

The logo for HETEL, featuring the word "HETEL" in a bold, dark blue sans-serif font, followed by a stylized graphic of two overlapping, colorful arrows pointing to the right. The background of the entire page is a high-angle photograph of a group of people, mostly young adults, walking away from the camera on a light-colored tiled floor. A large, semi-transparent blue rectangle is overlaid on the left side of the image, containing the text.

HETEL

LANBIDE HEZIKETA ETA ENPRESAK KONEKTATZEA.

LAN-MERKATU
INKLUSIBOAGOA
LORTZEKO GAKOAK



AURKIBIDEA

01	SARRERA ETA TXOSTENAREN TESTUINGURUA	04
02	IKASLEEN LEHENTASUNAK ENPLEGUAREN INGURUAN	08
03	ENPRESA LAGUNTZAILEEN DIAGNOSTIKOA	09
04	FOCUS GROUP-AK: METODOLOGIA ETA PARTE-HARTZAILEAK.	10
05	FOCUS GROUP-EN EMAITZAK ETA JARDUNBIDE EGOKIAK	13
06	LANERATZEA ERAGOZTEN DUTEN OZTOPOAK	18
07	ONDORIOAK ETA GOMENDIOAK	20
08	1. ERANSKINA Enpresen diagnostikorako diseinatutako inprimakia	22

01

SARRERA ETA TXOSTENAREN TESTUINGURUA

1.1. Sarrera eta testuingurua

Ikasturte honetan, HETEL elkarteko kide diren 12 ikastetxek Oinarrizko Mailako LH eskaintzen dute Bizkaian:

1. Arrantza Eskola (Ondarroa)*

2. Ángeles Custodios (Bilbo)

3. Margotu (Bilbo)

4. María Inmaculada (Bilbo)

5. Maristak Durango (Durango)

6. Maristak Zalla (Zalla)

7. Centro formativo Otxarkoaga (Bilbo)

8. Peñasal S. Koop (Bilbo – Markina)

9. Salesianos Deusto (Bilbo)

10. San Viator (Sopuerta)

11. Centro formativo Somorrostro (Muskiz)

12. Zulaibar (Zeanuri)

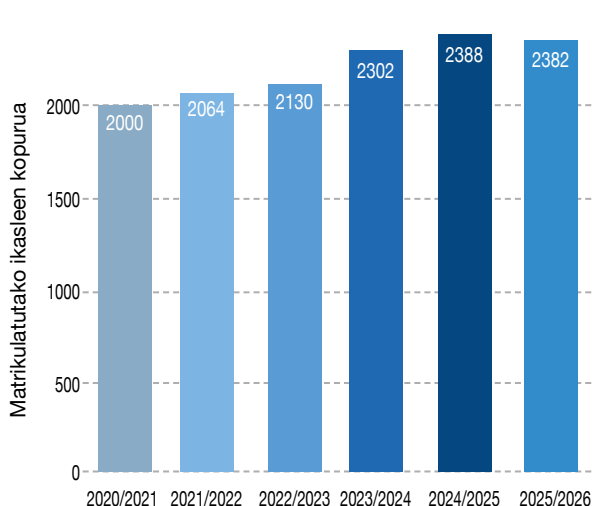
* Lehen mailako talde bakarra du, zikloa ezarri berri baita ikastetxe honetan.

1.1.1. HETEL elkartearen Bizkaiko ikastetxeetako Oinarrizko Mailako LHko ikasleen profila.

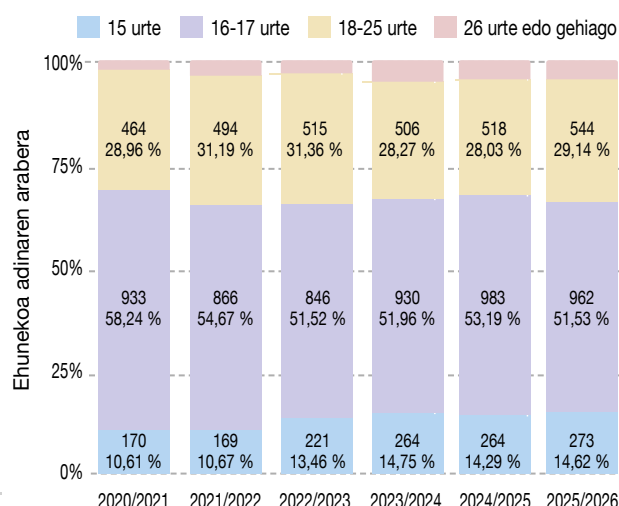
Ikasturte honetan berriro egin da Oinarrizko Mailako LHko ikasleen profil soziodemografikoaren txostena, aurreko ikasturtean antzemandako joerak alderatzeko. Honako hauek dira ondorio nagusiak:

- Oinarrizko Mailako LHko **ikasleen kopuruak gora egin du** HETEL elkarteari atxikitako zentroetan, eta ia 2.400 dira Euskadin.
- Hazkundera adin-tarte guztietan gertatu da Bizkaian (1.867 ikasle), baina bereziki nabarmentzekoa da **15 urteko** (ikasketa horiek egiteko gutxieneko adina) ikasleen

MATRIKULATUTAKO IKASLEAK IKASTURTEAREN ARABERA



IKASLEAK ADINAREN ARABERA

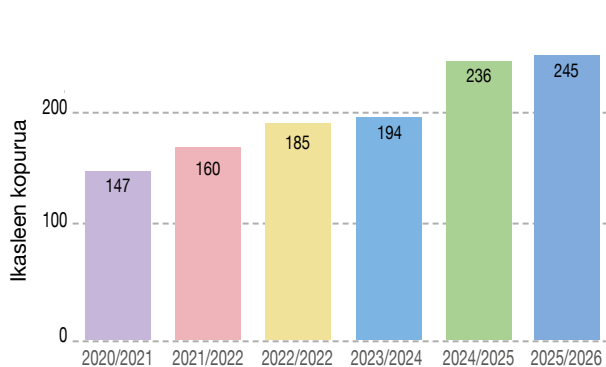




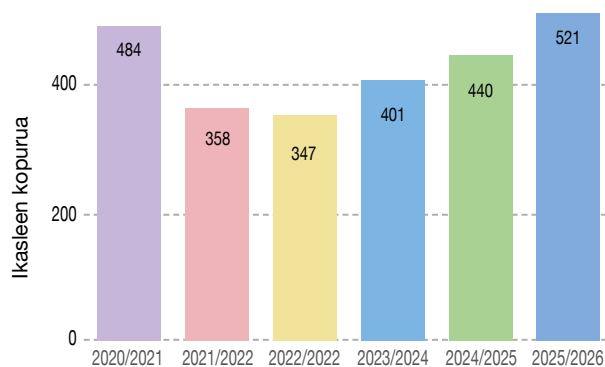
gorakada. Halaber, adinez nagusi diren pertsonen presentziak ere egin du gora, eta, beraz, belaunaldien arteko aniztasuna gero eta handiagoa da geletan.

- Bestalde, **hezkuntza-premia bereziak dituzten ikasleen kopuruak gora egin** duela hauteman da. Kasu batzuetan, talde espezifikoak daude ikasle mota horientzat, baina, oro har, ikasgeletako profilak askotarikoak dira. Une honetan, ikasleen % 13 inguruk hezkuntza-premia bereziak dituzte.
- Era berean, **aurretik DBHn eskolatuta ez zeuden ikasleen** kopuruak nabarmen egin duela **gora** hauteman da. Kolektibo hau Bizkaiko HETEL elkarteko kide diren ikastetxeetako Oinarrizko Mailako LHko ikasleen % 28 da.
- Badira **Euskadiko hizkuntzetan alfabetatuta ez dauden ikasle** asko ere. Izan ere, kolektibo hori Bizkaiko Oinarrizko Mailako ikasleen % 35era hurbiltzen da.
- **Behera egin** duen aldagai bakarra **ama-hizkuntzan alfabetatu gabeko** pertsonen dagokiena da, ikasleen % 5 baino ez baitira.

