Zer da zure ustez ekitea

Ekiteko motibazioa lantzen duten profesionalentzako gida

empléate
Zure proiektua zure enpresa da

Nafarroako Gobernua

EUROPAKO GIZARTE FUNTSA

eQual

aurkibidea

- Aurkezpena 3
- Zein helburu du gida honek? 5
- Ekiteko motibaziorantz 6
  - → Ekimenean eragiten duten alderdiak 6
  - → Eta... motibazioa? 8
  - → Ekitearekin erlazionaturiko motibazio nagusiak . . 8
- Zer da zure ustez ekitea 9
  - → Gai orokorrak 9
  - → 30 urte baino gutxiagoko gazteak 10
  - → Emakumeak 12
  - → Etorkinak 14
  - → Dibertsitate fisiko funtzionala duten pertsonak . . 16
  - → Ijitoak 18
- Esku-hartzerako proposamenak 20

zer da zure ustez ekitea • ekiteko motibazioa lantzen duten profesionalentzako gida

Empléate egitasmoa. Equal komunitate-ekimena. 2006eko maiatza

GAP Recursos-ek (www.empleatenavarra.com) gauzatutako

Qué es para ti emprender ikerketaren emaitzetatik abiatuta

TEDER Elkarteak eta Erdialdeko Garapenerako Partzuergoak gauzatutako gida

Finantzatzen dute: Nafarroako Gobernua eta Europako Gizarte Funtsa

Sustatzailea: Nafarroako Enplegu Zerbitzua

Itzulpena: Olatz Zabaleta eta Karrikiri Iruñeko Euskaldunon Elkartea

Diseinugilea: María del Villar Berruezo fundazioa. Tafalla

Inprimatzailea: Gráficas ONA. Iruñea

Lege-gordailua: NA-2105/2006

Nafarroako Gobernuak, foru lurraldeko 16 entitaterekin batera, *Empléate* egitasmoa abiatu zuen 2005ean. Egitasmo horrek beren enpresa ideiak eraiki eta abiatzeko arazo gehien aurkitzen duten pertsonengan ekimen espiritua eta enpresen eraketa bultzatzea du helburu. Horretarako, behar duten laguntza ematen die.

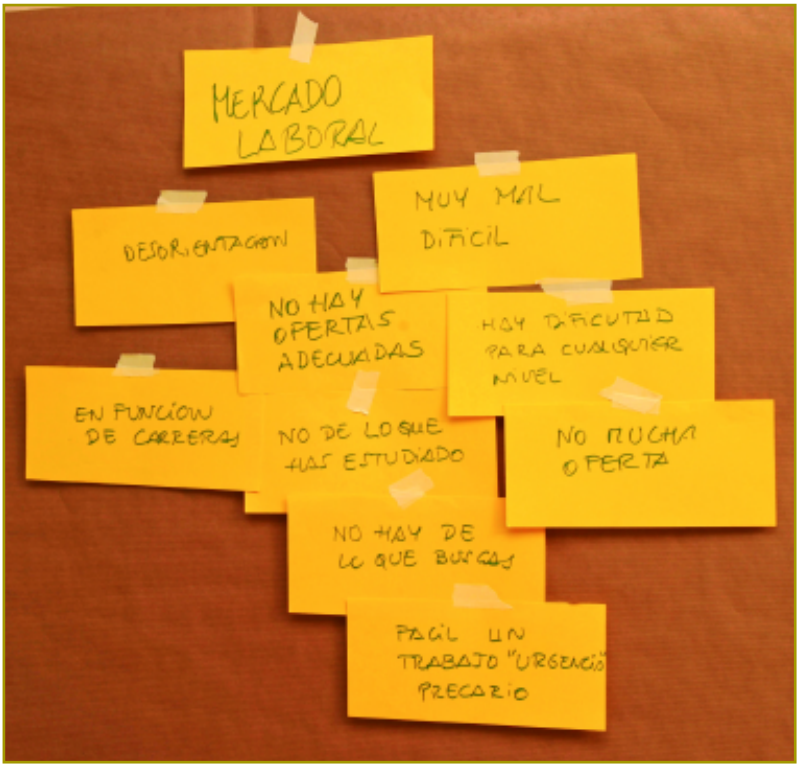
Egitasmoaren entitate erantzuleok, enpresa berri baten eratze prozesuari laguntza ematea helburu hain zuzen ere, ekimenari buruzko zenbait eskuliburu argitaratzea oso baliagarritzat jo izan dugu. Eskuliburu horietan, hainbat arlotatik, negozio ideia bat abiatu eta garatzeko orduan kontuan izan beharrekoei heltzen zaie.

Ekite prozesuko funtsezko alderdi bat pauso hori egin nahi izateko motibazioa da. Horretarako garrantzitsua da lan bila dabiltzan pertsonak informatzen, laguntzen edo orientatzen lan egiten dutenek zenbait gauza argi izatea: pertsona guztiek ez dutela era berean ekiten, ez dutela arrazoi berdinengatik egiten, ez eta abiapuntu beretik ere. Beharrezkoa da, halaber, normalean ekiten ez duten taldeek zein oztopo aurkitzen dituzten, ekimenari buruz zein estereotipo eta mito dituzten eta, ekitekotan, gizarteak beren ideiak nola baloratuko lituzkeen uste duten jakitea. Gida honek, *Qué es para ti emprender* ikerketa kualitatiboaren eduki eta emaitzetan oinarrituta, enplegu alorrean lan egiten duten profesionalentzat oso baliagarriak izango diren zenbait jarraibide eskaintzen ditu.

Hogeita hamar urtetik gorako emakumeengan, gazteengan, ezintasun fisikoren bat duten pertsonengan, ijitoengan eta etorkinengan ekiteko motibazioa ikertu eta lantzea *Empléate* egitasmoaren helburuetako bat da eta gida hau marko horretan zertzen da. Egitasmo hau Nafarroako Gobernuak Nafarroako Enplegu Zerbitzuaren bidez, sustatu eta finantzatutako Equal bat da. Zerbitzu hori, aldi berean, Europako Gizarte Funtsak ere finantzatzen du eta hurrengo erakundeek laguntzen edo parte hartzen dute: AMEDNA, TEDER Elkartea, Iruñeko Udala, Nafarroako Rural Kutxa, Nafarroako Ganbera, Cederna Garalur, CEIN SL, CEN, EDER Partzuergoa, Erdialdeko Garapenerako Partzuergoa, Nafarroako Unibertsitateko Enpresa Fundazioa, Gaztelan Fundazioa, Nafarroako Emakumearen Institutua, Nafarroako Kirol eta Gazteriaren Institutua eta TRACASA.

