

## THINK TANK

Etorkizuneko lanari buruzko eztabaida prozesua: 3. lan dokumentua

(2020ko irailaren 15a)

Honako hau etorkizuneko lanari buruzko hirugarren lan dokumentua da. Eztabaida prozesu hori hasi zen Gipuzkoako Foru Aldundiak lanaren etorkizunari buruz egindako hausnarketatik eta Gipuzkoako zortzi adituk planteatutako eztabaidarako lehentasunezko ardatzak proposatzetik abiatuta (1. lan dokumentua), eta jarraitu zuen taldeko parte-hartzaileen ikuspegia txertatuta (2. lan dokumentua). Hirugarren dokumentu hau 2020ko irailaren 17ko tailerrean egindako eztabaidan oinarritzen da, aurreko dokumentuetatik abiatuta eta José Luis Larreak proposatutako kontzeptualizazioa txertatuta.

Tailer horretan, lehenik eta behin, taldeek arazo edo erronka bat lehenetsi zuten, eta garrantzitsua da Gipuzkoan arazo edo erronka horri espermentazioaren bidez erantzuten hastea. Ondoren, hainbat gai planteatu zituzten arazo horiei buruz eztabaidatzeko. Taldeen ekarpenak 1. eranskinean jaso dira.

Jarraian datorrena arazoaren definizioen laburpena da, GFAk abiapuntu gisa proposatzen duena egindako ekarpenak aztertu ondoren. Definizio hori erabiliko da bai eztabaidarako agenda diseinatzeko (hileroko tailerrak), bai ekintzarako (proiektu esperimental bat definitu eta abian jartzea):

Etorkizuneko lanak garapen pertsonala eta profesionala integratu beharko ditu, ongizate iturri izan beharko du, baina erosotasunaren sinonimotzat hartu gabe. Integrazio hori eraldaketa handiko testuinguru lehiakor batean egin behar da, hala nola testuinguru digitalean eta ingurumenekoan, eta pertsonak enpresaren erdigunean jartzea eskatzen du, enpresa proiektu partekatu, lehiakor, etiko eta jasagarritzat hartuta.

Hori lortzeko, funtsezkoa da talentua erakartzea, atzematea, eustea eta garatzea. Trebatzen den gizartea gara, baina ikasteko prozesuak askoz hobeto egituratu behar dituen. Erronka etengabeko ikaskuntzako dinamikak sortzea da, etengabe aldatzen ari den mundu batek eskatzen dituen eskumen berrietara egokituko direnak, eta dimentsio pertsonala eta soziala kontuan hartuko dituztenak, gizarte osora iritsiz, ez soilik eliteko gutxiengoetara.

Elementu horiei dagokienez, Think Tank-ak proposamenak egingo ditu 5 urteko tarte batean Gipuzkoan erakargarria eta baliotsua izango den lan eredu bat finkatzeko.

Taldean ekarpenei esker, beraz, prozesu bat planteatu daiteke, non proiektu esperimentalak honako *zer* eta *nola* galdera hauetan oinarrituko den:

- a) *Zer bilatzen du proiektu esperimentalak?* Enpresetan baldintzak nola sortzen diren ikastea, ahaleginaren bidezko balio ekarpena langileen ongizatearekin eta haiek bizitzan bilatzen duten zentzuarekin uztartzeko. Ikaskuntza hori gero enpresa gehiagotara eramaten bada, talentua erakartzen eta garatzen lagunduko du.
- b) *Nola lortuko du helburu hori?* Jendea «trebatuko» ez duten prozesu esperimentalen bidez, baizik eta bizitza osoan zehar ikasteko ohiturak sortuz, balio ekarpenean zein ongizatean eta zentzuaren bilaketan eragin positiboa izango dutenak.

Honako hau da arazo horri erantzun dion proiektu esperimental bat diseinatzen eta abian jartzen joateko proposatutako eztabaidarako agenda:

|              |                                                                                                                                                             |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SAIOA        | Planteatutako arazoaren dimentsioa, honako hauei aurre egiten laguntzen duena                                                                               |
| 1            | Etorkizuneko lana ulertzeko integratu behar ditugun testuinguru orokorreko joerak: digitalizazioa eta ingurumenaren jasangarritasuna                        |
| 2            | Ahalegina/balioa sortzea eta ongizatea/garapen pertsonala/zentzua batzen dituen lanaren erronka                                                             |
| 3            | Pertsona enpresaren erdigunean: enpresa humanistak, lehiakorrak eta jasangarriak                                                                            |
| 4            | Ikasten duten pertsonak eta enpresak: prestakuntzatik ikaskuntzarako trantsizioa                                                                            |
| 5            | Ikasten duen gizartea: Gipuzkoan sarean ikasten duen ekosistema produktibo baterantz                                                                        |
| Saio irekiak | 2020ko urritik 2021eko maiatzera bitartean bi saio ireki egingo dira, eta, lantaldeaz gain, Gipuzkoako ekosistemaren ordezkaritza ugariagoa gonbidatuko da. |

Eztabaidarako agendari hasiera emateko, irailaren 15eko saioan planteatutako dimentsioetatik lehenengoa jorratuko da, «langilea aro digitalean» izeneko hitzaldiarekin.

