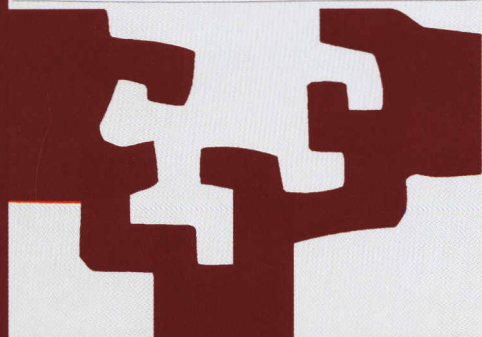


UNIBERTSITATEKO LAN EKINTZA

Orientazio Edukiak

Bilbon, 2008ko otsailaren 14an



UNIBERTSITATEKO LAN EKINTZA

Orientazio Edukiak

Bilbon, 2008ko otsailaren 14an

1. LAN MERKATUA	Orr. 2
1.1 Eragile nagusiak	2
1.2 Enpresek gehien behar dituzten profilak	4
2. NOLA LORTU LANA HEMEN BERTAN?	8
2.1 Informa zaitez	8
2.2 Lanbide berriak	9
3. NOLA LORTU LANA ATZERRIAN?	10
3.1 Europass-ek bidea errazten dizu	10
3.2 Bizileku-baimenik behar al da?	11
3.3 Gizarte Segurantza atzerrian	11
3.4 Bidaietan ahaztu ezin duzuna	11
4. ENPLEGUA BILATZEKO TRESNA ERABILGARRIAK	12
4.1 Nola bilatu lana Interneten?	12
4.2 Nola egin curriculum vitaeak?	13
4.3 Nola egin aurkezpen-gutun bat?	14
4.4 Elkarrizketa batean eraginkor izateko aholkuak	15
5. GAITASUNAK ETA JARRERAK GARATZEA	16
5.1 Gure profil psikologikoa	16
5.2 Jarrera pertsonalak eta motibazioak	21
5.3 Hizkuntzen garrantzia	22
6. HAUTOAUTAGAITZA AURKEZTEA	22
6.1 Autohautagaitzaren garrantzia. Zer da?	22
6.2 Lantze-prozesua, faseak.	22
7. FINKATU ZURE HELBURUAK	24
7.1 Helburu profesionala finkatzen jakitea	24
7.2 Nola kudeatu nire alderdi sendoak eta ahulak?	25
8. LAN MERKATUARI BURUZKO ESTEKA INTERESGARRIAK	26
8.1 Datozen urteetan eskari handien izango duten lanbideak	28
8.2 Enplegu-hobi berriak	29

LANBIDE ORIENTAZIORAKO ATARIA

Orientazio-edukiak barne hartzen dituen hirugarren agiri hau Unibertsitateko Lan Eskaintzaren Behatokiaren atal bat da. 1. agirian egindako azterketako datuekin osatu da, eta lana bilatzeko orduan bidea errazteko jarraibide orokorrak barne hartzen ditu.

Ondoren adierazi dira bete nahi diren **helburuak**:

1. EAEn unibertsitateko lan-merkatuaren gorabeherei eta egoerari buruzko ikuspegi zabala eta osoa ematea.
2. Ikasleei eta tituludunei lehen enplegua lortzen laguntzeko orientazioa ematea.

Jarraian adierazi dira agiria osatzen duten edukiak, behatokiaren web-orrian agertu behar diren moduan. Web-zuhaitzean aurkeztutako zenbait atalen hurrenkera aldatu egin da, horiek aztertu ondoren gazteei emango zaien lanbide-orientazioa hobetuko duten zenbait alderdi lehenetsi baitira.

1. LAN MERKATUA

Atal honetan lan-merkatuaren egoerari buruz hitz egiten da eta EAEko lan-eskaintzan bitartekari gisa parte hartzen duten eragile nagusien aurkezpena egiten da halaber. Era berean, tituludun berrientzako 6.633 lanposturen azterketa egin da eta, horretan oinarrituta, egindako eskaintza ezagupen-alorren eta lanbide-jardueraren esparruen arabera sailkatu da eta lortutako emaitzak agiri honetan barne hartu dira.

1.1. Eragile nagusiak

EAEko tituludun berrien **lan-merkatua** oso partzializatuta dago egun; horrela, eragile ugari lan egiten dute lan-bitartekari bezala, maila eta modu desberdinetan, nahiz eta ez duten inolako koordinaziorik gordetzen.

Eragilerik garrantzitsuenen artean, ondorengoak aipa daitezke:

UPV-EHU.

2002an Euskal Herriko Unibertsitateak **Praktiges on-line informatika-sistema** aurkeztu zuen unibertsitateko ikasleentzat. Horrekin batera, **Lanbila** zerbitzua ireki zen, hain zuzen ere, unibertsitateko lan-merkatutarako atea, lan-munduan sartu nahi duten EHUKo ikasle eta ikasle ohientzako lan-poltsa. Bestalde, Eusko Jaurlaritzako Lan Sailaren laguntzarekin **Enplegu Zentroak** ireki dira campus guztietan 2007an.

2007. urtean unibertsitateko ikasleentzako enpresetan egiteko 3.699 praktiken eta 875 lan-eskaintzen kudeaketa egin du unibertsitateak. Gainera, enpresetan praktikak egiteko nazioarteko programak antolatzen ditu.

Elkargo Profesionalak.

Elkargo Profesionalen zereginetako bat da ezagutzen dituzten **lan-eskaintzak ezagutzera emateko eta kanalizatzeko bitartekari** izatea; hau da, eskaintzak jasotzen dituzte eta elkargokideen artean ezagutzera ematen dituzte. Horretarako, hainbat bitarteko erabiltzen dira, lan-poltsetatik hasi eta web-orriraino.

Hautapen-enpresak eta aldi baterako lan-enpresak.

Enplegatzaileek ez dute hautapen-enpresetara jotzen tituludun berriak behar dituztenean. **Hautapen masiboak** egin behar direnean bakarrik egiten dute.

ABLEek iraupen laburreko, obrako edo zerbitzu jakin baterako kontratuak kudeatzen dituzte eskuarki.

Hala ere, unibertsitateko tituludun gazte batek plaza bat betetzen duenean, dagokion **erakundera behin betiko sartzan den pertsonen portzentajea % 50 ingurukoa izaten da**. Eta mota horretako profilen artean erregistratzen da behin betiko txertatze-indizierik altuena.

Lanbide.

Euskal Enplegu Zerbitzuari dagokio langabezia dauden pertsonen lanbide-txertatzea erraztea. Xede horretarako, EAE osoan banatutako bulego-sare bat eta enplegu-atari bat ditu; atari horretan tituludunei bertan erregistratzeko aukera ematen zaie. Gainera, lan-orientaziorako zerbitzuak ematen dira, enplegua bilatzeko plan pertsonalak prestatzen dira eta prestakuntza eskaintzen eta autoenplegua laguntzen dira.

NoviaSalcedo Fundazioa.

Lan bila ari diren pertsonen lehen enplegua lortzen laguntzea da fundazio honek garatzen duen lanaren funtsezko ardatza eta, horretarako, prestakuntza praktikoa lortzeko beka-programa bat diseinatu du; aipatu programa bete eta gero, lan-kontratua lortzen da askotan. Programan parte hartzen duen gazte bakoitzari lana errazteko laguntza pertsonalizatuko zerbitzu bat eskatzen zaio halaber.

Urtean diziplina orotako unibertsitateko tituludunentzako 700 beka inguru kudeatzen ditu EAEn eta nazioarteko enpresetarako 65 beka inguru.

Prentsa eta enplegu-atariak.

Oro har, prentsa erabiltzen da eskaintzak ezagutzera emateko, batez ere berariazko ezaugarri batzuk eskatzen dituzten lanpostuei dagokienez.

Enpresa ugari jotzen dute enplegu-atari espezializatueta, Infojobs, Informpleo edo Monster, besteak beste, hautagaiak behar dituztenean. Prentsan eta enplegu-atarietan hautagai tituludun ugari barne hartzen dituzten lan-poltsak aurki daitezke, nazio-mailakoak zein nazioartekoak.

Azpimarratzekoa da curriculumak erregistratzeko lanen bakuntasuna eta erraztasuna.

Interneten lana bilatzeko moduari buruz hitz egiten duen kapituluari aurkituko duzu puntu honetan adierazitako atariei buruzko informazioa.

Herri Administrazioak.

Oposizioak **enplegua lortzeko bide geldoa** dira, izan ere, oposaketetan parte hartu aurretik ezinbestekoa da prestatzea. Hala ere, jende ugari prest egoten da prozesu osoa garatzeko, **soldata altuak** irabazten direlako eta **lanpostu seguru bat** lortzeko modua dela ulertzen dutelako.

EAeren kasuan, herri-administrazioetan lanpostu bat lortzeko nahitaezkoa da **euskararen ezagupena ziurtatzea**.

Oposizioak aldizkari ofizialetan argitaratzen dira eta egunero aurki daitezke deialdi desberdinak.

Enpresa eta erakunde pribatuak.

Enpresen eta erakunde pribatuen kasuan, bestalde, askotan ez dituzte argitaratzen euren eskaintzak; beste batzuk euren web-orrian bakarrik argitaratzen dituzte. Hala ere, bi kasuetan, curriculum-formulario bat ematen zaie enpresan sartu nahi duten pertsonei.

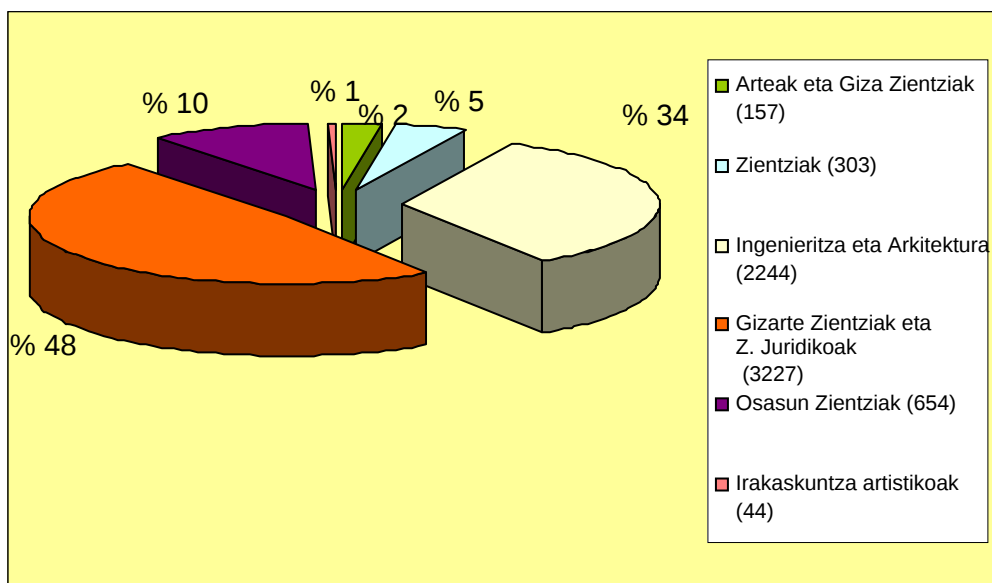
Zentzu horretan, enplegua bilatzeko formula aktibo eta arrakastatsu bat dela azpimarratu behar da. Horrela, Lanbide-k landutako unibertsitateko ikasleen lan-txertatzeari buruzko txostenak dienez, 2002an titulua atera eta lana lortu zuten pertsonen % 21ek mekanismo hori erabili zuten.

Hori dela eta, auto-hautagaitza osatzeko orduan, "Auto-hautagaitzaren aurkezpena" atalean adierazitakoa ondo lantzea komeni da.

1.2. Enpresek gehien eskatzen dituzten profilak

Gizartean izaten den garapenak lan-merkatua eragiten du eta, jakina, enpresaren beharretara lotuta dago lan-merkatuaren garapena. 2007an barne hartutako 6.633 lanpostu azertu dira. Guztiak batera hartuta, egindako eskaintza ezagupen-arloen eta lanbide-jardueraren esparruen arabera sailkatu da.

1. grafikoa. 6.633 lanpostuen eskaintza orokorrak, ezagupen-arloen arabera.



Horren arabera, Gizarte Zientzien eta Z. Juridikoen arloak eta Ingeniaritza eta Arkitekturaren arloak bereganatu dute eskaintzaren % 82.

