

generorik gabeko etorkizuna

Eskualdeko Garapena Sustatzen Guztion Artean

2. zkia. 2010eko Urria

Lana gaitasunen arabera

Azken urteotan, geroago eta gazte gehiagok jaso du goi-mailako prestakuntza, hala unibertsitatekoa nola lanbide heziketakoa. Ondorioz, titulazioa duen lagun-kopurua lan-merkatuaren eskaintza baino askoz handiagoa da; halaber, trebakuntzak ez du lanpostua eskuratzea bermatzen. Graduondoko masterrak eta titulazioak gainerakoetatik bereizteko aukeratzat jo izan dira, bai eta lanpostua eskuratzean lehenesteko bidetzat ere, baina, egia esan, enpresek langileak hautatzeko modua aldatu dute, eta hori aintzat hartzeko kontua da.

Egungo ekonomia eta lan zirkunstantziek prestakuntza teknikoaren osagarri diren ahalmen, trebetasun eta jarreramultzos osagarria exijitzen dizkio hautagaiari, gaitasun deritzenak; gaitasun horiek giltzarri dira hautaketa-prozesuetan, hortaz, oso onuragarria da gaitasun horiek areagotuko dituzten jarduerak curriculumean txertatzea.

Enpleguko Institutu Nazionalak, gaur egun SEPE edo Estatuko Enplegurako Zerbitzu Publikoak dio gaitasunak direla lanbide bat behar bezala egiteko ahalmenak eraginkortasunez erabiltzea, lanpostu batean eskatzen den mailaren arabera. Jakintzari eta egiten jakiteari dagokien ezagutza teknikoak baino gehiago da. Gaitasun kontzeptuak jarduera profesional bat egiteko ahalmenez gain, jarrera eta egokimen pertsonalak ere hartzen ditu barne.

Laburbilduz, gaitasun horiek lan bat eraginkortasunez egiteko ahalmena dira, ezagutza, trebezia, abilezia eta ulermen nahikoa erabiliz lan horren helburuak lortzeko. Esan genezake gaitasuna honako hauen batuketa dela: DAKIDANA (Ezagutzak), gehi EGITEN DAKIDANA (trebetasunak), gehi IZATEN DAKIDANA (Baloreak).

Egingo ditugun azterketek ahalbidetuko digute administrazio publikoan nahiz enpresa pribatuetan, lehenengo sektorean zein hirugarrenean, beste baten mende edo gure kabuz, etab. lan egitea. Horietako



aukera bakoitzak gaitasun zehatz batzuk behar izango ditu, baina egungo joerak adierazten digunaren arabera, merkatua etengabe aldatzen da, eta ezinezkoa da jakitea bost edo hamar urte barru zer lanbide izango duten irteera edo lan-eskaintza gehien. Hala ere, enpresek eta horiek eskatzen dituzten baldintzek geroago eta gehiago baloratzeko dituzten pertsonen betekizunak, eta ez horrenbeste pertsona horiek dituzten titulazioak. Horrek ez du esan nahi ikasketak eta emaitzak garrantzitsuak ez direnik; inolako zalantzarik gabe, garrantzitsuak izaten jarraituko dute, baina askotan bigarren mailan utzi arren, gure espediente pertsonala ere, akademikoa bezainbeste zaindu behar dugu.

Garrantzitsua da kirola eta kultura jarduerak egitea; esaterako, antzerkia, atzerrira bidaiatzea, hizkuntzak ikastea, ordenagailuei buruz jakitea, irakurtzea, idaztea, lagunak izatea, pertsona kritikoa izatea... Izan ere, gaitasunak teknikoak izan daitezke (ikasketen bidez eskuratzen ditugun ezagutza espezifikoak), edota zeharkakoak (egokimen eta gaitasun zabalagoak, ikasketetatik kanpo daudenak). Azken horiek dira gure espediente pertsonala aberasten dutenak, eta geroago eta sarriago hartzen dituzte kontuan, eta gure **enplegarritasuna** areagotzen dute.

