Enplegagarritasun zerbitzuak

Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Eredua

EHLABE
Inclusión sociolaboral de personas con discapacidad
Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea

Aitortu-EzKomertziala-PartekatuBerdin 3.0

Lan hau Creative Commons lizentzia baten mende dago. Askatasunez kopiatu, banatu eta publikoki komunika daiteke lan hau, betiere egilea aitortzen bada eta merkataritza-xedeetarako erabiltzen ez bada. Aldatu edo eraldatzen bada, edo eratorritako lan bat sortzen bada, lan honen lizentzia berdinaren mende bakarrik banatu ahalko da.

Lizentzia osoa: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/es/deed.eu

2020ko iraila

> **Egileak:**

EHLABE
Apnabi
Bidaideak
Bizgorre
Eragintza
Gureak
Indesa
Katea Legaia
Lantegi Batuak
Sutargi
Raep
Rafaela María
Ranzari
Talleres Gallarreta
Usoa

> **Honako hauen laguntzarekin egina:** Eusko Jaurlaritzaren Berdintasun, Justizia eta Gizarte Politiketako Saila eta EHLABE

> **Diseinua eta maketazioa:** Labox Marketing y Comunicación

> **Itzulpena:** Editra

Argitalpen hau Eusko Jaurlaritzarekin eta EHLABErekin lankidetzan egin da.

EHLABE
Inclusión sociolaboral de personas con discapacidad
Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
BERDINTASUN, JUSTIZIA ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA
DEPARTAMENTO DE IGUALDAD, JUSTICIA Y POLÍTICAS SOCIALES

IZAR
euskaraz lanean

Aurkibidea

SARRERA 7

1. Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Eredua 9
2. Esku hartzeko metodologia 11

ENPLEGAGARRITASUN ZERBITZUAK 15

1. Banakako orientazioa 18
   1. HASIERAKO HARRERA 19
   2. BANAKAKO ELKARRIZKETA 20
   3. ZERBITZUARI BURUZKO INFORMAZIOA 22
   4. GAITASUNAK BALORATZEA 24
2. Gizarteratu eta laneratzeko ibilbide pertsonala 26
   1. LANA SAREAN 27
   2. ETENGABEKO LAGUNTZA IBILBIDE OSOAN ZEHAR 28
3. Prestakuntza / Gaikuntza 30
   1. PRESTAKUNTZA BALIABIDEETARA BIDERATZEA 32
   2. PRESTAKUNTZA BALIABIDEAK LANGILEENTZAT 33
   3. PRESTAKUNTZA BALIABIDEAK LANGABETUENTZAT 35
   4. PRESTAKUNTZAREN JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA EGITEA 39
4. Laneratze prozesuan laguntzea 42
   1. LANERAKO ZERBITZUA 42
   2. ENPLEGU ZENTRO BEREZIA 44
   3. ENPLEGU ARRUNTA ENPLEGU LAGUNDUAREN METODOLOGIA ERABILIZ 46
   4. LANERATZE IBILBIDEAREN JARRAIPENA ETA BALORAZIOA EGITEA 52

» Desgaitasuna duten pertsonen gizarteratzea eta laneratzea hobetzeko enplegu aukerak sortzea da gizarteratu eta laneratzeko euskal ereduaren helburua.

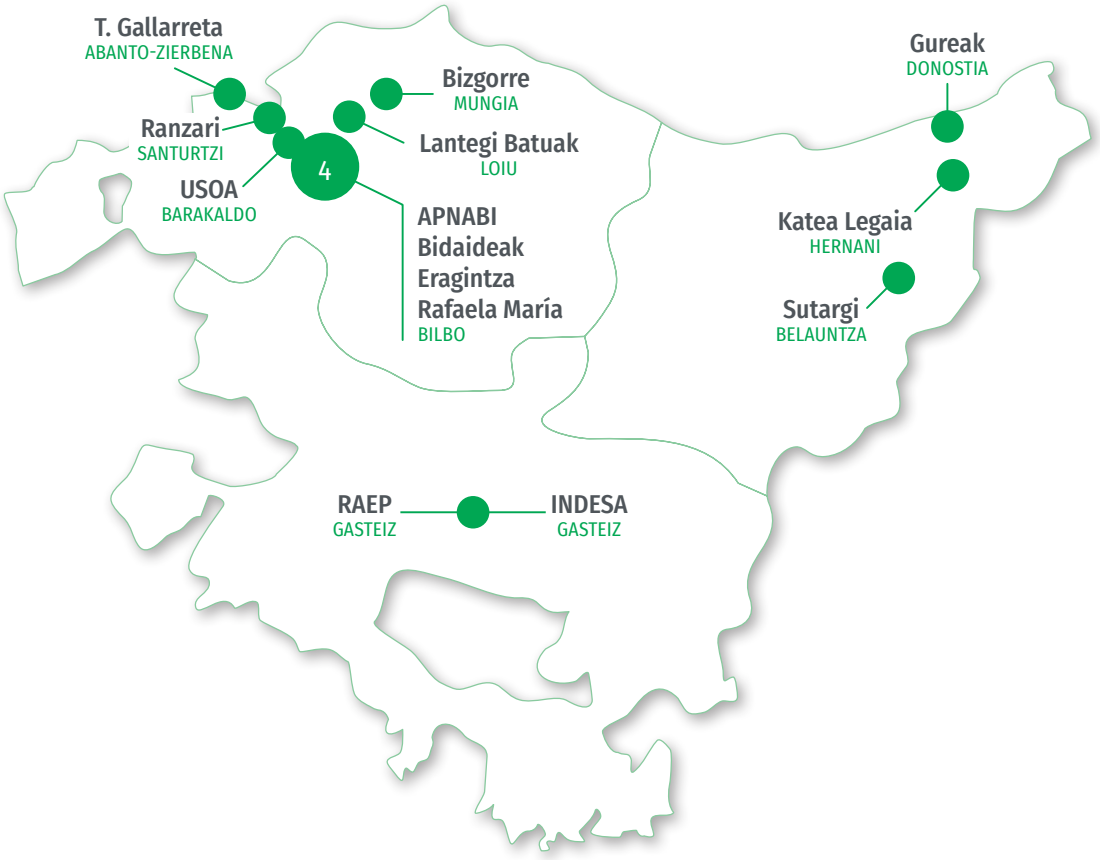
ALDUNDIAREN JAURERIA PALACIO DE LA PROVINCIA
ARABAKO FORU ALDUNDIA • DIPUTACION FORAL DE ALAVA
indesa

SARRERA

1. Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Eredua

EHLABE desgaitasuna duten pertsonak gizarteratu eta laneratzea sustatzen duten irabazi-asmorik gabeko entitateen euskal elkartea da. Erakundeen artean eta gizarte-eragileekin elkarrizketa-ekintzak sustatu eta garatzea du xede, kide diren entitateen arteko elkar-lankidetzatik abiatuta, eta, interes orokor gisa, desgaitasuna duten pertsonen enplegagarritasuna hobetzeko asmoa partekatuz.

Gaur egun, hamalau dira EHLABEko kide diren erakundeak hiru lurralde historikoetan:



Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Eredua desgaitasuna duten pertsonen eskura jarritako baliabideen batura da, eta bere funtsezko helburua pertsona horien gizarteratzea eta laneratzea hobetuko duten enplegu aukerak sortzea da. Ereduak hainbat ezaugarri bereizgarri ditu; esaterako, pertsonak eta haien gaitasun ezberdinen inguruan ardazten da, laguntza-behar handienak dituzten pertsona desgaituak jartzen ditu erdigunean, inklusiboa da, eta ingurune profesional eta lehiakorretan aplikatzen da, besteak beste. Eredu honek EHLABEko gizarte ekimeneko entitate publikoak, eta, hortaz, Euskadin desgaitasuna duten pertsonen enpleguaren sektorea, estatu eta Europa mailan erreferente bihurtzea ahalbidetu du.

Aipatu berri den moduan, pertsonak ardatz hartuta eta ingurune profesional eta lehiakor batean aplikatuta, eta eragile publiko zein pribatuekin lankidetzan, eredu honek desgaitasuna duten pertsonen zerbitzura jartzen ditu hainbat enplegu-baliabide (zerbitzu okupazionala, Enplegu Zentro Bereziak eta enplegu arrunta) eta enplegagarritasun-zerbitzu (lanbide-orientazio espezializatua, prestakuntza), gizarteratze- eta laneratze-ibilbide osoak garatu ahal izateko.

Eredu hau oinarri hartuta Euskadiko gizarte ekimeneko erakundeek 30 urtetik baino gehiagotik hona egin duten lanaren ondorioz, Euskal Autonomia Erkidegoa erreferentea da desgaitasuna duten pertsonentzako enplegua sortzeko orduan, batez ere laguntza-behar handienak dituzten pertsona desgaituen kolektiboarentzat. Hori dela eta, EAEk enplegu-, langabezia- eta jarduera-tasarik onenak ditu; gaur egun ia 25 000 pertsonak dute lan bat, eta lan horietatik bi heren enplegu arruntak dira.

Horretaz gain, administrazio publikoarekin (batez ere Lanbide-EEZrekin) eta kolektiboaren enplegagarritasun prozesuetan garrantzitsuak diren beste eragile batzuekin etengabe eta elkarrekin lan egitearen ondorioz, EHLABEren inguruan bildutako gizarte ekimeneko erakundeak lehentasunezko eragileetako bat bihurtu dira Euskadiko eskaintzan bitartekotza egiteko eta hura kudeatzeko orduan.

» Eragile publiko zein pribatuekin lankidetzan, hainbat enplegu-baliabide eta enplegagarritasun-zerbitzu jartzen dira desgaitasuna duten pertsonen zerbitzura.

2. Esku hartzeko metodologia

EHLABEko erakundeek burutzen dituzten enplegagarritasun zerbitzuak bizi-kalitatearen printzipioen arabera arautzen dira. Ikuspegi indibidualizatua dute, pertsona bakoitzaren beharrei hobeto erantzuteko, eta pertsonari une bakoitzean modurik onenean lagundu eta aholkatu diezaioketen eragileekin egiten dute lan.

Esku hartzeko metodologia honek enplegagarritasun zerbitzuak oso baliagarriak direla erakutsi du, bai eta arrakasta-tasa handia izan dutela Euskadin desgaitasuna duten pertsonak gizarteratu eta laneratzeko orduan.