Norberaren kontura lanik egitea aukeratzen ez duen jendeak ekiteari buruz duen ikuspegira hurbilduz, hala nola aukeratzen dutenen estereotipoei eta unibertso sinbolikoari buruzko informazio gehiago izanik, norbere kontura lan mundura sartzen lagunduko duten eta pertsonen egoera eta errealitate ezberdinetara egokituko diren ibilbideak eraiki ahal izatea espero dugu.

María Isabel García Malo
Nafarroako Enplegu Zerbitzuko Zuzendari Kudeatzailea



Ikerketan parte hartu duten Eztabaida Taldeek lan merkatuari buruz dituzten hainbat pertzepzio.

Gida hau hainbat pertsona beren negozioari ekin eta abia dezaten hainbat alorretatik motibatzen dituzten profesionalen lana errazteko tresnez hornitzeko helburuarekin egin da. Aztertutako bibliografiaren arabera, normalean ekiten ez duten eta lan merkatura besteek baino barne eta kanpo oztopo, objektibo edota subjektibo, gehiagorekin hurbiltzen diren taldeek (hogeita hamar urtetik gorako emakumeak, gazteak, ezintasun edo dibertsitate fisiko funtzionala duten pertsonak, ijito komunitateak edo etorkinak) ekiteari buruz duten ikuspegian oso gutxitan sakontzen da. Ikuspegi hori ezagutzeak, inoiz ere ekin ez duten pertsonengan dauden estereotipo, mito, aurreiritzi, beldur, desio eta proiekzioetan sakontzeak, prestakuntza, orientazio eta lan mundura norberaren kontura sartzeko ibilbideak prestatzean non eragin behar den hautematen lagunduko digu.

Ekimenean eragiten duten alderdiak

Ekitearen kontzeptua aldakorra eta konplexua da, ezen gai asko biltzen ditu bere baitan. Aipatzen ari garen taldeek, ekiteko zailtasun gehiago duten edota negozio bat antolatzea sekula pentsatu ez duten taldeek, negozio bat abiatzeaz duten ikuspegi eta pertzepzioa aztertzeko, prozesu horretan hurrengo lau dimentsioek elkarri nola eragiten dioten ikertu da: gizarte irudikapen, estereotipo eta aurreiritziak, motibazioa, pertsonen gaikuntza eta norberaren posibilitatea edo inguratzen dituen testuingurua.

Hona hemen lau dimentsioon deskripzioa:

1. **Ekiteari buruzko gizarte irudikapenak, estereotipoak eta aurreiritziak**
   Dimentsio honetan, ekitean generoen araberako gizarteratze ezberdinak, jatorriak, kultur aniztasunak eta adinak nola eragiten duten aztertzen da.

2. **Pertsonen gaikuntza**
   Dimentsio honetan gaitasun batzuk hartzen dira kontuan:

- **Norberaren** gaitasun eta ahalmenak
  Auto-estima eta autonomia, jabekuntza, emoziozko adimena eta trebetasun sozialak, komunikatzeko trebetasuna eta ikasteko gaitasuna.
- **Ekiteko** gaitasunak
  Ekiteko espirituaren garapenerako gaitasunak (iniziatiba, jakin-mina, adimen-irekiera, arriskuak bere gain hartzeko gaitasuna, sormena, e.a.), ekiteko jarrera garatzeko gaitasunak (erantzukizuna, arazoak identifikatzea eta irtenbidea ematea, irmotasuna, frustrazioarekiko erresistentzia, e.a.) eta harremanetarako trebetasunekin erlazionaturiko gaitasunak (lidergoa, talde lana, negoziazioa, e.a.).
- Gaitasun edo ahalmen **teknikoak**
  Sektore, lanbide edo enpleguarekin erlazionaturiko jakintza teorikoak edota teknikoak eta lan esperientzia.
- **Enpresa**-gaitasunak
  enpresa-kulturaren existentzia, egitasmoen kudeaketako esperientzia eta egitasmoaren bideragarritasuna, finantzak eta administrazio kudeaketa, e.a.

3. Motibazioa

Hemen, pertsonen ekintza sustatu edo mobilizatzen duten barne arrazoiak aztertzen dira:

- Pertsonak berarentzat edo beste pertsona batzuentzat ekiten du.
- Behar ekonomiko eta laborala edo aukera eta gogobetetze pertsonalarengatik ekiten da.
- Familia-aurrekari ekintzaileak existitzen dira.

4. Norberaren posibilitateak

(kanpo alderdiak eta alderdi objektiboak)

Dimentsio hau pertsonaren testuinguruarekin erlazionaturik dago eta hurrengo gaiei heltzen die:

- Legeria: bizileku-baimena, lizentziak lortzeko aukera, e.a.
- Hizkuntza.
- Pertsonaren egoera: enplegua/lan-hobekuntza-/langabezia.
- Baliabide ekonomikoak eskuratzeko aukera, formalak eta informalak.
- Baliabide publiko edo instituzionalak eskuratzeko aukera: diru-laguntzak, laguntzak, programak, e.a.
- Teknologia berrietarako edota sare konexio lokaletarako sarbidea.
- Mugikortasuna (gidabaimena eta norberaren autoa, garraio publikoa...).
- Merkatuko aukerak (aserik dagoen edo ez).
- Lana eta bizitza familiarra, pertsonala eta soziala bateratzeko baliabideak.
- Beste zenbait.