Gaitasunen sailkapena

Ikaskuntza osoa gizartekoa da, eta lanerako gaitasunak garatzea gizon edo emakume bezala dugun gizarteratzearen eta horri dagozkion iguripenen araberakoa da. Txiki-txikitatik gaitasun batzuk neskei eta beste batzuk mutileri esleitzen zaizkie, eta horrek lanbide hezkuntza eta nagusitan lana behar bezala egitea baldintzatzen du, batez ere, arlo dibertsifikatueta. Horri konponbidea emateko, gaitasunak generoa bereizi gabe garatzea sustatu beharko litzateke. Halaber, orain arte neskeentzat edo mutilentzat programatu diren gaitasunen azterketa egin beharko litzateke, bai eta gabezia horiek landu ere, esaterako, gizonen negozio-gaitasuna eta emakumeen motrizitate fina landuz.

Gaitasunak teknikoak edo tekniko-profesionalak nahiz zeharkakoak izan daitezke, baina, Lanaren Nazioarteko Erakundeak (OIT) egindako sailkapenaren arabera, honako hauek lehenesten dira:

- **Oinarrizko gaitasunak, ikasten ikaste**ari dagozkionak. Honako hauek hartzen dituzte barne, besteak beste: ahozko eta idatzizko adierazpena, matematika aplikatuak, kokatzeko eta ulertzeko gaitasuna, modu kritikoa, errealitateko datuak, behatzea, hautaketa-irizpideak ezartzea, erabakiak hartzea, etab. Gaitasun horiek Haur Hezkuntzan eta Lehen Mailan eskuratzen dira (11 edo 12 urte izan arte), eta neskei eta mutileri ematen zaien hezkuntza desberdinak, ikasleengandik gauza desberdinak espero izateak eta hainbat arlotan batzuentzat eta besteentzat jomuga desberdinak ezartzeak, eragin latza du gaitasun horietan. Esaterako, neskek mintzairarekin zerikusia duten arloetan gaitasun handiagoa dutela edo mutilek matematiketan gaitasun handiagoa dutela uste izatea, eta ondorioz, emaitza desberdinak eskatzea.
- **Zeharkako gaitasunak**, egiten ikasteari dagozkie, eta ezagupenak eta gaitasunak egoera berrietara

moldatzean datza. Zeharkako gaitasunen artean honako hauek nabarmentzekoak dira: antolaketa, planifikazioa, lanaren kudeaketa, baliabideak, denbora eta informazioa eta eguneroko zereginetan eta bizitzan teknologia aplikatzea (kultura teknologikoa); eta, batez ere, pertsona ekintzailea izatea, gaur egun lanpostu bat lortzeko ezinbestekoa baita. Ezinbestekoak dira emakumeentzat gaitasun hauek lan mundura igaro daitezkeelako bere aukerak arlo eta lanpostu desberdinetara zabaldu ahal direlako.

- **Gaitasun tekniko-sektorialak** ere egiten ikasteari dagozkio. Emakumeentzat dibertsifikazioa esan nahi dute, beste arlo batean lortutako gaitasunak berreskuratzea gaur egungo arloan balioetsiz, eta gaitasun berriak sortzea enplegu-aukera berrietara egokitzeko.
- **Jarrera-gaitasunek izaten eta egoten ikaste**ko balio dute. Konfiantza ematen dute, nortasuna sendotzen dute, eta nor bere buruari jarritako mugak desagerrarazten dituzte. Enplegu bat lortzeko eta gordetzeko ezinbestekoak dira autoestimua eta errespetua, are gehiago emakumeentzat; izan ere, lan-munduan duten posizioa eta arlo horretako ahalduntzea mugatzen duten hesi mentalak eta sozialak gainditu behar dituzte. Gaitasun horien artean funtsezkoak dira honako hauek: trebetasun pertsonalei dagokienez, segurtasun pertsonala edo autonomia eta pertsonen arteko edota gizarteko dagokienez, taldeko lana, negozio-gaitasuna, entzuten eta komunikatzen jakitea, etab.

Zer eskatzen dute enpresek?

