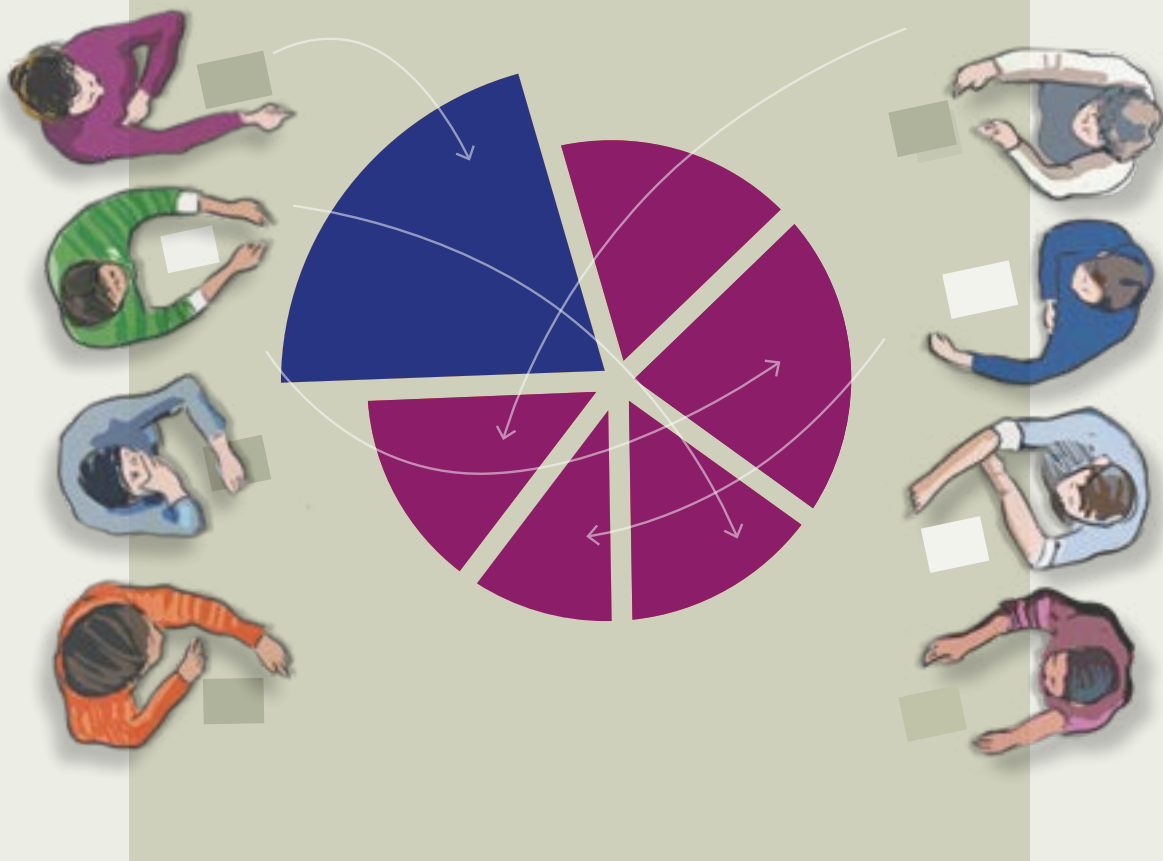


# Enplegagarritasun Ebaluazioa Laneratzeko Enpresetan

## Gizatea Enplegagarritasun Faktoreen Eskala EFE Eskuliburu Profesionala

Natxo Martínez-Rueda (UD), Javier Galarreta (UPV-EHU)  
Gizatearekin lankidetzan



Asociación de Empresas  
de Inserción del País Vasco  
Gizarteratzeko eta Laneratzeko  
Euskadiko Enpresen Elkarte

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE  
POLITIKETAKO SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO  
Y POLÍTICAS SOCIALES

Enplegarritasun Ebaluazioa Laneratzeko Enpresetan  
Gizatea.Enplegarritasun Faktoreen Eskala EFE  
Eskuliburu Profesionala

2021eko urtarrila



Venezuela plaza 1, 2. solairua  
48001 Bilbo  
Tel.: 94 401 09 59  
[gizatea@gizatea.net](mailto:gizatea@gizatea.net)  
[www.gizatea.net](http://www.gizatea.net)  
Twitter: @Gizatea

Diseinua eta maketazioa: Marra, S.L.  
Inprimaketa: Amayadigital, S.L.U.  
Lege Gordailua: BI-360-2021



Agiri hau Creative Commons-en lizentziapean dago. Baimena duzu lan hau kopia, banatu eta publikoki hedatzeko, betiere, kontuan hartuta lanaren kredituak adierazi behar dituzula, eta ezin duzula merkataritza-xedeetarako erabili. Ezin da lan honetatik eratorritako obrarik aldatu, eraldatu edo sortu. Lizentzia, osorik: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

# Aurkibidea

Esker onez	5
1. Sarrera	7
2. Fitxa teknikoa	9
3. Esparru teorikoa	11
3.1. Enplegarritasuna eta Laneratze Enpresak	11
3.2. Banakako enplegarritasun faktoreak eta enplegurako oztopoak	13
3.3. Beharrak eta laguntzak: Enplegu Plan Pertsonaleko oinarria	17
4. Enplegarritasun Faktoreen Eskala	19
4.1. Eskalaren deskribapena	19
4.2. Ebaluatzeko azalpenak	25
4.2.1. Ebaluazioko faseak	25
4.2.2. Emaitzak itzultzea	28
5. Erreferentziak	29
<b>Eranskinak</b>	<b>32</b>
1. Eranskina. Gizotea Enplegarritasun Faktoreen Eskala	33
2. Eranskina. Eskala osatzeko prozesua eta ezaugarri metrikoak	52
A. Osatzeko prozesua	52
B. EFEko prototipoaren ezaugarriak	54
C. Prototipoaren propietate metrikoak	55
C.1. Eskalaren fidagarritasuna eta baliozkotasuna	57
C.2. Eskalaren faktore egitura	60
C.3. Zuzeneko puntuazioen eta batez besteko puntuazioen banaketa, dimentsioen arabera	65
D. EFEren behin betiko bertsiorako kasuen eta orientazioen analisia	68





Gizatea Enplegarritasun Faktoreen Eskala lankidetzako jarduera baten emaitza da, eta eragile ugari parte hartu dute horretan; gure aitortza zintzoa eta esker ona merezi dute.

Horietako batzuek makina bat ordu eman dituzte eskala lantzen, definitzen, idazten, kontrastatzen eta berrikusten. Tresna horren "garuna" dira, eta horientzat da gure lehenengo esker ona: Natxo Martínez-Rueda (Deustuko Unibertsitatea) eta Javier Galarreta (UPV/EHU).

Gure bigarren esker ona Gizateako Laneratze Enpresa bazkideetan aritzen diren laneratzen laguntzeko teknikarientzat da; izan ere, 12 hilabetez, 2017ko azarotik 2018ko urrira, beren denboraren zati handi bat 2007an argitaratu eta hamarkada batez sektorean erreferentzia izan den *Laneratze Enpresetan laguntzeko eskuliburua: Prozesua eta Tresnak* lana berraztertzen eman zuten; lan hori arloan gertatutako aldaketei erantzuteko eta aldi horretan metatutako esperientzia jasotzeko argitaratu zen. Gogoeta kolektiboko prozesu horretan, zenbait tresna eta lanabes garatu, azaldu eta sistematizatu dira, Laneratze Enpresak laguntzeko zereginean baliatzen ari diren erreferentzia esparrua aberasteko asmoz. Tresna horietako bat hemen aurkeztu dugun Enplegarritasun Faktoreen Eskala da. Lan horretan eskainitako dedikazioagatik, ekarpenengatik eta konpromisoagatik, eskerrak eman behar dizkiegu ondorengo hauei:

Susana Albaina (Berezi 99), Maitane Burgos (Zabaltegi), Jesús Gazapo (Ikatzbizi), María Larrinaga (Servicios de Hostelería Peñascal), Susana Porras (Cáritas Bizkaia), Haizea Roca (Sokaire Servicios de Limpieza), Pepe San José (Koopera Servicios Ambientales), Miriam Santorcuato (Suspertu), César Sardón (Urbegi Inserción) eta Jon Sierra (Emaús Dendak).

Orobat, eskerrak eman nahi dizkiegu erakunde askori, bideak zabaldu baitzizkieten euren profesionaleri Enplegarritasun Faktoreen Eskalako lehen test lanak egiteko eta eskala horri ekarpen baliotsuak

egiteko. Erakunde horietako batzuk **Gizatearen Laneratze Enpresa** bazkideak ziren:

Beraiki99, Bidebarri, Eskuz esku, Emaús Gipuzkoa, Euskal Postalred, Goilurra, Keima Animazioa.

Eta beste batzuk Laneratze Enpresetako erakunde sustatzaileak:

Cáritas Bizkaia, Ede Fundazioa, Emaús Bilbao, Gaztaroa Sartu, Peñascal S.Coop.

Laneratzeko Enpresek eta beste lurralde batzuetako erakundeek ere gidatu zuten eskala, eta haiei ere eskerrik asko:

Miraver Integración (Salamanca), Solidança (Bartzelona), Integratodos (Sierra del Segura, Albacete), Trampolín Solidario (Kanaria Handia), El Llanero Solidario (Albacete), Gaztelan Fundazioa (Nafarroa).

Bereziki eman nahi dizkiegu eskerrak José Francisco Lukas eta Juan Etxeberria UPV/EHUko irakasleei azterketa estatistikoetan emandako laguntzagarrik.

Baita **Gizatearen** talde teknikoko Joana Revillari ere, eskalaren emaitzak aztertzen emandako denboragarrik eta ekarpen beti aberasgarri eta egokiengatik, eta modu berezian, Leire Alvarez de Eulateri, Laneratzeko Enpresekin duen dedikazioagatik eta haiekiko konpromisoagatik, eta kudeaketa eta koordinazio lanagatik, hori gabe ezinezkoa izango baitzen eskuliburu hau.

Eta amaitzeko, eskerrik asko Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailari; izan ere, haren laguntzarik izan ezean, desberdinen arteko ezagutza partekatua eraikitzea ahalbidetzen duten lankidetzak, partaidetzak eta sormen prozesu horiek ez baitziren posible izango.

Mila esker guztioi, bihotz-bihotzez.

Marijose Rodrigo  
Gizateako Lehendakaria

# 1. Sarrera

Lan merkatuan parte hartzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen enplegagarritasun maila ebaluatzeko diseinatu da Enplegagarritasun Faktoreen Eskala (EFE). Helburu nagusia, beraz, enplegu plan pertsonalak diseinatzeko eta horien emaitzak ebaluatzeko oinarritzat baliagarri izatea da. Metatutako datuek laneratzeko programen eragina ebaluatzen ere lagun dezakete.

Horiek diseinatzea, gidatzea eta baliozkotzea laneratzeko enpresetako laguntza eredia berrikusteko esparruan garatu da (Martínez-Rueda, Galarreta & Aróstegui, 2018; Martínez-Rueda & Galarreta, 2019). Laguntza-langileek eta unibertsitateko irakasleek osatutako lantaldeak laneratzeko ibilbideak orientatzea ahalbidetuko duen tresna zorrotz bat izateko beharra egiaztatu ahal izan du, baina baita laneratzeko enpresen eraginkortasunaren neurri fidagarri bat eskaini ahal izateko premia ere.

Proiektua lantzeko prozesua bi urte baino gehiagoz garatu da, pertsona eta erakunde askoren parte hartzearekin. Lana hainbat fasetan egin da, azkenik EFEn egungo bertsioa aurkeztu ahal izan den arte. Bertsio hori hainbat esku hartzeren emaitza izan da: lan gidatuak, adituen berrikuspenak eta laneratzeko programetan parte hartzen duten 296 pertsonako –Laneratzeko Enpresetakoak gehienak– lagin bati aplikatutako lehen prototipo baten analisi estatistikoak.

Lan horri guztiari esker, esan dezakegu Enplegagarritasun Faktoreen Eskala tresna egokia dela enplegagarritasuna ebaluatzeko, prototipoaren bertsio hobetua den heinean. Prototipo horren fidagarritasun eta baliozkotasun adierazleak onargarriak baino gehiago diren arren, berretsi egin behar dira ondorengo azterlanetan, horiek sistematikoki aplikatzean bilduko diren datuetan oinarrituta.

Eskuliburu honetan EFEn ezaugarriez eta haien aplikatzeko orientabide eta jarraibidez gain, Eskalak oinarri duen esparru teorikoa aurkezten dugu. Eskuliburua errazago irakurri eta maneiatzeko, prototipoa eraikitzeko prozesua eta analisi estatistikoak eranskin gisa sartu ditugu amaieran.

Oso garrantzitsua da adieraztea tresna honekin ez ditugula enplegarritasun faktore guztiak ebaluatu nahi (mota eta eragin desberdinekoak), baizik eta pertsona batek enplegu programa baten baitan jaso ditzakeen prestazio eta laguntzekin zuzenean lotutako faktoreak soilik. Horren harira, zehaztu beharrekoa da helburua ez dela pertsona batek enplegu bat aurkitzeko eta mantentzeko duen probabilitatea "iragartzea", baizik eta pertsonak enpleguaren aurrean duen egoera hobetzea, haren egoeraren, balioen eta inguruabarren arabera, enplegu bat lortzeko baldintza hobeak eskura izan ditzan. Gure ustez, beste faktore batzuek ere eragina izango dute haren enplegarritasunean, nola lan merkatuaren egoerari dagokionez, hala pertsonaren inguruabarrei dagokienez. Beraz, ez da enplegarritasunaren neurri globala, enplegarritasun banakakoaren neurria baizik, enplegu programen esparruaren baitan.

Sarrera hau amaitu baino lehen, eskerrak eman nahi dizkiegu lana diseinatzen eta baliozkotzen parte hartu duten pertsona askori, eta bereziki Leire Alvarez de Eulate **Gizateako** kudeatzaileari, lan hau etengabe bultzatzeagatik eta konfiantza, lankidetzeta eta adiskidetasun sareak sortzeko duen gaitasunagatik.

## 2. Fitxa teknikoa

Izena	Gizotea Enplegarritasun Faktoreen Eskala (EFE)
Xedea	<p>Pertsona baten enplegarritasun mailako oztopoak eta profilak identifikatzea, banakako enplegarritasun faktoreei dagokienez, Enplegu Plan Pertsonalak diseinatzeko oinarri izan daitezten.</p> <p>Laneratze Enpresaren edo beste enplegu programa batzuen emaitzak eta eragina ebaluatzeko neurgailu fidagarri bat izatea.</p>
Ikuspuntua	<p>Enplegarritasun mailan, dimentsio anitzeko ikuspegi ekologikoa erabiltzen da. Enplegarritasun faktore banakakoak ebaluatzen diren arren, modu erlatiboan eta interaktiboan egiten da, inguruneko aukerei dagokienez, enplegarritasuna testuinguruan kokatzeko etengabeko ahaleginean.</p> <p>Ikuspegi funtzionala ere bada, eta emaitzetara bideratuta dago; izan ere, pertsonaren uneko egoeran eta funtzionamenduan zentratzen diren faktoreak ebaluatzen ditu, laguntzen eta prestazioen erabilera sistematikoarekin hobetu daitezkeenak.</p>
Erabilera esparrua	<p>Lanerako adina duen edozein pertsonarekin eta laneratzeko edozein programatan erabil daitekeen arren, esploratzen dituen faktoreengatik, lan merkatuan parte hartzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonentzat bideratuta dago berariaz. Diseinuaren ikuspegiari eta metodologiari begira, Laneratze Enpresetarako eta beste Enplegu Prestakuntza programa batzuetarako gomendatzen da.</p>
Aplikazioa	<p>Pertsonari buruz duen informazioan oinarrituta, iritzi teknikoa ematen duen profesionalak gauzatzen duen tresna da. Informazio hori lortzeko, pertsonarekin elkarrizketak egin dira, eskura dagoen dokumentazioa berrikusi da eta haren lan jardunaren behatzea erabili da.</p> <p>Aplikazioaren barruan, item bakoitza puntuatzen da; pertsonaren laguntza beharrak identifikatzen dira; eta parte hartzaileari emaitzak itzuli eta kontrastatu egingo dira berarekin, enplegarritasun profil baten bidez.</p>

Izena	Gizatea Enplegagarritasun Faktoreen Eskala (EFE)
<b>Egitura</b>	<p>Enplegagarritasuneko 9 dimentsio biltzen dituzten 4 atal ditu, guztira 44 itemekin.</p> <p>Item bakoitzak enplegagarritasun elementu bat pertsonaren egoeran zer mailatan dagoen deskribatzen du; 1etik 4ra bitarteko eskalan puntuatuta dago. Iritzi profesionala eta itemen balorazio egokia gidatzeko, 4 aukeretako bakoitzak mailak banan-banan deskribatzen dituzten adierazleak ditu.</p> <p>Dimentsio bakoitzak zati kualitatibo bat eranstean du, pertsonaren laguntza beharrak eta eman daitezkeen laguntzak identifikatzeko.</p>
<b>Iraupena</b>	<p>Denboran luzatzen den ebaluazio prozesu baterako erreferentzia gisa erabiltzeko pentsatuta dago. Nahiz eta asko alda daitezkeen egoeren, pertsona aldez aurretik ezagutzearen edo behatze aukeren arabera, 3 eta 4 aste arteko iraupena izango duela uste da, itzultzeko eta pertsonarekin kontrastatzeko prozesua barne.</p>
<b>Puntuazioa</b>	<p>Atalen puntuazioak desberdinak dira enplegagarritasunari egiten dioten ekarpenaren arabera. I. atala oztopoen ataltzat hartzen denez, oztopoek 0 eta -3 artean kentzen dute; II., III. eta IV. atalak, berriz, enplegagarritasun aktibotzat hartzen dira, eta aktiboek 0 eta 3 artean batzen dute.</p> <p>Gehieneko puntuazioa 99koa da. Enplegagarritasun profil bat eskuratzeko aukera ematen du.</p>
<b>Mugak</b>	<p>Onartu beharra dago tresna honek badituela zenbait muga enplegagarritasuna ebaluatzeko garaian. Helburua enplegu plan pertsonalak diseinatzea den neurrian, aztertutako faktoreak programa zehatzetan esku hartzeko aukerekin lotuta daude.</p> <p>Ildo horretan, aldagai batzuk, batez ere lan merkatuaren egoerarekin, enplegu politiken eraginarekin edo pertsonen babes ekonomikorako neurriekiko harremanarekin lotuta daudenak, ez daude jasota Eskalan. Alde horretatik, enplegagarritasun neurri hori neurri partziala da.</p>

### 3. Esparru teorikoa

Atal honetan, Eskalaren funtsa diren oinarri teoriko eta metodologikoak aurkeztea da asmoa. Eskala batek, baliozkoa eta fidagarria dela ziurtatzeko, irizpide batzuk bete behar ditu. Irizpide horien bermeak izango dira oinarri teoriko zorrotz bat, batetik, eta funtzionatzearen ebidentziak azaltzeko datu enpirikoak, bestetik.