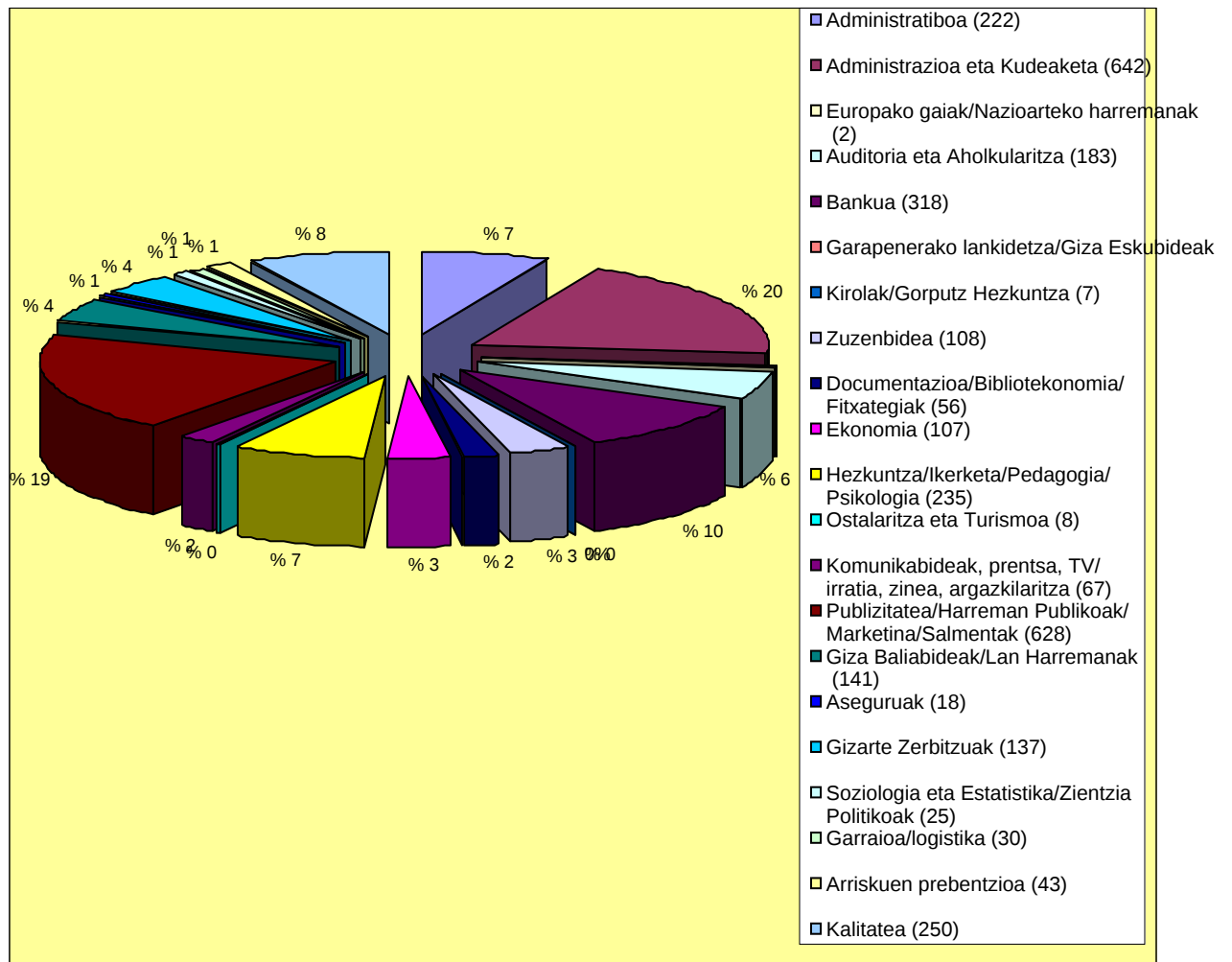
Hala ere, **Ingeniaritza eta Arkitekturaren** kasuan, agerian geratzen da titulazioen eta lanpostuen arteko lotura, baina ez da gauza bera gertatzen **Gizarte Zientzien eta Z. Juridikoen** arloaren kasuan. Azken horretan, **enpresek definitzen dituzte eskaintzak askotan eta ez dute titulazioaren arabera egiten, profilaren eta lanpostuaren arabera baizik**. Esate baterako, Kazetaritzako tituluduna bazara, komunikazioarekin zuzenean erlazionatuta dauden lanpostuez gain, ondoren adierazitako edozein esparru aukera dezakezu zure karrera profesionala garatzeko: kudeaketa, kalitatea, arriskuen prebentzioa, logistika, salmentak, aseguruak, publizitatea eta harreman publikoak, gizarte-zerbitzuak, aholkularitza, eta abar; baina, jakina, aldeztatik prestakuntza labur espezializatua jaso beharko duzu. Horregatik, lan-munduan gertatzen diren aldaketak bertatik bertara jarraitu behar dituzu: sortzen diren enplegu-aukerak eta enpresen eskaerak eta lehentasunak ezagutu behar dituzu.

Arloen arabera gehien eskatzen diren lanbide-esparruei dagokienez, ondorengoa da egoera:

Gizarte Zientziak eta Z. Juridikoak.

Ezagupen-arlo honetan azpimarratzekoa da ondoren adierazitako esparruak lan-merkatuan bereganatzen ari diren garrantzi gero eta handiagoa: **Administrazioa eta Kudeaketa, Publizitatea, Harreman Publikoak, Marketina eta Salmentak, Bankua, Kalitatea, Hezkuntza eta Ikerketa**.

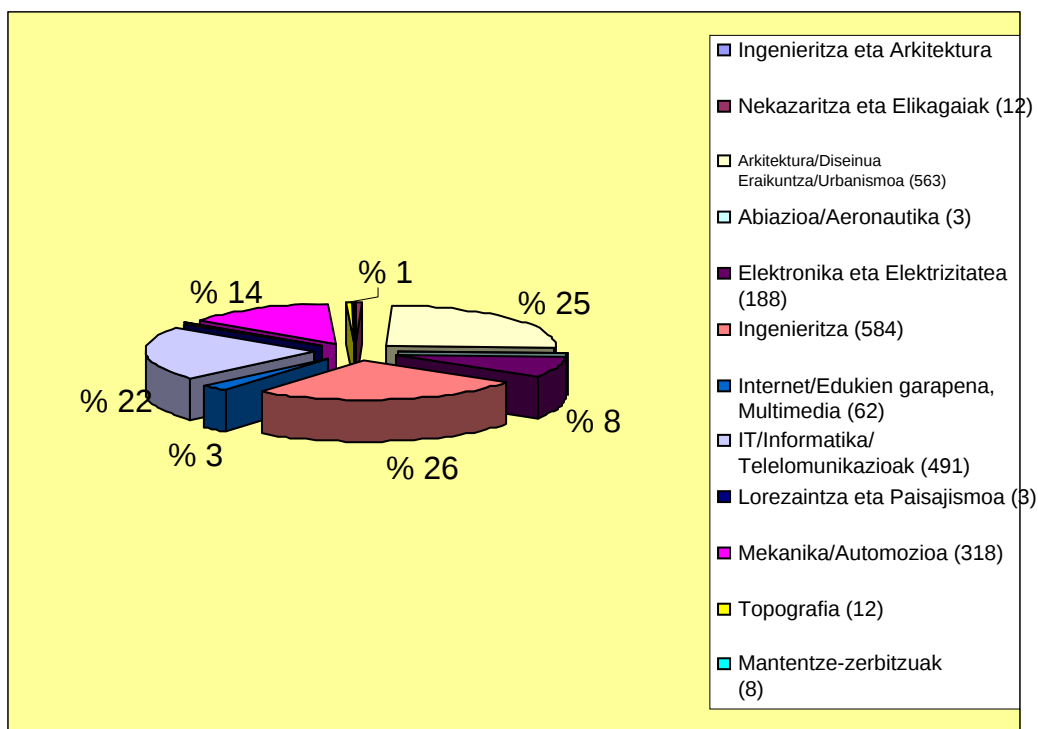
2. grafikoa. Gizarte Zientzien eta Z. Juridikoen arloko 3.227 eskaintzen banakapena, lanbide-jardueraren esparruen arabera.



Ingeniaritza eta Arkitektura.

Arlo honi dagokionez, eskainitako lanpostuen proportzio altu bat ondoren adierazitako esparruekin dago erlazionatuta: Arkitektura, Industria Ingeniaritza, Informatika, Mekanika, Automozioa, Elektronika eta Elektrizitatea.

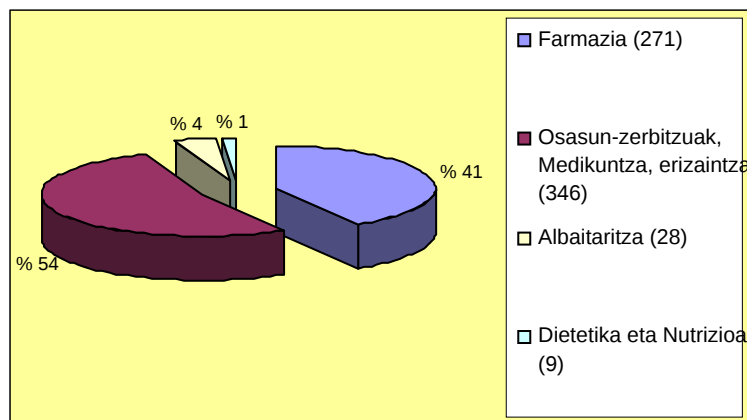
3. grafikoa. Ingeniaritza eta Arkitektura arloko 2.244 eskaintzen banakapena, lanbide-jardueraren esparruen arabera.



Osasun Zientziak.

Arlo honetan lanpostuen % 95 **farmaziaren eta osasun-zerbitzuen (medikuntza eta erizaintza)** artean banatu dira. Zentzu horretan, ezin da ahaztu medikuntzaren eta farmaziaren kasuan, gehienetan oposizioak egiten direla lanpostuak eskuratzeko. Hala ere, gero eta gehiago dira bestelako profil batzuk eskatzen dituzten enpresa pribatuak, hala nola egoitzak, osasun-mutuak edo klinika pribatuak.

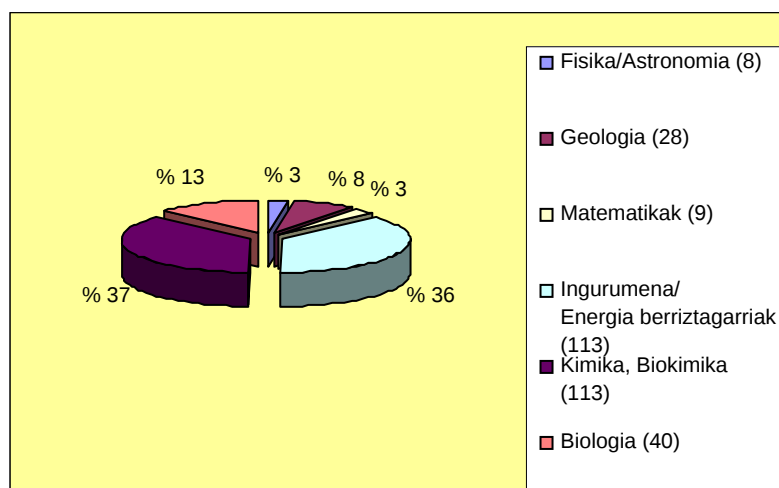
4. grafikoa. Osasun Zientzien arloko 654 eskaintzen banakapena, lanbide-jardueraren esparruen arabera.



Zientziak.

Zientzietako lanpostuak eskaintzen diren lanbide-esparruak **Ingurumenaren eta Kimikaren** arloen artean banatu dira (**guztizkoaren % 73**).

5. grafikoa. Zientzietako 307 lanpostuen eskaintzaren banakapena, lanbide-jardueraren esparruen arabera.

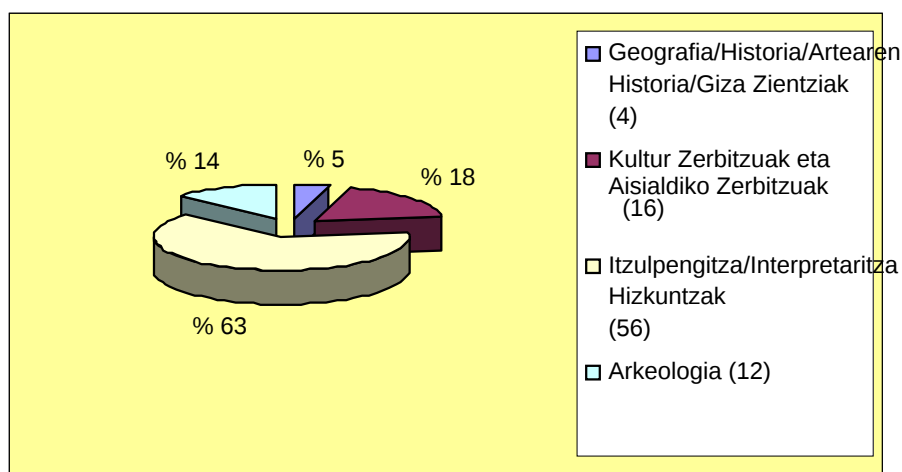


Artea eta Giza Zientziak.

