekretua, 6. artikulua).

Eusko Jaurlaritzaren 182/2008 Dekretuaren 10. artikuluan, laguntzarako banakako neurri horiek ere zehazten dira:

- Lanbide-jarduera zehatza ikasteko eta prestakuntza-maila edo trebetasun profesionalak lan-merkatuaren eskakizunetara egokitzeko prestakuntza.
- Gizarte eta lan arloko ohiturak bereganatzeko jardun-ereduen ezarpena.
- Laguntasun sozialerako zerbitzua, arazo pertsonalak eta elkarbizitzakoak konpontzeko edo ebazteko, laneratzeko prozesuaren garapen arrunta eragotzi edo zaildu egiten dutelako.
- Iragaitzako azken faseko laguntasunerako zerbitzua.

Arautegia aztertuz gero, GLEak garatu beharreko prestazioak edo laguntzak zein diren zehaztu dezakegu: lagundutako lana; lanera eta gizartera ohitzeko

prozesua; lanpostuko prestakuntza; prestakuntza-maila/trebetasunak merkatuaren eskakizunetara egokitzeko prestakuntza; laguntasun sozialerako zerbitzuak; iragaitzako faseko laguntasunerako zerbitzuak.

5.3. Helburuak eta laguntza-arloak

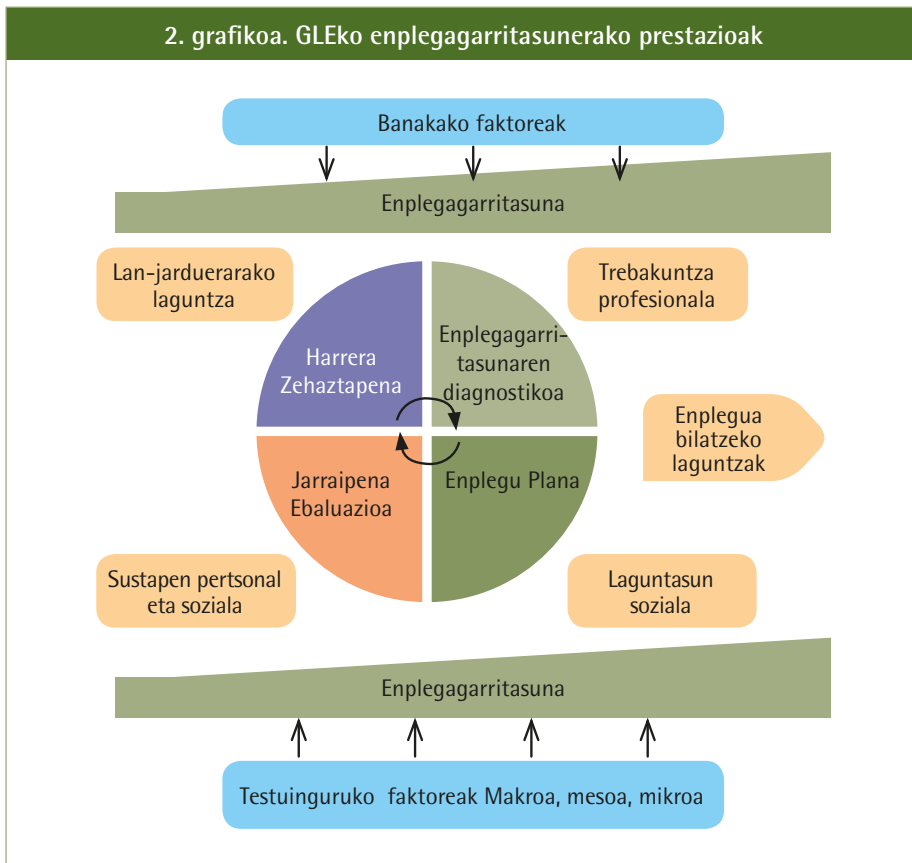
GLEaren helburua pertsonaren enplegarritasuna hobetzea da, modu globalean eta elkarreraginez ulertuta (barruko eta kanpoko faktoreak). Horrela, baldintza hobeetan egongo da, bere bizi-kalitatea hobetzen duen enplegu arrunta lortzeko eta eusteko.

Alde horretatik, honakoak izan ahalko dira pertsona batek Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresan parte hartzean lortu ditzakeen emaitzak:

- Enplegarritasunean eragina duten baldintza sozialak edota inguruabar pertsonalak nabarmen handitzea.
- Lan-merkatuan aitortza eskaintzen duten gizarte zein lan arloko trebakuntza eta trebakuntza tekniko profesionala edukitzea.
- Merkatu arruntean laneratzeko Enplegu Plana edukitzea.
- Bere ingurunea eraldatzeko gaitasuna duela eta bere bizitza kudeatzeko eta bere eskubideak defendatzeko estrategiak dituela konturatzea.

Emaitza horiek lortzeko orduan, GLEa bera pertsonarekin nahiz lan-merkatuarekin dago harremanetan, enplegarritasunaren faktoreetan eragina eduki ahal izateko. Alde horretatik, aurreikuspenen arabera, enpresak berak ere prospekziarako prozesuak garatu behar ditu tokiko lan-merkatuen laguntzaz.

GLEak gainerako prozesuei begira zeharkakoa den oinarrizko prozesua garatzen du diagnostikorako zein plangintzarako, pertsonaren prozesuaren eta funtsezko bost prozesuren gidari: lan-jarduna, trebakuntza profesionala, laguntasun soziala, sustapen pertsonala/jabekuntza eta enplegu arruntean laneratzeko prozesua (2. grafikoa). Sei prozesu horiek 'laguntzarako arloak edo esparruak' dira, eta, haietako bakoitzean, honakoa zehaztuko dugu: ematen den prestazioa eta osagai dituen ekintza edo laguntza bereziak (3. taula).



Oinarrizko prozesua: Enplegarritasunaren diagnostikoa eta Enplegu Plana

Laguntzarako lehenengo arlo hau pertsonen laguntzeko oinarrizko prozesua da, eta pertsonen enplegarritasunari eta euren ibilbidearen garapenari begira duten egoeraren ebaluazioa hartzen du erreferentziatzat. Horretarako, haien baliabide pertsonalak eta laguntza eskuragarriak zehazten dira, kalitateko enplegua lortu dezaten eta eutsi diezaioten.

Honakoak dira arlo horretako prestazioak:

- Enplegarritasunaren diagnostikoa, antzemandako premiak kontuan hartuta.

- Banakako Enplegu Plana, pertsonarekin hitz egin ondoren bertan haren jomugak zein diren eta zer baliabide eta laguntza erabiliko diren zehazten dela kontuan hartuta.
- Enplegu Planerako laguntasuna, hau da, pertsonak GLEan duen partaidetzaren bidez, laguntzarako harremana garatzea, egoeraren inguruan kontzientziatzeko, erabakiak hartzeko, arazoak konpontzeko, baliabideak eskuratzeko eta loturak eratzeko.

1. funtsezko prozesua: Lan-jarduerarako laguntza

Luzaroan prestakuntzatik edo lan-merkatutik urrun egon direnek jarraitasunez eta eskakizunez lanpostua eduki edo lan-jarduera garatu dezaten, baliteke laguntza zehatz batzuk behar izatea. Neurri edo laguntza horiek anitzak izan daitezkeen arren, guzti-guztiek behar besteko baldintzak sortzea dute helburu, pertsonak ohiko ekoizpen-jarduera garatzeko aukera izan dezan. Laguntzak ordutegi malgua, lanpostuen egokitzapena edo beste langile batzuen babesa izan daitezke, besteak beste, eta pertsonak lan-jarduera garatzen duela ziurtatzea dute helburu, horrek prestazio bereizgarria eraten duela ulertuta: lan-jarduerarako laguntza.

2. funtsezko prozesua: Trebakuntza profesionala

Lanbide-prestakuntza eta laguntasun soziala GLE-en prestazioen faktore nagusiak dira. Prestakuntzak trebetasun profesionalak hobetzea eta lan-merkatuaren eskakizunetara egokitzea du helburu.

GLE-etan ekoizpen-lana garatzen den neurrian, prestakuntza-prestazio nagusia lanpostuko bertako prestakuntzarekin dago lotuta. Alde horretatik, lanpostu eskuragarrien ezaugarriak eurak, lan-merkatuarekin duten harremana eta inplikaturako trebetasunen maila prestakuntza-eskaintzaren kalitatea zehaztuko duten funtsezko faktoreak dira. Edonola ere, besteak beste, lanpostuko prestakuntzaren estrategiak edo ekintzak eurak dira haien osagaiak; esate baterako, behaketa, jardunaren ebaluazioak edo halabeharrezko irakaskuntza.

Lanpostuko prestakuntza GLE-etan giltzarria bada ere, beste prestakuntza baten bidez osatu behar da edo osatu daiteke, enpresan bertan edo kanpoko prestakuntza-prozesuetako partaidetzaren bitartez.

GLE-etan dauden prestakuntza-egoerak anitzak direnez, interesgarria izan daiteke prestakuntzaren esparruko sarrera-irteerako profilak kontuan hartzea. Alde horretatik, trebetasunen dimentsio hirukoitzak (teknikoa, gizarte eta lan arlokoa eta pertsonala) zenbait lorpen edo aurreikuspen maila izan dezake. Dimentsio teknikoa "prestakuntza-mailen" arabera arautzen da era bateko eta beste familia profesionaletan. Gizarte eta lan arloko dimentsioak zenbait maila ere izan ditzake; esate baterako, "lanera ohitzeko prozesuarekin" lotutako oinarritzko maila eta lan-inguruneke zereginei nahiz harremani aurre egiteko moduarekin lotutako beste trebetasun konplexuago batzuk edo maila aurreratukoak. Azkenik, trebetasun pertsonaletan, inguruabar pertsonalekin, eta ez hainbeste lan-ingurunearekin, zerikusia duten beste faktore batzuk hartzen dira kontuan.

Laburbilduta, hiru prestazio daude prestakuntzaren arloan, eta oso egokia izango litzateke prestakuntza-ibilbiderako proposamen batean integratzea:

- Lanpostuko prestakuntza. Halabeharrezko ikaskuntza informala hartzen du kontuan (Marsick & Watkins, 2001), eta lan-jardunaren zein ekoizpen-prozesuen esparruan gertatzen da. Oso egokia izango litzateke prestakuntza profesionalen katalogoan eta egiaztapen profesionalerako sistemetan erreferentziak edukitzea (Guillera eta Chisvert, 2018). Horrez gain, oso kontuan hartu behar da halabeharrezko ikaskuntza informala dela (Marsick eta Watkins, 2001). Nahiz eta ikaskuntza formala ez den, oso interesgarria da azaltzea gutxieneko zer baldintza eman behar diren enplegarritasunak hobera egin dezan. Horrek "informalaren sistematizazioarekin" dauka zerikusia, hau da, sortu daitezkeen espazioen, denboren, elkarketen eta zereginen sorrerarekin, pertsonen ekoizpen-prozesu jakin batean parte hartzen dutenean sortzen diren ikaskuntza-prozesuek hobera egin dezaten. Aldi berean, faktore inplizituak ere badira oso garrantzizkoak; esate baterako, sinesmenak, suposizioak, interpretazioak edo arau sozialak, enpresaren eguneroko jardunean eratzen direla kontuan hartuta.
- Barruko prestakuntza. Prestakuntza-ekintza osagarriak hartzen ditu kontuan; esate baterako, ikastaroak, mintegiak, tailerrak edo autoikaskuntzarako materiala. Izan ere, enpresatik bertatik antolatzen dira, bertako langileen prestakuntza-premiei erantzuteko.
- Kanpoko prestakuntza. Orientaziorako, bitartekaritzarako eta laguntzarako jardurekin dauka zerikusia, laneratzeko kontratua dutenek GLEtik kanpoko erakundeek emandako prestakuntza-programetan parte hartzeko aukera izan dezaten.

3. funtsezko prozesua: Laguntasun soziala

Adierazi dugun bezala, pertsonak lan-merkatuan sartzeko zailtasun bereziak dituztenean, enplegarritasunaren hobekuntza zenbait inguruabar pertsonalekin dago lotuta, eta pertsona batek enpleguan duen partaidetza bultzatu edo zailtzen dutenak dira. Alde horretatik, enplegarritasun horren hobekuntza gutxieneko bizi-baldintzen sorreran egon behar da oinarrituta, pertsona horrentzat laneratzeko prozesua lehentasunezkoa izan dadin eta bertako protagonista dela sentitu dezan.

Guretzat, laguntasun soziala pertsonaren zerbitzura jartzeko prozesua da, bizitzako zenbait dimentsiotan beretzat adierazgarriak diren emaitzak erdiesteko; esate baterako, etxebizitza, egoera legal/administratiboa, babes sozialak, mugikortasuna, osasuna edo diru-sarrerak. Gainera, enplegua aurkitzeko eta eusteko duten aukeran ere badute eraginik.

Beraz, arlo horretan, zenbait intentsitatetako laguntza pertsonalak (Wehmeyer et ál., 2010) eskaintzen dituen laguntasun soziala da prestazioa, eta egoeraren zein inguruabar pertsonalen hobekuntza sustatzen dute bizitzako zenbait dimentsiotan, lan-ibilbide arrakastatsuetarako aukera-baldintza moduan. Egoeraren eta berezko aurreikuspenen arabera, laguntza hori bizitzako dimentsio horietako batean edo batzuetan eman daiteke.

4. funtsezko prozesua: Sustapen pertsonal, sozial eta kulturala

Beste prozesuei begira zeharkakoa den arren, oso garrantzitsua denez eta bere garapena berezia denez, jarduketarako arlo bereizgarritzat hartu behar dugu. Neurri batean, ardatza da, gainerakoei zentzua ematen diena eta bizi-proiektu duinean integratzeko aukera ematen duena. Bertan, hain zuzen ere, pertsona bera erkidegoko kide moduan azaltzen da, eta hizkuntzarako (hitza esateko) eta ekintzarako (errealitatea eraldatzeko) gaitasuna dauka.

Alde horretatik, pertsonak euren bizitzako gaiak kudeatzean eduki behar duten protagonismoa sustatzea (baldintzak sortzeko) etengabe kontuan hartu beharrekoa da. Pertsonen "agentzia-zentzua", euren bizitzan eragile aktibo moduan duten jabekuntza, pertsonak bere ingurune desberdinetan (lehenengo eta behin, lan-ingurunean bertan) duen partaidetza sustatzeko

eta bere elkarreragin sozialen maiztasuna, mota eta kalitatea handitzeko. Autodeterminazioa sustatzea (indarren zein ahulezien inguruan kontzientziatzea, hautaketak egitea eta erabakiak hartzea, planak egitea, arazoak konpontzea, eskubideak defendatzea...) du helburu, pertsonen laguntasunerako prozesu osoaren elementu nagusi moduan.

Alde horretatik, guretzat garrantzitsua da prestazio bat "jabekuntzarako eta partaidetza sozialerako laguntza" izatea, eta, ekintza edo laguntza desberdinak eduki ditzakeen arren, antzekoak ere badira modu berezian antolatzen dutelako ingurunea eta garatzen dituztelako guzti-guztiak. Hona hemen prestazio horren osagaiak: ingurunea aberastea eta, horretarako, partaidetzarako bideak sustatzea eta giza talde inklusiboak, hausnarketarako zein elkarrizketarako edo laguntza psikosozialerako eremu kolektiboak eratzea.

5. funtsezko prozesua: Enplegu arruntaren bilaketa eta horretarako laguntza

Azkenik, GLEaren helburua enplegu arrunta eskuratzea denez eta, horretarako, jarduketara profesional bereziak garatu behar direnez, ezinbesteko prestazio batek zerikusia dauka enplegua lortzeko laguntza-prozesuaren garapenarekin.

Hona hemen inplikaturako prestazioak: enpleguaren bilaketa aktiborako plana egitea eta enpleguari eusten laguntzea. Bertan, hain zuzen ere, honako ekintza edo laguntza hauek hartu daitezke kontuan: orientazioa/plangintza, bitartekaritza, bitartekotza, bilaketarako laguntza, laneratzeko laguntza eta eusteko laguntza.

3. taulan, prestazio eta laguntzetarako proposamena laburbiltzen da, ekintza-eremua, prestazioen zehaztapena eta haien azalpena zein edukia kontuan hartuta.

3. taula. GLE-etako laguntasunerako laguntzen eta prestazioen sailkapena

Prozesua	Prestazioak	Azalpena	Edukia
Diagnostikoa eta Enplegu Plana	<ul style="list-style-type: none"> - Enplegagarritasunaren diagnostikoa. - Enplegu Plana. - Enplegu Planeko laguntasuna. 	Pertsonarekin berarekin haren enplegagarritasunaren egoera balioestea eta Enplegu Plana egiten eta jarraitzen laguntzea.	Nork bere ibilbidea kudeatzea eta, horretarako, baliabide pertsonalak eta laguntza eskuragarriak zein diren zehaztea, kalitateko enplegua lortzeko eta eusteko.
Lan-jarduna	<ul style="list-style-type: none"> - Lan-jarduerarako laguntzak. 	Ohiko lan-jardueraren garapena errazten duten egokitzapenak eta laguntzak diseinatzea.	Pertsonari ohiko ekoizpen-jarduera garatzeko aukera ematen dioten baldintzak zehaztea.
Trebakuntza profesionala	<ul style="list-style-type: none"> - Lanpostuiko prestakuntza. - Barruko prestakuntza (ikastaroak, prestakuntza-ekintzak, on line). - Kanpoko prestakuntza (ikastaroak, txartelak...). 	Trebatasun profesionalak hobetzeko moduko zenbait ekintza garatzea.	Prestakuntza teknikoak okupazio jakin batzuekin lotutako prestakuntza-mailak jotzen ditu erreferentziatzat. Gizarte eta lan arloko prestakuntzak 'lanera ohitzeko prozesuarekin' lotutako oinarriko osagaiak hartzen ditu kontuan (zereginen garapena, jarduerari buruzko arauak, lan-jarduna...), baina ekimenarekin, talde-lanarekin... lotutako beste aurreratuago batzuk ere bai.
Laguntasun soziala	<ul style="list-style-type: none"> - Laguntasun soziala. 	Pertsonan oinarritutako ekintzak garatzea, bizi-kalitatearen eta herritaritasunaren lorpenaren dimentsioetan jomuga pertsonalak sustatzeko.	Laguntasunaren ondorioz, argitzeako, erabakiak hartzeko eta laguntzak zein baliabideak biiltzeko prozesua garatu beharra dago. Pertsonen egoeraren, interesen eta helburuen arabera, zenbait dimentsioekin edo baten batekin eduki dezake zerikusia, eta baliteke zenbait eratako eta intentsitateko laguntzak behar izatea.
Sustapen pertsonal, sozial eta kulturala	<ul style="list-style-type: none"> - Jabeakuntzarako eta partaidetza sozialerako laguntza. 	Dinamizazioa, partaidetza, eragina eta erkidegoa.	Erabakiak hartzeko prozesua, autodeterminazioa, subjektu aktiboa, kontrolerako locus, agentzia-zeintzia, harremanezko integrazioa.
Enplegu arruntaren bilaketa eta horretarako laguntza	<ul style="list-style-type: none"> - Enpleguaren Bilaketa Akziorako Plana. - Enplegua bilatzeko eta eusteko laguntza. 	Zenbait ekintza garatzea, Enpleguaren Bilaketarako Plana barne, pertsonari kalitateko enplegua lortzen eta eusten laguntzeko.	Enplegu arruntara iragaiten laguntzeko ekintzak.

Oinarrizko eskema hau laguntza eta ekintza berezien katalogoaren bidez (4. taula) garatu daiteke. Bertan, prestazioekin lotutako zenbait adibide azaltzen dira, eta haien ardura duten profesionalak zein diren adierazten da.

4. taula. GLE-etako prestazioak: ekintzen eta laguntzen katalogoa, adibideak eta erantzukizun profesionalak adierazita		
Prestazioak: Enplegarritasunaren diagnostikoa. Enplegu Plana. Enplegu Planerako laguntasuna.		
Ekintza edota laguntza bereziak	Jardueren, estrategien adibideak	Arduradunak
<ul style="list-style-type: none"> - Ebaluazioa. Pertsonaren egoera eta premiak zehazteko moduko jarduerak, ikuspegi ekologiko eta funtzionala kontuan hartuta (laguntzak zehazteko asmoz). - Pertsonaren testuinguruaren eta pertsonen bultzako nahiz laneko inguruneen (diru-sarrerak, etxebizitza, laguntza-sarea, osasuna...) ebaluazioak hartzen dira kontuan. - Plangintza. Jomugak zein ekintza-planak zehazteko eta jarraipenerako irizpideak nahiz adierazleak ezartzeko laguntzak hartzen dira kontuan. - Ikuskaritza. Ezarritako planaren jarraipena egitea eta, horretarako, behar besteko zuzenketak egitea. 	<ul style="list-style-type: none"> - Pertsonari buruz eskuragarri dagoen informazioa biltzea (lan-bizitza, CVa...). - EFE ezartzea eta emaitzak itzultzea. - Lanpostuak eta lan-inguruneak ebaluatzea eta aztertzea. - Faktore zehatzak (pertsonalak, sozialak edo profesionalak) ebaluatzeko elkarriketak egitea. - Lan-jarduna behatzea, erregistratzea eta itzultzea. - Autoebaluaziorako eta autoerregistrorako tresnak erabiltzea. - Aurreikuspen pertsonalak eta profesionalak argitzea, zehaztea eta erregistratzea (elkarriketa, galde-sorta, taldeko tutoretza...), pertsonen ametsak barne. - Laneko aurreikuspenak eta interesak doitzen laguntzea: eskakizun profesionalen azterketa, trebetasunen balantzea... - Helburuak zehazten laguntzea eta, horretarako, akordioak, konpromisoak eta ebaluazio-adierazle argi bezain ebaluagarriak ezartzea. - Laguntzak eta prestazioak bilatzea, proposatzea eta ebaztea (baliabideen lorpena, prestakuntza-programak, laguntzak...). - Ezarritako plana berrikusteko saioak, bilerak edo tutoretzak. 	<p>IT prozesu globalaren arduraduna da ETren laguntzaz.</p>

Gizarteratzeko eta Laneratzeako Enpresetako Laguntasuna

Prestazioak: Lan-jarduerarako laguntzak		
Ekintza edota laguntza bereziak	Jardueren, estrategien adibideak	Arduradunak
<ul style="list-style-type: none"> - Ingurune irisgarrien diseinua: lan-jardunean eragina duten oztopoak zehaztea eta desagerraraztea (eremuak, informazioa, harremanak...). - Lanpostuen egokitzapenak. Lanpostuaren egokitzapen ergonomiko eta kognitiboak. - Ordu-tegi eta eginkizun malguak. - Ordu-tegiak, zeregin-mota eta ekoizpen-eskakizunaren maila egokitzea. - Bateragarritasunerako neurriak. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jarduera globalari buruzko informazio-saioak (taldean edo banan-banan): sektoreko hitzarmena, barruko araubideari eta lanpostuari buruzko arautegia, arriskuen prebentzioari eta laneko segurtasunari buruzko arautegia, enpresako Larrialdietarako Plana. - Laneko arriskuak zehaztea. - Lanpostuan laguntza emozionala ematea (adorearen ematea, segurtasuna ematea...). - Emozioen kudeaketan trebatzea: autokontrola, autoeraginkortasuna... - Lan-ingurunean jarduteko jarraibideak eta urratsak zehaztea. - Lan-jarduneko zailtasun bereziak (emozionalak, kognitiboak, prozedurazkoak) zehazten laguntzea (galderen bidez). - Lanpostuen ebaluazio ergonomikoa egitea. - Jarduna errazteko egokitzapen eta laguntza teknikoak diseinatzea. - Pertsona zehaztentzako ordu-tegiak egokitzea, bateragarritasunerako premien arabera. - Erantzukizun eta zeregin mailak lan-jarduerara egokitzea. 	<p>ETren erantzukizuna da lan-jarduera ziurtatzea. Izan ere, TI/Gerentziara jo ahal izango du, egokitzapenek berehalako lan-testuingurua gainditzen dutenean.</p>

Prestazioak: Lanpostuko prestakuntza. Barruko prestakuntza (ikastaroak, prestakuntza-ekintzak, on line). Barruko prestakuntza (ikastaroak, txartelak...)		
Ekintza edota laguntza bereziak	Jardueren, estrategien adibideak	Arduradunak
<ul style="list-style-type: none"> - Prestakuntza-premiak ebaluatzea. - Lan-jarduna ebaluatzea. - Lanpostuan prestatzeko eta ikasteko aukerak diseinatzea. - Trebetasun teknikoiei eta gizarte zein lan arloko trebetasuniei buruzko ikastaroak eta prestakuntza-ekintzak diseinatzea eta ematea. - Beste prestakuntza-programa batzuekin bitartekaritza garatzea, sartzeko aukera izan dezaten. - Kanpoko prestakuntza-jarduerak egiteko jarraipena eta laguntza garatzea. - Ziertagiri profesionalak lortzen laguntzea. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lanpostuak aztertzea eta behar diren trebetasunak zehaztea. - Lanpostuak behatzea. Langileen behaketa eta erregistroa erabiltzea, lan-prozedura zehatzak ikasteko. - Prozesuen eta zereginak egiteko jarraibide zein urratsen eskuliburuak egitea eta argitaratzea. - Jarraibideak eta urratsak zenbait formatutan ematea (idatziz, ikusizkoak, mugikorrak, tableta...). - Lan-prozesuak zuzenean irakastea. - Beste GLL batzuei laguntzea. Lan-prozesuetan tutore, aholkulari edo instruktore diharduten lankideak. - Halabeharrezko irakaskuntza. Lan-prozesuko halabeharrik erabiltzea, aztertzeke eta nola egin adierazteko. - Oinarrizko LAPri buruzko taldeko eta banakako prestakuntza-ekintzak: NBE. - Oinarrizko garbiketari buruzko prestakuntza teorikoa. - Lanbide-arlo bati buruzko maisu-klasea. - Enpresak edo prestakuntzako eta enpleguko baliabideak ikusteko bisitaldiak. - GLLek eskatutako edo LTK edo ETk antzemandako gai interesgarriei buruzko tailerrak. - Titulazio akademikoetarako laguntza eta jarraipena (GESO, gradu ertaina...). 	<ul style="list-style-type: none"> Lanpostuko prestakuntza ETren erantzukizuna da. Baliteke prestakuntzaren beste dimentsio batzuetan LTren partaidetza edo zuzendaritza behar izatea.