#### 3.1. Enplegarritasuna eta Laneratze Enpresak

Nahiz eta enplegarritasunaren kontzeptua XX. mendearen hasieran erabiltzen hasi zen, 90eko hamarkadaren amaieran bihurtu zen kontzeptu nagusi gizarteratzeko eta laneratze politiketan, bai eta Europako Enplegu Estrategiaren zutabeetako bat ere (Lindsay & Serrano Pascual, 2009).

Kontzeptu hori zentzu askotan erabiltzen bada ere, egungo ikuspegiak era dinamiko zabalean ulertzen du nahitaez enplegarritasuna, faktore banakakoak nahiz testuingurukoak bilduta. (De Grip et al., 2004, McQuaid & Lindsay, 2005). Ildo horretan, literaturan kontzeptu konplexu eta dimentsio anitzeko moduan ulertzen da (Williams et al., 2015; Forrier & Sels, 2003; Cabo, Pagán, & G. Nieto, 2008).

Pertsona baten enplegu ikuspegietan eragina duten elkarren artean lotutako osagaien multzotzat hartzen da enplegarritasuna (Thijssen & Van Der Heijden, 2008). Hemen, honela definitu dugu: "persona batek kalitatezko enplegua lortzeko, mantentzeko eta hobetzeko aukera izan dezan eragiten duten faktore eta baldintza banakako nahiz testuinguruko multzoa –eta horien arteko erlazioa–" (Martínez-Rueda, Galarreta, & Aróstegui, 2018, 130. or.). Definizio horrek enplegarritasunaren izaera «interaktiboa» azpimarratzen du, faktore eta inguruabar pertsonalen, lan merkatuaren baldintzen eta beste testuinguru faktore batzuen mende baitago (Hillage & Pollard, 1998).

Horren harira, adierazi beharra dago enplegarritasuna testuinguruaren eta subjektuen araberakoa bada ere, enplegu politikek arreta handiagoa jarri

dutela subjektuengan –exijentzia handienekoengan–, eta horiek errudun bihurtzeko arriskua dagoela. Planteamendu horren aurrean, beharrezkoa dirudi enplegarritasun kontzeptuaren ulermen zabala berreskuratzea, banakako erantzukizunaren eta erantzukizun sozialaren arteko orekari eusten laguntzeko, orobat gaitasunak eta jarrerak hobetzearen eta eskura dauden aukera anitzeko inguruneak garatzearen artekoari (Martínez-Rueda, Galarreta Lasa, et al., 2018). Laburbilduz, ikusmolde horretan zera azpimarratzen da: beharrezkoa da laguntza-egiturak egotea, pertsoneri erabakiak hartzen eta baloratzen dituzten aukerak gauzatzeko laguntzeko (Green et al., 2013). Ebaluazioko edo diagnostikoko tresnek nahi horren zerbitzura egon behar dute.

Hainbat enplegarritasun eredu landu izan dira, gutxi-asko ikuspegi zabalekoak, eta enplegarritasun faktoreen multzo bat jasotzen dute, hainbat ñabardura desberdinekin. Laneratzeko Enpresei dagokienez, esku hartze profesionala antolatzeko eredu bat proposatu da (Martínez-Rueda, Galarreta, et al., 2018). Hona hemen, laburtuta:

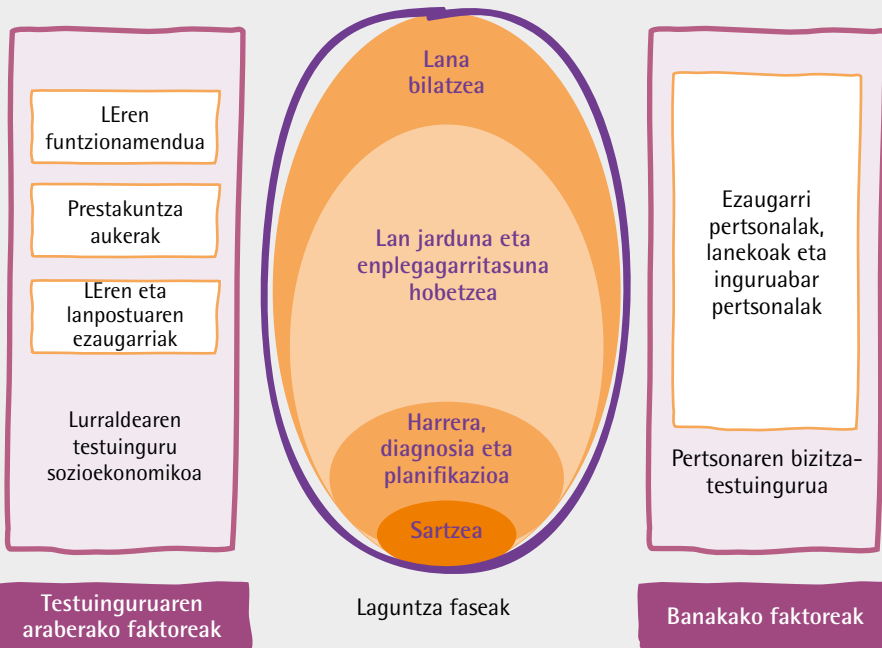
Idea nagusia da LEn sartzen den pertsonaren –enplegarritasun faktore indibidual batzuekin– eta LEn eskaintzaren –enplegarritasun faktore antolatzaile batzuekin– arteko elkarrekintzak askotariko aukerak eta esperientziak sortzen dituela ibilbidearen fase guztietan, eta horiek eragina izan behar dutela enplegarritasuna hobetzeari dagokionez (1. grafikoa).

Lehenik eta behin, laneratzeko aukerak baldintzatu egiten ditu bai lurraldearen testuinguru sozioekonomikoak, bai lan merkatuaren egoera desberdinek; horiek LEn garatutako aukerak murriztu edo handitu egin ditzakete. Gainera, LE ingurune elementu bihurtzen da, eta, gizarte ingurunearen uztarri berean, prestakuntza eta gizarte aukerak egituratzen ditu enpleguaren bidez, banakako enplegarritasun faktoreak hobetu ahal izateko. Pentsa dezakegu, LEn ezaugarrien, funtzionamenduaren eta antolamenduaren arabera, enplegarritasun eragina (Retolaza, Roqueñi, Ruiz, eta Araujo, 2007) desberdina izango dela. Esate baterako, ikusi ahal izan da pertsonak babesten dituen "antolaketa giroko" LE malgu banakakoek laneratzeko maila hobeak lortzen dituztela (O'Connor eta Meinhard, 2014).

Bestalde, LEak ekoizpen sektore jakin batean mugitzen diren enprekin dituen harremanak funtsezko aldagaiak izango dira laneratzeko kontratua duten pertsonen lan aukeretan. LEko lanpostuen eta merkatu arrunteko lanpostuen arteko konexioek "mugikortasun kate" gisa funtzionatzen dute

(Piore, 1983) (lanpostu batek langintza multzo baterako sarbide gisa balio izatea ahalbidetzen du). Alde horretatik, enplegarritasuna lotuta egongo da lanpostu sorta zabal baterako sarbidea izango diren lanpostuak izatearekin (Miedes, 2002).

### 1. grafikoa. LE-etan enplegarritasuna hobetzeko eredu



### 3.2. Banakako enplegarritasun faktoreak eta enplegurako oztipoak

Gure iritziz, banakako faktoreak dira pertsona bat erreferentziatzen hartzen duten alderdi guztiak, bai ezaugarri pertsonalak (sinesmenak, sentimenduak edo jokabideak barne), bai pertsona horren inguruko inguruabar berezkoak, beste pertsona batzuek bereizten duten ezaugarri bereziak. Giza funtzionamenduaren eredu eta dimentsio guztiak aintzat hartuta

horiek sailkatzeko modu ugari dauden arren, atal honetan literaturan enplegarritasunarekin zuzeneko harremanaren ebidentziaren bat duten faktoreak jasoko ditugu, eta, gainera, gizarte eta hezkuntza arloko esku hartze prozesuekin lotu daitezkeen elementuak lehenetsiko ditugu.

Ikuspuntuak askotarikoak direnez, ez dago adostasunik ez horien osagaiei buruz, ez euren artean eta testuinguru faktoreekin artikulatzeko moduari buruz. Hainbat ekarpen jasoz (Hillage & Pollard, 1998; McQuaid & Lindsay, 2005; Williams et al., 2015; Green et al., 2013) eta lan merkatuan sartzeko zailtasun handienak dituzten pertsonak testuinguruan kokatuz (McQuaid & Lindsay, 2002; Green, Atfield, Staniewicz, Baldauf, & Adam, 2014; Brown et al., 2018; Spermann, 2015; Thomsen, 2009; Fernández, Immervoll, Pacifico, & Thévenot, 2016), banakako faktoreak antolatzeke proposamena egingo dugu.

Banakako faktoreen etiketan adierazi dugun bezala, hainbat izaeratako faktoreak aurkezten dira, eta horiek kontzeptualki zehaztu behar dira, bereizi ahal izateko eta enplegarritasunari egiten dioten ekarpena argitzeko. 1. taulan literaturan identifikatutako faktore nagusiak aurkeztu dira, bakoitzaren izaera kontuan hartuta eta laneratze prozesuaren arabera antolatuta: enplegua lortu aurreko faktore orokorrak, lanbide izaerako alde aurreko faktoreak, jardun profesionalerako gaitasunak eta enplegua bilatzea (Felgueroso, García-Pérez, & Jiménez-Martín, 2018).

**1. taula. Banakako Enplegarritasun Faktoreak.  
Literatura berrikustean oinarritutako eredu**

Lana eskuratzeko prozesua	Identifikatutako aldagaiak	Identifikatutako aldagaiak
Lanekoak ez diren alde zuzeneko faktoreak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ezaugarri sozio-demografikoak (sexua, adina, kultura-taldea...).</li> <li>- Familia erantzukizunak.</li> <li>- Garraio, etxebizitza, finantza eta abarrekotako baliabideak eskuratzeko.</li> <li>- Laguntzako sare sozialak.</li> <li>- Osasuna eta ongizatea.</li> </ul>	<p>Inguruabar pertsonalak, familiarrak eta sozialak.</p> <p>Enplegurako oztupoak.</p>
Prestakuntza eta lanbide aurrekariak	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualifikazioak eta oinarritutako kompetentziak.</li> <li>- Lanbide kualifikazioak.</li> <li>- Esperientzia profesionala.</li> </ul>	<p>Alde zuzeneko prestakuntza eta lan ibilbidea.</p>
Jardun profesionala	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Funtsezko ezaugarriak.</li> <li>- Gaitasun generikoak edo gakoak.</li> <li>- Gaitasun teknikoak.</li> </ul>	<p>Gaitasun profesionalak.</p> <p>Eskaintzako "aktiboak".</p>
Lana bilatzea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Moldagarritasuna eta mugikortasuna.</li> <li>- Lana bilatzeko trebetasunak.</li> <li>- Proiektu profesionalaren kudeaketa.</li> </ul>	<p>Lana bilatzea.</p> <p>Faktore antolatzailea eta estrategikoa.</p>

Lehenik eta behin, lanekoak ez diren alde zuzeneko faktoreen multzo bat identifika daiteke. Faktore horiek izan ezean, enplegua lortzea eragozten duen oztupoa eratzen da. Baldintza pertsonal, familiar edo sozialen multzo bat da, eta oztupo gisa funtziona dezake, lana bilatzeko edo lana betetzeko prozesuetan parte hartzea zailtzen baitute, baldin eta irisgarritasun neurririk ez badago. Nahiko egiaztatuta dago horrelako faktoreak oztupo garrantzitsuak direla enplegua lortzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonen kasuan. Azterlan batzuek (Thomsen, 2009; Spermann, 2015) erakutsi dute, esate baterako, gehienbat emakumeen ardurapean bukatzen duten zaintza erantzukizunak direla iraupen luzeko langabezia adierazteko arrazoiertako bat. Azterlan horietan identifikatutako beste faktore batzuk sare sozial ahulak, substantzien kontsumo gehiegizkoa, osasun arazoak eta finantza zorrak dira; horiek azaltzen dute enplegarritasun arrakalen zati handiena. Aldagai sozio-demografikoak,

hala nola adinak eta generoak, hausnarketa berariazkoa eskatzen dute; izan ere, aldagai horiek ez diote berez enplegarritasunari noranzko jakin batean eragiten, baizik eta beste inguruabar pertsonal batzuekin (enplegurako prestutasuna, adibidez) edo sozialekin (aurreiritziak eta diskriminazioa) lotuta dauden heinean. Jakina, alderdi horietan esku hartu behar da, eta enplegarritasunean duten eragina moldatu.

Aldagai horiei guztiei dagokienez, hara gure hipotesia: "blokeo faktore" gisa funtzionatzen dute. Hau da, adierazle onak izateak ez du enplegarritasuna hobetzen; aitzitik, adierazle negatiboak edukitzeak mugatu egiten du, nabarmen, enplegua lortzea, "enplegarritasun aktiboak" (Hillage & Pollard, 1998) eta, batez ere, gizabanakoek enplegu-aukerak bilatzeko eta aprobetxatzeko duten gaitasuna azalratzea eragozten baitu (McQuaid & Lindsay, 2002).

Enplegarritasunaren bigarren osagai bat prestakuntza eta lan aurrekari buruzkoa da. Aurrekari horiek bi alderdi nagusiri egin ohi diote erreferentzia: lortutako hezkuntza mailari eta esperientzia profesionalari. Gainera, garrantzitsua da kontuan hartzea lortutako hezkuntza mailak pertsonen gaitasun mailaren adierazle gisa funtzionatzen duela (Fernández et al., 2016). Aski egiaztatuta dago lana aurkitzeko probabilitatea lotuta dagoela hezkuntza mailekin eta esperientzia profesionalarekin (Felgueroso et al., 2018). Oinarrizko ezagutzarik, kualifikaziorik eta duela gutxiko lan esperientziarik ez izatea da, askotan, iraupen luzeko langabeek duten oztopo nagusia (McQuaid & Lindsay, 2002). Enplegatzaile askok, batez ere langileak kualifikazio gutxiko lanpostuetarako kontratatzen dituztenek, beste funtsezko ezaugarri guztien gaintik balioesten dute lan esperientzia berria eta egokia (Brown et al, 2001; Manning, 2000; hemen aipatuak: McQuaid & Lindsay, 2002).

Hirugarren lekuan, pertsona batek enpleguan erakusten dituen lanbide gaitasunak identifikatu dira. Nahiz eta multzo horrek lotura nabarmena duen lortutako hezkuntza mailekin, ebaluazioaren eta esku hartzearen ikuspuntutik bereizi egin behar dira. Azterlan askok jorratu izan du gaitasunen, horiek identifikatzearen, ebaluatzearen eta enplegarritasunarekin duten loturaren gaia, hainbat prestakuntza ikuspegi eta testuingurutan. Lan honetan, Lanaren Nazioarteko Erakundearen proposamena hartu da. Proposamen horrek hiru konpetentzia mota finkatzen ditu: Oinarrizkoak, Espezifikoak eta Generikoak (Mertens, 1997), Laneratzeko Enpresek ere erreferentzia gisa erabiltzen dituztenak (Fernández, Galarreta, & Martínez, 2007; FAEDEI & AERESS, 2014). Bat datoz enplegua lortzeko eta mantentzeko gaitasun generikoek (*soft skills*) duten garrantziaren inguruan (Green et

al., 2013). Prestakuntza teknikorik eza langabeziarekin lotzen den faktorea bada ere (Spermann, 2015), kontuan hartu beharra dago, halaber, lanbide heziketako programek, beste osagaririk gabe, enplegua lortzeko zailtasun bereziko pertsonengan dituzten ondorioei buruzko aurkikuntza enpirikoek eragin mugatua dutela enpleguan (Thomsen, 2009).

Azkenik, laugarren multzoan lana bilatzearekin lotutako faktoreak biltzen dira, eta lana bilatzeko trebetasunekin lotutako aldagaiak jasotzen ditu bere baitan; besteak beste, ibilbide edo karrera profesionalaren kudeaketarekin lotutakoak (Williams et al., 2015). Egiaztatu ahal izan denez, lan merkatutik urrunen dauden pertsonentzat zaila da enplegua bilatzeko ikuspegi estrategikoa izatea eta enplegu aukera berriak identifikatzea; izan ere, "hautatze" ikuspegia erabiltzeko joera dute, eta enpleguarekiko oztopo bihurtzen da hori (McQuaid & Lindsay, 2002).

Laburbilduz, lan merkatuan zailtasunak dituzten pertsonak sarritan hesi ugari izaten dituzte aurrean; elkarri eragiten dioten eta elkar indartzen duten oztopoak dira. Oztopo horietako batzuei bakarrik heltzen dieten ikuspegiak agian ez dira nahikoak enplegura itzultzea bideratzeko (Fernández et al., 2016).

Alde horretatik, ebaluazioak holistikoa eta dimentsio anitzekoa izan behar du, eta ez da bideratu behar era selektiboan enplegua aurkitzeko aukera gehien duena ezartzera, baizik eta enplegarritasun baldintza banakakoak identifikatzera eta hobetzera, eta hobekuntza hori kuantifikatzera eta kualifikatzera.

### **3.3. Beharrak eta laguntzak: Enplegu Plan Pertsonaleko oinarria**

Ebaluazio tresna baten helburua pertsona baten edo pertsona batzuen egoera hobetzeko abian jarri beharreko ekintzei buruzko erabakiak hartzea da; guri dagokigunez, enplegarritasuna hobetzea. Hori egiteko, ez da aski aipatutako egoera nolabait neurtuta izatea, baizik eta horren elementu kualitatiboak bildu behar dira, eskuragarri dagoen informazioa interpretatzen eta baloratzen laguntzeko balioko baitute. Hala, adierazle jakin batzuen arabera pertsona baten egoera zein den ezagutzeko aukera izateaz gain, ebaluazioak lagundu egin behar digu identifikatzen pertsonaren behar nagusiak eta egoera hori hobetzeko prestazioak edo laguntzak.

lido horretan, "laguntza eredu" deitu izan zaionak (AAIDD, 2011) pertsona bat bizi ingurune bakoitzean egoki aritzea errazten duten baliabide eta estrategia gisa definitzen ditu laguntzak, pertsona horrentzat baliotsuak diren xedeak lortzea sustatuz. Laguntza ereduak pertsonen premiei eman beharreko erantzuna pentsatzeko eta antolatzeke modu tradizionala ez den beste modu bat eskatzen du, pertsona ardatz nagusitzat hartuta, inguruneak pertsonen funtzionamenduan duen eragina nabarmenduta, eta, azkenik, zerbitzuak dibertsifikatuta eta pertsonalizatuta.