6.633 postu aztertu dira eta horietatik % 2 bakarrik sartzen dira esparru honetan. Esparruaren barruan, itzulpengintza, interpretaritza eta hizkuntzen arloak erdia baino gehiago bereganatu du.

Kontuan hartu behar da, zentzu horretan, ezagupen-arlo honetako tituludunak berez Gizarte Zientziei eta Zientzia Juridikoei dagozkien postuetan ari direla lanean. Adibidez, Artearen Historiako tituludunak komunikazioa, diseinua, eta abarrekin erlazionatutako postuetan.

6. grafikoa. Artea eta Giza Zientzietako 157 lanpostuen eskaintzaren banakapena, lanbide-jardueraren esparruaren arabera.



Ikus daitekeen moduan, unibertsitatetik irteten diren tituludunen eta merkatuak behar dituen espezialitateen artean desberdintasunak daude, baina, hala ere, egoera horrek ez ditu zertan eragin behar lan-merkatuan arrakasta lortzeko dituzun aukerak. Egia da arlo batzuetan lanpostuen eskaintza tituludun guztiei erantzuteko nahikoa ez dela, baina horrek ez du esan nahi tituludun horiek nahitaez langabezia geratuko direnik. Izan ere, egokitze-prestakuntza

laburra egitea nahikoa da lanbide-esparru jakin batzuetara sartzeko; horrela, gainera, etorkizunerako enplegu-nitxo handiak osatzen dira.

Eskaintzaren eta ikasketak amaitu dituztenen arteko alderatzea, ezagupen-arloen arabera

Ezagupen-arloak	Postuen eskaintza	Ikasketak amaitu dituztenak 2005
Gizarte Zientziak eta Z. Juridikoak	% 48	% 51
Ingeniaritza eta Arkitektura	% 34	% 30
Osasun Zientziak	% 10	% 6
Zientziak	% 5	% 5
Artea eta Giza Zientziak	% 2	% 8
Arte Irakaskuntzak	% 1	Ez dago daturik

2. NOLA LORTU LANA HEMEN BERTAN?

2.1 Informa zaitez.

Tituluduna bazara eta lan egiteko gogoia baduzu, zure profilaren diagnostikoa egitera eta egin nahi duzun lana definitzera animatu nahi zaitugu:

- Zer helburu duzu epe laburrera zein luzera?
- Zer oztopo duzu?
- Zeintzuk dira zure lehentasunak eta interesak?
- Zure trebetasunak definitu al dituzu?
- Zeintzuk dira zure balioak?

Zure trebetasunak, ezagupenak, esperientzia, prestakuntza, interesak, eta abar definitzen amaitzean, jada zure kartak prest edukiko dituzu, baina, jolasteko orduan, lan-merkatuaren errealitatea ezagutzea komeni zaizu, zure aldeko etekina ateratzeko.

Sarean enplegua bilatzen hasteko balio handiko baliabide ugari aurkituko dituzu. Zure ingurua ezagutzen laguntzeko kontuan hartu beharko dituzun zenbait alderdi adierazi dira jarraian:

- Langileak aukeratzeko enpresek jarraitzen dituzten teknikei eta estrategiei buruzko informazioa lortu.
- Profesional bikainen ezaugarriei buruzko informazioa lortu.
- Gaur egungo soldata-mailak edo kontratu motak ezagutu.
- Berariazko lanbideen eta lanpostuen deskribapenak bilatu.
- Lan-merkatuko joera nagusiei buruzko informazioa lortu.
- Lan egiteko aukeratu duzun herrialdeko lan-testuinguruari buruzko informazioa lortu.
- Enpresek eskatzen dituzten lanbide motak ezagutu.

2.2. Lanbide berriak. Nolakoa izan da lanbide tradizionaletatik lanbide berrietarako bilakaera? Zeintzuk dira lanbide zaharrak eta berriak bereizten dituzten ezaugarriak?

Ingurura begiratuz gero, agerian geratzen da gaur egungo gizarteak zerbitzu berriak eskatzen dituela, hau da, faktore ugariaren eraginaren ondorioz, lanpostu eta lanbide berriak behar ditu

gaur egungo gizarte honek. Horrela, azpimarratzekoak dira, esate baterako, teknologia berrien ondorioz enpleguaren esparruan izandako aldaketak, edo lanaren, aisialdiaren eta familiako harremanen kontzeptuek izandako aldaketaren ondorioz gizarteak erakutsitako behar berriak.

Hala eta guztiz ere, ezin da ahaztu enpresek **titulazioaz gain**, enpresa-kudeaketako “balio” berriak ere baloratzen dituztela:

- **Pertsona bera da erakundeak duen AKTIBORIK garrantzitsuen eta pertsonak balioa ematen du kudeaketa ona lortzeko lanean.**
- **Egun talde-lana nagusitu da, pertsona ekintzaileak behar dira, arriskuak eta erantzukizunak euren gain hartuko dituztenak; alegia, ekimen handiko pertsonak behar dira, beti lanerako prest daudenak.**
- **BALIOAK: “IZATEAK” du garrantzia beti, “EDUKITZEAREN” aurretik.**
- **Pertsona gazteak behar dira:**
 - **Etengabe aldatzen den ingurune batera egokitzeko gai direnak**
 - **Erabakiak hartzeko gaitasuna dutenak**
 - **Talde-lanean jarduteko gai direnak**
 - **Arrazoitzeko, komunikatzeko eta negoziatzeko gaitasuna dutenak**
 - **Teknologia berriak ezagutzen dituztenak**
 - **Bezeroekin harreman egokiak edukitzeko prestatuta daudenak**
 - **Hainbat hizkuntzatan moldatzeko gai direnak**
 - **Bidaiatzeko prest daudenak (mugikortasuna)**

3. NOLA LORTU LANA ATZERRIAN?

3.1 Europass-ek bidea errazten dizu

Europass CV delakoa txantilo batean datza eta Europako herritar guztiek dituzten kualifikazioei eta gaitasunei buruzko informazioa modu argian eta osorik aurkezteko balio du.

Europan lan egin nahi baduzu, EUROPASS ezagutzea komeni zaizu. Ildo horretan, kontuan hartu behar duzu, Europar Batasunean langileen joan-etorri askeari buruzko legeari esker, herritar orok EBko edozein herrialdeetan askatasun osoz lan egiteko eta finkatzeko eskubidea duela, lan-baimena eduki ala ez; gainera, kasuan kasuko herrialdeko herritarren eskubide berberak ziurtatu behar zaizkio langileari.

Europass enplegua bilatzeko agiri antzeko bat da. EBko 25 herrialdeetan balio du eta espediente osoa eta prestakuntzarekin erlazionatutako datu guztiak barne hartzen ditu. Bost dokumentu estandar bereizten ditu eta, bertan adierazitako informazioari esker, enpresariak lanpostu baterako izangaien lanbide-esperientzia hobeto ezagutu dezakete. Honakoak aipatutako bost dokumentuak:

Europass Curriculum Vitae (CV). Herritar guztiek dituzten kualifikazioei eta gaitasunei buruzko informazioa modu argian eta osorik aurkezteko balio du.

Europass mugikortasun-dokumentua. Titularrek jatorrizko herrialdetik kanpora egin dituzten ikasketa guztiak erregistratzeko balio du.

Europass diploma-gehigarria. Titularrak goi mailako irakaskuntzan lortutako ikasketa-mailei buruzko informazioa ematen du.

Europass hizkuntzen dokumentu-karpeta. Herritarrei dituzten hizkuntz ezagupenak erakusteko aukera ematen die.

Europass ziurtapen-gehigarria. Lanbide-heziketako ziurtapen bati dagozkion gaitasunen eta kualifikazioen deskribapena egiten da bertan.

Azken finean, kualifikazioen eta gaitasunen gardentasuna sustatu nahi da, bai eta beste Estatu batean ikasteko edo lan egiteko joan-etorriak erraztu ere. Herrialde bakoitzean Europass zentro nazional bat dago. Horren ardura izango da tresna berria sustatzea eta berarekin erlazionatutako jarduera guztiak koordinatzea. Zentzu horretan, Europass zentro nazionalek herrialdean bertan interesa agertzen duten erakunde, sare zein agintariekin edo gizarte-bitartekariekin batera garatuko dute dagokien lana.

Lan egiteko beste herrialde bat aukeratu baduzu, abiatu aurretik ondorengo lerroetan adierazitakoa kontuan hartzea komeni zaizu.

1. Aukeratutako herrialdeko hizkuntza lanpostua ondo betetzeko moduan hitz egin behar da.
2. Aukeratutako herrialdeari buruzko informazioa eduki behar da: bizileku-baimena lortzeko izapideak, bizi-baldintzak, lan-baldintzak, ostatu hartzeko baldintzak, zergak, osasun-arreta, eta abar. Informazio gehiago behar izanez gero, zure autonomia-erkidegoko tokiko INEMera jo dezakezu.

3.2. Bizileku-baimenik behar al da?

Zure egonaldiak 3 hilabete baino gehiago iraungo badu (6 hilabete izan daitezke, herrialdearen arabera), bizileku-baimena eskatu behar duzu aukeratuko herrialdeko eskumeneko administrazio-zerbitzuetan.

EBko herrialde bateko herritarrek garen neurrian, EBko edozein herrialdetan bizitzeko eskubidea dugu, baina arau batzuk errespetatu behar dira. Zure egonaldiak 3 hilabete baino gehiago iraungo badu (6 hilabete izan daitezke, herrialdearen arabera), bizileku-baimena eskatu behar duzu aukeratuko herrialdeko eskumeneko administrazio-zerbitzuetan. Aipatu baimena ziurtatuta dute langile autonomo guztiek edo soldatuko langile guztiek; ikaslea bazara, ordea, baimena lortzeko zure egonaldiak harrera-herrialderako karga ekonomikoa edota karga soziala eragiten ez duela ziurtatu behar da.

Zurea ez den beste herrialde bat aukeratzen baduzu lana bilatzeko, ezin zaituzte behartu herrialdea uztera, baldin eta lan bila aktiboki ari zarela eta lana lortzeko aukerak dituzula ziurtatzen baduzu, nahiz eta ezarritako epeetatik kanpo egon.

3.3. Gizarte Segurantzza atzerrian.

Pertsona orok eskubidea du gizarte-segurantzaren babesa edukitzeko eta aukeratutako herrialdeko herritarrek jasotzen dituzten prestazioak jasotzeko. Langabezia-prestazioak edo -sorospena jasotzen ari bazara, lana bilatzeko aukeratu duzun herrialdera esporta ditzakezu, gehienez ere 3 hilabetez (Italian eta Portugalen izan ezik; prestazioak irauten duen denbora osoa hartzen da kontuan bertan). Hasiera batean, aseguruia duzu aukeratutako herrialdea edozein izanda.

Hori lortzeko, jatorrizko herrialdeko Enplegu Zerbitzu Publikoan gutxienez 4 astez egon izana ziurtatu behar da eta aipatu zerbitzuari aukeratutako herrialdera joaten zaren data zehatza jakinarazteaz gain, herrialde berriko Enplegu Zerbitzu Publikoan izena eman behar duzu, gehienez ere 7 eguneko epean.

Enplegu Zerbitzuak luzatuko dizun E-303 formularioa eraman behar duzu. Kontuan hartu, zenbait herrialdetan 2 hilabete arte behar izaten dela izapideak egiteko. Amaitzeko, lan egiten egon zaren herrialdetik irten aurretik, E-301 formularioa eskatu behar duzu, hartara, etorkizuneko prestazioak kalkulatzeko orduan egin dituzun kotizazioaldiak kontuan hartzeko.

3.4. Bidaietan ahaztu ezin duzuna: hainbat aholku

Ezin duzu ahaztu:

- Indarreko NANA edo pasaporteak.
- Europako osasun-txartela.
- Egokitzaile jotzen diren beste hainbat baimen edo lizentzia (gida-baimena, eta abar).
- Hasierako gastuetarako dirua (ostatua, joan-etorriak, mantenua, eta abar).