Gizarterazeko eta Laneratzeko Enpresetako Laguntasuna

Prestazioak: Laguntasun soziala		
Ekintza edota laguntza bereziak	Jardueren, estrategien adibideak	Arduradunak
<p>Bizitzako dimentsioetan eskuragarri dauden baliabide eta laguntzei buruzko informazioa (etxebizitza, diru-sarrerak, osasuna, garraioa).</p> <p>Zenbait dimentsiotako baliabide sozialak hautatzen eta eskuratzen laguntzea.</p> <p>Garapen pertsonalerako prestakuntza zehatza (kudeaketa ekonomikoa...).</p> <p>Jardun pertsonala ikuskatzea.</p> <p>Jarduna hobetzeko laguntza pertsonala.</p> <p>Baliabide sozialak eskuratzeko eta jarduteko bitartekaritza</p>	<p>Agiri juridiko administrazioak lortzen, eguneratzen edota biltzen laguntzea.</p> <p>Bateragarritasunean laguntzen duen pertsona ordaintzeko laguntza ekonomikoa aztertzea.</p> <p>Osasun mentaleko zerbitzuak eskuratzen laguntzea.</p> <p>Baliabide ekonomikoei buruzko informazioa: beste diru-sarrera batzuk, DBE, LSL, EPO...</p> <p>Etxeko kudeaketa ekonomikorako laguntza: zorrak, kredituak, bahiketak, herentziak...</p> <p>Aisialdiko jarduerak sustatzea.</p> <p>Ulertzeko zailtasunak dituztenean edo laguntza behar dutenean, laguntasun fisikoa ematea.</p>	<p>Laguntasun soziala LTren ardurada.</p>
Prestazioak: Jabe-kuntzarako eta partaidetza sozialerako laguntza		
Ekintza edota laguntza bereziak	Jardueren, estrategien adibideak	Arduradunak
<ul style="list-style-type: none"> - Talde-bileretako eta enpresaren garapeneko partaidetza sustatzea eta bertan laguntzea. - Aurre egiteko baliabide pertsonalen sustapenerako laguntza psiko soziala. - Kontzientziazioak edo jabe-kuntzarako laguntzak. 	<ul style="list-style-type: none"> - Langileen bilera eta topaketak dinamizatzea. - Talde-lanen bilera dinamizatzea. - Prestakuntza-saioak.- Literaturako solasaldiak. - Coachinga. 	<p>Gerentzia - ET - LT</p>

Prestazioak: Enpleguaren Bilaketarako Plana. Enplegua bilatzeko eta eusteko laguntza		
Ekintza edota laguntza bereziak	Jardueren, estrategien adibideak	Arduradunak
<ul style="list-style-type: none"> - Orientazio/plangintza. - Bilatzeko laguntza bizi-bizia. - Banakako bitartekaritza. - Enpresarekiko bitartekotza. - Lanpostuan hasteko laguntza. - Lanpostuko prestakuntza. - Laguntasun soziala eta laguntza psikosozial eutsia. - Eusteko laguntza. 	<ul style="list-style-type: none"> - BAEko tekniken eta tresnen inguruko prestakuntza eta laguntza. - BAErekin lotutako IKTei buruzko prestakuntza (ABLEko inskripzioa, Lanbidenet, posta elektronikoa...). - Telefono bidezko autoizangaitzarako trebakuntza. - Prospekzioa. - Autoenplegurako laguntza. - Elkarrizketa eraginkorrak egiteko trebatzea. Diskurtsoa egitea. - Profil profesional bakoitzerako CVa egitea. - Garraio bideen edo mugikortasunaren berri ematea (aplikazio informatikoak). - Baliabideei buruzko informazioa: enpleguko udal-zerbitzuak, enpresen zerrenda, ABLE, unean uneko eskaintzak... - Enpleguaren bilaketaren kudeaketa emozionala, frustrazioaren inguruko tolerantzia... - Gogobetetasunaren ebaluazioa. 	<p>LI, ETren laguntza.</p>



II. zatia

**Gizarteratzeko eta laneratzeko
enpresetako laguntasunerako prozesua**

Bigarren zati honek laguntasunerako ereduaren hedapen metodologikoa du hizpide. Abiapuntu moduan, guretzat laguntasuna zer den gogoratuko dugu, eta, ostean, Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako faseak zein diren azalduko dugu. Amaitzeko, fase bakoitzeko lanari euskarria emateko proposatzen diren tresnak aurkeztuko ditugu.

6. Nola ulertzen dugu laguntasuna?

Guretzat, laguntasuna⁴ jarduketa profesionala garatzeko modua da, eta pertsonarekiko errespetuan dago oinarrituta, konfiantzako harreman hurbila sortzeko eta, horri esker, ekintzari begira, hitzarmenak zein itunak ezartzeko. Hori dela eta, inplikaturako pertsona guztiek ikasi eta aldatu egin beharko dira prozesuaren (ibilbidearen) esparruan, zenbait laguntza natural eta profesionalen (prestazioen) bitartez.

Horregatik, pertsonaren beraren ikuspegi hartu beharko da jarduketa profesionalen abiapuntu moduan. Alde horretatik, pertsonak omen dira euren jomugak zehazten dituztenak (eurentzat garrantzitsuak diren lorpenak edo emaitzak), baita nahi dutena ere. Beraz, eskuragarri dagoen jakintza profesionaletik haiei laguntzea da gure eginkizuna. Era berean, nabarmentzen da alde positibotik ikusi behar direla pertsonak eta ez hainbeste gabeziatetik. Horretarako, pertsonaren gaitasunean eduki behar da konfiantza, eta aurreikuspenak handiak izan behar dira beti.

Ikuspegi horren lehenengo inplikazioaren arabera, profesionalen eta pertsonen ematen zaizkien zerbitzu zein euskarrien portaera oso malgua edo balioaniztuna izan behar da. Honakoa izango litzateke galdera nagusia: zer da garrantzitsua pertsonarentzat? Lorpenei lehentasuna emateko, pertsonak eta profesionalak batera lan egin behar dute lankidetzaren eskematik. Hori dela eta, era berean, harremanetarako zein komunikaziorako prozesuei eskaini behar zaie arreta berezia, pertsonen lehentasunak iraunkortasunez zehazten saiatzeko.

³ Atal honetan, Gizatearen esparruan aldeztu aurretik egindako agiriak hartzen dira erreferentziatzat; esate baterako, Laguntasunerako Eskuliburua bera (Fernández, Galarreta & Martínez-Rueda, 2007) eta Laguntasunerako Prozesuen Hobekuntzari buruzko Mintegiaren produktua (Gallastegi & Martínez-Rueda, 2011).

Gure eginkizun nagusia aldaketa-prozesuak bultzatzea dela diogunean, pertsonaren gaitasunak ez ezik, ingurunea bera eta, modu zehatzagoan, pertsonaren zein ingurunearen arteko harremana hartzen ditugu kontuan.

Ikuspegi horren ondorioz, denbora eman beharra dago, etengabe berrikusi behar da pertsonekin. Pertsonekin, taldeekin... hitz egin, aztertu, elkarrizketatu, azaldu, galdetu, batzartu... beharra dago. Pertsonen eta eratzten diren lan-taldeen prozesuaren jarraipena egin beharra dago. Hortxe egon behar gara behar gaituztenean, hau da, lagundu egin behar diegu.

Hona hemen arrakastarako zenbait giltzarri:

- Pertsonak euren bizitzako eragile nagusia direla errespetatzea eta kontuan hartzea.
- Horren ondorioz, beharrezko laguntza izan ezker egin ditzaketen gauzen inguruko aurreikuspen handiak edukitzea. Hori baieztatu egiten da, hainbatetan eta hainbatetan harri eta zur uzten gaituztela kontuan hartuta.
- Konfiantza honakoen bidez sustatzen den harremanaren oinarria da: pertsonaren ongizatearen inguruko berezko interesa, haren ikuspuntuaren balioztapena, gure konpromisoen betearazpena eta interes bateratuen garapena.
- Ekintzari begira hartutako erabakiak eraldaketarako sustatzaile ahaltsua dira, pertsonen gaitasunak mobilizatzen dituztelako. Egoeraren jakitun eta pertsona bera errespetatuta, eskaera argiak egiten direnean, erraza da erabakiak hartzea.
- Laguntza naturalak eta profesionalak erabiltzean, ekintza horietako arrakasta bermatzen da.
- Arrakasta-esperientzia horiek egitean edo ahaleginak aitortzean eta zer gertatu den ulertzen laguntzean, pertsonak euren buruaren, euren bizitzaren eta kasuan kasuko testuinguruaren gaineko narrazio alternatiboak garatu ditzakete apurka-apurka.

7. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresako prozesuko faseak

Enpleguaren testuingurua eta bere inguruabar sozialak aldatu dira, eta argi eta garbi dago enplegagarritasuna kontzeptu garrantzitsu bezain egituratzailea dela, eskuliburuko lehen zatian azaldu dugun bezala. Gainera, aurretiazko

esperientziak, 2007ko Eskuliburuaren ekarpenak eta beste material batzuk ere (FAEDEI & AERESS, 2014) hartu behar dira kontuan. Hori guztiori dela eta, GLLek GLE-etan garatzen dituzten faseen egituraketa aldatzea proposatzen da. Hartara, lau fasetan egituratzeko proposamena egiten da:

1. GLEan sartzeko fasea. Bertan, pertsona kontratatu baino lehenagoko faktoreak hartzen dira kontuan, eta, aldi berean, faktore horiek lanpostuaren eskaintza zein hautaketa-prozesua ere hartzen dituzte kontuan.
2. Harrera, diagnostikoa eta plangintza egiteko fasea. Une honetan, pertsona enpresan sartu eta lanean hasten da. Fase honetan, pertsonaren enplegarritasunaren egoera ere ebaluatzen da, eta Enplegu Plana egindakoa amaitzen da.
3. Lan-jarduna garatzeko eta enplegarritasuna hobetzeko fasea. Luzeena da denborari begira, eta, fase honetan, ekintzak eta laguntzak garatuko dira apurka-apurka, pertsonak bere ibilbidean aurrera egin dezan.
4. Enplegu arrunta bilatzeko eta horretan laguntzeko fasea. GLEan garatutako azken fasea da, eta, bertan, oso garrantzitsua da merkatu arrunteko enplegua bilatzea eta eustea izatea helburu nagusia.

Aldi berean, lau fase horiei esker, eskuliburuaren azken zatian aurkeztuko dugun tresna-proposamena ordenatu ahal izango dugu.

Oso garrantzizkoa da fase horiek une itxiak ez direla eta egoera zein testuinguru guztietan berdinak ez direla nabarmentzea. "Ibilbide-orria" baino ez dira, eta ahalik eta zentzu handiena eman nahi die laneratzeko ari direnek enpresan egiten duten prozesuari eta hori errazten duen laguntasunari. Prozesuak nolabait gauzatzeko aukera eman behar dute, eta, aldi berean, tresnek nolabaiteko sistematikotasuna lortzen lagundu behar dute. Haien erabileratik harago, eragiketarako egiteko modua ere egituratzen dutenez, ordena eta nolabaiteko jitea ematen dizkiete GLEan garatzen diren prozesuei.

7.1. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresan sartzeko fasea

Fase honetan, pertsonak gure enpresetan sartzeko prozesua garatzen da. Hasteko, GLEan parte hartu dezaketen pertsonen deskribapena egingo dugu, baita bete behar dituzten eskakizunena ere. Ondoren, lanpostuaren eskaintzan, hautaketa-prozesuan eta haren ebazpenean inplikaturako prozesuak aurkeztuko ditugu. Fase honen amaieran, laburpen-taula azaltzen da.

7.1.1. Aurretiazko jarduketak: Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresan sartzeko eskakizunak

Pertsona bat GLEan sartu dadin, zenbait eskakizun betetzen dituela egiaztatu beharra dago. Hori dela eta, oso kontuan hartu beharra dago gizarte-bazterketapean dauden pertsonak kontratatuko dituztela GLEan, betiere, Euskal Enplegu Zerbitzuan (Lanbiden) inskribatuta badaude eta honako giza talde hauetako batekoak badira (Eusko Jaurlaritzaren 182/2008 Dekretua):

- a) Diru Sarrerak Bermatzeko Errentako (DBE) titularrak eta elkarbizitza-unitatean onuradunak diren kideak.
- b) Honako arrazoi hauetako batengatik errenta eskuratzetik ez dutenak:
 - Elkarbizitza-unitatea eratuta ez egotea.
 - Bizilekuan edo erroldan eskatutako epealdia ez betetzea.
 - Legearen arabera jasotzeko ezarritako gehienezko epealdia agortu izana.
- c) 18 urtetik gorako eta 30 urtetik beherako gazteak, adingabeen babeserako instituzioetatik datozenenak.
- d) Droga-menpetasunak edo beste adikzio-nahasmendu batzuk dituztenak, errehabilitatzeko edo berriro gizarteratzeko prozesuetan daudenean.
- e) Espetxeetan barneratuak, haien kartzela-egoerak enplegua eskuratzeko aukera ematen dienean eta haien lan-harremana uztailaren 6ko 782/2001 Errege Dekretuaren 1. artikuluan araututako lan-harreman bereziaren esparruan sartzen ez denean. Era berean, baldintzapean askatutakoak eta preso ohiak.
- f) Adingabeen Zigor Erantzukizuna arautzen duen urtarrilaren 12ko 5/2000 Lege Organikoaren ezarpen-eremuan sartzen diren adingabe barneratuak, haien egoerak enplegua eskuratzeko aukera ematen dienean eta haien lan-harremana uztailaren 30eko 1774/2004 Errege Dekretuaren bidez onartutako Lege horri buruzko Araudiaren 53.4. artikuluan aipatutako lan-harreman bereziaren ezarpen-eremuan sartzen ez denean. Era berean, zaintzapeko askatasunean daudenak eta barneratu ohiak.
- g) Euskal Autonomia Erkidegoko agintari eskudunek bizitoki alternatiborako baimendutako zentroetatik datozenak.
- h) Orientaziorako eta prestakuntzarako lanaurreko programetatik edo Autonomia Erkidegoko Gizarte Zerbitzuetatik datozenak.

Gizarte-bazterketapeko giza taldeko kidetza Gizarte Zerbitzuek edo Lanbidek egiaztatuko dute, honako kasu hauen arabera:

- a) eta b) giza taldeak: Lanbide (Euskal Enplegu Zerbitzua).
- c), d), e), f) eta g) giza taldeak: Gizarte Zerbitzuak.
- h) giza taldea: Lanbide, pertsona hori lehenengozko arretapeko giza taldeak laneratzeko laguntasunerako kontratatutako edo diruz lagundutako erakunde batera bideratu duenean eta pertsona horrek Lanbidek finantzatutako lanaurreko programetan parte hartu duenean. Gizarte Zerbitzuak, gainerako kasuetan.

Hona hemen kontuan hartzen diren beste eskakizun batzuk:

- Enplegu-eskatzaille moduan inskribatuta egotea. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak sustatzen dituzten erakunde sozialek haiekin lan egin ohi duten pertsonak orientatu behar dituzte, Lanbiden izena eman dezaten, laneratzeko hitzarmenaren sinadura eskatu dezaten eta euren enplegu-eskaera altan eguneratuta eduki dezaten.
- Kontratazioaren aurretiko bi urteetan GLE batean lan egin ez izana. Egiaztatu egin beharko da helburu den kontratazioaren aurretiko bi urteetan langileak inolako zerbitzurik eman ez duela Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresa batean, betiere, Lanbideren ustez muga hori ezarri behar ez bada, laneratzeko aurretiazko prozesuak porrot egin duelako edo bazterketa-egoera berriro sortu delako.

7.1.2. Lanpostuaren eskaintza

Langilea Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresan sartu dadin, lehenengo urratsa lanpostua eskaintzea da, zer esanik ez. Une horretan, askotan ezinbestekoa ez dela dirudien arren, oso garrantzitsua da fase hau sistematikotasunez garatzea, lanpostuaren ezaugarriak, baldintzak eta eskakizunak zein diren argi eta garbi geratu dadin.

A. Enpleguaren arloko premia edo aukera antzematea

Enplegu berria sortzeko aukera ahalik eta aurrerapen handienaz prebenitzea da helburua, arretaz aztertzeko eta kudeaketarako zein hautaketarako prozesua bermez garatzeko, izangaiei nahiz enpresei begira. Nahiz eta

enpresako lanpostu guztietarako oro har ezarrita egon daitekeen, oso garrantzitsua da lanpostuak izan beharreko gutxieneko irizpideak aldeztuetatik zehaztuta edukitzea.

B. Lanpostuaren deskribapena egitea

Oso faktore garrantzitsua da lanpostua deskribatzea eta aztertzea, erreferentzia izango delako prozesu osoan. Lanpostua ondo azalduta bada, hobeto asmatuko dugu prestakuntza-ekintzetan, eta behar bezala zehaztuko ditugu lan-jardunarekin eta trebakuntza profesionalaren hobekuntzarekin lotutako helburuak nahiz xedeak.

Lanpostuaren eskaintzak Lanbideren eskaintza-eredua darabil, eta, bertan, lanpostuko eginkizunak zein diren eta arautegiaren arabera eskatu beharreko betekizunak zein diren adierazten da. Horrez gain, lanpostuaren deskribapenean, oso egokia izango litzateke kasuan kasuko okupazioa erabiltzea, Okupazioen Katalogo Nazionala kontuan hartuta.

C. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako lanpostuen eskaintza kudeatzea

Gaur egun, Euskal Autonomia Erkidegoan, honako prozedura honen arabera kudeatzen dira Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresek aurkeztutako lanpostuen eskaintzak:

- Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak Euskal Enplegu Zerbitzura (Lanbide) bidaltzen du ezarritako ereduaren arabera osatutako eta sinatutako eskaintza.
- Lanbidek eskaintza kudeatzen du, eta, horretarako, Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresan sartzeko eskakizunak betetzen dituzten pertsonak bidaltzen ditu enpresara.

7.1.3. Hautaketa-prozesua

Edozein enpresatan hautaketa-prozesua garrantzitsua eta konplexua bada, GLE-etan are garrantzi handiagoa dauka, eta, horrez gain, konplexuagoa ere bada, irizpide gehiago hartu behar direlako kontuan.

Funtsean, une honetan, Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresaren premietara eta aukeretara ondoen egokitzen den pertsona nor den zehaztea da helburua, irizpide emankorrak nahiz sozialak kontuan hartuta.

Ez da erraza honakoen arteko orekari eustea: eskakizunen arabera lanpostura ondoen egokitzen den izangaia nor den eta onura handiena atera ahal diona edo premia handiena duena nor den.

Batzuetan, prozesu hori erraztu egin daiteke, pertsonak enplegarritasunaren hobekuntzarako ibilbideetan parte hartu duelako erakundean bertan edo beste batzuetan eta ezaguna delako. Hori dela eta, errazagoa da erabakiak hartzea.

Beraz, hautaketa-prozedurak, pertsonak lanposturako eskatu daitezkeen gutxieneko betekizunak betetzen dituzten neurrian, pertsonak baliabideari begira duen premia-maila balioestea izango du helburu. Horretarako, sarbide-fitxan eskuragarri dagoen informazioa erabiliko du. Horrez gain, pertsonak enpleguarekiko duen prestasuna eta "Enplegurako Banakako Hitzarmenean" duen txertaketa (Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuak erabilitako tresna) izango dira kontuan hartu beharreko beste elementu batzuk.

Prozesuko fase honetako arduradunak desberdinak izan daitezke enpresa batetik bestera. Dena dela, gomendagarria da pertsonen gizarteratzen laguntzen dieten profesionalek hautaketan eta erabakietan parte hartzea.

7.1.4. Enplegu-eskaintzaren ebazpena

Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak interesdunari eta Lanbideri ematen die informazioa, emaitzen orriaren bitartez; eta, hala badagokio, Gizarte Zerbitzu eskudunei, egingo den kontratazioari dagokionez.

Lanbidek kasuan kasuko "konkurrentzia-txostena" emango dio Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresari. Agiri horretan, Lanbidek egiaztatu egin beharko du kontratatu beharreko pertsona Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresa batean kontratatzeko moduko giza talde bateko edo batzuetako kidea dela eta Inklusio Aktiborako Hitzarmena zein Enplegurako Banakako Hitzarmena sinatu direla. Agiri horretan ere, egiaztatu egin beharko da aurreko bi urteetan Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresa batean egon ez dela (edo muga hori ezarri ez dela, hala badagokio).

5. taulan, fase honetan kontuan hartu beharreko faktore nabariak laburbiltzen dira.

5. taula. Sartzeko fasea			
	Urratsak	Eragile esku-hartzaileak	Erreferentziako agiriak ⁴
Aurretiazko jarduketak	Giza taldearen egiaztapena.	Gizarte Zerbitzuak. Lanbide.	LANBIDE aplikaziora igotako Gizarte Zerbitzuen Txostena. Eskatzailearen DARDE.
	Enplegu-eskatzailearen inskripzioa.	Izangaia. Lanbide.	DBE kobratzen den ala kobratzen ez den justifikatzea EJ 182/2008 Dekretuaren 5.1.b ldatz-zatia dela eta.
Lanpostu-eskaintza	Laneratzeko lanpostuaren inguruko premia edo aukera antzematea.	Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresa.	
	Lanpostua deskribatzea.	Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresa.	Lanpostua azaltzeko fitxa (8.1. tresna ikusi).
	Eskaintza kudeatzea.	Lanbide.	Eskaintza-eredua.
Hautaketa-prozesua	Lanbideko izangaitzak jasotzea. Eskaintza kudeatzean sortutako izangaitzak jasotzea.	Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresa. Lanbide.	Izangaien agiriak.
	Izangaitzak aztertzea eta balioestea (elkarrizketa, proba profesionalak...).	Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresa. Izangaia.	Sarbide-fitxa (8.2. tresna ikusi). Currículum Vitae, prestakuntzaren egiaztagirak.
Eskaintzaren ebazpena	Erabakia hartzea, izangaia proposatzea eta erabakiaren berri ematea.	Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresa. Gizarte Zerbitzuak (hala badagokio). Enplegu Zerbitzuak. Izangaia.	Lanbideko emaitzen orria. Laneratzeko hitzarmena eta enplegurako banakako hitzarmena. Konkurrentzia-txostena.
	Akordioa eta lan-kontratuaren sinadura.	Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresa. Izangaia.	Lan-kontratua. Kontratuaren eranskina.

