

BASQUE TALENT EVOLUTION & TRENDS



2022

EAEN KUALIFIKAZIO HANDIKO TALENTUAREN
KUDEAKETARI BURUZKO BILAKAERARI
ETA JOEREI BURUZKO TXOSTENA

BASQUE TALENT EVOLUTION & TRENDS 2022

Lan egiteko era berriak Covid-19aren ondoren	3
Talentua erakartzea eta lotzea	6
Ingurune digitalean langileak bilatzeko eta hautatzeko erronkak	6
Ez zara zu IT profilak bilatzen dituen bakarra	8
Kudeaketa administratiboa eta burokratikoa nazioarteko talentua txertatzeko	10
Talentuaren garapena	14
Gaitasun teknologikoa, zeharkako gaitasuna?	14
Zilarrezko ekonomia, etorkizun hurbil baten ekonomia	21
Lan-merkatuaren joerak eta bilakaera	26
Bete gabeko lanpostuen bilakaera Euskal Autonomia Erkidegoan	26
Teknikari, profesional eta gerenteen lanbideen urteko bilakaera	27
2021ean gehien eskatutako kualifikazio handiko lanbideen bilakaera	28
2021ean gehien eskatutako gaitasunen bilakaera	28
Gaitasunen bilakaera, 2021ean gehien eskatu diren lanbideen arabera	29
Lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren bilakaera	33
Biztanleriaren bilakaera jardueraren arabera	34
Biztanleriaren banaketa jarduerarekiko harremanaren arabera	35
Langabezia-tasaren eta aktibotasun-tasaren bilakaera	36
Autoenpleguaren bilakaera heziketa-mailaren arabera	37
Administrazio publikoa profesionalen eskatzaile gisa	38
Heziketa-mailen joera jarduera-talde ezberdinetan	39
Kualifikazio handiko profil digitalen bilakaera	43
Profil digitalen analisisa (orokorra)	44
2020an eta 2021ean gehien eskatutako 15 lanbide digitalak	51
2021ean gehien eskatutako 5 lanbide digitalen analisisa	52
Eskerrak	62

LAN EGITEKO ERA BERRIAK COVID-19AREN ONDOREN

laz aipatu genuen Covid-19a gure bizitzetan bat-batean sartzeak ekarri zuen aldaketa handia. Egun batetik bestera dena gelditu egin zen, eta ezagutzen genuen guztia goitik behera aldatu zen gaixotasuna zela-eta eta osasun-murrizketak, konfinamenduak, koarentena eta birusaren hedapena mugatu nahian zebiltzan beste hainbat arrazoi zirela eta. Orduan esan bezala, pertsonen mugikortasuna gelditzeak eragin handia izan zuen nazioarteko profilak erakartzeko ekintzetan. Izan ere, izaki sozialak izaten jarraitzen dugu, eta elkarreragin pertsonal hori behar dugu harremanak izateko, negozioak garatzeko eta lortu nahi dugun etorkizun hori eraikitzekeko urratsak emateko.

Harvard Kennedy School-eko Growth Lab-en azterlan batean negozio-bidaien eta industrien hazkundearen arteko erlazioa ikusten da. Izan ere, ez dugu ahaztu behar, negozio-bidaiarik gabe, konpainia askok ez luketela bizirik iraungo, edo askoz ahalegin handiagoa ekarriko lieketela eta haien osasuna eta jasangarritasun ekonomikoa kaltetu. Braintrust-en aurreikuspenen arabera, negozio-bidaiek pandemiaren aurreko mailak lortuko dituzte 2025ean. Baina, aurreikuspen hori betetzen bada ere, enpresa-eremuan bidaiatzeko arrazoiei eta baldintzei eragingo lieke.

Ohitura-aldaketa horren zati bat ingurumenarekiko gero eta sentsibilitate handiagoarekin definituko da, baina ez dugu ahaztu behar enpresak sartzen ari diren lan-modu berrien, batez ere telelanaren, eragina.

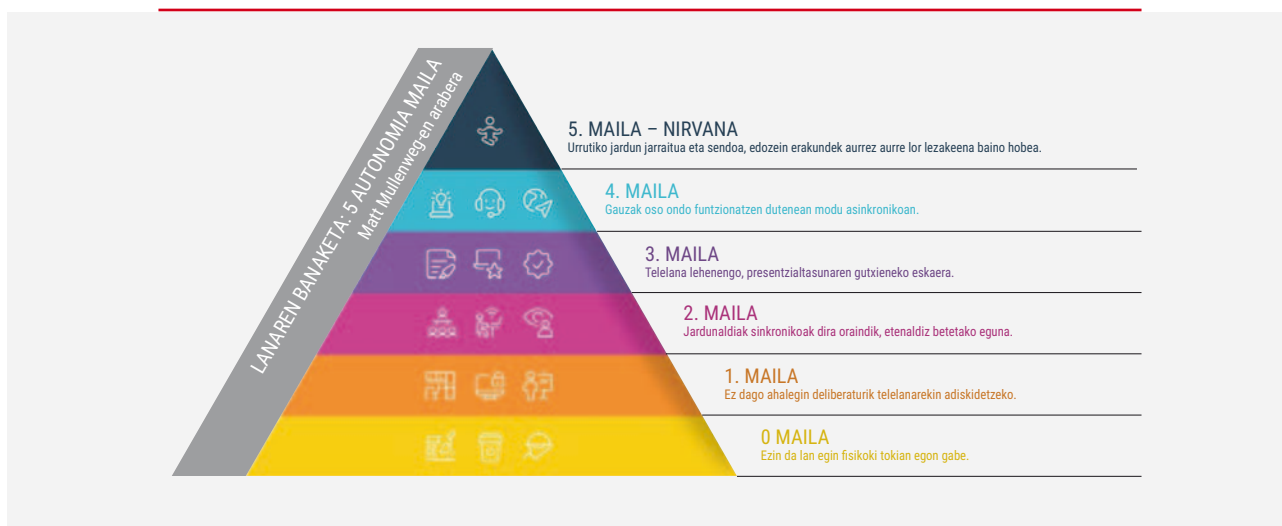
Telelanari buruzko eztabaidak puntu gorenean jarraitzen du eragina izan dezakeen alderdi guztietan.

Hiri eta lurralde asko telelangileen eta nomada digitalen bila hasi dira. Talentu tradizionalako *hubak*, bai eta tradizioz abangoardia teknologikoan zeuden herrialdeak ere, kualifikazio handiko profesionalak naturatik hurbilago dauden edo exotikoagoak diren (klimagatik, aisialdiko eta kulturako aukerengatik, norberaren balioekin bat zertorren bizimoduagatik, etab.) planetako beste leku batzuetara ihes egiten dutela sentitzen hasten dira, nahiz eta profesional horiek urrunetik lanean jarraitu beren herrialdeko enpresentzat. Hori guztia erronka handia da zerga administrazioentzat, mota horretako profesionalak erakartzen lagundu nahi baitute haientzat diseinatu-tako zerga-onuren bidez, saldo-eskaintza batean erori gabe edo tokiko gainerako zergadunentzat zerga-sistema hautsiko duen eskaintza batean erori gabe.

Telelanak kontziliazioan ere eragina izan du. Hala, pandemiak gure bizitzan jarraitzen duen garai hauetan, lana eta familia uztartzeko tresna izatetik kasu batzuetan arazo izatera igaro da telelana. Hori bereziki nabarmena da, batez ere, lana eta seme-alaben zaintza bateratu behar dituzten langileentzat, edo ordu-eremu desberdinetara moldatu behar dutenentzat, edo lan-ordutegiak lausotu, eta, beraz, zaila denean lan-esparrua eta langileak bereizten dituen lerroa bereiztea.

Ido horretatik, Matt Mullenweg Wordpress-en fundatzailearen Mullenweg piramidea bezalako ereduak enpresei lagun diezaiekete hobeto ulertzen eta lan-sistema eraginkor bat nola diseinatu eta proposatu pentsatzen, telelanaren alorrean ez ezik, ingurune digital asinkronoan ere.

Badirudi, inguruan begiratzen badugu, telelana ezarri duten erakunde askok 2. mailan definitutako eskeman funtzionatzen dutela. Bestetik, Mullenwegek proposatutako 5. maila ezin zaio aplikatu edozein erakunde edo lanposturi.



1. irudia. Mullenweg-en piramidea.

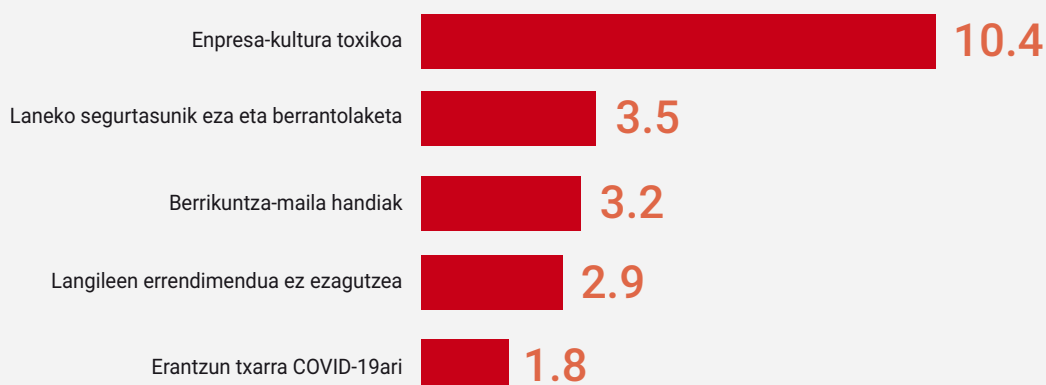
Era berean, hasieran esan dugun moduan, izaki sozialak garelako gara eta ohartu behar dugu askotan lanaren eta enpresa-funtzioen zati bat ezin dela ordezkatu bi-deotxat/web-mintegi edo antzekoen bidez. Askotan gure lanaren zati bat hara bertara joatea izango da, eta lana ikusi, probatu, sentitu, egiaztatu edo aurrez aurre eztabaidatzea. Beste momentu batzuetan, ikusiko dugu lana egiteko erarik errazena eta eraginkorra online egitea izango dela. Beraz, litekeena da errealitate berri horrek negozio-mailan antolatzeke modu berriak ekartzea, eta talentuarentzat erakargarri izan nahi badugu, egokitu eta eboluzionatu beste aukerarik ez dugu izango.

Eta, hain zuzen, enpresaren egokitzapen- eta bilakaera-gaitasun horretan du garrantzi handia antolakuntza-kulturak.

Bitxia bada ere, MIT Sloan Management Review-en argitaratutako artikulu baten arabera, non autoreek "Dimisio Handiaren" kausak aztertzen dituzten, kultura toxikoa (aniztasuna, ekitatea eta inklusioa sustatzean huts egiten duen kultura, non lan-

gilea ez den errespetatzen eta/edo etikoak ez diren jokabideak dauden) da milaka langilek Estatu Batuetan dituzten postuei uko egitera eraman dituen arrazoi nagusia. Gainera, faktore hori soldata-konpentsazioa baino 10 aldiz garrantzitsuagoa da erakundeetan lan-txandatzea aurreikusi ahal izateko.

ORDAINSARIAREKIN LOTUTAKO GARRANTZIA



5

2. irudia. Dimisio Handiaren garaiko desertzioaren iragarpen-faktore nagusiak, MIT Sloan Management Review.

Gaur egun, ez dirudi posible gurean langileek era kolektiboan dimititzea. Hala ere, gure enpresek ez lukete ahaztu behar, nahiz eta Atlantikoaren beste aldean gertatu den fenomeno hori gure errealitatera ezin den estrapolatu, zenbait inkestaren arabera, lau langiletik batek lana uztea balioesten duela, eta horri gehitu beharko litzaiokeela gaur egun duten txandatze-tasa. Testuinguru horretan, ziurrenik, ez dirudi zentzugabea izango denik urratsak ematen hastea hori indartzeko biderantz eta erakunde-kultura sendo baterantz, proiektu horretan parte hartzen duten pertsonen ongizateaz ardura dadin.

Azken finean, aurrean dugun eszenatokia zalantzazkoa eta zirrargarria da, eta ausartak eta bizkorrak izan behar dugu, gure lurraldean talentua erakartzeari eta gartzeari dagokionez etorkizunean izango ditugun erronkei aurre egiteko.

Basque Talent Evolution & Trends 2022 txostenak mahai gainean jarri ditu alor horretako erronka eta aukera adierazgarrienak. Hausnarketa egitera animatu nahi zaituztegu.

TALENTUA ERAKARTZEA ETA LOTZEA

INGURUNE DIGITALEAN LANGILEAK BILATZEKO ETA HAUTATZEKO ERRONKAK

Ingurune digitaletan aldatu egin dituzte pertsonen arteko interakzioak eta harremanak. Erlazioetan eragina izan dute, ez bakarrik informazioa transmititzeko abiadura eta moduak, edo eduki-bolumenak, baita munduko edozein lekutatik hainbat formatutan eskuragarri dagoen informazio hori eskuratu ahal izateak ere.

Bilaketa- eta hautaketa-prozesuak ez daude errealitate horretatik at: Social Meep-en arabera, erreklutatzaileen % 89k LinkedIn bidez kontratatu ditu langileak. Enpresetan lan egiteko modu berriak zuzeneko eragina du hautagaien artean, eta Forbesez adierazi du gaur egun 18 eta 34 urte bitarteko pertsonen % 73k sare sozialen bidez aurkitu zuela azken lana.

LinkedIn, Infojobs, Infoempleo, Indeed edo Glassdoor plataformak digitaletan eta enpresen webguneei (edo enplegu-atariei) esker, erabiltzaileek berehalako interakzioa izateko aukera dute eta alferrikako lekualdatze fisikoak saihesten dituzte. Hautagaia bere "habitat naturalean" ezagutzea eta, jakina, hautaketa-prozesuen kostuak murriztea dira ingurune digital batean talentua bilatu eta hautatzeak dituen abantailak batzuk.

Hala ere, txanponaren beste aldean ingurune digitaletan berezko dituzten oztupoak aurkitzen ditugu, besteak beste, segurtasun informatikoaren ahultasuna edo mundu osoan erortzeko arriskua edo internetaren huts masiboak. Erronka teknologikoez gain, erreklutatzaileek zailtasun erantsi bat dute, hau da, hautagaien profilarren informazioa osatu gabe edo eguneratu gabe egotea. Halaber, gogoan izan behar dugu profil guztiak ez daudela plataformak digitaletan. Hain zuzen ere, azken puntu horri dagokionez, garrantzitsua da azpimarratzea plataformak digitalen kontsumoa nahikoa desberdina dela belaunaldien artean. Z belaunaldia da sare sozialak gehien erabiltzen dituen (3 ordu eta 22 minutu eguneko), jarraian Y edo *millennial* belaunaldia (3 ordu eta 17 minutu) eta, azkenik, X belaunaldia hirugarren postuan (2 ordu eta 48 minutu), Global Web Index 2019 ikerketako datuen arabera. Bestalde, belaunaldien arteko erabilera-denboraren aldea ere nabaria da enplegu-plataformetan. Nabarmentzekoa da Y belaunaldiak LinkedIn gehiago erabiltzen duela (% 10 ia) Z belaunaldiak baino (% 28 eta % 19, hurrenez hurren).

Erronka teknologikoez gain, erreklutatzaileek zailtasun erantsi batzuk dituzte, hau da, hautagaien profilarren informazioa osatu gabe edo eguneratu gabe egotea eta

Be Basque Talent Meetings

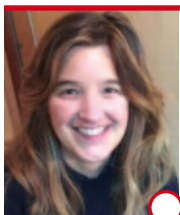
topagune digitaletan, lurraldeko enpresek beren proiektuak ezagutarazten dituzte goi-mailako profesionalen artean, eskaintzen zaizkien aukera profesionalak buruz gehiago jakin nahi baitute.

Nazioarteko esperientzia duten profesionalen artean enplegatzaile gisa posizionatu nahi baduzu, jar zaitez harremanetan e-mail bidez:

bbtc@bizkaiaalent.eus

profil guztiak plataformetan ez egotea. Hori da belaunaldi eta arlo profesionalen artean sare sozialen erabileran dagoen desberdintasunaren ondorioetako bat.

Plataforma digitalek, bestelako ingurune bat eskaintzeaz gain, erakundeek jarduteko modu berriak hartzea eskatzen dute. Lehiakortasun handiak markaren posizionamendua lantzea eskatzen du, xede-publikoak, kasu honetan, hautagai potentzialek behar dutena jaso nahi dituzten kanalak eta edukia identifikatuz. Hautagaiarengana iristeko erabiltzen diren bitartekoak alde batera utzita, konfiantzan oinarritutako epe luzeko harremanak ezartzea funtsezkoa izango da kualifikazio handiko profilak erakartzeko.



MILENA USABIAGA ZABALA, Capgemini Engineering enpresako Team Leader-a

Hautagaiantzat zailtasun nagusia da elkarrizketatzen ari garen enpresaren antolaketa-kultura antzematea, prozesua plataforma digitalen bidez soilik gauzatzen bada. Hala eta guztiz ere, telefono-deiekin alderatuz gero, onurak nabarmendu behar dira, hala nola ikusi ahal izatea; izan ere, hitzik gabeko hizkuntzak informazio baliotsua lortzeko bidea ematen du. Nik neuk hautapen prozesu batean parte hartu ahal izan nuen San Franziskon (AEB) nengoela, eta horrela Euskal Herrira itzuli ahal izan nintzen, alde zurretik joan beharrik gabe.

7



IÑAKI GOYENECHÉ ARRIBALZAGA, leTeam Consultores-eko People Area Manager eta Head Hunter-a

Gaur egun eta baita etorkizunean ere, harremana digitala izango da, pertsona-makina. Sistemak bilatzen eta identifikatzen du, eta, horregatik, hautagaiak sareetan islatu behar du bere lanbide-profila, gako-hitz egokiak eta aurrez ezarritako eremuak (datak, arloa, sektorea, posizioa, etab.) kontuan hartuta. Gure profil "gogorrena" aurkitu ondoren, hurrengo eta azken etapak pertsonak, haien nahiak, balioak, gaitasunak eta "feeling-a" ezagutzea izango du oinarri. Alderdi hori % 100 gizatiarra da eta balio handia du prozesu osoan.