Hauek dira enplegagarritasun zerbitzuen gakoak:

// 1. BIZI-KALITATEA HOBETZERA BIDERATUTAKO ZERBITZUAK

Desgaitasuna duten pertsonen bizi-kalitatea hobetze aldera, haien emaitza pertsonalak eta emaitza horien hobekuntza azpimarratu behar dira, hori baita egin beharreko jardueraren funtsa. Enplegagarritasuna hobetzera bideratutako ekintzak dimentsio anitzeko ikuspegi batetik lantzen dira eta ikuspegi horrek ongizate fisikoa, emozionala eta mentala, pertsonen arteko harremanak, gizarteratzea eta autodeterminazioa, eta gizabanakoaren eskubideak lortu behar ditu.

// 2. BANAKAKO LAGUNTZA-EREDUA

Desgaitasuna duten pertsonek, eta bereziki, desgaitasun intelektuala eta gaixotasun mentala dutenek, etengabeko arreta behar dute beren lan-bizitzan zehar. Funtsezkoa da arreta eta jarraipen hori erreferentziako orientatzaileak egitea.

Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Ereduan, orientatzailearen figura kolektibo horri arreta ematen aditua da. Izan ere, tresnak eta esperientzia nahikoa ditu pertsona bakoitzaren gaitasunak eta laguntza-beharrak orekatzeko, eta haren desgaitasunean eragina izan dezaketen zaurgarritasun-faktoreak ezagutzen ditu.

» Enplegagarritasun zerbitzuak bizi-kalitatearen printzipioen arabera arautzen dira eta ikuspegi indibidualizatua dute.

Erreferentziako figura ez da aldatzen enplegu-eskatzailearen lan-ibilbide osoan zehar. Eskatzailea ezagutzen du eta etapa guztietan aholku ematen dio, eta ondorioz, haren gaitasunak eta ahuleziak kontrolatzen ditu, bai pertsonalak, bai desgaitasunaren ondorio direnak.

Lan-ibilbide osoan erreferentziako lantalde aditu bat izateak gorabeherak aurreikustea ahalbidetzen du, bai eta pertsona orientatzea eta birbideratzea ere, hari ondoen egokitzen zaizkion lan eta/edo enplegagarritasun aukeren aurrean. Laneratzeko ibilbidea desgaitasuna duen pertsonarekin batera diseinatuko da, hura parte hartzera eta bere ibilbidea bultzatzera motibatzeko helburuarekin.

// 3. LANA SAREAN

Desgaitasuna duten pertsonei ikuspegi holistiko batetik eman behar zaie aholku, beren bizi-kalitatean eragina duten faktore guztiak aintzat hartuz, eta prozesuan esku hartzen duten eragileek partekatuko dituzten estrategia eta helburu bateratuak ezarriz.

Ezinbestekoa da aldebiko komunikazio-bide bat irekitzea eta kontrastatzea esku-hartze sozialeko eta sanitarioko eragileekin (adibidez, hirugarren sektoreko elkarteak, desgaitasunen elkarteak, kontsumoa errehabilitatzeko erakundeak, beste mendekotasun batzuk errehabilitatzeko erakundeak eta abar) desgaitasuna duten pertsonen gizarteratzea eta laneratzea hobetzera bideratuta dauden kalitatezko zerbitzuak eskaini ahal izateko.

Sareko harreman horrek, gainera, sarbidea erraztu ohi die desgaitasuna duten pertsonei, eta gaitasunak nabarmen galtzea eragin dezaketen “geldialdirik” gabeko ibilbide bat bermatzen die.

// 4. BITARTEKARITZA ENPRESEKIN

Analisi eta aholkularitza taldeek dauden lan-eskaintzak aztertzen dituzte, eta erakundearen beraren barruan zein lan-merkatu arrunteko enpresarekin lan egiten dute lanpostuak egokitzeko. Horrela, desgaitasuna duten pertsonentzat eta, bereziki, laguntza-behar handienak dituzten pertsonentzat irisgarri egiten dituzte lanpostu horiek.

> *Erreferentziako figura bera izango du enplegu-eskatzaileak lan-ibilbide osoan zehar, eta figura horrek parte hartzera eta bere ibilbidea bultzatzera motibatuko du.*

Helburua pertsonaren gaitasunen eta lanpostuaren eskakizunen artean dagoen arrakala desagerraraztea da beti, bai eta gaitasun gutxiago dituzten pertsonen laneratzea sustatzea ere. Bi figurek lankidetzan dihardute honako helburu hauekin:

- Laguntza-behar handienak dituzten pertsonentzako lanpostuak sortzea. Orientatzaileek lanpostu horiek definitzen laguntzen diote enpresari.
- Dauden lan-eskaintzei erantzuna emateko bitartekaritza egitea: orientatzaileek enpresen beharrei erantzungo diete, hautagai egokienak aurkeztuz.
- Gorabeherak kudeatzea. Orientatzaileek, laguntzarako edo lan-prestakuntzarako teknikariekin batera, gertatutakoa aztertuko dute, eta gorabehera kudeatzen lagunduko diote enpresari.
- Jarraipena egitea, jarraitutasuna eta arrakasta bermatzeko, eta enpresaren eta pertsonaren arteko harremana indartzeko.

5. LANTALDE PROFESIONALAK

Aurretik aipatutako gako guztiekin ere ez litzateke kasu arrakastatsurik egongo lan-merkatua eta desgaitasuna oso ondo ezagutzen dituen lantalde profesionalik gabe.

Lantalde profesionalek osotasunean erantzuten diete pertsonen beharrei, haien lanbide-gaitasunak garatzen lagunduz, eta lan-ibilbidean sartzea, bertan mantentzea eta hobetzea ahalbidetuz.

6. ARRETA DESGAITASUNA DUTEN EMAKUMEEN ETA LAN-MUNDUAREN ARTEKO HARREMANEAN

Desgaitasuna duten emakumeek diskriminazio bikoitza jasaten dute, eta horrek zaildu egiten du haien ahalduntzea, bai eta inklusio-prozesuak oztopatu ere, laneratzea barne. Enplegua eskuratzeak rolak apurtzen eta diskriminazio bikoitz hori ezabatzen laguntzen du.

Lantalde profesionalek genero-ikuspegiarekin egiten dute lan desgaitasuna duten emakumeentzat lan-aukerak sortzeko. Horretarako, emakume horiek enplegua eskuratzeko orduan dagoen arrakala murrizten lagunduko duten ekintza eta neurri positiboak garatzen dituzte.

» Lantalde profesionalek genero-ikuspegiarekin egiten dute lan desgaitasuna duten emakumeentzat lan-aukerak sortzeko. Horretarako, enplegua eskuratzeko orduan dagoen arrakala murrizten lagunduko duten ekintza eta neurri positiboak garatzen dituzte.

ENPLEGAGARRITASUN ZERBITZUAK

ENPLEGAGARRITASUN ZERBITZUAK

EHLABEko entitateek martxan jartzen dituzten enplegagarritasun zerbitzuak desgaitasuna duten pertsonak erabat gizarteratu eta laneratu daitezen lortzera daude bideratuta.

Banakako laguntzaren bidez, pertsona bakoitzak bere enplegagarritasuna hobetzera zuzendutako hainbat ekintzatan parte hartu ahalko du.

Jarraian, desgaitasuna duten pertsonak gizarteratzeko eta laneratzeko bidearen etapa bakoitza azaltzen da, eta arrakasta lortzeko eragin handiena dutenetan sakontzen da.

Enplegagarritasun zerbitzuak

ORIENTAZIO PR
DESGAITASUNA DUEN
PERTSONA
BANAKAKO
ORIENTAZIOA
GIZARTERATU
ETA LANERATZEKO
IBILBIDE
PERTSONALA
L
P
L
LANA SA
Lanbide | Enpresak | Gizarte-zerbitzuak | Prestakuntz
Foru Aldundiak | Desgaitasunarekin lan egiten duten era

ROZESUAN LAGUNTZEA

ANERATZE
ROZESUAN
AGUNTZEA

LANERAKO
ZERBITZUA

LANA ENPLEGU
ZENTRO BEREZIA

ENPLEGUA ARRUNTA
(PUBLIKOA ETA PRIBATUA)

GIZARTERATZEA
ETA LANERATZEA

PRESTAKUNTZA / GAIKUNTZA

AREAN

a-zentroak | Osasun Mentaleko Zentroak | Familiak
kundeak | Eragile laguntzaileak | Toki-administrazioak

1. Banakako orientazioa

BANAKAKO ORIENTAZIOA

HASIERAKO HARRERA ▷ **BANAKAKO ELKARRIZKETA**

- Zerbitzuari buruzko informazioa
- Gaitasunak baloratzea

▷ **LANERATZE-IBILBIDE PERTSONALA** diseinatzea

1. HASIERAKO HARRERA

HELBURU OROKORRA	**Zerbitzura jotzen dutenen beharrak bildu eta horiei erantzutea.**
HELBURU ZEHATZAK	**1. Bide desberdinetatik iristen diren pertsonak artatzea.** **2. Ereduaren barruan eskaintzen diren zerbitzuei buruzko informazio orokorra ematea.**

Desgaitasuna duten pertsonak honako bide hauetatik sar daitezke enplegagarritasunaren euskal ereduaren barruan eskaintzen diren zerbitzuetan:

- Nor bere ekimenez.
- Osasun mentaleko saretik.
- Hirugarren sektoreko elkarteetatik.
- Udaleko gizarte-zerbitzuetatik.
- Lanbidetik.
- Prestakuntza-zentroetatik (zereginak ikasteko gelak edo Lanbide Heziketa).
- Foru aldundietatik.

» Banakako orientazioaren helburua pertsonarekin batera laneratze-ibilbide pertsonala sortzea da.

Gure erakundeek hainbat protokolo dauzkate harrera egiteko, eta kanpoko eragileek bidalitako txostenen eta/edo pertsonek edo beren familiek bidalitako informazioaren arabera zein erabili erabakiko dute. Protokolo horiek pertsonarekin koordinatuko dira beti, aldez aurretik ezarritako maiztasunarekin.

Protokolo eta sarean egindako lan horiek alde batera utzita, asmoa zerbitzuak eskain ditzakeen aukerei buruzko informazioa ematea da, bai eta pertsonak beste zerbitzu batzuetara bideratzea ere, beharrezkotzat jotzen bada.