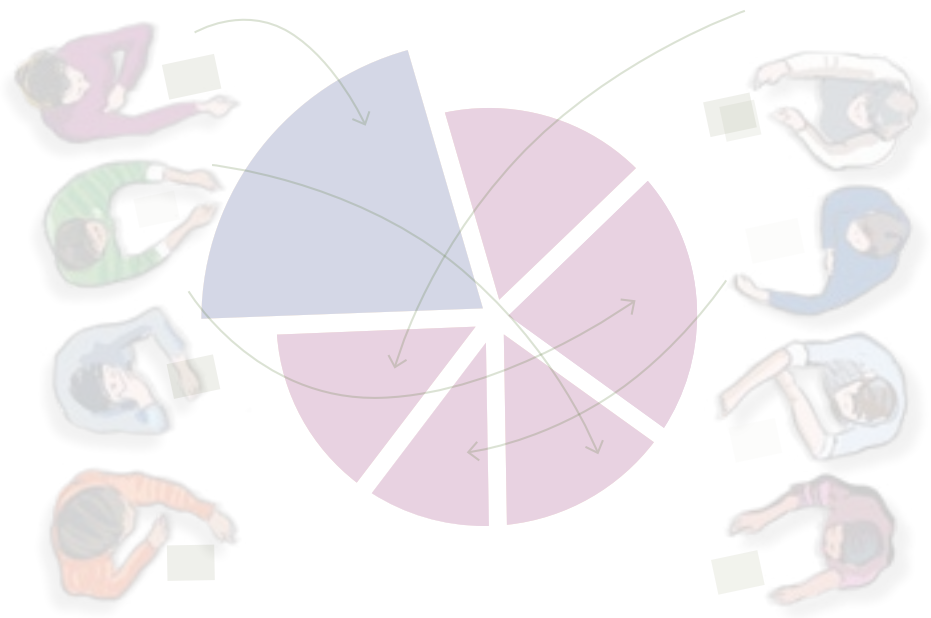
Hortaz, galdetu beharra dago pertsona bakoitzak zer premia dituen bere ezaugarri, interes eta lehentasunekin bat datorren enplegua lortzeko. Beharrianak oinarrizkotzat jotzen dira pertsonak norbere ingurunean egoki funtzionatzeko, orobat enpleguarekin lotutako helburuak lortzeko izango dituen laguntza motak eta horien intentsitatea identifikatzeko. Beharrak eta laguntzak identifikatzea pertsonak parte hartzen duen programaren edo zerbitzuen eskaintzari lotuta egongo da. Nola egin erakusten duten adibide batzuk daude hemen: Martínez Rueda & Galarreta (2019) eta Martínez-Rueda, Yurrebaso, Aróstegui, Revilla, & Álvarez de Eulate (2019).

## 4. Enplegarritasun Faktoreen Eskala

### 4.1. Eskalaren deskribapena

Ontzeko eta baliozkotzeko zeregina diseinatzeko prozesu osoari esker, 9 dimentsioko enplegarritasun eskala bat eduki ahal izan da eskura, 4 ataletan multzokatuta, 44 itemekin (2. taula).

Dimentsio bakoitzak hainbat item ditu, eta horietan 4 adierazleetako bat markatu behar da. Dimentsio guztiek zati kualitatibo bat dute azkenean, identifikatu ahal izateko hautemandako beharrak eta pertsonak beharrezko izan ditzakeen laguntzak.



## 2. taula. EFEko atalak, dimentsioak eta itemak

Atala	Dimentsioa	Definizioa
I. Lana lortzeko oztopo diren inguruabar pertsonalak eta sozialak	1. Inguruabar sozialak (7 item)	Multzo honetan sartzen dira pertsonak bizi duen egoeraren ezaugarriak eta pertsona batek enplegua lortzea edo mantentzea oztopa dezaketen gizarte inguruabarrak: zaintza erantzukizunak, gizarte eta familia babesa, lege egoera, diru sarrerak, etxebizitza, garraioa eta gizarte laguntza.
	2. Inguruabar pertsonalak (4 item)	Balioesten du zer mailatan izan daitezkeen laneratzeko oztopo inguruabar pertsonalak, esate baterako, osasun fisikoa eta mentala, autodeterminazio gaitasuna eta beste inguruabar pertsonal jakin batzuk.
II. Prestakuntza eta lan ibilbidea	3. Oinarrizko prestakuntza (6 item)	Oinarrizko kualifikazio pertsonalaren mailan sartzen dira hizkuntzaren ezagutza, oinarrizko komunikazio eta gizarte gaitasunak, titulazio akademikoak eta IKTen erabilera.
	4. Lanbide heziketa (5 item)	Lanbide heziketa arautuaren nahiz enplegurakoaren mailak eta ezaugarriak, bai eta prestakuntzari dagokionez gaur egun zer egoeratan dagoen ere.
	5. an esperientzia (3 item)	Pertsonaren lan ibilbidearen iraupena eta ezaugarriak (koherentzia, lanik gabeko denbora...).

Itemak
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Familia zaintzea (adingabeen edo/eta mendeko pertsonen arreta) enplegu batekin uztar dezake.</li> <li>2. Gizarte eta familia inguruneak, lagunak barne, pertsonari lagundu dio lana lortzen edo mantentzen.</li> <li>3. Administrazio edo lege egoerak lana lortzeko edo mantentzeko aukera eman dio.</li> <li>4. Familia edo bizikidetzaren unitateko diru sarrerek oinarrizko beharrak betetzeko aukera ematen dute.</li> <li>5. Ostatu eta etxebizitza baldintzek enplegua errazten dute.</li> <li>6. Hainbat lekutara iristeko modua du, eta garraiobideak erabiltzen ditu.</li> <li>7. Pertsonak sare soziala du eta hainbat jarduera eta erakunde sozialetan parte hartzen du.</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>8. Osasun fisiko egokia du (ezintasun iraunkorrak barne) lan bat egiteko.</li> <li>9. Osasun mental egokia du (adikzioak barne) lan bat egiteko.</li> <li>10. Ezaugarri pertsonalen baten eraginez (adina, generoa, jatorria edo kultura talde bateko kide izatea), pertsonak enplegua lortzeko oztopoak ditu.</li> <li>11. Pertsonak hautatu egiten du, erabakiak hartzen ditu eta ekintza plan sendoak garatu ahal ditu.</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>12. Ohiko hizkuntza ezagutzen edo menperatzen du.</li> <li>13. Hitzeko komunikazio maila egokia du.</li> <li>14. Irakurtzeko, idazteko eta kalkulatzeko oinarrizko gaitasunak ditu.</li> <li>15. Oinarrizko titulazio akademikoak ditu (DBHko graduatua edo baliokideak).</li> <li>16. Tresna eta baliabide teknologikoak erabiltzen ditu enplegua bilatzeko prozesuetan eta lan inguruneetan.</li> <li>17. Ezagutzen ditu bere herritartasun eta lan eskubideak, bai eta eskubide horiek gauzatzeko moduak ere.</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>18. Lan merkatuan behar diren kualifikazio profesionalak ditu.</li> <li>19. Pertsonak garatutako prestakuntza ibilbidea koherentea da eta jarduera multzo batera bideratuta dago.</li> <li>20. Azken urtean prestakuntzako eta birziklatze profesionaleko prozesuetan parte hartu du.</li> <li>21. Prestakuntza baliabideei eta programei buruzko informazioa erabiltzen edo eskuratzen du.</li> <li>22. Prestakuntza prozesuetan parte hartzeko motibazioa du.</li> </ol>
<ol style="list-style-type: none"> <li>23. Duela gutxiko lan esperientzia du.</li> <li>24. Etengabeko lan esperientzia du (lanik gabekoaldi gutxi eta laburrak).</li> <li>25. Lan esperientzia koherentea du (lanbide profil edo lanbide familia batekin lotutako lanpostuak).</li> </ol>

Atala	Dimentsioa	Definizioa
<b>III. Jardun profesionala</b>	<b>6.</b> Oinarrizko lan kompetentziak (5 item)	Enpleguko zereginekin eta funtzionamendu araukin lotutako oinarrizko gaitasunak (irudi pertsonala, laneko arauak eta ohiturak, erantzukizuna, autonomia, ekimena eta autoeraginkortasuna).
	<b>7.</b> Gizarte eta lan gaitasunak (5 item)	Edozein enplegutarako beharrezkoak diren oinarrizko gaitasun sozialak, hala nola komunikazioa, harremanak, taldeko lana, autokontrola.
	<b>8.</b> Gaitasun teknikoak (Item 1)	Item bakarreko dimentsioa da, eta pertsonak zereginarekin lotutako lanpostuetako gaitasun teknikoak zer mailatan dauzkan ebaluatzen du.
<b>IV. Lana bilatzea</b>	<b>9.</b> Lana bilatzea (8 item)	Lana bilatzeari ekitearekin lotutako faktoreak, honako alderdi hauek sartuta: enpleguaren lehentasuna, lanbide proiektua, lan merkatuari buruzko informazioa, laguntza sareak, eskuragarritasuna, bilaketa plana kudeatzea eta hautemandako enplegarritasuna.

Itemak
<p>26. Oinarrizko lan arauak eta ohiturak betetzen ditu (puntualtasuna, jakinarazpenak, oinarrizko arauak).</p> <p>27. Erantzukizuna erakusten du funtzioetan eta zereginetan (hartutako konpromisoak betetzen ditu: erritmoa, kalitatea, eraginkortasuna).</p> <p>28. Lana planifikatu, antolatu eta ebaluatzen du (autonomia).</p> <p>29. Moldagarritasuna eta ikasteko gaitasuna erakutsi ditu (ekimena barne).</p> <p>30. Konfiantza pertsonala erakutsi du lanaren garapenean (autoeraginkortasuna).</p>
<p>31. Egoki komunikatzen da, bere ikuspuntuak eta ideiak adieraziz eta besteenak entzunez.</p> <p>32. Presentzia eta irudi pertsonal egokia du.</p> <p>33. Harreman ona du lankideekin, arduradunekin eta bezeroekin.</p> <p>34. Beste pertsona batzuekin lankidetzan aritzen da (taldeko lana).</p> <p>35. Estres eta gatazka egoerak kudeatzen badaki (autokontrola).</p>
<p>36. Domina las actividades profesionales propias de su especialidad y nivel profesional.</p>
<p>37. Lana lortzea lehenasuna da pertsonarentzat.</p> <p>38. Bere gaitasunekin eta baliabideekin bat datorren lan helburu zehaztua dauka.</p> <p>39. Lan helburuari lotutako lan merkatuko funtzionamendua ezagutzen du (eskakizunak, sartzeko sistemak, lan aukerak...).</p> <p>40. Lana bilatzeko plana zehaztu dezake (balizko lan esparruak, betekizunak, prestakuntza aukerak...).</p> <p>41. Badaki bere sektorean lana bilatzeko teknikak erabiltzen (CV, kontaktu pertsonalak, bilatze agenda, hautaketa probak, prentsa, Internet...).</p> <p>42. Lana bilatzeko harreman pertsonalen eta profesionalen sare bat du.</p> <p>43. Hainbat lan egiten hasteko ordutegi eta geografia prestutasuna du.</p> <p>44. Lan bat aurki dezakeela uste du (hautemandako enplegarritasuna).</p>

Nahiz eta item guztietan ebaluatzaileak 1etik 4ra bitarteko eskala batean pertsonaren egoera ondoen azaltzen duen aukera hautatu behar izan, eskalaren puntuazioari dagokionez, lehenengo atalak -3tik Ora bitarteko puntuazioak ditu. Esparru teorikoan adierazi dugun bezala, ulertu behar da atal honetan puntuazioa izateak ez duela enplegarritasuna handitzen, baina puntuazio txikia izateak pertsonaren enplegarritasun aukerak gutxitu egiten dituela. Alderantziz, gainerako atalek 1etik 4ra bitarteko eskalan 0tik 3ra bitarteko puntuazioak lortu dituzte, gutxieneko puntuazioa ez dela batzen ulertuta, eta hortik aurrerako puntuazioek enplegarritasun elementuak gehitzen dituztela.

3. taulan, eskalaren puntuazio tartea eta guztizko puntuazioa daude laburbilduta.

3. taula. Dimentsioen puntuazio maila eta eskalako puntuazioak guztira.			
Atala	Dimentsioa	It. zk.	Puntuazioak
I. Inguruabar pertsonalak eta sozialak	1. Inguruabar sozialak	7	-21etik Ora
	2. Inguruabar pertsonalak	4*	-15tik Ora*
Gutxienezko puntuazioa			-36
II. Prestakuntza eta lan ibilbidea	3. Oinarrizko prestakuntza	6	0tik 18ra
	4. Lanbide heziketa	5	0tik 15era
	5. Lan esperientzia	3	0tik 9ra
IV. Jardun profesionala	6. Oinarrizko lan gaitasunak	5	0tik 15era
	7. Gizarte eta lan gaitasunak	5	0tik 15era
	8. Gaitasun teknikoak	1	0tik 3ra
IV. Lana bilatzea	9. Lana bilatzea	8	0tik 24ra
Gehieneko puntuazioa			99

(\*) Baldin eta enplegua eragozten duten inguruabar pertsonal batzuk identifikatu badira, 10. itemak bi bider gehiago puntuatzeko aukera ematen du.

## 4.2. Ebaluatzeko azalpenak

Garrantzitsua da adieraztea tresna honek iritzi profesional bat dakarrela berekin, faktore bakoitzak pertsonaren egoeran zenbateraino eragin duen argitzeari buruzkoa, hain zuzen. Horren harira, bi baldintza bete behar dira alde zuzenetatik. Batetik, pertsonaren egoera sakon ezagutu behar da (topaketak eta elkarrizketak eginda, hainbat lan egoeratan behatuta, haren ibilbide pertsonalari, prestakuntzari eta lanari buruzko dokumentazioa berrikusita). Bigarren eskakizunaren arabera, tresna sakon ezagutu eta haren ezaugarriak eta erabilerari buruzko prestakuntza jasoa izan behar da.

Bi gogoeta horietan oinarrituta, langileak epai profesional bat egin behar du, faktore hori zein mailatan ageri den era arrazoituan balioetsiz. Balorazio hori egiteko, alderdi edo baldintza objektiboek pertsonaren bizitzan duten eragina hartu behar da kontuan, bai eta alderdi horiek pertsonak bizitakoan duten eragina ere. Adierazleak zeregin hori errazteko eta Eskala erabiltzen duten pertsona guztientzako estandar komun batzuk mantentzeko pentsatuta daude, baina betiere iritzi profesionala bideratzeko helburuarekin.

### 4.2.1. Ebaluazioko faseak

2. irudian ikus daitekeen moduan, Eskalaren aplikazioan hiru fase daude. Lehenengoan, beharrezkoa den informazio guztia bildu nahi da, hainbat prozeduraren bidez: elkarrizketak interesatuarekin, hark aurkeztutako txostenak eta dokumentazioa berrikusi, eta bere lan jarduna behatzen, egoera profesionalean gehienbat. Informazio guztia eskuratu eta gero, Eskala bete duen pertsonak osatu egin ahal izango du hori, bai atal kuantitatiboan, bai kualitatiboan. Azkenik, Enplegu Plan Pertsonala diseinatzeko informazioa den elean, lortutako informazioa pertsonarekin kontrastatu behar da, egokia den heinean dagozkion doikuntzak egiteko, batez ere alderdi kualitatiboak dagokienez.



Eskala profesional batek gauzatzen du, eta iritzi tekniko bat ematen du enplegarritasun adierazle jakin bat pertsonaren egoeran zein mailatan dagoen jakiteko. Iritzi tekniko hori emateko, beharrezkoa da pertsonaren eta haren inguruabar pertsonal eta sozialen ezagutza sakona izatea. Horretarako, hiru iturri mota erabiltzen dira:

- a. Pertsonaren ibilbideari buruzko txosten eskuragarriak.
- b. Elkarrizketa batean pertsonaren egoera aztertzen da; eskalaren dimentsioak eta adierazleak erabiltzen dira elkarrizketako gidoi gisa.
- c. Pertsona laneratze enpresan lehen hilabetean nola ari den behatzea.

Garrantzitsua da kontuan hartzea 1etik 5era bitarteko dimentsioak eta 9.a, bitarteko dimentsioak pertsona batek laneratze enpresan duen ibilbidearen edozein unetan ebalua daitezkeela; 6., 7. eta 8. dimentsioek, berriz, lanpostu batean jarduteko gutxieneko denbora eskatzen dute.

Eskalak 44 item ditu. Item bakoitza honako hauek osatzen dute: baieztapen bat, ebaluatzen ari diren alderdien azalpen bat eta 4 erantzun-aukera, faktore hori pertsonaren enplegarritasunean zer mailatan eragiten ari den adierazten dutenak (1etik 4ra).

Galdetegiari erantzuten dioten pertsonak X batez markatuko dute 1etik 4ra bitarteko aukera egokiena, alegia, ebaluatutako pertsonaren egoera egokien islatzen duena.

### Adibidea:

1. itemean, adingabeen edo mendeko pertsonen arretak ez duela eraginik enplegu bat aurkitzeko kontuan hartuko bagenu,
4. aukera markatuko genuke

### 1. Familia zaintzea (adingabeen edo/eta mendeko pertsonen arreta) enplegu batekin uztar dezake.

Familia erantzukizunek enpleguan izan dezaketen eragina balioesten du (adingabeen edo mendetasun egoeran dauden pertsonen arreta). Garrantzitsua da balioestean kontuan hartzea bi eginkizunak uztartzeko aukerak laguntza zerbitzu edo sare onak izatearen araberakoak direla. Eskuragarri dauden zerbitzuei dagokienez, pertsonaren uneko egoera baloratzen da.