EZ ZARA ZU IT PROFILAK BILATZEN DITUEN BAKARRA

Ekonomiaren eta enpresaren digitalizazioa izan da azken bi urteotan gehien errepikatutako terminoa. 2021ean, Michael Page hautapen-enpresa globalak inbertsio-joera argiak identifikatu zituen mundu osoko zuzendari egindako inkesta batean: softwarea gehiago garatzea, bezeroarekiko harremana gehiago digitalizatzea eta CRM edo ERPak sartzea edo eguneratzea. Gainera, datuen kudeaketak, prozesuen automatizazioak eta zibersegurtasunak garrantzi handiagoa zuten zuzendari horientzat.

Digitalizazioan gehiago inbertitzeak eragin handiagoa edo txikiagoa izan du erakunde guztietako pertsonen arloan. Alde batetik, horietako asko Pertsonen Departamentuari lotutako lanak digitalizatzen hasi dira, eta, horretarako, aurretik digitalizatu ez den antolakundearen zati bat garatu behar izan da eta, ondorioz, gaitasun berriak eskuratu. Bestalde, erakundeek IT arloari lotutako profilak kontratatzeke premia handiagoa sortu du, eta Pertsonen Sailak zailtasun handiagoa du profil horiek enpresara erakartzeko. Izan ere, Randstad-en *Flexibility at Work* txostenaren arabera, ELGAko enpresa handien % 25 baino gehiago zailtasunak izaten ari dira *tech* profil jakin batzuk aurkitzeko.

Pertsonen Departamentuaren digitalizazioari dagokionez, azken aldian beren beharrak asetzeko irtenbide digital integralak edo partzialak eskaintzen dituzten enpresa (baita startup-ak ere) asko agertu dira. Soldata txostenak eskaintzen dituzten enpresak, hautapen prozesuak kudeatzeko sistemak (OLT) edo enpresa baten lanaren ebaluzioa digitalizatzen duten enpresak. Sarritan, Adimen Artifizialaz, errealitate birtualaz edo Blockchain delakoaz ere hitz egiten da, talentuaren kudeaketari aplikatua, pertsonen sailaren digitalizazio honetako hurrengo "gauza handi" gisa.

Hala ere, digitalizazio handiagoak IT ikasketak eta ezagutzak dituzten pertsonak bilatu eta erakartzeko orduan sortzen dizkio enpresari arazo handienak. Lehenago, horrelako profilak batez ere erakunde teknologikoek biltzen zituzten, baina digitalizazioan inbertsio handiagoa egin denez, lehiakide berriak sortu dira mota horretako profesionalak lortzeko: beste alor batzuetako erakundeak edo planetako beste leku batzuetako erakundeak. [Euskal Talentuaren Behatokia](#)aren arabera, software-garaztaileak izan ziren bigarren profil eskatuenak 2021ean, eta, urrunago joan gabe, Bizkaia Talent-en

Bizkaia Talent-eko **Customer Relationship Service**-n etengabe lan egiten da sareko erakundeekin eta profesionalekin harreman jaria korra izateko. Batzuen eta besteen beharrak ezagutzea funtsezkoa da talentuaren kudeaketan.

Beharrizan horiei erantzuteko, honako tresna hauek erabiltzen dira zerbitzu honetan:

- [Headhunting Support Centre](#) (erakundeak)
- [Career Development Centre](#) (hautagaiak)
- [Lan eskaintzak](#)
- [Euskal Talentuaren Behatokia](#)

Informazio gehiago:

careers@bizkaiaalent.eus

IT arloarekin lotutako eskaintzak % 25 handitu ziren 2021ean, aurreko urtearekin alderatuta.

Egoera berri horrek lehen ez zuen erabaki-ahalmen bat eman dio izangaiari eta enpresak hori nabaritzen hasi dira. Adibidez, gero eta kasu gehiagotan sartzen da pertsona bat hautaketa-prozesu batean bere baldintzak egungo enpresarekin negoziatzeko helburuarekin baino ez. Beste herrialde batzuetako enpresentzat urrunetik lan egiten duten profesionalak ere gero eta gehiago dira. Txanponaren beste aldean hutsik geratzen diren prozesuak eta, beraz, pertsona faltagatik geldiarazten diren proiektuak ditugu. Azken finean, baliozko hautagaien eskasiaren aldean, IT profesionalen eskaera handitzearen ondorioz, profesional horien baldintzak eta soldatak hobetzen ari dira.

Enpresaren ikuspegitik, argi dago, gainera, errekrutatze tradizionalak (eskaintza bat argitaratzea eta itxarotea) eta sare sozialen bidez egiten denak ere IT profiletara iristeko bide baliagarriak izateari utzi diotela edo izateari uzten hasi direla. Hautaketa-prozesuetan hautagairik ez dagoenez, arazo hori gainerakoek baino lehenago bizitzen ari diren erakundeak talentu-pool berriak (komunitateak eta nitxo-plataformak) aztertzen hasi dira erreklutamendu-bide berri gisa (adibidez, *inbound recruiting*) edo beren eki-poak handitzen eta marketin-arloarekin elkarlanean aritzen, duela gutxi arte pertsonen alorrean ezinezkoak ziruditen edukiak sortzeko (eskaintzak, webguneak, kanpainak, etab.) asmoz.

KUDEAKETA ADMINISTRATIBOA ETA BUROKRATIKOA NAZIOARTEKO TALENTUA TXERTATZEKO

Nazioarteko talentua erakartzeaz eta barnertzeaz hitz egiten denean, batez ere komunikazioarekin, sareetako presentziarekin, esparru jakin batzuetan ezagutarazteko moduarekin eta abarrekin lotutako gaiak kontuan hartzeko joera dugu. Hala ere, kontu bat oharkabean pasatzen da askotan planifikazio-fase horretan, eta, hala ere, behar bezala lan egiten ez bada, buruko min handiak sor diezazkiguke (atzerrian bizi den norbait kontratatu nahi duen enpresa izan gaitzke, edo profesionalak izan gaitzke gaur egun lan egiten dugun herrialdetik kanpoko abentura profesional berri baten bila): kudeaketa administratiboa - burokratikoak.

Nazioarteko profesional bat, hirugarren herrialde batekoa, Europakoa edo nazionala, ekartzeko kontuan hartu beharreko izapide juridiko eta/edo administratiboak ez dira nahitaez konplexuak izan behar. Hala ere, arretaz aztertu behar da kasu bakoitza. Kasuistikak ez daude ekarri beharreko profesionalaren ezaugarrien menpe bakarrik, erakundearen tipologiaren menpe ere baitaude. Ez dugu ahaztu behar, halaber, familia dela prozesu horretan kontuan hartu beharreko beste aldagai bat. Horregatik, garrantzitsua da garaiz kudeatzea, gure hautagai ideala aurkitu ondoren ezusteko arazorik ez izateko.

Adibide gisa, Ekintzaileei eta haien Nazioartekotzeari Laguntzeko 14/2013 Legearen bidez nazioarteko profesionalak sartzeko izapide juridikoak eta administratibo-burokratikoak kudeatzearen garrantzia erakusten duten hiru kasu praktiko azaldu dira, labor-labor eta modu sinplifikatuan.

Relocation zerbitzuaren barruan, Bizkaia Talentek izapide administratiboaren eta burokratikoaren kudeaketari buruzko informazioa eta aholkularitza eskaintzen die goi-mailako kualifikazioa duten erakunde eta profesionalak. Gainera, profesional horien bikoteek **Be Basque Dual Career Centre** zerbitzuaren laguntza jasotzen dute. Horren bidez, Bizkaia Talentek lurraldera ohitzeko prozesua erraztu nahi die.

2021ean, 900 kontsulta ingururi erantzun zitzaizkien, eta enpresen laguntza-eskaeren % 40k lan-baimen eta -bisatuekin zerikusia izan zuten.

Informazio gehiago:

[Relocation zerbitzua](#)

[Be Basque Dual Career Centre](#)

Argentinako (hirugarren herrialdea) arkitekto bat (goi-mailako profesionala) kontratatu nahi duen sektore estrategikoko enpresa edo proiektu interesgarria.



Kontuan hartu beharreko alderdi nagusiak

Erakundearen baldintza hauetako bat bete behar du:

- 250 langile Espainian, eskaera egin aurreko 3 hilabeteetan.
- Diru-sarrerak Espainian > 50 milioi € edo funts propioak edo ondare garbia Espainian > 43 milioi €.
- Urteko batez besteko inbertsio gordina, kanpotik datorrena, gutxienez 1 milioi €-koa, eskaera egin aurreko hiru urteetan.
- Inbertsio stocka 3 milioi € baino handiagoa.
- Sektore estrategiko bateko ETE izatea eta interes orokorrekotzat jotzen den enpresa-proiektu bat egingo dela frogatzea.

Enpresak azken puntu hori bakarrik betetzen badu, ETEak Merkataritza, Industria eta Turismo Ministerioako Nazioarteko Merkataritza eta Inbertsio Zuzendaritza Nagusiari goi-mailako kualifikazioa duten profesionalentzako txostena eskatu beharko dio, Ekin-tzaileei eta haien Nazioartekotzeari Laguntzeko 14/2013 Legearen bidez bizitzeko eta lan egiteko baimena kudeatu ahal izateko.

- Enpresak LES-11 1. eta 2. TALDEen arabera soldata eskaini behar dio profesionalari (txosten hau idazteko unean, gutxieneko soldatak 40.077 €, teknikoentzat, eta 54.142 € artean daude, kasuaren arabera).
- Kontratatu den profesionalak baldintza hauek bete beharko ditu 14/2013 Legeari heldu ahal izateko:
 - Goi-mailako irakaskuntzako kualifikazioa izatea.
 - Profesionalak lanbide arauturen bat beteko badu, bere unibertsitate-titulua homologatu beharko du (adibide honetan, kontratatu nahi den arkitektoak proiektuak sinatuko baditu, titulua homologatu beharko luke). Aipatu behar da homologazio-prozesuak, gehienetan, urtebete baino gehiago behar duela..

Kontrataturako profesionala Frantziakoa (EB) da, baina bere bikotekidea Erresuma Batukoa da (hirugarren herrialdea), eta ez daude ezkondua, eta ez dira izatezko bikote ere. Biek haur bat dute, eta kontratatutako profesionalaren bikotekideak beste haur bat ere badu, haiekin bizitzera etorriko dena. Bi haurrak adin txikikoak dira eta hirugarren herrialde batekoak dira (Erresuma Batua).



Kontuan hartu beharreko alderdi nagusiak

Bikotea ekartzeko zailtasunak, ez baitaude ezkondua eta ez baitira izatezko bikotea ere:

- Bikoteak aurreko harreman batetik izan zuen haurra ekartzeko zailtasunak, hirugarren herrialde bateko nazionalitatea izateagatik eta langilearen ondorengoa ez izateagatik.
- Beharrezko izapideak egin ezean, bikoteak ezingo luke Euskal Herrian lan egin eta/edo bizi. Aurreko harremaneko haurra ere ezingo litzateke bizi Euskal Herrian.
- Beharrezko tramiteak egin ezean, ez bikoteak ez aurreko harremaneko haurrak ez dute osasun publikorako eskubiderik izango, ez baitago lotura legalik profesionalarekin (Gizarte-segurantzian afiliatuta dagoena bera da).

12

Indiako profesional ikertzailea (hirugarren herrialdea), 3 hilabete baino gehiagoko egonaldia (kontraturik gabe) egitera datorrena.



Kontuan hartu beharreko alderdi nagusiak

- Beharrezkoa da egonaldi bisa lortzea.
- Ikertzaile profesionalak ez du osasun publikorako eskubiderik, Gizarte-segurantzian afiliatuta ez dagoelako. Beraz, aseguru mediku pribatua beharko luke.

Oro har, bizitzeko eta lan egiteko baimenak emateaz gain, nazioarteko talentua txertatzeko oztopo eta arazo nagusiak hiru puntu hauetan laburbil ditzakegu:

Gizarte-segurantza: kontratatutako profesionalaren ezkontideak edo izatezko bikotekideak eta ondorengoek bakarrik izango dute osasun publikorako eskubidea.

Ostatua (errola): Garrantzitsua da bizi diren tokian erroldatu ahal izatea, osasun-txartela eskuratzeko ezinbestekoa baita. Aipatzekoa da Euskal Herritik kanpo ostatu bat aurkitzeko zailtasunak, higiezin merkatuaren ezaugarriak eta dinamikak direla eta.

Eskolatzeko epe arruntetik kanpo: epez kanpo dauden haurrak eskolatu ahal izateko, erroldatuta egon beharko dute, eta Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Saileko Eskolatzeko Lurralde Batzordeak onartu beharko du eskaera hori, eta, haurra erroldatuta dagoen lekuaren arabera, aztertu beharko du ikastetxe horretan plaza librerik dagoen.

Prozesu hori errazteko, Bizkaia Talent-ek **checklist** bat garatu du, tresna erabilgarri eta praktikoa, Be Basque Talent Network-eko kide diren erakundeek informazio orokorra eta jarraitu beharreko ibilbide-orria izan ditzaten, betiere aditu-talde baten laguntzarekin. Interesa izanez gero, mobility@bizkaia talent.eus helbidean eska dezakezu.

TALENTUAREN GARAPENA

GAITASUN TEKNOLOGIKOA, ZEHARKAKO GAITASUNA?

2021eko martxoan, Europako Batzordeak hemendik 2030era bitarteko Europaren eraldaketa digitalerako ikuspegia eta bideak aurkeztu zituen, "Iparrorratz digitala 2030: Europako bidea Hamarkada Digitalerako" izenekoa. Plan horren helburuetako bat da biztanleen % 80k oinarrizko gaitasun digitalak izatea 2025ean. Esparru horretan ezagutza eta trebetasunak eskuratzea esparru estrategikoa zen 2020a baino lehen, baina pandemiak paradigma berri horretara egokitzeko premia azkartu besterik ez du egin.

Alde horretatik, Europako Batasunak [Hezkuntza Digitaleko Ekintza Plana](#) (2021-2027) jarri du abian. Plan horren helburua da EBko estatu kideen hezkuntza- eta prestakuntza-sistemak aro digitalera modu iraunkorren eta eraginkorren egokitzea. Helburuak lortzeko, Ekintza Planak lehentasunezko bi alor zehaztu ditu:

- 1) Errendimendu handiko hezkuntza-ekosistema digital baten garapena sustatzea.
- 2) Eraldaketa digitalerako konpetentzia eta gaitasun digitalak hobetzea.

Artikulu honetan, zenbait lerrotan lan egitea eskatzen duen bigarren esparru horretan jarriko dugu arreta:

- oinarrizko konpetentzia eta gaitasun digitalak adin goiztiar batetik;
- alfabetatze digitala, desinformazioaren kontrako borroka barne;
- hezkuntza informatikoa;
- teknologia intentsiboak ongi ezagutzea eta ulertzea, hala nola adimen artifiziala;
- espezialista digital gehiago sortzen dituzten gaitasun digital aurreratuak;
- ikasketa eta gradu digitaletan, neska eta emakume gazteen eta mutilen kopurua berdina izateaz arduratzea.

"Digital" hitzak hatzekin egiten den horri egiten dio erreferentzia. Informatikaren etorrerarekin, ordea, teknologiari lotuta geratu da, zalantzarik gabe. Hala ere, gaitasun teknologikoez ari garenean, ez gara ari programa digitalak erabiltzen, are gutxiago lan-munduan. Ildo horretatik, Euskal Talentuaren Behatokiaren arabera, aztertutako eskaintzen % 66k adierazten du oinarrizko ezagutza teknologikoak ezinbestekoak direla lanposturako.

Bide horretan, funtsezkoa da gizarteko eragile guztien inplikazioa, erakundeetatik enpresa eta ikastetxeetara. Hala, Noemi Peña EHuko Bizkaiko Campuseko Ekintzailletza eta Transferentziako zuzendariaren; Alex Rayón Deustuko Unibertsitateko Nazioarteko Harremanetarako eta Eraldaketa Digitalerako errektoreordearen eta Deusto Datako zuzendariaren; eta Luis Berasategi AS Fabrik - Mondragon Unibertsitateko Hiri Laborategien koordinatzailearen iritziak jaso nahi izan ditugu. Euskal unibertsitateetako ordezkariak, beren ikuspuntua ezagutzeko dira eta hezkuntza modu honetan nola hautematen duten ikusi nahi izan dugu:



42 Urduliz: Telefónica Fundazioak eta Bizkaiko Foru Aldundiak lan-merkatuak gehien eskatzen duen programazioko eta zeharkako gaitasunetako prestakuntza sustatzen dute, % 100eko enplegarritasuna duen hezkuntza-eredu honen bidez.

42 Urduliz programazio-campusa da, klaserik gabea, libururik gabea, adin-mugarik gabea, 7/24 irekia eta % 100 doakoa. Eredu pedagogiko aitzindaria, berdinen arteko ikaskuntzan eta gamifikazioan oinarritua. Ikasle bakoitzak bere ikaskuntza-erritmoa askatasunez markatzen du, eta lankidetzari, ahaleginari eta irmotasunari ematen die lehentasuna.

42 Urduliz campuseko partaide izateko ez da beharrezkoa ez alde aurreko ezagutzarik ez inolako titulaziorik, nahikoa da 18 urte baino gehiago izatea, ikasteko gogoa, jarrera eta saiatua izatea eta bi fase gainditzea: izen-emate testa online eta 26 eguneko hautatze-aldia.

www.42urduliz.com

15



NOEMÍ PEÑA MIGUEL, EHuko Bizkaiko Campuseko Ekintzailletza eta Transferentziako zuzendaria. Bizkaiko Campuseko ekimen-programaren arduraduna – ZITEK.

Zer da gaitasun teknologikoa zuretzat?

Informazio- eta komunikazio-teknologiaren eta baliabide digitalen bidez garatzen da, eta, horri esker, orain arte egin den bezala, zereginak egin, arazoak konpondu, komunikatu, lankidetzan aritu, edukiak, informazioa eta ezagutzak beste modu batera sortu eta kudeatu ditzakegu.

Garrantzitsua da mundu guztiak horren berri izatea? Zergatik?

Lehen adierazi dudan bezala, digitala gure bizitzaren alderdi guztietan sartzen ari da – bizitza pertsonalean eta profesionalean –, administrazio-izapideak eginez, administrazio publikoekiko eta enpresekiko harremanetatik, gure ekoizpen- eta kontsumo-moduetatik, negozioak egiteko moduetatik, baita besteekin harremanetan jartzetik ere.

