

THINK TANK

Etorkizuneko lanari buruzko eztabaida prozesua: 8. lan dokumentua

Eztabaida taldeak proiektu esperimental baten oinarrien proposamenari egindako ekarpenak

(2021eko otsailaren 15a)

Lan dokumentu honek aurrekoa osatzen du, eta eztabaida taldeak Ekonomia Sustapeneko, Turismoko eta Landa Inguruneko Departamentuak proiektu esperimentalean jarritako arretari buruz egindako proposamena aztertu ondoren egindako ekarpenak partekatzen ditu. Ondoko taulak proposamen hori laburbiltzen du.

Proposatzen da proiektu esperimentalaren arreta jartzea lanean **zentzua bilatzean**. Ikuspegi horrek ezinbestean integratuko ditu joera nagusiak, hala nola digitalizazioa eta jasangarritasuna bilatzea, horiek balio kateetan duten eragina eta horietarako eskatzen diren gaitasunak. Gainera, orain arte gutxiago landu den oinarri batetik abiatzen da, eta, beraz, egokiagoa da proiektu esperimental baterako.

Eztabaida prozesuan zehar, sarritan hitz egin da pertsona-enpresa-lurraldea ardatzaren inguruan. Kasu honetan, proposatzen da **arreta enpresan** jartzea, kontuan hartuta enpresa pertsonengana iristeko espazio bat izango dela eta lurraldearen helburuetan eragin zuzena izango duela.

Horrenbestez, proiektu esperimental bat abian jartzea proposatzen da, enpresek erabiltzeko moduko **prozesuak/tresnak garatu** ahal izateko, zehazki, langileek lanean zentzua bilatzeak enpresekiko harremanean nola eragiten duen hobeto ulertzeko, eta ulermen horretatik abiatuta, **pertsonak erakartzeko eta garatzeko prozesuak hobetzeko**.

Jarraian, taldearen ekarpenak multzokatzen dira, zenbait ardatzen arabera:

Arreta gunea hautatzea

- Zaila egiten zait ondorioztatzea ea aukeraketa egokiena den. Esango nuke gustatzen zaidala, geroz eta sarriago ikusten ari garen arazo bati gerturatzen gaituelako, hain zuzen ere enpresak edo enplegua eskaintzen dutenak pertsonen ongizatera egokitzea beren eskaintza, azken finean ulertuz pertsonen osaturik daudela “stakeholder” guztiak: langileak, bezeroak, gizartea, hornitzaileak, jabeak...
- Hautatutako foku gisa garatutako deliberazio prozesua orain arte egindako prozesuarekin eta proposamenekin koherenteak dira. Baina garatu beharreko beste foku batzuk ere bazeuden.
- Nahiz eta taldeko batzuek ez genuke gai hau hautatuko, ondo iruditzen zaigu aukeratutako fokua.
- Interpretazioa zuzena da.
- Etorkizuneko lanari buruz ari bagara, arreta gunea egokia iruditzen zait. Laneko zentzuaren ikuspegiak markatu beharko du etorkizun hori.

- Egokia eta interesgarria, bat nator esatean gutxiago landuagoa dagoela eta zailagoa dela erakundeek eta enpresek lantzea.
- Nire ustez, ikuspegia egokia da. Enpresan pertsona asko biltzen ditugu, eta gero eta gehiagotan pertsonak “zentzua” duten proiektuetara mugitzen dira. Beren helburuagatik eta kulturagatik identifikatuta sentitzen zaren proiektuak. Azken batean, filosofia eta gauzak egiteko modua.
- Nire ustez, interpretazio lanaren emaitza oso ona da, eztabaida prozesuan landu diren alderdi gehienak uztartzen baititu, eta ez baita erraza horiek bateratzea.
- Nire ustez, egokia da hiru eremu posibleetatik gutxien landutako eremuaren alde egitea erabaki izana, administrazioaren eginkizuna ontzat emanez, hau da, beste modu batera jorratuko ez liratekeen gai garrantzitsuei heltzeko konpromisoa hartu duen eragilearena.

Anbizio maila / Denbora ardatza

- Epe luzeagorako arreta gunea aukeratzean, urundu egiten da enpresen egungo arazoetatik, eta, alde horretatik, zailagoa da epe laburrean enpresak zuzenean inplikatzeko.
- Asmo handiko esparrua planteatzen du. Ekimena erakartzeko gaitasun handiagoa duen eta esperientziarekin irtenbide praktikoak bilatzeko maniobra marjina handiagoa duen proiektua da.