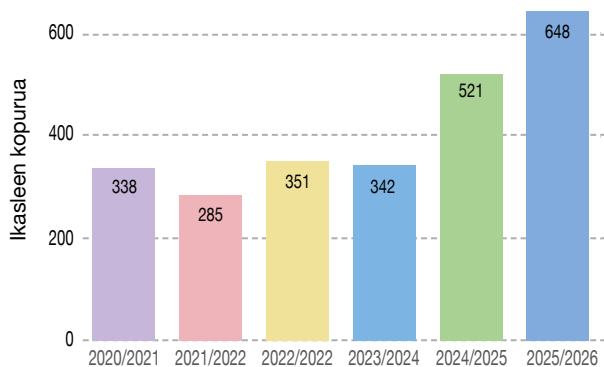
HEZKUNTZA-PREMIA BEREZIAK DITUZTEN IKASLEAK



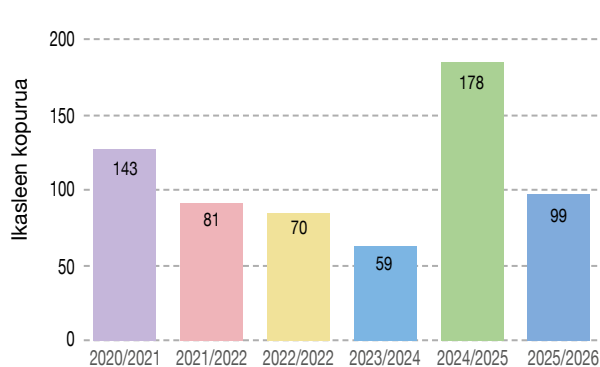
AURRETIK DBH-N ESKOLATU GABEKO IKASLEAK



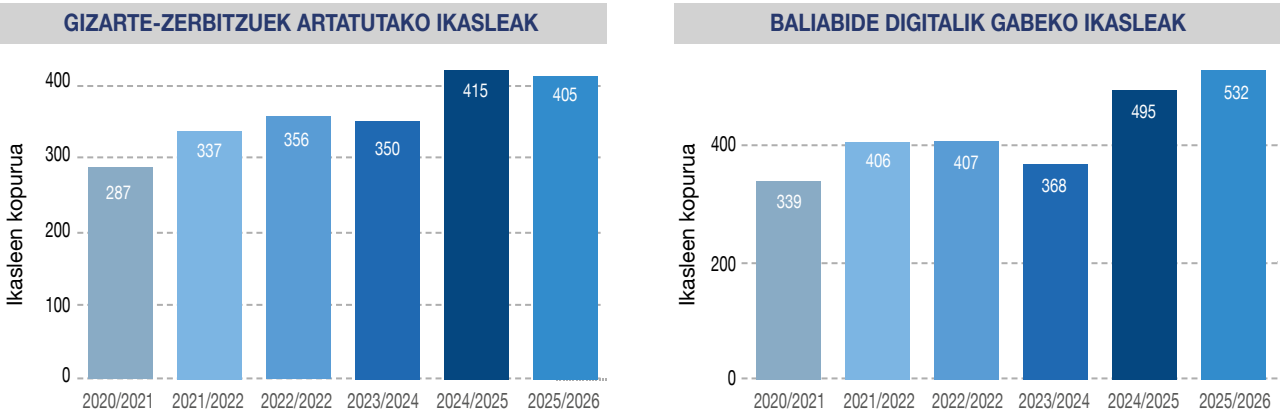
EUSKADIKO HIZKUNTZETAN ALFABETATU GABEKO IKASLEAK



AMA-HIZKUNTZAN ALFABETATU GABEKO IKASLEAK



- **Gizarte-zerbitzuek artatutako pertsonen** kopuruak goranzko joerari eutsi dio, eta Oinarrizko Mailako LHko ikasleen % 22 dira jada Bizkaiko ikastetxeetan.
- **Baliabide digitalik ez duten ikasleen** kopuruak ere gora egin du, eta Bizkaiko Oinarrizko Mailako LHko ikasleen % 28 dira jada



1.1.2. Desgaitasuna, alfabetatzea eta enplegarritasuna

HETEL elkarteari atxikitako ikastetxeetan Oinarrizko Mailako LHko ikasketak egiten ari diren eta desgaitasunen bat duten pertsonen kasuan, desgaitasun-maila sakonago aztertu dugu, ikasleen profila zehatzago ezagutzeko eta ikastetxeek ematen duten hezkuntza- eta laguntza-erantzuna hobeto egokitzeko.

Datuen arabera, desgaitasun aitortua duten ikasleen % 67k % 33tik gorako desgaitasun-maila dute. Egoera hori erronka handia da irakasleentzat eta hezkuntza-taldeentzat. Alde batetik, metodologia inklusiboak garatu behar izaten dituzte ikasgeletan; bestetik, ikasleak bideratu behar dituzte gizarteratze- eta laneratze-prozesuetan, eta enpresetan praktikak bilatzen lagundu behar diete.

DESGAITASUN MAILA	PERTSONA KOPURUA
% 0-24	11
% 25-33	12
% 34-49	41
% 50-64	3
% 65-74	1
% 75-100	2



Bestalde, ikastetxe gehienek ama-hizkuntzan alfabetatuta ez dauden ikasleen eta autonomia-erkidegoko hizkuntzetan alfabetatuta ez dauden ikasleen inguruko azterlana egin dute. Horretarako, Peñascal zentroak diseinatutako hainbat errubrika erabili dituzte. Azterlanaren helburua ikasleen ulermen eta adierazpen linguistikoaren maila zehaztasun handiagoz ezagutzea izan da.

Oro har, ikasle hauek A1 mailaren antzeko ulermen- eta adierazpen-maila dute. Erronka handia dakar horrek, bai ikasgelan ikaskuntzaren emaitzak eskuratzeko, bai etorkizunean laneratze-aukerak izateko

ULERMENA	MAILA	ADIERAZPENA	MAILA
0	41	02	65
A1-	109	A12-	129
A1	179	A12	200
A1+	203	A1+2	164
A2	95	A22	75
A2+	43	A2+2	35
B1	33	B12	33

1.1.3. Ikastetxeen eginkizuna laneratze-prozesuan

Horiek horrela, ikastetxeek esperientzia irabazi dute edukien egokitzapena, komunikazio-laguntza eta ulermena errazteko. Izan ere, jardunbide horiek ezinbesteko tresnak dira ikasleen arrakasta akademikorako, baita ikasleak lan- eta gizarte-ingurunean integratu ahal izateko ere.

Aldagai horiek oso garrantzitsuak dira ikastetxeek egiten duten lana ulertzeko, bai ikasleen motibazio- eta ikaskuntza-prozesuetan, bai prestakuntza eta laneratzeko enpresa laguntzaileak bilatzeko ahaleaginean.

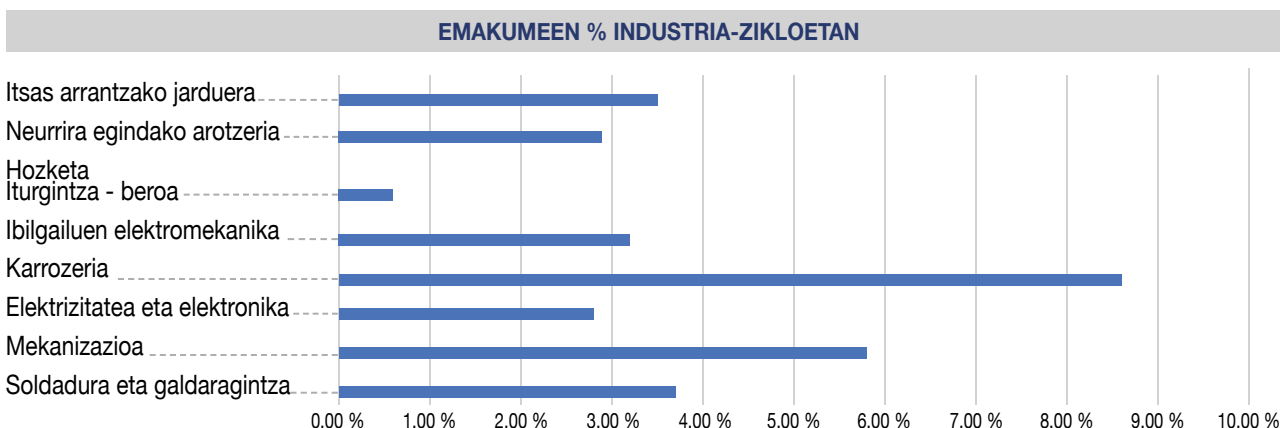
Ikastetxeen lana ez da esparru akademikora mugatzen; aitzitik, enpresekiko orientazio-, laguntza- eta bitartekaritza-lan garrantzitsua egiten dute, praktikak egitea errazteko eta ikasleen enplegararritasuna hobetzeko, benetako laneratze-aukerak sortze aldera.