Hasierako harrera egitean, pertsonaren oinarrizko datuak biltzeaz gain (pertsonalak zein desgaitasunarekin eta/edo mendekotasunarekin lotutakoak), haren eskaera jasotzen da eta eskaintzen den orientazio-zerbitzuari buruzko informazioa ematen zaio. Laneratze-ibilbidean elkarrekin lan egiten jarraitzea adosten badute bi aldeek, hitzordu bat hitzartzen da banakako elkarrizketa baterako.

2. BANAKAKO ELKARRIZKETA

HELBURU OROKORRA	**Pertsona ezagutzea, haren laneratze-ibilbidea egiteko ekintzak diseinatu ahal izateko.**
HELBURU ZEHATZAK	**1. Itxaropenak doitzea. Zeharkako helburua da funtsezko prozesu guztietan, eta oro har denbora eta ahalegin handia eskatzen du.** **2. Eskatzailearen konfiantza irabaztea; izan ere, askotan, egoera traumatiko batetik dator, eta ez du konfiantzarik bere buruarengan, ezta arreta ematen dion pertsonarengan ere.** **3. Haren egoera pertsonala eta ingurua ezagutzea, eta horiek gizarteratze- eta laneratze-prozesuan nola eragin dezaketen ikustea.** **4. Laneratze-ibilbidean jarrera ezinbesteko alderdia dela ulertaraztea.** **5. Enplegua bilatzeko eta lortzeko orduan haren autonomia sustatzea.** **6. Prozesuan zehar motibatzea.**

Pertsonak bere borondatez adierazten duenean prozedura bat hasi behar duela enplegurako orientazio-zerbitzuaren babesean, hasierako banakako elkarrizketa egiten da. Elkarrizketaren helburua eskatzaileak enpleguaren aurrean duen egoera zehaztea da, haren jarrerak, itxaropenak eta lan-baldintzak ebaluatuz. Harreman pertsonala ahalbidetzeko eta curriculuma aztertze hutsarekin lortzen ez diren datuak eskuratzeko lehen baliabidea da. Gainera, datu horiek pertsonaren ikuspegi orokor bat osatzen lagunduko dute kalifikazio-probak egin baino lehen.

Elkarrizketa mota hau banakakoa da eta erdiegituratuta dago, aldez aurretik programatu behar da eta modu desberdinetan burutu daiteke, orientatu beharreko pertsonaren desgaitasun motaren arabera.

Oro har, elkarrizketak honako gai hauek ukitu behar ditu:

- Datu pertsonalak.
- Ingurua eta egoera pertsonala.
- Jarrerak eta itxaropenak laneratze-prozesuari begira.
- Desgaitasunari eta horrek dakartzan gaitasunei eta mugei buruzko autoezagutza egiaztatzea.

- Desgaitasunarekin harreman zuzena ez duten beste bateraezintasun edo muga batzuk egiaztatzea.
- Prestakuntzari buruzko datuak (oinarrizkoa eta osagarria).
- IKTen ezagutza-maila, enplegua bilatzeari begira.
- Haren lanbide-esperientziari edo egindako praktikei buruzko informazioa.
- Hasierako datuak bokazioaren eremuan.
- Lan egiteko muga administratiboak.

Eskatzaileek, oro har, lehen aukera gisa enplegu bat lortu nahi dute, baina kasu batzuetan itxaropenak doitu behar dira. Prozesu progresibo bat egin daiteke eta pixkanaka baliabideak eskaini ahal zaizkie, beren enplegagarritasuna hobetzeko helburuarekin. Teknikariek laneratze-ibilbidean egindako aurrerapausoak egiaztatuko dituzte prozesu osoan zehar, eta itxaropenak doitzen jarraituko dute.

» Teknikariek laneratze-ibilbidean egindako aurrerapausoak egiaztatuko dituzte, eta pertsonaren itxaropenen eta enplegagarritasunaren arabera doitu ahalko dituzte.

3. ZERBITZUARI BURUZKO INFORMAZIOA

HELBURU OROKORRA	**Pertsonari laneratze-ibilbideei buruzko informazio argia ematea.**
HELBURU ZEHATZAK	**1. Haren eskaerei hoberen egokitu daitezkeen aukerak definitzea.** **2. Honako hauei buruzko informazioa ematea: prestakuntza-eskaintzak, CVa hobetzeko ekintzak, lan-eskubideak, eta enplegagarritasuna hobetzeko beharrezko prozedurak.** **3. Lan-arloko izapideak eguneratuta edukitzeko behar diren prozeduren berri ematea (eskaera eguneratzea, dokumentazio eguneratua, etab.).** **4. Lan-merkatuaren berri ematea, desgaitasuna duten pertsonak kontratatzeak dituen onurei buruz aholkatzea eta sentsibilizatzea.** **5. Lan-merkatuan eman ohi diren eta aurki ditzakeen egoeren aurrean prestatzea.**

Laneratze-ibilbidearen etapetako eskaintza zabala da; beraz, beren enplegagarritasunari begira jarraitu behar dituzten alderdi administratibo eta pertsonalen berri eman behar zaie pertsonei.

3.1 / ESKAERA EGUNERATZEA

Ekintza honekin desgaitasuna duten pertsona eskatzaileek emandako informazio egiaztagarria egokitu egin daiteke eta Lanbide-EEZra eraman, lanbide-datuei, eskatutako lanbideei, prestasunari, prestakuntzari eta abarri dagokienez.

3.2 / LANBIDE-INFORMAZIOA

Helburua da inguruari, eskuragarri dauden baliabideei eta laneratze-prozesuan lagun diezaioketen datuei buruzko informazio guztia ematea.

- Lan-arautegiari eta desgaitasuna duten pertsonei dagozkien eskubideei buruzko informazioa.
- Probintzia bakoitzean eskuragarri dauden lan- eta okupazio-baliabideei buruzko informazioa.

- Laguntza ekonomikoei, prestazioei, baldintzei, bateragarritasunei eta abarrei buruzko laguntza.
- Prestakuntza-eskaintzari buruzko aholkularitza.

» Orientatzaileek informazio argia eskaintzen dute, laneratze-prozesua errazten laguntzeko.

3.3 / AUTOENPLEGUA

Negozio ideia zehatz bat duten ekintzaileei aholkularitza pertsonalizatua ematera bideratuko dira autoenplegua sustatzeko ekintzak. Horretarako, proiektuaren bideragarritasunaren azterketa, hasierako kudeaketa eta martxan jartzeko behar den enpresa-prestakuntza egingo dira.

3.4 / CURRICULUMA + AURKEZPEN GUTUNA

Prozesuan, curriculum vitaea eta aurkezpen-gutuna sortzeko eta idazteko aholkuak ematen zaizkio enplegu-eskatzaileari. Hautaketa-prozesu baten parte izateko nahia adierazteko ohiko tresnak dira biak.

Interesgarriak diren alderdiak nabarmendu behar dira, eta zein enpresa edo erakunderi dauden zuzenduta kontuan hartu behar da eskatzaileak dituen ezagutza, esperientzia eta trebetasun baliagarriak jakinarazteko.

3.5 / HAUTAKETA-PROBAK PRESTATZEA

Hautaketa-prozesua zein eskatzaile kontratatu erabakitzeko erabiltzen diren hainbat urrats espezifikotan datza. Enplegua eskatzen den unean hasten da prozesua, eta nor kontratatu erabakitzen denean amaitzen da.

3.6 / BANAKAKO ELKARRIZKETA PRESTATZEA

Seguruenik elkarrizketa da langileak hautatzean gehien erabiltzen den metodoa, eta aldi berean, pisu gehien duena hautagaia onartu edo ez onartu erabakitzeko orduan. Horren helburua da lehen harreman pertsonala ezartzea eta eskaintzen den lanposturako hautagaiaren gaitasuna egiaztatzea.

4. GAITASUNAK BALORATZEA

HELBURU OROKORRA	**Pertsona bakoitzaren gaitasunak baloratzeko eta identifikatzeko ekintzak edukitzea.**
HELBURU ZEHATZAK	**1. Enplegua bilatzeko eta lortzeko orduan autonomia pertsonala sustatzea.** **2. Prozesuan zehar pertsona motibatzea.** **3. Baliabide pertsonalak eta profesionalak indartzea.**

Gaitasunen balorazioari esker, orientazio-zerbitzuak eskatzaileek gizarte- eta lan-arloan dituzten gaitasunei buruzko informazio oso aberasgarria lortzen du (talde-lana, ekimena, autokontrola, frustrazioaren kudeaketa, adierazpena, etab.).

Kalifikazio-probek bi alderdi dituzte:

- Bokazioaren alderdia. Nagusiki praktikoa den proba baten bidez, pertsonak zein enplegu-familia nahiago duen argitzen da (industria/zerbitzua, arrunta/babestua, etab.).
- Pertsona desgaituak izan ditzakeen gaitasunak zehazteko proba. Gaitasun posible horiek abiapuntua izango dira ondoren gizarteratu eta laneratzeko ibilbide pertsonala garatzeko. Proba mota horrek balio erantsia du desgaitasuna duten pertsonen kasuan. Izan ere, gaikuntza-prozesu luzeagoak behar dituzte, berariazko metodologiarekin, faktore anitz kontuan hartu behar dituen hurbilketa batekin, eta abarrekin.

Gaitasunen balorazioari esker, orientazio-zerbitzuak eskatzaileek gizarte- eta lan-arloan dituzten gaitasunei buruzko informazio oso aberasgarria lortzen du.

Nagusiki praktikoak diren proba horiek desgaitasuna duten pertsonak prozesuari aurre egiteko dituen gaitasunak eta ahalmenak zehazten laguntzen dute, eta lan-merkatuan sartzea lortzeko baliabide, programa eta prozesu egokienak identifikatuko dituzte. Desgaitasun motaren eta probaren arabera, probak honako hauek izan daitezke:

- Proba psikoteknikoak.
- Interes profesionalak zehazteko galdetegiak.
- Lanbidearekin lotutako proba praktikoak.

Gainera, kalifikazio-probari esker, lanposturako beharrezkoak diren laguntza teknikoak edo egokitzapenak identifikatu ahalko dira orientazio-prozesuaren hasieratik, laneratzea etorkizunean ahalik eta modu egokienean egin dadin.