“Espero dut esparru teknologikoan genero-arrakala hori ezabatzea, baina iraupen-lasterketatzat hartu behar da.”

Zer paper du teknologiak erakundearen antolakuntzaren arabera? Nola lotzen da hori talentuarekin?

Teknologia funtsezkoa da talentua hobetu eta lantzeko; izan ere, talentua teknologiarekin lotuta dago, eta erakundeek hori badakite talentua bilatzen dutenean. Unibertsitatean, ezagutza eta teknologia uztartu nahi ditugu, ikasgeletatik ateratzen den talentu hori lan-munduan arrakastaz txertatzeko eta erakundeetan modu naturalean sartzeko.

Zer paper/garrantzi du genero aniztasunak alor horretan? Uste duzu berdintasuna badagoela?

Nire ustez, emakumeak teknologia alorrerako duen sarbidea eboluzionatuz joan da urteen poderioz, emakumea proiektu teknologikoen buru izan dadin ahalduz joan den moduaren arabera. Oraindik bide luzea dago emakumezkoen talentua Steam profiletan hazi eta nabarmentzeko. Nik, pertsonalki, espero dut esparru teknologikoan genero-arrakala hori ezabatzea, baina iraupen-lasterketatzat hartu behar da, helburu hori epe ertain/luzera lortzeko lan egin behar dugu.

Nola ari zarete lanean UPV/EHU/Zitek-en arlo horretan?

Ekintzailtza-arlotik unibertsitatean inkubatzen diren proiektu teknologikoen buru diren emakumeei ikusgarritasuna ematen saiatzen gara. Horretarako, proiektu horiek gure fakultateetako ikasgeletan erakusten ditugu, ikasleen artean eredu izan daitezen. Era berean, emakume enpresarien beste sare batzuetara sartzea errazten diegu hala nahi duten Zitekeko emakume ekintzaileei.



ALEX RAYÓN JEREZ, Deustuko Unibertsitateko Nazioarteko Harremanetako eta Eraldaketa Digitaleko errektoreordea eta Deusto Datako zuzendaria.

Gaitasun teknologikoa zeharkakoa dela uste duzu?

Nire ustez, gaitasun digitala zehazteko egin beharko litzatekeen lehenengo gauza hura sakabanatzea da, eta, horretarako, lehenengo elementua argi izatea da ez dela gauza bera aro digitalean gai izatea edo digitalki gai izatea.

Lehenik eta behin, programazioak (gizaki batek makina berriak eraikitzeke duen gaitasuna) egungo hezkuntzaren funtsezko zati izan beharko luke, eta oinarrizko curriculumetatik abiatuta sartu beharko litzateke. Bestela, programatzen dakitenen eta ez dakitenen arteko arrakala izugarria areagotzen ari gara.

Bigarrenik, *soft skill-ak* (zeharkako gaitasunak) nuklearrak iruditzen zaizkit. Batez ere:

- Arazo (konplexuak) konpontzea.
- Taldean lan egitea.
- Pentsamendu sistemikoa: orokorrean eta pieza bakoitzean pentsatzen jakin behar da..

Hirugarrenik, tresnen erabilera, azken 20 urteetan, askotan, modu okerrean itzuli baita gaitasun digitala. Adibide bat jarzearren, gaur CRM bat erabiltzen ikas dezaket, baina bihar beste CRM bat ateratzen bada, ez dut ulertuko, eta ikasitakoak balio ez izateak frustrazioa sortuko dit.

Beraz, garrantzitsua da, lehenik eta behin, makina batekin hitz egiten ondo ikasi izana (programazioa eta pentsamendu konputazionala) eta makina bat eraikitzeke gai dena askoz hobeto ulertzeko behar diren *soft* gaitasun horiek eskuratzea.

Zein da unibertsitateen eginkizuna “prestakuntza digital” horretan parte hartzeko orduan?

Berritot horrek adin goiztiarretatik egon behar duela, ebidentzia ugari frogatzen baitute une horretan askoz gehiago baldintzatzen dela haurren garapena unibertsitatean baino.

Edonola ere, Deustuko Unibertsitatean (Comillasko Unibertsitatekoa be-

“Trebakuntza digitalerako prestakuntzak egiteko ordena goitik behera birformulatuko nuke, eta aro digitalean gai izateko Plan Nazionala planteatuko nuke.”

zalako formatuetan inspiratuta) hori lantzen saiatzen ari gara, zenbait irakasgaireren zeharkakotasunetik. Adibidez, oinarri analitikoetako diploma bat, programatzen ez dakiten hainbat eremutako ikasleek erabiltzen dutena (zuzenbidea, nazioarteko harremanak, enpresen administrazioa, finantzak, etab.) datuekin analitikoki programatzen ikas dezaten.

Eta nola bideratu, zure iritziz, prestakuntza hori unibertsitatez haratago?

Nire ustez, trebakuntza digitalerako prestakuntzak egiteko ordena goitik behera birformatuko nuke, eta aro digitalean gai izateko Plan Nazionala planteatuko nuke.

Adibidez, Finlandiak adimen artifizialaren Plan Nazionala du, niretzat munduko eredurik onena: biztanle guztiek doan egin ditzaketen programa ahaltsuak, programatzen ikastetik hasi eta iragarpen-ereduak egiten ikas-tera arte, dauden maila-gradiente osoarekin.

Bestalde, Singapurrek antzeko planteamendua du, baina biztanleria guztiarentzat izan beharrean, langabetuentzat da, 12 hilabeteko programa intentsibo baterako Gobernuaren laguntza jasotzen dutenentzat, eta, ondoren, lan-munduan sartzearekin batera (Euskal Herrian ezagutzen dugun sistema dualaren antzekoa), pertsonen birgaitzera bideratutako prozesua.



LUIS BERASATEGI RETEGI, Mondragon Unibertsitateko AS Fabrik Bilboko Hiri Laborategietako koordinatzailea.

Teknologia zeharkako gaitasuna da?

Argi eta garbi bai: nire ustez, ez lukete jakin behar beren prestakuntzagarik zuzenean tokatzen zaienek bakarrik, teknologiarekin lan egiten duen norbaitek beste elementu batzuen berri izan beharko lukeen bezala (negozioa, etika, iraunkortasuna, etab.).

Teknologia jakin batzuei buruzko ezagutzak izateaz gain, teknologia horiek erabiltzeko erabiltzen diren metodologiei buruz jakitea ere bada. Horren adibide onenetako bat esperimentazioa da, prototipatzea.

Belaunaldi berriak natibo digitalak direla esaten da, baina askotan haien ezagutza erabiltzaile-mailan mugatzen da, eta ez hainbeste garatzaile mailan.

Nabarmendu beharreko bi puntu garrantzitsu daudela uste dut. Natibo digitalei dagokienez, kultura teknologikorik ez izateak pentsarazten digu, oro har, gazte bat egun osoan mugikorrarekin egoteak hobeto ezagutzen dituela zenbait teknologia, baina erabilerara hori sare sozialetara mugatzen bada, nekez izango dela gai teknologia berrietan.

Bestalde, adin batetik aurrera ezin ikas daitekeelako ideiarekin hautsi behar dugu. Ikaskuntza-aldia ez da inoiz amaitzen, norberaren bizi-ziklo osoa ikaskuntza-aldia da. Horrekin lotuta, pandemiak erakutsi digu oso denbora gutxian tresna berrien erabilerara egokitu gaitzkeela, eta hori lehen ia ezinezkoa iruditzen zitzaigun.

Zure ustez, nola lantzen da egokitzapen hori enpresetan?

Erakundeetan, adin jakin batetik aurrera, pertsonak beren ikasketa-zikloa amaitzen dute. Ikaskuntza-zikloa inoiz amaitzen ez dela uste dutenek ez dute arazorik teknologia berriekin. Ahalduntzea da gakoa, bakoitza bere ikaskuntza-prozesuaren jabe delako kontzientzia.

Garrantzitsua da mundu guztiak gaitasun teknologikoak izatea? Nola berma dezakegu mundu guztiak horri buruzko ezagutza izatea?

Lehenengo urratsa sentsibilizazioa da, eta hor daude, ikasleak baino lehen, familiak, gizartea. Teknologia menderatzea kulturaren parte da, eta hori funtsezkoa da lanean aritzeko.

“Ikaskuntza-zikloa inoiz amaitzen ez dela uste dutenek ez dute arazorik teknologia berriekin.”

Nola egiten duzue lan AS Fabrik-en hori lortzeko?

AS Fabrik-en bi alorretan sentsibilizatzeko lan egiten dugu:

Ikasleei dagokienez, AS Fabrik-en hiru fakultate daude: humanitateak, enpresa eta ingeniari-tza. Koktel-ontzi bat da. Interesgarria da teknologia eta jasangarritasuna uztartzen diren graduak egotea. Hibridaziorako joera funtsezkoa da. Profilak eta sektoreak uztartzea, ekimena, erronkarako orientazioa errealitatearekin lotuz, horrek datua, errealitatea eta negozioa ezagutzera behartzen du.

Gizartearen sentsibilizazioari buruz ari bagara, sistema baten parte garelako ulertu behar dugu, eta hau epe luzerako lana da. Coworking espazio batean oinarritutako proiektu teknologiko baten planteamendua ez da nahikoa. Proiektu teknologiko bat gerta dadin, aurretik jende trebatua egon behar da, eta hori baino lehen, komunitateak erakarri beharko ditugu, teknologia beste elementu bat den interes komunekoa pertsonak. Hortik aurrera eraikitzen hasteko aukera egongo da. Ekosistemaren gakoa mugimendua egotea da.

ZILARREZKO EKONOMIA, ETORKIZUN HURBIL BATEN EKONOMIA

Azken hamarkadan, euskal gizarteak, bizkaitarrak, aldaketa garrantzitsuak izan ditu, eta datozen urteetan ere aldaketa bat izaten jarraituko dugu. 2030ean, 10 bizkaitarretik bost 50 urtetik gorako pertsonak izango dira, eta erosteko ahalmen gero eta handiagoa duten eta iraupen luzeko aisia-, osasun-, ongizate- eta zainketa-behar espezifikoak dituzten pertsonak dira. Hori dela eta, biztanleria estrategikoa da eta horretan jarri behar da arreta.

Bizi-itxaropena luzatzeak eta gaixotasunak kroniko bihurtzeak errealitate berria eta behar berriak sortzen dituzte, eta horiei erantzun behar diegu. Gizarte modernoek bizitza luzeagoa izateak aukera sozioekonomikoak dakartza enplegu berria sortzeko, ezagutza- eta ikerketa-eremu berriak garatzeko eta balio erantsi handiko jarduera ekonomiko berritzaileak eta talentua eta inbertsioa erakartzeko. Adinekoek gero eta bizi-kalitate hobea eta, kasu askotan, jarduera errentagarri batean jarraitzeko borondatea dute, produktu eta zerbitzuak bilatzen dituzte, eta horien eskaintza-maila ez da egokia izaten.

Bizitza osasungarria zabaldu egiten da, urte produktiboak biderkatu eta seniorrek asko dute gizarteari emateko. Baita ekonomia-mailan ere. Hala, zilarrezko ekonomia adinekoen beharrei erantzuten dieten jarduera ekonomikoaren multzoa da, pertsona nagusiek zuzenean eskuratutako ondasun eta zerbitzuak barne, baita sektore publikoa eta zeharkako jarduera ekonomikoa ere.

Bizi-aro berri bat badago 50 urtetik aurrera, Silver belaunaldia izeneko. Ile-zurien iraultzak erabateko aldaketa ekarriko du; izan ere, adin horretako milioika pertsonak lanean, aurretzen, sortzen eta kontsumitzen jarraituko dute, eta, horri esker, industria berriak sortuko dira haien artean eta ekintzaile berrientzat. Adinekoen bizi-kalitatean inpaktu ekonomikoa, inpaktu soziala eta inpaktua sortzeko aukera bat da.

Gizartea garen aldetik, zilarrezko ekonomiaren esparruan jarduera-sektore berri bat garatzeko aukera bihurtu behar dugu biztanleriaren zahartzearen erronka. Sektore horrek, talentua eta berrikuntza sustatuz, kalitateko enplegua eta enplegu iraunko-

Zilarrezko Ekonomiarako 2021-2022 Bizkaia Programa

2021ean, Bizkaiko Foru Aldundiak Bizkaia Talent-ek kudeatzen duen programa hau jarri zuen martxan. Goi-mailako prestakuntza duten pertsonen zuzenduta dago, banandutako ekonomiaren sektorean prestakuntza espezializatua egiteko, trebakuntza hobetzeko eta egoera global berrira hobeto egokitzeko.

Programaren helburua da zilar-koloreko ekonomiaren sektorean goi-mailako gaitasunen prestakuntza, ezagutza eta garapena sustatzea, Bizkaia profesional prestatuak izan dituzten, biztanleriaren zahartzeak dakartzen beharrei eta horri lotutako produktu eta zerbitzuen eskaera gero eta handiagoari erantzuteko. Programak beste deialdi bat izango du 2022an ere.

Informazio gehiago:

bizkaiaeconomiaplateada@bizkaialent.eus

rra sortzen lagunduko du, adinekoen beharrei erantzuteko. Zilarrezko ekonomiaren aldeko apustua egitea biztanleriaren zahartzea gizartearen eta ekonomiaren garapenerako agertoki positibo bihurtzea da, eta horrek eskaintzen dituen aukerak aprobetxatzea.

Zilarrezko ekonomiaren sektore emergenteak adinekoen eragin ekonomikoa, gizarte-eragina eta bizi-kalitatean duen eragina sortzeko eskaintzen dituen aukerak sustatzeko, beharrezkoa da zilarrezko ekonomiaren sektorean goi-mailako prestakuntza, ezagutza eta gaitasunen garapena sustatzea, Bizkaiak talentu trebatua izan dezan, zahartzearen erronkak eta lotutako produktuen eta zerbitzuen eskari gero eta handiagoak dakartzan beharrei erantzun ahal izateko.

FÁTIMA JIMÉNEZ ACEBRÓN, Lan-orientatzaile gisa 22 urteko esperientzia duen profesionala, aurrez aurreko eta on-line prestatzailea mendekotasunaren arretarako, enplegurako gaitasun pertsonal eta digitalak eta gizarte-ekintzailea. Zilarrezko ekonomian espezializatzeko graduondoko ikaslea.

22

Egokia iruditzen al zaizu Bizkaiak zilarrezko ekonomia lurralderako sektore estrategikotzat hartzea?

Oso egokia eta estrategikoa da; izan ere Bizkaia biztanleria zahartuena duen EAEko lurraldea izateaz gain (egun, Bizkaiko biztanleriaren % 23k 65 urte baino gehiago ditu [INE 2020]), egoerak goranzko joera izaten jarraitzen du (datozen 10 urtetan handituko dela aurreikusten da) eta EAEko herritarrak EBko biztanleriaren batezbestekoa baino gehiago bizi dira.

Horri gehitzen badiogu zilarrezko ekonomiak 50-55 urtetik gorako pertsonen kolektiboari begiraten diola, kolektiboak behar berriak ditu ardatz, arlo guztietan irtenbideak, zerbitzuak, produktuak eta birdiseinu soziala diseinatzeko: enplegua eta produktibitatea, aisia, bizi-tza-proiektua, ongizate soziosanitarioa, etxebizitza, ekonomia eta finantzak eta abar. Hazkunde ekonomikorako eta berrikuntza zabaltzeko aukerak sor ditzaketen zerbitzu eta produktu horien eskaera ere handitzen du.

Etorkizuna duen sektorea da?

Etorkizuna duen sektorea izateaz gain, oraina dela ere uste dut. Lehen deskribatutako eszenatokian gabiltza, eta horrek, trantsizio digitalarekin, ekono-

“Zilarrezko ekonomia etorkizuna duen sektorea izateaz gain, oraina dela ere uste dut.”

mia berdearekin eta beste balio batzuekin batera, etengabe hazten ari den espazioa bihurtzen du zilarrezko ekonomia.

Negozio berriak sortuko dira alor estrategiko horren inguruan?

Gaur egungo negozioek, nahitaez, birmoldaketa egin beharko dute, oraingo eta etorkizuneko uneetara egokitu beharko dute, eskaria betetzen jarraitu ahal izateko. Gainera, beste batzuk oraindik existitzen ez denaren konponbide gisa sortuko dira, dela irtenbide bakar gisa, dela lehendik dagoenaren osagarri gisa.

Kontua ez da batzuk desagertu behar izatea, baizik eta jasangarria eta modernoa izan nahi duen edozein negozio hobetzea, berritzea eta pertsonarengan irisgarriagoa eta zentratuagoa egitea.

Zergatik erabaki duzu zilarrezko ekonomian formakuntza jasotzea eta espezializatzea?

Prestakuntzaren eta enpleguaren arloan egin dudana ibilbideagatik, lan produktiboa eta erretiro-prozesuan dauden pertsonekin gertatzen dena (ez lehen gertatzen zena: ekoizpenaren eta ez-ekoizpenaren arteko haustura) interesatu zaizkit, une honetan ere eraldatzen ari den enplegu-paradigma batean. Paradigma horrek bizitzaren etapa bat kudeatzeko, konpontzeko eta birziklatzeko modu berriak eskatzen ditu, bizitza-luzerari esker urteak eta aukerak dituen etapa bat baita.

Era berean, lanbide-bizipenagatik, espezializatu egin nahi dut dibertsitate funtzionala edo mendekotasuna dela eta, lana, aisia, ekonomia, bizitza-proiektua, ongizate soziosanitarioa eta abar hobeki eskuratzeko optimizatu behar duten pertsonen laguntzeko teknologia eta teknologia berriak integrazeari buruzko jakintzan.

Uste dut zilarrezko ekonomiaren sektorean trebatzeak faktore askoren ikuspegi integratzailea ematen didala, hazkunde aukerak diseinatu eta sortzeko, demografiaren eta gizartearen bilakaerak eskatzen dizkigun proposamen erronkari horiek betez, gizartearen eta enpleguaren paradigma berriein bat etorritz.



ÁLVARO MOLINERO MOLANO, Health Business Consultant, aditua zahartze-merkatuan eta ekonomia sozialean. Zilarrezko ekonomian espezializatzeko graduondoko ikaslea.