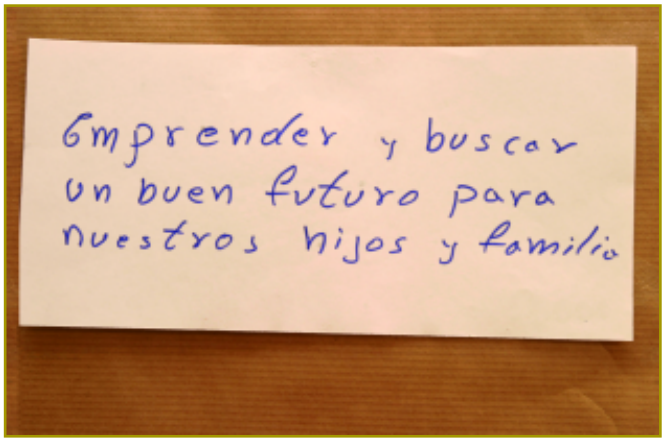
Lau dimentsio horiek sistema ireki eta dinamiko baten moduan eragiten diote elkarri. Beraz, horietako batean eraginez beste hiruak alda edo beste hiruetan aldaketak sor daitezke.

Eta... motibazioa?

Motibazioa prozesu psikologikotzat jo daiteke, zeinak portaera hasten, aktibatzen, mantentzen, zuzentzen eta eteten den moduarekin erlazioa duen.

Ekitera bideraturiko pertsonaren motibazio indarra bere motibazioen zein oztopoen araberakoa da. Norberaren motibazioak asegabeko behar eta desioak eta horiei ematen zaien balore edo indarra dira. Oztopoak helburu hori lortzeko hautematen diren zailtasunak dira, distantzia psikologikoa zehazten dutenak.

$$\text{Motibazio Indarra} = \frac{\text{Beharra} * \text{Balioa (balentzia)}}{\text{Distantzia psikologikoa}}$$



Zer da zure ustez enpresa bat antolatzea?
Etorkinen Eztabaida Taldeetariko batean egindako lanaren emaitza.

Ekitearekin erlazionaturiko motibazio nagusiak

Lorpen eta autorrealizaziokoak

- Autonomia, kontrola, asebetetze pertsonala, auto-estima, jabekuntza.
- Norberaren garapen eta hazkundea, esperientzia eta jakintza eskuratzea.
- Norberaren talde eta familiarekiko elkartasuna.

Instrumentalak, lanekoak eta ekonomikoak

- Lanpostu baten sorrera, lanerako aukerak.
- Sarrera ekonomikoen hobekuntza, irabazi gehiago.

Testuinguruarekin zerikusia dutenak

- Familia-aurrekari ekintzaileak.
- Pizgarriak, laguntzarako politika publikoen dirulaguntzak.

Gai orokorrak

Ekiteko motibazioa nola aztertu den agertzen duten apunte teoriko horien ondoren, aipatu ditugun talde horiek norberaren kontuko enpleguari buruz duten ikuspegiaren gaineko alderdi orokorrak, ez bereziak edo norbanakoenak, deskribatzen dira. Ekitearekiko egoera eta posizioa ere aztertzen dira.

Informazio hori taldeka (hogeita hamar urtetik beherako gazteak, emakumeak, etorkinak, ijitoak eta ezintasun edo dibertsitate fisiko funtzionala duten pertsonak) eta dimentsioka (gizarte irudikapenak, motibazioa, gaikuntza eta norberaren posibilitatea) aurkezten da eta ***Equal Empléate*** egitasmoaren barnean egin zen *Qué es para ti emprender* ikerketa kualitatibo zabalagoaren laburpena da.

Zure ustez ekiteak zein alderdi positibo du?
Eztabaida taldeetariko batetan egindako lanaren emaitza.

Ikerketa hori oso-osorik aurki daiteke **www.empleatenavarra.com** web gunean eta elkarrizketa sakonetatik eta laurogei pertsonak baino gehiagok parte hartu zuten eztabaida taldeetatik abiatuz gauzatu zen. Lehen aipatutako taldeetakoak ziren pertsona horietatik guztietatik %95ek ez zuen inoiz ere negozio ideia bati ekitea pentsatu.

Estereotipoak, aurreiritziak eta gizarte irudikapenak

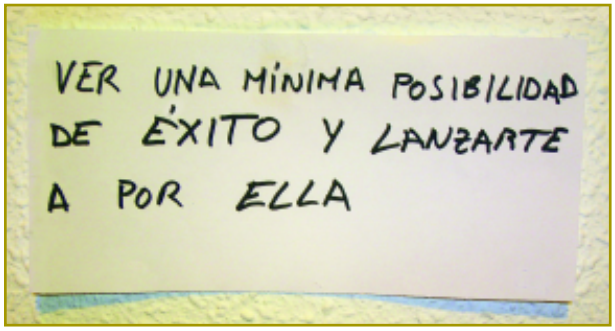
- Pertsona gazteek, alor honetan duten esperientzia eta bizipen faltagatik, lan merkatua estereotipo eta topikoen bidez azaltzen dute.
- Gazteriak, beste taldeek baino neurri handiagoan, ekitea oso ideia berritzaile eta sortzaileekin eta askotan teknologia berriekin zerikusia duten ideiekin lotzen dute.
- Gizarteak erantzukizun gutxiagokotzat, esperientzia eskas edo prestakuntza gutxiagokotzat, hartzen dituela uste dute. Pertzepzio horrek beren enpresa ideiaren arrakastan (hasierako bezero falta, banketxeetan sinesgarritasun txikiagoa...) eragin dezakeela uste dute.
- Gazteriaren irudi soziala baikorra da teknologia berriekin erlazioa duten negozioei dagokienean, alor horretan prestakuntza handiagoa dutela hautematen baita. Gazteria, askotan, zenbait lan jardueratan aldaketak ahalbidetzeko bizigarri berritzat ere baloratzen da.
- Emakume gazteen kasuan balizko berdintasunaren mitoak edo berdintasunaren beloak dirau, ezen beren kide gizonek dituzten posibilitate eta aukera berdinak dituztela uste dute.