2. Gizarteratu eta laneratzeko ibilbide pertsonala

HELBURU OROKORRA	**Gizarteratze- eta laneratze-ibilbideari buruzko erabakiak adostea. Plan pertsonal bat sortuko da, lehentasunak eta interesak, eta trebetasun pertsonalak kontuan hartuz.**
HELBURU ZEHATZAK	**1. Pertsonak dituen motibazioak, jarrerak, interesak, gaitasunak eta helburuak aztertzea.** **2. Lanbide-bokazioa identifikatzea.** **3. Gizarteratze- eta laneratze-ibilbide pertsonalaren erabakietan, diseinuan eta garapenean laguntzea, ekintzak zehaztuz eta helburu argiak eta lorgarriak ezartzeko laguntza eskainiz.** **4. Enplegu bat lortzeko eta horri eusteko beharrezkoak izan daitezkeen laguntza-beharrak identifikatzea.**

Puntu honen helburua neurrira egindako ibilbide pertsonal bat eskaintzea da, non pertsonak hainbat arlotan dituen ahalmenak, gaitasunak eta trebetasunak (adibidez, arlo sozialean, komunikatiboan zein lanean), haren lanbide-gaitasunak eta hobekuntzarako alderdi pertsonalak definituko diren. Halaber, ekintzarako denborak eta beharrezko laguntzak eta baliabideak zehaztuko dituzten ekintza-sorta bat eduki beharko luke ibilbideak. Gainera, prozesu bizia izan behar du, baloraziorako eta aldaketetarako denborak definitzen joateko aukera eman behar baitu.

Gizarteratze- eta laneratze-ibilbide pertsonala diseinatzean eta lantzean, erabiltzailearen enplegagarritasuna hobetzera zuzendutako hainbat ekintza berarekin adostu nahi dira. Ekintza horiek pertsona horren laguntza-beharren eta interesen arabera, nahiz txertatu nahi den lan-merkatuko kualifikazio-eskakizunen arabera egokituko dira.

Behin premiak hautemanda, orientatzaileek hausnarketa-prozesuan eta lan-helburua bilatzeko prozesuan sostengatzen dute desgaitasuna duen pertsona, helburu profesional argi eta lorgarri bat definitzen lagunduz. Epe labur, ertain eta luzerako

helburuak adostu eta lantzen dira, eta adostutako ekintzen epeak, lekuak eta jarraipena zehazten dira.

Laneratze-prozesua helburu profesionala lortzera zuzendutako jardueren multzoa dela esan daiteke. Duten garrantziagatik honako jarduera hauek nabarmentzen dira: informazioa biltzea, plangintza egitea eta enplegua bilatzeko teknika nagusietan trebatzea. Jarduera horiek enplegua bilatzeko jokamoldea eratzen dute, baina ez dute laneratze-prozesua bere osotasunean azaltzen.

» Orientatzaileek hausnarketa-prozesuan eta lan-helburua bilatzeko prozesuan sostengatzen dute desgaitasuna duen pertsona.

Halaber, gaitasunak baloratzen diren bitartean, pertsonari lanerako gaitasunak eta trebetasunak hobetzen lagunduko dioten prestakuntza-beharrak identifika daitezke. Kasu horretan, orientatzaileak entitateko prestakuntza-taldearekin jarriko dira harremanetan, eta talde horrek hasiko du gaikuntza- edo prestakuntza-prozesua.

// 1. LANA SAREAN

Desgaitasuna duten pertsonei ikuspegi holistiko batetik eman behar zaie aholku, beren bizi-kalitatean eragina duten faktore guztiak aintzat hartuz, eta prozesuan esku hartzen duten eragileek partekatuko dituzten estrategia eta helburu bateratuak ezarriz.

Ezinbestekoa da aldebiko komunikazio-bide bat irekitzea eta kontrastatzea esku-hartze sozialeko eta sanitarioko eragileekin (adibidez, osasun mentaleko zentroak, oinarrizko gizarte-zerbitzuak, hirugarren sektoreko elkarteak, baztertuta dauden pertsonak artatzeko etxebizitzak eta zentroak, desgaitasunarekin lan egiten duten elkarteak, kontsumoa errehabilitatzeko erakundeak, beste mendekotasun batzuk errehabilitatzeko erakundeak eta abar).

Sareko harreman horrek, gainera, sarbidea erraztu ohi die desgaitasuna duten pertsonei, eta gaitasunak nabarmen galtzea eragin dezaketen “geldialdirik” gabeko ibilbide bat bermatzen die.

2. ETENGABEKO LAGUNTZA IBILBIDE OSOAN ZEHAR

Etengabeko laguntza Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Ereduaren ezaugarrietako bat da: eskatzaileak beti du profesionalen laguntza aholkatzen zaizkion programa, baliabide eta lanetara joaten denean, baita horietatik itzultzean ere.

Edonola ere, orientazio-taldeak koordinazio-estrategia egokiak eduki beharko ditu, dauden programa, baliabide eta enpleguen aurrean eskatzaileak ekitatez orientatu ahal izateko. Gainera, enplegagarritasunean laguntza-behar handienak dituzten pertsonen laneratzea lehenetsi beharko du.

Eskatzailearen ibilbidea osatzen joateko, haren informazioa datu-basean sartu beharko da. Informazio horrek oso zehatza izan behar du, eta ezinbestekoa da harentzako baliabide, programa edo enplegu egokienak definitzeko, baita kasu bakoitzean gizarteratzeko eta laneratzeko behar den aurretiko prestakuntza eta egokitzapenak zehazteko ere.

Azpimarratu behar da orientazio-zerbitzu egokia eskaini ahal izateko teknikariek koordinazio lanetan ematen duten denbora hori ez dela pertsonarekin zuzenean egiten, baizik eta aurrez aurrekoak ez diren orientazio-orduak direla.

» Laguntza-behar handienak dituzten pertsonei lehentasuna emango zaie dauden programa, baliabide eta enpleguetan sartzeko orduan.

3. Prestakuntza Gaikuntza

Prestakuntza-ibilbideak desgaitasuna duten pertsonen enplegagarritasuna hobetzera daude zuzenduta, bai lan-merkatuan sartzeko, bai lanean aurreratzeko, haien autonomia garatzeko eta ezagutza-maila handiagoa eskuratzeko. Bestalde, prestakuntza-ekintzak lan-merkatuaren beharren azterketa eta/edo desgaitasuna duten kolektiboen lan-aukeren analisia oinarri hartuta planifikatzen dira.

Horrek guztiak laneratzea errazten du, prestakuntza teknikoa, zeharkako prestakuntza, eta enplegu lagunduaren metodologia darabilen tutorepeko praktikak uztartzen dituen edukiak erabiltzen baitira.

Diziplina anitzeko lantaldeak dira ikasketa prozesu horretan orientatzen dutenak, gizarte eta lan arloko trebetasunak garatzearekin eta zeharkako prestakuntzarekin parekatu daitezkeen eduki teknikoak erabiliz. Enplegurako prestakuntza ikasteko eta ezagutzak eskuratzeko prozesu bat da, eta desgaitasuna duten pertsonek autonomia- eta independentzia-maila altuagoak garatzea sustatzen du.

Prestakuntza funtsezko tresna bat da, eta ezagutzak eskuratzea ez ezik, autonomia gehiago lortzea ere ahalbidetzen du, askatasun eta independentzia maila altuagoak eskuratze aldera. Prestakuntzak eragin positiboa du pertsonengan eta oinarrizko euskarri bat da. Izan ere, abantaila handiak lor daitezke prestakuntzari esker, honako eginkizun hauek betetzen dituelako:

- Laneratzeko aukerak areagotzea eta enplegagarritasuna hobetzea.
- Baliagarri izateari dagokionez, autopertzepzioa berrestea.
- Sareak garatzea. Horrek isolatze soziala nolabait apurtzen duten gizarte-harremanak sortzen laguntzen du.
- Ezagutzak berritzea eta birziklatze profesionala.
- Erabiltzaileak ahalduntzea.

» Prestakuntzak eragin positiboa du pertsonengan eta oinarrizko euskarri bat da.

1. PRESTAKUNTZA-BALIABIDEETARA BIDERATZEA

HELBURU OROKORRA	**Pertsonaren beharretara hoberen egokitzen diren prestakuntza-aukerak ezagutzera ematea.**
HELBURU ZEHATZAK	**1. Interesdunarekin adostuta, prestakuntza-beharrak definitzea.** **2. Prestakuntza-prozesuan parte hartu behar duten eragileak definitzea.** **3. Prestakuntza-prozesuetan pertsonari laguntzea.**

Norbait prestakuntza-baliabideetara bidaltzean, ezinbestekoa da prestatzaileen eta orientatzaileen artean noranzko biko komunikazio estua eta etengabea egotea.

- Orientazio-zerbitzua prestakuntza-zerbitzuarekin jarriko da harremanetan pertsonak behar dituen neurrien (prozesuak, inguruneak, abiadura, eta abar egokitzea), eta bere ibilbidean hartutako estrategien berri emateko.

  Prestakuntza-esperientzia ona izan dadin, ezinbestekoa da prozesuan parte hartzen duten pertsona guztiek alderdi garrantzitsuenak ezagutzea. Prestakuntza hauetan parte hartzen duten pertsona desgaituen kasuan, inklusioaren eta bazterketaren arteko muga oso ahula da, eta kasu ez arrakastatsu bat traumatikoa izan daiteke eta ondorio suntsitzaileak izan ditzake haientzat, askotan beste esperientzia batzuetatik datozelako (autoestimu falta, segurtasun falta, esperientzia txarrak aurretiko hezkuntza-egituretan, etab.).

- Ikastaroan zehar eta horren amaieran, prestakuntzan hauteman dituzten eta banakako ibilbidean txertatzeko input bat izan daitezkeen alderdi garrantzitsuak jakinaraziko dizkio prestakuntza-taldeak orientazio-taldeari, eta prestakuntza-ekintzaren helburuak lortu diren ebaluatzeko adierazleak aipatuko dizkio. Prestakuntza-ekintza hori amaitu ondoren, orientazio-teknikariek pertsonaren ibilbidea gidatzen jarraituko dute.

  Ikastaroaren aurretik, bitartean edo amaieran, sarean lan egiten duten eragileekin jar daiteke harremanetan orientazio-zerbitzua pertsonaren laneratze-prozesua osatzen joateko.

> ***Prestakuntza-ibilbideak desgaitasuna duten pertsonen enplegagarritasuna hobetzera daude bideratuta.***

2. PRESTAKUNTZA-BALIABIDEAK LANGILEENTZAT

HELBURU OROKORRA	**Langileek dituzten lanerako gaitasunak eta trebetasunak hobetzea, beren lanbide-karrera hobetzeko.**
HELBURU ZEHATZAK	**1. Beren lan-jarduna hobetuko duten lanerako trebetasunak eskuratzea.** **2. Lan-ingurunean hobeto sartzea ahalbidetuko duten tresna pertsonalak eta sozialak eskuratzea.**

Prestakuntza-ekintzek ekintza integralak izan behar dute, eta adar profesional bateko gaitasun teknikoak eskuratzera edo hobetzera bideratzeaz gain, lan-ingurune batean pertsonaren harremana eta elkarrekintza hobetuko duten lan-, gizarte-, eta komunikazio-gaitasunak eskuratzera eta hobetzera ere egon behar dute bideratuta.