Azkenaldian langile baten hautaketa-prozesu bat hastean eskatutako ezaugarriak funtsean zein diren jakiteko hainbat ikerketa egin dira.

Tunning Europako proiektua edota Accenture aholkularitzak Espainiako eta Latinoamerikako unibertsitateen atari Unibersiarekin elkarlanean egindako txostena horren adibide dira; ikerketa horien arabera, eta era laburrean, lana eskaintzen duten pertsonak eskatzen dute hautagaiek honako ezaugarri hauek izatea:

1. **Ikasten jakitea**. Aurreko ezagupenei berriak txertatzeko gai izatea eta egin behar berrian aplikatzea; eta egoera berrietara egokitzeko gai izatea.
2. **Norberaren burua antolatzen eta kudeatzen jakitea, eta informazioa bilatzen eta kudeatzen jakitea**. Ekinaren ekinez lortzen den zerbait da, baina zeharkako zenbait gaitasunek erraztu dezakete, esaterako, egin beharrak planifikatzen jakiteak.



3. **Norberaren hizkuntza oso ondo jakitea**, bai ahoz, bai idatziz, eta gutxienez bigarren hizkuntza batean (normalean, ingelesez) eraginkortasunez komunikatzeko gai izatea. Beste hizkuntza batzuk jakitea abantaila handia izan daiteke, adibidez



txinera edo arabiera. Emakumeek eskaera horri hobeto erantzuten diote. Izan ere, horien gizarteratzean gehiago lantzen da mintzaira, eta gizonei dagokienez, gehiago lantzen dira psikomotrizitate-trebeziak.

4. **Datuak aztertzea eta laburtzea.** Horretarako ezinbestekoak dira ikasketaren bidez lortutako ezagutza teknikoak eta zeharkako gaitasunak, adibidez, zereginak kudeatzea.
5. **Ekimena izatea eta eskaerak aurrez ikustea.** Gaur egun emakumeentzat oinarritzkoa eta oso garrantzitsua da, exijitzen dielako pertsona pasibo eta mendekoaren paper tradizionala gainditzea.
6. **Gaitasun komertziala eta negoziatzen jakitea,** hau da, konbentzitzen jakitea, baina, beste ikuspuntu batzuk onartzeko gai izanez. Horretarako, beharrezkoa da enpatia, eta normalean emakumeengan sustatzen da gizonengan baino gehiago.
7. **Gizarte-gaitasunak eta pertsona kuriooa eta kreatiboa izatea.** Gizarte-gaitasunak txikitatik emakumeengan lantzen dira batez ere, baina, jakin-mina eta sormena gizonei estuago lotuta egoten dira. Kasu honetan, berriz ere, pertsonen garapen partziala nabarmentzen da, eta ahalmen batzuen gabezia eta bizitzaren lehenengo garaietan landu beharrekoak garapen oso bat bultzatzeko.
8. **Pertsona kritikoa eta autokritikoa.** Horretarako ezinbestekoa da autoestimua osasungarria, horrekin batera kritika konstruktiboak lortzen direlako, bai kanpora begira, bai norberari begira. Emakumeentzat oinarritzkoa da generoak ezarritako mugak gainditzea.
9. **Ordenagailuak erabiltzeko oinarritzko ezagutzak.** Teknologia berrien edo IKTen erabilera ez da neutrala genero-ikuspuntutik ikusita. Tradizioan, emakumeak ez dira teknologiarekin lotzen, eta are gehiago, horien aurrean jarrera pasiboa edukitzea egozten zaie. Errealitateak erakusten digu badaudela hesi iraunkor batzuk eragotzi edo zaildu egiten dutenak emakumeak teknologia berri horietara iristea eta horiek erabiltzea. Hesi horiek gizarteratze-ereduekin lotuta daude, hain zuzen, hezkuntza eta prestakuntzarako sarbide desberdinarekin. Izan ere, orokorrean ez dira teknologiarantz bideratzen, eta gizona horiekin lotzea ohikoagoa da.
10. **Taldean lan egitea, beste pertsona batzuegan eragina izatea eta horiek motibatzea, eta buruzagitzaren positiboa egitea.** Horrek gizarte-gaitasun espezifikoak exijitzen ditu; komunikazioa enpatiatik, lankidetzatik eta oldarkortasun-ezetik abiatuta egingo da. Arlo hori, batez ere, emakumeengan jorratzen da eta gizonengan lehiakortasuna lantzen da.
11. **Presiopean lan egitea eta erabakiak eraginkortasunez hartzea.** Alderdi honek estresa eta frustrazioa maneiatzea eskatzen du, bai eta emozioak era eraginkorrean kudeatzea ere; arlo hori ere, emakumeengan lantzen da bereziki.
12. **Lanarekiko konpromiso etikoa, profesionala izatea eta gauzak ondo egin gura izatea.** Horrek zerikusia du balore-pertsonalen mailekin, gehiegizko