Motibazioa

- Pertsona gazteek, adinaren araberako ezberdintasun nabarmenekin, negozio ideia bati epe laburreko helburu moduan ekiteko motibazio txikia izaten dute. Nahiago izaten dute lehenago besteen kontura lan egin eta lan esperientzia, jakintza eta sarrera ekonomikoak eskuratu.
- Segurtasuna lehenesten dute arriskuaren aldean eta gizarte eta familiaren aldetik beren ekimenerako estimulu txikia jasotzen dute. Gertaera hori nabariagoa da emakume gazteen kasuan.
- Ekiteko oso garrantzitsuak diren faktoreak dituzte: baikortasuna, erronka berriei aurre egiteko ilusioa eta denbora.
- Beren adineko emakumeekin alderatuz gero, gizon gazteek jarraikortasun, ahalegin eta ardura txikiagoak izaten dituzte.

Pertsonen gaikuntza

- Beharrezko gaikuntza teoriko eta teknikoa dute jasorik, baina ez dute praktikan jarri. Gazteek izaten duten prestakuntza teorikoegia dela uste dute, errealitatetik urrundua eta jarrera pasiboa sustatzen duena.
- Lan esperientzia falta zaie. Errealitate hau emakumeen kasuan gizonezkoenean baino nabarmenagoa da.
- Beste taldeek baino ikasteko gaitasun handiagoa dute. Ekiteko gaitasunak ere badituzte, hala nola jakin-mina, buru-irekiera eta aldaketetara moldatzeko gaitasuna.
- Arriskuak, sakrifizioak, ahaleginak eta abar beren gain hartzeko gaitasun txikiagoa dute. Izaera ekintzaileari loturiko ezaugarri horiek ez dira gizarteratze prozesuan sustatzen.
- Gizon gazteek, orokorrean, komunikazio, negoziazio eta merkaturatze gaitasun urriagoak izaten dituzte.



Zer da zure ustez ekitea? **Emakume gazteen Eztabaida Taldeetariko batean egindako lanaren emaitza.**

Norberaren posibilitateak

- Baliabide ekonomiko gutxiago izaten dute eta beren aurrezkiak etxebizitza erosteko bideratzeari lehentasuna ematen diote.
- Ekiteko beharrezko baliabide ekonomikoak lortzeak abalen edo familia laguntzaren menpe egotera behartzen ditu. Bestalde, beste talde batzuek izaten ez dituzten aukera batzuk dituzte: diru hori itzultzeko denbora gehiago, zailtasun ekonomikoei aurre egiteko familiaren laguntza eta auto-enplegua sustatzen saiatzen diren pertsona gazteei zuzendutako egitasmo eta laguntza bereziak.
- Familia ardura gutxiago izaten dute eta lana, familia, bizitza pertsonala eta bizitza soziala bateratzea errazago suertatzen zaie.

Estereotipoak, aurreiritziak eta gizarte irudikapenak

- Azkeneko urteetan emakume ekintzaileen irudia onera aldatu da. Hala ere, emakume ekintzaileei buruzko estereotipo eta aurreiritzi sozialak existitzen dira oraindik, emakume horien pertzepzio sozialean, haien jardueren balorazioan eta emakumeentzat egokiak diren edo ez diren negozioetan, e.a. eragina dutenak. Erreferentziatzat funtzionatuko duten emakume ekintzaileen beste eredu edo adibideak falta dira.
- Balizko berdintasunaren mitoaren biziraupena: gizarteak, oro har, emakume eta gizonak modu berean ekiten dutela uste du oraindik. Arrazoi berberengatik egiten dutela eta ekiteko aukera eta baliabide berak izaten dituztela. Errealitateak hori horrela ez dela adierazten du.
- Emakumeak azken kontsumitzaileari begira eratzen diren negozioetan kontzentratzen dira, produkzio, eraldatze edo enpresentzako zerbitzuak eskaintzen dituzten jardueren aldean.
- Ez dute enpresa handirik sortzea pentsatzen eta langile autonomo edo mikro-enpresa aukerak nahiago dituzte.
- Autoenpleguak bizitza familiarraren eta laboralaren bateratzea errazten duelako usteak bizirauten du eta emakume asko ekitera bideratzen dituzte soilik haien erantzukizuna ez den errealitate bati irtenbidea emateko.
- Emakumea izateari beste bereizkeria batzuk batzen zaizkio, etnia, jatorria, adina, minusbaliotasunak izatea eta abar.

Motibazioa

- Ekiteko motibazio urriagoa: emakumeak ez dira ekin dezaten gizarteratzen. Orokorrean autonomia, auto-estima, ekiteko ekimen eta jabekuntza urriagoak izaten dituzte.
- Ekiteko motibazioa askotan beharrean datza –besteren konturako lan bat aurkitzeko zailtasuna dela eta– aukeran baino gehiago. Batzuetan, ekiteko motibazioa beste pertsona batzuk izaten dira, hau da, ez dute berengatik eta berentzat ekiten.
- Anbizio urriagoa dute, bai ekonomikoa bai estatus profesionalerako.
- Ezagutzak eta gaitasunak dituzten arloetan ekiten dutenean, beren erabakian garapen pertsonal, asebetetze, malgutasun funtzional eta autonomiarekin zerikusia duten arrazoiek izaten dute lehentasuna.
- Ekonomikoki gutxiago arriskatzen dute eta familiarengandik sostengu eta laguntza txikiagoa izaten dute.

Pertsonen gaikuntza

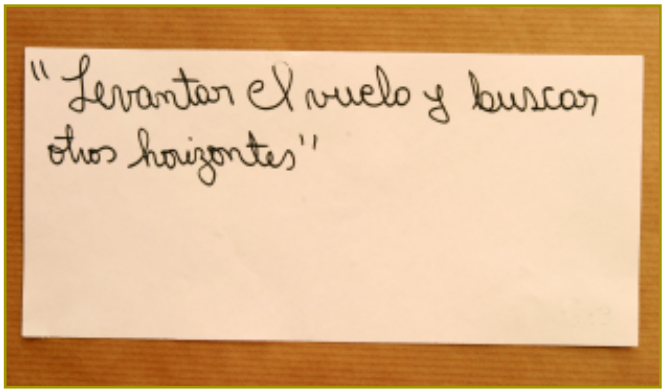
- Unibertsitateko ikasketak edo ikasketa profesionalak dituztenen artean banaketa horizontala: abiapuntuko prestakuntza ez oso jarduera berritzaile eta hedapen txikiagokoetara bideratua.
- Prestakuntza urriagoa jasotzen dute alor teknikoan, enpresa kudeaketan, ideia-sorkuntzan, ekiteko gaitasunetan, arriskuei aurre egiteko moduetan eta abarretan.
- IKTBra eta erdi eta goi mailetako ikasketetara sarbide urriagoa, emakumeak ijito, etorkin eta 30 urtetik gorakoak izanez gero.
- Lan esperientzia txikiagoa, batez ere zuzendaritza eta kudeaketa postuetan.
- Norberaren kabuz egin daitezkeen jardueretan gero eta emakume gehiagok dute esperientzia besteen kontura.
- Gero eta positiboagotzat jotzen dira emakumeek neurri handiagoan dituzten trebetasun eta gaitasunak: komunikazioa, negoziazioa, baliabideen administrazioa, salmentarako gaitasunak, e.a.