Lana atzerrian aurkitu nahi baduzu, Europar Batasunaren EURES datu-basea erabiltzea gomendatzen dizugu. Europako herritarrentzako lanpostu hutsak eskaintzen dira bertan.

Europar Batasunetik kanpoko herrialde batean lan egin nahi baduzu, jar zaitez harremanetan **Migrazioen Antolamendurako Zuzendaritza Orokorrearekin**. Aipatu erakundeak datu-base bat prestatu du, **“EBtik kanpo enplegua nahi duten eskatzaileen erregistroa” (REDE)**, eta Europar Batasunetik (edo Europako Esparru

Ekonomikotik, EEE) kanpoko herrialdeetan lan egin nahi duten pertsonak izena eman dezakete bertan. Erakunde horrek aipatu herrialdeetako enplegu-eskaintzak jasotzen ditu eta, gainera, Europar Batasunetik kanpoko atzerriarrei lana emateko baimen kopurua sektoreka eta esparru geografikoka banatzen du.

4. ENPLEGUA BILATZEKO TRESNA ERABILGARRIAK

4.1. Nola bilatu lana Interneten?

Gaur egun, sarea dugu lana aurkitzeko erreferentziatzeko tresna. Hainbat faktorek eragin dute egoera hori eta ondoren aipatu dira zenbait:

- Internetek ez du mugarik, mundu guztiak ikus ditzake bere herrian, probintzian, herrialdean eta mundu osoan egiten diren eskaintzak, hala nahi badu.
- Internet ez da ixten: eguneko 24 orduetan eta urteko 365 egunetan irekita dago.
- Curriculumen bidalketa azkarra izateaz gain, merkea ere bada.
- Aipatutako abantailez gain, lan-agentzien orri ugari daude sarean eta gero eta gehiago dira arloko enplegurako ziberpoltsak, interesen eta lanbide-profilen arabera eskaintzak egiten dituztelarik.

Baina, Internetek izangaiarentzako interesgarriak diren konponbideak ematen ditu, bereziki:

- Curriculumak leku jakin batean jar daitezke eta formatu desberdinak erabili daitezke (Word, pdf, html), edozein lekutatik eta edozein unetan erabili, aldatu eta bidali ahal izateko.
- Curriculum mota desberdinak erabili daitezke: orientazio jakin batekoak edo funtzio jakin batekin landutakoak, enpresaren eta eskaintzaren arabera.
- Argazki digitalizatu bat txerta daitezke horrela egiteko eskatzen duten eskaintzen kasuan.
- Aurkezpen-gutunak presta daitezke eta nahi den unean eta nahi den lekutik berreskura daitezke gutun horiek.

Ondorengo lerroetan Espainian gehien ezagutzen diren enplegu-atari batzuk aukeratu ditugu:

www.infojobs.net: Infojobs da lehena erabiltzaileei erreparatuz, batez ere bertan erregistratutako izangai kopuruaren eta enpresa kopuruaren kasuan. Eskaintzak kontsultatzeko eta **beste eduki eta zerbitzu batzuk eskuratzeko** bidea errazteko tresna bat da.

www.laboris.net: **Laboris** Anuntis-en enplegu-poltsa bat da. Anuntis iragarki sailkatuetan espezializatuta dagoen komunikazio-talde bat da. **Erabiltzeko erraza** da atari hau, bai bilaketa- eta kontsulta-prozesua garatzeko bai erregistratzeko.

www.monster.es: **Monster** dugu nazioartean nagusi den enplegu-ataria. 20 herrialdetan baino gehiagotan dago. Balio erantsia duten **edukiak eta zerbitzuak** ematen ditu, hala nola **adituei kontsultak egiteko aukera**. **5 curriculum** arte sartzeko aukera ematen du.

www.tea-cegos-seleccion.es: Tea-cegos **zuzendaritza-karguak, tarteko nagusiak eta teknikariak** xede dituen enplegu-atari bat da. Halaber, praktiketako bekadunen postuetarako eta goi mailako zuzendaritza-postuetarako eskaintzak egiten ditu.

www.canalcv.com: Canal CV-k bere web-orrian adierazten ditu xedetat dituen jarduerar-arloak: **bankua, merkataritza eta marketina, finantzak, informatika, ingeniari-tza, legeak, giza baliabideak, osasuna, farmazia eta higiezinak**.

www.primerempleo.com: Primerempleo.com ikasleak eta tituludun berriak behar dituzten enpresen eta lan-merkatura sartu nahi duten izangaiei topagunea da. Biei elkarrekin harremanetan jartzeko inguru bikaina eskaintzen die.

www.infoempleo.com

4.2. Nola egin curriculum vitae?

Baztertu curriculum estandarra eta erabili curriculum mota desberdinak.

Zure prestakuntza, esperientzia eta trebetasunak “jendaurrean” erakusteko leihoa da curriculuma. Saia zaitez zure curriculum osatzen! Curriculumak hartzailearen arreta deitzeko eta elkarriketa bat lortzeko balio behar du.

Curriculumak hautapen-prozesu batean sartzeko ateak irekiko dizkizu; gaintitu behar duzun lehenengo proba da eta zure helburua lortzeko bitartekorik erabilgarriena ere bada.

Orri honetan Europako curriculumaren eredua aurkezten dizugu, hain zuzen ere EUROPASen integratuta dagoena.

NOLA OSATU CURRICULUM EUROPARRA?

Europass CV delakoa txantilo batean datza eta Europako herritar guztiek dituzten kualifikazioei eta gaitasunei buruzko informazioa modu argian eta osorik aurkezteko balio du.

Ondorengo eremuak bete behar dira.

1. INFORMAZIO PERTSONALA. Atal honetan adierazi behar dituzu: zure izena eta abizenak, helbidea, telefono pertsonala eta mugikorra, faxa (edukiz gero), helbide elektronikoa, nazionalitatea eta sexua.

2. NAHI DEN ENPLEGUA / LANBIDE ESPARRUA. Nahi duzun lanbide-esparruaren edo enpleguaren deskribapen laburra egin dezakezu hemen.

3. LAN ESPERIENTZIA. Bete dituzun lanak eta horien datak adierazi behar dituzu hemen. Jarri lehenengo azken lanaren data eta betetako lanpostua edo lanpostuak, zeregin eta erantzukizun nagusiak, enpresako datuak, mota, sektorea. Aipatu izan dituzun esperientzia guztiak! Zure prestakuntzarekin erlazionatuta ez badaude ere, pertsona aktiboa zarela frogatzeko balioko dute. Lan-eskaintzarekin bat datozen lanpostuak nabarmendu.

4. JASOTAKO HEZKUNTZA / PRESTAKUNTZA. Lanbide-esperientziarekin egin duzun bezala, adierazi egindako ikastaro guztien datak, azkenetik hasita. Lortutako tituluak adierazi behar dituzu eta ikasitako irakasgai edo lanbide-gaitasun garrantzitsuenak; irakaskuntza jaso den zentroaren izena eta mota eta lortutako ikasketa-maila ere bai.

5. GAITASUN ETA TREBETASUN PERTSONALAK. Atal honetan dakizkizun hizkuntzak adierazi behar dituzu: lehenik eta behin, ama-hizkuntza adierazi behar duzu eta, ondoren, gainerako hizkuntzen ulermen, mintzamen eta idazketaren maila. Halaber, atal honetan gaitasun pertsonalak eta dagokien esparrua adierazi behar duzu, adibidez, informatika, eta abar.

6. INFORMAZIO GEHIGARRIA. Atal honetan garrantzitsua izan daitekeen informazioa adierazi behar duzu, hala nola harremanetarako pertsonak, erreferentziak....

7. ERANSKINAK. Aukeran duzu atal hau. Dokumentu erantsiak aurkezteko balio du. Dokumentuak zenbakitu behar dira eta zeintzuk diren zehaztu.

Curriculum lantzeko orduan, gogoan hartu oinarritzko 5 giltza:

- **EMAN GARRANTZIA FUNTSEZKO ALDERDIEI**
- **ARGI ETA ZEHATZ ADIERAZI INFORMAZIOA**
- **EGOKITU ZURE CURRICULUMA NAHI DUZU LANPOSTURA**
- **ZAINDU AURKEZPENA**
- **BERRIKUSI BIDALI AURRETIK**

4.3. Nola egin aurkezpen-gutun bat?

Funtsezkoa da aurkezpen-gutuna eta nahitaezkoa da gaur egungo lan-merkatuaren bitarteko eta eskakizun berrietara egokitzea.

Curriculumarekin batera aurkeztu behar da beti eta curriculum indartzeko balio du. Zure hautagaitza eskatutako lanposturako aurkeztean eta laburki deskribatzean datza.

Aurkezpen-gutunarekin zeure buruari buruzko alderdirik garrantzitsuenak aipatzen dira eta hartzaileak zure curriculum arretaz irakurtzea lortzeko balio behar du.

GUTUNAREN EGITURA:

- **GOIBURUA:** zuzentzen zaren enpresaren datu guztiak adierazi behar dira bertan.
- **DATA ETA LEKUA:** gutuna bidaltzen den data eta lekua.
- **AGURRA:** agur formala egin (Jaun/Andre agurgarria).
- **ZATIAK:**
 - **LEHEN PARAGRAFOA:** xede duzun lanpostua edo deialdia zehaztu dezakezu hemen. Hala badagokio, eskaintzaren erreferentzia aipatu behar duzu eta curriculum eransten duzula jakinarazi.
 - **BIGARREN PARAGRAFOA:** zure curriculumeko alderdirik garrantzitsuenak eta lortu nahi duzun lanpostuaren alderdirik garrantzitsuenak azpimarratu behar dituzu hemen, lanposturako pertsona egokia zarela arrazoitu, zure gaitasunei eta trebetasunei buruz hitz egin, eta abar.
 - **HIRUGARREN PARAGRAFOA:** agur esateko zatia da. Hautatua izateko eta elkarrizketa pertsonalera joateko duzun gogoia adierazteko balio du.
- **AGURRA:** agur formala (Besterik gabe, jaso agur bero bat, Adeitasunez, eta abar).

GUTUNA IDAZTEKO AHOLKUAK!

Ez idatzi orrialde bat baino gehiago.
Irakurtzeko erraza izan dadila; paragrafo laburrak erabili.
Bidali beti jatorrizkoa (ez bidali kopiarik).
Erabili ordenagailua gutuna idazteko.

Inprimatu beti DIN A-4 paper zurian.
Hala badagokio, eskuz idatzi, letra txukunarekin.
Idatzi alde bakar batetik, zirriborrorik gabe.
Zaindu gramatika eta ortografia.
Lehen pertsona erabili gutuna idazteko.

Sinatu gutuna beti.

4.4. Elkarrizketa batean eraginkor izateko aholkuak.

Elkarrizketaren bitartez lanpostu jakin baterako egokia den curriculum bateko datuak egiaztatzea eta osatzea bilatzen da.

Elkarrizketarekin lanpostu baterako pertsona bakar bat lortu nahi da eta, hori kontuan hartuta, elkarrizketa egiten dizun pertsona zu lanposturako egokia zarela konbentzitu behar duzu. Motibatuta eta ilusioz agertu behar duzu eta aurkeztzen duzun hautagaitza arrazoitu.
Zure burua ahalik eta hobekien saldu!

Elkarrizketa batean aurkituko dituzun egoerei aurre egiten jakin behar duzu. Horrela, beraz, **elkarrizketa** mota desberdinak bereiz daitezke:

- Elkarrizketa pertsonala. Elkarrizketariaren eta elkarrizketatuaren artean elkarrizketa zuzena egoten da. Elkarrizketariak zuzentzen du elkarrizketa eta hautagaiari buruz ahalik eta informazio gehien lortzen saiatzen da. Curriculumak, esperientziak, gaitasunak, zaletasunak eta abar ezagutu nahi ditu eta egoera errealak aurkeztuko dizkio pertsona elkarrizketatuari, bere jokaera ikusteko. Batzuetan elkarrizketari bat baino gehiago egoten da, azken hautagaia aukeratzeko irizpide edo ikuspegi bat baino gehiago edukitzeko.
- Taldeko elkarrizketa. Hautagai batek lan-taldean eta besteekin erlazioan dituen gaitasunak ezagutzeko teknika bat da. Gaur egungo enpresa kulturen asko erabiltzen da teknika hau. Garrantzi handikoa da zaren bezalakoa agertzea, naturala eta zintzoa izatea.

NOLA AURRE EGIN ELKARRIZKETA BATI?

ELKARRIZKETAREN AURRETIK

Enpresaren zereginari eta bertan lan egiten duten langileei buruz ikertu eta, batez ere, eskaintzen den lanpostuari buruzko informazioa lortu, izangaiaren profila ondo ezagutu nahi baduzu.