#### Adierazleak

1. Familia erantzukizunak ez dira bateragarriak lan eskaintza gehienekin.
2. Familia erantzukizunek mugatu egiten dute lan eskaintza askotarako sarbidea, edo zailtasun handiak eragin ditzakete haiei eusteko.
3. Familia erantzukizunek unean uneko arazoak eragiten dizkiote edo eragin diezazkioke (egoera jakin batzuetan) enpleguari eusteko.
4. Familia erantzukizunik gabekoak edo enpleguari eragiten ez diotenak.

Gutxi gorabeherako iraupena, behin informazioa eskuratuta, ez da luzea izango, baina informazioa biltzeko prozesuak zabala izan behar du, kasuen araberako hainbat prozedura biltzen baititu (txostenen analisisa, elkarrizketa eta behaketa), eta informazio guztia eskura dagoela zorrotz bermatu behar du.

Garrantzitsua da gogoratzea lortutako informazioaren helburua pertsonen ematen zaizkien laguntzak diseinatzea eta hobetzea dela.

### 4.2.2. Emaitzak itzultzea

Oso garrantzitsutzat jotzen da emaitzak pertsonari itzultzea, eskalako emaitzak kontrastatzeko eta balioztatzeko (eta, hala badagokio, zehazteko), eta, era berean, pertsonak berak abiaraz ditzan bere helburu eta xede pertsonalen arabera egokienak iruditzen zaizkion ekintza planak.

Pertsonarekiko kontrastearen oinarri gisa ikuspegi kualitatibo bat erabiltzea gomendatzen da, identifikatutako premien eta laguntzen arabera.

4. taula. Emaitzak itzultzearen fitxa				
Dimentsioa	Puntuazioa	Beharrak	Laguntzak	Oharrak edo iruzkinak
1. Inguruabar sozialak				
2. Inguruabar pertsonalak				
3. Oinarrizko prestakuntza				
4. Lanbide heziketa				
5. Lan esperientzia				
6. Oinarrizko lan kompetentziak				
7. Gizarte eta lan gaitasunak				
8. Gaitasun teknikoak				
9. Lana bilatzea				

## 5.

Erreferentziak

- AAIDD (2011). *Discapacidad intelectual: definición, clasificación y sistemas de apoyo*. Madrid: Alianza.
- Brown, J., Katikireddi, S. V., Leyland, A. H., Mcquaid, R. W., Frank, J., Macdonald, E. B., & Brown@, J. (2018). Age, health and other factors associated with return to work for those engaging with a welfare-to-work initiative: a cohort study of administrative data from the UK's Work Programme. *BMJ Open*, 8, 24938. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024938>
- Cabo, A., Pagán, E., & G. Nieto, J. (2008). *Cuestionario sociométrico de la empleabilidad*. Valentzia: Pactem Nord Partzuergoa. [https://pactemnord.consorci.info/descargas/cuestionario\\_sociometrico\\_empleabilidad.pdf](https://pactemnord.consorci.info/descargas/cuestionario_sociometrico_empleabilidad.pdf)
- De Grip, A., Loo, J. Van, & Sanders, J. (2004). The Industry Employability Index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 143(3), 211–233.
- FAEDEI, & AERESS. (2014). *El acompañamiento en las empresas de inserción* (FAEDEI & AERESS, arg.). <http://www.faedei.org/images/docs/documento49.pdf>
- Felgueroso, F., García-Pérez, J. I., & Jiménez-Martín, S. (2018). *Perfilado estadístico: un método para diseñar políticas activas de empleo*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces. [http://sgfm.elcorteingles.es/SGFM/FRA/recursos/doc/Libros/1686730132\\_352018115121.pdf](http://sgfm.elcorteingles.es/SGFM/FRA/recursos/doc/Libros/1686730132_352018115121.pdf)
- Fernández, A., Galarreta, J., & Martínez, N. (2007). *Manual de Acompañamiento en las Empresas de Inserción: Proceso y herramientas*. Bilbo: Gizatea.
- Fernández, R., Immervoll, H., Pacifico, D., & Thévenot, C. (2016). *Faces of Joblessness: Characterising Employment Barriers to Inform Policy*. Discussion Paper Nº 9954. <https://doi.org/10.1787/5jlwvz47xptj-en>
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *Int. J. Human Resources Development and Management*, 3(2), 102–124.
- Fundación Accenture. (2015). *Ayuda de trabajo para personal técnico Metodología Emplea+*.
- Green, A., Atfield, G., Staniewicz, T., Baldauf, B., & Adam, D. (2014). *Determinants of the composition of the workforce in low skilled sectors of the UK economy: social care and retail sectors*. Warwick: Warwick Institute for Employment Research.

- Green, A., Hoyos, M. De, Barnes, S., Owen, D., Baldauf, B., & Behle, H. (2013). *Literature Review on Employability, Inclusion and ICT, Report 1: The Concept of Employability with a Specific Focus on Young People, Older Workers and Migrants*. European Commission, Joint Research Centre.  
<https://doi.org/10.2791/7536>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: Developing a framework for policy analysis*. London: Department for Education and Employment.
- Lindsay, C., & Serrano Pascual, A. (2009). New perspectives on employability and labour market policy: reflecting on key issues. *Environment and Planning C Government and Policy*, 27, 951–957.  
<https://doi.org/10.1068/c2706ed>
- Lukas, J., Etxeberria, J., Galarreta, X., & Lizasoain, L. (2016). Construcción y validación de la Escala de Satisfacción Laboral (ESL) en Centros Especiales de Empleo. *Siglo Cero*, 47(4), 57–72. <https://doi.org/10.14201/scero20164745772>
- Lukas, J.F. (1998). Análisis de items y de tests con ITEMAN. Leioa: Euskal Herriko Unibertsitatearen Argitalpen Zerbitzua.
- Martínez-Rueda, N., Galarreta, J., & Aróstegui, I. (2018). Factores organizacionales que inciden en la mejora de la empleabilidad de las Empresas de Inserción. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (94), 123–154.  
<https://doi.org/10.7203/CIRIEC-E.94.12697>
- Martínez-Rueda, N., & Galarreta Lasa, J. (2019). *El acompañamiento en las Empresas de Inserción: Revisión y actualización del modelo de Gizatea*. Bilbo: Gizatea.  
<http://www.gizatea.net/wp-content/uploads/vances-modelo-acompañamiento-Gizatea.pdf>
- Martínez-Rueda, N., Galarreta Lasa, J., & Aróstegui Barandica, I. (2018). Empleabilidad y empresas de inserción: modelo de prestaciones y apoyos. *Zerbitzuan*, 67, 79–93. Doi.org/10.5569/1134-7147.67.06
- Martínez-Rueda, N., Yurrebaso, G., Aróstegui, I., Revilla, J., & Álvarez de Eulate, L. (2019). Innovando en el empleo inclusivo: proyecto de transición de empresas de inserción al mercado ordinario. *Zerbitzuan, Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria*, 69, 53–68. DOI:10.5569/1134-7147.69.04
- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2002). The “employability gap”: Long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets. *Environment and Planning C: Government and Policy*, 20(4), 613–628.  
<https://doi.org/10.1068/c22m>

- McQuaid, R. W., & Lindsay, C. (2005). The Concept of Employability. *Urban Studies*, 42(2), 197–219. Doi: 10.1080/0042098042000316100.
- Mertens, L. (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Retrieved from [https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/mertens.pdf](https://www.oitcenterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf)
- Miedes Ugarte, B. (2002). *Empresas de inserción, el caso andaluz*. Enpleguaren Tokiko Behatokia. Huelvako Unibertsitatea.
- MinnesotaDepartmentofHumanServices.(2009).*EmployabilityMeasure&User’s Guide*. [https://www.dhs.state.mn.us/main/idcplg?IdcService=GET\\_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&noSaveAs=1&Rendition=Primary&allowInterrupt=1&dDocName=dhs16\\_146291](https://www.dhs.state.mn.us/main/idcplg?IdcService=GET_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&noSaveAs=1&Rendition=Primary&allowInterrupt=1&dDocName=dhs16_146291)
- Nga, A., & Chan, W. (2015). Social support for improved work integration Perspectives from Canadian social purpose enterprises. *Social Enterprise Journal*, 11(1), 47–68. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/SEJ-07-2014-0033>
- O’Connor, P., & Meinhard, A. (2014). Work Integration Social Enterprises (WISEs): Their Potential Contribution to Labour Market (Re-)Integration of At Risk Populations. In *Working Paper Series*. [http://www.ryerson.ca/cvss/working\\_papers](http://www.ryerson.ca/cvss/working_papers)
- Piore, M. J. (1983). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. In A. Editorial (arg.), Toharia (apail.): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, 193–221. Madril.
- Retolaza, J. L., Roqueñi, Ruiz, M., & Araujo, A. (2007). Factores estratégicos de éxito de las empresas de inserción. *CIRIEC*, (59), 61–89.
- Spermann, A. (2015). How to fight long-term unemployment: lessons from Germany. *IZA Journal of Labor Policy*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.1186/s40173-015-0039-4>
- Thijssen, J. G. L., & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2008). Toward the Employability–Link Model: Current Employment Transition to Future Employment Perspectives. *Human Resource Development Review*, 7(2), 165–183. <https://doi.org/10.1177/1534484308314955>
- Thomsen, S. L. (2009). Explaining the Employability Gap of Short-Term and Long-Term Unemployed Persons. *KYK LOS*, 62(3), 448–478.
- Williams, S., Dodd, L., Steele, C., & Randall, R. (2015). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 29(8), 877–901. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210>

# Eranskinak



# 1. eranskina. Gizatea Enplegarritasun Faktoreen Eskala

## I. Atala. Lana lortzeko oztopo diren inguruabar pertsonalak eta sozialak

I.1. Inguruabar sozialak	
<b>1. Familia zaintzea (adingabeen edo/eta mendeko pertsonen arreta) enplegu batekin uztar dezake</b>	
<p>Familia erantzukizunek enpleguan izan dezaketen eragina balioesten du (adingabeen edo mendetasun egoeran dauden pertsonen arreta). Garrantzitsua da balioestean kontuan hartzea bi eginkizunak uztartzeko aukerak laguntza zerbitzu edo sare onak izatearen araberakoak direla. Eskuragarri dauden zerbitzuei dagokienez, pertsonaren uneko egoera baloratzen da.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Familia erantzukizunak ez dira bateragarriak lan eskaintza gehienekin.</li> <li>2. Familia erantzukizunek mugatu egiten dute lan eskaintza askotarako sarbidea, edo zailtasun handiak eragin ditzakete horiei eusteko.</li> <li>3. Familia erantzukizunek unean uneko arazoak eragiten dizkiote edo eragin diezazkiokete (egoera jakin batzuetan) enpleguari eusteko.</li> <li>4. Familia erantzukizunik gabekoak edo enpleguari eragiten ez diotenak.</li> </ol>
<b>2. Gizarte eta familia inguruneak, adiskideak barne, pertsonari lagundu dio lana lortzen edo mantentzen.</b>	
<p>Balioesten du pertsonak zer mailatako gizarte babesa duen eta gizarte eta familia inguruneak lan jarduerarako zer neurritan laguntzen duen edo oztopoak jartzen dizkion (genero indarkeriako egoerak barne). Gizarte eta familia inguruneak eragin negatiboa izan dezake, oztopoak jarri, edo, oztoporik jarri ez arren, laguntza aktiborik eman gabe. Garrantzitsua da aintzat hartzea emakumeek izaten dituzten zailtasunak.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pertsonak ez du gizarte laguntzarik edo gizarte eta familia ingurunea oztopo bat da enplegurako.</li> <li>2. Pertsonak gizarte laguntza ahula du edo ez dio oztoporik jartzen pertsonaren enpleguari.</li> <li>3. Pertsonak gizarte babesa du, baina ez du aktiboki babesten pertsonaren enplegua.</li> <li>4. Pertsonak gizarte babesa edo gizarte eta familia ingurunea du, eta laguntza aktiboa ematen dio enplegurako.</li> </ol>

### 3. Administrazio edo lege egoerak lana lortzeko edo mantentzeko aukera eman dio

Pertsonaren edo haren familiaren lege eta administrazio egoerak enpleguan duen eragina balioesten du. Garrantzitsua da aipatzea ez dela soilik atzerritarren egoerari buruzkoa (lan-baimena), baizik eta ebazteke dauden kausak ere biltzen ditu, honelako arrazoiak tarteko: faltak edo delituak, agerraldiak, izapide judizialak, dibortzioa, adopzioa, paperak berritzea... Egoera horietakoren batek enplegua lortzeko edo mantentzeko izan dezakeen eragina baloratzea da helburua. Balorazioan, garrantzitsua da kontuan hartzea bai egoera objektiboa (adibidez, ebazteke dagoen epaiketa bat), bai egoera horrek pertsonaren bizipen subjektiboan duen eragina (pertsonarengan eragiten duen adore gabezia).

#### Adierazleak

1. Lege edo/eta administrazio egoera oztopoa da enplegu bat lortzeko (asko eragozten edo mugatzen du).
2. Lege edo/eta administrazio egoerak zaildu egin du enplegua lortzea edo mantentzea.
3. Lege edo/eta administrazio egoera tartean sartu da uanean-uanen enplegua eskuratzeko edo mantentzeko garaian.
4. Lege edo/eta administrazio egoerak ez du eragin inolako arazorik enplegua eskuratzeko edo enpleguari eusteko.

### 4. Familia edo bizikidetzaren unitateko diru sarrerek oinarritzko beharrak asetzeko aukera ematen dute

Kalkulatzen du familia/bizikidetzaren unitateak oinarritzko premiei aurre egiteko (elikadura, ostaturia eta beharrezkoak diren beste gastu batzuk, hala nola energia, arreta medikoa edo adingabeen zaintzen gastuak) diru sarrera nahikoak ba ote dituen edo/eta egoki kudeatzen dituen. Beraz, egoera ekonomikoa enplegurako zein neurritan den oztopo kalkulatzen da. Alderdi objektiboak ere jasotzen ditu (diru sarreraren eskuragarritasuna alderdi nagusi gisa), baina azal ditzake diru sarrera horien kudeaketa eta horrek pertsonaren bizipenean duen eragina (estres maila). Halaber, arazo larriak edo ez hain larriak eragin ditzaketek zorrak daudela balioesten da, bai eta aurrezteko gaitasuna ere (soberakinak izatea, behar izanez gero, haiek 6 hilabetez irauteko).

#### Adierazleak

1. Familia unitateko diru sarrerak (edo horien kudeaketa) ez dira aski oinarritzko beharrak asetzeko.
2. Diru sarrerek (edo horien kudeaketak) aukera ematen dute oinarritzko beharrak asetzeko, baina ez ustekabeei aurre egiteko, ez eta aurrezteko ere.
3. Diru sarrerek aukera ematen dute oinarritzko beharrak asetzeko eta ezusteko batzuei erantzuteko, baina ez aurrezteko.
4. Diru sarrerak egonkorak dira, eta oinarritzko beharrak asetzeko, ustekabeei erantzutea eta aurrezteko ahalbidetzen dute.

5. Ostatu eta etxebizitza baldintzek enplegua errazten dute	
<p>Bizitokia edo/eta etxebizitza izateak enplegua lortzea edo mantentzea zer neurritan ahalbidetzen duen balioesten du.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ez du etxebizitzarik, etxea galtzeko arriskuan dago edo ez du gutxieneko bizigarritasun baldintzarik betetzen.</li> <li>2. Etxebizitza badu, baina ezegonkorra da, maiz aldatzen baita, edo ezegonkortasun edo gatazka egoeran dago.</li> <li>3. Etxebizitza egonkorra du, baina laguntzak behar ditu mantentzeko edo hobetzeko.</li> <li>4. Enplegua lortzeko eta mantentzeko ingurune egonkor eta segurua ematen dion etxebizitza du.</li> </ol>
6. Hainbat lekutara iristeko modua du, eta garraiobideak erabiltzen ditu	
<p>Pertsonak lan inguruneetara erraz mugitzeko garraiobideak zein mailatan erabil ditzakeen ebaluatzen du.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pertsonak ezin du lantokietara joateko moduko garraiorik erabili (iristeko zaila den eremuan bizi da, ez dago garraio eskuragarririk...).</li> <li>2. Erabilgarri dauden garraiobideek enplegua oztopatzen dute (denbora gehiegi joan-etorrietan, garraio maiztasun mugatua...).</li> <li>3. Erabilgarri dauden garraiobideek unean-unean baldintzatu egiten dute enplegua (ordu jakin batzuetan ez dago garraiorik, norberaren ibilgailua mantentzeko mugak daude...).</li> <li>4. Pertsonak kalitatezko garraioa erabil dezake (eskuragarria eta ohikoa).</li> </ol>
7. Pertsonak gizarte sarea du, eta hainbat jarduera eta erakunde sozialetan parte hartzen du	
<p>Pertsonak laguntzeko jendea (familia eta lagunak) zein neurritan duen ebaluatzen du, bai eta gizarte jardueretan zenbat parte hartzen duen ere.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pertsonak oso sare sozial ahula du (familiarik eta lagunik gabe) eta parte hartze urria du komunitate jardueretan.</li> <li>2. Pertsonak gutxieneko laguntza sare bat du, eta unean-unean parte hartzen du beste pertsona batzuekin harremana izateko gizarte jardueretan (aisialdiko jarduerak, prestakuntza jarduerak).</li> <li>3. Pertsonak laguntzen dioten harreman pertsonalak ditu, eta gizarte jardueretan parte hartzen du aldizka.</li> <li>4. Pertsonak harreman esanguratsuak ditu familiarekin edo lagunekin, eta hainbat elkarte edo taldetako kidea da.</li> </ol>
Identifikatutako beharrak	Behar/nahi dituen laguntzak

## 1.2. Inguruabar pertsonalak

### 8. Lan bat egiteko osasun fisiko egokia du (ezintasun iraunkorrak barne)

Pertsonaren osasun fisikoak enplegu bat lortzea edo mantentzea nolako neurrian zailtzen duen ebaluatzen du. Osasun egoera honako hauei dagokie: gaixotasunei, muga funtzionalei, ohiko tratamenduen beharrari eta, oro har, pertsonaren ongizate fisikoari. Beste alderdi batzuk, hala nola ohitura osasungarriak (ez erretzea, ariketa egitea, elikadura, loa), har daitezke aintzat lan jardueran eragina izan dezaketen heinean (nahiz eta zeharkako eragina izan). Pertsonak bere osasun fisikoari buruz duen pertzepzioa ere kontuan hartu beharreko alderdia da. Laguntza beharren atal kualitatiboan, halaber, osasun zerbitzuen arreta hobetzeko beharra ere baloratuko da.