Norberaren posibilitateak

- Ekonomia eta finantza baliabideak lortzeko gizonek baino oztopo handiagoak izaten dituzte. Beren ondarea txikiagoa izaten da eta kredituak eskatzeko abal familiarrak behar izaten dituzte. Banketxeetan kredituak eskatzen dituztenean sinesgarritasun txikiagoa izaten dute, batez ere emakume etorkin eta ijitoek. Bestalde, finantzaetxe eta erakunde publikoetatik diru-laguntza edo kredituak baldintza berezietan jasotzeko aukera izaten dute.
- Esparru publiko eta pribatuaren artean erantzukizunak ez banatzearen ondorioak emakumeen gain erortzen dira eta ekiteko denbora gutxiago izaten dute.
- Ekiteko, beste pertsona batzuen menpe daude: bikotekidearen baimena, ordutegiak eta beren seme-alaben beharrak, adibidez. Oztopo hau gainditzea oso zaila dela uste dute.
- Jasaten duten lan zama globala handiagoa da.
- Ordutegi malgutasun urriagoa.
- Mugikortasun urriagoa: gidabaimena eta autoa gutxiagotan izaten dute (batez ere emakume etorkin, ijito eta 30 urtetik gorakoek), mugikortasun geografiko urriagoa, e.a.
- Legea gutxi egokitu da emakume ekintzaileek aurki ditzaketen zailtasunei aurre egiteko edota auto-enplegu formula batzuk emakumeentzat erakargarriak izan daitezen.
- Ekonomian hirugarren sektorea nagusitzeak eta erakundeen malgutzeak enpresak sortzeko aukerak ematen dizkiete.

Estereotipoak, aurreiritziak eta gizarte irudikapenak

- Enpresa ideia mugatua: abian jartzen dituztenak beren jatorriko herriko etorkin taldeari zuzendutako negozioak izaten dira.
- Pertsona ekintzailearen irudiak beren jatorriko herrietan harrera herrietan baino gizarte-aitorpen handiagoa eta irudi sozial baikorragoa izaten du.
- Prestakuntza txikiagoa dutelako pertzepzio sozial okerra dago eta beren ekimen gaitasunak gutxiesten dira.
- Haien enpresa iniziatibek arrakasta izatea galarazten duten talde honekiko estereotipo eta aurreiritzi sozialak daude: ohiturak, berria eta ezberdina denarekiko beldurra, arrazakeria eta xenofobia, e.a. Hainbat erakunde publiko eta pribatu horiek eta beste aurreiritzi eta estereotipo batzuk desmuntatzeko lan egiten ari dira.



Ekiteari buruz hitz egiten dugunean zer sentitzen duzu? **Etorkinen Eztabaida Talde mistoetariko batetan egindako lanaren emaitza.**

Motibazioa

- Ekiteko motibazio handia dute, askotan behar ekonomiko eta laboraletik eratorria. Orokorrean iniziatiba pertsonal handia, ekiteko gogo eta ilusioa izaten dituzte. Porrotari eta arriskuari dioten beldurra ez da beste talde batzuetan bezain nabaria.
- Pertsona askok besteen kontura lan egin nahiago dute, gero beren jatorriko herrietan negozio bat muntatzeko diru nahikoa izateko.
- Batzuetan, ekiteko motibazioak diru-laguntza eta bestelako laguntzen existentziarekin zerikusia izaten du eta horien hedadura, baldintzak eta mugak ezezagunak izaten dira.

Pertsonen gaikuntza

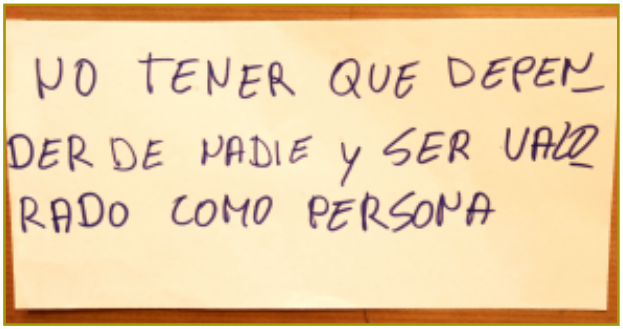
- Hizkuntza ez ezagutzea ekiteko oztopo bat da. Homologaturik egon ez arren, prestakuntza izaten dute, baita negozio bat abiatzeko beharrezko ekimen gaitasun asko ere.
- Desabantaila egoera batetik abiatzen dira: testuinguruaren eta baliabide erabilgarrien ezagutza urriago batetik.
- Beren jatorrizko herrialdeetan funtzionatzen duten baina harrera herrialdeetan modu berean egokitzen ez diren ideiekin ekiten dute.
- Araudiak, prozesu administratiboak, eskudun-tzak, e.a. gutxiago ezagutzen dituzte.
- Beren hasierako prestakuntzaren baliozkotze prozesua zaila eta luzea izaten da. Prestakuntza osagarrirako edo ikasketetarako sarbidea eragozten du horrek.
- Migratze gertaeratik beretik eratortzen diren ekiteko ezaugarri eta gaitasunak dituzte: iniziatiba, arriskuak bere gain hartzeko eta aldaketetara egokitzeko gaitasuna, dedikazioa, jarraikortasuna, etab.