Egokia iruditzen al zaizu Bizkaiak zilarrezko ekonomia lurralderako sektore estrategikotzat hartzea? Etorbizuna duen sektorea da? Negozio berriak sortuko dira alor estrategiko horren inguruan?

Ez dut uste egokia denik, behar-beharrezkoa dela pentsatzen dut. Hala ez balitz, ez genuke estrategia sendo eta benetan eraginkorraren aldeko apustua egingo zahartzaroko eredu berriek dakarkiguten erronkari aurre egiteko.

Gizartea eta demografia etengabe ari dira aldatzen, eta horrek estrategia birplanteatzea eskatzen du, Bizkaiko ekosistematik benetan beharrezkoa baita.

Hala, lurraldean badira apustu batzuk aurrerapen handia erakusten dutenak adinekoen iraupen luzeko edo etxeko egonaldiko zainketak ulertzeko modu berri horri dagokionez; izan ere, 2061ean, euskal biztanleriaren % 33,4 65 urtetik gorakoa izango da (Eustat, 2021).

Aurrerapen horietako batzuk, adibidez, etxeTIC ereduaren finkatzean ikus ditzakegu. Eredu hori Bizkaiko Foru Aldundiko Gizarte Ekintza Sailaren eta Azpiegiturak foru-erakundearen apustu irmoa da; izan ere, NTT DATA, Igurco (IMQ taldekoa) edo Ideable bezalako enpresak ekarpenak egiten ari dira beren esperientziatik abiatuta bertan zehaztutako helburuak ahalik eta ondoen gauzatzeko.

Zergatik erabaki duzu zilarrezko ekonomian formakuntza jasotzea eta espezializatzea?

Bistan da adineko pertsonen zainketen paradigma-aldaketa baten aurrean gaudela (gero eta gehiago dira, eta gero eta gehiago izango gara), eta horrek negozio-aukera askori ateak irekitzen dizkio, gaur egun imajinatuko ez genukeena.

Paradigma-aldaketa horrek hainbat diziplina edo sektoretan eragiten du, eta ez soilik guztiok, gehienok, ardatz dugun asistentzia-eremuan. Etorbizuneko zainketek izango duten garrantzia alde batera uzteko asmorik

“Adineko pertsonen zainketen paradigma-aldaketa baten aurrean gaude eta horrek negozio-aukera askori ateak irekitzen dizkio.”

gabe, merkatua mugarri historiko baten aurrean dago, zahartzaroko eredu berriei erantzuna emateko egundokoa den erronkari heltzen baitio.

Zahartzaroko eredu berri horien aurrean, Silver Economy-aren sektoreak eta horren ezagutzak aldaketaren funtsezko eragile egiten ditu parte-hartzaileak. Aldaketa horrek irtenbideak (teknologikoak izan ala ez) egokitzea erraztuko duen eta, beraz, administrazio publikoei eta/edo sektore pribatuari erantzun egokiak eta beharrezkoak ematea ahalbidetuko duen estrategia global batean sakonduko duen expertise jakin bat izatea eskatzen du.

Azken batean, ezinbestekotzat jotzen dut eragileak trebatzea, orain arte ezagutzen genuen eremuan horrelako aldaketei ekiteko behar den ezagutzarekin, eta horrexegatik hasi naiz Silver Economy delakoaren sektore oso interesgarri horretan espezializatzen.

LAN-MERKATUAREN JOERAK ETA BILAKAERA

Atal honetan, kualifikazio handiko euskal lan-merkatuarekin lotutako analisi kuantitatiboagoa jasotzen da. Geuk egindako lan honetan, Euskal Talentuaren Behatokitik jasotzen dira datuak alde batetik, eta Euskal Estatistika Erakundeko (Eustat) Biztanleriaren jardueraren araberako sailkapenetik (BJA), bestetik. Bete gabeko lanpostuen bilakaera, lanbideak eta gaitasunak, biztanleriaren banaketa eta bilakaera (jarduerari eta autoenpleguari dagokienez), administrazio publikoak enplegu-eskatzaille gisa duen zeregina eta jarduera-talde ezberdinetako heziketa-mailen joera erakutsi ondoren, azken atal bat eskaintzen zaio kualifikazio handiko profil digitalen bilakaerari.

Basque Talent Observatory

Basque Talent Observatory (BTO) sarbide publikoko mundu mailako lehen tresna da, Euskal Autonomia Erkidegoko kualifikazio handiko lan-merkatua monitorizatzeko eta profil zehatzei buruzko informazioa lortzeko aukera ematen duena, hainbat online iturriren Big Dataren analisiaren bidez. BTOk lanbide-profilak aztertzen ditu ESCO Europako Batzordearen Okupazioaren sailkapenean oinarrituta.

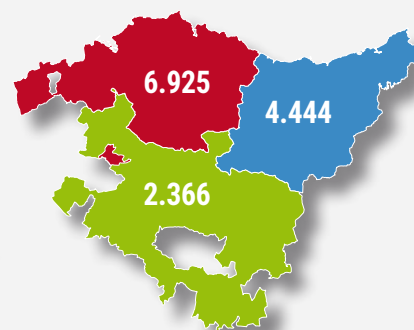
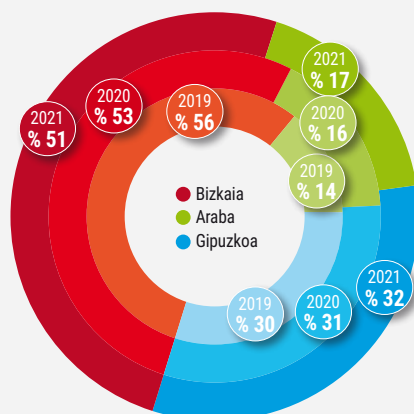
26

BETE GABEKO LANPOSTUEN BILAKAERA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN

2021eko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31ra arte, unibertsitate-titulua edo Goi Mailako Lanbide-Heziketa eskatzen duten kualifikazio handiko 13.612 lan-eskaintza aztertu dira.

Eskaintzen kokapena aztertuta, Bizkaian argitaratzen dira eskaintza gehien (% 51), Gipuzkoan ondoren (% 32a) eta Araban hirugarren (eskaintzen % 17a).

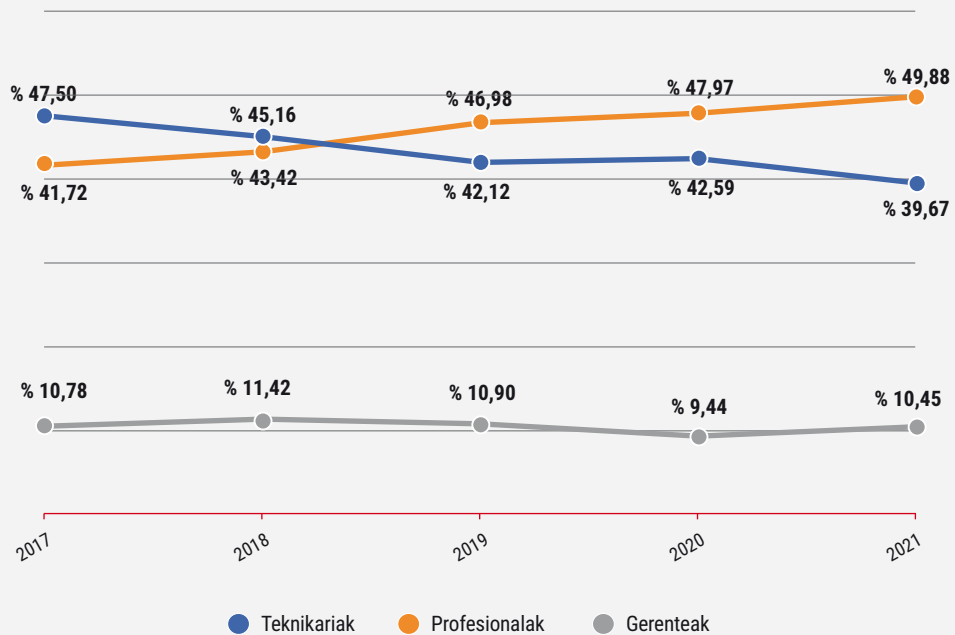
	2021
Aztertutako eskaintzak	13.612
<i>Eremu geografikoak</i>	
Bizkaia	6.925
Araba	2.366
Gipuzkoa	4.444
Lurraldea esleitzeko zailtasuna dutenak	-123



TEKNIKARI, PROFESIONAL ETA GERENTEEN LANBIDEEN URTEKO BILAKAERA

	2017	2018	2019	2020	2021
Teknikariak	% 47,50	% 45,16	% 42,12	% 42,59	% 39,67
Profesionalak	% 41,72	% 43,42	% 46,98	% 47,97	% 49,88
Gerenteak	% 10,78	% 11,42	% 10,90	% 9,44	% 10,45

Urte arteko bilakaera



2021EAN GEHIEN ESKATUTAKO KUALIFIKAZIO HANDIKO LANBIDEEN BILAKAERA

Hauek dira kualifikazio handiko lan-merkatuan gehien eskatutako 10 lanbideak:

2021ean gehien eskatutako lanbideak

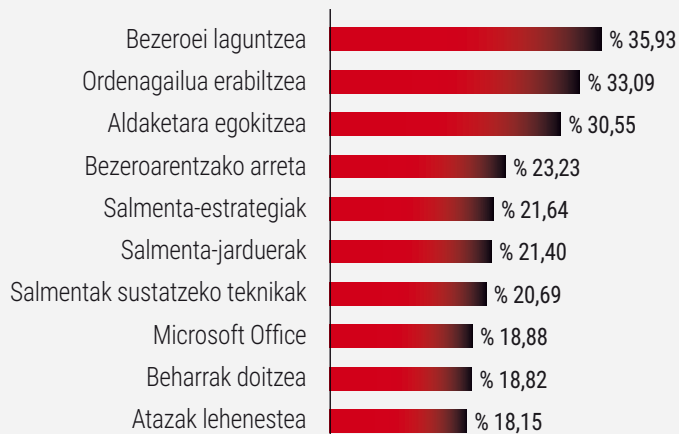


28

2021EAN GEHIEN ESKATUTAKO GAITASUNEN BILAKAERA

Hauek dira 2021ean gehien eskatutako gaitasunak:

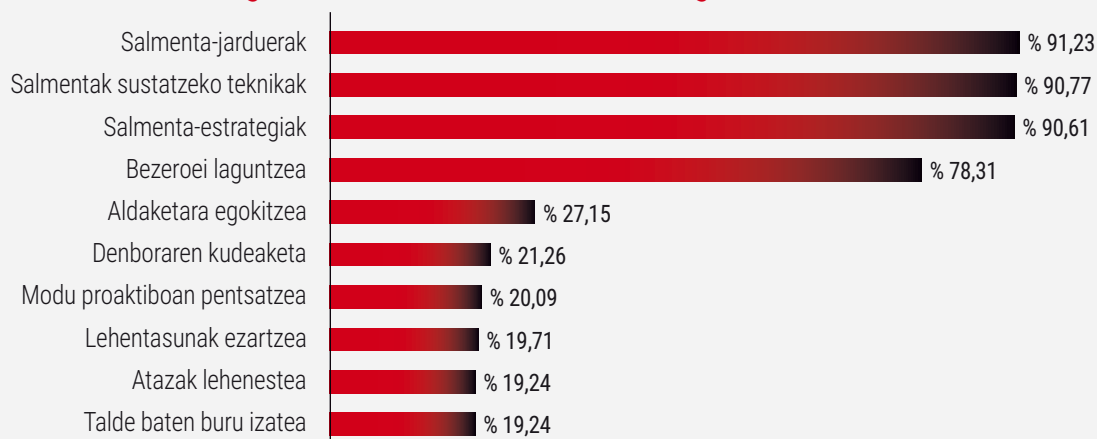
2021ean gehien eskatutako gaitasunak



GAITASUNEN BILAKAERA, 2021AN GEHIEN ESKATU DIREN LANBIDEEN ARABERA

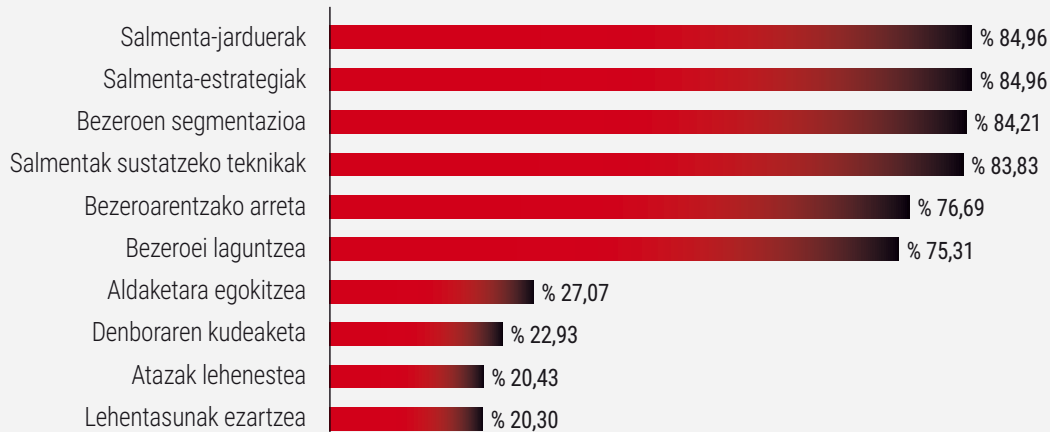
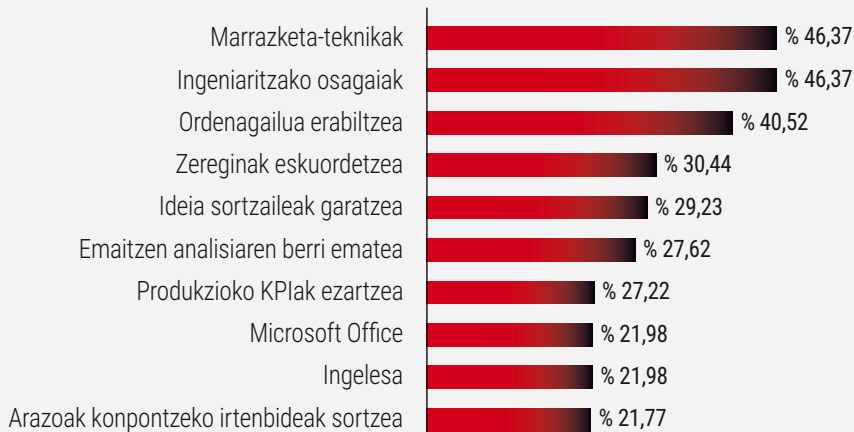
Kasu honetan, ehunekoak gaitasun hori lanbideetan zenbat aldiz agertzen den adierazten du:

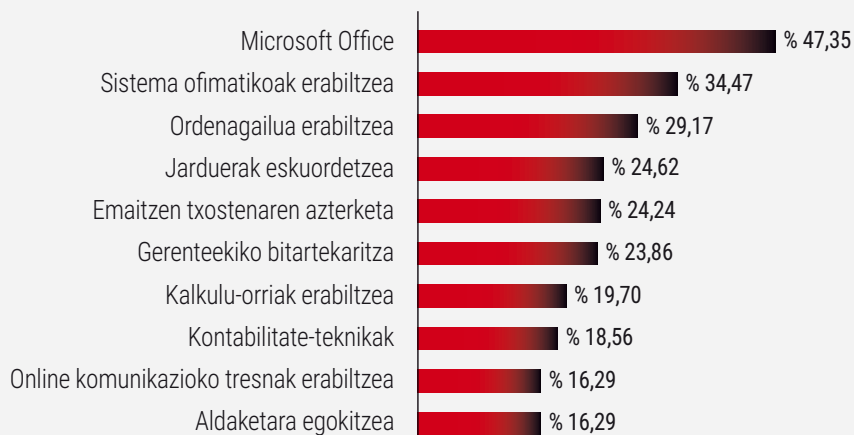
Beste inon sailkatu gabeko merkataritza-zerbitzuetako agenteak



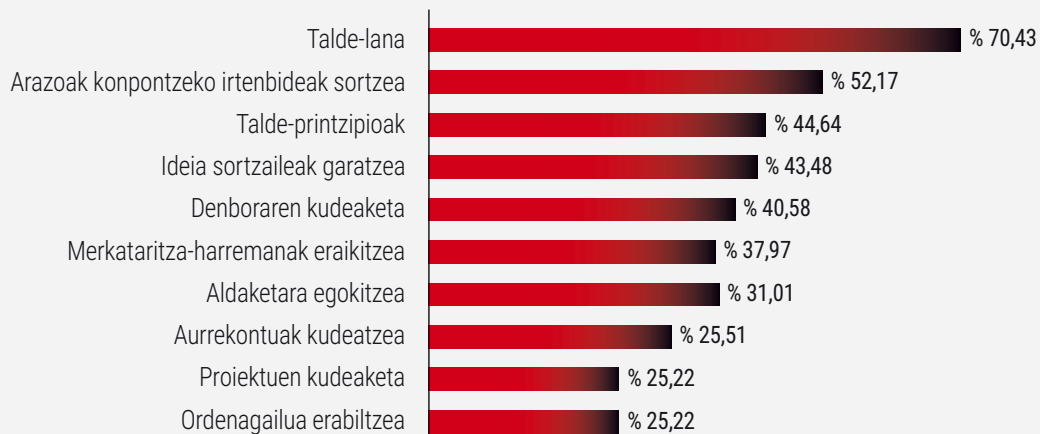
Software garatzaileak

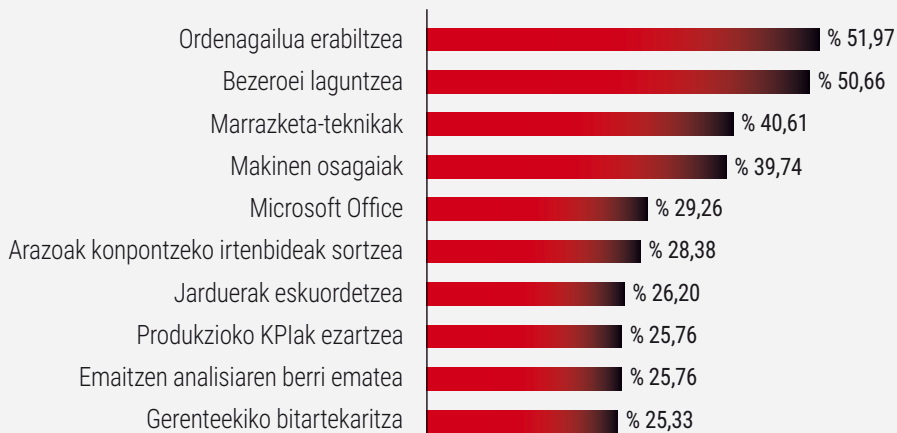


Merkataritza-salmenten ordezkariak**Sistemen analistak****Industria eta ekoizpen-ingenieriak**