## 1. ERANSKINA

### LANAREN ETORKIZUNARI BURUZKO EZTABAIDA TALDEA

TALDE DINAMIKA - 2020ko irailaren 17a

Taldearen ustez proiektu esperimentalean lehenetsi beharko litzatekeen lanaren etorkizunari lotutako arazoaren definizioa

#### 1. MAHAIA

- Ahalegina
  - Garapen pertsonala / garapen profesionala
- Ongizate pertsonala lanetik bereizita dago (ongizatea = erosotasuna).

#### 2. MAHAIA

5-20 urteko tartean talentua erakartzeko, atzemateko, eusteko eta garatzeko arazo bat izango dugu. Horretarako, balioa emango duen «lan» erakargarria sortu behar dugu; horretarako, low cost ez den lurralde bat izaten saiatu behar dugu, baizik eta balio erantsia fakturatuko duena. Gainera, erronka da gizarte osora iristea, eta ez eliteko gutxiengoetara soilik.

#### 3. MAHAIA

Lehiakortasun premia handia dago, aldaketaren abiadura oso handia da. Eraldaketa digitalera, berdera ... egokitu behar da.

#### 4. MAHAIA

Pertsonak enpresaren erdigunean jartzea, enpresa proiektu partekatutzat hartuta. Enpresa humanistak, lehiakorrak/jasangarriak lortzea.

#### 5. MAHAIA

Gipuzkoa gizarte zaharkitua da.

Ikaskuntzaren arazoa. Ez gara ikasten duen gizarte bat. Trebatzen da, baina ikasten da? Aldatzeko eta egokitzeko ikasten duzu, zenbateraino da hori arazoa Gipuzkoarentzat?

Lehiakortasuna, hori ere arazo bat delako Gipuzkoarentzat.

Ezin dugu arreta jarri hiru horietako bakar batean ere, baina ikaskuntzaren beharraz hitz egin dugu. Zeharkakoa da. Beharrezkoa da ikuspegi pertsonala gehitzea eta gizartean etengabeko ikaskuntzako dinamikak sortzea dinamikoa izan dadin.

Demografiarekin lotutako osasunari buruz ere hitz egin genuen. Zahartzen ari den gizarte baten arteko harremana, non osasuna ikaskuntzarekin batera sartzen den jokoan.

Taldearen ustez arazoa konpontzearekin lotuta dauden gaiak

#### 1. MAHAIA

- Ahalegina//ahaleginaren kultura falta da
- Ongizatea erosotasun gisa.
- Lanpostuen beharren eta lan merkatuak eskaintzen duenaren arteko distantzia. Ez bakarrik ikasketengatik, baita eskumenengatik ere.
- Ekintzailatzaren deserosotasuna.
- Lanbideak duintzea.
- Lurralde hau erakargarri bihurtzea, lurralde gisa jendea hartzeko erraztasuna.

## 2. MAHAIA

- Etorkizuna ez da manufaktura arlokoa izango.
- Lan gehiago eta enplegu gutxiago egongo da.
- Aniztasuna eta inklusioa lantzea.
- Pertsonen zerbitzua ematean oinarritutako lana. Hurbileko enplegua.
- Soldataz gain zentzua ematen duten enpleguak eskaintzea.
- Gizarte proaktiboa sortzea eta haztegia egitea: jarrera ekintzailea sustatzea.

## 3. MAHAIA

Nola bizkortu dezakegu ikaskuntza bizitza osoan zehar? Erdigunea ikaskuntza da, maila pertsonal batetik doana. Orain, ikasketak eta lana bereizita daude, baina muga hori hautsi behar dugu, eta pertsonak proaktiboak izan daitezen lortu behar dugu. Nola egiten dugu enpresen mailan ikasten duten erakundeak izatea? Gipuzkoako ekosisteman aberastasun handia dugu, eta berrikuntza ireki horretan enpresek ezin dute trantsizioa bakarrik egin, laguntza eta sarea behar dituzte. Transferentzia hori ikaskuntza ere bada. Prestakuntza zentroen ustez, ikasleak ikasle baino ez dira, baina beste ikaskuntza eredu baterantz jo behar dugu. Azken maila gizarte gisa da, nola bihurtzen garen ikasten duen eta ikaskuntzaren engranajea bizkortzen duen gizarte.