1.1.4. Generoaren arabera banaketa Oinarrizko Mailako LHn

Oinarrizko Mailako LH oso maskulinizatuta dago oraindik ere. Bizkaian HETEL elkarteari atxikitako ikastetxeetan, ikasleen % 14,55 baino ez dira emakumeak, hau da, guztira 361 emakume daude Oinarrizko Mailako LHn matrikulatuta.

1.1.5. Emakumeen presentzia prestakuntza-espezialitatearen arabera

Hala ere, egoera nabarmen aldatzen da ikasitako espezialitatearen arabera. Ziklo jakin batzuetan (adibidez, Ile-apainketa) emakumeen presentzia % 100 ingurukoa da; beste batzuetan (hala nola Iturgintza eta beroa), berriz, % 1 baino gutxiagokoa. Oro har, emakumeak ikasle guztien % 5 baino gutxiago dira industria- eta teknologia-zikloetan.



2.1. Enpresa eta enplegua hautatzeko faktoreak

2.1.1. Oinarrizko Mailako LHko ikasleen lehentasunak lanpostu bat aukeratzean

Ikasturte honetan berriro egin da Oinarrizko Mailako LHko ikasleek lanpostu bat aukeratzeko orduan dituzten lehentasunak ezagutzeko inkesta. HETEL elkarteari atxikitako Oinarrizko Mailako LHko ikastetxeetako 758 gizonen eta 254 emakumeen parte hartu dute.

2.1.2. Erabakitze faktore nagusiak

Oro har, kokapena, soldata eta lan-baldintzak (segurtasuna, malgutasuna, kontziliazioa, etab.) dira enpresa bat aukeratzeko orduan ikasleek erabakigarrientzat jotzen dituzten hiru aldagaiak. Dena dela, generoaren arabera desberdintasun txikiak hauteman dira faktore horiei emandako garrantziari dagokionez.

2.1.3. Generoaren arabera desberdintasunak

Emakumeen kasuan, lan-baldintzak dira alderdi nagusia, eta lan-giroari ere garrantzi handia ematen diote. Aldiz, gizonentzat, enpresaren kokapena da lanpostua hautatzeko irizpide nagusia..

LEHENTASUN-KATEGORIA	GIZONAK (%) (N=758)	EMAKUMEAK (%) (N=254)	(GIZONAK - EMAKUMEAK)
Kokapena	% 62.3	% 50.4	% +11.9
Soldata	% 58.0	% 48.8	% +9.2
Lan-baldintzak	% 53.8	% 59.8	% -6.0
Lan mota	% 38.9	% 44.9	% -6.0
Lan giroa	% 37.1	% 48.0	% -10.9
Lanbide-sustapena	% 34.0	% 30.7	% +3.3
Enpresaren ospea	% 15.8	% 17.3	% -1.5



03

ENPRESA LAGUNTZAILEEN DIAGNOSTIKOA

3.1. Enpresen egokitzapen-maila Oinarrizko Mailako LHko ikasleekiko

Joan den ikasturtean, galdetegi bat diseinatu zen, enpresak Hasierako edo Oinarrizko LHko ikasleen ezaugarrietara eta premietara zenbateraino egokitzen diren ikusteko, baita enpresa bat aukeratzeko orduan ikasleek dituzten lehentasunak zehazteko ere (ikusi 1. eranskina 22. orrialdean).

3.1.1. Aztertutako aldagaiak

Galdetegia diseinatzeko, esparru hauekin zerikusia duten jarduketekin lotutako aldagaiak sartu ziren:

- Hezkuntza Premia Bereziei emandako arreta.
- Aurretik DBHn eskolatu gabe zeuden edo autonomia-erkidegoko hizkuntza ofizialetan alfabetatu gabe zeuden pertsonen inklusioa.
- Enpresaren kokapena eta mugikortasun-aukerak.
- Lan-baldintzak, soldatarekin erlazionatutako alderdiak barne.

3.1.2. Informazioa biltzeko metodologia

Gai horiek aztertzeko, banakako 100 elkarrizketa baino gehiago egin zitzaizkien enpresei, galdetegian jasotako esparru bakoitzean garatzen dituzten jarduketak ezagutzeko..

3.1.3. Puntuazio- eta emaitza-sistema

Enpresa bakoitzak egindako jarduketen arabera, puntuazio-sistema bat ezarri zen egokitzapen-maila neurtu ahal izateko, eta ezarritako jarduketa kopuruaren eta motaren arabera balorazioa esleitu zen.

Hala, batetik, enpresa bakoitzaren puntuazioa zehaztu zen, eta, bestetik, elkarrizketatutako enpresa guztien batez besteko puntuazio orokorra kalkulatu zen (6,60 puntu).



	EM		EM
MARISTAK ZALLA	7,68	MARIA INMACULADA	5,45
ANGELES CUSTODIOS	6,45	SOMORROSTRO	6,75
MARISTAK DURANGO	7,50	SAN VIATOR	7,75
ZULAIBAR	6,84	OTXARKOAGA	5,73
SALESIANOS DEUSTO	5,20	PEÑASCAL	7,15
MARGOTU	6,05	Batez bestekoa	6,60

3.1.4. Enpresa parte-hartzaileak hautatzea

Jasotako erantzunak aztertu ondoren, batez bestekotik gorako egokitze-maila zuten enpresak hautatu ziren, haiek saio **edo focus group-etan parte hartzera gonbidatzeko**, **Oinarrizko Mailako LHko ikasleen beharretara egokituago lan-merkatu inklusiboago baterantz aurrera egiteko helburuarekin.** .



4.1. Focus group-en planteamendua eta ondorioak

Enpresei egindako galdetegiaren emaitzetan sakontzeko, lau focus group antolatu ziren, eta horietan Oinarrizko Mailako LHko ikastetxeek eta Bizkaiko hainbat eskualdetako enpresa laguntzaileek parte hartu zuten. Lan-talde horiei esker, modu kualitatiboan aztertu ahal izan ziren Oinarrizko Mailako LHko ikasleen profilerak eta beharretara egokitzeari dagokionez puntuazio onenak lortu zituzten enpresek garatutako jardunbideak eta esperientziak.

Topaketak hausnarketarako eta eztabaidarako gune gisa diseinatu ziren, lan-merkatu inklusiboago baterantz aurrera egitea ahalbidetuko duten gakoak identifikatzeko aldera.

Horretarako, alderdi hauekin lotutako gaiak jorratu ziren:

- Hezkuntza Premia Bereziei emandako arreta.
- Aldez aurretik DBHn eskolatu gabeko edo hizkuntza ofizialetan alfabetatu gabeko ikasleen inklusioa.
- Mugikortasuna eta lanpostuen kokapena.
- Enpresak eskaintako lan baldintzak.

Era berean, gaur egun dauden zailtasun eta oztopo nagusiak aztertu ziren, baita Bizkaiko gainerako enpresei transferi dakizkiokeen jardunbide egokiak eta gomendioak ere.