Berrikusi zure curriculumak, bertan adierazitakoarekin koherentea izan behar baituzu.

Azpimarratu nahi dituzun alderdi guztien zerrenda bat osatu: zure trebetasunak, zure nortasunaren alderdi sendoak eta ahulak, esperientziak, eta abar.

ELKARRIZKETAREN EGUNEAN

Oso garrantzitsua da puntualitatea. Zaindu zure itxura pertsonala, oso garrantzitsua baita lehen begiradan ematen den irudia. Ez ezazu atentzioa deitu, zuhurtasuna bertute gisa ulertzen delako. Eraman zuri buruzko mota orotako informazioa (tituluak, ziurtapenak, kontratuak, erreferentziak, eta abar).

ELKARRIZKETA BITARTEAN

- Irribarre egin eta elkarriketan egoteagatik atsegina eta esker onak adierazi.
- Zaindu zure jarrera (ez hankak gurutzatu, ez burua makurtu, eta abar).
- Arretaz entzun eta naturaltasunez eta segurtasunez erantzun.
- Errespetuz jokatu.
- Baliatu edozein aukera lan egiteko gogo handia duzula garbi uzteko eta azpimarra itzazu zure gaitasunak eta trebetasunak.

ELKARRIZKETA ONDOREN

Orain deiaren zain egon behar duzu baina, deitzen ez badizute, ez gogogabetu, laster iritsiko zaizu aukera eta. Ez duzu porrot bat bezala ulertu behar, izan ere, esperientzia bat gehiago da eta etorkizunera begira balioko dizu.

5. GAITASUNAK ETA JARRERAK GARATZEA

5.1. Gure profil psikologikoa. Nor naiz? Nolakoa naiz? Zein da nire jokabidea?... Zure nortasuna ezagutzeko hurbilketa labur bat egitean datza.

Zaila izaten da, batzuetan, zure prestakuntzaz eta esperientziaz gain, eskaintzeko zerbait gehiago duzula aintzat hartzea. Eta horrelako egoerak sarritan gertatzen dira, garrantzi gehiegi ematen baitzaio titulazio eta esperientzia profesionalari.

Hala ere, ezaugarri profesional horiek baino gehiago, baliagarriagoak izaten dira zure ezaugarri eta balio pertsonalak: **erantzukizuna, sormena, aldaketetara egokitzeko gaitasuna, beste pertsona batzuekin erlazionatzeko gaitasuna, eta abar**. Ezaugarri horiek guztiak erabakigarriak izan daitezke zure jardun profesionala garatzeko, baldin eta zure ekipaje profesionalean barne hartzen asmatzen baduzu.

Zure burua deskribatzeko ariketa bat proposatzen dizugu ondoren. Zure nortasunerako hurbilketa labur bat egiten datza. Ez erabili kontzeptu absoluturik (badut edo ez dut), izan ere, egokiena tartean kokatzea da. Gure ustez, ez dago gaitasun guztiak erabat garatuta dituen pertsonarik.

Atal honetan barne hartutako gaitasunak definitzeko egindako ikerketak, lan-merkatuko eskaria eta enpresen eskaria hartu ditu kontuan. Horrela, osatutako zerrenda orientabide moduan erabili dezakegu, lanbide-trebakuntza hobetzeko helburuarekin.

Aztertu zure burua gaitasun eta azpigaitasun bakoitzari dagokionez eta adierazi bakoitzarekin duzun identifikazio-maila.

ZURE IRUDIA: EZAGUPEN ETA GARAPEN PERTSONALA.

- **Proiektu profesionala-pertsonala.** Lortu nahi den lanbidearen ereduzko deskribapenean datza. Argi eta garbi adierazi behar dira nahiago dituzun arloak, lan profesionala garatzeko aukeratutako lanpostuak eta bete nahiko zenituzkeen funtzioak. Normalean, eredu profesionala eredu pertsonalarekin erlazionatuta egoten da. Oso

lagungarria gerta dakizuke, zure funtzio profesionala zehazteko orduan, zure buruaren eta bizi-estiloaren ikuspegi garbia edukitzea eta lehentasunezko balio pertsonalak eta sozialak ezagutzea.

- **Energia eta osasuna.** Garrantzi handia du lanpostu jakin bat garatzeko ditugun muga fisikoak eta psikologikoak kontuan hartzeak. Hori dela eta, izan ditzakegun zailtasun motak kontuan hartzeko beharra azpimarratu nahi dugu: batez ere, ezintasun fisikorik, psikikorik eta/edo zentzumenezkorik baduzu.
- Bestalde, energia aipatzean, zure gogo bizia eta lan egiteko gogo ulertu behar da. Lanean hastean motibatuta bazaude, errazagoa egingo zaizu lanpostura egokitzea, aurkituko dituzun pertsonekin moldatzea, lekua ezagutzea eta egokitzea, eta abar.
- **Dinamismoa eta autoikaskuntza.** Pertsona batek, dagozkion funtzio profesionalak dagokienez eta etorkizunean lana aldatzeko edo hobetzeko, bere ezagupenak eguneratzeko duen gaitasuna esan nahi dugu. Eta, jakina, zerbitzuak eta produktuak hobetzeko gaitasunaz gain, garapen profesionalerako gaitasuna barne hartzen da.

Horretarako, interesgarria gerta daiteke ondorengo urratsak ematea:

- Liburu espezializatuak irakurtzea.
 - Aldizkari espezializatuak irakurtzea.
 - Web-orri espezializatuak irakurtzea.
 - Ikastaro monografikoak egitea.
 - Hitzaldi, konferentzia, mintegi, jardunaldi, eta abarretan parte hartzea.
- **Garapen intelektuala eta emozionala.** Kontzeptu hau enpleguarekin erlazionatzen dugu oraingoan. Izan ere, ezagupenak bereganatzen, lanpostu bakoitzean eskatzen diren gaitasunak hobetzen eta lan-funtzioetara egokitzen laguntzeko prozesu batean datza. Atal honetan adierazitako gainerako gaitasunak garatzeko funtsezko oinarria izango litzateke.

GAITASUN TEKNIKOAK.

- **Inguruko erronketara lotutako berariazko ezagupenak:** inguruko lan-egoera eta lan-merkatua eragin dezaketen faktore guztiak –demografia, politika, gizartea, kultura, eta abar- ezagutzean datza. Hala ere, ikuspegi zabal bat behar dugu eta Europa-mailan zein mundu-mailan ematen diren erronkak antzeman.
- **Gaitasun psikologikoak eta mugimenduzkoak:** lortu nahi dugun lanpostua bete ahal izateko gaitasun fisiologiko guztiak osorik eduki behar ditugu.
- **Diziplina artekoa:** zure lanbidearekin erlazionatuta egon daitezkeen beste arloetan dituzun ezagupenak aztertzean datza, edo zure lanbidearekin erlazionatuta ez daudenetan dituzunak (adibidez, aisialdia).
- **Balioaniztasuna:** pertsona batek hainbat funtzio profesional zein gizatiar garatzeko duen gaitasuna da.

MUGIKORTASUNA

- **Mugikortasun funtzionala eta geografikoa.** Herri batetik bestera edo enpresatik beste hiri batera mugitzeko erraztasuna eta interesa edukitzean datza. Era berean, gerta daiteke zure lanpostuak kanpoan 15 eguneko edo hilabete edo urte batzuetarako egonaldiak egitea eskatzea. Bidaiazteko duzun prestasuna ondo adierazi behar duzu, bai eta bidaiazteko onartuko zenituzkeen baldintzak ere, edo gida-baimenik ote duzun, autorik ote duzun, lantokiaren eta bizilekuaren arteko distantzia, normalean erabiltzen duzun garraiobidea, eta abar. Garrantzi handia du egia esateak, aitzitik, enpresa edo zu zeu kalteturik atera baitzaitezke.
- **Hizkuntzak.** Oso lagungarria izango da gauzak garbi adieraztea eta dakizkizun hizkuntzen ahozko, idatzizko zein irakurketarako maila zein den zehaztea, lana bilatzeko eta enpresek hizkuntza desberdinen gainean duzun ezagupena ezagutzeko. Zentzu horretan, ezin dugu aipatu gabe utzi gaur egun hizkuntzak ezagutzeak duen garrantzi handia.
- **Kultur arteko ikuspegia.** Ohitura, balio eta portaera desberdinak eta denboraren kontzepzio desberdinak eta abar dituzten kulturen aurrean dugun jarrera. Garrantzitsua da gure jarrerak eragin negatiborik ez edukitzea kultura desberdinetako pertsonek osatutako lan-talde batean jardun behar dugunean.
- **Identitate pertsonala eta kulturala.** Gizabanakoa neutroa ez dela abiapuntutzat hartuta, oso garrantzitsua da gure buruarekin erlazionatutako hainbat alderdi ezagutzea: gure ideologia, gure kulturatik azpimarragarrien deritzogun alderdiak, gure ezaugarri pertsonalak (balioak, jarrerak, aisialdia...) eta abar.
- **Harreman-sareak.** Sarritan, inguruan ditugun pertsonak, senideak, lagunak, kiroletako eta bestelako zaletasunetako lagunak, eta abar, gure lanbidearekin erlazionatuta egoten dira edo gure lanbidearekin erlazionatuta dauden pertsonak ezagutzen dituzte. Pertsona horiek oso lagungarriak izan daitezke lana bilatzeko orduan, bai eta gure garapen pertsonalean ere, informazio garrantzitsua eduki dezaketelako, beste pertsona batzuekin harremanetan jarri ahal gaituztelako, baliabideak erraztu...

KOMUNIKAZIOA

- **Internet.** Informazioaren Gizarteak, sareen sarean mugitzeko eta hainbat funtzio betetzeko, informazioa bilatzea, beste enpresa batzuekin komunikatzea, publizitatea, eta abar, gaitasuna duten pertsonak behar ditu.
- **Mezuak sortzea, idatzizko eta ahozko adierazpena.** Gure ustez, pertsonen arteko komunikazioa oso garrantzitsua da lan eragilea (proposatutako helburuak betetzeko) eta eraginkorra egiteko (helburuen betetzearen eta giza baliabideen eta baliabide materialen kostuaren arteko erlazioa).

Hori dela eta, oso garrantzitsua deritzogu komunikazioaren aurrean gure buruak duen jokabidea ezagutzeari (“urduri jartzen naiz jendaurrean hitz egin behar dudanean”, “lotsatia naiz ezagutzen ez dudanearekin hitz egin behar dudanean”, “gauzak laburtzeko zailtasunak ditut”, “gauzak idatziz adierazten ditudanean jendeak ulertzen dit, baina zailtasunak ditut gauzak ulertzera emateko hitz egiten dudanean”), bai eta nire alderdi sendoak ezagutzeari ere (“nire ahotsa auditorio batean entzuteko adina ozena da”, “idazten dudanean nire mezuak ulertzen dituzte”...).

PERTSONEN ARTEKO ETA TALDEKO ERLAZIOAK

- **Talde-lana.** Talde-lana eraginkorra izateko, aldezturik proposatu diren helburuak betetzeko beharrezkoak diren mota orotako gaitasunak behar dira. Ezinezkoa da pertsona bakar batek gaitasun horiek guztiak edukitzea; elkarren artean aberastuko diren gaitasunak dituzten pertsonak behar dira. Hori dela eta, oso garrantzitsua da pertsona bakoitzak hobekien menderatzen dituen gaitasunak ondo zehaztea eta horiek egiaztatzeko orduan zintzo jokatzeko.

Taldeak lan eraginkorra egitea nahi bada, taldeko kideek elkarrekin egon behar dute eta, ondorioz, elkarrekin egoteko prest egon behar dute. Bestalde, taldeko kideen lana eta aurrerapenak aintzat hartzea eta saritzea lagungarria izaten da talde-lana garatzeko.

- **Lidergoa.** Lider izateko balio ote dugun jakin behar dugu. Lider izateko balio badugu, noiz eta nola garen lider adierazi behar dugu, bai eta lanean lider ote garen ere.

Bestalde, ezin da ahaztu kasu askotan talde-lanetan funtzio desberdinak garatzeko gaitasuna eduki behar dutela pertsonak; horrela, taldeko kide guztiak izan daitezke lider, lanaren arabera. Horrekin lotuta, balioaniztasunaren garrantzia azpimarratu behar da. Talde-lan batean profil edo ezaugarri desberdinak dituzten pertsonak behar dira, elkarren artean bateragarriak direnak edo desberdintasunak eta potentzialtasunak elkar orekatzeko balioko dutenak. Adierazitakoa kontuan hartuta, lanpostu batzuen kasuan lider izateko gaitasuna duen pertsona bat behar izango da eta, beste batzuetan, aitzitik, ez da beharrezkoa izango. Lidergoa aipatzean, talde antolatu batek helburu batzuk definitzeko eta lortzeko garatzen diren jardueren gainean eragiteko prozesua adierazi nahi dugu.