Beste inon sailkatu gabeko irakaskuntzako profesionalak**Idazkari administratiboak eta exekutiboak**

31

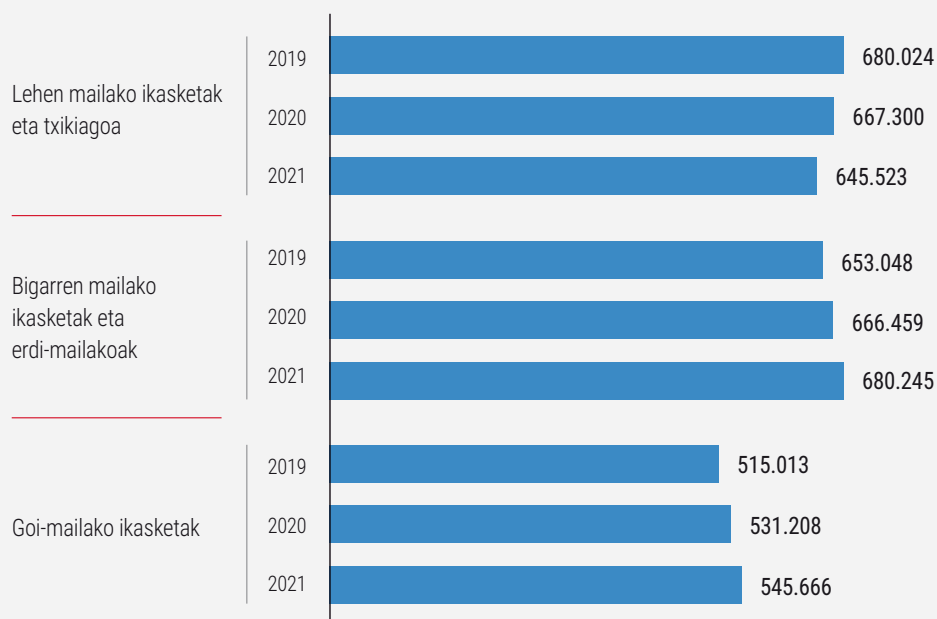
Ikerketa eta garapeneko zuzendariak

Fabrikazio-gainbegiraleak**Ingeniaritzako profesionalak**

LAN EGITEKO ADINEAN DAGOEN BIZTANLERIAREN BILAKAERA

Euskal gizartean lortu diren heziketa-maila altuek bide ematen dute urtez urte heziketa-maila txikiagoarekin lan egiteko adinean dagoen biztanleria txikitzen joateko eta belaunaldi berri prestatuagoek ordezkatzeko. Une honetan, lehenengo aldiz, soilik lehen hezkuntzako ikasketak dituztenen taldea ez da gehiengoa.

Lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren bilakaera amaitutako ikasketak-mailaren/heziketa-mailaren arabera



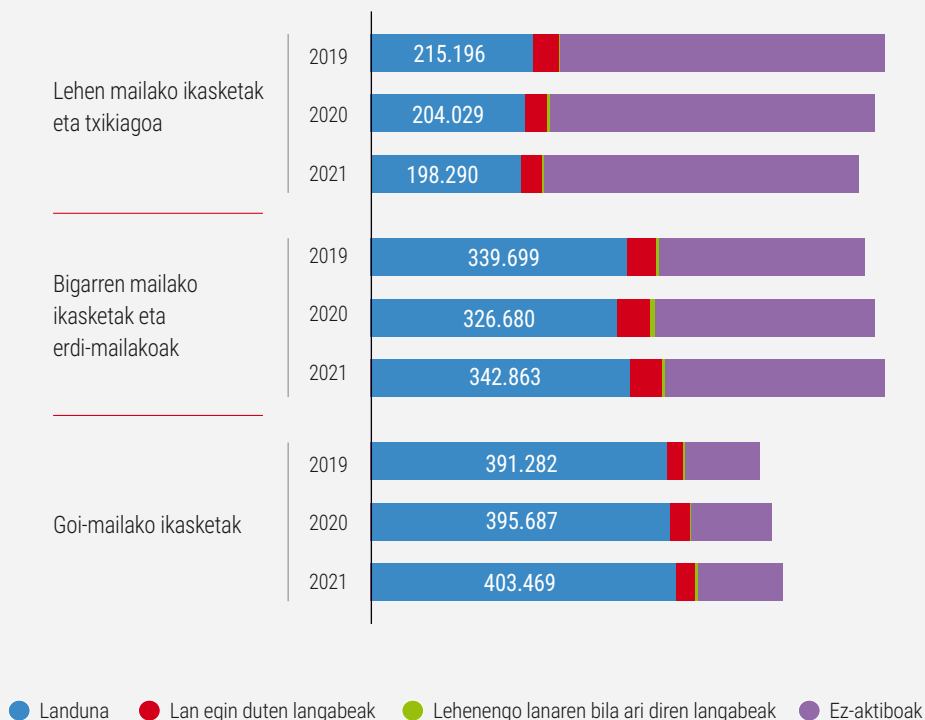
Iturria: BJAREN (EUSTAT) mikrodatuen fitxategitik abiatuta, geuk egina.

BIZTANLERIAREN BILAKAERA JARDUERAREN ARABERA

Lan egiteko adinean dagoen biztanleriaren bilakaera orokorrarekin bat etorriz, ikasketeta-maila txikiagoa duen biztanleria landuna pixkanaka murrizten ari da, eta, aldi berean, ikasketeta-maila handiena duen biztanleria landuna baino ez da modu argian hazten.

Argitu behar da ikasketeta-maila handiena duen biztanleria ez dela gehiengoa, baina bada, ordea, biztanleria landunaren artean.

Biztanleriaren bilakaera jardueraren arabera, amaitutako ikasketeta-mailaren/heziketa-mailaren arabera

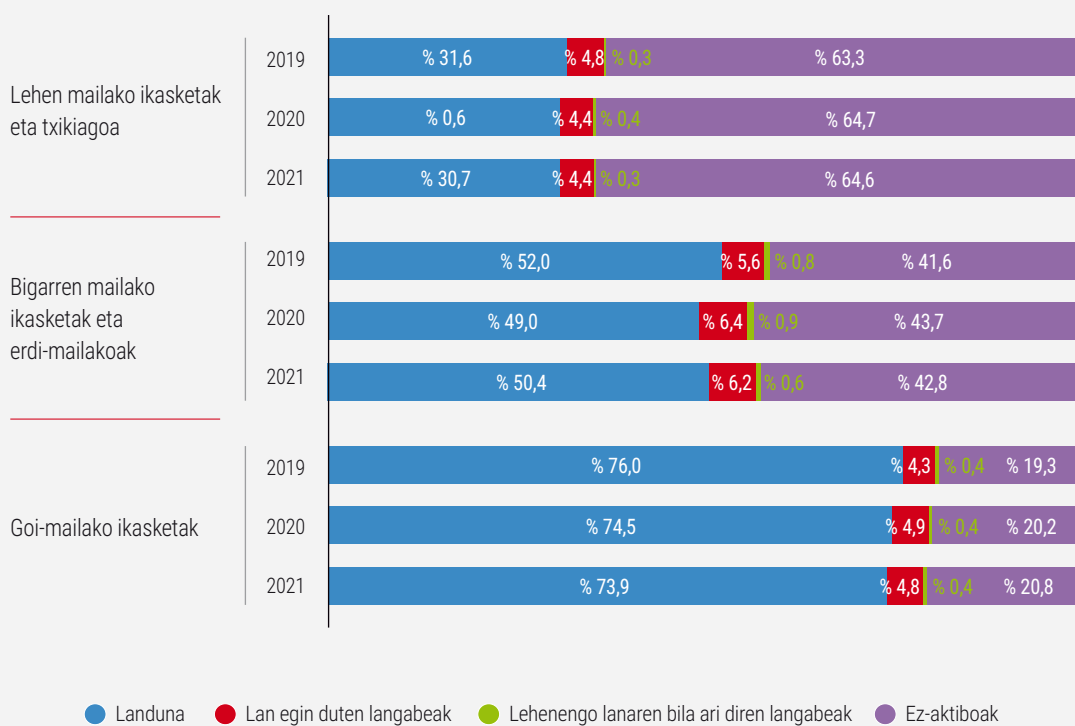


Iturria: BJAREN (EUSTAT) mikrodatuen fitxategitik abiatuta, geuk egina.

BIZTANLERIAREN BANAKETA JARDUERAREKIKO HARREMANAREN ARABERA

Heziketa-mailaren segmentu bakoitzaren barruan, biztanleria landunaren pisua murriztu egin da pandemian.

Biztanleriaren banaketa jarduerarekiko harremanaren arabera, amaitutako ikasketak-mailaren/heziketa-mailaren arabera

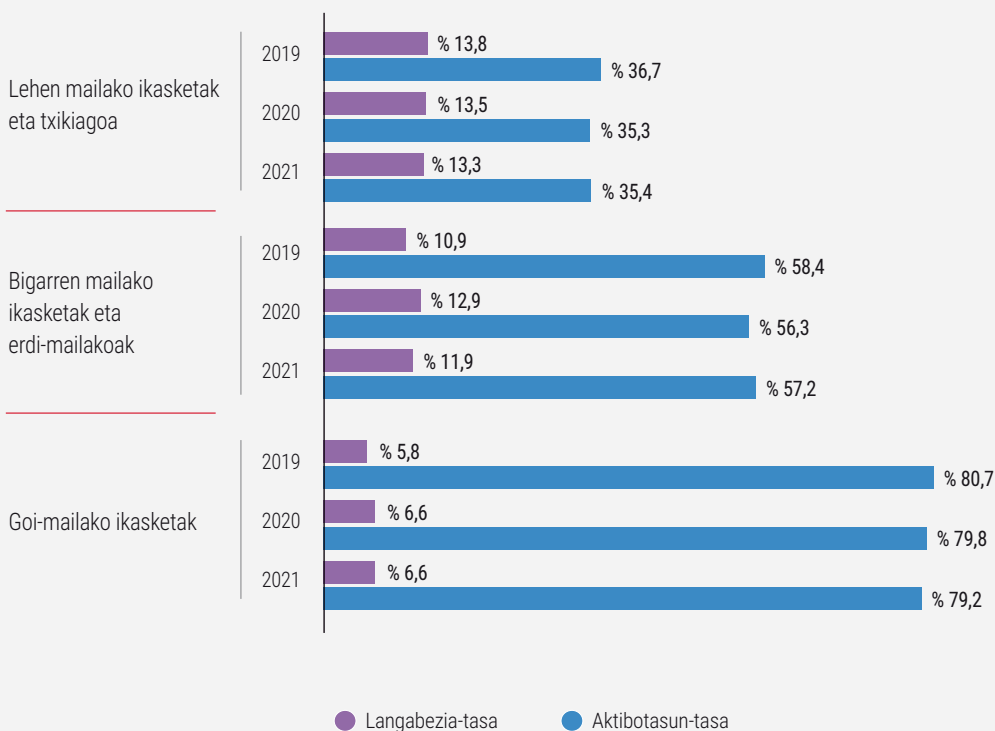


Iturria: BJAren (EUSTAT) mikrodatuen fitxategitik abiatuta, geuk egina.

LANGABEZIA-TASAREN ETA AKTIBOTASUN-TASAREN BILAKAERA

Aktibotasun-tasa eta enplegu-tasa pandemiaren eraginpean egon diren arren, esan daiteke, oro har, zenbat eta ikasketa-maila handiagoa, orduan eta langabezia-tasa txikiagoa eta aktibotasun-tasa handiagoa.

Langabezia-tasaren eta aktibotasun-tasaren bilakaera, amaitutako ikasketa-mailaren/heziketa-mailaren arabera

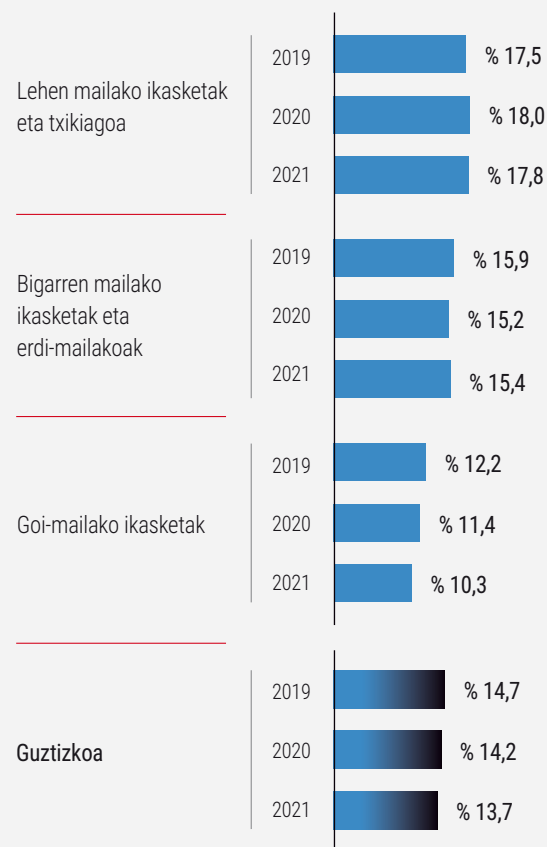


Iturria: BJAren (EUSTAT) mikrodatuen fitxategitik abiatuta, geuk egina.

AUTOENPLEGUAREN BILAKAERA HEZIKETA-MAILAREN ARABERA

Interesgarria da ikustea autoenplegua txikiagoa dela ikasketeta-maila handiagoa den heinean.

Autoenpleguaren ehunekoaren mailaren bilakaera amaitutako ikasketeta-mailaren/heziketa-mailaren arabera

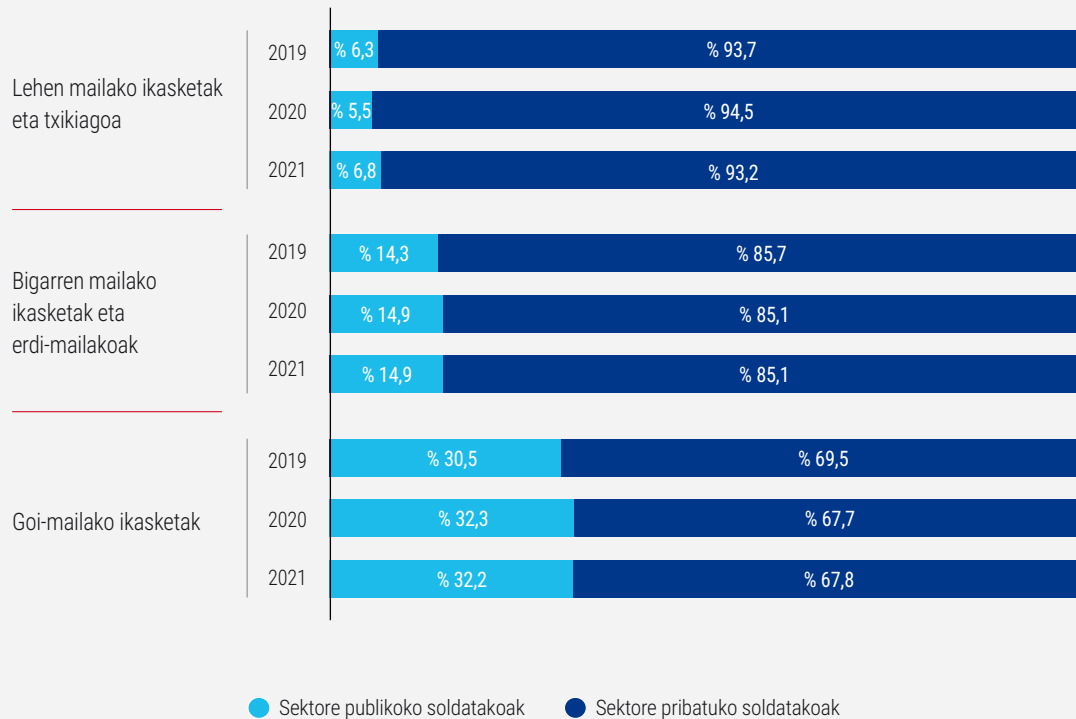


Iturria: BJAREN (EUSTAT) mikrodatuen fitxategitik abiatuta, geuk egina.

ADMINISTRAZIO PUBLIKOA PROFESIONALEN ESKATZAILE GISA

Aurreko atalean gertatzen zenaren kontra, administrazio publikoak enplegatzailer gisa duen pisua hazi egiten da ikasketa-maila handitu ahala.

Biztanleria landunaren banaketa sektore instituzionalen arabera



Iturria: BJAren (EUSTAT) mikrodaturen fitxategitik abiatuta, geuk egina.

HEZIKETA-MAILEN JOERA JARDUERA-TALDE EZBERDINETAN

Jarduera-arlo batzuk argi eta garbi aldatzen ari dira langileen profila.