4.2. Egindako topaketak

1. FOCUS GROUP TALDEA: PEÑASCAL + DEUSTUKO SALESTARRAK

Eguna	2026ko apirilaren 23a
Tokia	Peñascal Bilbao
Dinamizatzailea	Asier Basabe
Enpresa parte-hartzaileak	Servicios Hosteleria Peñascal
	Gridomensa (Vermuteka; El Bodegon (Bilbao) y (Barakaldo)
	Corral de las Pinsas Casa Leotta (Pozas, Ajuriaguerra y Getxo) y San Telmo (Bilbao)
	CPTEX
	Laiatzen
	DTS Oabe
	Zurtek
	HezkuntzaMantentzeLanak
	El Corte Inglés
	Recubrimientos Electrolíticos

2. FOCUS GROUP TALDEA: OTXARKOAGA, ÁNGELES CUSTODIOS, MARGOTU ETA MARÍA INMACULADA

Eguna	2026ko apirilaren 27a
Tokia	Centro Formativo Otxarkoaga
Dinamizatzailea:	Beñat Hernández Zarraga
Enpresa parte-hartzaileak	Lantegi Batuak
	Taller Ranzari Lantegia
	Cruz Roja



3. FOCUS GROUP TALDEA: MARISTAK DURANGO, ZULAIBAR ETA MARISTAK ZALLA

Eguna	2026ko apirilaren 28a
Tokia	Maristak Durango
Dinamizatzailea	Aritz Aresti
Enpresa parte-hartzaileak	Cafés Baqué
	Bericht SLU
	Meyusa SA
	Rothenberger S.A.
	Lantegi Batuak
	Instalaciones Cadagua
	Javier Técnicos Eléctricos SL

4. FOCUS GROUP TALDEA: SAN VIATOR ETA SOMORROSTRO PRESTAKUNTZA ZENTROA

Eguna	2026ko apirilaren 29a
Tokia	San Viator
Dinamizatzailea	Ana Navarro
Enpresa parte-hartzaileak	Calderería Karrantza
	Oruetagane
	Talleres Mecánicos Sopuerta
	Bodegas de Galdames

4.3. Enpresa parte-hartzaileen ezaugarriak

Txosten honek Bizkaiko hainbat enpresarekin egindako lau **focus group**-en ondorioak jasotzen ditu. Enpresa horiek **Oinarrizko Mailako LHko ikasleen inklusioarekiko** duten konpromisoagatik nabarmentzen dira. Topaketei esker, elkarrizketa kolektiboari ekin ahal izan zaio, non eredu komunak, ikaskuntza partekatuak eta erronka errepikatuak ageri baitira.

Industria, elektrizitatea, elikadura, tresnagintza, iturgintza eta gizarte arloko hainbat sektoretako enpresek hartu dute parte.





05

FOCUS GROUP-EN EMAITZAK ETA JARDUNBIDE EGOKIAK

5.1. Oinarrizko Mailako LHren aldeko apustua egiteko motibazioak

Enpresak ados daude Oinarrizko Mailako LHren alde egiten duten apustuak **egiturazko beharrei** zein **gizartearen uste** sendoari erantzuten diela.

- Industria-enpresa batzuek nabarmendu dute Oinarrizko Mailako LH funtsezko bidea dela **belaunaldien arteko erreleboa** kudeatzeko, eta bereziki balioesten dituzte ikasleen jarrera eta ikasteko gaitasuna.
- Sektore teknikoko ordezkariak (iturgintza, elektrizitatea, etab.) **gero eta profesional gutxiago** daudela azpimarratu dute, eta profesional horiek oinarritik trebatu behar direla.
- Enpresa batzuek ikuspegi estrategiko bat nabarmendu dute, zeinaren arabera Oinarrizko Mailako LH **talentu espezializatua lortzeko harrobia** baita, bereziki lanbide oso zehatzetan.
- Gizarte-arloan, erakunde batzuek adierazi dute Oinarrizko Mailako LH **desgaitasuna duten pertsonak benetan gizarteratzeko** bide bat dela.

Behin eta berriz nabarmendu **da xedea ez dela lanpostuak betetzea soilik**, baizik eta **potentziala, konpromisoa eta ikasteko gogoia** duten pertsonengan inbertitzea.

Jarduketa garrantzitsuen laburpena, multzoka antolatuta

5.2. 1. MULTZOA. Hezkuntza premia bereziak

Multzo honetako eztabaidak hainbat neurritan zentratu ziren, hala nola zereginen **egokitzapenean, lanaren egituraketan, hizkuntza errazaren erabileran, ikusizko laguntzetan eta laguntza-profesionalen presentzian.**

- Enpresa batzuen arabera, zereginen egokitzapenak **gainbegiratzea, laguntzea eta errefortzu positiboa** konbinatzen ditu. Horrela, pertsonak badakite zereginak egiteko gai direla laguntza egokia badute.
- **Zereginak egokitzeko**, lan-prozesua aztertu behar da, zati errazagoetan banatu, eta berreraiki, pertsona bat hura egiteko gai izan dadin. Prozesu konplexuetan, enpresek adierazi dute garrantzitsua dela **zereginak zatitzea** eta ikaskuntza progresiboa gidatzea. Banakako kasuetan, zeregin horiek egokitzen dituen profesional-talde bat dago, profil teknikoak, pedagogikoak eta prestakuntzakoak konbinatzen dituena. Ikuspegi bateratu horrek produkzio-bideragarritasuna, hezkuntza-beharrak eta lanpostuko ikaskuntza orekatzeko aukera ematen du. Kasu askotan, ikastetxeak ere lagun dezake egokitze-prozesu horretan.
- **Errepikapenak** funtsezko estrategia dira, segurtasuna sortzen dutelako, ohiturak finkatzen dituztelako eta ziurgabetasuna murrizten dutelako. Izan ere, errepikapen gidatuek pixkanaka autonomia irabazten lagun diezaiekete profil jakin batzuei.

- Zenbait erakundek egokitzapen zehatzak aipatu dituzte, hala nola **irakurketa errazeko materialak, piktogramak, irudiak eta doikuntzak lanpostuan**, baita praktiken jarraipen zehatza egitea ere. Garrantzitsua da, halaber, prozesuak edo jarraibideak dokumentatzea.
- Gainera, zeregin estandar bat pertsona jakin bati egokitzen zaion ala ez bakarrik ez baloratzearen garrantzia azpimarratu zen. Beharrezkoa da ikasle bakoitzaren **gaitasunak aztertzea**, hala nola ikasteko erritmoa, behar dituen laguntzak eta eboluzio-aukerak. Funtsezko galdera ez da soilik ikasleak zeregin bat egin dezakeen, baizik eta **balioa emateko zer baldintza behar dituen**. Horren haritik, Lantegi Batuak enpresaren “PROFILEN METODOA” tresna aurkeztu zen (beste enpresa parte-hartzaile batzuek ere erabiltzen dute). Tresna horrek pertsonaren eta lanpostuaren arteko egokitzapena errazten du, kontuan hartzen baititu bai lanpostuaren eskakizunak, bai pertsona bakoitzak behar dituen laguntza eta gaitasunak.
- **Lana egituratzea eta lanpostuan laguntza ematea**. Muntaketa-lanei dagokienez, aipatu da badirela antolaketa-eredu batzuk zeinetan hainbat pertsonak monitore baten gainbegiradapean lan egiten baitute, eta prozesua argi eta garbi zatitzen da zeregin desberdinetan. Prozesu horrek aukera ematen du hasierako fasean orientazioa emateko, benetako errendimendua behatzeko, akatsak zuzentzeko eta, pertsonak segurtasuna irabazi ahala, laguntza pixkanaka kentzeko.
- **Laguntza ematen duten pertsonak zaintzea** (alegia, pertsonak, lanak, denbora eta abar zuzenean kudeatzeaz arduratzen direnak).
- **Laneratze-enpresetan**, lanak hobeto egokitu direla, prozesuak sinplifikatu egin direla eta zailtasunak dituzten profesionalen jarraipena egin dela ikusi da. Kasu horietan, enpresaren helburua ez da ekoizpenean oinarritzen soilik.
- **Egunkariak erabiltzea eta zereginak erregistratzea**.
- Enpresak ados daude zerbaitetan: eskakizuna-maila murriztu beharrean, egokitzapenek ikaskuntza eta autonomia errazten dituzte.
- Enpresa batzuetan, **zereginak norberaren gaitasunen arabera egokitzen dira**, zailtasuna eta erantzukizuna areagotzeko eta, horrela, lan-erronkak sortzeko.
- **Enpresak kontzientziatzearen** garrantzia nabarmendu da, hezkuntza premia bereziak dituzten pertsonen lan aukerak eskaintzeko.
- Ikastetxeek ikasleak haien beharren arabera bideratu behar dituztela azpimarratu da. Hori dela eta, **LH Duala aukera bat da kolektibo hori lan-merkatuan integratzeko**, betiere ikastetxeek tutoretzak egiten badituzte ikasleak enpresetan aritzen diren bitartean.
- Garatutako jarduera produktiboaren arabera, enpresak prest daude azpiegiturak edo ekipamenduak egokitzeko, baina beharrezkotzat jotzen dute **administrazioaren**



laguntza aldaketa horiek gauzatu ahal izateko. Era berean, administrazioaren laguntza garrantzitsua dela uste dute langileak errealitate horietan trebatu ahal izateko.