2.1 / PRESTAKUNTZA-EKINTZAK

Hainbat arrazoi daude entitateak abian jarritako prestakuntza-ekintza batean parte hartzeko; besteak beste:

- Enplegagarritasuna baloratu ondoren enplegua hobetzeko, bai erakundearen beraren barruan bai enplegua arruntean.
- Erakundeak premia duelako, lan-merkatuaren eskakizunei dagokienez.

Prestakuntza irisgarria da eta langile guztientzat dago egokituta, eta, horretarako, beharrezkotzat jotzen diren baliabideak esleitzen dira.

2.2 / ESPERIENTZIA AITORTZEA ETA EGIAZTATZEA

Lan-esperientzia aitortzea eta ziurtagiri bidezko prestakuntza lan-merkatuan sartzeko prozesua errazten duten faktoreak dira. Hala ere, ziurtapen-prozesuaren ezaugarriek, metodologiek eta prestakuntzak berak laguntza-premia handienak dituzten kolektiboak prozesu hauetan sartzea galarazten dute. Beharrezkoa da, beraz, neurri zuzentzaile egokiak hartzea, pertsona desgaituentzat dagoen arrakala handitzea eta berez zailak diren laneratzeko baldintzak larriagotzea saihesteko.

Profesionaltasun-ziurtagiria duten prestakuntza-prozesuak egokitzeko, prestakuntza-ekintzan, programa didaktikoan, materialak egiteko prozesuan eta abarretan egokitzapenak egin behar dira. Era berean, esperientzia aitortzeko prozesuak irisgarritasun kognitiboa oinarri hartuta definitu behar dira; ikuspegi integral batekin egin behar da hau, deialdiaren definizioa eta komunikazioaz gain, ebaluazioak burutuko diren prestakuntza-zentroen hautaketa ere barne hartuko dituen ikuspegi batekin. Halaber, honako gauza hauek hartu behar dira kontuan: ezagutza ebaluatzeko galdetegien egokitzapenak, ebaluazio-taldeek pertsonak informatzeko eta orientatzeko dituzten moduak, edo Administrazioak prozesuaren bilakaerari buruz egindako komunikazioak.

3. PRESTAKUNTZA-BALIABIDEAK LANGABETUENTZAT

HELBURU OROKORRA	**Langabetuen curriculuma handitzea eta/edo hobetzea beren enplegagarritasuna hobetzeko.**
HELBURU ZEHATZAK	**1. Langabetuen enplegagarritasuna hobetzen lagunduko duten prestakuntza-ibilbideak sortzea.** **2. Lanpostu jakin batean jarduteko beharrezkoak diren trebetasunak, ezagutzak eta jarrerak eskuratzea.** **3. Ordaindutako lanpostu bat bilatzen eta mantentzen lagunduko duten trebetasun pertsonalak eta/edo sozialak eskuratzea.**

Xedea pertsona bakoitzarekin bere prestakuntza-ibilbidea adostea da, eta horretarako abiapuntua lanpostu bat bilatu eta mantentzeari begira haren prestakuntza-premiak zehazten dituen egoera-analisia izango da. Prestakuntzak alor desberdinetan lagunduko dieten alderdiak hartu beharko ditu kontuan:

- Profesionala: jarduera jakin bat egiteko trebetasun zehatzak irakatsiko dizkieten prestakuntza-ekintzak.
- Trebetasun pertsonalak eta gizarte- eta lan-arlokoak: lan-ingurunean ondo moldatzeko ezinbestekoak.

» Curriculuma handitzea eta hobetzea lan-merkatuan sartzeko prozesua errazten duten faktoreak dira.

3.1 / HEZIKETA DUALA

Heziketa dualean praktikaren bidez enplegu bat ikasten da, eta denborak eta laguntzak pertsona bakoitzaren beharretara egokitzen dira. Merkatuko enplegura hurbiltzeko bide bat da, eta lan-merkatuan gehien eskatzen diren espezialitateetan jartzen du arreta.

Hauek dira prestakuntza-metodologia honen ezaugarri nagusiak:

> **Iraupen luzeko eta laguntza trinkoko prestakuntza-programak.**

» Lantokiko prestakuntza praktikoa parte-hartzaileen beharretara egokitutako prestakuntza teorikoarekin konbinatzeko aukera ematen dute.

» Prestakuntza-aldiak luzeak, egokituak eta banakakoak izatea ahalbidetzen dute. Horrek prestakuntzaren arrakasta eta laneratzeko aukerak biderkatzen ditu.

» Gutxienez urtebeteko eta gehienez hiru urteko kontratuak eskaintzen dituzte prestakuntzarako. Urte horietan hainbat jarduerarekin lotutako eginkizunak egiteko trebatzen dira, eta enplegu bat lortu eta mantentzeko behar dira gizarte- eta lan-arloko trebetasunak garatzen dituzte (autonomia, ekimena, gatazkak konpontzeko gaitasuna, etab.).

» Prestakuntzaren zati bat profesionaltasun-ziurtagiri ofizial bati dago lotuta.

> **Onurak laguntza-behar handienak dituzten pertsonentzat.**

» Euren burua profesionalki garatzea. Horrek enplegurako bidean pixkanaka aurreratzeko aukera emango die.

» Iraupen luzeko prestakuntza-prozesu batean parte hartzeko aukera. Gainera, prozesua enpleguari dagokionez dituzten prestakuntza-beharretara egokituta dago.

» Prozesuaren une bakoitzean behar dituzten prestakuntza-laguntzak jasotzea eta tutorepean egotea beti.

» Prestakuntza egiaztagarria eskuratzeko aukera.

» Iraupen mugatuko lan-kontratu bat edukitzea, horrek dakarrenarekin: soldata bat kobratzea, Gizarte-Segurantzan alta emanda egotea, eta abar.

» Heziketa dualean praktikaren bidez enplegu bat ikasten da, eta denborak eta laguntzak pertsona bakoitzaren beharretara egokitzen dira.

3.2 / PRESTAKUNTZA-EKINTZAK

Prestakuntza-ekintzetan hainbat gaitasun lantzen dira:

- **Gaitasun teknikoak.** Profesionaltasun-ziurtagiri bat lortzeko eta pertsona gaitzeko ekintzak dira, eta espezialitate batekin lotutako alderdiak lantzen dituzte.
  - Prestakuntza-espezialitateekin lotutako ekintzak.
  - Profesionaltasun-ziurtagiriekin lotutako ekintzak.
  - Espezialitateak:
    - Fabrikazio mekanikoa.
    - Elektrizitatea/elektronika.
    - Ostalaritza.
    - Nekazaritza (lorezaintza).
    - Gizartearentzako zerbitzuak (garbiketa industriala).
    - Merkataritza.
    - Administrazioa eta finantzak.
    - Desgaitasuna duten pertsonentzako lan-aukerak hautematen diren jarduerekin lotutako beste espezialitate batzuk.

- **Gizarte- eta lan-arloko gaitasunak.**
  - Gizarte- eta lan-arloko trebetasunak. Lan-egoeretan eraginkortasunez moldatzeko aukera ematen duten trebetasun sozialak garatzea da helburua. Pertsonak bere trebetasunak zeintzuk diren hausnartzeko eta mugatzeko gai izan behar du, trebetasun horiei esker enplegu bat bilatzera bideratutako ekintza positiboak egin ahalko baititu. Helburua da haren esperientzia zehatzak eta tekniken ezagutza-maila ezagutzea, bai eta teknika horiek praktikan jarri dituen jakitea ere, erabiltzailearekin batera trebetasun horiek garatzeko modurik onena definitzeko.
  - Baliabide pertsonalak. Baliabideekin eta salbuespenekin lan egiteko teknika pertsonengan autoeraginkortasuneko eta barne-kontroleko itxaropenak sortzeko erabil ditzakegun alderdi guztiak nahita bilatzean datza. Alderdi hauei laneratzeko baliabide deritze, eta, horiekin lan egiteko, funtsezko zeregin hauek bete behar dira:

- Eskatzailearen berezko baliabideak indartzea. Honako gai hauekin lotutako edozein informazio identifikatuko da:
  - √ Enpleguan izandako lorpen zehatzak
  - √ Gizarte-laguntzak
  - √ Arrakasta-pentsamenduak
  - √ Lorpenekin lotutako esperientzia paraleloak
  - √ Baliabide pertsonalak
- Baliabideak gehitzea. Egoera atseginak edo baliabideak birsortzean datza, benetako jakin-mineko jarrera hartuz.
- Baliabideen kontrola eskatzaileari ematea. Identifikatutako eta hedatutako lorpenek pertsona motibatzeko balio dezaten eta lana bilatzeko portaera mantentzen lagundu diezaioten, pertsonari eman behar zaio berak lortutakoaren merezimendua.
- Helburuak definitzea. Kontuan hartu behar da pentsamenduak, sentimenduak eta portaerak barne hartzen dituen sistema baten barruan daudela helburuak.

3.3 / PRAKTIKAK

Praktiken bidez, prestakuntza-ekintza baten ondoren lan-esperientzia hartzen da. Horri esker, prestakuntzan ikasitakoa burutzeko aukera dute langabetuek, eta enpresa-mundua ezagutu dezakete ekintza praktikoak lan-ingurune zehatz batean eginez.

» Prestakuntza-ekintzekin gizarte- eta lan-arloko gaitasunak ere lantzen dira; gaitasun horiek lan-egoeretan eraginkortasunez moldatzeko aukera ematen dute.

4. PRESTAKUNTZAREN JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA EGITEA

HELBURU OROKORRA	**Pertsonarekin eta prestakuntza- eta orientazio-taldeekin batera, adostutako helburuak zenbateraino bete diren egiaztatzea.**
HELBURU ZEHATZAK	**1. Pertsonari laguntzea.** **2. Prestakuntza-plana doitzea.** **3. Pertsona, landutako gaitasunak eta gogobetetze-maila baloratzea.**

Prestakuntza-ekintzen balorazioa funtsezko urratsa da prestakuntza-prozesuan. Izan ere, emaitzak espero bezalakoak izan diren jakin gabe (ikuspegi posible guztietatik), zaila izango da jakitea emandako prestakuntza egokiena den gaitasunak behar bezala bereganatzeko eta eginkizunak hobeto betetzeko.

