



EUSKARA BALIO ERANTSI TALENTUA ERAKARRI ETA EGONKORTZEKO



**Etorkizuna
hobetzeko
lanean**

KRONOLOGIA

Gaiarekiko kezka azaleratzen da
PE hausnarketan (2024)

Talentua erakarri eta fidelizateko
prozesuan euskararen aldagaia
balio erantsi izan dadin Taldeko
kooperatibekin batera eraiki
beharreko prozesua definitzen
da

Kooperatiba bakoitzak gaia nola
lantzen duen jasotzen da,
indargune eta landu
beharrekoak identifikatzeko

Prozesuaren faseak bereiztu eta
bakoitzean zaindu beharreko
mezuak, eragile bakoitzaren
ardurak, luzera landu beharreko
lan ildoak, eta jarraipena egiteko
adierazleak zehazten dira

Ildo estrategikoen garapena
Kooperatibetako euskara planen
gestioan kokatu eta puntu
nagusiak lantzen jarraitzen dugu,
emaitzak bisualizatu eta ekintza
berriak proposatuz

2025-2028 Plan Estrategikoa

Hausnarketa estrategikoa

Entzute fasea 2024 azaro-
abendua

Garapen fasea 2025

Jarraipen fasea 2026

KEZKA

1. FAKTORE SOZIALAK: aldaketak

- Aldaketa demografikoa ematen ari da: zahartzea eta migrazioa
- Aldaketak hezkuntza, kultura eta hizkuntza gaitasunean

2. EUSKARAREN EGOERA: geldoaldia

“Euskararen egoera **geldotze aro batean** sartu da mende honetan, indarberritze baten ostean

Iñaki Lurrebaso



Zuzeneko lanpostu etara jatorri anitzeko langileak

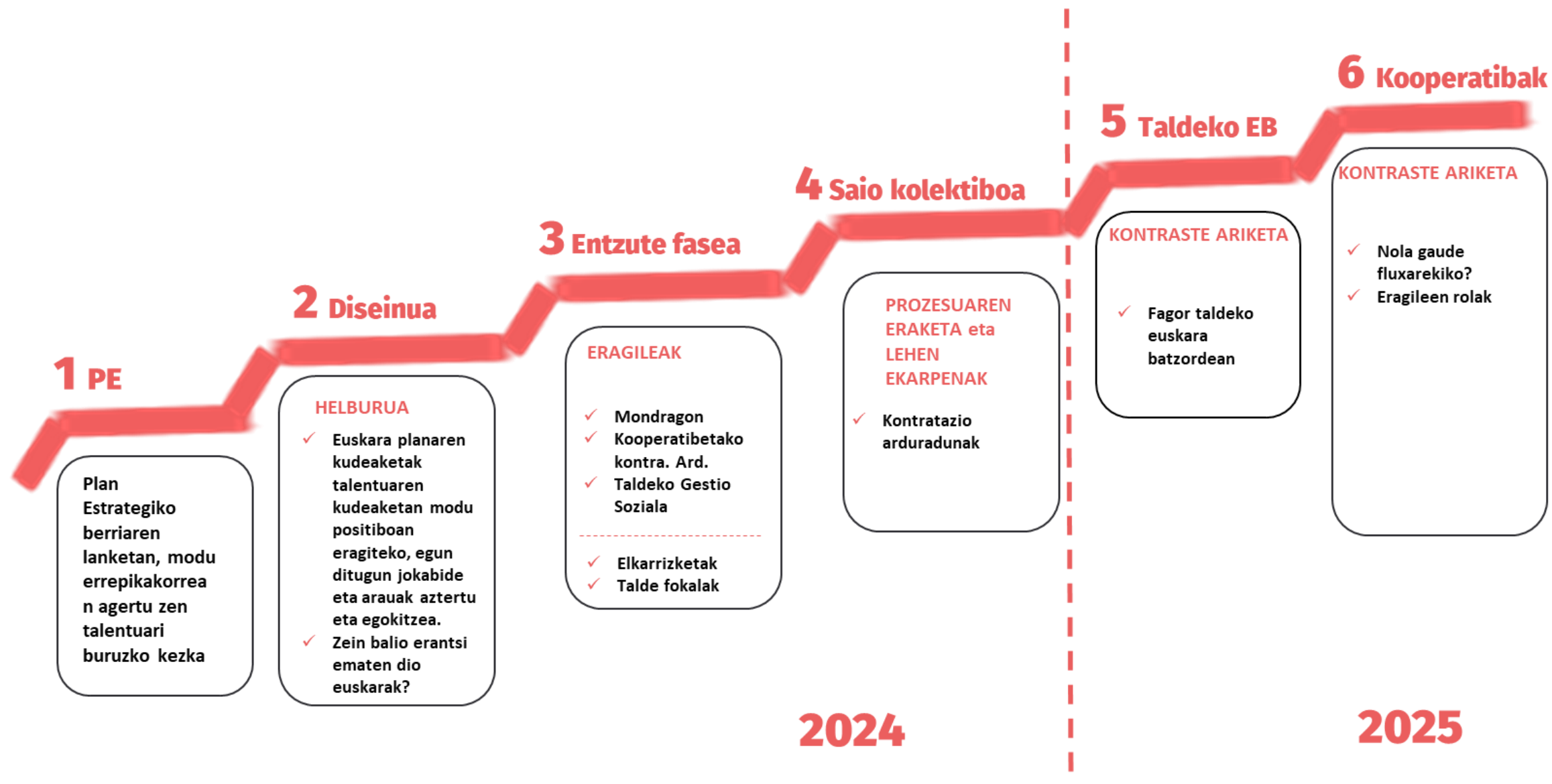
Perfil tekniko batzuk lortzeko gero ta urrutiago joan behar