perfekzionismoa ekidin behar da; bereziki emakumeek dute horretarako joera.

13. **Bizitokiz aldatzeko prest egotea, mugikortasuna.** Emakumeentzat arazoa izaten da, bizitza pertsonala, laborala eta familiara uztartzeko zailtasunen ondorioz.

Garrantzitsua da jakitea kontu desberdinak direla zerbait egiteko ahalmena eta ahalmen hori jarrera ikusgarri bihurtzen saiatzea. Gaitasun horiek landu eta praktikatu egin behar dira. Izan ere, hasieran pertsona batek, esaterako, taldean lan egiteko GAITASUNA duela hauteman daitekeen arren, ez badu taldean LAN egiten, ez dugu ikusiko nola egiten duen.

Enpresek gehien baloratutako gaitasunak postuaren arabera izango dira, hortaz, ez da berdina balioetsiko harremanetarako gaitasuna banaka egiten diren lanetan eta beste kide batzuekin edo jendaurrean egiten diren lanetan.

Alderdi horiek geroago eta garrantzi handiagoa dute lan-merkatuan; hortaz, beharrezkoa da jakitea zeintzuk diren ezinbestekoak postu zehatz bakoitzerako, eta zeintzuk baloratzen diren modu orokorrean, garatu beharreko lana kontuan hartu gabe.

Profesional bat trebea dela eta lanerako gaitasuna duela diogu prestakuntzan ikasitako ezagutzak eta trebeziak erabiltzen dituenen, eta gainera, ezagutza horiek hainbat egoera profesionalean aplikatu eta laneko baldintzara egokitzen dituenen. Baina hori bakarrik ez da nahikoa, benetan profesionala izateko zeregin profesionalean beharrezkoak diren ekintzetan erlazionatzeko eta talde-lanean parte hartzeko gai ere izan behar baita. Horrez gain, arazoak era autonomo eta malguan konpondu behar dira, eta lanaren antolakuntzan esku hartu behar da.

Beraz, beharrezkoa da ahalegina egitea eta **gaitasun nahiz helburu profesionalak identifikatzea**, hala, falta zaizkigunak eskuratzeko eta lantzeko.

Halaber, beharrezkoa da inguruko gizarte-eragileek geroztik Europar Batasunak Berdintasun politiken arloan eta Enplegu politiken arloan aldarrikatzen dituen jarraibide batzuk betetzea, ezagutza berriak lortzea sustatuz, gaitasun berriez jabetzeari mesede eginez, eskolak enpresari hurbilduz, gizarte-bazterkeriari aurre eginez eta enpresen kasuan, ekipamenduaren inbertsioari eta prestakuntzaren inbertsioari garrantzi bera emanez.

Ikastegiaren eta inguruko enpresa-sarearen harremanak oparoa eta kolaboratzailea izan behar du. Izan ere, elkarbanatutako informazio horrek eskolari ahalbidetuko dio ikasleak benetako lan-merkatua kontuan hartuta, eta euren behar funtzionalak asetzeko langile kualifikatuak eta trebeak eskainiko zaizkie enpresei. Elkarlan hori **etorkizunerako inbertsioa da erakunde bientzat, eta mesede egingo dio eskualde osoari, inguruko enpresen beharrei erantzuteko langileak egoki prestatuz.**