- **Motibatze, limurtze eta negoziatze gaitasunak.** Pertsona batek berarekin lan egiten duten gainerako pertsonen arreta bereganatzeko duen gaitasunean datza. Pertsona horrek eragina du uneko lana garatzeko eta eragina du, halaber, proiektu berri bati ekiteko.
- **Erabakiak hartzea.** Erabakiak hartu aurretik, hainbat urrats edo zeregin bete behar dira: arazoa edo egoera definitu behar da eta proposamenak edo konponbideak sortu behar dira, epe laburrera, ertainera zein luzera izango diren abantailak edo desabantailak aztertuz. Guk guztiok erabakiak hartu ditugu inoiz gure bizitzan, hortaz, erraza izango da bakoitzak erabakiak hartzeko jarraitzen duen prozesua definitzea.
- **Gizarte-sentsibiltatea.** Gizarte-gaien gaineko interesa eta kezka adierazi nahi da. Adibidez, gizarte-bazterkeria, ingurumena, feminismoa, justizia, eta abar. Gai horien guztien gainean dugun interesa ezagutu behar da.
- **Bezeroen nahiak interpretatzea.** Bezeroen edo erabiltzaileen beharrak eta motibazioak ezagutzea oso lagungarria da gure lanaren plangintza egin behar dugunean. Hori dela eta, ondorengo alderdiak ezagutzea komeni zaigu: zein neurritan antzematen ditut inguruan ditudan pertsonen motibazioak? Pertsona ulerkorra al naiz? Inguruko sentimenduak antzemateko gai al naiz? Inguruko kezkak, gustuak eta lehentasunak ezagutzen al ditut?

ENPRESA KULTURA

- **Arriskua ezagutzea.** Lanpostu batean hasten garenean, programak eta proiektuak garatzeko arriskuei aurre egin behar izaten zaie batzuetan. Arrisku bat eta, baliteke, arriskurik ohikoena izatea, inbertsio ekonomikoa izaten da: diru kantitate jakin bat inbertitu behar izatea, kopuruaren ehuneko ehun berreskuratuko ote dugun edo etekinik lortuko ote dugun jakin gabe. Hala ere, gure programak, lanpostua, eta abar hobetzeko eta garatzeko orduan, bestelako arrisku batzuk aurki ditzakegu. Hain zuzen ere, jarrera kritikoa agertzea, iritziak ematea, eskubideak defendatzea, eta abar dira aipatu arriskuak. Jakina, horrelakoetan, arriskatu egin behar da: diru-laguntzarik ez jasotzeko arriskuari aurre egin behar zaio, edo elkarrekin lan egiteko prest ez dauden pertsonak edo erakundeak aurkitzeko arriskuari, eta abar. Hori guztia dela eta, interesgarria deritzogu norberak erabakiak hartzeko duen modua ezaguteari: beti aurrera egiten ote duzun (aurretik gogoeta egin ondoren), edo, aitzitik, gauzak bere horretan uztea nahiago ote duzun, edo gaur egungo egoera arriskuan jar dezakeen aukera bat egiteko gai ote zaren, eta abar jakin behar da.
- **Ekimena.** Pertsona batek gara ditzakeen funtzioak hobetzeko edo proiektu bat hobetzeko, oso lagungarria izan daiteke ideia berriak iradokitzea eta aurkeztea, betiere hobekuntza errazteko. Ez zaigu eskatzen gure iritziak eta ideiak etengabe adierazteko,

baizik eta erabakiak hartzeko orduan autonomoak izateko eta gure iritzia arazorik gabe agertzeko. Ekimena, beraz, berrikuntzarekin, sormenarekin eta lanpostuetan Teknologia Berriak erabiltzearekin dago erlazionatuta.

- **Lorpenak erdiestera eta emaitzetara orientatua.** Gure zereginean pertsonen artean erlazioak sendotzeko lan egin dezakegu, edo proiektuak adierazitako helburuak lortzeko; halaber, biak lortzera orienta dezakegu gure lana. Edozein kasutan, bi alderdiak kontuan hartzea funtsezkoa izango da, izan ere, laneko harremanek neurri handi batean eragingo dute gure lana eta, ondorioz, proposatutako helburuen betetzea.
- **Antolakuntzaren ikuspegi orokorra eta balio-katea.** Langile orok ezagutu beharko lituzke enpresaren edo erakundearen gogo-oinarriak, filosofia eta enpresak edo erakundeak dituen balioak, lan koherentea burutu ahal izateko batik bat. Halaber, helburu komun bat finkatzea lagungarria izaten da, enpresa osoaren ahalegina beharrezkoa dela azpimarratzeko.
- **Zuzendaritzarako gaitasuna.** Zuzentzeko edo agintzeko gaitasuna esatean, helburu edo emaitza jakin bat lortzeko, pertsonengan eragina edukitzeko eta lortutako emaitzen erantzukizuna hartzeko gaitasuna ulertu behar da. Hala ere, lanbide batetik bestera aldatu egiten da zuzendaritza-funtzioa. Edozein kasutan, lan zaila da eta gaitasun ugari behar dira behar den bezala betetzeko.
- **Antolakuntza eta kudeaketa.** Erakunde bat antolatzeko eta kudeatzeko modu desberdinak daudela kontuan hartuta, garrantzi handikoa da lan hori betetzeko zein bide jarrai daitekeen irudikatzea edo aztertzea. Horregatik, prestakuntzaz gain, gure jarrekek eta gaitasunek (trebetasunek) duten garrantzia azpimarratu behar da. Kontuan hartu beharreko alderdi bat da, batez ere enpresa-proiektu bat martxan jartzea pentsatzen ari zaretenentzat. Baina, horrela ez bada ere, kontuan hartu beharreko alderdi bat da enpresa-kudeaketa hobetu eta berritu nahi bada.

ALDAKETAREN KUDEAKETA

- **Malgutasuna eta moldagarritasuna.** Malgutasunaren eta moldagarritasunaren definizio bat eman behar bada, ondorengo esan daiteke: dagokigun lanaren berariazko testuinguruaren aldaketak eta beharrak kontuan hartuta, funtzio, antolamendu, langileekin eta erabiltzaileekin erlazionatzeko modu, eta abar desberdinak garatzeko orduan laguntzen duten gaitasunak dira.
- **Berrikuntza eta sormena.** Nahita egindako aldaketarekin (zergatia) eta bete beharreko hobekuntza-helburuekin (zertarako) lotuta dago berrikuntza. Ezin dugu ahaztu, berritu nahi bada ezinbestekoa dela pertsonak edo pertsona-taldeak sortzaileak izatea. Sormenaren eta berrikuntzaren jatorria pertsonengan eta pertsona horiek lan egiten duten erakundeetan dago. Sormena garatzeko ezinbestekoak dira originaltasuna, malgutasuna, asmatzeko gaitasuna, eta arazoaren aurrean sentsibiltatea, tolerantzia, independentzia, eta abar bezalako gaitasunak dituzten pertsonak.
- **Ikuspegi orokorra.** Gure ustez, garrantzitsua da zure lana edo berariazko prestakuntza, edo lan egiten duzun erakundea ezagutzea, baina garrantzitsua da, halaber, informazio gehiago edukitzea, hala nola inguruko baliabideak edo garatzen diren jarduerak ezagutzea komeni da, beste gai edo alor batzuei buruzko informazioa ezagutzea, eta abar. Argi dago ezinezkoa dela denetarik jakitea edo den-dena ulertzea, baina gure lanean oso lagungarria izan daiteke beste esparru batzuetan gertatzen dena ezagutzea. Adibidez, berritzeko orduan, informazio hori guztia erabil dezakegu beste esparru batzuetako programak edo proiektuak gurera egokitzeo, betiere dagokigun testuinguruaren berariazko ezaugarriak eta lortu nahi diren helburuak kontuan hartuta.
- **Aurreikuspena.** Enpresaren gainean etorkizunera begira dugun ikuspegia dela esan daiteke. Enpresaren etorkizuneko aurreikuspenei buruzko zalantzak erantzutean eta etorkizunera begira (epe laburrera zein luzera) ditugun jarduera-proposamenak

zehaztean datza. Horretarako, ezinbestekoa da ingurunea ezagutzea eta etorkizuneko beharrak aurreikustea.

ETIKA

- **Etika eta gizarte-erantzukizuna.** Gure ustez, oso garrantzitsua da irizpide eta iritzi etikoak edukitzea dagokigun funtzioa kontzienteki, sistematikoki eta oinarri sendoekin garatzeko. Horrela, gure irizpide eta iritzi etikoekiko koherenteki lan egingo dugu, dagokigun zereginen zergatia ahaztu gabe.
- **Deontologia profesionala.** Lanbidea garatzeko orduan sortzen diren erantzukizun etikoak eta moralak, batez ere gizartean eragina dutenak, zehazten eta arautzen dituen diziplina da deontologia profesionala (Diccionario de las Ciencias de la Educación, 1983, 379. or.). Oro har, lanbide bakoitzak kode deontologiko propioa du eta lanbidea garatzeko jarraitu beharreko lerroak adierazten dira bertan. Kode deontologikoa arloko profesionalak, dagokien lanbidea garatzeko orduan, lotzen dituen portaera etiko eta profesionaleko arauen multzoa dela esan daiteke.
- **Gizarte- eta ingurumen-eragina.** Gure lanbide-jardunak aldaketak dakartza gizartera beti: aldaketa positiboak eta aldaketa negatiboak. Hori dela eta, aldaketa guztiak baloratu behar dira, erabaki egokiak hartzeko ondoren.

JARDUTEN JAKITEA

- **Ekintza esperientzia bihurtzea.** Gure bizitzan izandako esperientzia pertsonalak esperientzia profesionalerako baliatu behar ditugu. Ikasitakoa gogoratzea eta lan-esparruan erabiltzea bilatzen da.
- **Lan-merkatuan jarduteko gaitasuna.** Dagoeneko aztertu eta hausnartu dituzun alderdi guztiak baliagarriak izango zaizkizu zure jardun profesionalean. Ezagutu zure alderdi ahulak eta sendoak eta biak hobetzeko bideak aztertu.

5.2. Jarrera pertsonalak eta motibazio profesionalak

Enplegua bilatzeko orduan funtsezkoa da **jarrera positiboa** edukitzea. Jarrera, gu geu definitzen gaituzten nortasunaren ezaugarriek osatzen dute; modu jakin batean jokatzeko joera da jarrera. Nahiko egonkorrak izaten dira norberaren nortasunaren ezaugarriak, baina gara daitezke, bai eta aldatu ere. Defini ezazu zeure burua ondorengo taularen arabera. **Zein izango litzateke definizioa?**

Zazpikia	☐	Jasankorra	☐
Hiztuna	☐	Isila	☐
Lehiakorra		Laguntzeko prest	☐
Baikorra	☐	Ezkorra	☐
Saiatua	☐	Ezegonkorra	☐
Arduratsua	☐	Arduragabea	☐
Segurua	☐	Ez segurua	☐
Aktiboa	☐	Pasiboa	☐
Irudimentsua	☐	Errealista	☐
Fidakorra	☐	Fidagaitza	☐

Txukuna	☐	Narrasa	☐
Kritikoa	☐	Konformista	☐

Motibazioari dagokionez, gure buruaren egoera ezagutu behar dugu, bai eta gure burua motibatzen ikasi ere, ahalik eta etekin handiena lortzeko eta gure lana eta lan egiteko modua optimizatzeko.

Jarraian zeure burua motibatzeko gogoeta pertsonalerako ariketa bat proposatzen dizugu:

Zerbait atsegin badugu, ez dugu zalantzarik edukitzen eta egin egiten dugu, kanpoko motibazioaren beharrik gabe. Baina, atsegin ez dugun zerbait egin behar badugu, nola jokatzeko dugu? Zer sentitzen dugu? Nola egiten dugu? Zergatik egiten dugu? Motibatuta ez bagaude, baliteke emaitzak ez izatea nahi bezain onak:

- Pentsa jada bete duzun desio batean: zer egin zenuen, nola egin zenuen, zer sentitu zenuen, zergatik egin zenuen (motibazioa).
- Orain pentsatu etorkizunean bete nahi duzun beste desio bat: zer egin dezakezu? Zerk motibatzen zaitu? Nola lor dezakezu? Nola senti zaitezke?; Zergatik saiatu? Zergatik lortuko duzu?.
- Saia zaitez atsegin ez duzun egoera bat irudikatzen: pentsa lagun bat datorkizula eta zuk bat ere atsegin ez duzun plan bat proposatzen dizula. Zein da zure jarrera? Zer egiten duzu? Zer sentitzen duzu? Nola egiten duzu? Zergatik egiten duzu?
- Orain saiatu zure burua motibatzen, lehenengo ariketan egin duzun moduan. Gogoan izan, beti dago motibatuko gaituen arrazoren bat.