Norberaren posibilitateak

- Finantza gaitasun urriagoa, askotan zorrak eta beren jatorriko herrietan beren ardurapeko pertsonak dituztelako.
- Maileguak eskatzeko abal eta ondasun propio falta.
- Denbora-marjina txikiagoa: behar ekonomikoa, egoera legala eta harrera herrialdeko egonaldia bera negozioaren funtzionamenduaren menpe egon daitezke.
- Hesi legala: beren kabuz lan egiteko dokumentazio berezia behar dute.
- Enpresa bat abian jartzeko baldintza legalak beren jatorrizko herrietan baino konplexuagoak dira. Badira hesi horiek eta beste batzuk arintzen saiatzen ari diren erakundeak eta egitarauak.
- Etorkinen populazioaren hazkundeak behar berriak sortzen ditu eta populazio hori bera da bere jardueraren hartzaile izango den publiko hori hobekien ezagutzen duena.
- Etorkinen artean oso sostengu eta laguntza sare indartsuak daude.

Estereotipoak, aurreiritziak eta gizarte irudikapenak

- Irudikari sozialean aurreiritziek eta ezezagun eta ezberdin denarekiko beldurrek irauten dute. Minusbaliotasuna duten pertsonek sentitu egiten dute hori eta beren buruaren irudiari eransten diote. Lan esparruan, dibertsitate psikikoa duten pertsonei dibertsitate fisikoa dutenei baino arreta handiagoa egiten zaiela hautematen dute.
- Gizarteak ez ditu dibertsitate funtzionala duten pertsonen errealitate, behar eta interesak ezagutzen. Lanean dituzten gaitasun eta errendimenduari buruzko aurreiritziak daude.
- Nahiz eta erakundeek eta gizarteak lan-munduratzea gizarteratzearen parte dela gero eta gehiago onartzen duten, oraindik sentsibilizazio falta dago haien lan-munduratze osoaren beharrari dagokionez.
- Beren enpresa eta negozioak sortu dituzten dibertsitate funtzionaleko pertsonen ereduen falta.



Zer da zure ustez ekitea? **Dibertsitate fisiko funtzionala duten pertsonen Eztabaida Talde mistoetariko batetan egindako lanaren emaitza.**

Motibazioa

- Beren autonomia, auto-konfiantza, iniziatiba eta auto-estima txikiagoengatik, ekiteko motibazio txikia izaten dute. Familiarengandik babes gehiegi jasotzeak gaitasun eta trebetasun horien garapena zailtzen du. Beren egoera oso modu ezkorrean deskribatzen dute.
- Dibertsitate funtzionala duten pertsonek gizartean onarpen eta ulermen eskasa izateak lan bilaketan jarrera pasiboa eragiten die.
- Auto-enplegua ez da aukeratzat baloratzen.
- Enplegu zentro berezietan enplegaturik dauden pertsonak, nahiz eta beren lan baldintzekin asegabetasuna adierazten duten, gehiegizko babesa salatzen dute. Horrek, ekimen iniziatibek familia eta testuingurutik izaten duten sostengu faltarekin batera, ez du talde eta bakarkako auto-enplegu iniziatibak izateko aukerarik sortzen.
- Ezbeharrak gainditzeko gaitasun handia dute eta, hortaz, etorkizunari begira eraiki eta beren burua egoki bideratzeko aukera izaten dute.

Pertsonen gaikuntza

- Gabeziak beren gaikuntza teoriko eta teknikoan (hezkuntza maila, lanbide heziketa eta IKTBetan prestakuntza), batik bat adin gehiagoko pertsonengan eta emakumeengan.
- Espezializatu eta prestakuntza jasotzeko interes eskasa. Ahalegin horrek enplegurik ekarriko ez diela uste dute.
- Lan esperientzia eza, zeinak beren jakintza teknikoak, merkatuaren ezagutza, bezeria potentziala, e.a. mugatzen dizkien.
- Enpresa kudeaketan trebetasun eta gaitasun eza.
- Minusbaliotasun fisiko arina edo moderatua duten pertsonek soilik beren egoeran dauden pertsonentzat ez diren iniziatibetan auto-enplegurako aukerak eskatzen dituzte.

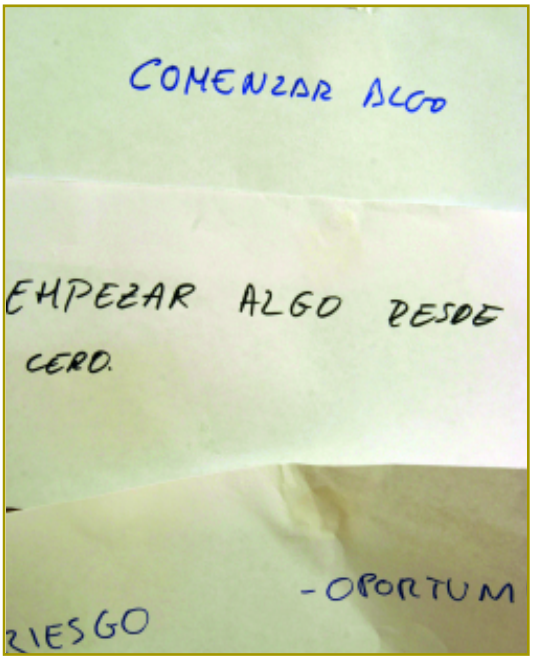
Norberaren posibilitateak

- Oraindik zentzumenezko hesiak zein hesi fisikoak daude, zenbait negozio abiatzeko oztopoak sorrarazten dituztenak: jarduera, lan mota, traba arkitektonikoak, komunikaziokoak edo garraiokoak, etab.
- Teknologia berriek mugikortasunari eta hesi fisikoei dagozkien zailtasunak gainditzeko balio dezakete, gainera enplegua eta bestelako enpresak (telekudeaketa, telelana, etab.) sortzeko aukera ematen dute.
- Zailtasun handiagoa dute gidabaimena lortzeko eta ibilgailu egokituak edukitzeko.
- Baliabide ekonomiko informalak (familiaren laguntza eskasa) eta formalak (sarbide eta sinesgarritasun urriagoa) lortzeko zailtasunak.
- Muga funtzionalak eta lanpostuetako egokitze eza arintzeko balioko luketen neurri teknikoak ez dira nahikoak.
- Indarrean dagoen araudia ez da betetzen eta administrazioak beren lan-munduratzea errazten duten legeak-eta betetzeko ez ditu aski kontrolatzen.
- Emakumeen kasuan, beren ingurukoek gehiago babesten dituzte. Horrek haien autonomia zailtzen du eta haien ekimen espiritua geldiarazten du.
- Talde honetako gizonen aldean, lan-munduratzeko ohitura gutxiago dago emakumeen kasuetan.
- Erakunde publiko eta pribatuen laguntzak daude haiek gizarteratzerako.