#### Adierazleak

1. Osasun fisikoa oztopo handia da enplegu gehienak eskuratu ahal izateko.
2. Osasun fisikoak mugatu egiten du lanpostu mota jakin bat eskuratzeko aukera edo lan jarduna oztopatu.
3. Osasun fisikoak mugatu egin dezake, batzuetan edo noizean behin, lana aurkitzea edo lan errendimendua (botikak hartzea, osasunarekiko kezka, osasungarriak ez diren ohiturak, tratamendu eskasak).
4. Pertsonak osasun egoera eta ongizate fisiko egokia ditu, eta ez diote inolako oztoporik eragiten enplegua eskuratzeko.

### 9. Lan bat egiteko osasun mental egokia du (adikzioak barne)

Pertsonaren osasun mentalak enplegu bat lortzea edo mantentzea nolako neurrian zailtzen duen ebaluatzen du. Osasun mentaleko egoera honako hauei dagokie: gaixotasunei, muga funtzionalei, ohiko tratamenduen beharrari eta, oro har, pertsonaren ongizate psikologikoko egoerari. Beste alderdi batzuk har daitezke aintzat, hala nola ohitura osasungarriak, loa eta abar, lan jardueran eragina izan dezaketen neurrian. Pertsonak bere osasun fisikoari buruz duen pertzepzioa ere kontuan hartu beharreko alderdia da. Laguntza beharren atal kualitatiboan, halaber, osasun zerbitzuen arreta hobetzeko beharra ere baloratuko da.

#### Adierazleak

1. Osasun mentala oztopo handia da enplegu gehienak eskuratu ahal izateko.
2. Osasun mentalak mugatu egiten du lanpostu mota jakin bat eskuratzeko aukera, edo lan jarduna oztopatu.
3. Osasun mentalak mugatu egin dezake, batzuetan edo noizean behin, lana aurkitzea edo lan errendimendua (botikak hartzea, osasunarekiko kezka, tratamendu eskasak...).
4. Pertsonak osasun egoera eta ongizate psikologiko egokia ditu, eta ez diote inolako oztoporik eragiten enplegua eskuratzeko.

**10. Ezaugarri pertsonalen baten eraginez (adina, generoa, jatorria edo kultura talde bateko kide izatea), pertsonak enplegua lortzeko oztopoak ditu**

Balioesten du pertsonak zer neurritan dituen enplegu bat lortzea oztopa dezaketen ezaugarri pertsonalak. Balorazioan kontuan hartu behar da ezaugarri horiek berez ez direla enplegurako oztopo, baizik eta oztopo izan daitezkeela testuinguru edo ekoizpen sektore jakin batzuetan gerta daitezkeen aurreiritziekin edo eskuratu ezinarekin lotuta dauden neurrian. Ondorengo ezaugarriak balioesten dira: adina, generoa, jatorria edo kultura taldea eta zehaztu gabeko beste batzuk. Bi edo gehiago izanez gero, adierazleen bukaerako laukitxoak markatu.

**Adierazleak**

1. Pertsonaren ezaugarriaren bat oso oztopo handia da bera kontratatzeko edo hark enpleguari eusteko.
2. Pertsonaren ezaugarriaren batek mugak dakartzio lana eskuratzeko (aurreiritziak adinaz, gutxiengoz, generoaren arabera bereizketaz, aurrekari penalak izateaz).
3. Ezaugarriaren batek eragina izan dezake une batzuetan lana eskuratzeko edo mantentzeko (ordutegi muga batzuk, lan inguruneak egokitzea...).
4. Pertsonaren ezaugarriak ez dira inolako oztopo lan bat eskuratzeko eta mantentzeko.

(\*) Adi, ezaugarrietako bi edo gehiago izanez gero, markatu lauki hau

**11. Pertsonak hautatu egiten du, erabakiak hartzen ditu eta ekintza plan sendoak garatu ahal ditu**

Pertsonaren autodeterminazioa ebaluatzen du –norbere bizitzaren inguruko kontrola–, eta autoezagutza mailari, helburuak planifikatzeko eta ezartzeko gaitasunari eta autoarautzeari dagokie.

**Adierazleak**

1. Pertsonak bere bizitzaren inguruko kontrol eskasa du, ez baitu helburu pertsonalik edo ez baita gai ekintza planak garatzeko.
2. Pertsonak erabaki batzuk hartzen ditu, baina sarritan gogogabetzen edo aldatzen da, eta nekez lortzen du martxan jartzen dituen ekintzetan irautea.
3. Bere bizitzako alderdi jakin batzuetan erabakiak hartzen eta helburuak proposatzen ditu, eta horiek lortzeko ekintzak garatzen.
4. Helburuak argi ditu, eta ekintzak garatzen ditu bere gaitasunetan eta baliabideetan itxaropena eta konfiantza izanda.

Identifikatutako beharrak

Behar/nahi dituen laguntzak

--	--

## II. Atala. Prestakuntza eta lan ibilbidea

### II.3. Prestakuntza eta oinarrizko trebetasunak

#### 12. Ohiko hizkuntza ezagutzea edo jakitea

Lan ingurunean erabili ohi den hizkuntza ezagutzea (ulertzea eta adieraztea) lana aurkitzeko zer neurritako zailtasuna izan daitekeen balioesten du.

##### Adierazleak

1. Ohiko hizkuntza gutxi dakienez, ezin ditu enplegu gehienak eskuratu.
2. Ohiko hizkuntzaren ezagutza mailak mugak eragiten dizkio enplegua lortzeko edo horri eusteko.
3. Hizkuntzaren ezagutza mailak unean uneko zailtasunak eragin diezazkioke lanbideko jardueran.
4. Hitz jario egokiz komunikatzen da, eta hizkuntza ez da oztopo lana lortzeko edo bere lanbideko jarduerarako.

#### 13. Hitzeko komunikazio maila egokia du

Pertsona ahozko mezuak adierazteko eta ulertzeko gai den maila balioesten du. Neurri batean, aurrekoarekin nahas daiteke, eta pertsona batek hizkuntza ez baldin badaki, puntu gutxi izango ditu item honetan. Hala eta guztiz ere, ahozko komunikazioaren garrantzia kontuan hartuta, alderdi bakoitza bereizita baloratzen da.

##### Adierazleak

1. Argi eta dagokion testuinguruan adieraztea kostatzen zaio (amaitu gabeko esaldiak, hiztegi urria...). Batzuetan, nekez uler ditzake mezu landuak.
2. Dituen ideiak adierazten ditu, zenbaitetan modu oinarrizkoan bada ere, erregistroa dagokion komunikazio testuingurura moldatuz. Zailtasunen bat izan dezake mezu tekniko edo landuekin.
3. Bere ideiak argi eta labur adierazten ditu, eta mezu landuak ulertzen ditu, ulertu duela berretsiz.
4. Mezu konplexuak modu argi eta egituratuan adierazteko gai da, testuingurura zuzen egokituz. Azalpen konplexuak ulertzeko gai ere bada, eta, behar izanez gero, garbiago azaltzeko eskatzen du.

<b>14. Irakurtzeko, idatzeko eta kalkulatzeko oinarrizko gaitasunak ditu</b>	
<p>Pertsonak oinarrizko gaitasun akademikoak era funtzionalean zer neurritan erabiltzen dituen balioesten du.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ez da erraz moldatzen ez idatziko informazioa interpretatzeko, ez oinarrizko eragiketa matematikoak egiteko.</li> <li>2. Unean uneko zailtasunak ditu idatziko informazioa interpretatzeko edo oinarrizko eragiketa matematikoak egiteko.</li> <li>3. Erraz moldatzen da idatziko informazioa interpretatzeko edo egunero erabiltzen diren eragiketa matematikoak egiteko.</li> <li>4. Hizkuntza idatzia eta eragiketa matematikoak ezagutzen ditu, nahiz eta egunero ez erabili.</li> </ol>
<b>15. Oinarrizko titulazio akademikoak ditu (DBHko graduatua edo baliokideak)</b>	
<p>Pertsonaren prestakuntza akademikoko titulazioak eta akreditazioak zer mailatakoak diren kalkulaten du. Baldin eta baliozkotu gabeko ikasketak badauzka, ez dira kontuan hartuko, baina atal kualitatiboan kontuan hartuko dira horiek lortzen lagundu ahal izateko.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ez du ikasketarik egin edo ez du egin izanaren egiaztagiririk.</li> <li>2. Oinarrizko prestakuntza jaso duela edo jasotzen ari dela egiaztatu du.</li> <li>3. Oinarrizko titulazioa du (DBH edo baliokidea).</li> <li>4. Oinarrizko prestakuntza baino handiagoko prestakuntza mailak egiaztatzen dituzten titulazioak ditu.</li> </ol>
<b>16. Tresna eta baliabide teknologikoak erabiltzen ditu enplegua bilatzeko prozesuetan eta lan inguruneetan</b>	
<p>Pertsonak enplegua bilatzeko prozesuan nahiz lan ingurunean bertan baliabide teknologikoak zer neurritan eskura ditzakeen eta erabil ditzakeen ebaluatzen du.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ez du teknologia erabiltzen, edo une jakin batzuetan erabiltzen du, argibide zehatzekin.</li> <li>2. Teknologia ohikoena erabiltzen du informazioa eskuratzeko, komunikatzeko edo izapideak egiteko (mugikorra, posta elektronikoa, Internet...).</li> <li>3. Bere lan inguruneetan behar diren hainbat programa eta baliabide teknologiko erabiltzen ditu (edo erraz ikas ditzake).</li> <li>4. Konponbide teknologiko erraz eroso erabiltzen eta planteatzen ditu lanbideko arazoak konpontzeko.</li> </ol>

17. Ezagutzen ditu bere herritartasun eta lan eskubideak, bai eta eskubide horiek gauzatzeko moduak ere	
<p>Ebaluatzen du pertsonak zer neurritan ezagutzen dituen herritar gisa dagozkion eskubideak eta erantzukizunak, horiek baliatzeko modua eta horiek erreklamatzeko beharra.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ez ditu bere eskubideak ezagutzen, edo erreklamatzeko aukerarik gabeko egoera zaurgarrian dago.</li> <li>2. Bere eskubideak ezagutzen ditu, eta gai da non eta nola erreklamatu jakiteko laguntza eskatzeko.</li> <li>3. Bere oinarritzko eskubideak defendatzeko gai da, baina unean uneko babes behar du.</li> <li>4. Bere eskubideak eta eskubide horiek gauzatzeko modurik eraginkorrenak ezagutzen ditu.</li> </ol>
Identifikatutako beharrak	Behar/nahi dituen laguntzak

II.4. Lanbide heziketa	
18. Lan merkatuan behar diren kualifikazio profesionalak ditu	
<p>Lan merkatuan eska edo balora daitezkeen akreditazioak edo ziurtagiriak zer neurritan dituen ebaluatzen du.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ez dauka ez lanbide titulurik, ez bestelako egiaztagiririk edo lanbide ziurtagiririk.</li> <li>2. Ez dauka titulurik, baina baditu egiaztagiri profesional batzuk edo ikasketa profesionalen ziurtagiriak.</li> <li>3. Oinarritzko lanbide titulu bat dauka, enplegu batzuetan sartzeko aukera ematen diona, edo merkatuan balioa duten lanbide egiaztagiri baliokideak ditu.</li> <li>4. Lan merkatuan eskatzen diren titulazio profesionalak dauzka.</li> </ol>

<b>19. Pertsonak garatutako prestakuntza ibilbidea koherentea da, eta jarduera multzo batera bideratuta dago</b>	
<p>Ebaluatzen du zer neurritan den koherentea pertsonaren prestakuntza osoa eta zenbat bideratzen den lanbide jakin batzuetara.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestakuntza urria du edo lanbide profil jakin batzuekin lotzen ez diren prestakuntza sakabanatuak dira.</li> <li>2. Lanbidea berriz orientatzeko prozesuan dago, merkatuan eskaria duten prestakuntzen bidez.</li> <li>3. Prestakuntza eta egiaztagiri gehienak lanbide profilean biltzen dira, baina ez dira beti eskatu ohi diren lanbideekin lotzen.</li> <li>4. Prestakuntza ibilbide koherentea du, lan merkatuan eskaria duten lanbideekin lotuta.</li> </ol>
<b>20. Azken urtean prestakuntzako eta birziklatze profesionaleko prozesuetan parte hartu du</b>	
<p>Azken urtean enplegarritasuna hobetzeko prestakuntza prozesu formaletan zer neurritan parte hartu duen ebaluatzen du. LEko lanpostuko prestakuntza ez da kontuan hartzen. Garrantzitsua da kontuan hartzea, baldin eta pertsonak dagoeneko lana eskuratzeko nahikoa kualifikazio badu, gutxienez 3 puntu emango direla.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ez du parte hartu inolako prestakuntza ikastaro edo prozesutan.</li> <li>2. Lanbide edo gizarte-lan arloko ikastaro laburren bat egin du.</li> <li>3. Prestakuntza prozesuren batean parte hartu du, egiaztagiri edo titulazio profesionalen batekin.</li> <li>4. Enplegarritasunean eragina duten hainbat prestakuntza programatan parte hartu du (edo dagoeneko badu enplegua lortzeko kualifikazio nahikoa eta eguneratua).</li> </ol>
<b>21. Prestakuntza baliabideei eta programei buruzko informazioa erabiltzen edo eskuratzen du</b>	
<p>Eskura dituen edo interesatzen zaizkion prestakuntza baliabide eta programei buruzko informazioa zer neurritan duen ebaluatzen du.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ez dauka informaziorik eskura dauden prestakuntza aukerei buruz.</li> <li>2. Eskura dauden prestakuntza aukera batzuk ezagutzen ditu.</li> <li>3. Informazioa dauka, eta inguruko prestakuntza aukera batzuk ezagutzen ditu.</li> <li>4. Informazioa dauka, interesatzen zaizkion prestakuntza aukerak ezagutzen ditu, eta haietako eskakizunak eta baldintzak deskribatzeko gai da.</li> </ol>

22. Prestakuntza prozesuetan parte hartzeko motibazioa du	
<p>Bere egungo egoeran ezagutza berriak ikasteko jarrera proaktiboa ote duen ebaluatzen du, nahiz eta batzuetan ahalegin pertsonala eskatzen dion.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ez du prestakuntza prozesuetan parte hartzeko interesik (hainbat arrazoiengatik).</li> <li>2. Prestakuntza prozesuetan parte hartzeko interesa adierazten du, baina ez du praktikan gauzatzen.</li> <li>3. Baldin eta eskakizun pertsonal handirik eskatzen ez badute, prestakuntza prozesuetan parte hartzeko interesa adierazten du.</li> <li>4. Prestakuntza prozesuetan parte hartzeko prestasuna eta konpromisoa adierazten du, nahiz eta ahalegin edo eskakizun garrantzitsuak izan.</li> </ol>
Identifikatutako beharrak	Behar/nahi dituen laguntzak

II.5. Lan esperientzia	
23. Duela gutxiko lan esperientzia du	
<p>Ebaluatzen du azken bi urteetan zer neurritan izan duen esperientzia profesionala. Enplegu formalaz gain, aintzat hartzen dira testuinguru informaletan edo ezkutuko ekonomian (senideen zaintza, etxeko trebetasunak, familia negozioetan parte hartzea, mendekotasunekiko arreta...) garatutako beste esperientzia batzuk ere.</p> <p>(*) LEko pertsonen kasuan, aukera bakoitza desberdin baloratuko da.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Azken bi urteetan ez du inolako lan jarduerarik izan, ezta azpienplegurik ere.</li> <li>2. Azken urtean, unean uneko lan jarduerak edo informalak egin ditu (LEko esperientzia izan denetan, ez du kontratua amaitu).</li> <li>3. Azken urtean, gutxienez 3 hilabetez lan egin du (LEko esperientzia izan denetan, kontratua berri du).</li> <li>4. Azken urtean 6 hilabete edo gehiago egin ditu lanean (LEkoetan, kontratua berri du, eta ibilbidea nahiz lan jarduna ontzat jo dute pertsonak eta talde teknikoak).</li> </ol>

<b>24. Etengabeko lan esperientzia du (lanik gabeko aldi gutxi eta laburrak)</b>	
<p>Ebaluatzen du ea bere lan esperientzia zer neurritan izan den denboran jarraitua edo langabezia egoerekin txandakatu ote den.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bere ibilbide profesional gehienez langabezian egon da.</li> <li>2. Haren ibilbide profesionalean langabeziaaldiak eta lan merkatuan egindako sartu-irtenak izan dira.</li> <li>3. Esperientzia profesional luzea du, zenbait aldi langabezian egin baditu ere.</li> <li>4. Bere ibilbide profesional gehienez langabeziaaldi iragankorrak izan ditu.</li> </ol>
<b>25. Lan esperientzia koherentea du (lanbide profil edo lanbide familia batekin lotutako lanpostuak)</b>	
<p>Betetzen diren lanpostuak lanbide mota bati edo lanbide familia berari zer neurritan dagozkion ebaluatzen du.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bete izan dituen lanpostuak ez dagozkio lanbide arlo bakarrari.</li> <li>2. Betetako lanpostuen % 25 baino gehiago lanbide arlo berekoak dira.</li> <li>3. Betetako lanpostu gehienak (% 50 baino gehiago) lanbide arlo berekoak dira.</li> <li>4. Bete dituen lanpostu guztiak lanbide arlo berekoak izan dira.</li> </ol>
<b>Identifikatutako beharrak</b>	<b>Behar/nahi dituen laguntzak</b>

### III. Atala. Lanbide jarduna (lanbide jardunaren ohiko testuinguruak aintzat hartuta)

III.6. Oinarrizko lan gaitasunak	
<b>26. Oinarrizko lan arauak eta ohiturak betetzen ditu (puntueltasuna, jakinarazpenak, oinarrizko arauak...)</b>	
Pertsonak lantokietan ezarritako arauak eta prozedurak zer neurritan betetzen dituen ebaluatzen du.	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Sarri samar, zailtasunak izaten ditu ezarritako arauak betetzeko eta lantokietan definitutako prozedurak errespetatzeko.</li><li>2. Arauak eta prozedurak betetzen ditu, baina unean uneko zailtasunen bat izan dezake.</li><li>3. Arauak eta prozedurak zuzen betetzen ditu, eta jakitun da enpresaren funtzionamenduan horiek duten zentzuaz eta garrantziaz.</li><li>4. Gai da arauen salbuespenak kudeatzeko eta lan prozedurak hobetzeko proposamenak egiteko.</li></ol>
<b>27. Erantzukizuna erakusten du funtzioetan eta zereginetan (hartutako konpromisoak betetzen ditu: erritmoa, kalitatea, efikazia)</b>	
Pertsonak esleitutako funtzioak eta atazak betetzean eta horiek egiteko zehaztutako baldintzetan zer neurritako erantzukizuna erakusten duen ebaluatzen du.	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kosta egiten zaio agindutako zereginak edo funtzioak betetzea, edo horiek ez dute ezarritako kalitaterik.</li><li>2. Agindutako zereginak eta funtzioak betetzen ditu, nahiz eta unean-unean atzerapenak izan edo kalitate eskasa agertu.</li><li>3. Helburuei, erritmoari eta kalitateari dagokienez, lanpostuko eskakizunak betetzen ditu.</li><li>4. Errendimendu handia erakusten du, eta kalitateagatik eta zereginak etengabe hobetzeagatik nabarmentzen da.</li></ol>