Prozesuan parte hartzen dutenak

Lurraldeko eragile motak

- Oraindik zehaztu gabe dago, baina enpresa harremanean jarri behar da arreta –baina ziurtatu beharko da beste eragile batzuk ere badaudela, hala nola unibertsitateak, teknologia zentroak eta erakunde publikoak berak ere–, eta arreta eragile horietara ere zabaltzeko beharko genuke (sarean lan egiteko ekosistemen sareak sortzea ...).

Pertsonen inplikazioa

- Nire ustez, zuzena da arreta enpresan jartzea, gune-jatorri moduan, langileengana iristeko.
- Ados nago, arreta enpresan jarrita, pertsonarengana eta lurraldera iritsi gaitezkeela, proiektu esperimentaltzat hartuta, baina uste dut garrantzitsua dela, bigarren fase batean bada ere, pertsonak ere kontuan hartzea. Enpresen arteko desberdintasunen ondorioz, baliteke proiektutik kanpo geratzea eta interes handia duten eta beren garapen prozesuan konprometituta dauden pertsona askok parte hartzeko aukerarik ez izatea.
- Ez ahaztu pertsonak bigarren maila batean. Zer dakarte egungo erronkek pertsonengan? Nola lerrokatu ditzakegu asmo handiko garapen profesional lehiakorra eta garapen pertsonal osasungarria? Nola lortu gizakiaren gaitasunak enpresa eta lanbide munduaren bilakaerara egokitzea, erritmo bizian, saiakeran hil gabe.
- Nola lagundu diezaieke administrazioak aldaketarekin motibatuta dauden pertsonen, enpresa testuinguru horretan ez dagoenean?
- Parte-hartzaileak: esparru horiek barnean lantzeko konpromisoa duten enpresetatik abiatzen gara. Lan merkatuan sartzen diren gazteak ez ezik, gaur egun jardunean dauden pertsonak ere kontuan hartzea, 50 urte baino gehiago izan ditzaketenak eta oraindik ere urte askoan aktibo jarraitzeko asmoa dutenak.

- Zehaztu nahi dugu ez gaudela ados gazteen enpleguan murrizten badugu gaia, alde batetik gaurko gazteak biharko helduak direlako eta, bestalde, ahalik eta aniztasun eta osotasun zabalena lortu nahi dugulako.
- Nire ustez, “belaunaldi berrietan” ardazteak ez du “esklusibista” izan behar. Perspektiba “enplegua”rentzat (lurraldea) izan behar da, eta horrek, jakina, hurbilketa desberdinak izango ditu, kolektibo ezberdinen arabera.
- Planteamendu horretako zalantza bakarra hau da: belaunaldi aldaketak bizitzaren zentzuaz bestelako bizipen bat dakarrela dioen honetan, belaunaldi aldaketarekin dauden zentzuan zentratzen al garen eta aldaketa egin ez dutenak alde batera uzten ditugun (ekarpena egiten jarraitu beharko lukeen biztanleria, egokitze zailtasun handiagoak izateagatik dinamika berritik kanpo gera daitekeena).
- Ikusten ez dudana zalantza da planteamendua gazterian edo biztanleria aktibo osoan zentratzea den. Nire ustez, oso garrantzitsua da belaunaldi arteko konpromisoa, eta horregatik uste dut proiektuak biztanleria osoa hartu behar duela barnean, baita biztanleria aktibo osoa ere, eta ez soilik kualifikazio altuko biztanleria, lan merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten pertsonak ere ezin baititugu ahaztu.

Enpresa tipologia

- Ez da zehaztu parte hartu beharreko enpresa mota, eta garrantzitsua da tamaina, sektore, tipologia eta abarren arabera izatea partaidetza hori, lurraldearen adierazgarri, alegia.
- Esperimentuan parte hartuko duten enpresak zehaztea (askotariko sektoreak, askotariko tamainak eta eremu geografiko zehatzak).
- Proiektu esperimentalak Gipuzkoako errealtatearen adierazgarri den enpresa esparruan egin daitezen azpimarratzea (hainbat sektoretako eta tamainatako enpresak), proiektu esperimental horiek erreferentzia eta erreplikagarriak izan daitezen.
- **ERRONKA:** Enpresek administrazioak markatutako bideari jarrai diezaioten lortzea. Zein motatako enpresetan jarriko litzateke arreta? Txikiak baztertzen ditugu? Ez al dugu perspektiba galtzen?