Biztanleria landunaren banaketa jarduera nagusiaren, ikasketeta-mailaren eta urtearen arabera

Jarduera nagusia	Lehen mailako ikasketak eta gutxiago				Bigarren mailako ikasketak eta erdi-mailakoak				Goi-mailako ikasketak			
	2019	2020	2021	↓	2019	2020	2021	↓	2019	2020	2021	↓
Nekazaritza, abeltzaintza, basogintza eta arrantza	4.824	3.990	2.420	↓	3.939	3.167	3.367	↓	1.040	915	1.500	↓
Erauzketa-industriak; manufaktura-industria; energia elektrikoaren, gasaren, lurrunaren eta aire girotuaren hornidura...	51.494	50.672	48.460	↓	82.928	80.069	81.602	↓	67.843	69.061	71.231	↓
Eraikuntza	20.823	19.587	18.946	↓	19.460	18.305	21.620	↓	11.058	11.755	12.878	↓
Handizkako eta txikizkako merkataritza; ibilgailu motordunen konponketa; garraioa	67.114	63.819	66.966	↓	99.519	97.853	100.133	↓	56.684	59.412	54.941	↓
Informazioa eta hedabideak	1.174	1.390	910	↓	7.623	7.692	7.798	↓	19.102	18.337	20.347	↓
Finantza eta aseguru-jarduerak	1.380	1.102	1.343	↓	5.166	4.755	3.222	↓	14.006	14.082	14.193	↓
Jarduera higiezinak	302	198	191	↓	1.870	1.068	2.141	↓	2.810	1.753	2.516	↓
Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak; administrazio-jarduerak eta zerbitzu lagungarriak	22.293	21.323	20.681	↓	31.080	29.376	31.390	↓	53.314	49.993	52.417	↓
Administrazio publikoa eta defentsa; derrigorrezko gizarte-segurantza; hezkuntza; osasun-jarduerak eta gizarte-zerbitzukoak	20.468	17.921	17.249	↓	60.789	57.699	60.501	↓	147.217	151.182	155.589	↓
Arte-, jolas- eta entretenimendu-jarduerak eta beste zerbitzu batzuk	25.325	24.027	21.124	↓	27.323	26.696	31.090	↓	18.208	19.196	17.855	↓
Guztizkoa	215.196	204.029	198.290	↓	339.699	326.680	342.863	↓	391.282	395.687	403.469	↓

Iturria: BJAren (EUSTAT) mikrodatuaren fitxategitik abiatuta, geuk egina.

↓ Joera

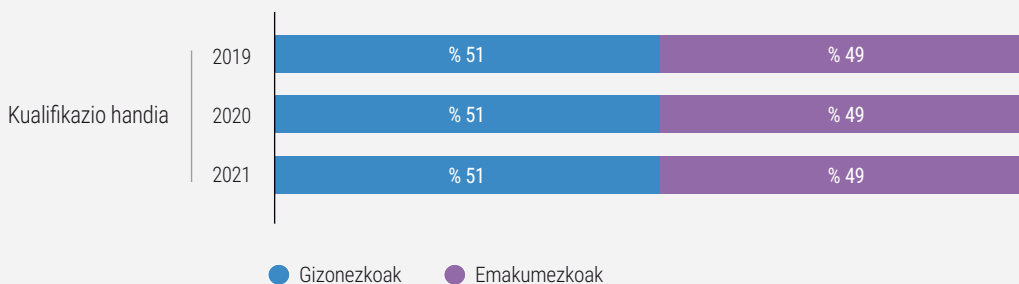
Emakumezkoen proportzioaren bilakaera lanbide ezberdinetan

Lanbide nagusia	Goi-mailako ikasketak EMAKUMEZKOEN PROPORZIOA			
	2019	2020	2021	↓
Zuzendariak eta Kudeatzaileak	% 39,4	% 38,2	% 36,2	
Teknikari eta profesional zientifikoak eta intelektualak	% 60,6	% 61,1	% 62,2	
Teknikariak; laguntzako profesionalak	% 45,6	% 48,6	% 47,9	
Kontabilitateko enplegatuak, administrariak eta bulegoko beste enplegatu batzuk	% 77,4	% 74,4	% 70,8	
Jatetxeetako, zerbitzu pertsonaletako, babeseko, saltzaileak eta indar armatuen langileak	% 63,0	% 63,1	% 69,9	
Nekazaritza-, abeltzaintza-, basogintza- eta arrantza-sektoreko langile kualifikatuak	% 0,9	% 5,8	% 33,9	
Artisauak eta manufaktura-industrietako eta eraikuntzako langile kualifikatuak	% 11,0	% 10,7	% 8,8	
Instalazioetako eta makineriako operadoreak eta muntatzaileak.	% 15,5	13,4	% 11,8	
Oinarrizko lanbideak	% 47,1	55,4	% 62,2	
Gutzizkoa	% 55,1	% 55,6	% 56,1	

Joera
 Lanbide feminizatuak
 Lanbideak orekan
 Lanbide maskulinizatuak

Iturria: BJAren (EUSTAT) mikrodaturen fitxategitik abiatuta, geuk egina.

Goi-mailako kualifikazioko profiletan dauden gizonen eta emakumeen proportzioaren bilakaera, ikasketa-maila edozein dela ere

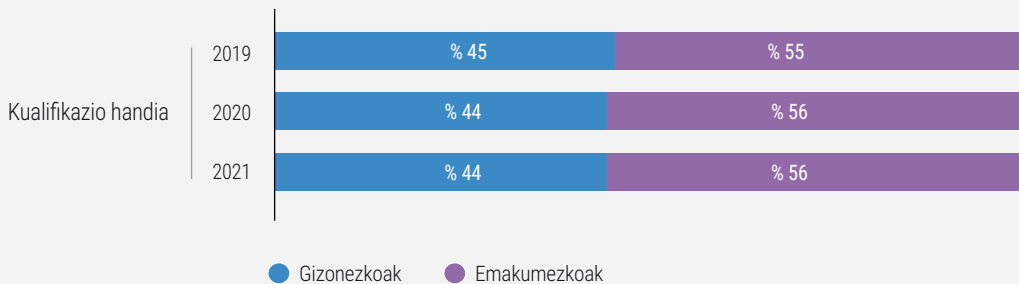


Iturria: BJAREN (EUSTAT) mikrodatuen fitxategitik abiatuta, geuk egina.

Kualifikazio handiko profiletan emakumearen pisua handiagoa da, "Zuzendarien eta Kudeatzaileen" kasuan izan ezik. Hau da, emakumeen pisua handiagoa da soilik "Teknikari eta profesional zientifiko eta intelektualaen" eta "Teknikari laguntzaileen" kasuan.

41

Goi-mailako ikasketak duten gizonezkoen eta emakumezkoen proportzioaren bilakaera kualifikazio handiko profiletan



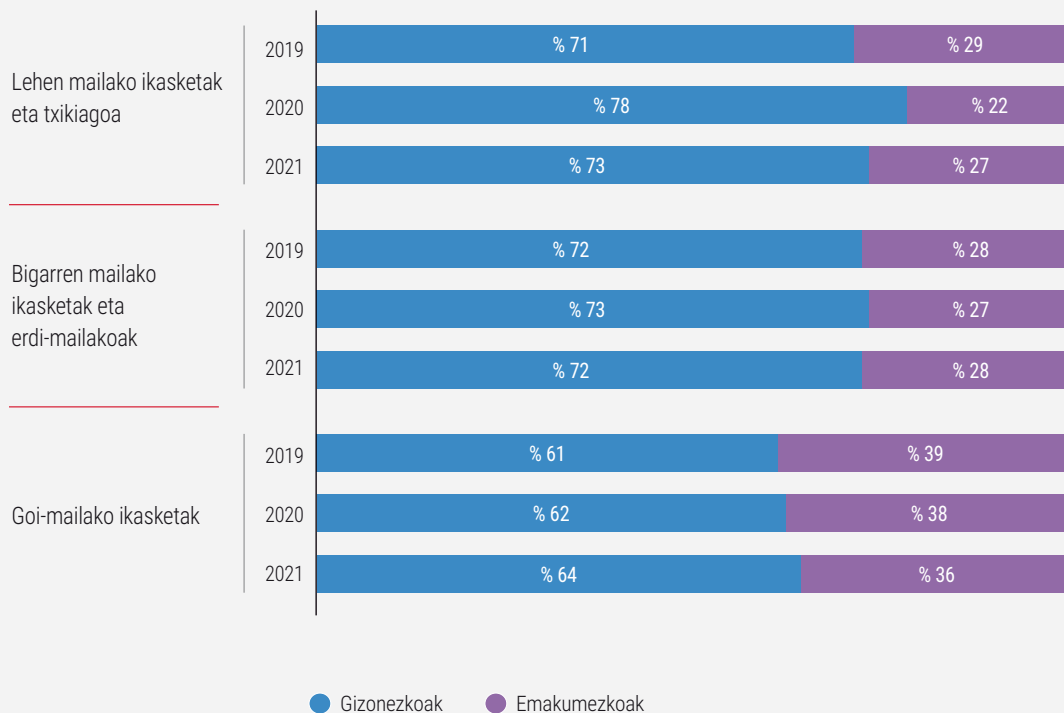
Iturria: BJAREN (EUSTAT) mikrodatuen fitxategitik abiatuta, geuk egina.

Alde horretatik honako hau aipatu behar da:

- Zuzendaritzako bi pertsonatik batek erdi-mailako edo lehen mailako ikasketak ditu (% 49,6, 2021eko datuen arabera). Esan beharra dago, autonomoen eta zerbitzu-entrepresa txiki tradizionalagoen (adibidez, ostalaritza, eraikuntza, laguntzailea, etab.) pisuaren ondorioz, batzuetan, beren egitura dela-eta, zuzendaritza/gerentzia bat datorrela autonomoarekin edo ekintzailearekin berarekin.
- Ikasketarik gabeko hamar zuzendaritik zazpi gizonetzkoak dira.
- Goi-mailako ikasketak dituzten zuzendaritzako langileak direnean, zuzendaritza-langile hori emakumea izateko probabilitatea handiagoa da ikasketa-maila txikiagoa duten zuzendariarentzat baino.

Goi-mailako ikasketak duten gizonetzkoen eta emakumezkoen proportzioaren bilakaera kualifikazio handiko profiletan

Zuzendariak eta Kudeatzaileak

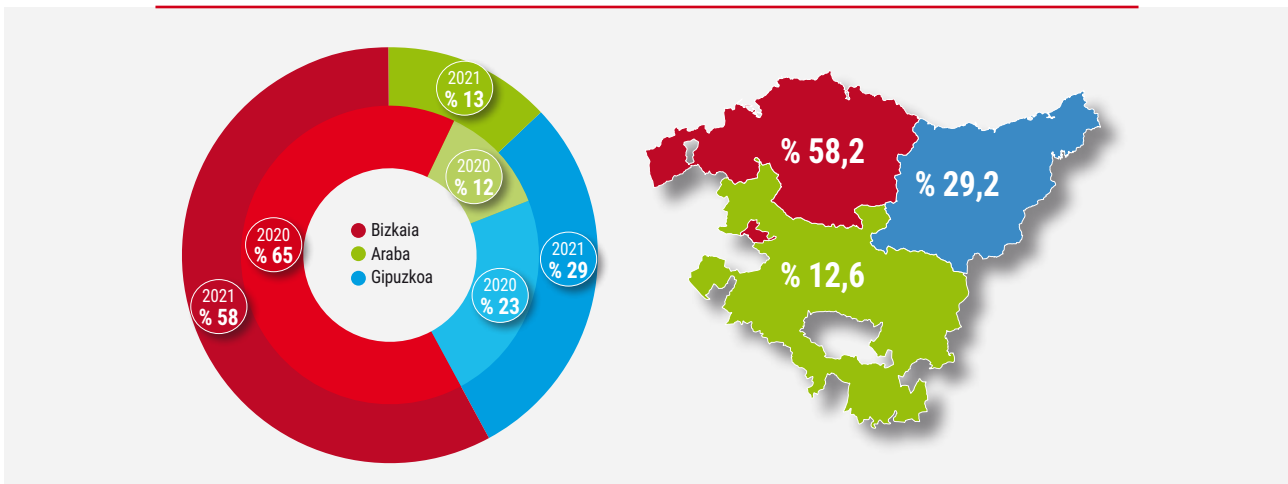


Iturria: BJAren (EUSTAT) mikrodatuen fitxategitik abiatuta, geuk egina.

KUALIFIKAZIO HANDIKO PROFIL DIGITALEN BILAKAERA

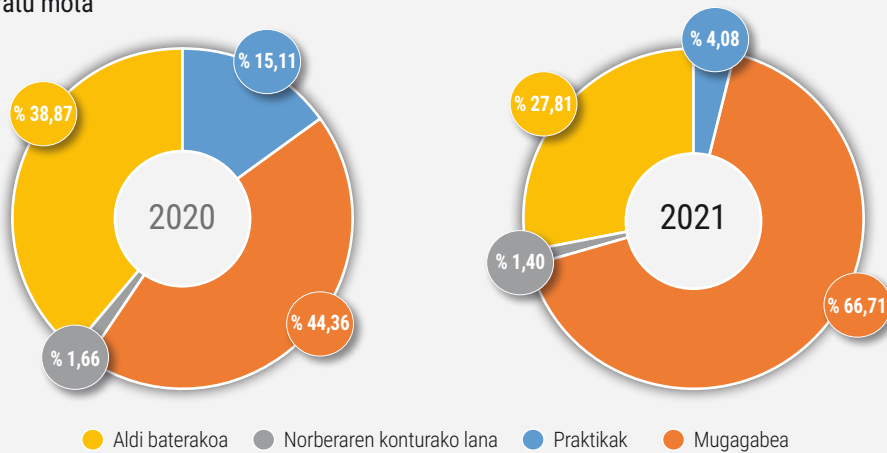
2021eko urtarrilaren 1etik 2021eko abenduaren 31ra kualifikazio handiko profil digitalen 1.898 lan-eskaintza aztertu dira.

Eskaintzen kokapena aztertuta, Bizkaian argitaratzen dira eskaintza gehien (% 58,2), Gipuzkoan ondoren (% 29,2) eta Araban hirugarren (% 12,6).



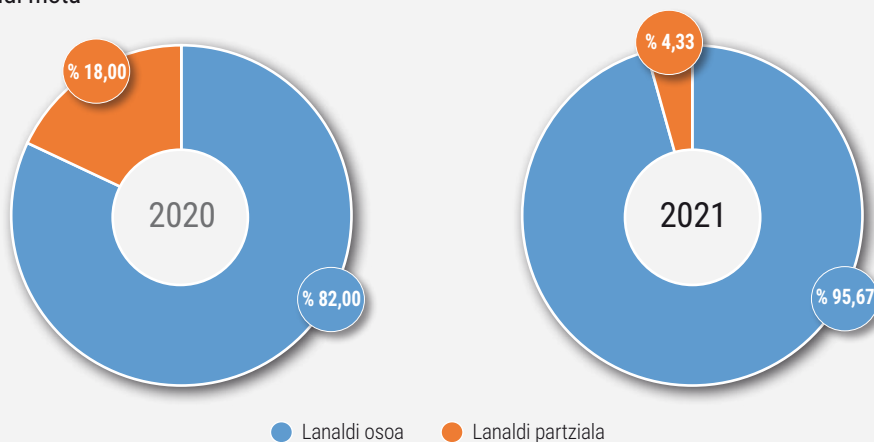
Profil digitalen analisia (orokorra)

Kontratu mota

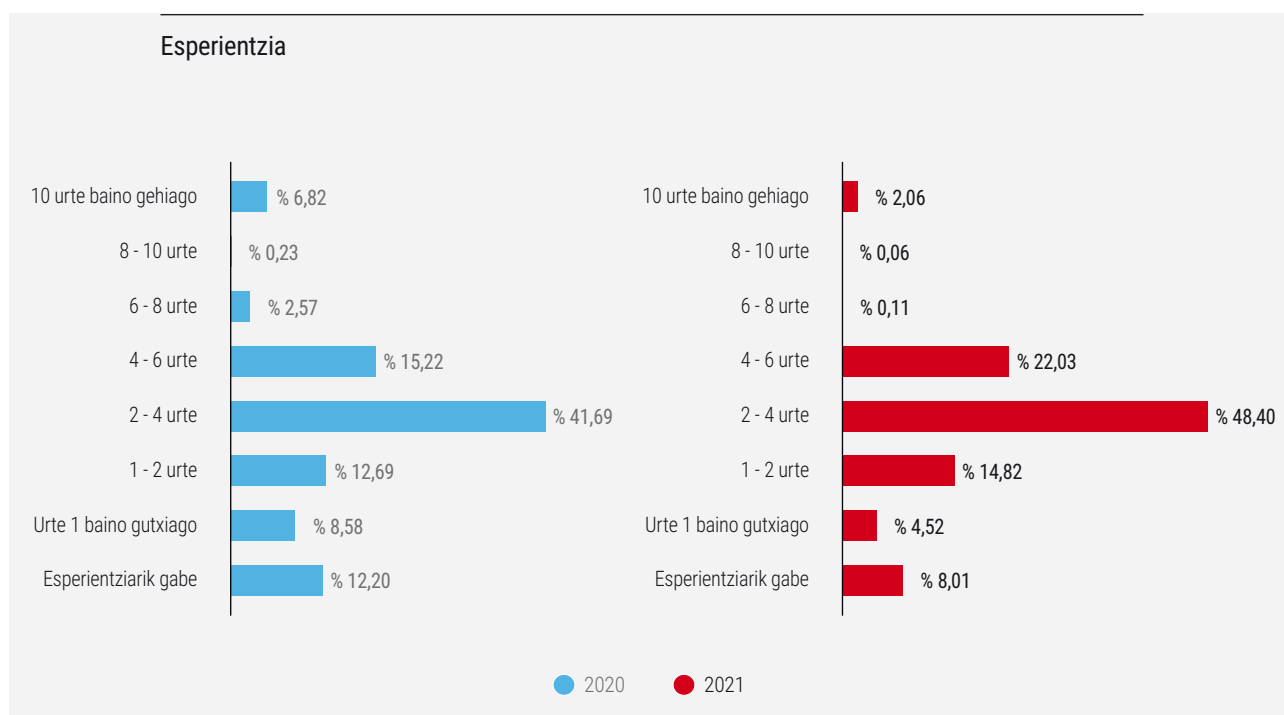


Kontratu-motari dagokionez, % 20tik gorako igoera izan da kontratu mugagabeetan 2020tik 2021era bitartean. Aldiz, aldi baterako kontratuak eta praktikaldiko kontratuak nabarmen murriztu dira.