<b>28. Lana planifikatu, antolatu eta ebaluatzen du (autonomia)</b>	
<p>Proposatutako helburuak lortzeko duen lan denbora kudeatuz, pertsona bere lana modu autonomoan planifikatu, antolatu eta ebaluatzeko zer neurritan den gai ebaluatzen du.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lehentasanak ezartzea eta zereginak antolatzea kosta egiten zaio, eta besteren jarraibideak behar ditu horiek garatzeko.</li> <li>2. Zereginak planifikatzen ditu, lana antolatzen du eta lehentasanak ezartzen ditu, baldin eta beste batzuetan egin dituen eginkizun ezagunak badira.</li> <li>3. Lana antolatzen du, zereginak planifikatuz eta adostutako helburuen araberako lehentasanak ezarriz.</li> <li>4. Gai da zeregin berriak antolatzeko eta planifikatzeko, edo ezustekoei eraginkortasunez erantzuteko.</li> </ol>
<b>29. Moldagarritasuna eta ikasteko gaitasuna erakutsi ditu (ekimena barne)</b>	
<p>Pertsona lanean agertzen zaizkion egoetara egokitzeko zer neurritan den gai ebaluatzen du, egoerak konpontzeko ekimena erakutsiz eta laneko beharretara egokitzeko prozesu horretatik ikasiz.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Errutinetan eroso sentitzen da, eta aldaketetara egokitzeko zailtasunak ditu.</li> <li>2. Ekimenik eskatzen ez dioten errutina aldaketak onartzen ditu, eta zeregin berriak argi uzteko beharra du.</li> <li>3. Ikasi beharra eragingo dioten egoera berrietarako prestutasuna erakusten du, ekimen batzuk iradokitzekeo gai da, nahiz eta babesa sentitu beharra duen.</li> <li>4. Egoera berrietara interesez egokitzen da, erronketarako ebazteko bideak proposatuz, eta prozesuko ikaskuntzez jabetzen da.</li> </ol>
<b>30. Konfiantza pertsonala erakusten du lanaren garapenean (autoeraginkortasuna)</b>	
<p>Lortu nahi dituen emaitzak lortzeko pertsonak bere gaitasunean zer neurritako konfiantza duen ebaluatzen du.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zailtasunen aurrean amore ematen du, eta ez du sinesten nahi duena lortzeko aukeran.</li> <li>2. Ez du dauzkan helburuak lortzeko uste sendoz jokatzeko, eta zailtasunak metatzen baldin badira, etsi egiten du.</li> <li>3. Badu konfiantza bere gaitasunetan, eta lortu nahi dituen helburuak lortu arte ekiten jarraitzeko gai da.</li> <li>4. Erronka berriei aurre egitea eta egoera berriak konpontzeko gaitasunak jokoan jartzea gustatzen zaio.</li> </ol>
Identifikatutako beharrak	Behar/nahi dituen laguntzak

### III.7. Gizarte eta lan gaitasunak

#### 31. Egoki komunikatzen da, bere ikuspuntuak eta ideiak adieraziz eta besteenak entzunez

Pertsona bere ikuspuntuak eta sentimenduak egoera eta pertsona desberdinei, hainbat modutan, argi adierazteko zer neurritan den gai ebaluatzen du, hau da, besteentzat ulergarriak izateko eran. Aldi berean, gai da lankideen edo arduradunen iritzia aktiboki entzuteko, baita gatazka egoeretan ere.

##### Adierazleak

1. Sarritan zailtasunak ditu bere ikuspuntuak edo sentimenduak komunikatzeko edo entzute aktiboko jokabideak agertzeko, batez ere estres edo gatazka egoeretan.
2. Oro har egoki komunikatzen bada ere, batzuetan kosta egiten zaio bere ikuspuntuak adieraztea edo beste pertsona batzuei aditzea.
3. Iritziak eta emozioak adierazi ohi ditu, ideiak ematen eta proposatzen ditu, txandak errespetatuz, bai eta beste iritzi eta ikuspuntu batzuek ere.
4. Erraz eta berezko eran komunikatzen da, eta hainbat egoera nahiz pertsonarekin moldatzen da. Besteen interesak eta ikuspuntuak ulertzen ditu.

#### 32. Presentzia eta irudi pertsonal egokia

Norberaren presentziak edo irudiak lan harremanetan eta jardunean zer neurritan izan dezakeen eragina ebaluatzen du.

##### Adierazleak

1. Pertsonaren presentziak edo irudiak zailtasunak eragiten dizkio besteei harremanetan eta lanean.
2. Batzuetan, haren presentzia edo irudi pertsonala ez da uneko inguruabar edo egoerarako egokia.
3. Haren presentzia eta irudia uneko egoerarako egokia eta behar bezalako da.
4. Lan ingurunean duen irudi pertsonala egoki kudeatzen du, eta hainbat gizarte egoerarako egokitzen da (adibidez, lan elkarrizketa bat).

### 33. Harreman ona du lankideekin, arduradunekin eta bezeroekin

Pertsona laneko testuinguruan beste pertsona batzuekin giro ona eratzeko aukera emango duten harreman egokiak izateko zer neurritan den gai ebaluatzen du.

#### Adierazleak

1. Ez du harremanik beste pertsona batzuekin, edo zailtasunak ditu jendearekin erlazionatzeko eta taldeetan parte hartzeko.
2. Oro har, harreman egokiak ditu lankideekin, arduradunekin edo bezeroekin, baina, noizean behin, gorabehera edo gatazka batzuk ere izaten ditu haietako zenbaitekin.
3. Lankideekin eta arduradunekin harreman egokiak ditu, eta taldeetan integratzen da.
4. Harreman pertsonalak eta profesionalak bilatzen eta sustatzen ditu hainbat testuingurutan. Lehendik daudenak sendotzeaz arduratzen da.

### 34. Beste pertsona batzuekin lankidetzan aritzen da (talde lana egiten du)

Pertsona beste pertsona batzuekin batera lan egiteko eta zehaztutako helburuak lortzeko taldean aktiboki laguntzeko zer neurritan den gai ebaluatzen du.

#### Adierazleak

1. Beste pertsona batzuekin partekatutako zereginak eta helburuak ezartzea kostatzen zaio, eta helburu partikularretan jartzen du arreta handiena. Gatazka batzuk izan ditzake.
2. Talde lanaren antolaketa onartzen du, baina kosta egiten zaio ekimenez jokatzera (esate baterako, iritziak ematea, lankidetzan aritzea, beste pertsona batzuei laguntzea...).
3. Beste pertsona batzuekin lankidetzan aktiboan aritzen da, haiekin ondo antolatzen da eta taldearen helburuak onartzen ditu.
4. Talde giro ona sustatzen du, ideiak ematen ditu eta beste pertsona batzuei laguntzen die, taldeko helburuak garatzen aktiboki ekinez, are liderra izanez ere.

35. Estres eta gatazka egoerak kudeatzen badaki (autokontrola)	
<p>Egoera berrien edo kaltegarrien aurrean pertsona zein neurritan dagoen lasai ebaluatzen du, bere emozioak kontrolatuz, eta estres edo gatazka egoeren aurrean erantzun oldarkorrak edo negatiboak saihestuz.</p>	
<p><b>Adierazleak</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estres edo gatazka egoeretan, nahigabetu egiten da, eta era emozionalean erantzuten du.</li> <li>2. Nekez kontrolatzen du estutasuna, eta urduri azal daiteke. Laguntza beharra izan dezake egoera aztertzeko eta nola sentitzen den adierazteko.</li> <li>3. Badaki estres edo gatazka egoeretan tentsioa eramaten. Dituen emozioez jabetzen da, eta badaki gatazkek kudeatzen.</li> <li>4. Bere jokabidearen bitartez, lasaitasuna eta irtenbide eraikitzaileak eskaintzen ditu estres edo gatazka egoeretan, eta errespetu eta elkarriketa giroa sustatzen du.</li> </ol>
Identifikatutako beharrak	Behar/nahi dituen laguntzak

III.8. Gaitasun tekniko-profesionalak	
36. Espezialitateari eta lanbide mailari dagozkion jarduera profesionalak ezagutzen ditu	
<p>Pertsona bere lanbideari eta kualifikazio mailari dagozkion zereginak eraginkor egiteko zer neurritan den gai ebaluatzen du. Gaitasun teknikoak ebaluatzeko, erreferentziatzen hartu behar dira bai lanbide maila bat, bai finkatutako gaitasun multzo bati lotutako zeregin zehatz bat. Baldin eta erreferentziako zereginik ez badago, 1 zenbakiz ebaluatuko da. Ahal den guztietan, Lanbide Kualifikazioen Katalogo Nazionala hartuko da erreferentzia gisa.</p>	
<p><b>Adierazleak</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bere lanbide mailako konpetentzia teknikoak ikasteko prozesuan dago edo ez du zeregin berriazkorik.</li> <li>2. Hasierako edo oinarritzko ezagutza maila erakusten du lan jardunean, baina gainbegiratu beharra du eginkizun jakin batzuetan.</li> <li>3. Bere espezialitateko eta lanbide mailako eragiketa guztiak behar bezala ezagutzen ditu.</li> <li>4. Bere espezialitateari eta lanbide mailari dagozkion eginkizun guztietan aditu maila (autonomia eta eraginkorra) erakusten du.</li> </ol>
Identifikatutako beharrak	Behar/nahi dituen laguntzak

## IV. Atala. Lana bilatzea

IV.9. IV.9. Lana bilatzea	
<b>37. Lana lortzea lehentasuna da pertsonarentzat</b>	
<p>Enplegua bilatzea pertsona mugiarazten duen praktika zer neurritan den garrantzitsua ebaluatzen du.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Une honetan, enplegua aurkitzea ez da lehentasun bat pertsonarentzat, beste lehentasun pertsonal edo familiar batzuk baititu.</li> <li>2. Enplegua lortzea garrantzitsua da pertsonarentzat, baina, hainbat arrazoiengatik, ez du lortzen horri denbora eta esfortzua eskaintzea.</li> <li>3. Lehentasuna da, baina ez du lortzen bilaketa prozesu etengabea mantentzea.</li> <li>4. Lana aurkitzea lehentasuna da pertsonarentzat, eta bilatze prozesu etengabea aritzea lortu du.</li> </ol>
<b>38. Bere gaitasunekin eta baliabideekin bat datorren lan helburu zehaztua dauka</b>	
<p>Pertsonak eskain dezakeenarekiko bere interesak eta motibazioak zer neurritan dituen definituta ebaluatzen du. Hau da, laneko autoezagutza mailari eta planteatutako helburu profesionalekin duen loturari dagokio.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ez du argi berak zer lortu nahi duen, eta ez du deskribatzen zer eskain dezakeen.</li> <li>2. Lortu nahiko lukeenaren ideia orokorra du, baina eskaini dezakeenarekin bat etorri gabe.</li> <li>3. Bere interesak eta motibazioak adierazteko gai da, eta bat dator bere gaitasunekin eta baliabideekin.</li> <li>4. Oso argi dauka zer lortu nahi duen, eta oso bat dator bere gaitasunekin eta baliabideekin.</li> </ol>
<b>39. Lanbide helburuari lotutako lan merkatuko funtzionamendua ezagutzen du (eskakizunak, sartzeko sistemak, lan aukerak...)</b>	
<p>Pertsonak lan egin nahiko lukeen esparruei lotutako lan merkatua zer neurritan ezagutzen duen ebaluatzen du.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ez daki zein esparrutan lan egin nahiko lukeen.</li> <li>2. Esparrua nolabait ezagutzen du, baina ez dakizki lan merkatuko funtzionamenduaren xehetasunak.</li> <li>3. Esparrua ezagutzen du, eta lan merkatuko funtzionamenduaren oinarritzko ezagutza du.</li> <li>4. Parte hartu nahi duen eremua ezagutzen du, eta gai da haren ezaugarriak, baldintzak eta eskakizunak xehetasunez deskribatzeko.</li> </ol>

#### 40. Lana bilatzeko plana zehaztu dezake (balizko lan esparruak, betekizunak, prestakuntza aukerak...)

Pertsona bere motibazioak, interesak eta helburu profesionalak gauzatzen lagunduko dion enplegua bilatzeko plan bat formulatzeko zer neurritan den gai ebaluatzen du.

##### Adierazleak

1. Ez du enplegua bilatzeko helbururik, edo ez daki zer urrats egin behar dituen bere helburuak betetzeko.
2. Lana bilatzeko helburu batzuk adierazten ditu, baina orokorrak dira, eta abian jar dezakeen ekintzaren bat identifikatzen du.
3. Enplegua bilatzeko helburuak argi ditu, eta abian jarri beharreko hainbat ekintza identifikatzen ditu.
4. Gai da hainbat ekimen eta jarduera planteatzeko, eta horiek praktikan jarri ahal izateko bere burua antolatzen.

#### 41. Badaki bere sektorean lana bilatzeko teknikak erabiltzen (CV, kontaktu pertsonalak, bilatze agenda, hautaketa probak, prentsa, Internet...)

Personak enplegua aurkitu nahi duen sektorean lana bilatzeko teknikak zer neurritan erabiltzen dakien ebaluatzen du. Autonomia maila balioesten du bilaketa prozesuan egin beharreko urratsetan: eskaintzak eta betekizunak aztertu, eskaintzei erantzun, CVak eta gutunak bidali, hautatze prozesuak prestatu...

##### Adierazleak

1. Azaleko ezagutza du, baina ez du erabiltzen.
2. Teknika nagusiak erabiltzen dituen arren, laguntza behar du prozesuaren zenbait unetan horiek praktikan jartzeko: eskaintzak bilatu eta aztertu, CVak eta aurkezpen gutunak bidali, familia eta gizarte sareak aktibatu...).
3. Teknika nagusiak autonomiaz erabiltzen ditu, baina unean uneko laguntza beharra izan dezake prozesuaren zenbait urratsetan horiek praktikan jartzeko.
4. Teknika guztiak erabiltzeko gaitasuna du, eta lana bilatzeko agenda propioa kudeatzen du bilatze prozesuko urrats guztietan. Unean uneko laguntza behar badu, hori eskatzeko gai da.

<b>42. Lana bilatzeko harreman pertsonalen eta profesionalen sarea du</b>	
<p>Pertsonak kontaktu pertsonalak zer neurritan dituen eta lana bilatzeko sare profesionalak (Lanbide, orientazio zerbitzuak, enplegu poltsak, lanbide elkarteak...) zer neurritan erabiltzen dituen ebaluatzen du.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ez du harremanik enplegu bat eman diezaioketen pertsonekin, eta ez du ezagutzen laguntza eman diezaioketen profesional edo baliabiderik.</li> <li>2. Dauden baliabideak ezagutzen eta erabiltzen ditu (Lanbideko bulegoa, erakundeetako orientazio zerbitzuak, enplegu poltsak...), baina harreman pertsonal gutxi ditu.</li> <li>3. Harreman pertsonal batzuk dauzka, eta badaki orientazio zerbitzuak eta bilatzeko baliabideak nola erabili (enplegu zentroa, ohiko elkarrizketak orientatzaileekin...).</li> <li>4. Kontaktua pertsonalen sare bat dauka, eta enplegua bilatzeko zerbitzuak aldian-aldian erabiltzen ditu.</li> </ol>
<b>43. Hainbat lan egiten hasteko prestutasuna du ordutegiz eta geografikoki</b>	
<p>Ordutegi prestutasunak edo etxetik lanera joateko beharrak enplegurako zer aukera edo muga ekar dezakeen ebaluatzen du.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Muga asko ditu ordutegi egonkorrek izateko eta/edo bere ohiko inguruetik mugitzeko prestutasun urria du.</li> <li>2. Lan egin ahal izateko ordutegi tarte jakin batzuk ditu, edo/eta geografikoki herrira edo hurbileko inguruetara mugatuta dago.</li> <li>3. Ordutegi prestutasuna du, baina muga batzuk ditu eskualdetik kanpo lan egiteko.</li> <li>4. Ordutegi prestutasun handia du, eta prest dago bere eskualdetik kanpo lanpostu bat betetzeko.</li> </ol>
<b>44. Lan bat aurki dezakeela uste du (hautemandako enplegagarritasuna)</b>	
<p>Lan bat lortzeko zer neurritako itxaropenak dituen ebaluatzen du. Pertsonak berak egiten duen formulazioa da item honetan garrantzitsuena. Batzuetan doitu gabe egon daitekeen arren, une honetan pertsonak berak espero eta hauteman duena baloratzen da.</p>	
<b>Adierazleak</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lan bat aurkitzea oso zaila izango dela uste du. Ez dago lanik bere ezaugarriak dituzten edo bere egoeran dauden pertsonentzat.</li> <li>2. Zalantzak ditu lana lortzeko aukeraz; ez dago aukera handirik haren egoeran dauden pertsonentzat.</li> <li>3. Kosta arren, azkenean lan bat aurkituko duela uste du.</li> <li>4. Konfiantza handia du datozen hilabeteetan lan bat aurkitzeko.</li> </ol>
Identifikatutako beharrak	Behar/nahi dituen laguntzak

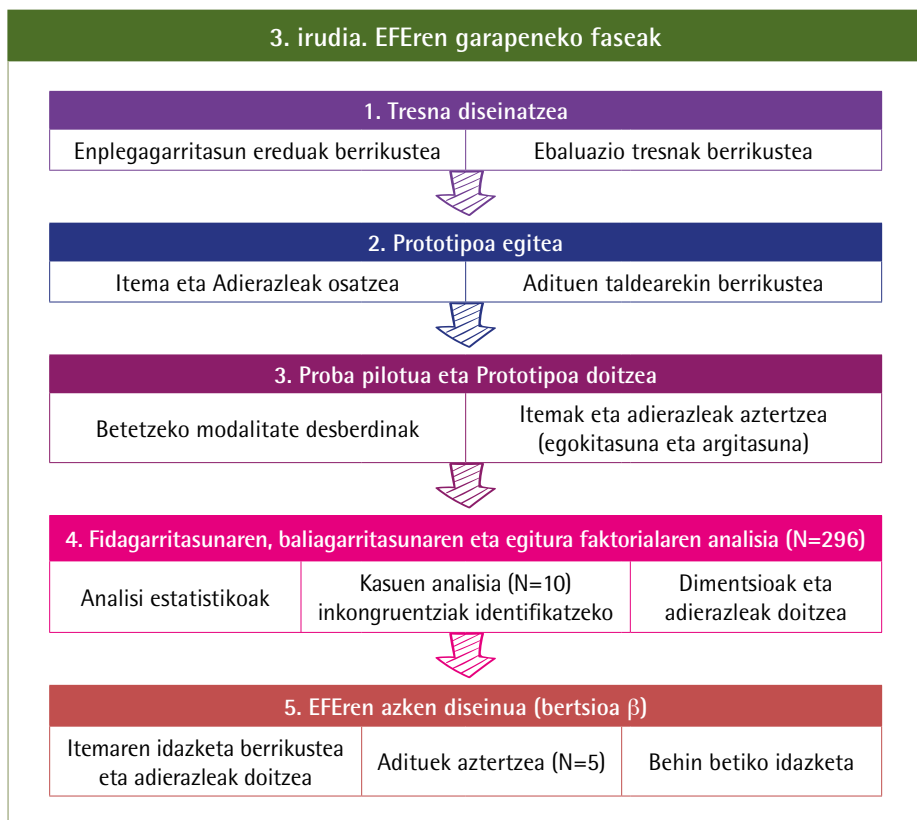
## 2. Eranskina Eskala osatzeko prozesua eta ezaugarri metrikoak

### A. Osatzeko prozesua

Tresna hau hainbat fasetan eta pertsona askoren lankidetzarekin garatu den lan prozesu luze baten emaitza da.