⁴ Agiriok eduki egin beharko lirateke edo oso egokia izango litzateke edukitzea, hautaketa-prozesuko urrats guztiak egin ahal izateko: hautaketa-prozesuan parte hartzen duen langileak aurkeztutako agiriak eta Enplegu Zerbitzuak nahiz Gizarte Zerbitzuek aurkeztutako agiriak.

7.2. Harrerarako, diagnostikorako eta plangintzarako fasea

Fase hau harrerarako eta pertsona bera Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresan sartzeko prozesua izango da. Aldi berean, haren egoera zein den jakingo dugu apurka-apurka, eta laguntza-premiak zehazteko lehenengo urratsak emango ditugu. Fase honen amaieran, laguntasuneko teknikariek (LT) Enplegarritasuneko Faktoreen Eskala bete beharko dute, eta, diagnostiko horren arabera, Banakako Enplegu Planaren azalpen partekatua egingo da.

Pertsona bera Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresan sartzeko unea oso garrantzitsua da: GLEren, bere jardun nagusiaren, lehendik dauden harremanen zein jokabideen... lehenengo irudia egiten da. Era berean, une horretan bertan ere zehazten dira pertsonen aurreikuspenak, eta orduantxe ere bada garrantzitsua pertsonak enpresan dituen zentzua zein etorkizuna argitzea. Azken batean, une hori aurretiaz pentsatu eta antolatu behar da, langile berriarekiko harremana behar bezala hasteko eta enpresarako osteko egokitzapena bultzatzeko.

Harrerarako fase honetan, funtsezko prozesu bi daude:

- Harrera/sarrera eta enpresan emandako lehen urratsak.
- Diagnostikoa eta Banakako Enplegu Planaren prestaketa.

Harrerak, aurrerago ikusiko dugunez, GLEko pertsona guztiak inplikatzeko, Harrerarako Planeko arduraduna egongo den arren. Diagnostikoari eta planaren prestaketari dagokienez, nahiz eta zeregin partekatua ere baden, laguntasuneko teknikariek (LT) koordinatuko dute.

Hona hemen une horien guztien deskribapena.

7.2.1. Enpresako harrera eta sarrera

Oso une garrantzitsua denez, egokitzapenak eta aldaketak pertsonan nahiz enpresan dute eragina. Pertsonaren ikuspuntutik, aurreikuspenak egokitzeko eta zeregina zehazteko prozesu konplexua garatu beharra dago. Enpresaren ikuspegitik, zenbait ekintza jarri beharko dira abian, prozesu hori enpresaren helburuen eta jardunbideen arabera izan dadin. Alde horretatik, guretzat, sarrera hori gizarteratze profesionala izango da; eta harrera, sarrera hori errazteko asmoz erakundeak garatzen dituen estrategia eta ekintza guztiak (Gallastegi & Martínez-Rueda, 2011).

Hori guztiori dela eta, une honetan gertatzen direnez oso kontuan hartu beharrekoak diren zenbait prozesu nabarmendu behar dira:

- Pertsonak GLEaren eta haren jardun orokorraren lehenengo irudia egingo du (lan-baldintzak, kultura, giroa...).
- Lehenengo harremanak ezarriko dira enpresako profesionalekin eta lankideekin, eta funtsezkoak izango dira, osteko jarduerarako gidariak izango direlako.
- Pertsonak bere aurreikuspenak egokitu eta praktikan duen zeregina argituko du apurka-apurka, baita horrekin lotutako jokabideak ere (lanpostuko eginkizunak eta zereginak, eskubideak eta betebeharrak, helburuak eta jomugak...).
- Gizarteratzeko eta laneratzeko langileen (GLL) zereginak anbiguotasun-osagai handiak dituzenez, oso kontuan hartu beharra dago, langileak direlako, baina, horrez gain, prestakuntza-prozesuan eta laguntasun sozialerako prozesuan ere badaudelako. Baliteke pertsonak zenbait eratarazaltzea euren burua horrelako dimentsio bakoitzean.

Faktore horien atzean, pertsonaren eta enpresaren arteko "kontratu psikologikoa" eratzen ari da, eta, bertan, pertsonaren erantzukizunak ezartzen dira, baita haiekin lotutako laguntzak eta onurak ere. Hori guztia dela eta, funtsezkoak izango da aurreikuspen, gurari eta helburu pertsonalak zein diren jakitea eta pertsonarekin berarekin bere aurreikuspenak Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresaren aukerekin eta eskakizunekin nola integratu behar diren berriro pentsatzen hastea. Horregatik, oso garrantzitsua da "hasierako zehaztapena" egitea (aurreikuspenak, zereginak, arauak eta jardun-baldintzak zehaztea, ustezko portaerak eta pertsonen arteko elkarreraginak zedarrizteko). Oso egokia ere bada zehaztapen hori elkarrizketarako prozesuaren bidez erkatzea/ negoziatzea, isilekotasunaren zein konpromisoaren faktoreak kontuan hartzea eta garatuz joango diren akordioen oinarria izatea. Zehaztapen horretan, oso garrantzitsua da profesionalen zeregina zein den azaltzea eta aurkeztea.

Alde horretatik, ulertu egin behar da harrera bera hasierako topaketak baino askoz gehiago dela eta enpresa osoa inplikatzeko duela "Harrerarako Planaren" bidez antolatuta egon behar den prozesuan. Azken batean, alde aurretik pentsatu eta antolatu behar den una da, GLL berriarekiko harremana behar bezala hasi dadin eta enpresan bertan ahalik eta baldintza onenetan sartu dadin, horrek bere ibilbide osoan eragin ona edukiko duela kontuan hartuta.

Hona hemen Harrerarako Plan hori egiteko zenbait jarraibide:

- GLLri behar duen informazio guztia ematea.
- GLL berriak harrera ona sentitu behar du, enpresako arduradunak eta erreferentziako profesionalak harrera egiten diotenean erakusten duten jarrera on bezain interesatuaren bidez. Oso erabilgarria da leku lasaian harrera egitea, elkarrizketaren bitartez giro atsegina sortzea eta langilearen historiari, gizarte eta lan egoerari, pentsaerari, interesei, aurreikuspenei eta gurariei buruzko datuak ezagutzen saiatzea, elkar ezagutzen hasteko eta enpresan izango duen Enplegu Planari buruzko hasierako adostasuna lortzeko orduan.
- Pertsonaren premiak, xedeak eta gurariak zein diren jakitean, berarekin balioetsi eta erabaki ahal izango dira zenbait faktore; esate baterako, enpresako zenbait eginkizunen garapena.
- Era berean, oso garrantzitsua da Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresari (enpresaren helburuak, pertsonak, eremu fisikoa...) eta lanpostuari buruzko informazio nabaria aurkeztea. Informazio horren guztiorren bidez, banatzeko eta GLLrekin aztertzeko moduko agiria egitea gomendatzen da.
- GLL testuinguru berrian integratzeko orduan, oso egokia da enpresako eremu guztiak ezagutzea (aldagelak, armairuak, tailerrak, sekzioak, zerbitzuak, zuzendaritza, administrazioa, giza baliabideak, aisialdi-guneak, garajea, komunak...). Enpresa ikusteko bisitaldi gidatua antolatzea irtenbide egokia izan daiteke.
- Horrez gain, GLL berria enpresako langileei aurkeztea beste neurri bat izango da, eta, inolako zalantzarik gabe, oso ona izango da, sarrera hori behar den modukoa izan dadin. Alde horretatik, oso kontuan hartu beharra dago pertsona aurkezteko aukeratzen dugun modua hari buruz dugun iritziaren eta ezarriko den harreman-motaren adierazgarri izango dela.
- GLLri bere lanpostuaren ezaugarri, baldintza eta eskakizun nabarienei buruzko informazioa ematea Harrerarako Planean egin beharreko beste ekintzetako bat izango da. Hain zuzen ere, honakoa dugu hizpide: lanpostu horren eskakizunak, GLLk horri buruz duen iritzia, beharrezkoak izan daitezkeen laguntzak, sortu daitezkeen ikarak... Alde horretatik, gure ustez, lanpostuari buruzko informazio errealista eta osoa ematea bezain garrantzitsua da GLLri entzutea. Bere iritziek, interesek, gurariak eta aurreikuspenek oso informazio erabilgarria eskainiko digute, lanpostuan sartzeko prozesua errazagoa izan dadin.

- Lana garatuko dueneko tailerra, sekzioa, zerbitzua... in situ ezagutzea beste ekintza bat da, eta, aurrekoarekin batera, GLLren sarrera hobea sustatuko du. Egunez egun berarekin egongo diren lankideak ezagutzeko eta lantokia bera, lana garatuko dueneko kokaleku zehatza, makinak, erabili beharreko materiala... ezagutzeko, informazio hutsa emanda baino hobeto ulertuko du dena.

7.2.2. Diagnostikoa eta Banakako Enplegu Planaren prestaketa

Prozesuko fase honetan, inbertsio handia egin behar da, pertsona bera eta bere inguruabarrak ezagutzeko. Prozesua modu informalean garatu daiteke langilearekiko harreman zuzenaren bidez, baita modu formalean ere, GLLk aurkeztutako oinarrizko agirien bitartez (curriculumak, titulazioak...). Fase horren iraupena malgua izan daiteke, baina, gure zenbatespenen arabera, hilabete erreferentziako epea izango litzateke, laguntasuneko teknikariek kalitateko nahikoa informazio metatu dezaten eta Enplegarritasuneko Faktoreen Eskala betetzen hasi daitezkeen (8.4. tresna ikusi).

Enplegarritasuneko Faktoreen Eskalan honako arlo hauek dira hizpide:

1. Inguruabar pertsonal eta sozialak.
2. Oinarrizko prestakuntza.
3. Prestakuntza profesionala.
4. Esperientzia profesionala.
5. Enpleguaren bilaketa.
6. Lan-jarduna (zereginak).
7. Gizarte eta lan arloko jarduna (harremanak).
8. Jardun tekniko profesionala.

1.-5. dimentsioak, hain zuzen ere, pertsonak Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresan garatutako ibilbideko edozein unetan ebaluatu ahal izango dira. 6., 7. eta 8. dimentsioetan, ordea, pertsonak gutxieneko epea eman beharko du lanpostuan, ebaluazio hori egin ahal izateko. Lan hori errazagoa izango da, enpresak lanpostuan garatu beharreko trebetasun profesionalak zein diren aldeztu aurretik zehaztu badu.

LTK diagnostikoa egingo du, eta baliteke Enplegarritasuneko Faktoreen Eskala pertsonarekin partekatutako denboran lortu den informazioaz bete behar izatea edo elkarrizketaren bidez ere bai. Bertan, hain zuzen ere, solasaldiaren bidez arakatuko genuke pertsona eskalan kokatzeko moduko informazioa.

Prozesu osoan, pertsona behar bezala balioetsi beharko dugu eskalan. Pertsonarekin hitz egin ondoren enplegarritasunaren inguruan sortzen diren premiak zein diren jakin behar dugu, egokiak izan daitezkeen zenbait laguntza iradoki ditzaketelako. Prozesuko azken fasean, pertsonarekin batzartuko gara, lortu ditugun emaitzak itzultzeko eta antzemandako indarrak zein ahuleziak nabarmentzeko. Informazio horri esker, pertsonak GLEaren inguruan dituen aurreikuspenak zein diren jakingo dugu, eta bere Banakako Enplegu Planaren helburuak (adostasunez) finkatzen hasi ahal izango gara (8.6. tresna). Xede bakoitza erdiesteko helburuak eta ekintzak zehaztuko dira.

7.3. Lan-jardunerako eta enplegarritasunaren hobekuntzarako fasea

Fase honetan, garatu beharreko zereginetan eta erantzukizunetan lekuratuta dagoen GLL daukagu. Horrez gain, GLEan egoteagatik duen eskaintza zein den jakin behar du funtsean, behintzat, baita lorpenaren proiektzioaren formatu moduan ere, Banakako Enplegu Planean adierazi den bezala. Lan-akordio horiek lan partekaturako oinarria izango dira, eta erreferentzia moduan erakutsiko dira, pertsona bera prozesuan lekuratzeke, egindako ibilbidea ikusteko eta gainerako prozesuaren plangintza egin ahal izateko.

Prozesu horretan, LTK Jarraipen Fitxaren bidez (8.7. tresna) bilduko ditu alde zuzeneko adostutako helburuen inguruan gertatzen diren inguruabar edo aldaketa esanguratsuenak. Hona hemen bere xedea: gure ulerkuntza orientatzea eta, nolabait, nabaritasunaz, prozesuan nabarmendu nahi ditugun faktore adierazgarriak GLLrekin partekatu ahal izatea, aurretiaz partekatu ditugun adostasunak egokituz joateko. Oso garrantzitsua izango da prozesu hori gutxienez sei hilean behin zehaztea.

Aldi berean, kontratazio-epeldi berri bat hasten den bakoitzean, pertsonaren enplegarritasunaren egoera ebaluatuko dugu (EFEren bidez). Horrela, bere bilakaeraren berri eman eta behar besteko argudioak bilduko ditugu, Banakako Enplegu Plana berregokitzeko. Bertan, gainera, zenbait ekintza zehaztuko dira, baina beti ez dira enpresan bertan garatu beharko.

7.4. Ohiko enpleguan laguntzeko eta bilatzeko fasea

Enplegua bilatzeko fasea une bereizgarritzat jotzen badugu ere, oso garrantzitsua da adieraztea ibilbide osoari begira zeharkakotzat jotzen dugula, Banakako Enplegu Planarekin batera edo bertako osagai moduan landu beharra dagoela eta enpleguaren bilaketarekin zein plangintzarekin lotutako ekintzak zehaztu behar direla. GLE-en jomuga lan-merkatu arrunta izan behar da beti, eta lan-planak zerikusia izan behar du Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresako lanpostuko premiekin eta merkatu arruntak eskatzen duenarekin. Merkatu arrunteko lanpostuen ezaugarriak landu beharreko trebetasun eta GLEan egon bitartean eman beharreko laguntza bihurtzeko gai izan behar gara.

Batzuetan, lan-plana GLLrekin bideratzen dugunean, gure enpresak eskaintzen duenaren ezaugarriak eta balioak kontuan hartzeko joera dugu. Hori dela eta, lan-planak lan-merkatuarekin lotura handiagoa eduki beharko lukeela uste dugu. Alde horretatik, oso garrantzitsua da laguntzako langileek orientazioaren eta prospekzioaren inguruko jakintzak edukitzea, ibilbiderako laguntasuna ematean haien jomuga lan-merkatua izan dadin.

Enpresa arruntean sartzea errazagoa izan dadin, honako jarduketa hauek gomendatzen dira:

7.4.1. Iragaitzarako baldintzak abian jartzea

Zenbait ekimen orokor zeharka garatzea da helburua, behar besteko baldintzak sortzeko merkatu arruntean laneratzeko banakako prozesuetarako. Hona hemen lerro horretatik egindako zenbait jarduketa:

- GLEan parte hartzen hasten denetik, irekitzen zaion etorkizuna aurreratzea GLLrekin eta, horretarako, merkatu arruntean laneratzeko prozesuarekin lotutako helburuak zehaztea.
- Aliantzak eta lankidetzak ezartzea enpresa-sarearekin, iragaitzarako baldintzak sortzeko. Horretarako, enpresei zenbait zerbitzu eskaintzea: kontrataziorako laguntzei buruzko informazioa eta aholkularitza, lanpostuen azterketa, prestakuntza (lanpostuko prestakuntza barne) eta laneratzeko prozesuen jarraipena.
- Kontrataziorako dauden laguntzei buruzko informazioa ematea enpresei.

- GLEko eta enpresa arrunteko lana bateragarri egiten laguntzea. Horretarako, Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzuaren Bateragarritasun Txostena erabiliko da. II. eranskinean, ereduaren erantzen da.
- Enplegu Planean, enplegua bilatzeko ekintzak zehaztea.

Egoeraren balantzea egin ostean, pertsonak eta LTK enplegua lortzeko garatu beharreko ekintzak eta ekimenak zehaztuko dituzte:

- Enplegagarritasuneko Faktoreen Eskalatik abiatuta, lortu beharreko helburuak zehaztea eta lorpenerako ekintzak tenporalizatzea eta antolatzea.
- GLLri lan-merkatuaren inguruko prestakuntza eta informazioa ematea: kontratu-motak, zenbait hitzarmen, langileen zein enpresarien eskubideak eta betebeharrak, autoenplegua...
- Ibilbide osoan LTren laguntzapeko edota ikuskaritzapeko autoenplegua edo enplegua bilatzeko teknikei buruz jasotako prestakuntza abian jartzea: curriculum egitea, enplegu-eskaintzen iturriak erabiltzea (Lanbide, webgune espezializatuak), lanpostuetarako eskabideak aurkeztea, hautaketa-elkarrizketetarako trebakuntza.

Laneratzeko prozesuaren kudeaketan, pertsonen motibazioa, autonomia eta mobilizazioa sustatzea prestakuntzaren eta talde-orientazioaren bidez, besteak beste.

7.4.2. Enpleguaren Bilaketa Aktiboa (EBA)

Une hau enplegua bilatzeko teknikei eta haien ezarpenari buruzko prestakuntzarekin eta informazioarekin dago lotuta. EBA planetan bertan egon behar da integratuta hasiera-hasieratik, GLEan sartzeko ibilbideen iraupena aldagarria delako (1-3 urte). GLEa oso lotuta egon behar da lan-merkatuarekin, enpresa arruntean laneratzeko prozesua arrakastatsua izan dadin. Prozesu horretan eragin handia izango du GLE-etatik sortu diren aukerek. Hona hemen garatu beharreko zenbait ekintza:

- Lan-merkatuaren hurbiltzen laguntzea eta, horretarako, langileari honakoa eskaintzea: zerrendak, bilatzeko euskarriak, sartzeko moduak, autoenplegurako laguntza.

- Langileak lana eskaini dezaketen enpresekin harremanetan daudela bermatzea. Horretarako, CVa aurkeztea, aurkezpen-gutunak bidaltzea, hautaketarako elkarrizketak egitea eta autoenplegurako proiektua egitea⁵.
- Lan-merkatura hurbiltzeko saiakuntzen jarraipena eta laguntasuna eskaintzea.

7.4.3. Enpresatik irtetea

Une hau pertsonak GLEan daukan lan-kontratua amaitu baino lehentxeago gertatzen da. GLLk GLEan eman duen denboraren balantzea egingo du, eta bere etorkizun hurbilenerako arduraldiaren inguruko gai guztiak argituko dira..

- Pertsonak GLEan izandako esperientziaren balantzea egitea. Elkarrizketarako gidoia dago eskuragarri (8.11. tresna).
- GLEko prozesua amaitutakoan zer eta non egingo duen zehaztea pertsonarekin: enplegu berria eta haren baldintzak edo laneratzeko beste baliabide-mota bat, prestakuntza, orientazioa eta haien ezaugarriak.
- Jarraipen-saiotarako egutegia eta edukiak adostea pertsonarekin.

GLLk enpresari agur esateko orduan, zenbait ekintza garatu ahal izango ditugu, prozesuko fase hori behar bezala itxi ahal izateko. Arlo formalean, pertsonarekin egin beharko litzateke bilera, abian dauden prozesuak itxi beharko lirateke eta balioespen txikia egin beharko litzateke etorkizunerako motibazio moduan. Arlo informalean, langile guztiei GLLk amaitu egin duela jakinaraztea, jende guztiari agur esateko aukera izan dezan, eta, hala badagokio, agur esateko "ekitalditxo soziala" antolatzea.

7.4.4. Laneratzeko laguntza eta jarraipena

Une honetan, merkatu arruntean laneratzeko prozesuan pertsonari zer laguntza emango zaion antolatuko da. Une honi esker, programaren eraginkortasunaren ebaluazioa ere egin ahal izango dugu.

⁵ GLEaren, erakunde sustatzailearen... arabera, LTk egingo du hori, edo GLLri bideratuko zaio orientazio-zerbitzuetara. Edonola ere, GLEak hori gauzatu egiten dela bermatu eta fase horretan ere lagundu beharko dio pertsonari.

- GLLrekin elkarrizketak egitea, merkatu arruntean laneratzeko prozesuan laguntasuna eman ahal izateko (gutxienez, hilabetean, 3, 6 eta 12 hilabetean).
- Enpresak berak edo GLLk eskatuta, enpresa arruntari laguntzeko zerbitzuak eskaintzea: jarraipena, informazioa, pertsonarentzako laguntza, aurrerapena edota desegokitzapenen zuzenketa, prestakuntza.

7.5. GLE-etako tresnen mapa globala, enplegarritasuna ardatzat hartuta

Adierazi dugun bezala, GLEak enplegarritasuna hobetzeko baliabidea direla ulertzea da gure abiapuntua. Bestetik, honakoa da enplegarritasuna: pertsona batek enplegua lortzeko, eusteko eta hobetzeko duen aukeran eragina duten faktoreak. Hori dela eta, GLE-etako laguntasuna enplegarritasunaren hobekuntzaren inguruan egituratzen da, zentzu zabal eta elkarreragile horretatik ulertuta. Beraz, GLEan garatutako prozesuaren hasieran, bitartean eta amaieran pertsonen enplegarritasuna kontuan hartzea funtsezkoa izango da banakako enplegu-planak diseinatzeko eta GLEak pertsonetan duen eragina ebaluatzeko orduan.

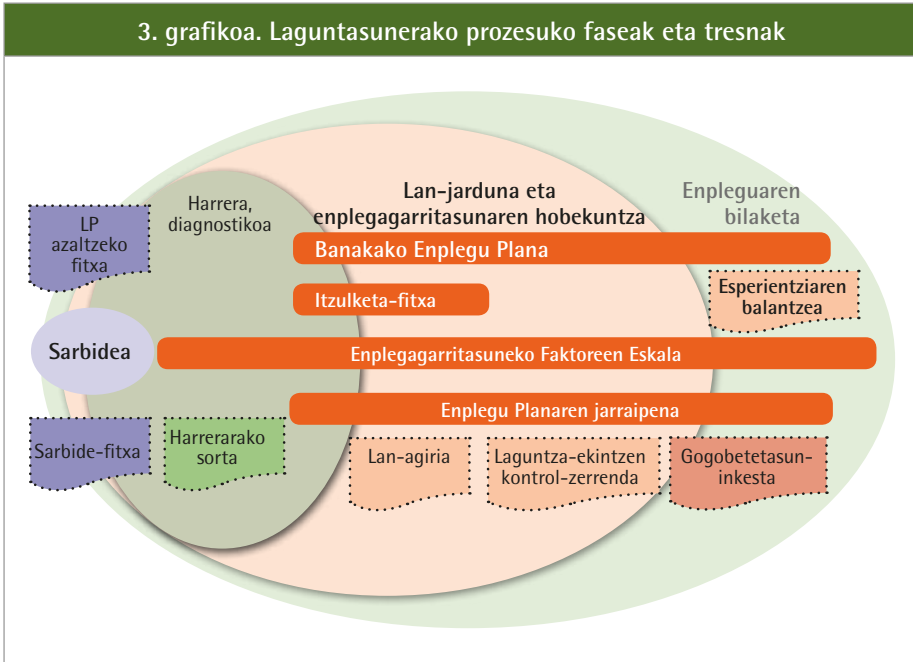
Erreferentziako esparruan azaldu dugunez, laguntasuna prozesu zirkularra da guretzat, eta, bertan, pertsonak nahiz enpresak, bertako profesionalen bitartez, egoera ebaluatzen dute, GLEko prestazioak zein laguntzak kontuan hartzen dituzten ekintza-planak prestatzen dituzte eta haien jarduna berrikusten dute. Oinarrizko prozesu hori hedatzean eta faseekin eta fase bakoitzean erabili beharreko tresnekin lotzean, badugu prozesuen eta tresnen mapa globala marrazterik (3. grafikoa).

Horretarako, tresna orokor edo matrizea egotea eta, haren inguruan, pertsonen laguntzeko prozesu osoa egituratzea proposatzen dugu, baina, era berean, profesionalak eurek eta pertsonak darabiltzaten tresnak ere lotu behar ditu.