Beste lanpostu batzuetan euskaldunak topatzeko zailtasuna

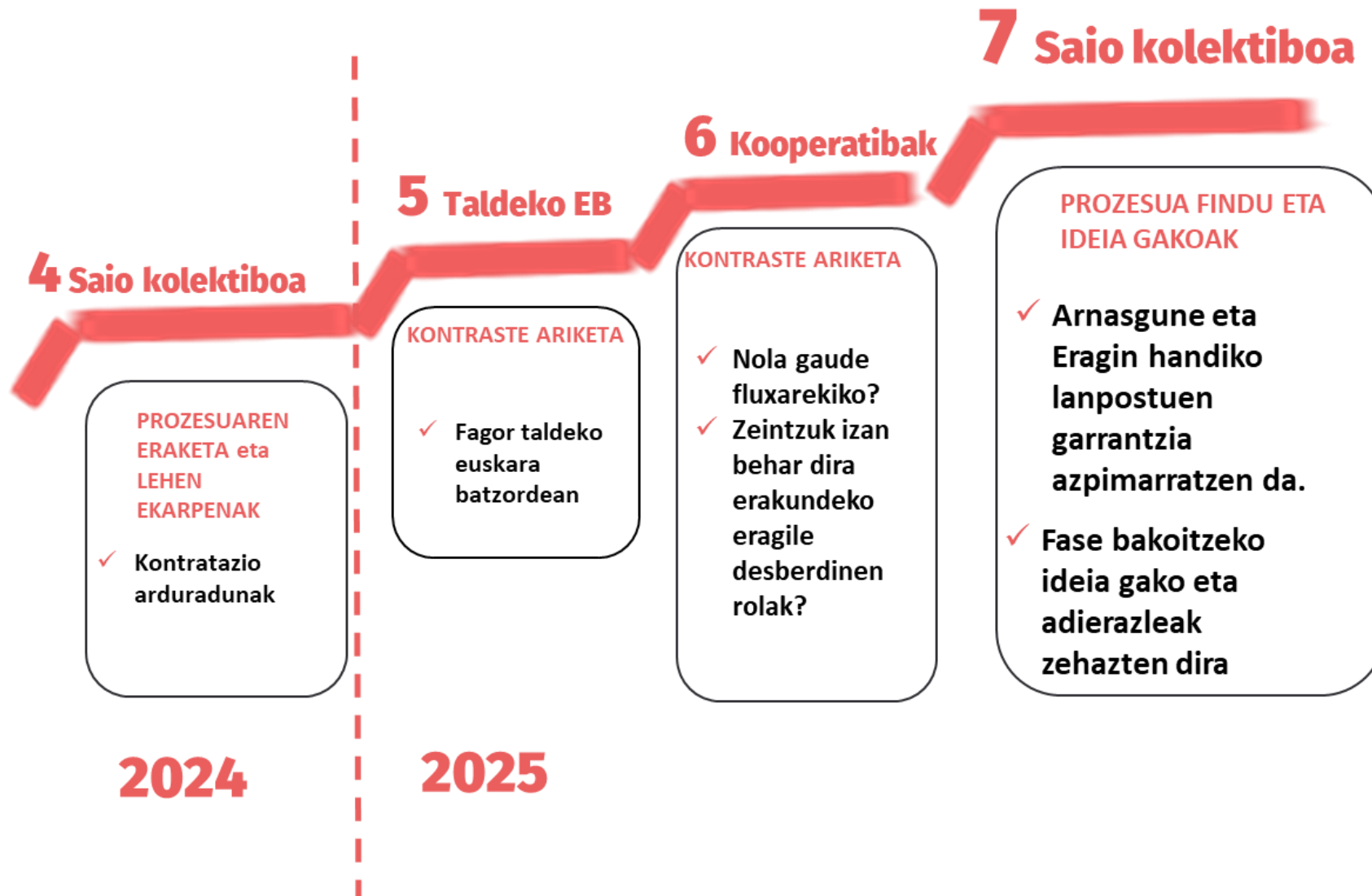
Bailarako talentua mugatua, eta eremu geografiko geroz eta zabalagor a jo beharra.