Adierazi dugun bezala, lan honen abiapuntua Laneratzeko Enpresek identifikatu duten ebaluazio sistematikorako tresna bat izateko beharra da, aukera emango duena bai pertsonen enplegagarritasuna hobetzeko dituzten beharrak identifikatzeko, bai eta programaren emaitzak eta eragina ebaluatzeko ere, laneratze tasetatik harago.

Osatzeko prozesua 3. irudian laburbilduta dago.



Ikus daitekeenez, lan merkatuan sartzeko zailtasunak dituzten pertsonen enplegarritasunean eragiten duten faktoreei buruzko literatura berrikustea da abiapuntua. Eskuliburu honek, antzeko helburuko beste tresna batzuk aztertzearekin batera (5. taula), 44 item osatzeko aukera ematen du, horietako bakoitzerako 4 erantzun aukerarekin eta adierazleekin. Lehenengo bertsio hori 10 laguntza teknikariek berrikusi dute, eta hobekuntza proposamenak egin dituzte, bai itemak idazteko, bai erantzuteko aukerak idazteko.

5. taula. Eskalako itemak diseinatzeko tresna berrikusiak		
Egilea	Izena	Ezaugarriak
Minnesota Department of Human Services, (2009)	Employability Measure	Pertsona baten egoera neurtzen du enpleguari lotutako 11 arlotan: garraioa, mendeko pertsonen zaintza, seme-alaben portaera, hezkuntza, etxebizitza, gizarte babesa, ekonomia, legeak, bizi ingurune segurua, osasuna eta enplegurako trebetasunak. Profesionalak egiten du, informazioa elkarriketa batean jasoz. Indarguneen eta ahulguneen profila ematen du, enplegu plan bat diseinatzeko oinarri gisa.
Cabo et al., 2008	Enplegarritasunaren Galdetegi Soziometrikoa	Enplegua aurkitzeko probabilitatea neurtzen du, aintzat hartuta faktore pertsonalak, faktore soziopertsonalak eta testuinguru faktoreak (62 elementu), enpleguarekin lotutako ekintzen testuinguruetan pertsonen iritziaren bidez.
Accenture Fundazioa, 2015	EMPLEA+. Diagnostiko soziala eta gaitasunen ebaluazioa	Pertsona baten gizarte egoeran dauden oztopoak eta baldintzak neurtzen ditu, eta haren oinarriko gaitasunen maila ere bai. Orientatzaile batek egiten du, informazioa elkarriketa bidez jasota. Gaitasunen autoebaluazioari buruzko atal batekin osatzen da.

Lehen prototipo horrekin, proba pilotu bat egin dute 10 teknikariek, baldintza desberdinetan (autoebaluazioa, elkarriketa eta profesionalaren iritzi teknikoak). Proba pilotuak aukera ematen du zehazteko iritzi profesionala dela eskala betetzeko modurik fidagarriena, bai eta galdetegi erraz baten bidez itemen egokitasuna eta argitasuna baloratzeko ere.

Eskalaren fidagarritasuna eta baliozkotasuna egiaztatze aldera, 46 profesionalak laneratzeko hainbat programatako 296 parte hartzaileko lagin batean aplikatu dute, batez ere Laneratze Enpresetan. Horretarako, itemen funtzionamendua, fidagarritasuna eta baliozkotasuna aztertu dituzte. Eskalaren faktore egituraren azterketa ere egin da, osagai nagusien analisia (ONA) erabiliz.

Analisi estatistikoen emaitzekin, eskalaren behin betiko bertsioa egin da, eskalan identifikatutako mugak zuzentzeko haren dimentsioak doitzuz, itemen idazketa berrikusiz eta adierazleak birformulatuz. Behin betiko bertsioa sakon berrikusi du esparru akademikoko eta profesionaleko aditu talde batek (N=5).

## **B. EFEko prototipoaren ezaugarriak**

Lehenago adierazi dugun bezala, Enplegarritasun Faktoreen Eskalaren helburua enplegarritasunarekin lotzen diren faktoreei dagokien pertsona baten egoera ebaluatzea da, pertsona horrek bere laneratze ibilbidean jaso ditzakeen zerbitzuak eta laguntzak definitzeko edo hobetzeko asmoz. Horretarako, alderdi kuantitatiboak jasotzen ditu, zenbakitan balioetsita faktore guztiak zenbateraino agertu diren, eta bai alderdi kualitatiboak ere, dimentsio bakoitzean pertsonen laguntza beharrak identifikatzera bideratuta.

Garrantzitsua da azpimarratzea, aztertzen diren faktore sorta pertsoneri dagokien arren, helburua beti gertatzen diren testuinguruan kokatzea dela. Denek azaltzen digute pertsona baten egoera, baina aintzat hartuta pertsona horren egoerari inguruneak etengabe eragiten diola.

Abiapuntutzat hartuz literatura zientifikoa berraztertzea (Martínez, Galarreta eta Aróstegui, 2018) eta Gizateako aditu talde batekin egindako kontraste bat, eskalan 7 dimentsio identifikatu dira, eta ondoren zehaztuta daude (6. taula):

Neurriak eta prototipoaren item kopurua		
Dimentsioa	Definizioa	It. zk.
1. Gizarte egoera	Pertsonak lana aurkitzeko eragina duten inguruabar pertsonal eta sozialen multzoa. Horren baitan daude kontziliazio aukerak, lege egoera, diru sarrerak, etxebizitza, laguntza sareak, osasun fisikoa, osasun mentala, garraiorako sarbidea eta diskriminazio arriskua.	11
2. Oinarrizko prestakuntza	Oinarrizko kualifikazio pertsonalaren mailan sartzen dira hizkuntzaren ezagutza, oinarrizko komunikazio eta gizarte gaitasunak, titulazio akademikoak eta IKTen erabilera.	6
3. Lanbide heziketa	Arauzko eta enplegurako lanbide heziketaren mailak eta ezaugarriak, prestakuntzari dagokionez gaur egun dagoen egoera barne.	5
4. Lan esperientzia	Pertsonaren lan ibilbidearen iraupena eta ezaugarriak (koherentzia, lanik gabeko denbora...).	3
5. Lana bilatzea	Lana bilatzen ekitearekin lotutako faktoreak, honako alderdi hauek sartuta: enpleguaren lehentasuna, lanbide proiektua, lan merkatuari buruzko informazioa, laguntza sareak, eskuragarritasuna, bilatzeko plana kudeatzea eta hautemandako enplegarritasuna.	8
6. Gizarte jarduna lanean (harremanak)	Edozein enplegutarako beharrezkoak diren oinarrizko gaitasun sozialak, hala nola komunikazioa, harremanak, taldeko lana, autokontrola eta eskubideak defendatzea.	6
7. Lan jarduna (eginkizunak)	Enpleguko zereginekin eta funtzionamendu arauekin lotutako oinarrizko gaitasunak (irudi pertsonala, laneko arauak eta ohiturak, erantzukizuna, autonomia, ekimena eta autoeraginkortasuna).	5

### C. Prototipoaren propietate metrikoak

Baliozkotzeko fasean, 296 parte hartzaileko lagin baten (N=296) aplikatu zen EFE, hainbat laneratze programatan, eta 46 profesionalak ebaluatu zuten (% 70 emakumeak), 43 urteko batez besteko adinarekin, eta laneratze esparruan

9,3 urteko esperientzia zutenak. % 90ek unibertsitate titulua dute, gehienek gizarte hezkuntza, gizarte lan eta psikologia arloetakoak.

Ebaluatutako pertsonen dagokienez, % 56 emakumezkoak dira, eta % 44 gizonezkoak, batez beste 40 urteko adinekoak; gehienak Bizkaikoak (% 67,6) eta Arabakoak (% 14,5) dira, eta beste probintzia batzuetako ehunekoak txikiagoak dira. Parte hartzen duten programari dagokionez (7. taula), lagineko gehienek (% 65,5) Laneratzeko Enpresa batean parte hartzen dute, eta, ondoren, antzeko ehunekoetan, Prestakuntzakoan eta Orientaziokoan.

7. taula. Lagina, programa motaren arabera		
Programa	Maiztasuna	Ehunekoa
Laneratzeko Enpresa	194	65,5
Enplegurako Prestakuntza	41	13,9
Orientazioa	46	15,5
Lan aurreko tailerra	15	5,1
Guztira	296	100,0

Pertsonen prestakuntza mailari dagokionez (8. taula), nabarmentzekoa da % 61,5 ez dela oinarrizko titulaziora iristen, eta % 18,8k soilik duela titulazio profesionalen bat.

8. taula. Lagina, maila akademikoaren arabera			
Ikasketa maila	Maiztasuna	Ehunekoa	% metatua
Ikasketarik gabea	73	24,7	24,7
Lehen Hezkuntza	109	36,8	61,5
DBH	40	13,5	75,0
Batxilergoa	18	6,1	81,1
Oinarrizko LH	17	5,7	86,8
Erdi mailako LH	22	7,4	94,3
Goi mailako LH	9	3,0	97,3
Gradua / Lizentzia	8	2,7	100,0
Guztira	296	100,0	

Prototipoa baliozkotzeko, honako analisi hauek egin dira:

- > Itemen homogeneotasun indizea eskuratzeko, item bakoitzaren eta eskalako puntuazio osoaren arteko Pearsonen korrelazioa kalkulatu da.
- > Itemen baliozkotasun indizea eskuratzeko, item bakoitzaren eta bi irizpide itemen arteko Pearsonen korrelazioa kalkulatu da.
- > Eskalaren fidagarritasuna neurtzeko, fidagarritasun koefizientea kalkulatu da, eta, horretarako, barne sendotasuneko koefizientea edo Cronbachen Alfa koefizientea erabili da.
- > Eskalaren baliozkotasun kritikoa eskuratzeko, Pearsonen korrelazioa kalkulatu da, eskalaren puntuazio osoen eta irizpide itemean lortutako puntuazioaren artean.
- > Edukiaren baliozkotasuna erakusteko, aditu taldeek prozesuaren faseetan izan duten parte hartzea deskribatu da.
- > Eskalaren faktore egitura aztertzeko, osagai nagusien analisia egin da (ONA).

### **C.1. Eskalaren fidagarritasuna eta baliozkotasuna**

Lehenik eta behin, item bakoitzaren homogeneotasuna aztertu da, eskalako puntuazio osoari dagokionez horietako bakoitzaren sendotasuna adierazten duena. Hori kalkulatzeko, item bakoitza Eskalan lortutako puntuazio osoarekin erlazionatu da.

9. taula. Itemen homogeneotasun (HI) eta baliozkotasun indizeak (BI)			
	Eskala (HI)	Enplegarritasun maila (BI1)	Lan probabilitatea (BI2)
1. itema	,179**	,003	,030
2. itema	,558**	,251**	,334**
3. itema	,103	,097	,093
4. itema	,172**	,194**	,231**
5. itema	,391**	,373**	,388**
6. itema	,366**	,092	,136*
7. itema	,415**	,200**	,185**
8. itema	,323**	,101	,155**
9. itema	,241**	,253**	,258**
10. itema	,501**	,297**	,270**
11. itema	,668**	,442**	,458**
12. itema	,331**	,193**	,146*
13. itema	,590**	,384**	,315**
14. itema	,540**	,315**	,276**
15. itema	,465**	,329**	,238**
16. itema	,496**	,307**	,287**
17. itema	,583**	,305**	,259**
18. itema	,420**	,268**	,210**
19. itema	,439**	,326**	,244**
20. itema	,299**	,161**	,184**
21. itema	,479**	,249**	,284**
22. itema	,538**	,282**	,303**
23. itema	,456**	,350**	,369**
24. itema	,437**	,433**	,346**
25. itema	,300**	,193**	,251**
26. itema	,412**	,298**	,330**
27. itema	,664**	,432**	,498**
28. itema	,661**	,475**	,453**
29. itema	,683**	,483**	,449**
30. itema	,659**	,468**	,516**
31. itema	,499**	,350**	,326**
32. itema	,303**	,173**	,198**
33. itema	,494**	,398**	,435**
34. itema	,673**	,440**	,375**
35. itema	,527**	,330**	,341**
36. itema	,520**	,337**	,336**
37. itema	,488**	,344**	,376**
38. itema	,570**	,343**	,360**
39. itema	,613**	,417**	,370**
40. itema	,506**	,251**	,223**
41. itema	,534**	,339**	,331**
42. itema	,638**	,427**	,395**
43. itema	,615**	,426**	,459**
44. itema	,528**	,322**	,415**

\*\* korrelazioa esanguratsua da 0,01 mailan (aldebikoa).

\* korrelazioa esanguratsua da 0,05 mailan (aldebikoa).

9. taulan ikus daitekeenez, item guztiak (3. itema izan ezik) bat datoz probaren puntuazio osoaren korrelazioarekin, eta, oro har, lortutako balioak onargarritzat jotzen denaren barruan daudela esan daiteke. Hala ere, 3. egoeraz gain (Lege Egoera), Gizarte Egoerari buruzko item batzuek (1. Zaintza erantzukizunak eta 4. Osasun Fisikoa) 0,25etik beherako balioak dituzte. Item horietan puntuazio baxuak lortzen dituzten pertsonen ehuneko oso txikia egoteak (% 5 inguru) azaltzen ditu emaitza horiek; hala ere, arrazoi teoriko nabarmenak daude item horiei eusteko. Eskalaren behin betiko bertsioari begira, 0,4tik beherako puntuazioa duten item guztietan adierazleak aztertu dira, erantzuteko 4 aukeren artean oreka handiagoa bilatzeko.

Antzeko zerbait gertatzen da baliozkotasun indizeekin (BI1 BI2). Item bakoitzaren eta irizpide itemen arteko korrelazioa kalkulatu da, neurtu nahi dutena benetan neurtzen duten egiaztatzeko. 10. taulan lortutako balioak ikus daitezke. Baliozkotasun indize gehienak positiboak eta estatistikoki esanguratsuak dira. Hala eta guztiz ere, 1. eta 3. itemek ez dute korrelaziorik, eta 6. eta 8. itemek partzialki ere ez, eta 4., 7., 12., 20., 25. eta 32. itemek korrelazio ahulak dituzte ( $< 0,2$ ).

Korrelazio baxu horiek, hein batean, balio baxuen maiztasun txikiagatik gertatu ahal izan dira. Hala eta guztiz ere, arrazoi sendoak daude horiei eusteko, garrantzi teorikoa dutelako. Esparru teorikoan ikusi bezala, gizarte egoerarekin lotutako aldagaiak enplegarritasuna blokeatu egiten dute. Dena dela, ebaluazio adierazleak berraztertze beharra ere azaldu dute, adierazleen interpretazioan egon daitezkeen nahasketak identifikatzeko.

Proba baten fidagarritasuna eskaintzen dituen puntuazioen sendotasunari, zehaztasunari eta doitzeari dagokio (Lukas, 1998). Haren kalkulua Fidagarritasun Koefizienteak zehazten du, eta hainbat prozedura erabiliz aurki daiteke. Kasu honetan, Barne Sendotasun Koefizientea (Cronbachen Alfa) kalkulatu da; horren emaitza 0,909 da, eta onargarritik gorakotzat jo daiteke.

Eskala osatzeko prozesuan adierazi dugun bezala, eskalaren baliozkotasunaren zantzuak dira Laneratze Enpresetako 10 profesionaleko talde batek izandako parte hartzea, nola dimentsioak, itemek eta adierazleak berrikusten, hala aplikazio pilotuan, eta horren balorazio handia (4,5/5 enplegarritasuna ebaluatzen laguntzen duen galdetuta).

Baliozkotze enpirikorako bi irizpide item gehitu ziren eskalak neurtu behar duena barneratuz (1. Zein da pertsona horren enplegarritasun maila?; 2. Zein da hark 6 hilabeteko epean lana aurkitzeko duen probabilitatea?).

Horrela, eskalan lortutako puntuazio globala irizpide itemetan lortutako puntuazioarekin korrelazionatu ahal izan da, eta 0,647 eta 0,657 ( $p = ,000$ ) balioak eskuratu dira; beraz, ondoriozta daiteke lortutako emaitzak eskalaren baliozkotasuna egiaztatzeke aukera ematen duela. Egia da irizpide item horri buruz gainerako galdetegi aplikatzen den une berean galdetu izanak bariantza partekatua areagotzea ekar dezakeela (Lukas, Etxeberria, Galarreta, & Lizasoain, 2016).

10. taula. Eskalako puntuazio osoaren eta irizpide itemen arteko korrelazioak

	1. Enplegagarritasun maila	2. Lana aurkitzeko probabilitatea	Eskalako puntuazioa guztira
1. Enplegagarritasun maila	1	,793**	,647**
2. Lana aurkitzeko probabilitatea	,793**	1	,657**
Eskalako puntuazioa guztira	,647**	,657**	1

\*\* Korrelazioa esanguratsua da 0,01 mailan (aldebikoa).