Gure proposamena honako elementu hauen arabera dago antolatuta:

- Laguntasunerako prozesuko 4 faseak hartzen ditu kontuan: sarbidea, harrera eta diagnostikoa, lan-jarduna, enplegarritasunaren hobekuntza eta enpresa arruntean bilatzeko eta laguntzeko prozesua.

- Proposatu egiten da enplegarritasunaren ebaluazioa (azaldu dugun bezala) laguntasunaren ardatza izatea eta tresna guztiak egituratzen dituen tresna egotea (enplegarritasunaren diagnostikoa).
- Tresna hau zenbait unetan erabili daiteke: GLEan sartzean, pertsonaren abiapuntua zein den jakiteko; prozesuan bertan, jarraipenerako tresna moduan; eta, prozesuaren amaieran (edo osteko jarraipenetan), programak pertsonaren egoeran izan duen eragina ebaluatzeko.
- Tresnak lotu egiten dira, eta, zentzuren batean, orokor hori "elikatzen dute". Esate baterako, "Lanpostua azaltzeko fitxan", trebetasun tekniko profesionalakzeindirenezahaztenda."Sarbide-fitxan", enplegarritasunaren diagnostikoa egiteko oinarrizko informazioa biltzen da.
- Aldi berean, enplegarritasunaren diagnostikoa Banakako Enplegu Planerako erreferentzia izango litzateke, hobetu beharreko adierazleak eta proposatu beharreko egokitzapenak, laguntzak eta prestakuntza-premiak zein diren zehazten duelako.
- EKFGS GLEa ebaluatzeko tresna izango litzateke, eta indarrak zein ahuleziak zehazteko eta GLEaren laguntasun-eskaintza hobetzeko aukera emango luke. Tresna orokorra da, eta enplegarritasunerako aukerak hobetzeko baldintzak sortzen dituzten antolakuntza-elementuak hartzen ditu kontuan. GLEaren diseinu estrategikoan lagunduko luke, eta, bertan, honakoarekin lotutako faktoreak dira nagusi: GLEak eta lanpostuek lan-merkatuarekin eta prestakuntza-eskaintzako zein GLEaren jarduneko elementuekin duten lotura. Testuinguru horretan, 3 urtean behin erabili liteke, gutxi gorabehera, enpresako plan estrategikoak berrikusten direnean, esaterako. Era berean, laguntzarako egiten diren jardueren "kontrol-zerrenda" moduan ere erabili daiteke.
- Era berean, gogobetetasunari buruzko inkesta ere badago eskuragarri, pertsonaren ikuspegitik programak nolako eragina izan duen balioesteko.



8. Laguntasunerako prozesuan laguntzeko tresnak

Hona hemen gure ustez profesionalen lana egituratu eta errazten duten eta, aldi berean, pertsona guztien partaidetza ere errazten duten tresnak. Gure iritziz, tresnei esker, badago lanaren inguruan kontzientziatzerik eta lana bera formalizatzerik. Tresna bakoitzak prozesuko fase bat "antolatzen du". Edonola ere, tresna batzuetan (enplegagarritasunaren diagnostikoa, Banakako Enplegu Plana eta Banakako Enplegu Planaren jarraipena), prozesuaren zentraltasuna azaltzen da, eta, plangintzari nahiz gure lanaren ebaluazio justifikatuari begira, oso garrantzi berezia dute. GLE bakoitzean, haien erabilera eta tenporalizazioa zehaztu beharko ditugu, lanean ditugun prestasunaren eta proiektioaren arabera.

6. taulan, tresna guztien aurkibidea agertzen da. Tresna bakoitzerako aurretiazko fitxan, helburua edo zentzua zein den azaltzen da, eta errazago erabiltzeko zenbait jarraibide ere ematen dira.

6. taula, Tresnen aurkibidea	
1. Sartzeko fasea	<ul style="list-style-type: none"> - Lanpostua azaltzeko fitxa (8.1. tresna). - Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresan sartzeko fitxa (8.2. tresna). - Harrerarako sorta (8.3. tresna).
2. Harrera eta diagnostikoa egiteko fasea	<ul style="list-style-type: none"> - Enplegarritasuneko Faktoreen Eskala (EFE) (8.4. tresna). - Diagnostikoa itzultzea eta pertsonaren aurreikuspenekin erkatzea (8.5. tresna). - Banakako Enplegu Plana (8.6. tresna).
3. Lan-jardunerako eta enplegarritasunaren hobekuntzarako fasea	<ul style="list-style-type: none"> - Banakako Enplegu Planaren jarraipena (8.7. tresna). - Lan-agiriaren eta zereginen jarraipenaren adibidea (8.8. tresna).
4. Enplegu arrunta bilatzeko eta horretan laguntzeko fasea	<ul style="list-style-type: none"> - Banakako Enplegu Plana: enpleguaren bilaketa (8.9. tresna). - Gogobetetasunari buruzko Inkesta (8.10. tresna). - Esperientziaren balantzea (8.11. tresna). - GLEko eskaintzaren kalitatearen kontrol-zerrenda (8.12. tresna).
Eranskinak	<ul style="list-style-type: none"> - I. eranskina. EKFGS. - II. eranskina. Bateragarritasun Txostena.

8.1. Lanpostua azaltzeko fitxa

Helburua / Zentzua	<p>Alderdien arteko "kontratuzkoaren" aurretiko izaera du: Lanbide, langileak eta Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresa. Horri esker, badago lanpostua bera eta parte-hartzaileek bete beharreko eskakizunak azaltzerik. Lanpostua ahalik eta baldintza onenetan azaltzen laguntzen dio GLEari, barruko dinamikari begira eta ustezko izangaietzako baldintzak ahalik eta gardenenak izan daitezzen.</p>
Jarraibideak	<p>Guretzat, egokia da Lanbiderekin darabilgun fitxa berbera erabiltzea, "lanpostuaren eskabidea" egiteko.</p> <p>GLEaren datuak ez ezik, eskaintzen den lanpostua ere deskribatu behar dugu: egokia izango litzateke bere azalpena Okupazioen Katalogo Nazionalean aitortutako lanposturekin batekin bat etortzea.</p> <p>Azalpenean, lanpostuan aurreikusitako zereginak garatzean beharrezkoak diren trebetasun profesionalak eta gizarte eta lan arlokoak zein diren zehaztu ahal izango dugu. Zeregin hori oso erabilgarria izan daiteke GLEarentzat, diagnostikorako tresnan kontuan hartu beharreko trebetasun batzuk aurreratzeko aukera emango duelako.</p> <p>Enplegu-eskaintzaren bat dugunean, GLEak profil profesionala, baldintzak eta harremanetarako mekanismoak zein diren zehaztuko du, Lanbideren bitartez eskaintzaren berri emateko.</p> <p>Batzuetan Lanbide eskaintzako bitartekaria ez bada ere, hasiera batean, fitxan azaldutako informazioa modu berean erabili ahal izango da eskaintza zehazteko orduan.</p>

8. Laguntasunerako prozesuan laguntzeko tresnak



ESKAINITZA-ESKABIDEA / SOLICITUD DE OFERTA ESKAINITZA ZK. / Nº OFERTA:

1. BULEGOAREN - ENTITATEAREN DATUAK / DATOS DE LA OFICINA - ENTIDAD

IZENA/NOMBRE ⁽¹⁾		
HELBIDEA/DIRECCIÓN:	TELEFONOA/TELÉFONO:--	FAXA/FAX:
Harremanetarako pertsona/ Persona de contacto	HELBIDE ELEKTRONIKOA/CORREO ELECTRÓNICO:	

Eskabide honen helburu bakarra zure eskaera formalizatzea da. Horretarako, orri hau egiaztatzeko eta, hala badagokio, betetzeko eskatzen dizugu. Sinatu ondoren, goian adierazitako bulegoaren edo entitatearen fax edo posta kutxa elektronikora lehenbailehen igorri beharko duzu. Posta elektronikoz bidaltzen bada eskaera ez da beharrezkoa sinadura. Eskatutako lanbide-profilari buruzko datu zehatzak, ugari direnez, bulego-entitateko pertsonal teknikoak bildu eta sisteman sartuko ditu, informatika-tratamendua egiteko.

La presente solicitud únicamente tiene la finalidad de formalizar su petición, para lo cual le pedimos que verifique y, en su caso, complete este formulario y que, tras firmarla, la remita cuanto antes al número de fax o correo electrónico de la oficina o entidad arriba indicados. La solicitud deberá ir firmada salvo que se remita desde el correo electrónico de la empresa. Los datos detallados del perfil profesional solicitado, dada su amplitud, serán recogidos por el personal técnico de oficina_ entidad e introducidos en el sistema para su tratamiento informático.

2. ENPRESAREN DATUAK / DATOS DE LA EMPRESA ⁽¹⁾

Sozietate-izena/ Nombre o razón social		Harremanetarako pertsona / Persona de contacto:	
IFK – IFZ / CIF.-.IF.:		Kotizazio-kontuaren kodea/ Código de Cuenta de Cotización	
Helbidea/ Dirección	PK./ CP:	Udalerría/Municipio	Probintzia/Provincia
Posta elektronikoa/ Correo electrónico		Telefonoa/Teléfono	FAXA/FAX

3. LANPOSTUAREN DESKRIBAPENA / DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO

Lanpostuaren udalerría/ Municipio del puesto de trabajo: ⁽¹⁾	
Lanpostuaren izena/ Nombre del puesto: ⁽¹⁾	
Eskainitako lanpostu-kopurua/ Número de puestos de trabajo ofertados: ⁽¹⁾	Hilabete Ezp./ Exp. Meses
Lanpostuaren deskribapena/Descripción del puesto: ⁽¹⁾	
Ezinezko baldintzak/Requisitos imprescindibles:	
Baloratu beharreko baldintzak/Requisitos a valorar:	
Kontratu-mota/Tipo de contrato:	Kontratuaren iraupena/Duración del contrato:



Hautagaien harrera amaiera data/ Fecha prevista fin recepción de candidaturas: ⁽²⁾	
Kontratua irekpena/ Tipo de jornada y horario	
Hasteko aurreikusitako data/ Fecha prevista de incorporación	
Hileko soldata gordina gutxi gorabehera, eurotan/ Salario mensual bruto aproximado en euros	
Nola jaso nahi dituzu hautagaien curriculum vitaeak?/ ¿Cómo desea recibir los curriculum vitae de las personas candidatas? ⁽¹⁾	
<input type="checkbox"/> Posta elektronikoa/Correo electrónico	<input type="checkbox"/> Faxe/fax:

4. ESKAINTZAREN HARREMAN-BALIABIDEA: (enpresaren harreman-baliabidearen desberdina bada) / MEDIO DE CONTACTO PARA LA OFERTA: (si es diferente al medio de contacto de la empresa)

Telefona/ Teléfono:	Posta elektronikoa/Correo electrónico:
Harremanetarako pertsonaren izen-abizenak/ Nombre y apellidos de la persona de contacto	
Telefonoz harremanetan jartzeko ordutegia/ Horario de contacto telefónico	
Zein hizkuntzatan jaso nahi dituzu curriculum vitae-ak?/ ¿En qué idioma desea recibir los curriculum vitae de las personas candidatas? ⁽¹⁾	
<input type="checkbox"/> Euskaraz /Euskera	<input type="checkbox"/> Gaztelaniaz/Castellano

Zuk ematen diriziguzan datu pertsonalak LAN ESKAINTZILEAK izeneko fitxero automatizatu batean sartuko dira. Aipatutako fitxero honen titulartasuna Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzua da. Bere helburua lanpostuak eskaintzen dituzten enpresen beharrik betetzea da. Fitxeroa datuak Babesteko Euskal Bulegora jakinarazita dago eta datuen segurtasuna babesteko berma guztiak ditu.

Datu pertsonalak babesteko araudiak dioten bezala atzitu, ezetzatu, zuzendu eta aurkartzeko lege horretan (DPIU) ezarritako eskubidea erabili dezakezu. Horretarako, idazki bat egin behar da (NANA edo antzeko identifikazio-dokumentu bat atxikita), eta LANBIDE Euskal Enplegu Zerbitzua Informatika Zerbitzura bidaliko da (helbidea: Jose Atxotegi 1, 01009, Vitoria-Gasteiz, Araba).

Los datos personales que usted nos proporciona pasarán a formar parte de un fichero automatizado denominado OFERTANTES DE EMPLEO, titularidad de LANBIDE - Servicio Vasco de Empleo, cuya finalidad es la de proporcionar personas candidatas que permitan cubrir las necesidades de puestos vacantes a las empresas oferentes, previamente notificado a la Agencia Vasca de Protección de Datos y que cuenta con las medidas de seguridad necesarias para garantizar la total seguridad de los datos.

En cumplimiento con la normativa existente sobre protección de datos de carácter personal, usted podrá ejercer los derechos de acceso, cancelación, rectificación y oposición que expresamente reconoce la LOPD, a través de un escrito, al que se adjuntará copia de DNI o análogo documento de identificación, dirigido al Servicio de Informática de LANBIDE - Servicio Vasco de Empleo C/José Atxotegi 1, código postal 01009, Vitoria-Gasteiz (Álava).

_____.n.ak/and.ak,
_____.NAN/IAO a duenak, datuak formulario honetan jasota dituen enpresaren izenean eta hura ordezkatuz, "Lanpostuaren deskribapena" atalean eskatutako profilarekin bat datozen curriculum-ak aurkezteko eskatzen dit LANBIDE - Enpleguari. Enpresaren izenean, hitz ematen dut hautaketa-prozesuaren berri emango dudala, eskaintzak kudeatzen duen zentroak/bulegoak horretarako bidalitako dokumentua baliatuta.

D./Dña.: _____ con
DNI/NIE _____ en nombre y representación de la empresa cuyos datos figuran recogidos en el presente formulario, solicito a LANBIDE - Colocación, la presentación de curriculum de personas que se ajusten al perfil solicitado en el epígrafe "Descripción del puesto de trabajo". Por parte de la empresa, me comprometo a informar del resultado del proceso de selección mediante el documento que haga llegar el centro/oficina gestor/a de la oferta a tal efecto.

Legezko ordezkararen edo pertsona baimenduaren sinadura / Firma Representante legal o Persona autorizada ⁽¹⁾

n. 201 ko _____ aren (e)(a)n _____ En _____, a de _____ de 201

(1) Nahitaez bete beharreko datuak / A rellenar obligatoriamente

(2) Gutxienez bi egun kudeaketa hasi zenetik. Ezer ez bada jartzen, hilabete bat kudeaketa hasi zenetik. Epea aldatu nahi baduzu bulego/kudeaketa zentruarekin kontaktatu beharko duzu / Como mínimo dos días desde el inicio de la gestión. Si no se indica nada, un mes desde el inicio de la gestión. Si quiere modificar el plazo, póngase en contacto con la oficina/centro de gestión.

8.2. Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresan sartzeko fitxa

<p>Helburua / Zentzua</p>	<p>Hautaketa-prozesua osatzen hasiko da, nahiz eta seguruenik GLEko partaidetzako lehenengo egunetara arte erabat osatuko ez den.</p> <p>Informazio oinarritzakoa biltzeko aukera emango digu, eta, horri esker, pertsonaren egoeraz jabetuko gara apurka-apurka.</p> <p>Haren enplegarritasunean eragina duten zenbait faktoreren inguruan lekurtzen lagunduko digu.</p> <p>Zenbait informaziori esker, EFEko lehenengo dimentsioei buruzko informazioak lekurtatuz joan ahal izango gara.</p> <p>Ez da egintza administratiboa, bizi-ibilbidea partekatzeke eremua baizik.</p>
<p>Jarraibideak</p>	<p>Pertsonaren ustez bere egoeraren berri ematen duten agiriak eta bere curriculum vitaeak eskatzeko aurretiazko unea gertatu beharko da.</p> <p>Agiriak "eskuan", aurkezten duen informazioa partekatzeke unea aurkituko dugu. Fitxak eskatzen dugun informazioaren helburu diren gaiak bideratzen lagunduko digu. Beharbada, kasu batzuetan, agiri berriak arakatzen edo informazio gehiago eskatzen jarraitu beharko dugu.</p> <p>Testuinguru egokia da, ezartzen den elkarrizketaren bidez pertsona bera ezagutuz joateko, harremanezko faktorean sakontzeko eta bizitzan bizi izan dituzten esperientzien zein egoeren kontakizuna partekatu ahal izateko.</p> <p>Honakoa jakiteko aukera emango digu: pertsona nola dagoen eta nola lekurtzen den bere egoerari eta orain arte izan duen ibilbideari dagokienez. Gainera, pertsonaren premia batzuk antzemateko eta abian jarri beharreko ustezko ekimen edo laguntzetan orientatzeko aukera ere emango digu.</p>

Sarrerarako fitxa

Identifikazio-datuak

Izena: Abizenak:

Helbidea:

Udalerria: Posta-kodea:

Jaioteguna: Nazionalitatea:

Erroldaren lekua eta eguna:

NAN/AIZ/Pasaporte:

Telefonoa: E-mail:

Egoera pertsonala

Datu ekonomikoak

Kontraturik gabeko lana

Langabeziagatiko prestazioa Langabeziako sorospena

Laguntza sozialak (DBE/EPO/GLL/Gizarteratzeko Laguntza...)

Kotizaziopeko/kotizaziorik gabeko pentsioa

Beste batzuk

Oharrak:

Familia-egoera

Familia: Bai Ez

Ardurapeko adingabeak: Kideen kop.:

Egoera zibila: Ardurapeko beste pertsona batzuk:

Oharrak:

Etxebizitza

Bai Mota: _____ Erabilera-araubidea: _____

Ez

Oharrak: _____

Sare soziala:

- Badu babesik Ezegonkorra Babesik gabe
 Familiakoa Udaleko Gizarte Zerbitzuak Foru Aldundiko Gizarte Zerbitzuak
 Erakunde sozialak

Oharrak: _____

Lan-egoera

Egoera administratiboa: _____

Lan-baimena Mugaeguna _____

rregularra (pasaportea) Mugaeguna _____

Bizileku-baimena Mugaeguna _____

Langabezia Iraupena _____

Ikasten Enplegu ezegonkorra Ezkutuko ekonomia

Jarduerarik ez Gazteen bermea

Enpleguaren bilaketa aktiboa:

Jardunik gabe Etxeko lana

Oharrak: _____

Osasuna

- Arazorik gabe Arazo kronikoak Substantzien menpetasuna
- Desgaitasun ziurtatua Desgaitasunaren % _____
- Ziurtatu gabeko desgaitasuna

Lan-eritasuna: Bai Ez
Mota: _____

Oharrak: _____

Lanbideren informazioa

Erreferentziako bulegoa: _____

Erreferentziako orientatzailea: _____

Telefonoa: _____

Giza taldea

- A) DBEko titularra eta onuradunak
- B) Honako arrazoi hauengatik errenta eskuratzetik ez dutenak:
- Eskatutako bizileku-epealdirik ez edukitzea
 - Unitatea eratuta ez edukitzea
 - Jasotzeko zehaztutako gehieneko epealdia agortu izana
- C) Adingabeen babeserako instituzioetatik datozen 18 urtetik gorako eta 30 urtetik beherako gazteak
- D) Droga-menpetasunak eta beste adikzio-nahasmendu batzuk dituztenak, errehabilitatzeko edo gizarteratzeko prozesuan daudenean
- E) Espetxeetan barneratuak
- F) Zentroetan barneratutako adingabeak, zaintzapeko askatasunean daudenak eta barneratu ohiak
- G) Euskadiko Autonomia Erkidegoko agintari eskudunek bizitoki alternatiborako baimendutako zentroetatik datozenak
- H) Orientaziorako eta prestakuntzarako lanaurreko programetatik edo Gizarte Zerbitzuetatik datozenak

Bideratze-datuak

Entitatea/erakundea/administrazioa:	
Pertsona:	
Telefona	

Oharrak:

.....

Curriculum Vitae

Prestakuntza arautua

Titulazioa	Zentroa	Urtea

Enplegurako prestakuntza

Espezialitatea	Zentroa	Urtea

Prestakuntza osagarria (hizkuntzak, informatika)

Titulua	Zentroa	Urtea

Txartel profesionalak/gaikuntzak

Espezialitatea	Zentroa	Urtea

Oharrak:

.....

Aurreikuspen profesionalak

GLEan sartzeko arrazoa:

Interes profesionala:

Asmo ekonomikoak:

Prestasun geografikoa:

Ordutegi-prestasuna:

Beste ohar batzuk

Dotutako agiriak: Curriculuma Elbarritasunaren ziurtagiria

Beste batzuk...

GLE-AN IZENA EMATEKO BAIMENA

Lege-oharra: 15/1999 Lege Organikoa, abenduaren 13koa, datu pertsonalei buruzkoa.

-Legea- 103.

DATA

Eskatzailearen sinadura

8.3. Harrerarako sorta (norberaren karpeta)

Helburua / Zentzua	Pertsonarekin ezarritako harremana adeitsua izatea da helburua, eroso egon dadin eta harrera ona egin diotela sentitu dezan. Harrerarako Sortan, agirien eta informazioen zerrenda agertzen da, eta edonorentzat dira garrantzitsuak, erakunde edo enpresa berri batean sartzeko orduan.
Jarraibideak	<p>Pertsona kontratatutakoan, bere lehenengo lan-egunean, GLEa aurkeztuko diogu. Horretarako, instalazioak erakusteko bisitaldia egin (aldagelak, zerbitzuak, tailerra, biltegia) eta pertsonak aurkeztuko dizkiogu. Era berean, Harrerarako Sorta daraman "norberaren karpeta" ere banatuko dugu.</p> <p>Lehenengo astean eman beharreko informazio eta agiri guztiak banatzeko denbora kudeatu dezakegu, nola integratzen ari den aztertze eta informazioa apurka-apurka azaltzeko.</p> <p>"Norberaren karpeta" langilearen zaintzapean geratuko litzateke, eta, bertan, bere prozesuko kudeaketa-agiriak gorde beharko litzuzke GLEan dagoen bitartean.</p>

Harrerarako sorta: Aztertze eta langileari emateko agiriak

- Enpresaren izenean egindako ongietorri-testua.
- Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresaren azalpenaren agiria, honakoa kontuan hartuta:
 - Enpresaren identifikazioa: enpresaren izena, enpresaren jarduera, forma juridikoa, erakunde sustatzailea.
 - Enpresaren jarduera: xedea, zerbitzuak edota lanak, bezeroak, azpiegitura.
 - Pertsona: nor den nor, prestakuntza-planak, erreferentziako pertsonak eta harremanetan egoteko modua.
 - GLEtzat hartzeagatiko informazioa: Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresaren helburua, laguntasunerako elementuak.
 - Laneratzeko prozesua eta bere faseak azaltzeko agiria.
- Arautegi orokorra
 - Sektoreko hitzarmena.
 - Barruko araubideari buruzko arautegia.
 - Lanpostuarekin lotutako arauak (puntueltasuna, jantziak, irudi pertsonala, bezeroen zein lankideen jokabidea/tratua...).
 - Arriskuen prebentzioari eta laneko segurtasunari buruzko arautegia.
 - Enpresako Larrialdi Plana.
- Lanpostua
 - Laneko ordutegiak eta egutegia, lan-eskubideak, oporrak, baimenak... barne.
 - Prozedurak eta jardunari buruzko oinarrizko arauak (lanerako asistentzia, atsedendiak, bajak, behar den moduko jokabidea...).
 - Laneko segurtasunari buruzko arauak, larrialdietarako neurriak (larrialdietarako irteerak, su-itxalgailuak, jardunbideak...).
 - Tarremanetarako telefonoak: arduraduna, ekoizpeneko teknikaria, laguntasuneko teknikaria.
 - Materiala, giltzak..., egon baleude.
- Beste informazio / agiri batzuk
 - Lan-kontratua.
 - Nomina.
 - Honakoekin egin beharreko izapideei buruzko informazioa: Lanbide, Gizarte Segurantz..
 - Laguntasunerako prozesuari buruzko agiriak (beharrezkoak diren neurrian banatu ahal izango dira): Banakako Enplegu Plana.