5.3. Hizkuntzek duten garrantzia

Gero eta enpresa gehiagok behar dituzte hizkuntzen ezagupen-maila ona duten profesionalak eta zuzendaritza-karguak, izan ere, negozioen mundua globalizazioaren inguruan garatzen eta hazten ari da gaur egun.

Ingelesa da espainolek oraindik gaintitu gabe duten irakasgaia. Horrela, Europarekin alderatuta, batez bestekotik nahiko urrun dago Espainia eta atzetik hasita laugarren postuan dago, CIS erakundearen Eurobarómetro-ak landu duen 'Europarrak eta euren hizkuntzak' azterketaren arabera.

Aipatu agiriaren arabera, ingelesa da Europa osoan gehien hitz egiten den hizkuntza atzeritarrak. Hain zuzen ere, Suedia, Malta eta Herbehereak dira ingelesa ezagutzen duten biztanle gehien dituzten herrialdeak, eta, kasu batzuetan, ama-hizkuntza baino hobeto ezagutzen da gainera.

Azterketa berean europar eleanitzaren definizioa egiten da: **gaztea, prestakuntza bikaina duena edo oraindik ikasten ari dena, bizi den herrialdean ez beste batean jaioa, arrazoi profesionalak direla eta hizkuntza atzeritarrak erabiltzen dituen eta ikasteko motibatuta dagoena.**

6. AUTOHAUTAGAITZA AURKEZTEA

6.1. Autohautagaitzaren garrantzia. Zer da?

Autohautagaitza bitarteko benetan eraginkorra da lana aurkitzeko. Zuri interesatzen zaizun ingurune profesionalera hurbiltzean eta zure burua ezagutzera ematean datza. Horrela, ingurunea aztertu eta funtzionamendua ulertu dezakezu eta, horretan oinarrituta, interesa duzun esparruko **beharrak antzeman** ditzakezu, zure **eskaintza profesionala** egin ahal izateko.

Izan ekintzaile eta erakutsi lan egiteko duzun gogo handia: lan egiteko aukeratu dituzun leku guztiak bisitatu edo lan-aukera guztiak aztertu!

6.2. Lantze-prozesua, faseak: Nola prestatu gure autohautagaitza? Helburuak, aurkezpena eta edukia

Autohautagaitza osatzea erabaki baduzu, ondoren adierazitako alderdiak kontua hartzea komeni zaizu:

- **Zure burua ezagutzera eman:** Curriculum Vitae bano zehaztasun handiagoarekin.
- **Informazioa jaso eta egiaztatu;** interesatzen zaizun inguruneari buruzkoa. Informazioa entzuteko orduan garrantzitsua da jarrera pasiboa edukitzeaz gain (oharrak hartzea), jarrera aktiboa erakustea, hartara, nahiz eta esparruan aditua ez izan, aztertu nahi dituzun ideiak eta ezagupenak adierazteko.
- **Eskaintza profesionala:** Profesionalki laguntzeko duzun jarrera erakutsi eta eskaini behar duzu, ezarritako helburuari lehentasuna emanez; praktikak, zerbitzu txikien prestazioak, edo kontratazio edo azpikontratazio bat.
- **Harremanak:** unean arreta eman dizun pertsonarekin/erakundearekin. Jarraipena egiteko aukera eman behar da eta, gainera, hirugarren pertsonak/erakundeak zu hartzeko ateak zabalik gera daitezke.

Ez ahaztu!

Zuk eskatu behar duzu elkarriketa eta zure ardura da elkarriketa ondo garatzea. Pertsona interesgarriekin hitz egiteko aukerak baliatu behar dituzu eta pazientzia eduki, izan ere, ez zaituzte beti lehenengoan erantzun. Helburu gutxi eta argiak eduki behar dituzu.

NOLA LANDU AUTOHAUTAGAITZA?

Elkarriketa-gidoi bat landu behar da. Nahiz eta hasiera batean oinarritzkoa izan, pixkanaka, interesatzen zaizun esparrua hobeto ezagutu ahala, aberastu egingo duzu. Ondoren adierazi dira gidoia lantzeko oinarritzko urratsak:

1. AURKEZPENA: nor zara: zure izena, prestakuntza, esperientziak (oso laburki).

Zer nahi duzu? Zergatik aurkeztu zara? Zeintzuk dira zure helburuak? Nola garatu nahi duzu zure jardun profesionala?

2. EDUKIA: Adierazi interesatzen zaizkizun eta nabarmendu nahi dituzun alderdiak. Eman azalpen txukunak, zure esperientziak, ikastaroak, eta abar koherenteki azalduz. Era berean, garbi utzi zure alderdi sendoak zeintzuk diren ("jakin dudanez, arlo horrek garapen-aukera handiak ditu"), zure autohautagaitzaren alderdirik erakargarrienak nabarmentzeko.

Ez ahaztu!

Diskurtsoa etengabe garatu: lehenengo ingurune hurbileko eta informaleko pertsonekin eta, ondoren, pixkanaka, modu pertsonalizatuago batean.

CV da zure **bisita-txartela** eta aurkezten zaren leku guztietara eramane behar duzu, elkarrizketa amaitzean aurkezteko.

Denbora eta pazientzia handia beharko dituzu eta, gogoan hartu, leku guztietan ez dizkizutela ateak irekiko, baina **ez etsi!** Oso garrantzitsua da langileak hautatzeko ardura duen pertsonarekin hitz egitea eta zure bisita ahalik eta modu atseginean egitea, eta

Ondo nabarmendu zure ezaugarri pertsonalak!

7. FINKATU ZURE HELBURUAK

7.1. Helburu profesionala finkatzen jakitea. Pertsonalizatu zure enplegu-plana eta zure enplegu-bilaketa gauzatzeko ekintzak definitu

Jada iritsi zara ia amaierara. Garatu beharreko ekintzak definitzea falta zaizu. Ekintza horiek denboran programatu behar dira, hau da, datozen hilabeteetan zure enplegu-bilaketa gauzatzeko emango dituzun urratsen egutegia osatu behar duzu.

Prozesu horretan ezin ahaztu dituzun zenbait elementu aurkituko dituzu:

- **Saia zaitez ekintzak zehazten.** Nahiz eta batzuetan zaila izaten den ideia orokorretatik ekintza zehatzetara igarotzea, ideia horiek kontuan hartuko direla ziurtatzeko modu bakarra da. Gainera, ekintzak ondo zehazten ez badira “ekintzaren aurrean blokeoa” gerta daiteke.
- **Ekintzen sekuentzia logiko bat osatu.** Ekintzen sekuentzia osatu behar da eta oinarritzekoagoak diren ekintzetatik ekintza konplexuagoetarako urratsa emateko bidea erraztu.
- **Errealista izan programazioarekin.** Lantzen diren planak zabalegiak izaten dira askotan edo, aitzitik, ez dira nahikoa izaten garatu beharreko jarduerarentzat. Edozein kasutan, plan orekatsuak behar dira eta zure lanerako eta laguntzeko prestasuna adieraztea garrantzitsua da.
- **Ekintzei lehentasuna eman eta programatu.** Horrela, asmo onak erakustea baino zerbait gehiago lortuko da ekintzen bidez.
- **Konprometitu.** Nahiz eta zure ekintza-planaren proposamena bikaina izan, ez du ezertarako balioko plana garatzeko konpromisoa hartzen ez baduzu.

Zure ekintza-plana eraginkorra izateko, garatuko dituzun ekintzen ibilbidearen plangintza egin lehenengo.

Ondoren, bete ezazu behean dagoen txantiloia; adierazi bertan garatuko dituzun ekintzak. Era berean, ekintza horiek garatzeko behar dituzun baliabideak eta bakoitzak eskatzen duen denbora zehaztu ditzakezu.

Bilaketaren helburuak:		
EKINTZAK	BALIABIDEAK	DENBORALIZAZIOA

7.2. Nola kudeatu nire alderdi sendoak eta ahulak? Aztertu zure ALDERDI AHULAK (gabeziak), MEHATXUAK (zein neurritan kalte zaitzake inguruak?), ALDERDI SENDOAK eta AUKERAK (zein neurritan lagun zaitzake inguruak?)

Aurretik adierazitako etapan eskutik aurrerapauso handiak emango dituzu hainbat mailatan:

- Diagnostiko pertsonala egin duzu: zure profila aztertu duzu eta zure funtsezko gaitasunak ezagutzen dituzu.
- Lan-merkatua aztertu duzu, hortaz, inguruko eskariak eta aukerak hobeto ezagutzen dituzu.
- Zure interes eta aukera profesionalen gaineko hausnarketa egin duzu.
- Helburu profesionalak finkatu dituzu.

Horrenbestez, hemendik aurrera zure garapen profesionala bideratuko duten helburuak zeintzuk izango diren erabakitze behar dituzun elementu guztiak eskura edukiko dituzu.

Erabakiak hartzeko prozesuari dagokionez, azken ariketa bat proposatu nahi dizugu. Helburu profesionalen DAFO azterketa, hain zuzen ere. Horren bitartez, zure alderdi ahulak eta sendoak inguruko mehatxuekin eta aukerekin alderatu ahal izango dituzu.

Helburu profesionalaren DAFO azterketa

Helburuak:	
ALDERDI AHULAK (helburuarekin bat egiteko gabeziak edo faltan ditudan alderdi ahulak)	MEHATXUAK (Nik helburu jakin bat betetzeko oztopo diren kanpoko faktoreak)
ALDERDI SENDOAK (Helburuarekin lotuta ditudan alderdi sendoak)	AUKERAK (Nire helburua betetzen lagunduko didaten kanpoko faktoreak)

8. LAN MERKATUARI BURUZKO ESTEKA INTERESGARRIAK

Lan-merkatuari buruzko informazio eguneratua ematen duten erakunde publiko eta pribatu ugari daude autonomia-erkidegoetan, Europan zein nazio-mailan. Bertan aurkituko dugun informazioa anitza bada ere, hobe da kontuan hartzea, informazioa lortzeko iturriak fidagarriagoak direlako. Enplegua lortzeko izena emateko lekuak edo enplegu-tasen bilakaera aurkituko dugu informazio horretan. Jarraian, aipatu informazioa eskaintzen duten hainbat link adierazi dira:

Eustat

EAEn lanean ari diren eta ari ez diren langileei buruzko estatistika, eta abar.

<http://www.eustat.es/bancopx/spanish/indice.asp?tipo=N>

Lan-egoera

<http://www.eustat.es/bancopx/spanish/Mercado%20de%20Trabajo/Panorama%20laboral/Panorama%20laboral.asp>

Lanbide. Lan Merkatuaren Egoera

Lan-merkatuko adierazleak, enplegu-tasa, langabezia.

<http://www.lanbide.net/descargas/egailancas/estadisticas/boletin/Informe307.pdf>

Eurostat

Lan-merkatuari, produktibitateari, eta abar buruzko eskualdeko estatistikak.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1335.47078146&_dad=portal&_schema=PORTAL

Enplegu Behatokia

Gazte, emakume, etorkin, eta abarren lan-merkatua probintzien arabera.

http://www2.inem.es/ObservatorioOcupacional/web/asp/documentos/observ_docs_busqProv.asp

Eures

Lan-merkatuaren ikuspegi laburra autonomia-erkidegoen arabera. Eskaintzak eta eskari gehiago.

<http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=2627&Imi=Y&acro=Imi&lang=es&recordLang=es&parentId=&countryId=ES®ionId=ES1&nuts2Code=ES13&nuts3Code=null&mode=trends®ionName=Ámbito%20nacional>

MTAS

Enplegu-politiken gaineko araudiak.

<http://empleo.mtas.es/empleo/polemple/default.htm>

Langileen Estatutua.

<http://info.mtas.es/publica/estatuto06/estatuto.htm>

MTASren lan-gida. Non eta nola bilatu lana; eskatzaileentzako zerbitzuak; kontratu motak; soldatak, eskubideak eta betebeharrak, eta abar.