Prestakuntzaren jarraipenaren eta ebaluazioaren oinarrizko ezaugarrietako bat da prozesu jarraitua izan behar duela, eta bertan orientazio- eta prestakuntza-zerbitzuek eta pertsonak berak hartu behar dutela parte. Prozesu hori ez da soilik prestakuntzaren amaierako ebaluazioan oinarritu behar, baizik eta ebaluazio jarraituaren filosofia jarraitu beharko lukeela. Prozesu honi esker hainbat helburu lortu ahalko dira, besteak beste:

- Gaikuntza-prozesua pertsona bakoitzaren ezaugarri eta beharretara egokitzea.
- Gaikuntzaren bilakaera-prozesua aztertzea.
- Prestakuntzaren emaitza aztertzea.
- Itxaropenak eta beharrak doitzea.

EHLABEko erakundeek ebaluazio-tresnak espezifikoak erabiltzen dituzte kolektiboarentzat, egokituak eta irisgarriak.

4.1 / PRESTAKUNTZAREN EZAUGARRIAK

Prestakuntza-eredu hori desgaitasuna duten pertsonetan dago espezializatuta eta EHLABEko erakundeek kudeatzen dute. Hauek dira bere ezaugarriak:

- **Prestakuntza-prozesu guztiak egokitzen dira**, desgaitasuna duten pertsonentzako irisgarriak izan daitezen, haien gaitasun eta beharren arabera. Honako hauek egokitzen dira, hain zuzen ere:
  - **DENBORAK**. Desgaitasuna duten pertsonek epe luzeagoak behar dituzte prestakuntza-helburuak lortzeko.
  - **EDUKIAK**. Laguntza-behar handienak dituzten pertsona desgaituentzat egokitutako eduki irisgarriak diseinatzea eta sortzea, irisgarritasun kognitiboarekin lotutako tresnak erabiliz, hala nola, irakurketa erraza. Teknologia berrien ahalmena erabiltzea.
- **Teknologia berriak** (arbel digitalak, tabletak, aplikazioak, errealitate birtuala, etab.).
- **Laguntza trinkoa.** Desgaitasuna duten pertsonek, beren prestakuntza-prozesuetan, beste kolektibo batzuek baino laguntza handiagoa eta trinkoagoa behar dute. Laguntza hori banakakoa da batez ere, pertsona bakoitzaren behar eta erritmoetara moldatu daitekeelako eta prestakuntza-prozesuaren arrakasta sustatzeko aukera ematen duelako.
- **Metodologia** ezberdinak, prestakuntzaren arrakasta lortzera bideratuta daudenak:
  - Lankidetzan ikastea. Pertsonen aurretiazko ezagutzak hartzen dira abiapuntutzat.
  - Lan-errealitatearekin lotura estua duen prestakuntza praktikoa. Benetako ekoizpen-jarduera simulatzen duten instalazioak erabiltzen dira batez ere eta ikasgela teorikoek pisu gutxiago dute.
- **Prestatzaileak eta tutoreak**. Prestatzaileek malguak izan behar dute eta taldearen beharretara moldatzen jakin. Ikasle ratioak ohi baino txikiagoa izan behar du; beraz, talde bakoitzeko prestatzaile bat baino gehiago egongo da.
- **Ebaluazioa.** Laguntza-premia handiena duten pertsonek behar dituzten egokitzapenekin eta haien ikasketa-erritmoarekin bat datozen ebaluazio-probak eta irizpideak diseinatzea eta garatzea.
- **Irakasleen profila.** Gaitasunei dagokienez, hiru alderdi uztartzen dituen profila: gaiari buruzko gaitasun teknikoak, gaitasun didaktikoak eta gaitasun sozialak.
- **Edukiak.** Gizarte- eta lan-arloko trebetasunekin lotutako gaitasunak eta gaitasun teknikoak eskuratzea lortu nahi duten prestakuntza-helburuak lantzen dira.
- **Laneratzearekin lotura estua duen prestakuntza.** Prestakuntza-ibilbide hauek, sarritan, lan-merkatuko ekoizpen-jardueren barruan lan-aukerak sortzeko zubia dira.

PRESTAKUNTZAREN ARRAKASTAREN ARRAZOIAK:

1. PRESTAKUNTZA ESPEZIALIZATUA

- Prestakuntza-prozesu guztiak egokitzen dira
- Teknologia berriak
- Laguntza trinkoa
- Metodologiak
- Prestatzaileak eta tutoreak
- Ebaluazioa
- Irakasleen profila
- Edukiak
- Laneratzearekin lotura estua duen prestakuntza

2. LANA SAREAN

3. ETENGABEKO LAGUNTZA IBILBIDE OSOAN ZEHAR

4.2 / LANA SAREAN

Aipatu bezala, pertsonen lan-ibilbidean zehar, erreferentziako orientatzaileak barne- eta kanpo-eragileekin sarean lan egitea sustatuko du. Horrek lan-merkatuan dauden beharrak eta pertsonaren gaitasunak eta nahiak doitzea ahalbidetuko du.

Lan-merkatuaren beharrak, prestakuntza-eskaintza eta pertsonen gaitasunak eta nahiak oso bestelakoak izan daitezke, eta, ondorioz, ezinbestekoa da eragileen artean komunikazio eta koordinazio aktiboa egotea. Desgaitasuna duten pertsonen enplegagarritasuna hobetzeko egiten diren ekintza bateratu guztiek pertsona horien bizi-kalitatea hobetzea ekarriko dute.

4.3 / ETENGABEKO LAGUNTZA IBILBIDE OSOAN ZEHAR

Etengabeko laguntza horri esker, gerta litezkeen aparteko gorabeherei aurrea hartzeko aukera dago: prestakuntza- eta gaikuntza-prozesuak uztea, denborak eta edukiak egokitzeko beharra, prestakuntza-eskaintza pertsonaren itxaropen eta nahien arabera doitzea, eta abar.

Erreferentziako orientatzailea da eskatzailea hoberen ezagutzen duen pertsona, bai haren itxaropenak, bai haren gaitasunak eta beharrak. Beraz, orientatzailea izango da eskaini ahalko diren programak eta baliabideak gidatu eta gainerako eragileekin koordinatuko dituena.

4. Laneratze prozesuan laguntzea

1. LANERAKO ZERBITZUA

HELBURU OROKORRA	**Desgaitasuna duten pertsonak gizartean eta lanean gara daitezen erraztea, beren autonomia eta autodeterminazioa sustatuz.**
HELBURU ZEHATZAK	**1. Parte-hartze aktiboa eta autodeterminazioa sustatzea.** **2. Ikasteko, gaitasunak sustatzeko eta gizarte- eta lan-arloko gaikuntza errazteko testuinguru berriak bultzatzea.** **3. Gizarte- eta lan-testuinguruan ahalduntzea.**

Lanerako zerbitzua foru aldundien eskumenekoa den gizarte-zerbitzua da eta EHLABEko erakundeek kudeatzen dute. Desgaitasuna duten pertsonen parte-hartzea bultzatzea du helburu, posible den kasuetan enplegu bat lor dezaten, eta horretarako ekoizpen-jardueraren inguruan ardazten diren garapen pertsonaleko programak burutzen dira.

Lanerako zerbitzuaren esku-hartze eredua trebetasunak eta gaitasunak entrenatzera dago bideratuta, pertsona bakoitzarengan eta hark jasotzen dituen laguntzetan arreta jarriz.

Lanerako zerbitzuak banakako laguntza ematen du. Pertsonari bere bizitza-proiektua eraikitzen eta laguntza-sare bat koordinatzen laguntzen dio, bai erakundearen barruan, bai kanpoko eragileekin, eta horrek laneratze-ibilbidea osatzen lagunduko dio.

Honako hauek dira zerbitzuaren ezaugarri nagusiak:

- Bizi-kalitatea erdigunean dago laneratze-ibilbidea planifikatu eta ebaluatzeko unean.
- Malgutasuna prozesu osoan zehar.
- Diziplinarteko lantaldeek eskaintzen dute arreta: orientazioa, prestakuntza, laguntza teknikoak, gizarte-laguntzak, familiak, elkarteak, etab.

Lanerako zerbitzuan parte hartzen duten pertsonei beren gaitasunen araberako doikuntza pertsonala, soziala eta laborala eskaintzen zaie, eta erreferentziako orientatzaileak etengabeko jarraipena egiten die:

- Enplegu Zentro Bereziko lanpostu batean aritzeko trebetasun pertsonal, gaitasun, eta motibazio egokiak dituzten pertsonek enplegurako bidea errazten duen laguntza jasotzen dute.
- Enplegu Zentro Berezian sartu nahi izan ez duten edo ahal izan ez duten pertsonek, edo epe ertainera sartuko ez direnek, behar beste autonomia badute, ekoizpen-errendimendu maila bat eskatzen duen lan-gaikuntza handiko eredu batean parte hartu ahalko dute.
- Lanaren pisua gehiegizkoa zaien pertsonek erdi-mailako lan-jardueretan aritzen dira, eta doikuntza pertsonala eta soziala handiagoa da bere kasuan.

» Lanerako zerbitzuaren esku-hartze eredua trebetasunak eta gaitasunak entrenatzera dago bideratuta, pertsona bakoitzarengan eta hark jasotzen dituen laguntzetan arreta jarriz.

2. ENPLEGU ZENTRO BEREZIA

HELBURU OROKORRA	Laneratze-prozesu arrakastatsu bat lortzen laguntzea.
HELBURU ZEHATZAK	1. Lanpostuaren eta bertan arituko den pertsonaren artean bitarteko izatea. 2. Bete beharreko lanpostuen xehetasunak ezagutzea, laneratzeak ondo bideratu ahal izateko. 3. Pertsonak laneratze-prozesuan beharko dituen egokitzapenen berri ematea erakundeei (prozesuak, laguntza didaktikoak, laguntza pertsonalak, etab.). 4. Enpresek laguntza-behar handienak dituzten pertsona desgaituen aldeko apustua egin dezaten sustatzea.

Enplegu Zentro Bereziak (EZB) ondasun edo zerbitzuekin lotutako ekoizpen-jarduera burutzen duten enpresak dira. Zentro horien helburua da ordaindutako enplegu bat bermatzea desgaitasuna duten pertsonei; era berean, lan-merkatu arruntean sartzeko bidea dira.