8.4. Enplegarritasuneko Faktoreen Eskala (EFE)

Helburua / Zentzua	<p>Enplegarritasunari begira funtsezkotzat jotzen ditugun faktoreei dagokienez aurkitzen dugun garapen-maila zehaztea dauka helburu. Horrela, profesionalok langilearen indarrak eta ahuleziak hartu ahal izango ditugu ardurapean haien enplegarritasunari begira.</p> <p>Era berean, testuinguru egokia ere bada, enplegarritasun hori hobetzeko behar diren laguntzak eta zenbait premia zehazteko. Behar besteko euskarria eskaintzen du, ostean enplegarritasuna hobetzen duen plan adostua eratu ahal izateko.</p> <p>Era berean, oso lagungarria ere izango da, GLE-ek bertako langileen enplegarritasunean duten eraginaren berri emateko.</p>
Jarraibideak	<p>Langileak GLEan denbora daramanean (lehenengo hilabetea), enplegarritasunaren diagnostikoa egingo dugu. Horretarako, Enplegarritasuneko Faktoreen Eskala (EFE) erabiliko dugu.</p> <p>Informazioa profesionalak beteko dute, sarrerarako fitxaren bidez nahiz eguneroko jardueraren bitartez nahikoa informazio bildu dutenean, pertsona bera EFE eskalan lekurtzeko. Erantzun hori profesionalak erabakiko du, informazioa jasotakoan edo pertsonarekin hitz egindakoan.</p> <p>Item bakoitzean, enplegarritasunaren elementu bat pertsonaren egoeran zer mailatan agertzen den azaltzen da, eta 1etik 4rako Likert eskala zuzenean ematen dira puntuak. Bertan, hain zuzen ere, 1 maila txikia da; eta 4, maila handia. Ebaluatzailearen berriuspena eta itemen balioespen egokia gidatzeko, item bakoitzeko 4 erantzun-aukerek maila bakoitza azaltzen duten adierazleak dituzte (1. eranskina).</p> <p>Eskalako azken itemek jardun teknikoarekin dute zerikusia, eta lanpostu bakoitzerako bete behar dira. GLEak lanpostua azalduta badauka (edo Lanbideko lan-eskaintzan azaldu badu), eskala honetan zehaztutako trebetasunak azaldu eta haien garapen-maila balioetsi ahal izango dugu.</p> <p>Dimentsio bakoitzaren amaieran, premien eta laguntzen epigrafea daraman gunere irekia dago. Bertan, elkarriketetan edo EFE betetzeko prozesuan apurka-apurka antzeman edo susmatu ditugun premiak jarriko ditugu, eta oso lagungarriak izan daitezke pertsonarekin erkatzeko edo premia bera hobetzeko arakatzeko eta zehazteko. Modu berean, berbera gertatu ahal izan zaigu uneren batean iradokizun moduan agertu ahal izan diren edo sortu diren zenbait laguntzarekin. Bi elementuak hausnarketarako lanean hartuko ditugu kontuan, eta ostean erkatu ahal izango ditugu pertsonarekin, diagnostikoa itzultzen diogunean.</p>

EFE

Enplegagarritasuneko Faktoreen Eskala

Natxo Martínez-Rueda (UD) • Javier Galarreta (EHU) • Igone Aróstegui (EHU)

Erkapenerako taldea: Gizateako Laguntasun Taldea

Enplegagarritasuneko Banakako Faktoreen eta Inguruabar Pertsonalen Eskalak (EFE) lan-merkatuan parte hartzeko zailtasun bereziak dituzten enplegagarritasun-maila ebaluatzea dauka helburu. Horretarako, balioetsi egiten du enplegagarritasunarekin lotutako faktoreak zer mailatan agertzen diren pertsonaren egoeran eta inguruabarretan. Pertsonentzako laguntzak eta planak diseinatzeko erreferentzia izatea du xede nagusi.

Enplegagarritasuneko Faktoreen Eskalak (EFE) pertsonak enplegagarritasunean eragina duten faktoreei begira daukan egoera ebaluatzea du helburu. Profesionalak betetzen duen tresna da, eta judizio teknikoa ematen du pertsonari eta haren lan-jardunaren behaketari buruz duen informazioaren arabera. Horrez gain, gomendagarria da elkarrizketa ere egitea, faktore batzuei buruzko informaziorik ez badago edo erkatu egin behar bada. Hori dela eta, ebaluatutako pertsona sakon ezagutzen duen profesionalak baino ezin izango du bete.

Enplegagarritasunaren ikuspegi holistiko eta ekologikoan oinarritutako eskala da. Enplegagarritasuneko faktoreak eta inguruabar pertsonalak ebaluatzen badira ere, modu erlatibo eta elkarreragilean egiten da inguruneuko aukeren arabera, enplegagarritasuna testuingururatzeko etengabeko ahaleginean. Era berean, emaitzak xede dituen ikuspegi funtzionala ere bada, pertsonaren gaur egungo egoeran eta jardueran oinarritzen diren faktoreak ebaluatzen dituelako. Gainera, badago laguntzen eta prestazioen erabilera sistematikoaren bidez hobetzerik.

Balioztapen honen ondorioetarako, 7 dimentsio eta 44 item ditu eskalak:

1. Inguruabar pertsonal eta sozialak: 11 item
2. Oinarrizko prestakuntza: 6 item
3. Prestakuntza profesionala: 5 Item
4. Esperientzia profesionala: 3 item
5. Enpleguaren bilaketa: 8 item
6. Laneko jardun soziala (harremanak): 6 item
7. Lan-jarduna (zereginak): 5 item
8. Jardun teknikoa: enpresa bakoitzak bete beharrekoa.

Item bakoitzean, enplegarritasunaren elementu bat pertsonaren egoeran zer mailatan agertzen den azaltzen da, eta 1etik 4rako Likert eskala zuzenean ematen dira puntuak. Bertan, hain zuzen ere, 1 maila txikia da; eta 4, maila handia.

Ebaluatzailearen berrikuspena eta itemen balioespen egokia gidatzeko, item bakoitzeko 4 erantzun-aukerek maila bakoitza azaltzen duten adierazleak dituzte.

Enplegarritasuneko Faktoreen Eskala

Data:

Ebaluatzailea:

Ebaluatutakoa:

A. Inguruabar pertsonal eta sozialak				
1. Badauka familiaren zainketa (adingabeen edota mendekoen arreta) eta enplegua bateragarri egiterik	1	2	3	4
2. Gizarte eta familia inguruneak, adiskideek barne, enplegua eskuratzen edo eusten laguntzen diote	1	2	3	4
3. Egoera legal edo administratiboari esker, badauka enplegua eskuratzerik	1	2	3	4
4. Osasun fisikoari esker (muga iraunkorrak barne), badauka lan egiterik	1	2	3	4
5. Osasun mentalari esker (substantzien menpetasunak barne), badauka lan egiterik	1	2	3	4
6. Diru-sarrerei esker (pertsona/familia-unitatea), badauka oinarrizko premiak estaltzerik	1	2	3	4
7. Bizitoki eta etxebizitza arloko baldintzek enplegua errazten dute	1	2	3	4
8. Badu sarbiderik, eta garraio bideak darabiltza zenbait lekutara joateko	1	2	3	4
9. Lan-arloko bereizkeriaren edo desberdintasunaren helburu izan daiteke honako arrazoi hauengatik: sexua, adina, talde kulturala, biografia edo sinesmenak	1	2	3	4
10. Badu sare sozialik, eta zenbait jarduera eta erakunde sozialetan parte hartzen du	1	2	3	4
11. Hautaketak egin eta erabakiak hartzen ditu, eta ekintza-plan sendoak garatzeko gai da	1	2	3	4
Puntuazioa	44			
Premiak eta laguntzak:				

8. Laguntasunerako prozesuan laguntzeko tresnak

B. Oinarrizko prestakuntza				
12. Ohiko erabilerako hizkuntza ezagutzea edo bereganatzea	1	2	3	4
13. Oinarrizko trebetasun komunikatibo eta sozialen maila egokia du	1	2	3	4
14. Irakurtzeko, idazteko eta kalkulatzeko oinarrizko trebetasunak ditu	1	2	3	4
15. Oinarrizko titulazio akademikoak ditu (DBHko graduatua edo baliokideak)	1	2	3	4
16. Tresna eta baliabide teknologikoak darabiltza enplegua bilatzeko prozesuetan eta lan-inguruneetan	1	2	3	4
17. Badaki zein diren bere herritar-eskubideak eta nola erabili	1	2	3	4
Puntuazioa	24			
Premiak eta laguntzak:				
C. Prestakuntza profesionala				
18. Badu lan-merkatuan eskatzen den prestakuntza profesionalik	1	2	3	4
19. Profil profesional zehaztua du, eta zenbait eratako okupazioak eduki ditu	1	2	3	4
20. Azken urtean, prestakuntzako eta birziklapen profesionalako prozesuetan parte hartu du	1	2	3	4
21. Prestakuntzako baliabide eta programei buruzko informazioa erabili edo eskuratu egiten du	1	2	3	4
22. Prestakuntza-prozesuetan parte hartzeko motibazioa du	1	2	3	4
Puntuazioa	20			
Premiak eta laguntzak:				
D. Esperientzia profesionala				
23. Oraintsuko esperientzia profesionala du	1	2	3	4
24. Esperientzia profesional iraunkorra du (langabezia-epealdi gutxi eta laburrak)	1	2	3	4
25. Esperientzia profesional koherentea du (profil profesional batekin edo okupazio edo familia profesional batekin lotutakoak)	1	2	3	4
Puntuazioa	12			
Premiak eta laguntzak:				

E. Enpleguaren bilaketa				
26. Enplegua lortzea pertsonarentzako lehentasuna da	1	2	3	4
27. Helburu profesional zehaztu du	1	2	3	4
28. Bere helburu profesionalarekin lotutako lan-merkatuko jarduera ezagutzen du (eskakizunak, sartzeko sistemak, irteera profesionalak...)	1	2	3	4
29. Badu bere plan profesionala zehazterik (ustezko lan-arloak, eskakizunak, prestakuntza-aukerak...)	1	2	3	4
30. Badaki enplegua bilatzeko plana kudeatzen, eta, horretarako, ohiko estrategiak darabiltza (CV, harreman pertsonalak, hautaketa-probak, prentsa, internet...)	1	2	3	4
31. Badauka enplegua bilatzeko harreman pertsonal eta profesionalen sarerik	1	2	3	4
32. Zenbait enplegu eskuratzeko prestasuna du ordutegiari eta geografiari begira	1	2	3	4
33. Enplegua aurkitu dezakeela uste du	1	2	3	4
Puntuazioa	32			
Premiak eta laguntzak:				

F. Laneko jardun soziala (harremanak)				
34. Behar bezala komunikatzen da, eta bere ikuspuntuak zein ideiak azaldu eta beste batzuk entzuten ditu	1	2	3	4
35. Agerpen eta irudi pertsonal egokiak ditu	1	2	3	4
36. Harreman ona dauka lankideekin, arduradunekin eta bezeroekin	1	2	3	4
37. Beste batzuekin lan egiten du (talde-lana)	1	2	3	4
38. Estres eta gatazka egoerak kudeatzen ditu (autokontrola)	1	2	3	4
39. Bere eskubideak defendatzen ditu	1	2	3	4
Puntuazioa	24			
Premiak eta laguntzak:				

8. Laguntasunerako prozesuan laguntzeko tresnak

G. Oinarrizko lan-jarduna (zereginak)				
40. Laneko arauak eta oinarrizko ohiturak betetzen ditu (puntualtasuna, jakinarazpenak, oinarrizko arauak...)	1	2	3	4
41. Erantzukizuna du eginkizunetan nahiz zereginetan (hartutako konpromisoak betetzen ditu, erritmoa, kalitatea, eraginkortasuna)	1	2	3	4
42. Lanaren plangintza, antolakuntza eta ebaluazioa egiten ditu (autonomia)	1	2	3	4
43. Egokitu egiten da, eta ikasteko gaitasuna du (ekimena barne)	1	2	3	4
44. Konfiantza dauka lana garatzeko orduan (autoeraginkortasuna)	1	2	3	4
Puntuazioa	20			
Premiak eta laguntzak:				

H. Jardun teknikoa				
	1	2	3	4
Puntuazioa				
Premiak eta laguntzak:				

Itemak balioesteko adierazleak

A. Inguruabar pertsonal eta sozialak
1. Badauka familiaren zainketa (adingabeen edota mendekoen arreta) eta enplegua bateragarri egiterik
<p>Zenbatetsi egiten du nolako eragina duen adingabeak edo premia berezidunak edo mendekoak/zaugarriak artatu beharrak. Hori dela eta, adingabeei edo mendekoei laguntzeko zerbitzu onak badaude edo lanpostuetan erraztasunak ematen badira, baliteke horrelako eraginik ez egotea.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Laguntzarik edo zerbitzurik ez badago, pertsonak ez dauka enplegu batean parte hartzerik.2. Mendekoak artatzeko laguntzak mugatuak dira (esate baterako, senideek edo adiskideek egiten dituzte), eta pertsonaren enplegua zailtzen dute.3. Mendekoak artatzen laguntzeko zerbitzurik badago ere, pertsonak zailtasunak ditu lantzean behin.4. Ez dauka inor ardurapean, edo, egon badago, arretarako kalitateko zerbitzuak daudenez, lagungarria da enpleguari begira.
2. Gizarte eta familia inguruneak, adiskideek barne, enplegua eskuratzen edo eusten laguntzen diote
<p>Zenbatetsi egiten du pertsonak zer mailatan daukan babes soziala eta ingurune sozio-familiarrak zer neurritan babestu edo eragozten duen lan-jarduera.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Pertsonak ez dauka babes sozialik, edo enplegurako oztopoa da (genero-indarkeria barne).2. Pertsonak babes sozial ahula du, edo eragin kaltegarria dauka enpleguan.3. Pertsonak ez du beti babes sozialik, edo, beretzat, unean uneko muga da enpleguari begira.4. Pertsonak badu babes sozialik, eta adorea zein babesa ematen dizkio bere helburu profesionaletan.
3. Egoera legal edo administratiboari esker, badauka enplegua eskuratzerik
<p>Zenbatetsi egiten du pertsonaren edo familiaren egoera legal eta administratiboak nolako eragina duen pertsonaren beraren enpleguan.</p> <ol style="list-style-type: none">1. Pertsonak ez du lan-baimenik edota ez du bere egoera administratiboaren ondorioz lan egiterik.3. Egoera legal edota administratiboak zeresana du enplegua lortzeko edo eusteko aukeran (noiz epaituko zain dauden auziak...).4. Egoera legal edota administratiboak unean-unean mugatzen du enplegua (agerraldiak, dibortzioko edo zaintzako izapideak, paperen berriztapenak...).5. Egoera legala ez da arazoa, enplegua eskuratzeko eta eusteko orduan.

4. Osasun fisikoari esker (muga iraunkorrak barne), badauka lan egiterik

Ebaluatu egiten du pertsonaren osasun-egoera fisikoak zer neurritan duen zeresana bere lan-egoeran. Pertsonaren osasuna zein den zenbatesten du, eta, horrez gain, osasun-zerbitzuek bere premiak zer neurritan artatzen dituzten ere bai.

1. Osasun fisikoaren ondorioz, pertsonak ez du lan-merkatuan parte hartzerik (ezintasun iraunkorra, tratamenduak edo sendagaiak, osasunerako arriskuak, osasun-zerbitzuen desegokitasuna...).
2. Pertsonaren osasunak jarduera profesionala oztopatzen du (ohiko kontsultak edo tratamenduak, arreta medikoa eskuratzeko zailtasunak, konpentsatu gabeko muga funtzionalak...).
3. Osasun fisikoak unean-unean mugatzen du enpleguaren bilaketa edo laneko errendimendua (sendagaiak, osasunaren inguruko kezka, aho-hortzetako tratamendu urria...).
4. Osasun fisikoak ez dauka zeresanik jarduera profesionalean.

5. Osasun mentalari esker (substantzien menpetasunak barne), badauka lan egiterik

Ebaluatu egiten du pertsonaren osasun-egoera mentalak zer neurritan duen zeresana bere lan-egoeran. Pertsonaren osasuna zein den zenbatesten du, eta, horrez gain, osasun-zerbitzuek bere premiak zer neurritan artatzen dituzten ere bai.

1. Osasun mentalaren ondorioz (substantzien menpetasunak barne), pertsonak ez du lan-merkatuan parte hartzerik (ezintasun iraunkorra, tratamenduak edo sendagaiak, osasunerako arriskuak, osasun-zerbitzuen desegokitasuna...).
2. Pertsonaren osasun mentalak jarduera profesionala oztopatzen du (ohiko kontsultak edo tratamenduak, arreta mediko egokia eskuratzeko zailtasunak, konpentsatu gabeko muga funtzionalak...).
3. Osasun mentalak unean-unean mugatzen du enpleguaren bilaketa edo laneko errendimendua (sendagaiak, osasunaren inguruko kezka...).
4. Osasun mentalak ez dauka zeresanik jarduera profesionalean.

6. Diru-sarrerei esker (pertsone/familia-unitatea), badauka oinarrizko premiak estaltzerik

Zenbatetsi egiten du pertsonak edota bere familia-unitateak zer mailatan dituen nahikoa diru-sarrera edota, bere kudeaketaren bidez, oinarrizko premiei aurre egiterik daukan (elikadura, bizitokia eta beharrezkoak diren beste gastu batzuk; esate baterako, energia, arreta medikoa edo umeen zainketa).

1. Familia-unitatearen diru-sarrerak ez dira nahikoa oinarrizko premiei aurre egiteko.
2. Diru-sarrerak eduki arren, batzuetan ez dira oinarrizko premiak estaltzeko bestekoak (irregularrak dira, faktura batzuk ordaintzeko edo aurrekontua kudeatzeko zailtasunak...).
3. Diru-sarrerei esker, badago oinarrizko premiei ohikotasunez aurre egiterik.
4. Diru-sarrerak egonkorak direnez, badago oinarrizko premietatik harago doazen gastuak egiterik.

7. Bizitoki eta etxebizitza arloko baldintzek enplegua errazten dute

Zenbatetsi egiten du bizitokiak edota etxebizitzak zer neurritan laguntzen dion pertsonari enplegua lortzeko eta eusteko orduan.

1. Ez dauka etxebizitzarik, galtzeko arriskuan dago edo ez du bizitzeko moduko gutxieneko baldintzarik.
2. Badu bizitokirik, baina ezegonkorra da, aldaketak ohikoak dira edo egoera ezegonkorra edo gatazkatsua da.
3. Etxebizitza egonkorra dauka, baina artatzeko laguntzak behar ditu (ekonomikoak, kudeaketakoak...).
4. Etxebizitza duenez, enplegua lortzeko eta eusteko ingurune egonkorra du.

8. Badu sarbiderik, eta garraio bideak darabiltza zenbait lekutara joateko

Ebaluatu egiten du garraio bideak eskuratzeko edo erabiltzeko aukerak zer mailatan ematen dion lan-inguruneetara erraz lekualdatzeko abagunea.

1. Pertsonak ezin du lantokietara joateko moduko garraio biderik erabili (sarbide zaileko gunean bizi da, ez dago garraio irisgarririk...).
2. Garraio bide eskuragarriek enplegua oztopatzen dute (joan-etorrietarako larregizko denbora, garraio-maiztasun mugatua...).
3. Garraio bide eskuragarriek unean-unean baldintzatzen dute enplegua (ordu jakin batzuetan ez dago garraiorik, norberaren ibilgailua artatzeko mugak...).
4. Pertsonak kalitateko garraioa dauka (irisgarria eta ohikoa).

9. Lan-arloko bereizkeriaren edo desberdintasunaren helburu izan daiteke honako arrazoi hauengatik: sexua, adina, talde kulturala, biografia edo sinesmenak

Zenbatetsi egiten du pertsonak bere lan-arloan zer neurritan aurre egiten dien jarrera kaltegarriei egoera pertsonalen batengatik (adina, generoa, gutxiengodun kultural edo erlijiosoa, biografia...).

1. Pertsonaren egoeraren bat oso oztopo handia da kontratatua izateko edo enpleguari eusteko orduan (esate baterako, ez da adin jakin bateko inor kontratatzen).
2. Pertsonaren egoeraren baten ondorioz, enplegua lortzeko muga handiak daude (gutxiengodunen inguruko aurreiritziak, sexuagatiko bereizketa, zigor-aurrekariak edukitzea...).
3. Pertsonaren egoera eragina izan dezake enplegua lortzeko edo eusteko orduan (ordutegi-muga batzuk, lan-inguruneen egokitzapena...).
4. Pertsonaren egoera ez da inolako arazoa enpleguan.

10. Badu sare sozialik, eta zenbait jarduera eta erakunde sozialetan parte hartzen du

Ebaluatu egiten du pertsonak zer mailatan dituen laguntzarako pertsonak (familia eta adiskideak) eta, era berean, zer mailatan parte hartzen duen jarduera sozialetan.

1. Pertsonak oso sare sozial ahula du (familiarik eta adiskiderik gabe), eta partaidetza urria du jarduera bateratuetan.
2. Pertsonak gutxieneko laguntza-sarea du, eta unean-unean parte hartzen du jarduera sozialetan (aisialdiko jarduerak, prestakuntzakoak..., horren ondorioz beste pertsona batzuekin harremanak ezartzen direnean).
3. Pertsonak laguntzen dioten harreman pertsonalak ditu, eta jarduera sozialetan parte hartu ohi du.
4. Pertsonak harreman adierazgarri ditu familiarekin edo adiskideekin, eta zenbait elkarte edo taldeetako kidea da.

11. Hautaketak egin eta erabakiak hartzen ditu, eta ekintza-plan sendoak garatzeko gai da

Pertsonaren autodeterminazioa ebaluatzen du (saiakuntzak edukitzeko gaitasuna, bere bizitzaren gaineko kontrola), eta honakoa hartzen du kontuan: autoezagutza-maila, plangintza egiteko eta jomugak zehazteko gaitasuna eta autokudeaketa eta jabeakuntza.

1. Pertsonak bere bizitzaren gaineko kontrol urria du (ez du xede edo helburu pertsonalik, edo ez da inolako ekintza-planik garatzeko gai).
2. Pertsonak zenbait erabaki hartzen ditu, baina erraz etsitzen da.
3. Erabakiak hartzen ditu, bere bizitzako alderdi zehatzetarako helburuak zehazten ditu eta horiek lortzeko ekintza batzuk garatzen ditu.
4. Argi ditu bere helburuak, aurreikuspendun ekintzak garatzen ditu eta konfiantza dauka bere gaitasunetan nahiz baliabideetan.

B. Oinarrizko prestakuntza

12. Ohiko erabilerako hizkuntza ezagutzea edo bereganatzea

Balioetsi egiten du lan-ingurunean ohiko erabilerakoa den hizkuntza bereganatzea (ulermena eta mintzamina) zer mailatan den zailtasuna enplegua aurkitzeko orduan.

1. Ohiko hizkuntzan komunikatzen ez denez, interpreteta behar du.
2. Ohiko hizkuntzaren ezagutza-maila muga handia da enplegua lortzeko edo eusteko orduan.
3. Ezagutza-maila unean uneko zailtasuna da jarduera profesionalean.
4. Jarriotasunez komunikatzen da, eta ez da inolako oztopoa jarduera profesionalari begira.

13. Oinarrizko trebetasun komunikatibo eta sozialen maila egokia du

Zenbatetsi egiten du pertsonarekin zer mailatan ditugun hizketaldi eraginkorrak. Elkarreraginerako oinarrizko arauak kontuan hartuta, pertsonak egoera sozialetan komunikatzeko duen gaitasunarekin dauka zerikusia.

1. Oso zaila da berarekin hitz egitea (kostata ulertzen diogu, eta ez dakigu ziur ulertzen digun, gaizki-ulertuak ohikoak dira, beretzat zaila da oinarrizko arau sozialak jarraitzea (agurrak, testuinguruaren araberako egokitzapena, etenak...).
2. Badago hitz egiterik, astiro-astiro bada ere, eta, gauza zehatz-zehatzetan, badugu elkarri ulertzerik.
3. Hizketaldi arrunt batean, komunikazioa arina da, une edo inguruabar batzuetan gaizki-ulertuak dauden arren.
4. Bere hizketaldia arina bezain eraginkorra da.

14. Irakurtzeko, idazteko eta kalkulatzeko oinarrizko trebetasunak ditu

Zenbatetsi egiten du pertsonak zer mailatan egiten duen oinarrizko trebetasun akademikoen erabilera funtzionala.