Adibide praktikoa: piezak pisatzea eta kolore-kodeak erabiltzea. Besteak beste, ondo kontatzen ez zekien pertsona baten adibidea aipatu zen. Langile hori kantitateekin lotutako zereginetatik kanpo utzi beharrean, enpresak prozesua birdiseinatu zuen. Aldaketa horri esker, profesionalak piezak pisa ditzake, eta ikus-seinale bat (kolore berdeko kode bat) erabili emaitza zuzena den adierazteko. Kasu honek erakusten duen bezala, mugek ez dute nahitaez eragozten zeregin jakin bat egitea, betiere gaitasun-urritasuna duten pertsonen zeregin hori egiteko beste modu bat ematen bazaie. Halaber, agerian geratu da ikusizko euskarriak erabiltzeko eta egokitzapen pertsonalizatuak banan-banan diseinatzeko beharra.

5.3. 2. MULTZOA. Hizkuntza- edo prestakuntza-zailtasunak

Multzo honetan, DBHko titulurik ez duten edo hizkuntza-zailtasunak dituzten pertsonen lotutako egoerak jorratu ziren. **Erreferentziazko figurak** izateko, **materialak egokitzeko**, hizkuntza erraza erabiltzeko, **etengabeko prestakuntza** eskaintzeko, **elkarrekin lankidetzan** aritzeko eta izapide jakin batzuetan laguntza emateko beharraz hitz egin zen. Funtsezkoa da **erreferentziazko pertsonen edo mentoreen eginkizuna**.

- Enpresek zenbait **fabrikazio-jarraibide** dituzte (prozesu-orriak) ikasteko zailtasunak dituzten edo alfabetatuta ez dauden pertsonen lana errazteko, eta **laguntza-dokumentuak** ere badituzte (argazkiak, esaldiak eta jarraibide errazak).
- Komunikazioa **jarraibide argiekin** eta argitze-eskaerekin errazten da zereginak egin bitartean.
- **Tutoreak** pertsona horiek egunerokotasunean gidatzen ditu, zalantzak argitzen ditu eta huts egiteko beldurra murrizten du.
- Nabarmendu da barne-tutoreak beharrezkoak direla ikasleei hainbat sailetan integratzen laguntzeko eta ikastetxearekin etengabe koordinatzeko.
- Enpresa batzuek azpimarratu dute garrantzitsua dela **ikastetxearekin lankidetzan estua** izatea eta, beharrezkoa izanez gero, administrazio-izapideetan laguntza eskaintzea.
- Enpresek **administrazio-izapideekin** edo dokumentazio pertsonalaren kudeaketarekin lagundu ohi diete pertsonen. Laguntza ekonomikoa ere ematen zaie; adibidez, nominak aurreratzen zaizkie tasak kudeatzeko edo jatorrizko herrialdeko familiari dirua bidaltzeko.
- Erakunde eta enpresa batzuk **kanpoko elkarrekin elkarlanean aritzen dira**, batez ere sentsibilizazio-kanpainetan.
- Enpresak hizkuntza ezagutzearen garrantziaz kontzientziazatzen saiatzen dira eta ordutegiak egokitzen dituzte, ahal den neurrian, pertsonak **alfabetatze-klaseetara** joan daitezen. Alde horretatik, alfabetatze-lana aldeztu aurretik ikastetxeetan egitearen garrantzia nabarmendu da.
- Enpresak, **lantaldeak** osatzerakoan, gaztelaniazko komunikazioa bultzatzen saiatzen dira; horretarako, **ama-hizkuntza desberdinak dituzten pertsonak nahasten** dituzte, hizkuntza komunean (gaztelania) komunikazioa sustatze aldera.
- **Arreta pertsonengan** jartzeko eta haiei erantzukizuna eskaintzeko, garrantzitsua da pertsona horiek alfabetatzeko eta titulua lortzeko ahalegina egitea lan egiten duten bitartean.



Partekatutako esperientziak premisa hau baliozkotzen du: **pertsonei denbora eskaintzea epe ertain eta luzerako inbertsioa da.**

5.4. 3. MULTZOA. Kokapena eta mugikortasuna

Mugikortasuna enplegarritasunerako oinarrizko baldintza gisa identifikatu da. Ez da nahikoa lan-aukera hutsa; pertsona horiek lantokira modu fidagarrian, eskuragarrian eta ordutegiekin bateragarria den modu batean iristeko aukera izan behar dute. **Hurbiltasun geografikoa** faktore erabakigarri gisa identifikatu da.

- Enpresa askok **tokiko kontratazioa** lehenesten dute, puntualtasunean, konpromisoan eta egonkortasunean hobekuntzak ikusi baitituzte.
- Askotan, **langileek** enpresatik **gertu bizitzea lehenesten** dute, joan-etorrietan denborarik eta dirurik ez galtzeko.
- Enpresa batzuek adierazi dute **ordutegiak garraio publikora egokitzea** funtsezkoa izan daitekeela jarraitutasuna errazteko. Izan ere, kasu batzuetan, nahikoa da sarrera- edo irteera-ordutegian aldaketa txiki batzuk egitea, bestela bideragarria izango ez litzatekeen lan bat onartu ahal izateko.
- Ostalaritza enpresa batek, adibidez, taxiaren kostua ordaintzen die langile batzuei, garraio publikorik ez dagoenean etxera itzul daitezten. Hala, azken txandako langileen integrazioa errazten da, edo lan-zama handiagoa denean.
- **Garraio partekatuari** buruzko adibideak partekatu dira, unean uneko irtenbide gisa.
- Askotan, langileak berak koordinatzen dira **garraio pribatua partekatzeko**.
- Oro har, enpresek ez dituzte zigortzen noizbehinka berandu iristen diren langileak, beren borondatez kanpoko arrazoiengatik edo garraioarekin dituzten zailtasunengatik.
- Landa-eremuetan, zailagoa da egoera hori kudeatzea.
- Kasu batzuetan, **garraio publikoa** Barik txartela kargatzeko aukera eskainiz finantzatzen da.
- Enpresen ustez, garrantzitsua da **administrazio publikoek ikasleen garraioa finantzatzea** prestakuntza duala egiten duten bitartean.

5.5. 4. MULTZOA. Lan-baldintzak

Prestakuntza Dualaren garrantzia nabarmendu da berriz ere, lana eta enpresa uztartzeko aukera ematen baitu, eta lan-mundurako pixkanakako trantsizioa errazten. Denbora gehiago, errepikapenak eta laguntza behar dituzten gazteentzat, txandakako erregimena

oso tresna egokia izan daiteke. Horrela, enpresek lanpostuaren benetako zereginetara egoki dezakete prestakuntza, eta ikastetxeek, berriz, edukiak, jarraipena eta orientazioa doitu ditzakete, ikusitako bilakaeraren arabera.