» EZBetako laguntza-taldeak laneratzeak ondo burutu daitezen egiten du lan.

Laguntza-taldea orientazio-zerbitzuarekin batera arituko da elkarlanean laneratzeak ondo burutu daitezen. Lanpostua pertsonari egokitzen zaiola ziurtatuko du, eta prozesu osoan zehar jarraipena egingo du.

Halaber, orientatzaileek desgaitasuna duten pertsonen kontratazioa sustatuko dute. Hautaketa-prozesu batean parte hartzen duten hautagai guztietatik, baldin eta hautagaiek lanpostuaren zereginak burutzeko prestakuntza nahikoa badute eta egokiak badira, enpresek gaitasun-maila baxuena dutenak aukeratu ditzaten bultzatuko dute. Hala, lan-merkatuaren inertzia hautsiko da —gaitasun gehien dituen hautagaia kontratatzeko joera dago—, diskriminazio positiboari esker desgaitasuna duten pertsonen aldeko apustua egingo da eta laguntza-behar handienak dituzten pertsonei lehentasuna emango zaie.

Gizarteratu eta Laneratzeko Euskal Ereduak laneratze-tasa altuak ditu laguntza-behar handienak dituzten pertsona desgaituei dagokienez; laneratze-estrategia berritzaileei esker gertatzen da hori, lan-merkatuan erabili ohi direnetatik aldentzen baitira.

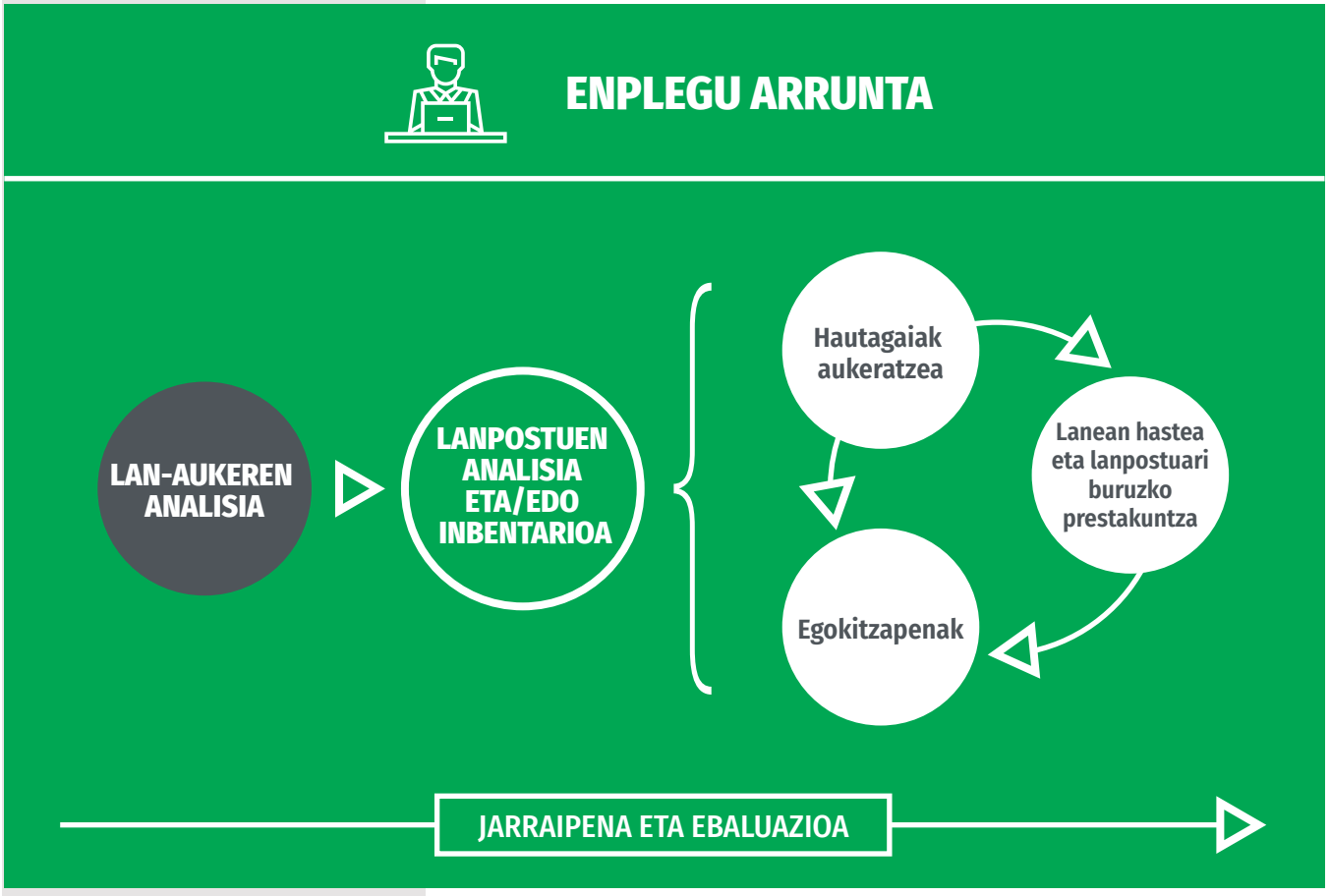
Enpresarekin bitartekari lana egiteko, funtsezkoa da entitatearen eta orientatzaileen artean noranzko biko komunikazio estua eta etengabea egotea.

- Orientazio-zerbitzuak pertsonak behar dituen neurrien (prozesuak, inguruneak eta abar egokitzea), eta bere ibilbidean hartutako estrategien berri emango entitateari.
- Laneratzea ona izan dadin eta erabiltzaileak lanpostua manten dezan, ezinbestekoa da prozesuan parte hartzen duten pertsona guztiek alderdi garrantzitsuenak ezagutzea.
- Pertsonaren jarduna doitu behar balitz eta lanpostuan egindako egokitzapenak hobetu behar balira, nahitaezkoa da ere entitatearen eta orientazio-zerbitzuaren artean lankidetza estua egotea.

Orientatzaileek, enpresaren bitartez, lan-esperientzia pozgarria ez denean ere esku hartu ahalko dute. Egoerari aurre egiten lagunduko dute eta lan-ibilbidea birdoituko dute.

Orientatzaileek pertsonaren ibilbidea gidatzen jarraituko dute laneratze-prozesuak iraun bitartean.

3. ENPLEGU ARRUNTA ENPLEGU LAGUNDUAREN METODOLOGIA ERABILIZ



3.1 / LAN-AUKEREN ANALISIA

HELBURU OROKORRA	**Enpresa arruntetan desgaitasuna duten pertsonentzako benetako enplegu-aukerak bilatzea, gainontzeko pertsonen baldintza berberak dituztenak; eta enpresa-mundua desgaitasuna duten pertsonek dituzten lan-ahalmenen inguruan sentsibilizatzea.**
HELBURU ZEHATZAK	**1. Desgaitasuna duten pertsonak lan-merkatu arruntean laneratzeari buruz informatzea, sentsibilizatzea eta arlo horretan bitartekaritza egitea.** **2. Komunitatearen baliabideak aztertzeko plan bat egitea.** **3. Kontrataziorako aukera errealak identifikatzea.** **4. Kontratazioari buruzko aholkularitza lanak egitea eta dauden laguntzen eta dirulaguntzen berri ematea.**

Lan-aukerak enpresen ekimenetik sor daitezke, baina garrantzitsua da ere esku hartzeko, sentsibilizatzeko, dibulgatzeko eta lanpostuak bilatzeko estrategia proaktibo bat hartzea.

Enplegu-aukera errealak bilatzea eskaintzaren eta eskaeraren arteko bitartekaritza profesionaleko estrategia gisa ulertu behar da. Ondorioz, pertsonaren eta egitekoaren arteko doikuntzak gauza esplizitua izan behar du, eta enpresak eta pertsonak berak partekatu behar dute.

Enpresetako lan-aukeren analisiari esker, pentsamolde berri bat zabaltzen da desgaitasuna duten pertsonei dagokienez. Horrela, pertsona horiek kontratatzeko orduan dauden beldurrak eta mesfidantza desagertuz doaz, eta euren gaitasunen inguruko estereotipoak pixkanaka apurtzen dira.

3.2 / LANPOSTUEN ANALISIA ETA/EDO INBENTARIOA

HELBURU OROKORRA	**Egon litezkeen lanpostuak identifikatzea eta/edo bete daitekeen lanpostua egokia dela bermatzea.**
HELBURU ZEHATZAK	**1. Enpresetan dauden lanpostuak aztertzea.** **2. Hautagaiaren lanbide-profilaren arabera lanpostua behar bezala egokitzea.** **3. Modu egokian jarduteko beharrezkoak diren egokitzapenak proposatzea eta egitea.** **4. Lanpostu berriak sortzeko aukera iradokitzea. Pertsonen trebetasunetara egokituta egon beharko lirateke eta enpresen beharrekin bat etorri beharko lukete.**

Lantalde teknikoak, enpresarekin lankidetzan, lanpostuaren zereginen, eskakizunen eta ezaugarrien azterketa xehatua eta zehatza egiten du, bai eta lan-ingurunearena ere; honako hauek aztertzen ditu, besteak beste: eginkizunak, materialak, errendimendua, erritmoa eta produktibitatea, baldintza fisikoak, kognitiboak, emozionalak, ingurumenarekin, lanarekin, osasunarekin eta segurtasunarekin loturikoak, antolamenduzkoak eta sozialak, bai eta lanpostuaren baldintzak ere (lanaldia, ordutegia, soldata, etab.).

Lanpostua aztertzean hura betetzeko behar diren trebetasunak eta gaitasunak identifikatuko dira. Garrantzitsua da ondo moldatzeko lanpostuak eskatzen dituen trebetasun sozialak baloratzea. Lanpostua aztertu eta pertsona hautatu ondoren, bata zein bestearen ezaugarriak eskura izango ditu taldeak, gero lana doitu ahal izateko.