1. Ez da informazio idatzia interpretatzeko gai, eta ez ditu matematiketako oinarrizko eragiketak kontrolatzen.
2. Unean uneko zailtasunak ditu, informazio idatzia interpretatzeko edo matematiketako oinarrizko eragiketak egiteko (laguntza teknikoak eduki arren).
3. Erraztasuna du informazio idatzia interpretatzeko edo matematiketako oinarrizko eta eguneroko erabilerako eragiketak egiteko.
4. Informazio idatzia eta matematiketako eragiketak menperatzen ditu, eguneroko erabilerakoak ez diren arren.

15. Oinarrizko titulazio akademikoak ditu (DBHko graduatua edo baliokideak)

Zenbatetsi egiten du pertsonak zer mailatan dituen prestakuntza akademikoko egiaztapenak eta titulazioak.

1. Ez du ikasketarik egin, edo ez du egindakoari buruzko inolako egiaztagiririk.
2. Oinarrizko prestakuntza jaso zuela egiaztatzen du, edo une honetan ari da parte hartzen.
3. Oinarrizko titulazioa dauka (DBH edo baliokidea).
4. Titulazio osagarriak ditu, eta oinarrizko prestakuntzatik gorako prestakuntza-mailak egiaztatzen dituzte.

16. Tresna eta baliabide teknologikoak darabiltza enplegua bilatzeko prozesuetan eta lan-inguruneetan

Ebaluatu egiten du pertsonak zer mailatan eskuratu eta erabili ditzakeen baliabide teknologikoak, enplegua bilatzeko prozesuan nahiz lan-ingurunean bertan.

1. Ez darabil teknologia, eta, erabiliz gero, unean-unean egiten du, eta jarraibide zehatzak eman behar zaizkio.
2. Teknologia ohikoena darabil, informazioa eskuratzeko, komunikatzeko edo izapideak egiteko (mugikorra, posta elektronikoa, internet...).
3. Bere lan-inguruneetan behar dituzten programa eta baliabide teknologikoak darabiltza (edo erraz ikasi dezake).
4. Erraz darabiltza, edo irtenbide teknologiko errazak proposatzen ditu bere lanbideko arazoetarako.

17. Badaki zein diren bere herritar-eskubideak eta nola erabili

Ebaluatu egiten du pertsonak zer mailatan dakien zein diren bere eskubideak (eta erantzukizunak) herritar moduan, nola erabili behar dituen eta eskatu behar dituen.

1. Ez daki zein diren bere eskubideak, edo, egoera zaurgarrian dagoenez, ezin ditu eskatu.
2. Badaki zein diren bere eskubideak, eta laguntza eskatzeko gai da, non eta nola eskatu behar dituen jakiteko.
3. Bere oinarrizko eskubideak defendatzeko gai da, unean uneko laguntza behar badu ere.
4. Badaki zein diren bere eskubideak eta nola erabili ditzakeen eraginkortasunez.

C. Prestakuntza profesionala

18. Badu lan-merkatuan eskatzen den prestakuntza profesionalik

Ebaluatu egiten du zer neurritan dituen lan-merkatuan eskatu edo balioetsi egin daitezkeen egiaztagiriak edo ziurtagiriak.

1. Ez dauka ez inolako titulu profesionalik ez beste era bateko egiaztagiri edo ziurtagiri profesionalik.
2. Ez dauka titulurik, baina, bai, egiaztapen profesional batzuk edo ikaskuntza profesionaletako ziurtagiri batzuk.
3. Oinarrizko titulu profesionala duenez, badauka zenbait lanpostutan laneratzetik. Era berean, merkatuan balioa duten egiaztapen profesional baliokideak ere baditu.
4. Badauka titulazio profesionalik.

19. Profil profesional zehaztua du, eta zenbait eratako okupazioak eduki ditu

Ebaluatu egiten du lan-esperientziarekin lotuta eduki ditzakeen prestakuntzek zer neurritan duten logika orokorra okupazio-multzo batekin lotu dezakeen profil profesionalaren inguruan.

1. Bat datorren titulaziorik edo esperientzia praktikorik ez duenez, ez du profil profesionalik.
2. Bere titulazio edo egiaztapenen bat eta esperientziaren bat profil profesional bakarrekoak dira.
3. Bere prestakuntza, egiaztapenak eta esperientzia profil profesional bakarrekoak dira.
4. Bere prestakuntza-ibilbidea eta bere esperientzia profil profesional argiaren inguruan egituratzen dira.

20. Azken urtean, prestakuntzako eta birziklapen profesionaleko prozesuetan parte hartu du

Ebaluatu egiten du azken urteotan zer neurritan parte hartu duen benetan bere enplegagarritasuna handitzen duten prestakuntza-prozesuetan.

1. Azken urtean, ez du inolako ikastaro edo prestakuntza-prozesutan parte hartu.
2. Lanbide edo gizarte zein lan arloko ikastaro laburren bat egin du.
3. Egiaztapen edo titulazio profesionalen bat duen prestakuntza-prozesuren batean parte hartu du.
4. Zenbait prestakuntza-programatan parte hartu du.

21. Prestakuntzako baliabide eta programei buruzko informazioa erabili edo eskuratu egiten du

Ebaluatu egiten du zer neurritan daukan prestakuntzako baliabide eta programei buruzko informazioa, irismenean dituen edo beretzat interesgarriak direnean.

1. Ez dauka prestakuntza-aukera eskuragarriei buruzko informaziorik.
2. Badauka prestakuntza-aukera eskuragarri batzuen berri.
3. Informazioa du, eta inguruneko prestakuntza-aukera batzuk ezagutzen ditu.
4. Informazioa du, eta beretzat interesgarriak izan daitezkeen prestakuntza-aukerak ezagutzen ditu. Gainera, haien eskakizunak eta baldintzak azaltzeko gai ere bada.

22. Prestakuntza-prozesuetan parte hartzeko motibazioa du

Ebaluatu egiten du gaur egungo egoeran zer neurritan duen jakintza berriak bereganatzeko jarrera proaktiboa, batzuetan horretarako egin beharreko ahalegina handia bada ere.

1. Ez dago prestakuntza-prozesuetan parte hartzeko prest.
2. Prestakuntza-prozesuetan parte hartu nahi duela adierazten duen arren, gero ez du horren arabera jokatzeko.
3. Kostu pertsonal txikiko prestakuntza-prozesuetan parte hartu nahi duela adierazten du.
4. Prestakuntza-prozesuetan parte hartzeko prestasuna eta konpromisoa ditu, nahiz eta egin beharreko ahalegina edo eskakizunak handiak izan.

D. Esperientzia profesionala

23. Oraintsuko esperientzia profesionala du

Ebaluatu egiten du zer neurritan duen esperientzia profesionala azken urteotan. Enplegu formalak ez ezik, testuinguru informaletan edo ezkutuko ekonomian garatutako beste esperientzia batzuk ere hartzen dira kontuan (senideen zainketa, etxeko trebetasunak, familia-negozietako partaidetza, mendetasunaren arreta...).

1. Azken urtean, ez du inolako lan-jarduerarik eduki.
2. Unean uneko lan-jarduerak edo informalak garatu ditu.
3. Azken urtean, 3 hilabetez lan egin du gutxienez.
4. Azken urtean, 6 hilabetez edo luzaroagoan lan egin du.

24. Esperientzia profesional iraunkorra du (langabezia-epealdi gutxi eta laburrak)

Ebaluatu egiten du bere lan-esperientziak zer neurritan izan duen jarraitasuna denboran edo langabeziarekin partekatu duen.

1. Bere lan-ibilbideak langabezia du ezaugarri bereizgarri.
2. Bere lan-ibilbideak lan-merkatuko sarrerak eta irteerak ditu ezaugarri bereizgarri.
3. Lan-esperientzia luzea du, baita langabezia-epealdi batzuk ere.
4. Lan-esperientzia osoa, langabezia-epealdi gutxi.

25. Esperientzia profesional koherentea du (profil profesional batekin edo okupazio edo familia profesional batekin lotutakoak)

Ebaluatu egiten du okupatutako lanpostuak zer neurritan diren familia profesional berekoak.

1. Okupatu dituen lanpostuak ez dira familia profesional berekoak.
2. Okupatutako zenbait lanpostu (%25 baino gehiago) familia profesional berekoak dira.
3. Okupatutako lanpostu gehienak (%50 baino gehiago) familia profesional berekoak dira.
4. Okupatu dituen lanpostu guztiak familia profesional berekoak dira.

E. enpleguaren bilaketa

26. Enplegua lortzea pertsonarentzako lehentasuna da

Ebaluatu egiten du enplegua bilatzea zer neurritan den pertsona mobilizatzen duen jarduketa nabaria.

1. Une honetan, lana aurkitzea ez da lehentasunezkoa pertsonarentzat.
2. Ondo letorkioke, baina ez da lehentasuna.
3. Garrantzitsua da beretzat, baina bilatzeko prozesua ez da ordenatua.
4. Lana aurkitzea lehentasunezkoa da pertsonarentzat, eta bete-betean ari da bila.

27. Helburu profesional zehaztu du

Ebaluatu egiten du zer neurritan duen zehaztuta zein izango liratekeen bere interesak eta motibazioak, berak zer eskaini dezakeen kontuan hartuta.

1. Ez dauka argi zer lortu nahi duen, eta ez du azaltzen zer eskaini dezakeen.
2. Oro har daki zer lortu nahi lukeen, baina ez dator bat eskaini dezakeenarekin.
3. Badaki bere interesak eta motibazioak zein diren adierazten, eta bat datoz eskuragarri dituen trebetasunekin.
4. Argi-argi du zer lortu nahi duen, eta bat dator bere trebetasunekin.

28. Bere helburu profesionalarekin lotutako lan-merkatuko jarduera ezagutzen du (eskakizunak, sartzeko sistemak, irteera profesionalak...)

Ebaluatu egiten du zer neurritan ezagutzen duen bere partaidetzaren helburu diren arloekin lotutako lan-merkatua.

1. Inondik inora ez daki zer arlotan lan egin nahi izango lukeen.
2. Nolabait ezagutzen du arloa, baina ez daki zein diren lan-merkatuko jardunaren xehetasunak.
3. Arloa ezagutzen du, baita lan-merkatuko jardunaren ezaugarri batzuk ere.
4. Badaki zer arlotan parte hartu nahi duen, eta haren ezaugarriak zein eskakizunak azaltzeko gai da.

29. Badu bere plan profesionala zehazterik (ustezko lan-arloak, eskakizunak, prestakuntza-aukerak...)

Ebaluatu egiten du zer neurritan ezagutzen duen bere interesak eta motibazioak egia bihurtuko lituzkeen ibilbidea.

1. Ez dauka helburu profesionalik, edo ez daki zer urrats eman behar diren bere helburuak egia bihurtu daitezen.
2. Helburu batzuk zehaztu ditu, orokorrak diren arren, eta abian jarri dezakeen ekintzaren bat aipatzen du.
3. Argi dauka zein den bere helburu profesionala, eta abian jarri ditzakeen zenbait ekintza aipatzen ditu.
4. Bere helburuak egia bihurtzeko moduko zenbait ekimen eta jarduera aurreikusteko gai da.

30. Badaki enplegua bilatzeko plana kudeatzen, eta, horretarako, ohiko estrategiak darabiltza (CV, harreman pertsonalak, hautaketa-probak, prentsa, internet...)

Ebaluatu egiten du zer neurritan bilatu duen lana modu autonomo eta antolatuan, horretarako zenbait sistema erabili dituela kontuan hartuta.

1. Enplegua bilatzean, ez du inolako estrategiarik eta ordenarik erabili, bultzadak baino ez.
2. Ideiak ez ditu argi lana bilatzeko orduan, baina ekimen batzuk hartzen ditu.
3. Oro har, badaki nola bailatu enplegua, eta zenbait estrategia darabiltza.
4. Argi du zein diren enplegua bilatzeko irizpideak, eta darabiltzan estrategiak azaltzeko gai da.

31. Badauka enplegua bilatzeko harreman pertsonal eta profesionalen sarerik

Ebaluatu egiten du pertsonak zer neurritan dituen harreman pertsonalak eta ezagutzen dituen enplegua bilatzeko sare profesionalak (Lanbide, enplegu-poltsak, LinkedIn, Infojobs...).

1. Ez du harremanik enplegua eskaini ahal dion jendearekin, eta ez du lagundu ahal dion profesionalik ezagutzen.
2. Lanbideko zerbitzuak ezagutzen ditu, oso harreman pertsonal gutxi dituen arren.
3. Harreman pertsonal batzuk ditu, eta enplegua bilatzen lagundu ahal dioten zerbitzu batzuk ezagutzen ditu.
4. Enplegua bilatzen lagundu ahal dion jendea ezagutzen du, sektoreko zenbait zerbitzu eta profesional ezagutzen ditu eta haiekin dago harremanetan.

32. Zenbait enplegu eskuratzeko prestasuna du ordutegiari eta geografari begira

Ebaluatu egiten du ordutegi-prestasuna edo etxetik lekualdatzeko premia zer neurritan den enplegurako aukera edo muga.

1. Ordutegi egonkorretarako muga asko ditu, eta ez dago ohiko ingurunetik lekualdatzeko oso prest.
2. Ordutegi-tarte xehatzetan lan egin dezake, eta muga geografikoak ditu bere udalerriri edo ingurune hurbilari dagokionez.
3. Ordutegi-prestasuna duen arren, zenbait muga ditu bere eskualdetik kanpo lan egiteko orduan.
4. Ordutegi-prestasun handia du, eta bere eskualdetik kanpo dagoen enplegua okupatzeko prest dago.

33. Enplegua aurkitu dezakeela uste du

Ebaluatu egiten du zer neurritan dituen enplegua lortzeko aurreikuspenak

1. Bere ustetan, ezin izango du enplegurik aurkitu. Ez dago lanik bere ezaugarriak edo egoera dituztenentzat.
2. Zalantzak ditu, ez dakielako enplegua lortuko duen, ez dago aukera askorik bere egoeran daudenentzat.
3. Bere iritziz, kostata bada ere, enplegua aurkituko du azkenean.
4. Ziur daki epe laburrean enplegua aurkitu duela.

F. Laneko jardun soziala (harremanak)

34. Behar bezala komunikatzen da, eta bere ikuspuntuak zein ideiak azaldu eta beste batzuk entzuten ditu

Ebaluatu egiten du lan-ingurunean zer neurritan den bere ikuspuntuak zenbait erataraz adierazteko gai, gainerakoentzat ulergarriak izan behar direla kontuan hartuta. Aldi berean, beste batzuen iritziak entzuteko gai da.

1. Zailtasunak ditu, bere ideiak adierazteko eta beste batzuek ideiak ulertzeko. Ez dago beste batzuei entzuteko prest, euren ideiak aurkezten dituztenean.
2. Zailtasunak zailtasun, bere ideiak eta iritziak adierazten ditu, eta beste batzuei entzuteko prest dago. Dena dela, kostata interpretatu eta onartzen du zer dioten.
3. Zenbait estrategia darabiltza, besteek ulertu diezaioten, eta beste batzuen iritzia entzuteko prest dago, beste ikuspuntu batzuk kostata ulertu eta onartu egiten baditu ere.
4. Bere iritziak edo irizpideak adierazten dituenean, argiak bezain ulergarriak dira beste batzuentzat. Errespetuz eta arretaz entzuten du beste batzuen iritzia, eta egiten dituzten ekarpenak antzematen ditu.

35. Agerpen eta irudi pertsonal egokiak ditu

Ebaluatu egiten du agerpenak edo gorputz-irudiak zer neurritan eduki dezakeen eragina harremanetan eta lan-jardunean.

1. Bere agerpenaren eta gorputz-irudiaren ondorioz, gorabehera kaltegarriak ditu pertsonetikiko harremanetan nahiz lanean.
2. Batzuetan, bere agerpena edo gorputz-irudia ez da testuinguruaren araberakoa, eta zailtasunak sortzen dizkio.
3. Oro har, bere agerpena edo gorputz-irudia testuinguruko egoeraren araberakoa da.
4. Bere agerpena edo gorputz-irudia behar bezala kudeatzen du egoera bakoitzean, eta harreman edo lan arloko errendimendu hobeko darabiltza.

36. Harreman ona dauka lankideekin, arduradunekin eta bezeroekin

Ebaluatu egiten du zer neurritan den harreman onak edukitzeko gai, lanaren testuinguruan beste batzuekin giro ona eratu ahal izateko.

1. Zailtasun larriak ditu, lan-ingurunean beste batzuekin harremanetan egoteko.
2. Oro har, harreman onargarria dauka lankide, arduradun edo bezeroekin, haietako batzuekin gatazkak izan ohi dituen arren.
3. Harreman egokia daukan arren, laguntzaren bat behar duten gatazkak ditu unean-unean.
4. Harreman egokia dauka, badaki zer posizio eta erantzukizun dituen lan-inguruneako pertsonen begira eta behar bezala kudeatzen ditu desadostasunak.

37. Beste batzuekin lan egiten du (talde-lana)

Ebaluatu egiten du zer neurritan den beste batzuekin batera lan egiteko gai eta talde-lanean elkarlanean aritzeko gai, zehaztutako helburuak lortu ahal izateko.

1. Beste batzuekin lan egiteko zailtasunak ditu, eta kostata lan egiten du beste batzuekin elkarlanean.
2. Modu informalean lan egiten du beste batzuekin batera, baina kostata egiten du talde formalean lan egiten denean.
3. Oro har, beste batzuekin batera lan egiten du, eta ondo zehaztutako lidergoa duten taldeetan ere lan egiten du.
4. Beste batzuekin lan egiten du, eta bete-betean aritzen da elkarlanean, taldearen helburuak garatzeko orduan. Gainera, lidergoari berari ere eusten dio.

38. Estres eta gatazka egoerak kudeatzen ditu (autokontrola)

Ebaluatu egiten du zer neurritan dagoen lasai egoera berriak edo txarrak gertatzen direnean, zer neurritan kontrolatzen dituen bere emozioak eta zer neurritan saihesten dituen erantzun oldarkorrak edo kaltegarriak estresa edo gatazka nagusi direnean.

1. Egoera berri edo zailetan, ezin da lasai egon, eta lanaren gaineko kontrola galtzen du.
2. Batzuetan, egoera zail edo berrietan, lasaitasuna galtzen du, eta bere ingurunean islatzen du.
3. Oro har, egoera berri edo zailetan, ez du kontrola galtzen, eta beste batzuei lagundu ahal die lasaitzen.
4. Egoera berri edo zailetan, lanean jarraitu dezake, lasai egon daiteke eta, aldi berean, beste batzuk ere lasaitu ditzake.

39. Bere eskubideak eta iritziak defendatzen ditu (ikuspuntuak, proposamenak...)

Ebaluatu egiten du zer neurritan den bere eskubidea beste batzuen aldean behar bezala defendatzeko gai.

1. Ez ditu bere eskubideak eta iritziak defendatzen, edo ez du behar bezala egiten.
2. Batzuetan, bere eskubideak eta iritziak defendatzen ditu, behar bezala egin ez arren.
3. Oro har, bere eskubideak eta iritziak defendatzeko gai da, batzuetan behar bezala jokatzeko ez duen arren.
4. Bere eskubideak behar bezala argudiatu eta defendatu egiten ditu.

G. Lan-jarduna (zereginak)

40. Laneko arauak eta oinarrizko ohiturak betetzen ditu (puntualtasuna, jakinarazpenak, oinarrizko arauak...)

Ebaluatu egiten du zer neurritan betetzen dituen lantokian ezarritako arauak eta ohiturak.

1. Ezarritako arauak betetzeko zailtasunak ditu, eta ez ditu lantokian zehaztutako ohiturak errespetatzen.
2. Batzuetan, ez ditu ezarritako arauak eta ohiturak betetzen.
3. Oro har, ezarritako arauak eta ohiturak betetzen ditu, unean-unean zailtasunen bat duen arren.
4. Ezarritako arauak eta ohiturak modu sistematikoan betetzen ditu, eta jakin badaki zeinen garrantzitsuak diren enpresaren jarduerari begira.

41. Erantzukizuna du eginkizunetan nahiz zereginetan (hartutako konpromisoak betetzen ditu, erritmoa, kalitatea, eraginkortasuna)

Ebaluatu egiten du zer neurritan den arduratsua esleitutako eginkizunen eta dagozkion zereginen betearazpenean nahiz zehaztutako baldintzetan.

1. Ez ditu esleitutako eginkizunak eta zereginak betetzen, horretarako behar diren baliabideak eduki arren.
2. Batzuetan, ez ditu esleitutako eginkizunak eta zereginak betetzen, ezta zehaztutako baldintzetan ere, beharrezko baliabideak eta denbora eduki arren.
3. Oro har, esleitutako eginkizunak eta zereginak betetzen ditu, eta denboraren zein baliabideen arloan zehaztutako baldintzak errespetatzen ditu.
4. Esleitutako eginkizunak eta zereginak betetzen ditu kalitateari eta denborari begira zehaztutako baldintzetan.

42. Lanaren plangintza, antolakuntza eta ebaluazioa egiten ditu (autonomia)

Ebaluatu egiten du zer neurritan den lanaren plangintza, antolakuntza eta ebaluazioa modu autonomoan egiteko gai eta zer neurritan kudeatzen duen bere denbora, proposatutako helburuak lortu ahal izateko.

1. Ez du bere jardueren plangintzarik egiten, eta ez du lehentasunik ezartzen, bere zereginak garatzeko orduan beste batzuek emandako jarraibideak kontuan hartuta.
2. Bere zereginen epe laburrerako plangintza egiten du, baina, ia-ia lehentasunik zehazten ez duenez, etengabeko orientazioak eman behar dira.
3. Bere zereginen eta eginkizunen plangintza egiten du, baina, batzuetan, aurreikusitako helburuen erreferentzia galtzen du.
4. Lana antolatzen du, bere zereginen plangintza egiten du eta helburuen araberako lehentasunak zehazten ditu.

43. Egokitu egiten da, eta ikasteko gaitasuna du (ekimena barne)

Ebaluatu egiten du zer neurritan den gai lanean agertuz doazen inguruabarretara egokitzeko lan-jardunean, egoerak konpontzeko ekimena duela eta lan-premietara egokitzeko prozesu horretatik ikasi beharra dagoela kontuan hartuta.

1. Eroso dago ohiko jardueretan, eta zailtasun handiak ditu bertatik irteteko eta aldaketetara egokitzeko.
2. Ekimenik eskatzen ez dioten ohituren aldaketak onartzen ditu, eta zeregin berriak argi eta garbi utzi behar dizkiote.
3. Ikasbide izan daitezkeen egoera berrietarako prestasuna du, eta ekimen batzuk iradokitzen da, lagunduta dagoela sentitu behar duen arren.
4. Interes handiz egokitzen da egoera berrietara, erronketarako irtenbideak proposatzen ditu eta prozesuko ikaskuntzen jakitun da.

44. Konfiantza dauka lana garatzeko orduan (autoeraginkortasuna)

Ebaluatu egiten du zer neurritan duen konfiantza aurreikusitako emaitzak lortzeko gaitasunean.

1. Lehenengo zailtasunak agertzen direnean, etsi egiten du, eta ez du uste aurreikusitakoa lortu daitekeenik.
2. Ez du konbentziturik jokatzeko, proposatutako helburuak lortzeko, eta etsi egiten du zailtasunak sortzen direnean.
3. Proposatzen dituen helburuak lortu ditzakeela uste duen arren, etsi egiten du zailtasunak sortzen direnean.
4. Ez du inoiz amore ematen, eta proposatzen dituen helburuak lortu ditzakeela uste du.