Hauek dira gehien errepikatzen diren jarduketak:

- Enpresek nabarmendu dute garrantzitsua dela pertsonen **lan-segurtasunari buruzko prestakuntza** jasotzea ikastetxeetan, lan-mundura sartu aurretik.
- **Prestakuntza** asko **laneko arriskuen prebentzioarekin** eta norbera babesteko ekipamenduekin (NBE) lotuta daude, eta kanpoko prebentzio-zerbitzu baten bidez kudeatzen dira. Langileei **azterketa medikoak** egiten zaizkie.
- **Ordutegi-malgutasuna.**
- Laguntza pertsonala edo administratiboa kasu zehatzetan.
- Enpresek **argi** uzten dituzte **lan-baldintzak** (ordutegiak, kategoriak, funtzioak, soldatak...) kontratuaren hasieratik. Soldata-taulak eta igoerak argiak eta gardenak dira.
- **Enpresaren egitura** eta bertan pertsonen izan dezaketen **proiektzioa/progresioa** argi eta garbi ezagutzeko beharra hauteman da. Oro har, enpresek **kontuan hartzen dute langileen proaktibitatea**, eta “lan egiteko gogoia” erakusten duten pertsonen egiten dute aurrera gehien bat.
- Enpresek **barne-proiektzioak** eta igoerak errazteko **prestakuntzak** kudeatzen dituzte.
- Pertsonen taldean duten **eragin positiboa aitortzea**, bereziki lan-giroari eta fidelizazioari dagokienez.
- **Baldintzak edo lanpostua pertsonen egokitzea** (adibidez, desgaitasuna duten pertsonen ez dute gaueko txandarik egin behar). Gainerako langileek egokitzapen horiek normalizatu dituzte.
- Pertsonak fidelizatzeko helburuarekin, askotan ibilbide pertsonalizatuak eskaintzen dira.
- **Txandakako eredu dualaren bidez pertsonak erakartzearen** garrantzia, proiektua eta prestakuntza lanpostura egokitzeko.
- Ikastetxearen eta enpresaren arteko komunikazioa estua da, baina ez administrazioarekin. Enpresek **administrazioarekin elkarriketarik ez dagoela** nabarmendu dute, bai Lanbide Heziketako aldaketei buruzko informazioa jasotzeko, bai ekarpenak egin ahal izateko.

Gehienek uste dute langileek oso positiboki erantzuten dutela, batez ere egokitzapenak modu naturalean eta gardenean komunikatzen badira.





6.1. Enpresa parte-hartzaileek identifikatutako oztopoak

Focus group-etan hautemandako mugak

Bileran, laneratzea zailtzen duten hainbat oztopo aipatu ziren: **aurreiritziak, estereotipoak, kostuak, sentsibilizaziorik eza eta batzuetan pertsona zaurgarriengan inbertitzen ez duen enpresa-kultura.**

6.1.1. Aurreiritziak eta estereotipoak

Aurreiritziek aukerak muga ditzakete, baita pertsonak beren gaitasunak frogatu aurretik ere. Kasu batzuetan ziurtzat jotzen da norbaitek ezin izango duela produkzio-lanak egin, laguntza gehiegi beharko duela edo hura enpresan sartzeak zailtasunak sortuko dituela taldean. Horren aurrean, pertsona zaurgarriek aukerak eskaintzeak balio sozial argia duela nabarmendu zen; gainera, ondo antolatuta badago, prozesu horrek balioa eman diezaieke enpresei.

6.1.2. Antolaketa-kostuak eta -mugak

Kostuek muga bat ekar dezaketela ere aipatu zen: zereginak egokitzea, jarraipenari denbora eskaintzea, mentoreak trebatzea edo garraioa erraztea baliabideak eskatzen ditu. Hala ere, hainbat ekarpenetatik ondorioztatu zenez, egokitzapen askok ez dute inbertsio handirik eskatzen, baizik eta prozesuak antolatzea, zereginak banatzea, ikusizko laguntzak erabiltzea, ordutegiak doitzea edo erreferentziazko pertsona bat izendatzea.

6.1.3. Enpresa-kultura eta sentsibilizazioa

Enpresa-kultura funtsezko faktorea da. Laneratzea banakako borondateen arabera denean, neurriak ahulak dira. Aldiz, antolatzeko konpromisoa dagoenean, egokitzapenak normalizatu egiten dira, eta ez dira salbuespen gisa ikusten.

6.1.4. Focus group-etan hautemandako mugak

Gainera, focus group-etan landu diren lau multzoetan, zenbait muga aipatu dira:

- ETEek zailtasun gehiago dituzte langileei enpresa-garraioa eskaintzeko
 - Gertu dauden ETEek bat egin dezakete garraio-zerbitzu hori errazteko.
- **Telelana ezinezkoa da** Oinarrizko Graduako ikasketak egiten dituzten pertsonen zuzendutako zenbait lanpostutan
- Eskaintako baliabideei eta laguntzei buruzko **ezjakintasuna**.
 - Administrazioak eskuragarri dauden baliabideak biltzen dituen gida bat argitara lezake, enpresei laguntzeko.



- Enpresek garrantzitsutzat jotzen dute **hizkuntza-gaitasuna hobetzea**, batez ere bezeroarentzako arretan; hala ere, prestakuntza hori sustatu arren, langileek lehentasuna ematen diete ikastaro teknikoei hizkuntza-gaitasuna hobetzeko ikastaroei baino. Nola ikusarazi profesionalei hizkuntza eta hizkuntza-gaitasunak oso garrantzitsuak direla lan-ingurunean?
 - Ikastetxeak funtsezko eragileak izan daitezke hizkuntza-gaitasuna hobetzeko ikasleak enpresetan lanean hasi aurretik, edo baita lan-merkatuan sartu ondoren ere.
- Kasu batzuetan, zaila da **lanpostua pertsonen beharretara egokitzea**, eginkizunen konplexutasunaren arabera.
 - Pertsonak beren lanpostura egokitzea errazteko, zeregin konplexuak oso prozesu errazetan banatzea komeni da; izan ere, horri buruzko hainbat adibide aipatu dira.
- Garraio arrazoiengatik ordutegi malguak sortzeko orduan, enpresa batzuek **zaila ikusten dute “diskriminazio positiboa” aplikatzea**, gainerako langileek ez baitute begi onez ikusten txandarik zailenak bere gain hartu behar izatea.
 - Enpresak sentibilizatzea funtsezkoa izan daiteke horrelako jardueri ekiteko.
- **Baliabiderik eza** eta antolamendu- edo kostu-mugarik eza.
 - Administrazioek jarduera horietako batzuen kostuak aztertu beharko lituzkete, enpresetan ezartzen laguntzeko.
- **Lege- edo arau-esparrua** malgua ez dela hauteman ohi da.
- Kasu batzuetan, **ikasleek ez dute interes handirik edo ez dute oinarri praktikorik**; horregatik, **praktiketako orduak gehitzea, aurretiko prestakuntza hobetzea** eta dirulaguntzak berreskuratzea eskatzen dute. Bi gai horiek ohiko erreklamazioak dira enpresetan, baina oso zaila da bi elementu horietan gogobetetze-maila lortzea.
- **Aurreiritziak.**
 - Aurreiritziak saihesteko, interesgarria litzateke sentibilizazioan inbertitzea estereotipoak hausteko eta pertsona zaurgarrien aukerak hobetzeko, horrek onura soziala baitakar
- **Enpresa-kultura.** Inbertsiorik eza pertsona zaurgarriengan.
 - Garrantzitsua da enpresetako zuzendaritzak sentibilizatzea pertsona ahulen aukerak hobetzeko, horrek onura soziala sortzen baitu.



07

ONDORIOAK ETA GOMENDIOAK

7.1. Ikaskuntza partekatua

Amaiera: partekatutako ikaskuntzak eta ondorioak

Focus group-en bidez erakutsi zen posible dela Oinarrizko Mailako LHko ikasleak eta laguntza-premiak dituzten gazteak laneratzea, horretarako **estrategia bat antolatzen** denean.

7.1.1. Inklusioa prozesu egituratu gisa

Inklusioa benetako aukera batekin hasten da, baina aukera horrekin batera **metodo** bat erabili behar da: zereginak egokitzea, jarraipena egitea, mentoretza eta prestakuntza eskaintzea, eta lan-ingurunea koordinatzea eta sentsibilizatzea.