» *Lanpostuaren azterketa egitean, lanpostuaren beraren eta lan-ingurunearen baldintzak baloratzen dira.*

3.3 / HAUTAGAIAK AUKERATZEA

HELBURU OROKORRA	**Lanpostu bat betetzeko hautagaiak aukeratzea.**
HELBURU ZEHATZAK	**1. Lanpostu bat betetzeko pertsona egokia bilatzea, lanpostu horretarako behar diren ezaugarriak, baldintzak eta gaitasunak kontuan hartuta.** **2. Lan-eskaintza pertsonari edo bere inguru hurbilenari aurkeztea.** **3. Laguntza-beharrak identifikatzea.**

Beren enplegagarritasuna hobetu nahi duten pertsonei lan-eskaintzaren baldintzen berri ematen zaie (lanpostua, eginkizunak eta lan-baldintzak), eskaera egin dezaten. Lantalde teknikoak hautaketa-prozesuan parte har dezaketen hautagaiak baloratu eta aukeratzen ditu, haien gizarteratze- eta laneratze-ibilbide pertsonaletan oinarrituta (gaitasunak, itxaropenak, lan-lehentasunak, prestakuntza, aurreko esperientzia, lanpostuaren kokapena eta irisgarritasuna, etab.), eta pertsonari prozesuan parte hartu edo ez erabakitzen laguntzen diote. Pertsonak nahi izanez gero, bere inguru hurbilenari lan-eskaintzaren berri ematen zaio, hautaketa-prozesuan parte hartzeko aukera balora dezaten.

Lantalde teknikoak enplegua eskatu duen pertsona desgaituaren trebetasunak eta gaitasunak behar bezala doitzen ditu, haren enplegu-plana eta lanpostuaren beharrak eta eskakizunak erreferentziatzat hartuta.

Azkenik, enpresarekin hautaketa-prozesua definitu eta adosten da, eta pertsonari elkarrizketara laguntzeko aukera baloratzen da. Era berean, laguntza eskaintzen da elkarrizketa prestatzeko, bai eta elkarrizketa egiten den egunean bertan, hautagaiak hala nahiko balu.

Lanpostua beteko duen pertsona aukeratzen denean, lanpostuan bertan jasoko duen laguntza planifikatuko da, lanean hasten dela eta lan hori mantentzen duela bermatze aldera.

3.4 / EGOKITZAPENAK

HELBURU OROKORRA	**Beharrezko egokitzapenak egitea, lanpostua betetzen duen pertsonak bere lana behar bezala gauza dezan.**
HELBURU ZEHATZAK	**1. Lan-ingurunearekin batera, eginkizuna ondo gauzatzeko beharrezkoak izan litezkeen egokitzapenak aztertzea.** **2. Langilearen inguru hurbilenarekin hitz egitea, harremanei, komunikazioari eta abarri dagokienez haren beharrak eta behar dituen egokitzapenak hobeto ulertzeko.**

Egokitzapenak honako arlo hauetan egin daitezke, besteak beste: espazioa (lantokiaren irisgarritasuna eta egituraketa erraztea), egitekoa (zereginak eta denborak sekuentziatzea eta egituratzea, jarraibide argiak eta zehatzak erabiltzea ikus-entzunezko euskarrien bitartez, etab.), logistika (garraioa, ordutegia, lanaldia, etab.) edo lankideekiko harremanak (pertsonen arteko interakziorako jarraibideak, arau sozialak egokitzea, etab.).

Egokitzapen hauek pertsonarekin eta bere inguruarekin batera egin behar dira eta enpresak bat etorri behar du. Bestalde, prozesuaren edozein unetan gauza daitezke, hau da, lanean hasi aurretik edo ondoren.

» ***Lanpostuaren egokitzapenak honako arlo hauetan egin daitezke: espazioa, egitekoa, logistika eta lankideekiko harremanak.***

3.5 / LANEAN HASTEA ETA LANAREN JARRAIPENA ETA EBALUAZIOA EGITEA

HELBURU OROKORRA	**Desgaitasuna duen pertsonari bere jarrerak, gaitasunak eta ezagutzak garatzeko laguntzak ematea, enplegu arruntean duen lanpostuari dagozkion zereginak gauza ditzan eta lanpostu hori manten dezan.**
HELBURU ZEHATZAK	**1. Lanpostuaren zereginak betetzea.** **2. Pertsonari enpresaren esparru guztietan erabat integratzen laguntzea.** **3. Pertsonak lanpostuan geratzeko eta/edo hobetzeko behar dituen laguntzak bermatzea.**

Pertsona kontratatu eta lanean hasi ondoren, hiru fase hauek gauzatzen dira:

> **1. FASEA: Lanpostuari buruzko prestakuntza eta lanera egokitzea.** Desgaitasuna duen pertsona bere lanpostuan jarduteko behar dituen gizarte- eta lan-arloko ezagutza eta jarreretan trebatzen da. Prestakuntza trinkoa da hau. Laneko lehen egunetan edo astetan egiten da eta prestatzaileak pixkanaka bakarrik uzten du langilea. Lanaren egokitzapena desgaitasuna duen pertsona lanpostura eta lan-testuingurura moldatzeko helburuarekin egiten da. Fase honetan, halaber, enpresari zuzendutako prestakuntza sartzen da. Prestakuntza horren helburua da pertsonak bere lanpostua mantentzeko eta zereginak behar bezala burutzeko behar dituen laguntzak bermatzea, horrela, enpresa zein langilea pozik egongo baitira.

> **2. FASEA: Jarraipena.** Desgaitasuna duen pertsonaren laneratze-prozesua ez da amaitzen hark lan-kontratua sinatzen duenean; aitzitik, harreman iraunkorra egoten da kontratatutako pertsonarekin eta enpresarekin, premien arabera. Horrela, pertsona enpresan behar bezala txertatzen dela egiaztatzen da.

> **3. FASEA: Ebaluazioa.** Garrantzitsua da kontratazio-prozesu osoaren balorazioa lortzea. Batez ere, desgaitasuna duen pertsonaren iritzia ezagutzea (lanpostuari, laguntzei, gogobetetze-mailari eta abarrei buruz) eta bere garapena ebaluatzea da helburua. Era berean, ezinbestekoa da enpresak zein pertsonaren inguru hurbilenak egindako balioespena ezagutzea.

Lan-prestatzaileek sostengu naturala sustatu behar dute hasieratik, eta, horretarako, pertsonari lan-bizitzan laguntzeko joera azaltzen duten lankideak identifikatu behar dituzte. Hori egin ondoren, laguntza eman behar diete, lankide horiek desgaitasuna duen pertsona trebatu, lagundu eta adoretu ahal izateko. Funtsezkoa da laguntzaile naturalek informazioa, prestakuntza eta orientabideak edukitzea pertsonari behar bezala lagundu ahal izateko. Sostengu naturala iraunkorra izan ohi da denboran zehar, eta horrek lanpostuari eustea errazten du.

4. LANERATZE IBILBIDEAREN JARRAIPENA ETA BALORAZIOA EGITEA

HELBURU OROKORRA	**Pertsonarekin, prestakuntza- eta orientazio-taldeekin eta enpresarekin batera, adostutako helburuak zenbateraino bete diren eta laneratzea ondo joan den egiaztatzea.**
HELBURU ZEHATZAK	**1. Pertsonari laguntzea.** **2. Laneratze-ibilbidea berriro doitzea.** **3. Pertsona baloratzea.**

Langileak eta laguntza-taldeak enpresan edo erakundean egindako aurrerapenen balorazioa egin dezakete, enpresak eta langileak lan-jardunari dagokionez duten gogobetetze-maila baloratzeko eta lanean aurreratzea ahalbidetu dezaketen hobekuntzak bilatzeko. Halaber, balorazio horretatik abiatuta, pertsonak eta laneratze-taldeak prestakuntzarako eta garapen pertsonalerako aukera berriak definituko dituzte, eta enpresari (prestakuntza-beharrak) zein orientazio-zerbitzuari jakinarazi ahalko dizkiete, garapen soziopertsonalerako aukerak bilatze aldera.

Pertsonak orientatzaileen laguntza izango du aholkatzen zaizkion programa, baliabide eta lanetara joaten denean, baita horietatik itzultzean ere. Horretarako, laguntza-taldeak koordinazio-estrategia egokiak eduki beharko ditu, dauden programa, baliabide eta enpleguen aurrean eskatzaileak ekitatez orientatu ahal izateko. Gainera, laguntza-behar handienak dituzten pertsonen laneratzea lehenetsi beharko du beti.

Informazio hori laguntza-talde osoarekin partekatu beharko da, etorkizunari begira pertsonarentzat egokienak diren baliabide, programa eta enpleguak definitzerakoan ezinbestekoa baita.

» *Laguntza-taldeak koordinazio-estrategia egokiak eduki beharko ditu eskatzaileak ekitatez orientatu ahal izateko.*

4.1 / LANA SAREAN

Desgaitasuna duten pertsonak lan-munduan erabat sartzea lortzeko, eragile guztiek batera egin behar dute lan. Sarean egindako lanak baliabideak eta bizkortasuna biderkatzen ditu, zerbitzuetara bidaltzea eta prozesuak koordinatzea errazten ditu, eta lan egiteko moduak eta estrategiak partekatzeko aukera ematen du.

Bi mailatan gertatzen da:

1. **Desgaitasuna duen pertsonari dagokionez:** desgaitasuna duen pertsona enplegu arruntean hastean, entitatearen, enpresaren eta familiaren artean ezartzen den harremana eta lan partekatu eta jarraitua.

2. **Entitateari dagokionez:** erakundeen arteko lankidetza, desgaitasuna duten pertsonak enplegu arruntean sartzea, eta enplegu lagunduaren metodologia bera garatzea errazteko.

4.2 / LANERAKO ZERBITZUAREN, ENPLEGU ZENTRO BEREZIAREN ETA ENPLEGU ARRUNTAREN ARTEAN MUGITZEA

EZBentzat lehentasuna duen helburuetako bat desgaitasuna duten pertsonak enplegu arruntera hurbiltzea da, haien enplegagarritasuna eta bizi-kalitatea hobetzen jarraitzeko, eta haien laneratze-ibilbideak osorik garatzea ahalbidetzeko.

Espazioak ez daude bereizita eta osagarriak dira, hau da, prozesuaren une bakoitzean, desgaitasuna duten pertsonek beren nahien, gaitasunen, beharren edo ezagutzen arabera sortzen eta egiten duten ibilbide zirkularraren parte dira.

Desgaitasuna duten pertsonek EZBetan eskuratzen dituzten gaitasunak eta trebetasunak inguru arruntean enplegu bat lortzeko aukera bilakatu behar dira.

BARNIZADO
THT
SMD
SEMANA PROXIMA
PDCA
KAMISHIBAI
AREA 1
AREA 2
AREA 3
diversidad
Berdintasuna