8.5. Diagnostikoa itzultzeko eta pertsonaren aurreikuspenekin erkatzeko tresna

<p>Helburua / Zentzua</p>	<p>Tresna honek zenbait helburu betetzen ditu. Batetik, oso garrantzitsua da pertsonari berari emaitzak itzultzea, eskalako emaitzak erkatu eta balioztatzeko (eta, hala badagokio, ñabartzeko). Horretarako, profesionalok emaitzen laburpena egingo dugu. Bertan, tresnak eskaintzen dizkigun enplegarritasun-indizeak hartu behar dira kontuan, baita profesionalok antzemandako premiei eta abian jarri beharreko laguntza-aukerei buruz partekatatu ditugun balioespenak ere.</p> <p>Bestetik, oso une ona da, pertsonarekin emaitza horiei buruz hitz egiteko eta partekatzeko, pertsonak GLEko partaidetzaren inguruan dituen asmoak eta jomugak adierazteko eta zehazteko. Horrela, badugu sentitutako eta antzemandako premiak eta gure ustez abian jarri beharreko laguntzak partekatzerik. Hartara, guretzat egokienak diren ekintza-planak abian jartzea erabakiko dugu, enplegarritasunaren diagnostikoa eta helburu zein jomuga pertsonalak kontuan hartuta.</p>
<p>Jarraibideak</p>	<p>EFEn lortutako informazioari esker, enplegarritasunaren inguruan dituen indarrak eta ahuleziak itzuli ahal izango dizkiogu pertsonari. Horretarako, EFEn azken zatian dagoen grafikoa erabili ahal izango dugu.</p> <p>Testuinguru horretan, guretzat interesgarriak izango dira langileak dituen asmoak eta jomugak, bere egoera ulertzen eta konpromisoa hartzeko moduko proiektua egiten lagunduko diotelako.</p> <p>Aldi berean, profesionalok antzemandako premiak eta abian jarri ditzakegun laguntzen aurreikuspena zehaztu ditugu, enplegarritasuna hobetzeko asmoz.</p> <p>Prozesu hori kontratazio-epealdi bakoitzaren amaieran errepikatuko dugu. Horrela, GLEan jarraitzen badu, alderdi guztien (langilea barne) konpromisoak egokitu ahal izango dira Banakako Enplegu Planaren bidez.</p> <p>Pertsonarekin erkatzeko oinarri moduan, eskalan antzemandako indarren eta ahulezien araberako ikuspegi kualitatiboa erabiltzea gomendatzen da. Tresna bera zenbait programa informatikotatik erabiltzen bada, emaitzak grafiko moduan itzuli ahal izango dizkigute zuzenean. Dena dela, adibide moduan, ikusizkoagoa izan dadin, baliteke dimentsio bakoitzaren puntuazioak koloretan nabarmentzea, %25etik beherako puntuazioak gorri agertu daitezen; %26-%75ekoak, horiz; eta %75etik gorakoak, berdez.</p>

Diagnostikoa itzultzeko eta pertsonaren aurreikuspenekin erkatzeko tresna

A. Enplegarritasunaren balantzea: EFEko emaitzak

Dimentsioa	Puntuazioa	Indarrak	Ahuleziak	Oharrak edo iruzkinak
1. Inguruabar pertsonal eta sozialak				
2. Oinarrizko prestakuntza				
3. Prestakuntza profesionala				
4. Esperientzia profesionala				
5. Enpleguaren bilaketa				
6. Gizarte eta lan arloko jarduna				
7. Jardun soziala				
8. Jardun teknikoa				
EFEko ebaluazio-prozesuan antzemandako premiak eta laguntzak				
Antzemandako premiak		Beharrezko/nahitako laguntzak		

B. Pertsonaren asmoak eta xedeak

Zer da garrantzitsua zuretzat?	
Zer amets eta asmo dituzu epe luzeari begira?	
Epealdi horren ostean zer gertatzea nahi zenuke? Zer jomuga dituzu 12 hilabetera?	
Zer inplikazio dituzu Banakako Enplegu Planean?	

8.6. Banakako Enplegu Planaren fitxa (BEP)

<p>Helburua / Zentzua</p>	<p>Prozesuko tresna nagusia da. Horri esker, lorpen aurreikusgarriak erraz-erraz finkatu daitezke langileak GLEan parte hartzen duen bitartean. Hartara, merkatu arrunteko lanpostu batean laneratzeko dituen aukerak hobera egingo dute.</p> <p>Horri esker, aurreikusitako helburuak lortzeko moduko ekimenak eta baliabideak egituratuko dira. Helburu horietan, GLEko lan-jardueratik kanpo egiteko moduko ekimenak ere hartu ahal izango dira kontuan (erkidegoko jarduerak, kanpoko prestakuntza-ekimenetako partaidetza, kudeaketa administratiboak...).</p> <p>Dimentsioen egitura Enplegarritasuneko Faktoreen Eskalarena bezalakoa da.</p> <p>Profesionalen lana antolatu eta langileak GLEan daukan partaidetzari ematen dio zentzua.</p>
<p>Jarraibideak</p>	<p>Profesionalon eta langilearen arteko hausnarketa partekatua emaitza da. Bertan, hain zuzen ere, hobetu nahi ditugun faktoreak adosten ditugu apurka-apurka, baita alderdiek egingarri egiteko garatu behar dituzten konpromisoak ere.</p> <p>Enplegarritasuneko eskalaren emaitzak partekatu ondoren egingo litzateke, eta langilearen aurreikuspenak hartuko lirateke kontuan.</p> <p>Hasteko, honakoa laburbilduko da: pertsonak enplegarritasunari begira duen egoerari buruzko elementu orokorrak eta enplegarritasunaren diagnostikoa itzultzeko saioan agertu diren ideia nagusiak, "Zer inplikazio dituen Banakako Enplegu Planean" atalean adierazitakoak, alegia.</p> <p>Egunez egunekoa antolatzeko azalpen orientagarria da. Honakoa kontuan hartu daiteke bertan: epe laburrean lortu daitezkeen helburu zehatz-zehatzak edo ozta-ozta denboran iraungo duten epe luzeagorako faktoreak. Edonola ere, aurreikusitako helburu guztiekin batera, haien jarraipenerako erreferentziako denbora ere jarri beharra dago.</p> <p>Plan hori langileak eta laguntasuneko teknikariak sinatuko dute, partekatutako adostasun-konpromisoa berresteko eta agerian jartzeko.</p> <p>Plana nahi beste aldiz aldatu ahal izango da. Orientazio moduan, sei hilean behin eta nolabaiteko intentsitateaz berrikusi beharko litzateke, enplegarritasuna ebaluatzen dugun bakoitzean (kontratua amaitzen den bakoitzean). Berrikuspen hori errazteko, jarraipenerako fitxa erabili ahal izango dugu.</p>

Banakako Enplegu Plana

Izen-abizenak:
NAN/AIZ: Jaioteguna eta jaioterria:
Kontratuaren hasiera: Kategoria profesionalal:
Lanaldia:

Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresen araubidea arautzen duen 44/2007 Legean (3. artikuluan) xedatutakoaren arabera, ibilbide hau sinatzen da (kontratuko eranskinera lotutakoa), enplegarritasunean eragina duten faktoreak hobetzeko asmoz.

Enpresak eta langileak itundutako hurrengo ibilbidea abian jartzeko konpromisoa hartzen dute, ekintza zehatzetan garatuko da apurka-apurka eta langilearen bilakaeraren arabera osatu ahal izango da.

Enplegarritasuneko faktoreak	Helburuak	Data / arduraduna
Inguruabar pertsonal eta sozialak		
Oinarrizko prestakuntza		
Prestakuntza profesionala		
Lan-jarduna (zereginak)		
Gizarte eta lan arloko jarduna (harremanak)		
Jardun tekniko profesionala		
Enpleguaren bilaketa		

Kontratua amaitu baino lehen, zehaztutako helburuen lorpenean emandako urratsak berrikusiko dira, kontratuaren luzapena balioesteko.

Iz.: Langilea	Iz.: Gizarteratzeko eta laneratzeko laguntasuneko teknikaria
---------------	--

8.7. Banakako Enplegu Planaren jarraipenerako fitxa

<p>Helburua / Zentzua</p>	<p>Banakako Enplegu Planaren zehaztapena eta garapena da. Horri esker, denboran antolatutako hurbilketa egin daiteke BEP garatzeko orduan adierazgarriak diren inguruabar eta elementuetara. Horrela, plan hori egokitu eta hobetu egin ahal izango da.</p> <p>Aukera ona da, lanaren globaltasuna berrikusteko eta dimentsio guztietan lan egiten ari garen berrikusteko.</p> <p>Lan-prozesu horretan, alderdi guztiek parte hartu behar dute. Horri esker, profesionalak badute euren lanaren zentzuari eusterik eta abian jarritako ekimenak ebaluatzerik eta egokitzerik.</p>
<p>Jarraibideak</p>	<p>Egitura eta logika Enplegarritasuneko Faktoreen Eskalarenak eta Banakako Enplegu Planarenak bezalakoak dira. Tenporalitatea, gainera, zehatza izango da GLE bakoitzean.</p> <p>Funtsean, BEPn partekatutako adostasunak garatuko direneko inguruabarrei buruz geure buruari galdetzea eta langileei galdetzeko egoeran jartzea izango da helburua.</p> <p>BEPr buruzko informazioa izango du abiapuntu, eta, gero, geure buruari galdetuko diogu zer gertatu den helburuaren inguruan abian jarritako ekintzekin, garatu diren ala ez, inguruabar adierazgarriren bat. Horren ondorioz, gaudituztat emango dugu aurreikusitako helburua? Berriro zehaztu behar da? Ekintza edo laguntza berriak aurreratu behar dira? Zenbat denbora zenbatetsiko dugu akordioak garatzeko?</p> <p>Aukera da profesionalentzat, baina langileentzat ere bai, euren egoeraz jabetu, balioetsi, proposamenak egin eta behar duten laguntasuna negoziatu ahal izango dutelako.</p> <p>Fitxa egindakoa, azken laburpenak BEP elikatuko luke berriro.</p>

Enplegu Planaren jarraipenerako fitxa					
Izen-abizenak: _____			Kontratuaren hasiera-data: _____		
Enplegagarritasuneko faktoreak	Helburuak	Ekintzak	Data	Ekintzen jarraipena	Helburuaren lorpena
Inguruabar pertsonal eta sozialak	1.				
	2.				
	3.				
Oinarrizko prestakuntza	4.				
	5.				
	6.				
Prestakuntza profesionala	7.				
	8.				
	9.				


8. Laguntasunerako prozesuan laguntzeko tresnak

Lan-jarduna (zereginak)	10.								
	12.								
	13.								
Gizarte eta lan arloko jarduna (harremanak)	14.								
	16.								
Jardun tekniko profesionala	17.								
	19.								
Enpleguaren bilaketa	20.								
	21.								

8.8. Lan-agiria

Helburua / Zentzua	<p>Egin beharreko zereginak eta garatutakoak azaltzea, sortu ahal izan diren gorabeherak kontuan hartuta.</p> <p>Atal irekiak ere egon ahal izango dira, egin beharreko edo garatu beharreko zereginak eta ustezko gorabeherak adierazteko.</p>
Jarraibideak	<p>Lan-agiria egunero edo astero egingo da zeregin-motaren arabera.</p> <p>Langileak berak edo ekoizpeneko teknikariak ere egin ahal izango du.</p> <p>Zenbait forma eduki ahal izango ditu inguruabarren arabera (zeregin-mota, taldeko garapenak...). Horrez gain, jarduerak antolatzen direneko testuinguruetara ere egokitu ahal izango da.</p>

Adibidez: "Sokaire" lan-agiria

Hilabeteak	Astea	Uztaila	Abuztua	Iraila	Urria	Azaroa	Abendua
Langilea: Bezeroa: 		1. astea	1. astea	1. astea	1. astea	1. astea	1. astea
	Bulegoko altzariak	2. astea	2. astea	2. astea	2. astea	2. astea	2. astea
	Ordenagailuak eta telefonoak	3. astea	3. astea	3. astea	3. astea	3. astea	3. astea
	Paperontziak hustea	4. astea	4. astea	4. astea	4. astea	4. astea	4. astea
	Bainugelako komunak higienizatzea	1. astea	1. astea	1. astea	1. astea	1. astea	1. astea
	Zorua erraztatzea eta garbitzea	2. astea	2. astea	2. astea	2. astea	2. astea	2. astea
	Ateetako hatz-markak birpasatzea	3. astea	3. astea	3. astea	3. astea	3. astea	3. astea
	Kristalak, bi aldeetatik	4. astea	4. astea	4. astea	4. astea	4. astea	4. astea
	Terraza eta sarrera	1. astea	1. astea	1. astea	1. astea	1. astea	1. astea
	Erizaintzako gela	2. astea	2. astea	2. astea	2. astea	2. astea	2. astea
Barruko kristalak	3. astea	3. astea	3. astea	3. astea	3. astea	3. astea	
Arduradunaren ikuskapena	4. astea	4. astea	4. astea	4. astea	4. astea	4. astea	
Oharrak:				Semana 4			

8.9. Banakako Enplegu Planaren fitxa: enplegua bilatzea

Helburua / Zentzua	<p>Ez da fitxa berezia, zeharkako elementua baizik. Hasieratik, BEPn agertuko da, eta, apurka-apurka, gero eta garrantzi handiagoa izango du enplegua bilatzeko dimentsioaren eremuan.</p> <p>Gutxi gorabehera, sei hilabete falta direnean, GLEko egonaldiaren amaiera agerian jarri nahian ere, zehatz-mehatz pentsatu beharko genuke zer ekimen izan daitezkeen BEPren osagarri, errazago laneratu daitezzen.</p>
Jarraibideak	<p>Kontratua amaitzeko 6 hilabete falta direnean, BEP berrikusiko dugu, eta argi-argi dago helburuak eta ekintzak izango direla gure lehentasuna, enplegu arruntean laneratzeko baldintzek hobera egin dezaten.</p> <p>Ahal dela, langileak berak hartu dituen edo hartzeko prest dagoen aurreikuspenak eta ekimenak argitu beharko dira.</p> <p>Ikuspegi horretan, hauekin lotutako ekimenak indartu edo txertatu ahal izango dira:</p> <ul style="list-style-type: none">- Egoeraren arabera, pertsona bera hurrengo irteeraren aurrean lekuratzea.- Enplegua lortzeko eta alternatibak lantzeko orduan mugatzaileak izan daitezkeen inguruabar pertsonalak zehaztea.- Lan-aukerak zer testuingurutan eman daitezkeen zehaztea.- Enplegua bilatzeko prozedurak ezagutzea.- Enplegagarritasunean eragin zuzena eduki dezaketen eta garatu gabe dauden trebetasunak azaltzea... <p>Fase honetan, epe laburragoko plangintza eta jarraipen hurbilagoa egin beharko dira, "gogorra" izan daitekeen azken fase honetan langileak eurak indartzeko eta lan-merkatuarekin lotzeko moduko ekimen zehatzetara hurbiltzeko.</p>

8.10. Gogobetetasunari buruzko inkesta

<p>Helburua / Zentzua</p>	<p>GLLe GLEko inguruabarrak eta harremanak "kontrolatzeko" aukera ematea. Zeregin horretarako, enpresa bakoitzak adostu beharreko tenporalizazio zehatza ezarri behar da, eta, horretarako, baliteke proposatutako tresnak egokitu behar izatea.</p> <p>Pertsonaren iritzia balioetsi nahi duenez, parte hartzea eta iritzia adieraztea oso garrantzitsua dela nabarmentzen du.</p> <p>Horri esker, talde teknikoek pertsonak euren inguruabarrei buruz eta GLEko jarduerari buruz duten iritzia irudia zein den azaldu eta horren arabera jokatu dute.</p>
<p>Jarraibideak</p>	<p>Pertsonen iritzien isilekotasuna ahalik eta neurri handienez gordetzeko abagunea ematen duten baldintzak hartu beharko dira kontuan. GLE bakoitzak horretarako aukera ondoen ematen duten inguruabarrak zehaztu ahal izango ditu (langileen kopuruaren arabera, beste profesional batzuen laguntzaz egitea...).</p> <p>GLE bakoitzak data adierazgarria zehaztu ahal izango du urtean, eta, bertan, GLL guztiek gogobetetasunari buruzko inkesta egingo dute. Kasuan kasuko tresna emango zaio langileari, haren zentzua azalduko zaio eta betetzeko eta aurkezteko prozedura zein den esango zaio. Horrez gain, argi eta garbi adieraziko da nolako laguntzak izango dituen zeregina egiteko orduan.</p> <p>Tresnan, prozesuko fase guztietako faktoreak hartuko dira kontuan, eta garrantzi desberdina izango dute langileentzat.</p> <p>Enpleguaren bilaketa aktiborako fasearen gogobetetasunari buruzko inkesta "Esperientziaren balantzea" egiten deneko saioa baino lehen egingo da.</p>

GLLen Gogobetetasunari buruzko Inkesta (1 desadostasuna - 5 adostasuna)					
1. Harrera ona egin zidaten enpresan, eta informazio asko eta ona eman zidaten.	1	2	3	4	5
2. Tratu egoki, profesional eta errespetagarria jaso dut une oro.	1	2	3	4	5
3. Ondoan izan ditut enpresan txertatzeko prozesu osoan, zalantzak argitu dizkidate, galderi erantzun diete...	1	2	3	4	5
4. Nire iritzia garrantzitsua da, eta partekatzeko aukera eman didaten eremuak daude.	1	2	3	4	5
5. Nire egoera pertsonala, familiaren premiak... izan dituzte kontuan, eta lana zein familia bateragarri egiten lagundu didate.	1	2	3	4	5
6. Eroso sentitu naiz, galdetzeko eta arduradunekin zalantzak argitzeko.	1	2	3	4	5
7. Oro har, enpresaren eta profesionalen laguntasuna eta babesa sentitu ditut.	1	2	3	4	5
8. Trebetasun profesionalak eta sozialak ikasi ditut, eta lana aurkitzeko aukerak hobetzen lagunduko didate.	1	2	3	4	5
9. GLEan egon naizen bitartean, ikasten jarraitu dut.	1	2	3	4	5
10. Nire indarrak eta ahuleziak balioetsi dituztenez, hobera egin dut niretzat nekezeroak diren faktoreetan.	1	2	3	4	5
11. Lan-planak diseinatzeko orduan, nire helburuak eta interesak hartu dituzte kontuan.	1	2	3	4	5
12. Lan-plana diseinatu genuen, eta nire gurariekin zein premiekin lotutako helburu zehatzak ezarri genituen bertan.	1	2	3	4	5
13. Babestu egin naute lanpostuarekin zerikusirik ez duten beste arazo batzuetan.	1	2	3	4	5
14. Prestakuntza-prozesuetan parte hartzeko adorea eman didate, eta oso interesgarriak izan dira nire enplegarritasuna hobetzeko orduan.	1	2	3	4	5
15. Hiru hilean behin, gutxienez, jarraipenerako bilerak egin ditut teknikariekin.	1	2	3	4	5
16. Talde profesionala nire aurrerapenen eta zalantzen pentzura egon da.	1	2	3	4	5
17. Laguntza egokiak jaso ditut laneko eta prestakuntzako orientazioari eta beste laguntza batzuei begira.	1	2	3	4	5
18. Taldearen / proiektuaren / enpresaren parte naizela sentitzen dut.	1	2	3	4	5
19. Enpresaren antolakuntza eta jarduna bere helburuen arabekoak dira.	1	2	3	4	5
20. GLEko epealdiaren ostean, hobeto prestatuta nago lanpostua betetzeko.	1	2	3	4	5

8.11. Esperientziaren balantzea egiteko elkarrizketa

<p>Helburua / Zentzua</p>	<p>Elkarrizketa-egoera da, eta, bertan, erreferentziako teknikariek eta langileak parte hartzen dute. Pertsonak GLEan bertan bizitako prozesuari eta izandako partaidetzari buruz zer ikuspuntu daukan azaltzea da helburua. Horrez gain, etorkizunean abian jarri beharreko ekimenterako baldintza onenak ere sortu nahi ditu.</p> <p>Gainera, esperientziaren balantzeari buruz duen iritzia mugatzen ez duen une bereizi batean, prozesu osoan apurka-apurka diagnostikatu dugun enplegarritasunaren inguruan izan duen bilakaeraren laburpena itzuliko diogu. Horretarako, EFERen emaitzak itzultzeko tresna erabili ahal izango dugu, bertan badagoelako haien enplegarritasunak urteen joan-etorrian (hiru urtean, oro har) izan duen bilakaera irudikatzerik. Modu positiboan itzuliko dugu, eta etorkizuna zein motibazioa proiektatuko ditugu merkatu arruntean laneratzeko prozesuari dagokionez.</p> <p>Era berean, une egokia ere izan daiteke, GLEtik irten ostean langileari berari harremani eta laguntzei begira nolako zirkuituei eutsi ahal izango dien jakinarazteko.</p>
<p>Jarraibideak</p>	<p>Langilearekin egiten dugun elkarrizketa da. Bertan, espazio eta giro arloko baldintzak sortzen ditugu, eroso egoteko eta pertsonak GLEko esperientziari buruz zer uste duen jakiteko. Horretarako, gidoi irekia eskaintzen da, elkarrizketarako erreferentzia moduan erabili ahal izateko.</p> <p>Ez da ezertaz konbentzitzeko unea, batez ere pertsonari hitza emateko eta adi-adi entzuteko unea baizik. Hartara, pertsonak adierazitakoari ematen zaio balioa, eta, galderen bidez, guretzat interesgarriak diren informazioetan miatzen dugu.</p>

Esperientziaren balantzeari buruzko elkarrizketarako gidoia

Elkarrizketa honen bitartez, GLLk Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresan izandako esperientziari buruz egiten duen kontakizuna biltzen saiatuko gara. Elkarrizketa hori GLEko ibilbidea amaitutakoan egingo da. Hona hemen amaierako elkarrizketa egiteko inspirazio moduan erabili daitezkeen zenbait galdera:

1. Harrera egokia egin zizuten enpresan sartu zinenean?
Ezer izan zenuen faltan?
Badago zer hobeturik, etorkizunean kontuan harturik?
2. Zure ibilbidean erabilitako tresnen/erreminten partaide sentitu zara (tresna, itemak, enplegarritasuneko faktoreak eta teknikoak, lan-agiria, enplegarritasuna hobetzeko plana)?
Ezer izan zenuen faltan?
Badago zer hobeturik, etorkizunean kontuan harturik?
3. Banakako Enplegu Planean zure aurreikuspenak, interesak eta zalantzak kontuan hartzeko eta gauzatzeko gai izan da enpresa?
Ezer izan zenuen faltan?
Badago zer hobeturik, etorkizunean kontuan harturik?
4. Nola sentitu zara prozesu osoan bidelagun izan dituzunekin (zeure iritziak adierazteko aukera, zure iritziak kontuan hartu direla uste duzu)?
Ezer izan zenuen faltan?
Badago zer hobeturik, etorkizunean kontuan harturik?
5. Behar besteko babesa sentitu duzu Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresan egon zarenean
Ezer izan zenuen faltan?
Badago zer hobeturik, etorkizunean kontuan harturik?
6. Nolako aldaketak egon dira enpresan sartu zinetik gaur arte?
7. Hasieran zenituen aurreikuspenei erantzuna emateko gai izan da enpresa?
8. Enpleguaren bilaketa aktiboari eusteko prest zaude?
9. Merkatu arruntean enplegua aurkitzeko eta eusteko erronkari aurre egiteko prest zaude? Zure ustez, lan-merkatu arruntera egokitzen diren prestakuntza, gaikuntza, trebetasunetako trebakuntza... eman dizkizu enpresak?
10. Zure ustez, inolako laguntzarik beharko zenuke enplegu hori lortzeko eta eusteko?