7.1.2. Zereginak egokitzea arrakasta-faktore gisa

Elementu garrantzitsuenetako bat **zereginak egokitzea** da. Hasierako muga batzuk errendimendu-aukera bihur daitezke, prozesuak zatituz, ikusizko laguntzak erabiliz, jarraibideak modu gidatuan errepikatuz eta pertsonak banan-banan ebaluatuz.

7.1.3. Mentoretzaren eta laguntzaren eginkizuna

Monitoreak, mentoreak edo konfiantzazko pertsonak ere funtsezkoak dira, ikaskuntzan laguntzen baitute, taldearekiko harremana errazten baitute eta laneratze-prozesua sendotzen laguntzen baitute.

7.1.4. Mugikortasuna enplegua lortzeko baldintza gisa

Mugikortasuna egiturazko baldintzat hartzen da. Garraio-konponbiderik, irisgarritasunik edo ordutegi-malgutasunik gabe, lan-aukera asko ez dira gauzatzen.

7.1.5. Esperientziak eta erreferentziazko kasuak

Bileran interes handiko **kasu praktikoak** aipatu ziren. Esaterako, Profilen metodoa erabiltzeko edo zenbatzen ez dakiten pertsonen zereginak egokitzeko (piezak pisatuz eta kolore-kodeak erabiliz) argibideak eman ziren. Adibide horiek **erreferentzia izan** daitezke beste enpresa batzuentzat.

7.1.6. Ondorio orokorrak

Azkenik, **laneratzeko prozesuek baliabideak, sentsibilitatea eta antolaketa-kultura behar dituztela** ondorioztatu da. Aurreiritziak, estereotipoak eta hautemandako kostuak oztopo handiak dira oraindik. Oztopo horien aurrean, parte hartu duten enpresek eta



ikastetxeek adierazi zuten beharrezkoa dela sentsibilizazioan, laguntzan, koordinazioan eta inbertsio partekatuan aurrera egiten jarraitzea.

7.2. Enpresetarako funtsezko mezuak

Funtsezko mezu batzuk:

- **1. Jarrera tituluaren ginetik balioestea Argi identifikatutako erreferentziazko pertsonak esleitzea.** Laguntza eta konfiantza ematen dituzten tutoreak
- **2. Urratsez urrats aurrera egitea, pazientziaz eta egoerara egokituz.** Zeregin errazekin hastea eta konfiantza lehen egunetik indartzea.

7.2.1. Oinarrizko Graduko LH, belaunaldi-erreleboari erantzuna

Enpresentzat, ikastetxeekin lankidetzan aritzeak eta LH Dualeko gazte horiei praktikak egiteko aukera emateak ahalegin handia eskatzen du; hala ere, epe luzera **positiboki baloratzen** da, etorkizuneko langileak erakartzen laguntzen baitu. Belaunaldien arteko erreleboa beharrezkoa da, eta BEREHALA hasi behar da horretan lanean.

7.3. Azken gomendioak

Hainbat sektoretako enpresen esperientziak erakusten duenez, Oinarrizko Graduko LHko ikasleen inklusioa **bideragarria, positiboa eta estrategikoki onuragarria** da.

7.3.1. Enpresetarako aholku praktikoak

Laguntza, arrazoizko egokitze-ahalegina eta konfiantza eskaintzen zaizkienean, pertsonak **konpromisoa, egonkortasuna eta hazkunde profesionala** erakutsita erantzuten dute, eta horrek balioa ematen die gizarteari eta enpresei.

Hona hemen helarazitako aholku praktiko batzuk:

- Pertsonengan sinestea.
- Arreta eskubideetan jartzea.
- Erantzukizun sozial korporatiboko kanpainak.
- Proiektuaren bideragarritasuna bermatzea: oreka eta baliabideen beharra (Administrazioa).

08

1. ERANSKINA

Enpresen diagnostikorako
diseinatutako inprimakia

ARLOA:

ENPRESAREN IZENA :

LANGILE KOPURUA:

HARREMANETARAKO PERTSONA:

KATEGORIA	EKINTZA	EGINDA	IRUZKINAK
Hezkuntza- premia bereziak	Pertsona jakin batzuentzako ordutegi malguak eta espazio espezifikoak	☐ BAI ☐ EZ	
	Zereginak egokitzen	☐ BAI ☐ EZ	
	Talde txikiak laguntzailearekin	☐ BAI ☐ EZ	
	Lana ondo egituratzen du	☐ BAI ☐ EZ	
	Hizkuntza erraza	☐ BAI ☐ EZ	
	Lan-ingurune irisgarria	☐ BAI ☐ EZ	
DBHrik ez; autonomia erkidegoko hizkuntzetan alfabetatu gabea	Konfiantzazko pertsona	☐ BAI ☐ EZ	
	Tutore laguntzailea	☐ BAI ☐ EZ	
	Hizkuntza-maila txikia duten LH dualeko ikasleak hartzen ditu	☐ BAI ☐ EZ	
	Eskuliburu egokituak (hizkuntza erraza)	☐ BAI ☐ EZ	
	Aniztasunari heltzeko neurriak	☐ BAI ☐ EZ	
	Etengabeko prestakuntza sustatzen du	☐ BAI ☐ EZ	
	Lankidetzan aritzen da elkarrekin, integrazioa bultzatzeko	☐ BAI ☐ EZ	
	Administrazio-erregularizazioak kudeatzen ditu	☐ BAI ☐ EZ	



KATEGORIA	EKINTZA	EGINDA	IRUZKINAK
Kokapena	Garraio pribatuaren erabilera partekatua sustatzen du	☐ BAI ☐ EZ	
	Garraio pribatua	☐ BAI ☐ EZ	
	Garraioa finantzatzen	☐ BAI ☐ EZ	
	Irisgarritasun-mapa	☐ BAI ☐ EZ	
	Ordutegiak garraioaren arabera egokitzen ditu	☐ BAI ☐ EZ	
	Akordioak garraio-konpainiekin	☐ BAI ☐ EZ	
	Tokiko kontratazioari ematen dio lehentasuna	☐ BAI ☐ EZ	
Lan-baldintzak	Laneko segurtasunari buruzko prestakuntza eskaintzen du	☐ BAI ☐ EZ	
	Ingurune segurua	☐ BAI ☐ EZ	
	NBEak ematen eta ordeztzen ditu	☐ BAI ☐ EZ	
	Zereginak esperientzia gutxi duten gazteei egokitzen dizkiete	☐ BAI ☐ EZ	
	Lehen sorospenetako prestakuntza	☐ BAI ☐ EZ	
	Lanpostuak egokitzen dira	☐ BAI ☐ EZ	
	Prestakuntza errazten du	☐ BAI ☐ EZ	
	Pertsonei laguntzea (egoitza-baimenak, etab.)	☐ BAI ☐ EZ	

KATEGORIA	EKINTZA	EGINDA	IRUZKINAK
Lan-baldintzak	Telelana, erabatekoa edo partziala	☐ BAI ☐ EZ	
	Proiektuen eta helburuen araberako ordutegiak	☐ BAI ☐ EZ	
	Ordutegiak pertsonen beharretara egokitzen ditu	☐ BAI ☐ EZ	
	Oporrak eta egun libreak aukeratzeko malgutasuna	☐ BAI ☐ EZ	
	Lanaldi murriztuak errazten ditu	☐ BAI ☐ EZ	
	Baimen malguak	☐ BAI ☐ EZ	
	Hobariak eta aipamenak	☐ BAI ☐ EZ	
	Soldata-progresioa	☐ BAI ☐ EZ	
	Administrazio-erregularizazioak kudeatzen ditu	☐ BAI ☐ EZ	

Enpresak egin dituen eta taulan agertzen ez diren jarduketak:

ENPRESETAN EGINDAKO JARDUKETEN ZERRENDAA

* Eranskina: galdetegia errazago ulertzeko jarduketaren zerrenda

HEZKUNTZA-PREMIA BEREZIAK

1. ENPRESAK ORDUTEGI MALGUAK EDO ESPAZIO ESPEZIFIKOAK ESKAINTZEN DITU LAN-INGURUNEAN, PERTSONA HORIEN EGOKITZAPENA ERRAZTEKO.
2. ENPRESAK ZEREGINAK EGOKITZEN DITU ESTRESA ERAGITEN DUTEN EKINTZA OSO ALDAKORRAK SAIHESTUZ, ETA ALDAKETAK ALDEZ AURRETIK JAKINARAZTEN DITU.
3. ENPRESAK LANTALDE TXIKIAK EZARTZEN DITU, ESKARMENTUDUN LAGUNTZAILEEK LANGILE BERRIAK ORIENTATU ETA GAINBEGIRA DITZATEN.
4. ENPRESAK ONDO EGITURATZEN DU KONTRATATUTAKO PERTSONEN LANA, ETA ZEREGINAK GARRANTZIAREN ARABERA ANTOLATZEN DITU, EGUNEROKO AGENDEN EDO ZEREGINAK PROGRAMATZEKO TRESNA INFORMATIKOEN BIDEZ.
5. ENPRESAKO PERTSONEK PRESTAKUNTZA EDO JARRAIBIDEAK JASO DITUZTE KONTRATATU BERRIEI LAGUNTZEN DIETEN LANGILEEK HIZKERA ERRAZA ETA ESALDI SINPLEAK ERABILTZEN DITUZTELA ZIURTATZEKO.
6. ENPRESAK LAN-INGURUNE IRISGARRIA DU, EDO IKUSMEN-DESGAITASUNA EDO BESTELAKO PREMIAK DITUZTEN PERTSONEI LAGUNTZA-TEKNOLOGIA EMATEN DIE.

DBHRIK EZ; AUTONOMIA ERKIDEGOKO HIZKUNTZETAN ALFABETATU GABEA

1. KONTRATATU BERRIEK KONFIANTZAZKO PERTSONA BAT ESLEITUTA DUTE, ETA HARENGANA JO DEZAKETE GATAZKA EDO GAIZKI-ULERTUREN BAT IZANEZ GERO.
2. KONTRATATU BERRIEI MENTORE EDO TUTORE BAT ESLEITZEN ZAIE, LEHEN HILABETEETAN LANPOSTURA ETA INGURUNERA EGOKITZEN LAGUNTZEKO.
3. ENPRESAK LH DUALEKO PRAKTIKETAN HARTZEN DITU HIZKUNTZA-MAILA ERTAINA EDO TXIKIA DUTEN IKASLEAK (GAZTELANIA ETA EUSKARA).





4. HIZKUNTZA ERRAZA ERABILTZEKO EGOKITU DIREN ESKULIBURUAK DAUDE ESKURAGARRI.
5. ENPRESAK ANIZTASUNARI MODU POSITIBOAN HELTZEKO NEURRIAK DITU, ETA NEURRI HORIEK HARRERA-PLANEAN JASOTZEN DIRA.
6. ENPRESAK ETENGABEKO PRESTAKUNTZA BULTZATZEN DU (GAITASUN PROFESIONALAK ETA AKADEMIKOAK).
7. ENPRESAK MIGRATZAILEAK LANERATZEN LAGUNTZEN DU, ELKARTEEKIN ETA ERAKUNDEEKIN LANKIDETZAN.

LAN BALDINTZAK - KOKAPENA

1. ENPRESAK GARRAIO PRIBATUAREN ERABILERA PARTEKATUA SUSTATZEN DU, IBILGAILU PROPIORIK EZ DUTEN PERTSONEI SARBIDEA ERRAZTEKO.
2. ENPRESAK GARRAIO-ZERBITZU PROPIOA ESKAINTZEN DU LANTOKIRA JOATEKO.
3. ENPRESAK GARRAIOA OSORIK EDO PARTZIALKI FINANTZATZEN DU, KILOMETRAJEA EDO BARIK TXARTELA ORDAINDUZ.
4. ENPRESAK IRISGARRITASUN-MAPA BAT DU, ETA GARRAIO PUBLIKOAN EDO BIZIKLETAN DAUDEN IBILBIDEAK EZAGUTARAZTEN DITU.
5. ENPRESAK SARRERAKO ETA IRTEERAKO LAN-ORDUTEGIA GARRAIO PUBLIKOAREN ORDUTEGIETARA EGOKITZEN DU.
6. ENPRESAK ADMINISTRAZIO PUBLIKOEI JAKINARAZI DIE BEHARREZKOA DELA LANTOKIRAKO GARRAIOA ERRAZTEA, EDO HITZARMENAK DITU GARRAIO PUBLIKOKO KONPAINIEKIN.
7. ENPRESAK KONTUAN HARTZEN DU MUGIKORTASUNA KONTRATAZIOETAN, ETA LEHENTASUNA EMATEN DIO TOKIKO KONTRATAZIOARI.

LAN-BALDINTZAK - SEGURTASUNA, KONTZIENTZIAZIOA ETA ALDERDI EKONOMIKOAK

1. ENPRESAK BEHAR BEZALA AZALTZEN DITU LANEKO SEGURTASUN-ARAUAK, ETA PRESTAKUNTZA EMATEN DU ARLO HORRETAN.
2. LAN-EKIPAMENDUEN ERABILERA SEGURUA DA (INSTALAZIOAK, MAKINERIA ETA ERREMINTAK), ETA PREBENTZIO-ARRISKUAK EBALUATU ETA KONTROLATZEN DIRA.



- 3.** ENPRESAK ERREGULARITASUNEZ EMATEN ETA ORDEZTENDITU BEHARREZKOAK DIREN BABES-EKIPAMENDUAK.
- 4.** ZEREGINAK ESPERIENTZIA GUTXI DUTEN GAZTEEI EGOKITZEN ZAIZKIE, HAIEN SEGURTASUNA BERMATZEKO.
- 5.** LANGILEEK PRESTAKUNTZA DUTE LEHEN SOROSPENETAN.
- 6.** LANPOSTUAK LANGILEEN BEHARRETARA EGOKITZEN DIRA.
- 7.** ENPRESAK PERTSONEN PRESTAKUNTZA BULTZATU ETA ERRAZTEN DU (lan-progresioa).
- 8.** ENPRESAK TELELANA PARTZIALKI EDO OSORIK BULTZATZEKO GIDALERROAK DITU.
- 9.** PERTSONEI LAGUNTZEA: PERTSONEKIN LAN EGITEA (“PERTSONA DA GARRANTZITSUENA”); adibidez, bizileku- edo lan-baimenatarako.
- 10.** ENPRESAK PROIEKTUEN ARABERAKO ORDUTEGIAK EMATEN DITU, ETA HELBURUEN ARABERA MOLDATZEN DITU.
- 11.** ENPRESAK ORDUTEGIAK LANGILEEN BEHARRETARA EGOKITZEKO MEKANISMOAK DITU.
- 12.** ENPRESAK MALGUTASUNADU OPORRAK EDO EGUN LIBREAK PLANIFIKATZEKO.
- 13.** ENPRESAK LANALDI MURRIZTUAK EDO PARTZIALAK ESKAINTZEN DITU, EDO LANALDIAREN BANAKETA MALGUA ASTEAN ZEHAR.
- 14.** ENPRESAK ORDAINDUTAKO BAIMENAK ETA ORDAINDU GABEKO LIZENTZIA MALGUAK DITU.
- 15.** ENPRESAK HOBARIAK ESKAINTZEN DITU PRODUKTIBITATEAGATIK, APARTEKO ORDUENGATIK EDO UNEAN UNEKO AIPAMENENGATIK.
- 16.** SOLDATA-PROGRESIOAREN POLITIKA ARGIA DA, ETA HORREN BERRI EMATEN ZAIE LANGILEEI (ANTZINATASUNA, ETAB.)
- 17.** ENPRESAK MERKATURA EGOKITUTAKO SOLDATA LEHIAKORRAK DITU.
- 18.** ENPRESAK IKASLE MIGRATZAILEAK LANERATZEKO PROZESUA ERRAZTEN DU, ADMINISTRAZIO-ERREGULARIZAZIOAK KUDEATUZ.



HETEL



Alluitz Kalea, 3
48200 Durango - Bizkaia
T: 946 20 23 50
www.hetel.eus