Estereotipoak, aurreiritziak eta gizarte irudikapenak

- Ijitoen etniari buruzko aurreiritzi eta estereotipo indartsu eta oso errotuak daude biztanlerian. Ijitoen taldeak duen irudi soziala beren kabuz lan egiteko posibilitateetarako oztopo dela uste dute.
- Ekitea ohituraz beren etniako pertsonek egin izan dituzten jarduera eta negozio ideiekin erlazionatzen dute.
- Oso berritzaileak ez diren negozioei ekiten diete, askotan ijitoei berei zuzenduta eta, orokorrean, ekonomia informalean garatuta.
- Oraindik gutxi badira ere, gero eta gehiago dira merkataritzaz eta ezkutuko ekonomiaz kanpo beste enpresa jarduera batzuk planteatzen dituzten pertsona ijitoen erreferenteak.

  Haustura honetan oso garrantzitsua izan da haien gizarteratu eta lan-munduratzeko aritzen diren elkarte eta erakundeek eginiko lana.



Zergatik ekingo zenuke? **Ijitoen etniako emakumeen Eztabaida Talde batetan egindako lanaren emaitza.**

Motibazioa

- Nahiago izaten dute norberaren kontura lan egin besteren kontura baino, baina ohiko enpresa formulak beren ereduetatik oso urrun suertatzen zaizkie.
- Ez dute lan iraunkorrik bilatzen eta, gizonen kasuan, autonomia lehentasuna izaten da.
- Jarraipen, bitartekaritza eta laguntza estua behar izaten dituzte negozio bat abiatzeko prozesuan.
- Ohituraz haiek betetzen zituzten nitxoak beste pertsona ekintzaile batzuk, batez ere etorkinak, betetzen aritzea beren motibazioa gelditzen ari da.

Pertsonen gaikuntza

- Biztanleria osoaren hezkuntza maila baino baxuagoa dute. Adinean gora egiten duten heinean, alfabetatze mailak behera egiten du.
- Enpresa kudeaketari buruzko ezagutza espezifiko eza.
- Beste taldeekin alderatuz, teknologia berriak gutxi baloratzen dituzte eta horietan ez dute inolako ezagutzarik.
- Lanerako prestakuntza eta prestakuntza osagarrira heltzeko mugak. Prestakuntza hori ez da ijitoen espezifikotasunetara egokitzen.
- Emakumeek lan esperientzia txikia izaten dute, lanarekin izaten dituzten kontaktuak noizbehinkakoak eta soilik jarduera batzuetan izaten baitira.
- Izaera ekintzailearekin identifikatzen diren hainbat ezaugarriren jabe dira: negoziaziorako trebetasuna, komunikazio eta pertsuasiorako gaitasuna, etab.

Zergatik ez dut ekiten? **Emakumez osaturiko Eztabaida Talde batetan egindako lanaren emaitza.**

Norberaren posibilitateak

- Banku-erakundeetan duten sinesgarritasun eskasak baliabide ekonomikoetarako sarbideak zailtzen ditu.
- Emakume ijitoen lehentasunak familiaren zainketa eta arreta izaten dira.
- Gizarteratze programaren batean parte hartzen duen pertsonaren familia sarearen konfiantza irabaztea beharrezkoa da, batez ere emakumeen kasuan. Programa edo neurriak diseinatzeko orduan ijitoen etniaren ohiturazko giza egiturak kontuan hartzea ere komeni da.
- Oro har, populazio osoaren kasuan, ekiteko motibatzeko erabiltzen diren tresnak ez daude ijitoen berezitasunetara egokituta.

Atal honetan, orientazio moduan, orriotan aipatutako giza taldeekin ekiteko motibazioa lantzeko proposamenak eskaintzen dira.

Motibazio faktoreak nola sustatu

- Pertsonen irudikarian dauden hesiak (gizarte irudikapenak, aurreiritzi eta estereotipoak) desmuntatu eta eraitsi. Horrek arriskuak bere gain hartzeko beldurra murriztea ekartzen du, baita autonomia, iniziatiba eta auto-estima mailak handitzea ere, batez ere emakumeengan.
- Emozio gaitasunak eta gogo-aldarteak landu. Emozio negatiboetan (beldurra, etsipena, malenkonia, adibidez) ainguratuta dauden pertsonak ez daude arrakastaz ekiteko moduan.
- Hizkuntzaren laguntzaz errealitate berriak eraiki. Akzio eta eraldaketa sortzeko, eta egitasmoak eraikitzeko, hizkuntza, elkarrizketa eta kontaketaren erabilera osasungarri, eraginkor eta eraikitzailea lehentasunezko tresna bilakatzen da.
- Erabakiak hartzeko, lidergo, komunikazio eraikitzaile, negoziazio, gatazkak ebazteko eta arazoen ebazpen sortzaileetarako trebetasunak hobetzeko prozesuetan entrenatu.
- Pertsona ekintzaileek beren buruari planteatzen dizkioten zailtasunetako batzuk ezabatzeko gaitasunak eta trebetasunak garatzeko tresnak aurkeztu.
- Produktu edo zerbitzua erosiko duten pertsonez gain baliabidez hornitzen dutenekin eta finantziazioa ematen dutenekin lan egin, enpresa eskaintza eta egitasmoaren artikulazioaren zenbait alderdi hobetzea helburu.
- Egitasmoak sortzeko, indar eta helburuak gehituko dituzten taldeak egiteko, pertsona sareak sustatu. Pertsonei bizitzeko eta konpartitzeko gustatzen zaizkien harreman, identitate eta estiloak sortu.
- Beste eredu, erreferente eta irudiak sortu. Beste lekuetako negozio edo enpresa parekoak ezagutu eta proposatuko dira, pertsonak haiekin bat etor daitezen eta beren aurreiritzi eta estereotipoak ezaba ditzaten.
- Porrotaren ondorioen inguruan lan egin. Gure kulturan porrota ez dago ongi ikusita. Pertsonek desengainua hartu eta ez dute beste aukerarik izaten. Ekiteko espiritua estimulatzeko, hainbeste errudun bilatze eta porrotaren zigorra alde batera uzten dituen kultura eraikiz hasi beharko litzateke, non prozesuek eta haietan ikasitakoak balore bat izango duten.