ERANTZUNA

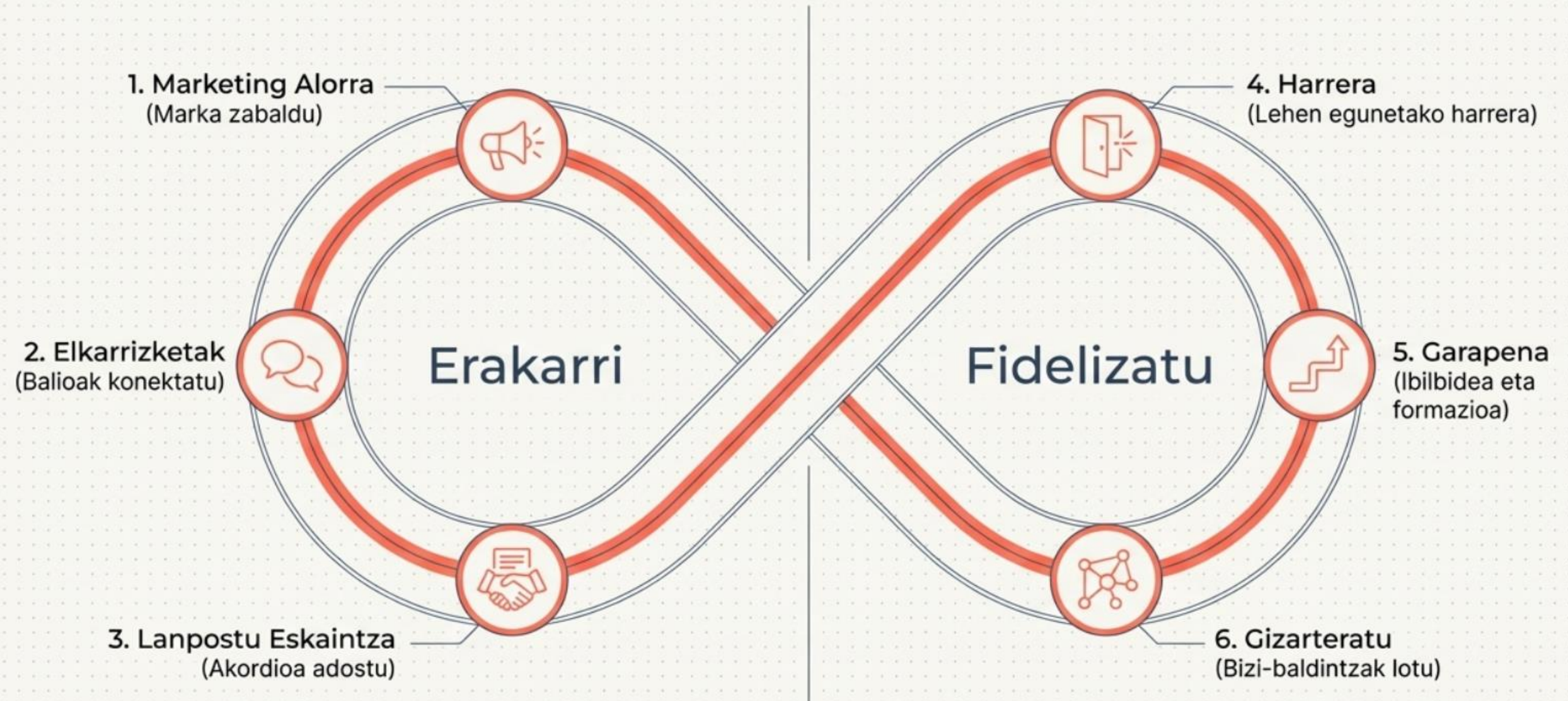
ENTZUTE FASEA



ERATZE FASEA



Talentuaren Bizi-Ziklo Etengabea





01 MARKETING ALORRA (Marka enplegatzailea)

Sare sozialak, bisitak, azokak, enplegu atariak...



Pertsona gakoak:

- Marketing eta komunikazioa
- Pertsonal Saila

Bezeroak zein diskurtso ematen du eta eman nahiko luke euskarari buruz?

Nola azaltzen du euskararekiko konpromisoa eskaintzari, markari, balio erantsia emateko?

Adostasuna agertu gara euskarak balio erantsi garrantzitsua eman ahal diola markari. Gure nortasunaren zati da, eta hori erakutsi beharra dagoela. Sare sozialetako gure publikazioetan harrotasunez erakutsi behar dugu hori. Lan eskaintzei dagokionez, lanpostuaren deskribapena baldintzatuta dago ATSak erabili edo ez: algoritmo eta alarma bidez funtzionatzen dutelako. Hala ere, enpresaren aurkezpena euskaraz "ere" izatea komeni da, eta baita gure nortasunari buruzko aipamen bat ere; koherantzia bat mantetzea komeni delako, ondorengo elkarriketetarako



02 ELKARRIZKETAK

Balioekin konektatu



Pertsona gakoak:

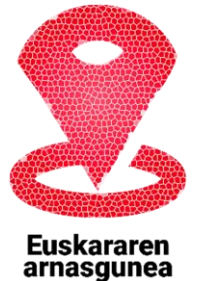
- Arduradun zuzena
- Pertsonal Saila

Zein balio, ezagutza, egiteko modu dakartza hautagaiak?

Zein puntutaraino dator bat ekipo, zein erakundearekin balio eta egiteko moduekin?

Zein irekitasun dauka erakundearekin balioekin konektatzeko?

Mezua egokituko dugu kontuan hartuta lanpostua estrategikoa den erakundearentzat, eta parte hartuko duen ekipoa arnasgune izendatuta dagoen edo ez.