Azkenik, edukiaren baliozkotasuna eskala egiteko prozesuaren bidez egiaztatuta da. Hona hemen zehazki adierazita:

- > Hainbat testuingurutan enplegagarritasuna neurtzeko erabiltzen ari diren tresna profesionalak berrikustetik abiatuta osatu da.
- > Diseinu, pilotatze eta azken berrikuspeneko fasean adituek parte hartzeak tresna erabiliko duten profesionalen ebaluazio beharretara egokitzen dela bermatzen du.
- > Lehenengo pilotatzean itemen egokitasunari eta egokitzeari buruz profesionalak duten iritzia, galdetegi baten bidez.

## C.2. Eskalaren faktore egitura

Faktore egiturak item multzoak adierazten ditu, parte hartzaileek emandako erantzunen erlazioetan oinarrituta. Probaren dimentsio egituraren azterketa AFE bidez egin da, aldagai ordinalen ONArako R-Factor modulua erabiliz.

11. taulan item bakoitzeko faktore kargak agertzen dira. Adierazi beharra dago 3. itema ez dela erabili, portaera arraroa duelako. Ikus daitekeenez, argi eta garbi bereizten da faktore egitura, dimentsioen proposamen teorikoarekiko desberdintasun txiki batzuekin.

"Gaitasunak" izena jarri diogun 1. faktoreak 34tik 44ra bitarteko itemak biltzen ditu, eta estatistikoki dimentsio bakar gisa jokatzeko joera duten eskalako bi gaitasun motak jasotzen ditu (gizarte gaitasunak eta oinarrizko lan gaitasunak).

2. dimentsioa bat dator proposamen teorikoarekin, eta argi eta garbi biltzen ditu 12.etik 17.era bitarteko itemak.

3. dimentsioak Lanbide Heziketako (18.etik 22.erako itemak) eta Enplegua Bilatzeko (26.etik 33.erakoak) dimentsioak biltzen ditu. Horrek adierazten du lotura handia dagoela lanbide heziketa bat edukitzearen eta enplegua bilatzeko prozesua egoki kudeatzearen artean. Dimentsio horietan ikus daiteke item batzuek kargak partekatzen dituztela beste dimentsio batzuekin. Adibidez, 18. itemak Oinarrizko Prestakuntzaren karga handia du (2. osagaia), 19. itema hobeto egokitzen da Lanbide Esperientziaren dimentsioarekin (5. osagaia), 31. itema bezalaxe, "Harreman pertsonalen sarea" aipatzen baitu, eta, logikoaenez, lanbide esperientziak eragin handia du. Bestalde, 33. itema (hautemandako enplegarritasuna) lotuta dago "Inguruabar pertsonal" batzuekin (6. osagaia).

5. osagaian biltzen dira "Esperientzia profesionaleko" itemak, eta horiei gehitu ahal zaizkie, aipatu dugun bezala, 19. eta 31. itemak; izan ere, analisisen arabera, horietan esperientzia profesionalak garrantzia du.

Azkenik, egindako azterketen arabera, komenigarria da "Egoera soziala" dimentsioa bitan banatzea. Alde batetik, 1., 2., 6., 7., 8. eta 10. itemak dituen "Inguruabar sozialak" multzoa; beste alde batetik, 3., 4., 9. itemak bilduko lituzkeen "Inguruabar pertsonalak". 11. itema autodeterminazio gaitasunari buruzkoa da, eta, logikoaenez, karga partekatuak ditu hainbat faktoretan, baina kontzeptualki badaude arrazoiak "Inguruabar pertsonalak" faktorean kokatzeko.

11. taula. Osagai txandakatuko matrizea<sup>a</sup>

Osagaia						
1 Kompetentzia	2 Oinarriko prestakuntza	3 Lanb. prest. eta lana bilatzea	4 Inguruabar sozialak	5 Lan esperientzia	6 Inguruabar pertsonalak	
1. itema	,177	,459	,451		-338	
2. itema	,210	,294	,683	,150		
4. itema		,154			,637	
5. itema	,381		,209		,484	
6. itema	,102		,627	,117		
7. itema	,221	-209	,615		,174	
8. itema			,386	,271	,439	
9. itema	-115	-103	,159	,242	,401	
10. itema	,222	,208	,565			
11. itema	,464	,430	,350		,225	
12. itema		-147		,215		
13. itema	,365			,132	,135	
14. itema	,195		,129		,135	
15. itema		,224		,214	-194	
16. itema		,392				
17. itema	,312	,162	,266			
18. itema		,358		,267	-265	
19. itema		,266	,120	,586	-225	
20. itema		,576		,135	-136	
21. itema		,551	,220	,148		



Faktore azterketa horren ondoren, eta proposamen teorikoekin alderatuta, Eskalako dimentsioak era honetan berrantolatu ditugu:

12. taula. Birdoitutako dimentsioak eta fidagarritasun koefizienteak			
Dimentsioa	It. kop.	Itemak	Cronbachen Alfa
1. Inguruabar sozialak	6	1, 2, 6, 7, 8, 10	,720
2. Inguruabar pertsonalak	4	4, 5, 9 y 11	,404
3. Oinarrizko prestakuntza	6	12, 13, 14, 15, 16 y 17	,784
4. Lanbide heziketa	4	18, 20, 21 y 22	,613
5. Lan esperientzia	5	19, 23, 24, 25 y 31	,653
6. Lana bilatzea	7	26, 27, 28, 29, 30, 32, 33	,779
7. Gizarte jarduna lanean (harremanak)	6	34, 35, 36, 37, 38 y 39	,829
8. Lan jarduna (eginkizunak)	5	40, 41, 42, 43 y 44	,853

12. taulan ikusten denez, 1., 2., 5., 6. eta 7. dimentsioek fidagarritasun koefiziente onak dituzte, eta 3. eta 4. dimentsioak onargarriak dira item kopurua kontuan hartuta. 2. dimentsioak ditu emaitzarik txarrenak: haren balioa 0,404 soilik da. Emaitza hori 9. itemaren funtzionamenduak eragindakoa izan daiteke, item horrek ez baitu gainerakoen sendotasunik. Behin betiko bertsioa diseinatzeko, 9. itema berrikusi da, bai eta 3. itema ere; azken hori ez da analisietan sartu, baina ikuspuntu teorikotik garrantzitsua da orobat.

Berrikusi diren dimentsioen eta irizpide itemen eta Eskalako puntuazio osoaren arteko korrelazioa ere egiaztatu da.

**13. taula. Dimentsioen, puntuazio osoaren eta irizpide itemen arteko korrelazioak**

	Eskala	Enplegarritasun maila	Lan probabilitatea
1. Inguruabar sozialak	,704**	,355**	,408**
2. Inguruabar pertsonalak	,390**	,399**	,422**
3. Oinarrizko prestakuntza	,708**	,451**	,373**
4. Lanbide heziketa	,625**	,335**	,336**
5. Lan esperientzia	,639**	,460**	,422**
6. Lana bilatzea	,834**	,577**	,607**
7. Gizarte jarduna lanean (harremanak)	,770**	,501**	,487**
8. Lan jarduna (eginkizunak)	,712**	,446**	,466**

\*\* Korrelazioa esanguratsua da 0,01 mailan (aldebikoa).

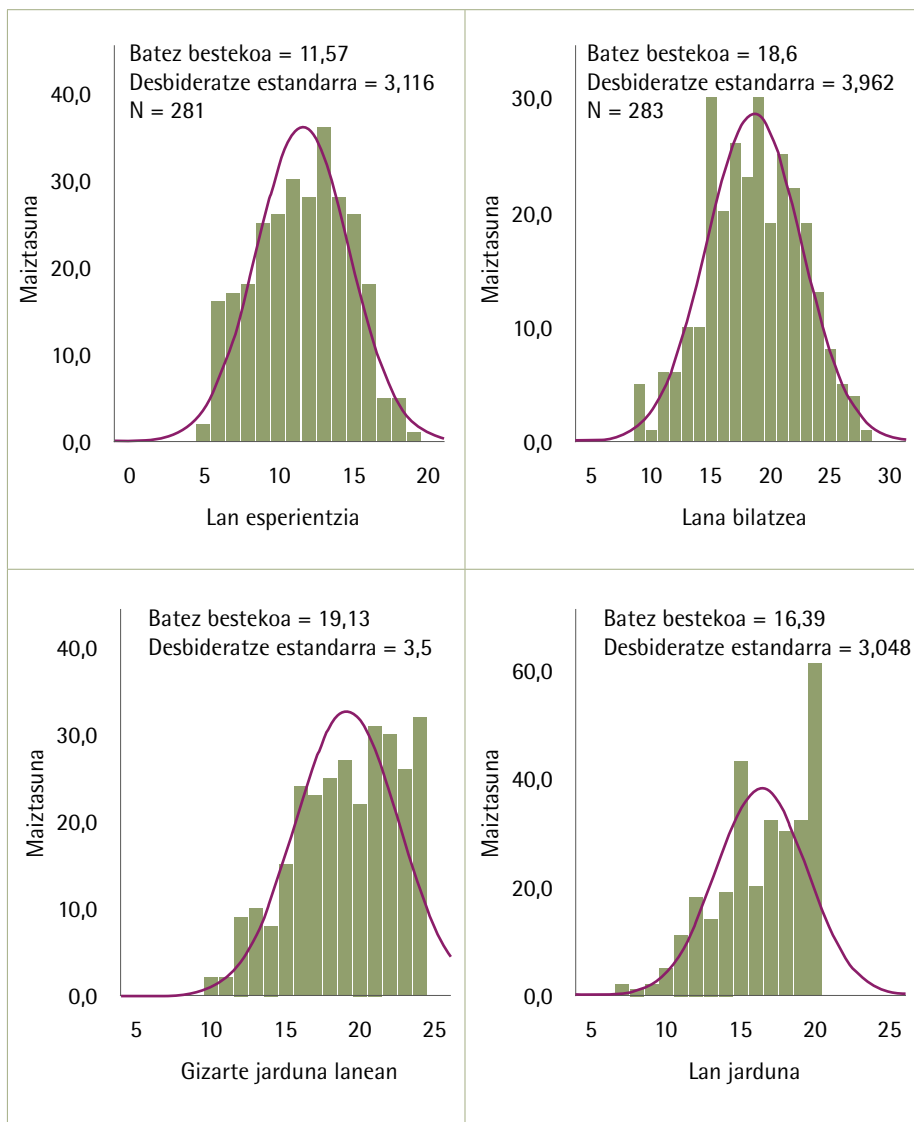
13. taulan ikus daitekeenez, dimentsio guztiek korrelazio estatistiko esanguratsuak dituzte, bai eskalako puntuazio osoarekin, bai irizpide itemekin, nahiz eta intentsitate desberdinak izan. Nabarmenezkoa da, datu horien arabera, lana bilatzearen dimentsioak duen garrantzia.

### **C.3. Zuzeneko puntuazioen eta batez besteko puntuazioen banaketa, dimentsioen arabera**

Itemek nola jokatzen duten ere egiaztatzeko, histogramak egin ditugu; horien bidez, islatzen da itemetan puntuazioak dimentsioen arabera nola banatzen diren eta banaketa normala jarraitzen duten. 14. taulan ikus daitekeenez, dimentsio gehienek banaketa normala jarraitu dute. Adierazi beharra dago 1. eta 2. dimentsioetan ez dela banaketa normala espero, oztopoak daudela uste delako, eta, alde horretatik, ez da espero pertsona batek ebaluatutako aldagai guztietan zailtasunak izatea. Aitzitik, 7. eta 8. dimentsioetan banaketa normal batera gehiago egokitzea esperoko litzateke. Horren harira, esan dezakegu puntuazio altuak ordezkatuago daudela, eta horrek, eskalaren behin betiko bertsioari begira, ebaluazio irizpideak berrikustea ekarri du, eskakizun maila handitzeko.

14. taula. Dimentsioen histogramak





Batez bestekoak eta desbideratze tipikoak aztertzeak ere antzeko emaitzak erakusten dizkigu, bai eta erdiko puntutik gora baloratu beharreko eskalaren joera ere (2,5). Adierazi dugunez, 1. eta 2. dimentsioen kasuan, hori espero daiteke, eta 7. eta 8. dimentsioetan ebaluazio irizpide ez oso zorrotzak suma daitezke.

15. taula. Deskribapen estatistikak dimentsioka

	N	Gutxienez	Gehienez	Batez beste	Sd
1. Inguruabar sozialak	296	1,67	4,00	3,11	,489
2. Inguruabar pertsonalak	296	1,25	4,00	3,24	,494
3. Oinarrizko prestakuntza	296	1,33	4,00	2,92	,599
4. Lanbide heziketa	296	1,00	4,00	2,44	,654
5. Lan esperientzia	296	1,00	3,80	2,29	,645
6. Lana bilatzea	296	1,29	4,00	2,64	,569
7. Gizarte jarduna lanean (harremanak)	296	1,67	4,00	3,19	,588
8. Lan jarduna (eginkizunak)	296	1,40	4,00	3,28	,608
Guztira	296	1,84	3,80	2,91	,395

Laburbilduz, emaitza horiei esker esan daiteke eskala osoak nahikoa datu dituela fidagarritasun eta baliozkotasun bermeekin erabiltzeko, eta, horrez gain, emaitza horiek adierazten dute doikuntza batzuk egin behar direla identifikatutako mugak ezabatzeko balioko duen haren bertsio hobetua eskura izateko.

#### **D. EFeren behin betiko bertsiorako kasuen eta orientazioen analisia**

Analisi estatistikoak osatzeko, kasuak aztertu dira, eta ebaluatutako pertsonak ezagutzen dituzten epaile independenteek 10 pertsonaren puntuazioak berrikusi dituzte. Horren xedea ebaluatzaileen erantzunen artean inkongruentziak identifikatzea da, itemak eta adierazleak oker idaztetik erator daitezkeenak.

Horretarako, lagin homogeen bat jarri da (N=10), Laneratzeko Enpresa batean amaitu duten eta Enpleguari Laguntzeko Programa batean parte hartu duten pertsonekin (Martínez-Rueda, Yurrebaso, Aróstegui, Revilla, & Álvarez de Eulate, 2019).

Bi epaile independentek 10 pertsona horien puntuazioak aztertu dituzte, eta ebaluazioetan inkongruentzia egoera batzuk identifikatu dituzte honako item hauetan (16. taula).

16. taula. Identifikatutako inkongruentziak eta hobetzeko proposamenak

Itemak	Inkongruentzia	Ordezko aukera
9. Diskriminazioa edo desberdintasuna eragin diezaiokete lan esparruan, sexuagatik, adinagatik, kultura taldeagatik, biografiagatik edo sinesmenengatik.	Interpretazio desberdinak.	Itema desberdin formulatu, argiagoa izan dadin. Ezaugarri pertsonalen baten eraginez (adina, generoa, jatorria edo kultura talde bateko kide izatea), pertsonak lana lortzeko oztopoak ditu.
20. Azken urtean prestakuntzako eta birziklatze profesionaleko prozesuetan parte hartu du.	Pertsona batzuek prestakuntza badutenez, prestakuntza txikiagoko beste batzuek baino puntuazio baxuagoa lortu dute.	Adierazleetan egoera hori argitu da, prestakuntza beharrezkoa denean soilik puntuatzen dela erantsita.
23. Duela gutxiko lan esperientzia du.	Laneratzeke enpresa bateko pertsonen kasuan, nahasgarria da, kasu batzuetan baloratu egiten delako eta beste batzuetan ez.	Laneratzeke enpresen kasuan, adierazleei osagarriak gehitu zaizkie.
34.etik 44.era bitarteko itemak.	Ebaluatzaileek pertsonen puntuazioak goitik baloratzeko joera.	Adierazleen eskakizun mailak igotzea. Ebaluatzaileen kualifikazioa bermatzea, egiaztatze motaren baten bidez.
39. Bere eskubideak defendatzen ditu.	Erreduantzia 17. itemarekin.	Itema ezabatu.

Laburbilduz, eta egin diren analisi guztiak erreferentziatzen hartuz, prototipoa berrikusi, eta honako aldaketa hauek sartu dira:

- a. Gizarte egoera izeneko dimentsioa bitan banatu da: Inguruabar sozialak eta Inguruabar pertsonalak. Hala ere, kontzeptualki aldaera tipologia berari egiten dietenez erreferentzia (lana lortzeko oztopoak), profesionalki erabiltzeko, atal batean multzokatzea proposatu da: "I. atala. Lanerako oztopoa esan nahi duten inguruabar pertsonalak eta sozialak".
- b. Ildo horretatik, eta eskala errazago erabili eta ulertzeko, gainerako dimentsio guztiak 3 ataletan multzokatu dira; ez daukate balio estatistikorik, baina bai kontzeptuala eta praktikoa:

- > II. atala. Prestakuntza- eta lan-ibilbidea.
  - > III. atala. Jardun profesionala.
  - > IV. atala. Lana bilatzea.
- c. Eskalaren itemen puntuazioak berrikusi dira, eta gehitzen duten dimentsioak (3, 4, 5, 6, 7 eta 8) eta kentzen dutenak (1 eta 2) bereizi dira. Estatistiken ikuspegitik eraginik ez badauka ere, ikuspuntu praktikotik, interpretatzeko eta aztertzeko abantailak dakartza.
- d. Analisi faktorialak aurrez ezarri gabeko kargekin identifikatzen zituen itemak berrikusi dira.
- e. Item guztietako adierazleak berrikusi dira, baina, batez ere, 1., 2., 7. eta 8. dimentsioetakoak, adierazleen eskakizunak igotzeko; izan ere, proban, goiko puntuazioak betetzera jotzen zen.
- f. Ordezko formulazioak bilatu dira sendotasun txikiagoko portaerak edo diskriminazioan zailtasunak eragin dituzten itemetan, batez ere 3. eta 9. itemetan.

Gogoeta horiek oinarri hartuta, lantaldeak item guztiak berrikusi eta adierazleak eguneratu ditu. Bosgarren fasean, berrikusketa horri buruzko iritzia eta ekarpenak eskatu zitzaizkion 5 adituk osatutako lantaldeari (2 laguntza-langilek, LE-etako 2 adituk, eta akademiko batek osatutako taldea). Bestek beste, erabaki zen gaitasun profesionalei buruzko item bat sartzea; prototipoan, Eskalaren zati orokorretik kanpo geratu zen.

Ekarpen horiekin, Enplegarritasun Faktoreen Eskalaren (EFE) behin betiko bertsioa idatzi da.