Nazioarteko dimentsioa

- Oso interesgarria da nazioarteko erreferentziak bilatzea, gida gisa erabil ditzagun.
- Ondo legoke inspiratzaileak izan daitezkeen beste nonbaiten egin diren antzeko proiektuak aztertzea.

Lan metodologia

- Zer mekanismo ditu eta erabili nahi ditu foru administrazioak enpresak lurraldearen erronkekin lerrokatuta egon daitezen?
- Erronkak zehaztea eta arreta gai zehatzetan jartzea (etengabeko prestakuntza, kontziliazioa eta abar).
- Eraginkortasuna bermatzeko, proiektua lideratzen duenari eskatuko genioke proiektuan “kontrola” izatea, hau da, proiektua eragin eremura dimentsionatzea.
- Aldaketak goitik etorri behar du. Enpresaren jabetzatik eta zuzendaritzatik. Eta, behetik, hezkuntza. Etorkizunean balio batzuk eduki nahi baditugu, gauzak egiteko

modu bat, lan filosofia bat... hezkuntza sistematik hasi behar dugu. Zaila iruditzen zait lurralde oso bateko kultura aldatzea, oraina soilik jorratuz. Nire ustez, orainaldia (enpresak) eta etorkizuneko (gazteak) landu behar dira.

- Enpresak garatzen dituzten pertsonak garatu. Pertsonak dira hobekuntzaren eta berrikuntzaren bidez gauzak aldatzen dituztenak.
- Enpleguaren zentzuak (lanetik bereizi beharrekoa) hiru ertz "integratu" behar ditu: eremu ekonomikoa; garapen profesionalaren eremua; sozializazio eremua eta gizartearentzako zerbitzua. Non pertsona bakoitzaren bizi garapena eremu horien arteko oreka "birpentsatuz" eta "gauzatuz" joango den (eta enpresa eredua "erantzuteko" gai izan behar da). Hiru ertz horiek pertsonen garapena suposatzen dute (enpresan eta lurraldean txertaturik).
- Zaila da zehaztea, lantalde osoaren "aurretiko adostasunetik" abiatu gabe. Eta, aldeztu aurretik eperik zehaztu gabe, errekurtsoak finkatu gabe,... Edonola ere, "esperimentazioaren" zenbait ezaugarri "aurreratu" litezke:
 - "Konprometituta" dauden eragileak izatea. Funtsezkoa izango da mapak egitea (nork eta zer). Denei "deitu" behar baina... (hori bai: denok toki guztietan ez)
 - Unibertsitateak: ezagutzaren sortzaileak eta esperimentazioaren ebaluazio integralerako dinamika
 - nazioartekotzea: jardunbide egokiak identifikatzea eta esperimentazioa ikusaraztea
 - Ikuspegia integrala izan behar bada ere, "eragiteko gaitasuna" duten ataletan ardaztu behar da (eta, gainerakoetan, jarrera "propositiboa").
 - Bere "garapena" ez zen ekimen "paraleloa" izan behar; esperimentazioa "egunerokotasunean" txertatu behar (konplexutasuna kudeatu behar)
- Bizi kalitatearen eta lan biziaren kalitatearen, kontziliazioaren, jasangarritasunaren eta pertsonak lurraldearen hazkundera eta berrikuntzan inplikatzaren inguruko itxaropenak hobeto ulertzeko hurbilketa eskatzen du.
- Enpresa erakargarriak egin behar ditugu. Aldatu egin behar da filosofia, enpresak ulertzeko modua. Niretzat bizitzeko modu bat da, kultura desberdin bat egitean oinarritzen dena.

Landu beharreko gaiak

- Iruditzen zaigu ildo hauek jorratu behar dituela gutxienez: pertsonen ahalduntzea; lanak eta langileak duen inpaktu soziala; enplegua izateko bizitza osorako ikasketa eta hedapena bermatu
- Enpleguaren eremua enpresa da. Horregatik, 5.0 enpresetan kalitatezko enpleguaren aldeko testuinguruak sustatu behar dira (ikus EUROFOUNDen ezaugarriak): pertsonak, teknologia eta antolatze moduak integratzen dituzte; inpaktu sozialarekiko konpromisoarekin. Hirugarren puntuarekin lotuta dagoena, adibidez: eremu ekonomikoa (soldata duinak); garapen profesionalaren eremua (ikaskuntza, karrera profesionala, balio mapa, formula parte-hartzaileak); eta gizarte eremua (erantzunkidetasuna eta balio soziala partekatua).