8.12. GLEren eskaintzaren kalitatearen kontrol-zerrenda

Helburua / Zentzua	<p>GLEarentzako tresna da, eta, horri esker, profesionalen ikuspegitik, badago GLEak GLLen laguntza orokorrerako aurreikusita dituen zereginak egiten ari diren ala ez kontrolatzerik. Bertan, hain zuzen ere, GLEko lana zentzuz betetzeko asmoz GLE-ek garatu behar dituzten ezinbesteko prozedurak azaltzen dira.</p> <p>Bestela esanda, kide dituen GLE-etan Gizateak oinarritzotzat jotzen dituen irizpideak dauzkagu hizpide, eta prozesuen kalitatearen estandartzat hartzen dira.</p>
Jarraibideak	<p>GLE bakoitzak zehaztutako epean, eta ez da inoiz urtebetetik gorakoa izango, profesionalen taldea batzartu egingo da, eman beharreko laguntza-ekimenen aurreikuspena kontrolatzeko.</p> <p>Ebaluaziorako unea da, eta, horri esker, badago epealdi zehatz batean ezarri beharreko hobekuntza-ekimenak zehazterik.</p>

GLEren eskaintzaren kalitatearen kontrol-zerrenda		
Irizpideak	Bai/Ez	Aurrerapenak
1. 3 hilabetetik gora daramatzaten GLL guztien enplegarritasunaren diagnostikoa egin da.		
2. Enplegarritasunaren diagnostikoaren emaitzak itzuli zaizkie GLLei.		
3. Banakako Enplegu Planak (BEP) egiteko prozedura dago ezarrita.		
4. GLL guztiek euren BEP dute (haren azalpenean parte hartu dute, kopia bana dute eta jarraipen-egutegirako hurbilketa ere badute).		
5. Talde teknikoaren bileren egutegia zehaztu da.		
6. Modu sistematikoan eskaintzen du enpresaren jardunari buruzko informazioa.		
7. GLL guztiek badakite nori eskatu behar dioten laguntza, lanpostuan sortzen diren premiei aurre egiteko orduan.		
8. GLLek eta profesionalen taldeak ezagutzen duten Prestakuntza Plana dago.		
9. GLLek inguruko prestakuntza-eskaintza dute eskuragarri.		
10. Teknikarientzako prestakuntza-ekimenak garatzen dira.		
11. Ziurtagiri profesionalak ekintza praktiko zuzenak orientatzen dituzte.		
12. GLL bakoitzarekin batzartzeko egutegia dago.		
13. Bilerak egiten dira profesionalen taldearekin, enpresan garrantzitsuak diren egoerak jorrazteko edo GLLen premiei aurre egiteko.		
14. GLLen agerpenaren eta partaidetzaren inguruko gogobetetasunari buruzko inkestak biltzen dira.		
15. GLLek indarreko CVa dute, eta erabili egiten dute.		
16. Lan-mundura hurbiltzeko jarduera bereziak garatzen dira (azokak, elkarrizketak, enpleguaren atariak, Lanbide...).		
17. Enplegua bilatzeko fasean aurreikusitako premiei erantzuteko plana dute.		
18. Argi dago zein diren enplegu arrunta bilatzeko eta eusteko laguntasunerako erantzukizunak.		



Erreferenziak



- AGUILAR, M.; LAPARRA, M. eta CORERA, C. (1999): "La incorporación sociolaboral en el Plan de Lucha contra la Exclusión en Navarra", *Documentación Social*, 117-118, 189-236.
- ARÓSTEGUI, I.; ABIÉTAR, M.; MARTÍNEZ-RUEDA, N. eta GALARRETA, J. (2018): "Analysis of external factors of employability in Work Integration Social Enterprises" in I. Academy (ed.), 12th International Technology, Education and Development Conference (4614.-4620. or). Valentzia. <<https://doi.org/10.21125/inted.2018>>.
- ASKUNZE, C. (2016): "Empresas de inserción en la economía social. Herramientas para la inclusión sociolaboral social integration enterprises in the social economy. Tools for social and labour inclusion", *Revista Jurídica*, 29, 1-32. <www.ciriec-revistajuridica.es>.
- BECK, U. (1998): *La Sociedad del Riesgo. Hacia una nueva modernidad*. Bartzelona: Paidós.
- BLANCO, J.; KORTAJARENA, N. eta ROMERO, V. (2015): *Modelo incluye, la apuesta por una atención de calidad en el ámbito de la inclusión social*. Emaus. <www.emaus.com/informate/publicaciones>.
- BLUMENBERG, E. (2002): "On the Way to Work: Welfare Participants and Barriers to Employment", *Economic Developmental Quarterly*, 16(4), 314-325. <<https://doi.org/10.1177/089124202237196>>.
- BOREHAM, N. (2004): "A theory of collective competence: challenging the neo-liberal individualisation of performance at work", *British Journal of Educational Studies*, 52(1), 5 -17. <<http://firgoa.usc.es/drupal/files/Boreham-A Theory of Collective Competence.pdf>>.
- COONEY, K. (2015): *Social Enterprise in the United States: WISEs and Other Worker-Focused Models*. Liege. <www.iap-socent.be/icsem-project>.
- COQUE, J. eta PÉREZ, E. (2000): *Manual de creación y gestión de Empresas de Inserción social*. Oviedoko Unibertsitatea, Oviedo. <www.caidosdelcielo.org/ong/wp-content/uploads/MANUAL-EMPRESAS-INSERCIÓN-SOCIAL.pdf>.
- DE GRIP, A.; LOO, J. VAN eta SANDERS, J. (2004): "The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics", *International Labour Review*, 143(3), 211-233.

- DÍAZ FONCEA, M.; MARCUELLO, C. eta MARCUELLO, C. (2012): "Empresas sociales y evaluación del impacto social", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 75, 179-198.
<www.ciriec-revistaeconomia.es/banco/CIRIEC_7508_Diaz_et_al.pdf>.
- DONOSO, T. eta FIGUERA, M. P. (2007): "Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional", *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 5(11), 103-124. <www.investigacionpsicopedagogica.org/revista/articulos/11/espanol/Art_11_153.pdf>.
- DUNN, A.; MAXWELL, N.; ROTZ, D.; SHOJI, M.; GROVER-ROYBAL, C.; HU, M. eta MCELROY, J. (2016): *Social Enterprises: Doing Good While Doing Business* (Working Paper 42). Oakland, CA.
- FAEDEI & AERESS. (2014). *El acompañamiento en las empresas de inserción*. Madrid: FAEDEI & AERESS. Obtenido de <www.faedei.org/images/docs/documento49.pdf>.
- FERNÁNDEZ, A.; GALARRETA, J. eta MARTÍNEZ-RUEDA, N.(2007): *Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako Laguntasunerako Eskuliburua: prozesua eta tresnak*. Bilbo, Reas Euskadi-Proyecto Equal Lamegi.
- FERNÁNDEZ, R.; IMMERVOLL, H.; PACIFICO, D. eta THÉVENOT, C. (2016): *Faces of Joblessness: Characterising Employment Barriers to Inform Policy*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 192. Paris: OECD. <<https://doi.org/10.1787/5jlwvz47xptj-en>>.
- FOESSA (2014): *Informe sobre exclusión y desarrollo social en el País Vasco Resultados de la Encuesta sobre Integración y Necesidades*. <www.caritasbi.org/cas/varios/informes/Informe_FOESSA_Pais_Vasco_29-10-2014.pdf>.
- FORRIER, A. eta SELS, L. (2003): "The concept employability: a complex mosaic" *International Journal Human Resources Development and Management*, 3(2), 102-124.
<www.inderscienceonline.com/doi/abs/10.1504/IJHRDM.2003.002414>.
- GALLASTEGI, A. eta MARTÍNEZ-RUEDA, N. (2011): *Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako Laguntasunerako Prozesuen Hobekuntza*. Bilbo, Gizatea
- GIZATEA (2019). *Euskadiko Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak. 2018ko Memoria Soziala*. Bilbo, Gizatea.
<www.gizatea.net/eu/argitalpenak/2018-gizarte-txostena>.

- ESPAINIAKO GOBERNUA (2007). 44/2007 Legea, abenduaren 13koa, Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresen araubidea arautzekoa. 299. BOE. 2007ko abenduaren 14a, ostirala.
<www.sepe.es/LegislativaWeb/verFichero.do?fichero=09017edb80039ed7>.
- EUSKO JAURLARITZA (2008). 182/2008 Dekretua, azaroaren 11koa, Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresen kalifikazioa arautzen duena eta bertan sartzeko eta erregistratzeko prozedura ezartzen duena.
<www.euskadi.eus/bopv2/datos/2008/11/0806515a.pdf>.
- GONZÁLEZ BARRIGA, J. R. (2003): "Introducción y Marco Jurídico de las Empresas de Inserción Laboral", *Acciones e Investigaciones Sociales*, 18, 89-101.
- GREGG, P. (2008): Realising Potential: A Vision for Personalised Conditionality and Support An independent report to the Department for Work and Pensions.
<www.dwp.gov.uk/welfare>.
- GUILLERA, S. eta CHISVERT, M. J. (2018): *Acreditación de competencias profesionales. Guía para Empresas de Inserción*. Madril: AERESS eta FAEDEL.
- LLINARES, L. I.; ZACARÉS, J. J. eta CÓRDOBA, A. I. (2016): Discussing employability: current perspectives and key elements from a bioecological model. *Employee Relations*, 38(6), 961-974. <<https://doi.org/10.1108/ER-07-2015-0145>>.
- MARSICK, V. J. eta WATKINS, K. E. (2001): "Informal and Incidental Learning", *New Directions for Adult and Continuing Education*, 89, 25-34.
<<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/ace.5>>.
- MARTÍNEZ-RUEDA, N., GALLASTEGI, A. eta YÁNIZ, C. (2012). *Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako oinarrizko trebetasun profesionalen ebaluazioa eta neurketa*. Bilbo, Gizatea.
- MARTÍNEZ-RUEDA, N.; GALARRETA, J. eta ARÓSTEGUI, I. (2018): Factores organizacionales que inciden en la mejora de la empleabilidad en las Empresas de Inserción. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (94), 123-154. <<https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.94.12697>>.
- MARTÍNEZ-RUEDA, N. eta ALVAREZ DE EULATE, L. (2015): "Mejorando los procesos de acompañamiento en las Empresas de Inserción: una experiencia de colaboración entre Gizatea y la Universidad de Deusto", *Lan Harremanak*, 29(2), 236-244. <<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>>.
- MCQUAID, R. W. Eta LINDSAY, C. (2005): "The Concept of Employability", *Urban Studies*, 42(2), 197-219. <<https://doi.org/10.1080/0042098042000316100>>.

- MÉDA, D. (1998): *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Bartzelona: Gedisa.
- MIEDES, B. (2002): *Empresas de inserción, el caso andaluz*. Huelva: Enpleguaren Tokiko Behatokia, Huelvako Unibertsitatea.
- NGA, A. eta CHAN, W. (2015): "Social support for improved work integration Perspectives from Canadian social purpose enterprises", *Social Enterprise Journal*, 11(1), 47-68. <<https://doi.org/10.1108/SEJ-07-2014-0033>>.
- O'CONNOR, P. eta MEINHARD, A. (2014). Work Integration Social Enterprises (WISEs): Their Potential Contribution to Labour Market (Re-)Integration of At Risk Populations. Working Paper Series. Toronto. <www.ryerson.ca/cvss/working_papers>.
- PÉREZ ERANSUS, B. (2015): "La evolución del empleo y del trabajo en un mundo globalizado. Cambios culturales y alternativas", *Documentación Social*, 178, 15-36.
- PIORE, M. J. (1983): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo" in L. Toharia. (komp.): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones* (193-221. or.). Madril: Alianza Editorial.
- RAMOS, R.; SURIÑACH, J. eta ARTÍS, M. (2009): La efectividad de las políticas activas de mercado de trabajo para luchar contra el paro. La experiencia de Cataluña (IREA Working Papers 2009/19). <www.ub.edu/irea/working_papers/2009/200919.pdf>.
- RETOLAZA, J. L.; ROQUEÑI, RUIZ, M. eta ARAUJO, A. (2007): "Factores estratégicos de éxito de las Empresas de Inserción", *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 59, 61-89.
- SANTOS ORTEGA A. eta POVEDA ROSA M. (2002): *Trabajo, Empleo y Cambio Social*. Valentzia: Tirant lo Blanch.
- SCHALOCK, R. L. eta VERDUGO, M. A. (2003): *Calidad de Vida. Manual para profesionales de la Educación, Salud y Servicios Sociales*. Madril: Alianza Ed.
- SERRANO PASCUAL, A. (2000): "El concepto de empleabilidad en la estrategia europea de lucha contra el desempleo: Una perspectiva crítica", *Revista Del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (21), 137-150.
- SIIS. (2011): *Activación y derecho a la inclusión en el marco de las políticas de empleo y de garantía de ingresos en la CAPV*. Donostia, SIIS. <www.siiis.net/documentos/ficha/197806.pdf>.

- SUÁREZ, B. (2016): "Empleabilidad: análisis del concepto", *Revista de Investigación en Educación*, 14(1), 67-84. <<http://webs.uvigo.es/reined/>>.
- THIJSEN, J. G.; VAN DER HEIJDEN, B. I. eta ROCCO, T. S. (2008): "Toward the employability—link model: current employment transition to future employment perspectives", *Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183.
- URTEAGA, E. (2009): "La política de inserción por la economía en Francia", *Acciones e Investigaciones Sociales*, 27, 195-216. <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3171117>>.
- WEHMEYER, M. L.; BUNTINX, W. H. E.; LACHAPPELLE, Y.; LUCKASSON, R. A.; SCHALOCK, R. L.; VERDUGO, Á. eta YEAGER, M. H. (2010): "El constructo de discapacidad intelectual y su relación con el funcionamiento humano", *Siglo Cero*, 39(3), 5-18. <<http://sid.usal.es/idocs/F8/ART10928/constructo.pdf>>.
- WILLIAMS, S.; DODD, L.; STEELE, C. eta RANDALL, R. (2015): "A systematic review of current understandings of employability", *Journal of Education and Work*, 29(8), 877-901. <<https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210>>.



Eranskinak



I. eranskina

Enplegarritasunaren Kanpoko Faktoreen Galde Sorta (EKFGS)

Koordinazioa: Natxo Martínez-Rueda (UD), Javier Galarreta (EHU),
Igone Arostegui (EHU)

2017ko maiatza

Tresna honen helburua Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresen ezaugarriak eta faktoreak ebaluatzea du helburu, pertsonen enplegarritasunean eraginen bat dutenean. Eskalan, profesionalak bere iritzia ematen du enpresaren eta lanpostuaren ezaugarri edo jarduketa zehatz batzuk GLEan bertan zer mailatan agertzen edo garatzen diren azaltzeko.

1etik 5era zenbatetsi honako baieztapena hauek zer mailatan ematen diren Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresan, 1 oso txikia eta 5 oso handia dela jakinda:

1. Sektoreko beste enpresa batzuen aldean, honako hauxe da garapen teknologikoaren maila (makinak eta lan-prozesuen konplexutasuna):	1	2	3	4	5
2. Sektoreko enpresa eredugarri baten aldean, honako hauxe da makinaren eta lanabesen maila:	1	2	3	4	5
3. Sektoreko beste enpresa batzuen aldean, honako hauxe da bere antolakuntza-garapenaren maila:	1	2	3	4	5
4. Honako hauxe da ekoizpen-eskakizunaren maila:	1	2	3	4	5
5. Honako hauexek dira prozesuei eta prozedurei buruzko eskuliburuaren eskuragarritasuna eta erabilera:	1	2	3	4	5
6. Honako hauxe da kalitateko ziurtagirien maila:	1	2	3	4	5

Hurrengo baieztapenetan, adierazi nolako adostasun-mailaz egiten diren hurrengo jarduerak GLEan bertan (1 ez nago ados, 5 ados nago).

7. GLEtik irteten direnen jarraipena egiten da irteten direnetik 3 urte igaro arte	1	2	3	4	5
8. GLEak (edo erakunde sustatzaileak) ohikotasunez eta modu sistematikoan egiten ditu bitartekaritzarako jarduerak (lan-poltsak, eskaintzei buruzko informazioa...)	1	2	3	4	5

Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako Laguntasuna

9. Erakunde sustatzaileak edo Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak ohiko jarduerak eta sistematikoak egiten ditu enplegu-aukeren prospekzioan eta bilaketan	1	2	3	4	5
10. Erakunde sustatzaileak edo Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresak ohikotasunez parte hartzen du bere sektoreko ekitaldi edo azoketan	1	2	3	4	5
11. Sektoreko enpresak erakunde sustatzailearekin edo Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresarekin jartzen dira harremanetan, izangaiak bilatzeko	1	2	3	4	5
12. GLEa ezaguna da bere sektore profesionalean	1	2	3	4	5
13. Lanpostuak beste batzuen baliokideak dira merkatu arruntean	1	2	3	4	5
14. Lanpostuek baliokideka dituzte prestakuntza profesionalen katalogoan	1	2	3	4	5
15. Horrelako lanpostuen eskaria dago merkatu arruntean	1	2	3	4	5
16. GLL gehienek okupazio baliokideetan edo lanpostuarekin lotutakoetan aurkitzen dute lana	1	2	3	4	5
17. Badago lan-ibilbidea enpresan bertan jarraitzerik	1	2	3	4	5
18. Lanpostuak nork bere enpresa edo negozioa sortzeko trebetasunen eta jarreraren garapena sustatzen du	1	2	3	4	5
19. GLEan, era guztietako zereginak eta eginkizunak garatzen dituzten lanpostuak daude	1	2	3	4	5
20. GLLk zenbait lanpostutan lan egiten du bere ibilbidean	1	2	3	4	5
21. GLLk zenbait lekutan edo lantokitan lan egiten du bere ibilbidean	1	2	3	4	5
22. Lanpostuei esker, trebetasunak apurka-apurka garatzen dira 3 urteetan	1	2	3	4	5
23. GLEan, lanpostuan hasi baino lehenagoko prestakuntza ematen da	1	2	3	4	5

Lanpostuaren eskakizun-maila adierazi (1 ez nago ados, 5 ados nago)

24. Erritmoa	1	2	3	4	5
25. Kalitatea (zehaztasuna, arreta)	1	2	3	4	5
26. Erantzukizuna	1	2	3	4	5
27. Autonomia	1	2	3	4	5
28. Ekimena	1	2	3	4	5
29. Bezeroen arreta	1	2	3	4	5
30. Talde-lana	1	2	3	4	5

Lanpostuan eskatu daitezkeen trebetasunen maila adierazi (1 ez nago ados, 5 ados nago)

31. Trebetasun pertsonalak	1	2	3	4	5
32. Gizarte eta lan arloko trebetasunak	1	2	3	4	5
33. Trebetasun tekniko profesionalak	1	2	3	4	5

Hurrengo jarduketak kontuan hartuta, adierazi zer mailatan garatzen diren modu sistematikoan zeure GLEan, 1 ez nago ados eta 5 ados nago dela jakinda

34. Lan-prozedurak formalizatuta daude (prozesuei buruzko eskuliburua eta lana erregistratzeko fitxak daude)	1	2	3	4	5
35. Ekoizpen-prozesuak sistematizatuta daude, ohikotasunez betetzen diren eta ondo zehaztuta dauden lan-prozesu argien bidez (nahiz eta dokumentatuta ez dauden)	1	2	3	4	5
36. Lana garatzen laguntzeko agiriak eta baliabideak daude (kartelak, grafikoak, fitxak...)	1	2	3	4	5
37. Tresnak erabiltzen dira (fitxak, erregistroak), zereginen garapena berrikusteko	1	2	3	4	5
38. Badago lankidetzapeko lanerako girorik	1	2	3	4	5
39. Badago lankideen arteko laguntzarik (elkarri laguntzen diote, elkarri ematen diote adorea...)	1	2	3	4	5
40. GLEko lana harreman pertsonalak bultzatzen dituen testuingurua da	1	2	3	4	5
41. Esperientziadun GLLek beste GLL batzuei laguntzeko eginkizunak betetzen dituzte	1	2	3	4	5
42. Lankideen arteko babesa eta laguntza garatzeko jarduketa bereziak daude	1	2	3	4	5
43. GLLek erronka diren eginkizunak egiteko eta zereginak euren gain hartzeko aukera dute	1	2	3	4	5
44. GLLek badute beste lanpostu batzuk behatzeko aukerarik	1	2	3	4	5
45. LTK eta ETK GLEaren jardueraren ikuspegi partekatu dute	1	2	3	4	5
46. LTen eta ETen arteko eginkizunen koordinazioa eta azalpena onak dira	1	2	3	4	5
47. Gerentziaren eta LTen zein ETen arteko eginkizunen koordinazioa eta azalpena onak dira	1	2	3	4	5
48. GLLekin ohiko bilerak egiten dira, zereginen eta haien garapenerako moduen plangintza egiteko	1	2	3	4	5
49. GLLek badute zereginen antolakuntzan eta ebaluazioan parte hartzerik	1	2	3	4	5

Gizarteratzeko eta Laneratzeko Enpresetako Laguntasuna

50. GLLek badute enpresaren garapen sozialean parte hartzerik (bilerak, batzarra, batzordeak...)	1	2	3	4	5
51. Badago krisi-egoerei edo gatazkei era konstruktiboan aurre egiteko prozedurarik	1	2	3	4	5
52. Banakako Plana sarritan erabiltzen den agiria da	1	2	3	4	5
53. GLLek argi-argi azaltzen dute zergatik dauden GLEan	1	2	3	4	5
54. GLLak euren helburu pertsonal edo profesionalen jakitun dira	1	2	3	4	5
55. GLLek haren faseekin eta tresnekin identifikatzen dute laguntasunerako prozesua	1	2	3	4	5
56. ETek trebakuntza eta prestakuntza-orientazioa dituzte, eta haien deskribapenetan zein jarduketetan islatzen da	1	2	3	4	5
57. Prestakuntza-ekintza formalak garatzen dira (ikastaroa, mintegiak...)	1	2	3	4	5
58. Lanpostuko zereginak modu berezian irakasten dira	1	2	3	4	5
59. GLLek kanpoko prestakuntza-ekintzetan parte hartu ohi dute	1	2	3	4	5
60. GLLek aukera eta laguntza dituzte, trebetasunen egiaztapenera aurkezteko	1	2	3	4	5
61. GLEko lehenengo fasean, badago zereginaren ohiko ikuskapen zuzenik (egunero edo astero, lan-motaren arabera)?	1	2	3	4	5
62. Jardunerako fasean, badago zereginaren ohiko ikuskapen zuzenik (egunero edo astero, lan-motaren arabera)?	1	2	3	4	5
63. GLLek teknikariengana jo ohi dute, zalantzak kontsultatzeko eta ekoizpen-zereginen inguruko zailtasunak azaltzeko	1	2	3	4	5
64. Egokitzapen edo laguntza teknikoak erabiltzen dira, ikaskuntza edo jarduna hobetzeko	1	2	3	4	5
65. ETek eta LTEk lan-jardunaren atzeraelikadura egin ohi dute	1	2	3	4	5
66. GLLen jarduna adoretu, suspertu eta aitortu egiten da sarritan	1	2	3	4	5
67. Lanpostuarekin zerikusirik ez duten arazoei aurre egiten laguntzen zaie GLLei	1	2	3	4	5
68. Lanekoak ez diren premiak proposatzeko adorea ematen zaie pertsoneri	1	2	3	4	5
69. GLLek euren banakako planei buruzko informazioa jaso ohi dute	1	2	3	4	5
70. GLLak euren banakako planetako protagonistak dira, eta badakite zer sinatzen duten planaren diseinuan nahiz euren jarraipen bakoitzean	1	2	3	4	5

II. eranskina

LANBIDEK EGINDAKO BATERAGARRITASUN TXOSTENAREN EREDUA

LANBIDE - Euskal Enplegu Zerbitzuko bulegoko Orientazio Zerbitzuak

BULEGOAREN IZENA _____ (e)k

HONAKO HAUXE JAKINARAZTEN DU

PERTSONAREN IZEN-ABIZENAK _____, AGIRIAREN ZENBAKIA

_____ NAN/AIZ duena, GIZARTERATZEKO ETA LANERATZEKO ENPRESAREN IZENA _____, gizarteratzeko

eta laneratzeko enpresan hasi zen lanean _____, (e)(a)n, laneratzeko eta gizarteratzeko prozesua egiteko asmoz.

Gaur egun, gzarteratzeko eta laneratzeko enpresa honetan ari da lanean, bere lanaldia % _____ EHUNEKOA (e)koa da eta bere premietara egokitutako laneratzeko-ibilbidea egiten ari da. HASIERA-DATA _____ (e)tik AMAIERA-DATA _____ (e)ra arte, ENPRESAREN IZENA _____ enpresa arruntean lan egingo du, eta bere lanaldia % _____ EHUNEKOA (e)koa izango da*.

Nire ustez, egokia da bi enpleguak bateragarri egitea, batetik, gizarteratzeko eta laneratzeko enpresen helburua delako langileek merkatu arruntean laneratzeko aukera izatea eta, bestetik, garrantzitsua delako pertsonak trebetasun profesionalak bereganatzen jarraitzea eta bere laneratzeko-prozesua amaitzea, bere interesei eta gizarteratzeko eta laneratzeko enpresan laneratzeko, gizarteratzeko eta prestatzeko hasi zuen prozesuari inolako kalterik egin gabe.

Halaxe agertu dadin eta behar besteko ondorioak izan ditzan, txosten hau egiten dut interesdunak eskatuta.

Eguna eta lekua

Orientatzailearen izena

Erakundearen zigilua

* Bi lanaldien batura %100etik gorakoa izan daiteke.