03 LANPOSTU ESKAINTZA

Lankide akordioa adosten den unea



Pertsona gakoak:

- Arduradun zuzena
- Pertsonal Saila
- Hautatua

Hautagaiak euskara ezagutza aldetik badauka ibilbide bat egin beharra?
Arduradunak argi dauka bere egitekoen baitan dagoela lankidearen formazio jarraipena?
Orekatuta dago erakunde eta arduradunaren eskaera eta hautagaiak eskain dezakeen eritmoa?

Eskainiko diren formazio
baliabideak egokituko ditugu langilearen
ezagutza eta ingurunearen arabera.



03 LANPOSTU ESKAINTZA

Kooperatibetako Errealitatea: Segmentazioa eta Euskara Formazioa

LANGILE PROFIEN SEGMENTAZIOA (Fr1 - Fr5)



Fr1: Jatorri anitzeko profilak
Bolumen handiko segmentua, non aniztasunaren kudeaketa ezinbestekoa den kooperabaren egunerakoan.



Fr2: Profil geratuagoak
Ibilbide eta ikasketa zehatzak dituzten langileak biltzen dituen multzoa.



Fr3: Profil teknikoak
Gehienetan kanpo-kontratazio bidez lortzen diren profilak, euskarazko teknikoak aurkitzeko zailtasun handiak.



Fr4: Gestore profilak
Barne-mugimendu eta promozio bidez osatu ohi diren erantzukizuneko karguak.



Fr5: Eragin handiko lanpostuak
Erakundearen eragin kualitatibo handia duten karguak, promozio zein kontratazio berrien bidez lortutakoak.

TALENTUAREN ERRONKAK ETA TESTUINGURUA



Bailarako talentu mugatua
Tokiko profil teknikoak (medikuak, adibidez) euskaraz aurkitzeko zailtasunak eremu geografikoa zabaltzera bahoitzen du.



Arnasguneen babesa
Eragin handiko lanpostuetan eta amasguneetan euskararen aldagaila egoki kudeatzeko ideie gakoak eta konpromisuak dehinatu dira.

FORMAZIO IBILBIDEAK ETA ALDAHITZ METODOLOGIA



1. urtean
ulersaioak (Fagor)



2. eta 3. urteetan
ulerguneak



ondoren
Mintza saioak



Taldea erdaldunetan sartzea (Fr3/Fr4)
Euskararekin ioturarik ez duten kideak euskaltegiko ohiko klaseetan eta Aldahitz saioetan (ulerguneak, mintzak) integratzen dira.

FORMAZIO INTENTSIBOIA ARNASGUNEETARAKO (F14-F15)

Eragin handiko kideentzat: hilabete bat egun osoz ikasten lanera sartu aurretik, eta beste hilabete bat goizez ikasiz eta arratsaldean lanean.



Pertsona gakoak:

- Arduradun zuzena
- Pertsonal Saila
- Hautatua

04 HARRERA

Harrera orokorra, ekipoko harrera, lanpostuko harrera...

Harrerako fase bakoitzean zein mezu transmititu nahi du erakundeak?
Nork eta nola helaraziko dizkio?
Nola kudeatuko du Aniztasuna erakundeak harrera faseko atal desberdinetan?



Pertsona gakoak:

- Arduradun zuzena
- Pertsonal Saila
- Hautatua



Erakundeak lankide berriari transmititu nahi dion hizkuntza-mezua prozesu osoan zehar koherentea izan behar da, eta agente guztiek ezagutu eta landu behar dute:

- **Harrera Orokorra:** Erakundeak aurretik zehaztu behar du euskara planaren inguruko zer, nork, noiz eta nola azalduko den. Garrantzitsua da mezua praktikan ikusgarri egitea.
- **Ekipoko Harrera:** Arduradun zuzenak, elkarrizketa fasean emandako azalpenak sakonduz, euskararen erabilerari buruzko azalpenak zehaztu behar ditu (adibidez, arnasmeneen funtzionamendua edo taldeko dinamika azalduz). Langile berriak euskara ikasteko formazio plana duen kasuan, bere euskaralaguna(k) eta taldeko erabilera hobetzeko har ditzakeen konpromisoak zehaztuko dira fase honetan.
- **Lanpostuko Harrera:** Formakuntza saioetan, lanpostuari dagozkion hizkuntza-irizpideak eta betebeharrak argitu behar dira, langileak horiek hasieratik barneratu ditzan.

05 GARAPEN FASEA

Lanpostuko garapena, euskararen garapen plana...



Pertsona gakoak:

- Arduradun zuzena
- Pertsonal Saila
- Hautatua
- Lankideak

Nola egiten dio erakundeak jarraipena langilearen garapen planari? Zein baliabide eskaintzen dizkio formazio eraginkorragoa izan dadin?

Nola lurreratzen dira langilearen aurrerapenak eguneroko eginkizunetan? lankideen arteko harremanetan? Zein rol jokatzen dute honetan arduradun zuzen eta lankideek?

Zeintzuk dira erakundeak dituen errekonozimendu gune eta ekintzak?



Fase honetan giltzarri diren galderei lehendik eraikita daukagun formazio eta garapen politika oinarri hartuta joan gara hobetzen. Gure erronka nagusiak dira arduradun zuzenen inplikazioa bere langilearen formazio planean, eta formazioak egunerokoan sortzen dituen erabilera aukera berriak nola hauteman eta aktibatzea, eta aktibazio horretan lankideen rola indartzeko prozedura bat zehaztea izan da. Azken hau ekipoen lanketa bidez garatu izan badugu ere, egiteko moduak findu eta arrakastarako gakoak nola indartu hausnartzen gabe. Guzti honetarako, lanketa bideak dira:

- **Formazio katalago berritu eta eraginkorra**
- **Kooperatibetako formazio arduradunekin lanketak**
- **Kooperatiba bakoitzak lanketak burutzea formazio prozeduran eragile diren perfil guztiekin.**

06 GIZARTERATU

Langilearen bizi baldintzak



Pertsona gakoak:

- Pertsonal Saila
- Hautatua
- Lankideak
- Gizarte eragileak
- Administrazioa

Ingurune euskaldunarekin harremantzeko, zein da herria eta erakundearen artean egin beharreko lotura?

Nola lagun dezake erakundeak langile berriak gizarteratze alorrean izan ditzakeen beharrekin?

Noiz hasi beharko litzateke lantzen erakundea alor hau? langilea sartu berritan?



Fagorren atal hau nola landu hausnartzen ari gara oraindik. Proba pilotu bat badugun arren, oraindik herriko eragile eta administrazioarekin zer eta nola landu proposamen bat eraikitzeko daukagu.

JARRAIPEN FASEA

1. **Lan atarietako** erakundearen aurkezpen guneak euskaraz ere egotea

2. **Arnasgune** izaera duten ekipoak argi identifikatuta izatea Gestio Sozialean

3. **Eragin handiko lanpostuak** argi identifikatuta izatea Gestio Sozialean

4. **Eredugarritasun saioak. Zuzendaritzetatik abiatuta.** Aztertu ekipoetako harreratan zein rol izan dezaketen euskaldun eragileek eta arduradunek. Kooperatiba bakoitzak aztertu lidergoa ahalduntzeko dauzkan proiektuetan nola integratu arduradunen egiteko hau

5. **Lanpostuko egokitzapen planean hizkuntza irizpideen inguruko formazioa** sartu, hala dagokien lanpostuetan.

6. **Inkorporazioen zein ehunekok betetzen duen perfila, lanpostu motaren arabera sailkatuta.**

7. **Formazio planen betetze maila**

ESKERRIK ASKO