Lanaldi mota



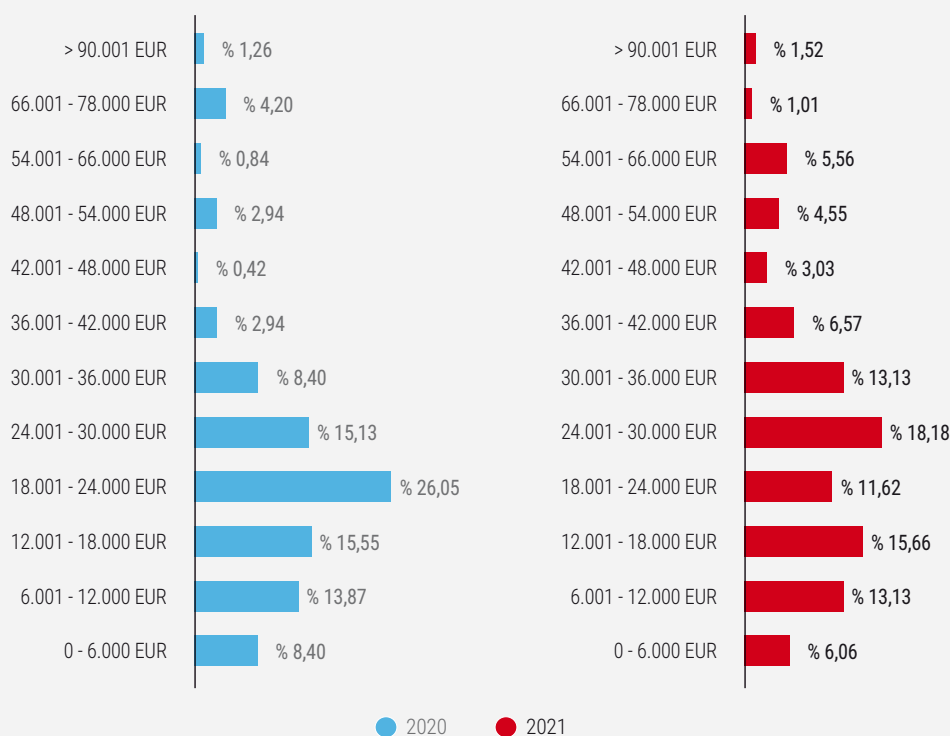
Kontratuetan eskaintitako lanaldi motari dagokionez ere bilakaera bat egon dela ikus daiteke: 2020an eskaintzen % 82 lanaldi osokoak ziren, eta 2021ean, aldiz, eskaintzen % 95,67.



Lan-eskaintzetan eskatutako esperientziari dagokionez, 2 eta 6 urte bitarteko tartean gorakada nabarmena izan da, 2020an eskaintzen % 56,91 izatetik 2021ean % 70,43 izatera igaro baita; aldiz, nabarmen jaitsi da 10 urtetik gorako esperientzia duten eta urtebetetik beherako esperientzia duten profilen eskaera.

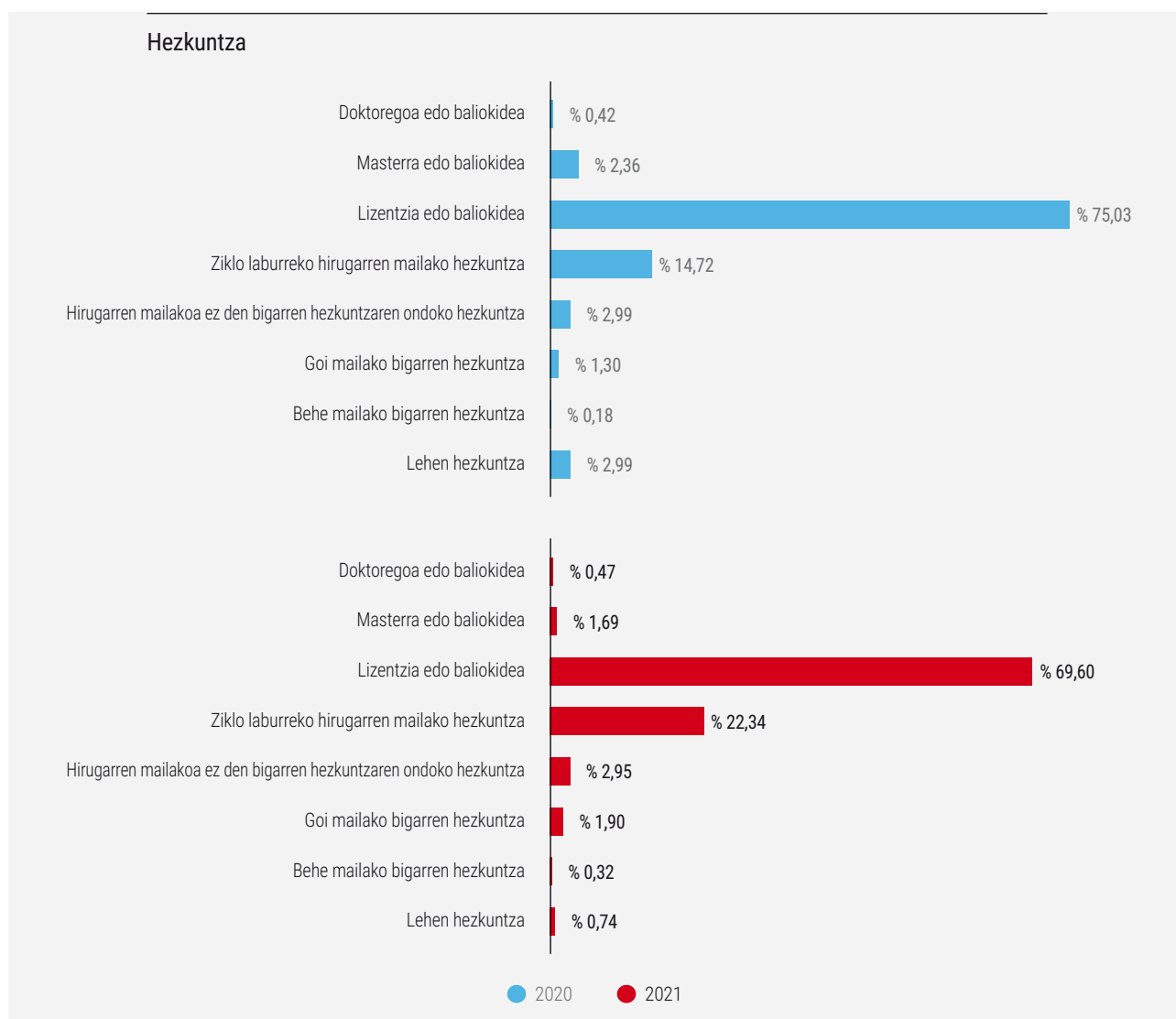
Soldata

*Soldata 2020an eta 2021ean aztertutako eskaintzen % 8,38 eta % 10,43an soilik agertzen da, hurrenez hurren.

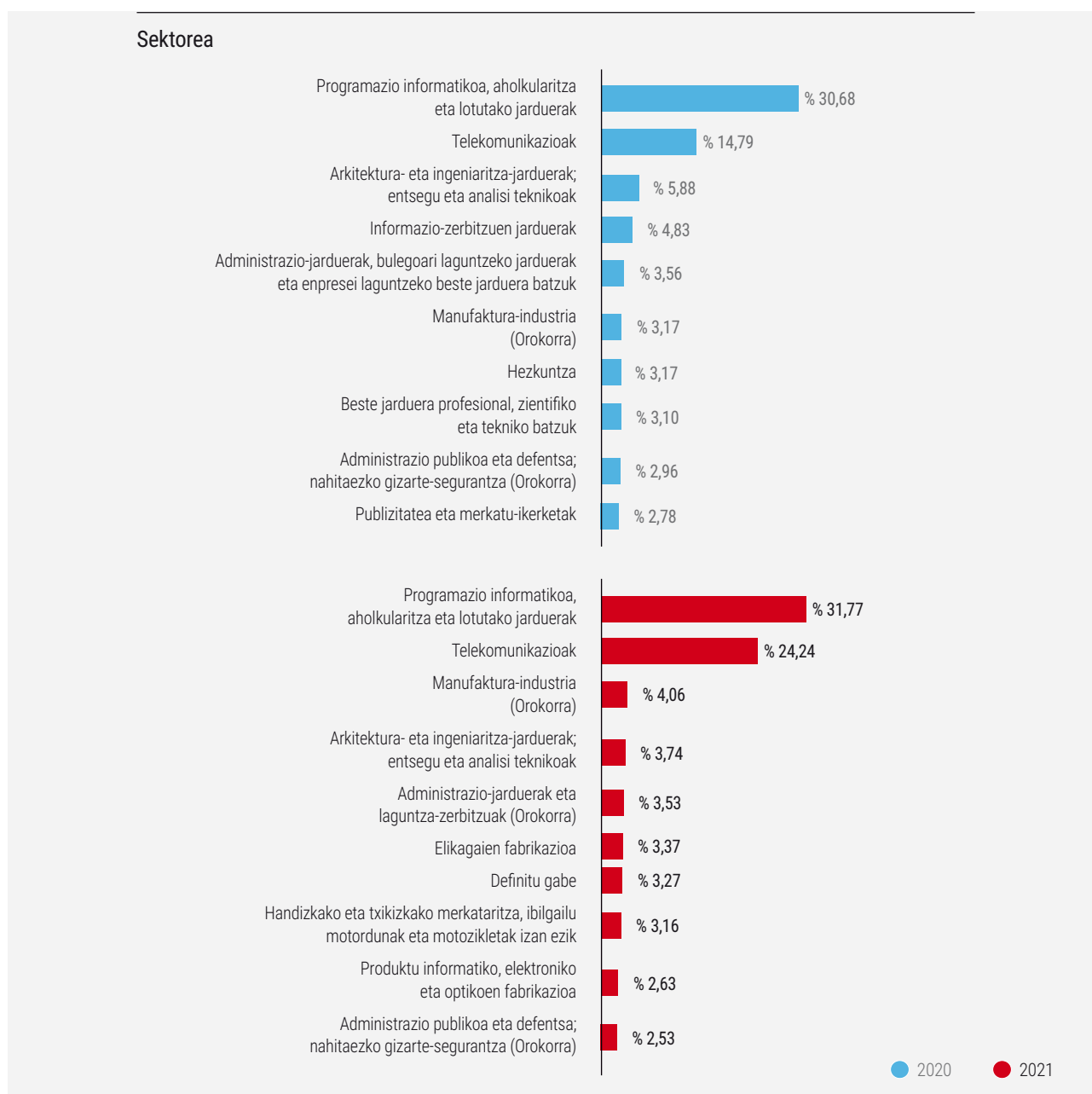


46

Informazio hori 2021eko eskaintzen % 10,43an soilik agertzen bada ere (% 8,38an 2020an), enpresek profil digitaletarako proposatutako ordainsarien igoerari buruzko argibideak ematen ditu. 2020an urteko 24.000 eurotik beherako ordainsariak eskaintzen % 63,87 ziren; 2021ean, berriz, % 46,47 baino ez dira. Era berean, urteko 30.000 eta 66.000 euro arteko soldatak zituzten eskaintzak 2020an % 15,54 izatetik 2021ean % 32,84 izatera igaro dira.

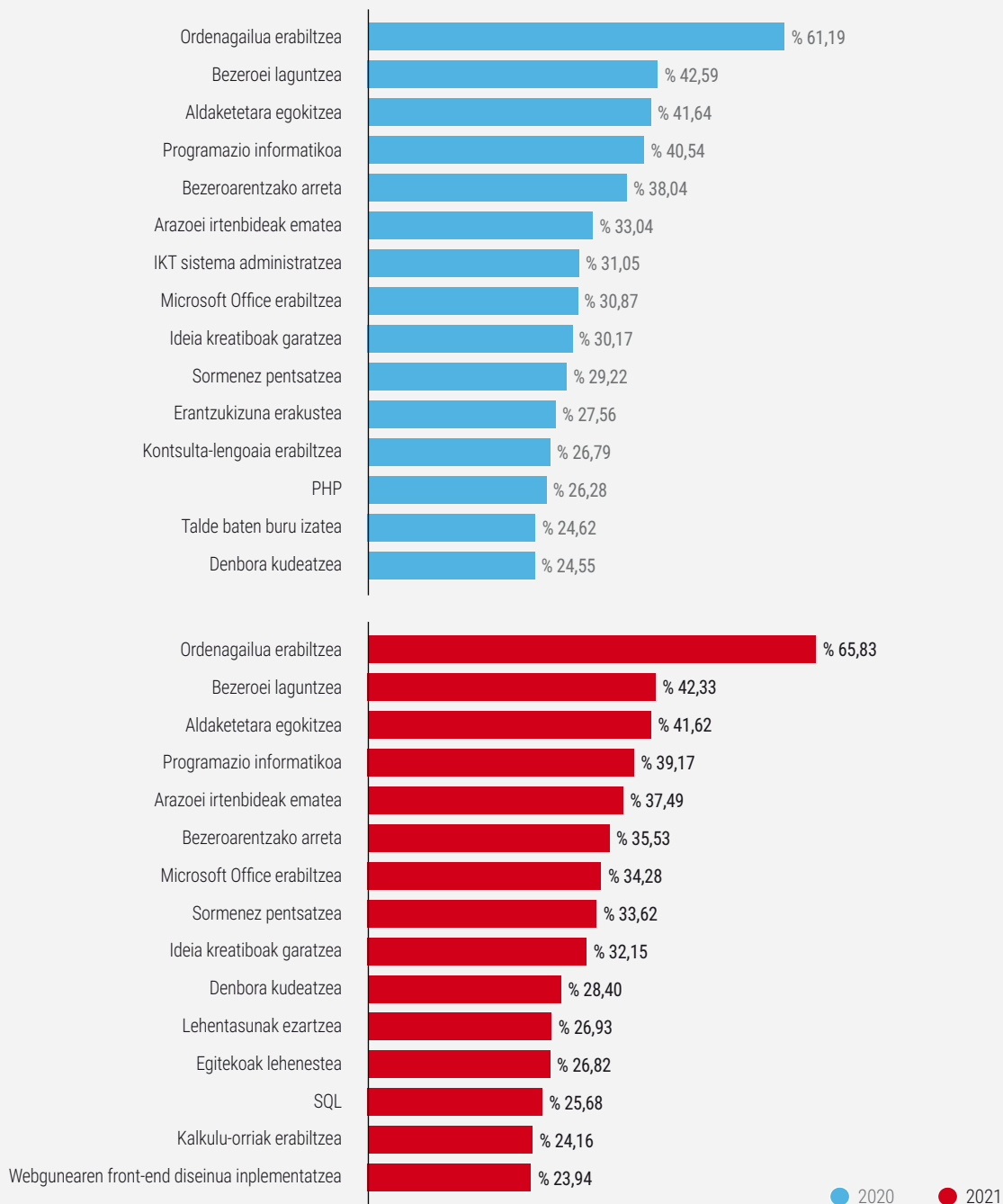


Lan-eskaintzetan eskatzen diren ikasketa-mailei dagokienez, unibertsitate-gradua da oraindik gehien eskatzen den prestakuntza, baina Goi Mailako Lanbide-Heziketako profilen bilakaera handia izan da, eta 2020ko lan-eskaintzen % 14,72tik 2021ean % 22,34ra igaro baitira.



Profil digitalak eskatzen ari diren sektoreei dagokienez, programazioaren eta aholkularitzaren sektorea eta telekomunikazioen sektorea dira hutsik dauden lanpostu gehienak batera eskaintzen dituzten bi sektoreak, bien artean 2020an eskaintzen % 45,47 eta 2021ean eskaintzen % 56,01 bilduta. Ildo horretan, nabarmentzekoa da telekomunikazioen sektorearen gorakada, 2020an eskaintzen % 14,79 izatetik 2021ean % 24,24 izatera igaro baita, sektore horren egungo egoeraren berri emanez.

Gaitasunak



Enplegu-eskaintzetan eskatutako gaitasun teknikoei (*hard*) dagokienez ia aldaketarik ez dagoen arren, zeharkako gaitasunen (*soft*) bilakaera eta gero eta pisu handiagoa ikusten da, batez ere arazoei irtenbidea ematearekin, pentsamendu sortzailearekin,

lehentasunak egokitzearekin eta denbora erabiltzearekin eta bezeroarenganako orientazioarekin zerikusia dutenetan, horiek gero eta pisu handiagoa baitute profil teknologikoak bilatzeko orduan enpresen eskaintzen eskakizunetan.

Hortaz, lan-merkatua baldintza hobeak eskaintzen ari da lan-egonkortasunari eta soldata-baldintzei dagokienez, eta profil digital horien eskaintzaren eta eskariaren artean desadostasun handiagoa egotearen ondorio dela uste dugu (gero eta urriagoak dira enpresen beharrari dagokionez).

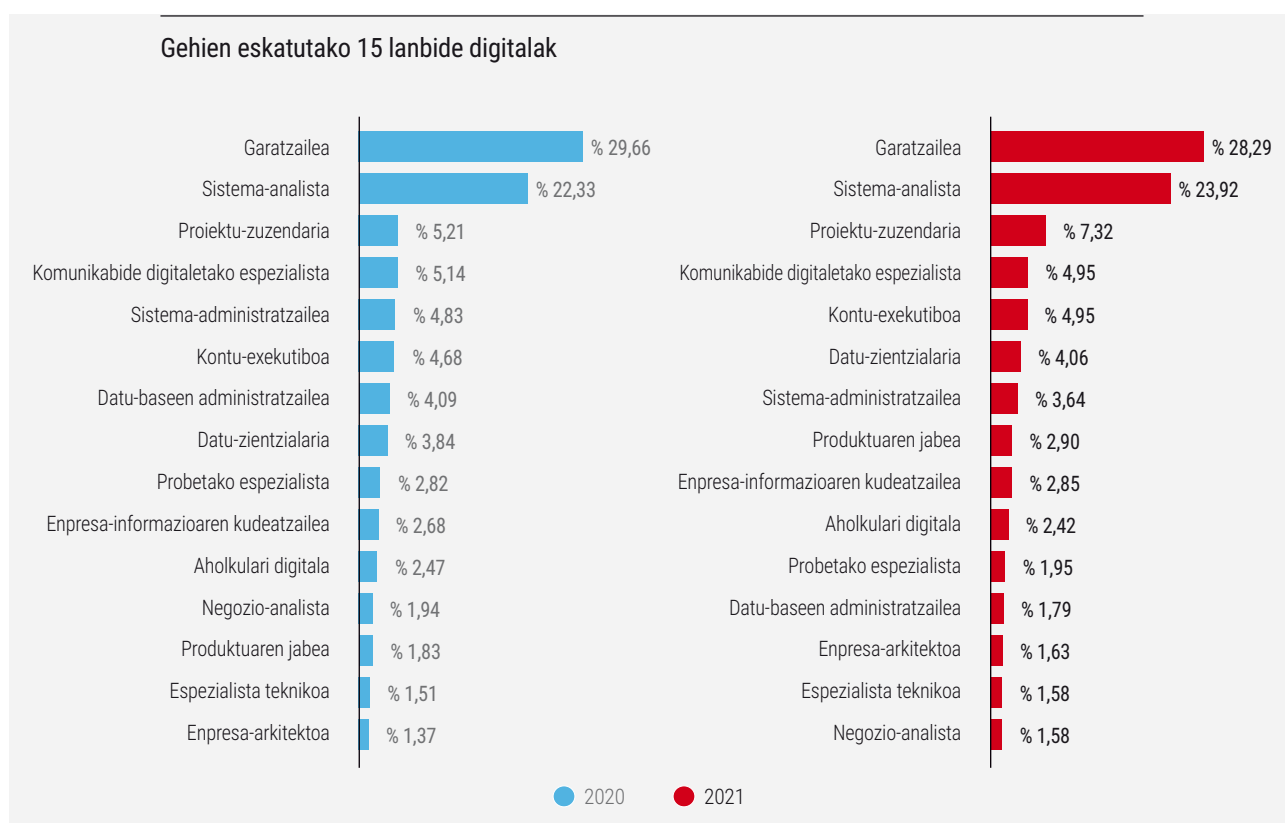
Aldi berean, talentu-urritasun hori gero eta ate gehiago irekitzen ari da Goi Mailako Lanbide-Heziketako graduatuei, lan-eskaintzetan gero eta gehiago eskatzen ari baita profil hori.