Hemen, ekiteko motibazioa sustatzen duten hainbat profesionalen lana hobetu dezaketen ekintzarako zenbait jarraibide deskribatzen dira. Orientazio horiek soilik lan tankera zehatz batekin lagunduz gero izango dute zentzua, baita norberaren kontura lan-munduratze egitasmoetan lan egiten duten teknikarien funtzioak argi definituz ere: informazioa, aholkularitza, prestakuntza, bitartekaritza eta gizarte laguntza.

Profesionalentzako jarraibideak

Norbanakoaren auto-enplegagarritasunaren diagnostiko bat egin

- **Zer da auto-enplegagarritasunaren diagnostikoa?**

  Pertsona batek bere ekite potentzialean zuzenki eragiten duten dimentsioetan (motibazioak, gaitasunak eta aukera pertsonalak, egitasmoa eta haren bideragarritasuna ahaztu gabe) hartzen duen jarrera baloratzearen ondorioan datza.

Tresna diagnostiko egokia diseinatu eta erabili

- **Zer da tresna diagnostikoa?**

  Tresna diagnostikoak pertsona bakoitzaren auto-enplegagarritasun diagnostikoa egiteko balio du. Elkarrizketa erdi egituratua, galdeketa irekia edo beste edozein formula izan daiteke zeinak pertsona bakoitza ekitearen dimentsio bakoitzean non dagoen ebaluatzeko bide ematen duen. Tresna diagnositikoaren balorazioaren ondorioz pertsona bakoitzarekin nola lan egin behar den proposatu daiteke, hala nola auto-enplegagarritasuna edo ekimenerako gaitasunak hobetzeko jarraitu beharreko ibilbidea.

Tresna diagnostikoan kontuan hartu beharreko alderdiak

- Diagnostikorako tresna horren emaitzak pertsona bakoitzarentzat dira, ezin dira gizarteko talde edo sektore handiago batzuetara extrapolatu.
- Tresna honek ezaugarri kualitatibo eta subjektiboak baloratzeko balio behar du. Malgu eta irekia izan behar du eta pertsona bakoitzak momentu bakoitzean duen egoeraren arabera aldatu behar da.
- Diagnostiko onak hauek zehaztuko ditu: baliabide egokietarako desbideratzea, ibilbide eta ekintzen proposamenak —atzemandako aukera eta beharren arabera— eta pertsonen potentzialtasun, gaitasun, trebetasun eta ezaugarriak.

Tresna diagnostikoan ebaluatu beharreko aldagaiak

- Pertsonaren alderdiak (prestakuntza, lan eta norberaren datuak).
- Lan merkatuaz hartzen duen jarrera.
- Auto-enplegura motibatzen duten alderdiak: baloreak, interesak, beharrak, bizimoduak...
- Ekintzailearen profila: izaera ekintzailea (ekiteko espirituaren eta ekitearen ezaugarrien dimentsioak).

- Gaitasunarekin zerikusia duten alderdiak: oinarrizko gaitasun profesionalak, gaitasun teknikoak, profesionalak edo lanekoak, ekiteko trebetasunen garapen maila, enpresa kudeaketarako gaitasun maila, etab.
- Aukera pertsonalen alderdia: alderdi legalak, ekonomiko finantzarioak, mugikortasuna, hesi edo oztopo sozialen existentzia, testuinguru faktoreak, e.a.
- Ekite prozesuan eragina izan dezaketen barne hesi nagusien balorazioa (erresistentzia kognitibo eta emozionalak), adibidez: idealizazioak, ezeztatzeak, arrazionalizazioak, dependentziak, proiekzioak... e.a.
- Negozio ideiaren edo egitasmoaren aurre-balorazioa: bideragarritasun, konpetentzia eta beste aurretiazko alderdiak.

→ Lan-munduratzeko ibilbideak pertsonekin eta pertsonengandik landu

- **Zer dira lan-munduratzeko ibilbideak?**

  Segidan antolaturiko jarduera multzoa zeina pertsonek gizartean eta lanean sartzeko prozesua autonomikoki kudea dezaten baliabideak eskuratu ahal izateko gauzatu behar baitute, horixe da Ibilbidea*.

Ibilbideen ezaugarriak

- Ibilbideek pertsonen auto-enplegagarritasuna hobetzeko beharrezkoak diren ekintzen multzoa definitzen dute (prestakuntza teknikoa, trebetasunetan, ekiteko gaitasunetan, izapideei buruzko informazioa, orientazioa, enpresa aholkularitza, e.a.).
- Ibilbideek pertsonalizatuak izan behar dute.
- Hertsiki profesionalak baino alderdi gehiago biltzen dituen prozesu baten parte dira.
- Izaera pedagogiko edo hezigarria dute.
- Aldaketa bat lortzea dute oinarri.
- Irekiak, malguak eta dinamikoak dira: haietan barrena ibiltzen diren pertsonen behar, lorpen eta itxaropenetara egokitzeko gaitasuna dute.
- Ikuspegi integratzailea dute.
- Beste hiritarrekiko jarrera berdintasuna lortzea dute helburu.
- Prozesuan autonomia, auto-estima, iniziatiba eta erantzukizun partekatua sustatzen dituzte.

* J.C. Ceniceros Estévez; E. Oteo Antuño. ***Orientación Sociolaboral basada en Itinerarios***. *Una propuesta metodológica para la intervención con personas en riesgo de exclusión*. Fundación Tomillo. Madril, 2003, 86. or.