<http://info.mtas.es/guia/texto/index.htm>

Manpower

Enplegu-proiektzioaren bi hilabeteen behingo azterketa.

<http://129.35.74.13/Img/6E55CB63135C484F9336A52A33CB148D.pdf>

Randstad

Enplegua bilatzeko moduari eta lekuei buruzko ikuspegi orokorra.

<http://www.randstad.es/res/randstad/publicaciones/wp2007.pdf>

Enplegua bilatzeko giltzak.

<http://www.randstad.es/res/randstad/prensa/notas/2008/claves%20empleo.xml>

Enpresek eta erakundeek gazteen etorkizunaren gaineko kezka agertzen dute eta, horrekin lotuta, unibertsitate-tituludunen eta lehen enpleguaren egoera ezagutzeko ikerketak eta txostenak lantzen dituzte. Datu esanguratsuak lortzen dituzte karrera profesionalari ekin nahi dioten pertsonentzat. Adibidez, Accenture-k dioenez, "Unibertsitateetik irten eta hiru urte igarotzean, tituludun berriek lan-baldintzak hobetzen dituzte neurri handi batean".

Urteak dira unibertsitatea-enpresa esparrutik unibertsitateko ikasleek, lan-merkatura ondo txertatzeko, prestakuntza-urteetan eduki beharreko edo bereganatu beharreko **gaitasun profesionalak** definitzeko lanean ari direla. Merkatua aldakorra eta oso lehiakorra da baina ezinbestekoak ditu ondo prestatutako pertsonak eta ingurune ekonomiko berrietara egokitzeko gai direnak.

Adecco

Eskolatik lanerako igarotzea erakusten du, Europa-mailan: lan-gaitasunen eta enpresen beharren arteko desberdintasunak; BPGdren joeren eta enplegu-tasen arteko konexioa, eta abar.

http://adeccoinstitute.com/Adecco_Institute_White_Paper_Transition_Education_Spanish.pdf

Accenture

2007ko otsailean aurkeztutako lehen azterketan, "**Tituludunen gaitasun profesionalak**", gaitasun profesionalen definizioa egin nahi da eta enpresek hautapen-prozesuetan kontuan hartzen dituzten alderdien, tituludun berriek ustez dituzten gaitasunen eta estamentu akademikoak prestakuntza mota horren gainean duen pertzepzioaren artean izan daitezkeen desbideraketak ezagutu.

<http://www.accenture.com/NR/rdonlyres/1FBA85AC-4416-49E3-B89A-72D605C1418B/0/EstudioCompleto.pdf>

2007ko azaroan "**Etorkizunerako talentua. European enplegu lehiakorra sortzeko giltzak**" izeneko txostena aurkeztu zen. Bertan, gaur egungo gizartea aztertzen da. Talentuaren globalizazio gero eta handiagoa eta lan-aukera erakargarriak emateko beharra azpimarratzen dira. Europak ezagutzaren gizartearekin bat egin behar du eta bertako herritarrentzako enplegu lehiakorra sortu. Baina, hori guztia egiteko, nahitaezkoa da **gaitasun** eta ezagupen espezializatuen **prestakuntza** eta garapena lortzeko sistema eta prozesu egokiak edukitzea.

<http://www.accenture.com/NR/rdonlyres/018FAAF5-AC2D-40C2-A447-A67A76D07663/0/Competenciasparaelfuturo.pdf>

Infoempleo

Infoempleo-k urtero argitaratzen du Espainiako enplegu kualifikatuaren eskaintzari eta eskaerari buruzko txostena. Azterketa horretan prestakuntza akademikoaren eta lan-munduaren arteko loturak aztertzen dira. Enpleguari buruzko informazioa ematen du, autonomia-erkidegoka, sektoreka eta enpresaren eremu funtzionalen arabera; era berean, eskaera gehien duten unibertsitate-karrerei buruzko informazioa eta LHko tituludunentzako enpleguari buruzko informazioa ematen du eta adinarekin erlazionatutako baldintzak, beharrezkoa den esperientzia, hizkuntzak eta graduatu ondoko prestakuntza zehazten ditu.

http://www.infoempleo.com/catalogo/new_catalogo.asp

Lan-txertatzerako unibertsitate-behatokia

Unibertsitateei tresna metodologikoak ematen dizkie tituludunen lan-merkatua aztertzeko. Lan-txertatzeari eta unibertsitate-tituludunen lan-merkatuari buruzko ikerketen esparruan adituak diren profesionalentzat edo espezialistentzat da.

<http://www.insercionlaboral.net/>

Tuning

Europako proiektu honek gaitasunak aztertu ditu unibertsitate-tituluak diseinatzeko orduan funtsezko elementu gisa.
http://tuning.unideusto.org/tuningeu/images/stories/template/General_Brochure_Spanish_version.pdf

The Flexible Professional in the Knowledge Society. New Demands on Higher Education in Europe (REFLEX). Europako azterketa honetan, 'Profesional malgua Ezagutzaren Gizartean: eskakizun berriak Europako Goi Hezkuntzan', unibertsitate-tituludunek lortutako lan-txertatzea aztertzen da. Maastrichteko unibertsitateak gidatu du azterketa eta herrialde ugari hartu dute. Horrela, beraz, informazio ugari ematen da unibertsitateko graduatuei zein graduatu ondoko ikasleei eskatzen zaizkien gaitasunen estandarrek garatzeko.

<http://www.fdewb.unimaas.nl/roa/reflex/documents%20public/REFLEX%20summary.doc>

8.1 Datozen urteetan eskari handien izango duten lanbideak

Hainbat enpresak, GH kontsultoretzak eta enplegu-atarik lan-merkatuaren eskariak kontrolatzeko txostenak lantzen dituzte. Kontuan hartu behar dira txosten horiek, batez ere ekonomia kontrolatzeko ariketa gisa, izan ere, ekonomiaren egoera islatzen dute eta jarraituko den gida gisa erabiltzeko egokiak dira.

Zuhur jokatu behar da eta merkatuaren eskaera ezagutu. Horrela, norberak erabakiko du bere prestakuntza; baina oso garrantzitsua da prestakuntza-mailako gabeziak orekatzea, merkatuaren eskaerara ahalik eta hobekien egokitzeko.

Adecco

2008an aurkeztutako txostenean Espainian eskaera gehien duten profilak aztertu dira eta lau sektore nagusiak azpimarratu:

- Medikuntzaren sektorea
- Finantza-sektorea
- Salmenten eta marketinaren sektorea eta
- Ingeniaritza eta teknologia

http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/68.pdf

Ábaco Siglo XXI

GB Kontsultoretzaren arabera, 2007ko lehen sei hilabeteetan profesional gutxien erregistratu duten sektoreak ingeniartzekin erlazionatutakoak izan dira, bai bideetako ingeniariak bai herri-lanetakoak, batez ere Espainiako iparraldean eta erdialdean.

http://www.hoyinversion.com/reportajes-empleo/profesiones-demandadas_200708301509.html

Accenture

2007ko maiatzean aurkeztu zuen "Enpresa alderdi anitza. Globalizazioaren erronkak ulertzen" izeneko azterketa. Bertan, ekonomia orokorraren profilen aldaketa erakusten da. Amerikako Estatu Batuek, Europak, eta Japoniak eduki duten nagusitasun ekonomikoaren ondoren botere ekonomiko orokorraren sakabanaketa iritsi da, eta orain arte hiruko ekonomikoak zuen boterea ahultzen ari da, izan ere, garapen-bidean dauden herrialdeek aurrera egin ahala, gero eta kuota altuagoa sortzen dute mundu-mailako produkzioan, merkataritzan eta inbertsioan.

<http://www.accenture.com/NR/rdonlyres/2E23CBA1-E31D-4338-B723-B0FB4B782B5F/0/Laempresamultipolar.pdf>

Fast Company aldizkariak dioenez, 2007an ondorengoak izan dira eskari gehien sortu duten lanbideak:

- Erosketa-esperientzien edo –espazioen diseinatzailea
- Ikerlari medikoa
- Web-diseinatzailea
- Segurtasun-sistemen ingeniaria
- Hiri-diseinatzailea
- Bitarteko berrien sustatzaileak eta marketin biraleko adituak
- Pertsona famatuen agenteak
- Erosketa- eta salmenten-agenteak
- Arte-zuzendariak
- Albisteen analisigileak, erreportariak eta bloglariak

http://www.fastcompany.com/articles/2007/01/top_jobs_2007.html

8.2. Enplegu-hobi berriak

Infoemplego.com-ek landu duen “Yacimientos de EMPLEO Y HABILIDADES: Horizonte 2010” txostenarekin Espainiako lan-merkatuak datozen urteetan izango duen garapena aurreikusi nahi da, bai eta profesionalek, arrakasta nahi badute, aldaketa horren aurrean egin beharko duten egokitzapena ere. Xede horrekin, 27 enplegu-hobi bereizi dira eta ondorengo adierazleak kontuan hartu dira horiek aztertzeko orduan: garapen-maila, enplegu-potentziala eta beharrezkoa den inbertsio-maila. Halaber, enpresetarako oso garrantzitsuak diren 14 gaitasunak edo trebetasunak azpimarratzen ditu txostenak.

http://www.infoempleo.com/catalogo/new_catalogo.asp

Lan zaila da etorkizuneko lanbideak ezagutzea, izan ere, argi dago lanbideak aldatu egingo direla denboran eta enpresek eskatzen dituzten gaitasun-eredu berrietara egokitu beharko direla. Hala ere, **informatika, elektronika, komunikazioak, robotika, bioteknologia eta energiarekin** erlazionatutako zereginak gero eta gehiago garatuko direla eta espezializatuko direla esan daiteke.

Bestalde, aldaketetara egokitzeko erraztasun eta malgutasun gehien erakusten duten pertsonak aukera gehiago izango dituzte, zalantzarik gabe, izan ere, balioaniztasuna dutela frogatuko dute. Hala ere, ezin da ahaztu profesional eta langile “generalistengana” zuzendutako eskaria, hain zuzen, lanpostu batean baino gehiagotan lan egiteko gaitasuna duten pertsonak behar izango baitira.

<http://www.conocimientosweb.net/portal/article594.html>

Datozen bost, hamar edo hogeitara urteetara begira, eta gaur egungo egoera aldatzen ez bada, herrialde industrializatuetako pertsonen % 80 inguruk zerbitzuen eta zibernetikaren industrietan lan egingo dute. Gainerako % 20k bakarrik lan egingo dute industria produktiboetan: nekazaritza, ehungintza, industria astuna, eta abarretan.

Adituen ustez, gero eta garrantzi handiagoa edukiko dute hizkuntzen ezagupena, informatika eta teknologiaren ezagupenak eta koordinatzeko eta kudeatzeko gaitasunak, eta funtsezkoak izango dira guztiak ekonomia berrian enplegua lortzeko. Ekonomia berri

horretan ezagutzaren sektorea izango da nagusi: ingeniariak, zientzialariak, hezitzaileak, teknikariak, ordenagailuen programatzaileak, aholkulariak...

Baina mendeak aurrera egin ahala, aldaketa oso garrantzitsuak ekarriko dituzte automatizazioak eta "robotizazioak". 15-20 urte barru, esate baterako, desagertu egingo dira telefono-operadoreak, elektrikariak, arotzak eta bankuetako langileak, eragiketa guztiak automatikoki egingo direlako. Zaharkituta geratuko dira, era berean, ordenagailuak programatzeko adituak, bakarrik programatzeko gaitasuna edukiko dutelako.

Halaber, gaur egun sortu berriak diren lanbideek botere handia edukiko dute 15-20 urte barru Espainian: **"Biogenetika, masajista fisioterapeuta, ingeniari biomedikua edo hiri-hondakin solidoen birziklapenean aditua"**; hori da Alacanteko Unibertsitateak egindako azterketak erakusten duena behintzat. Eta lanbide berriak sortzen eta indartzen hasiko dira: ludikatzaileak (joko-programen asmatzaileak), ingeniari mekatronikoak (elektronika, mekanika eta hidraulika batera).

Hala ere, zenbait "lanbide zaharrek" ez dute gaur egun duten garrantzia galduko eta, zenbait kasutan, gaur egun baino garrantzi handiagoa lortuko dute gainera: medikuak, paramedikuak, erizainak, sukaldeko chefak, turismo-marketinezko adituak eta, bereziki, hezitzaileak: lan-merkatuaren espezializazioa eta lehiakortasuna oso altuak izango dira eta nahitaezkoa izango da etengabeko prestakuntza.
http://www.parlo.com/es/explore/magazine/business/2000_12/profesionfuturol.asp