Esperientziari dagokionez, hainbat azterlanek adierazten duten bezala, orokorrean eskaintzetan gero eta profil gutxiago eskatzen dira esperientzia zabalarekin (10 urte baino gehiago), beharbada gaur egun eskatzen diren profilak "sortu berriak" direlako, duela gutxi arte existitzen ez ziren teknologia berriei buruzkoak. Beraz, 2 eta 6 urte tarteko bitarteko esperientzia eskatzeko joera dago, kasuen % 70ean eskatzen den esperientzia.

Telekomunikazioen sektoreak izan du bilakaerarik handiena profil horien bilaketari dagokionez, % 63ko hazkundea izan baitu aurreko urtearen aldean (izan ere, mota horretako profilen ehunekoa 2020an eskaintzen % 14,79 izatetik 2021ean % 24,24 izatera igaro da).

Eskatzen diren gaitasunei dagokienez, profil digitaletako profesionalak bilatzeko orduan zeharkako gaitasunen eta ez hain teknikoak diren gaitasunen garrantzia handitu da, batez ere denboraren eta lehenetasunen kudeaketarekin eta arazoak konpontzeko pentsamendu sortzailearekin lotutakoak, eta bezeroa erdigunean jartzeak gero eta pisu handiagoa du.

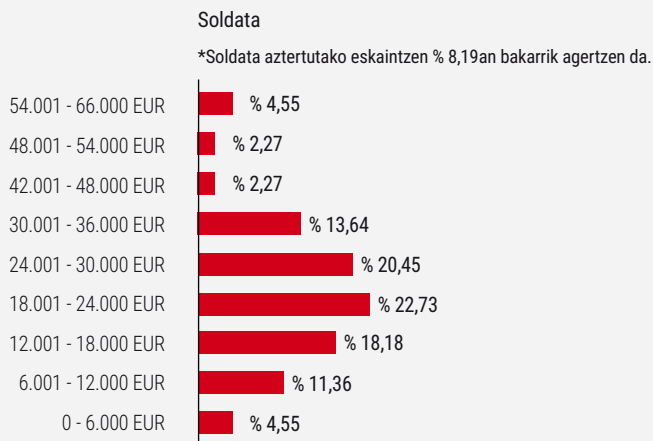
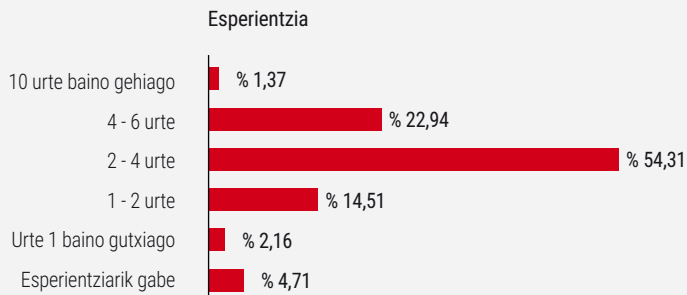
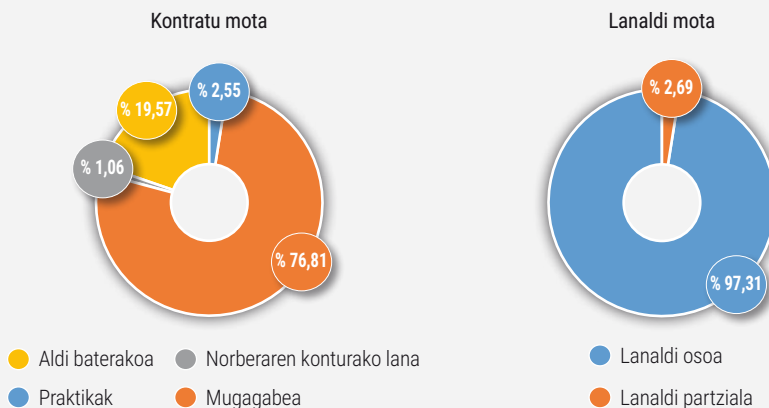
2020an eta 2021ean gehien eskatutako 15 lanbide digitalak

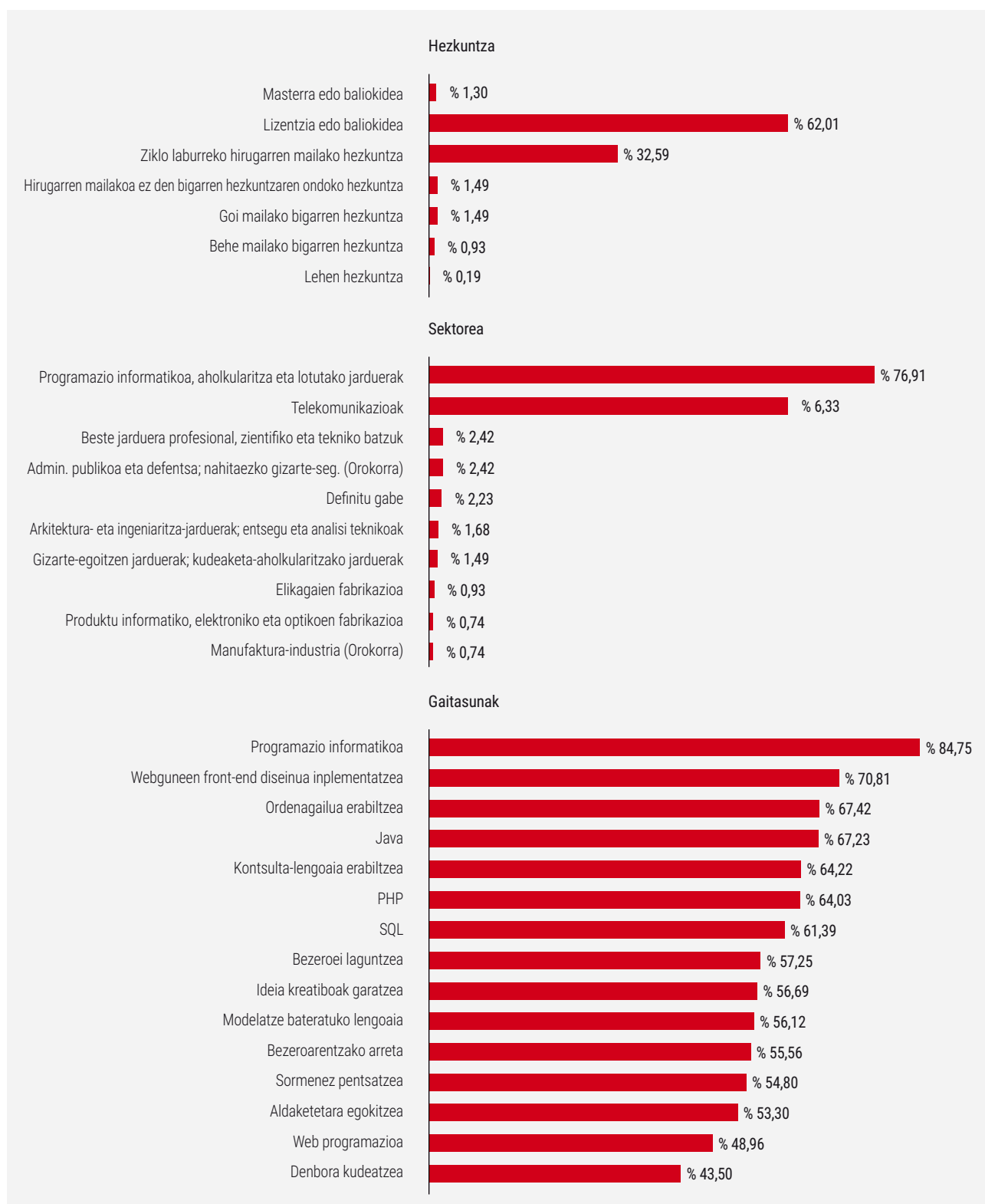


2021ean gehien eskatutako 5 lanbide digitalen analisia

Garatzailea

IKT eskaintzen % 28,29 dira.

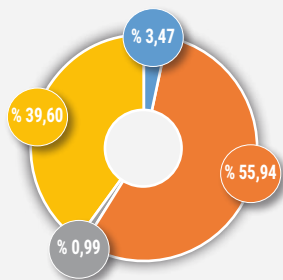




Sistema-analista

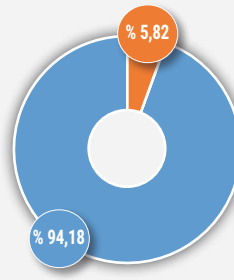
IKT eskaintzen % 23,92 dira.

Kontratu mota



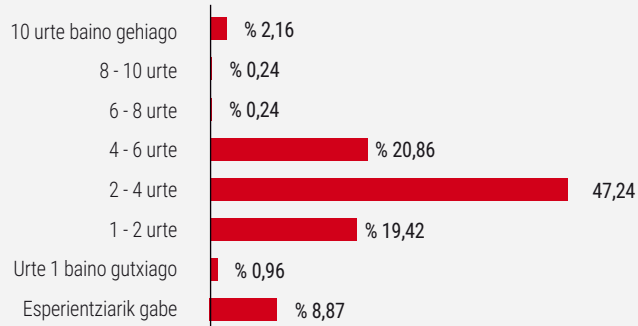
- Aldi baterakoa
- Norberaren konturako lana
- Praktikak
- Mugagabea

Lanaldi mota



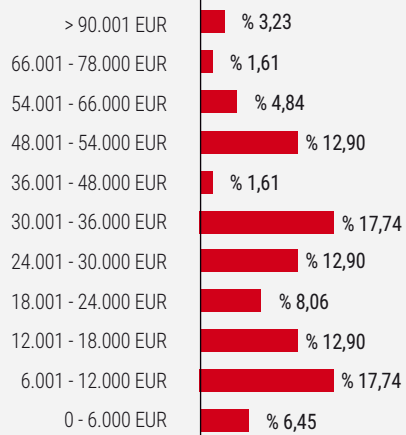
- Lanaldi osoa
- Lanaldi partziala

Esperientzia

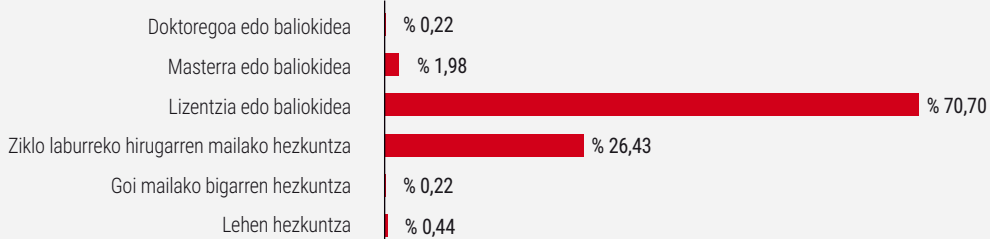


Soldata

*Soldata aztertutako eskaintzen % 13,66an bakarrik agertzen da.



Hezkuntza



Sektorea

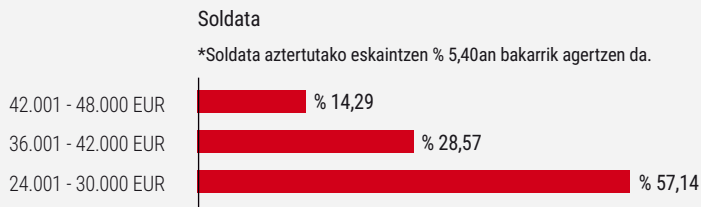
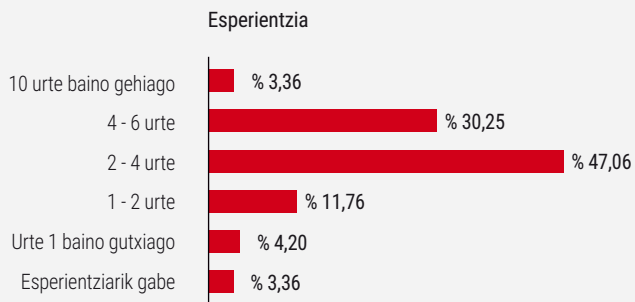
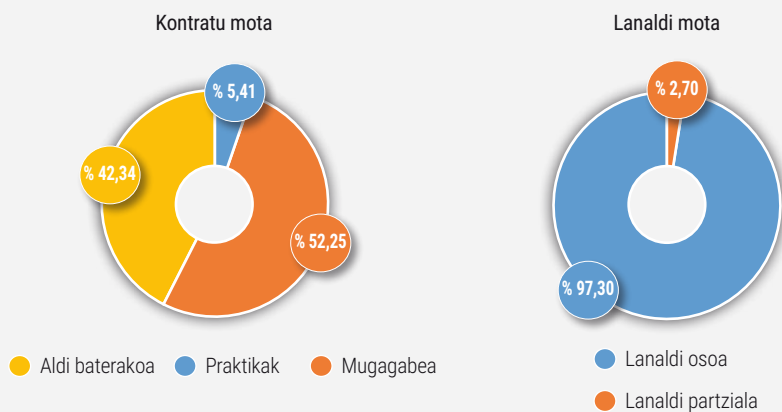


Gaitasunak

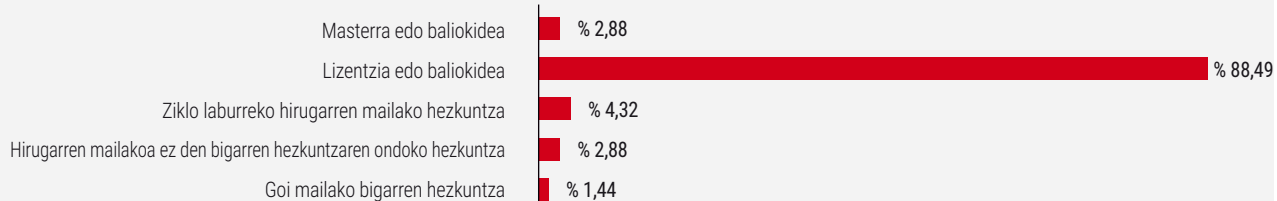


Proiektu-zuzendaria

IKT eskaintzen % 7,32 dira.



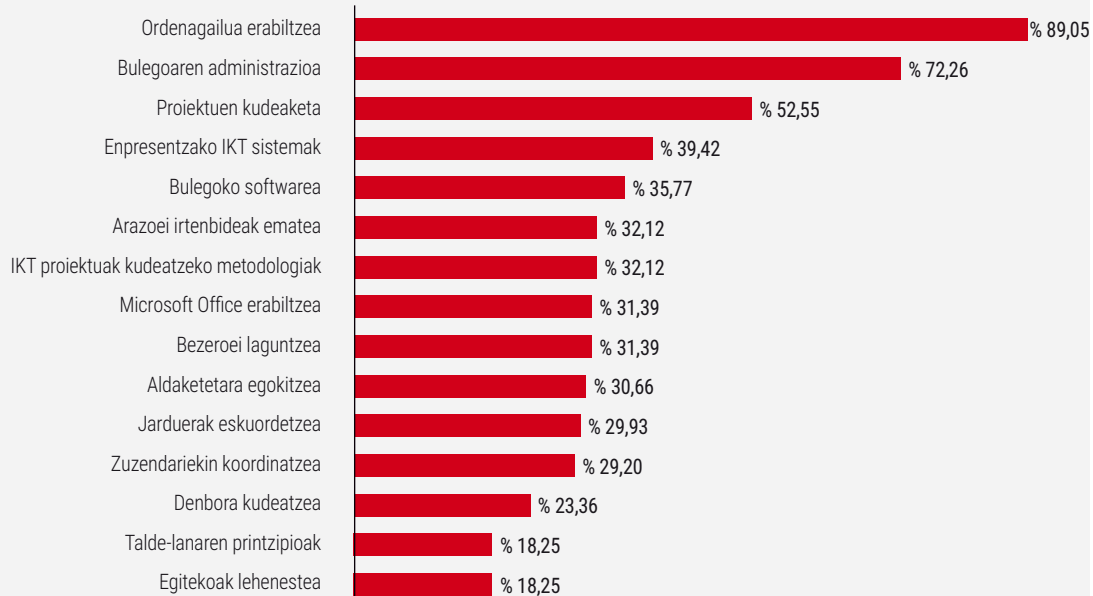
Hezkuntza



Sektorea



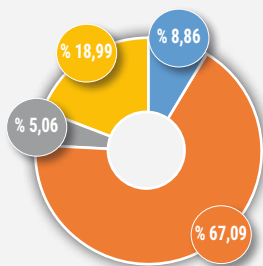
Gaitasunak



Komunikabide digitaletako espezialista

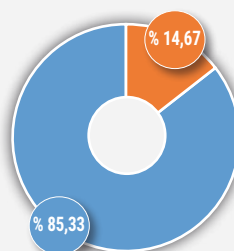
IKT eskaintzen % 4,95 dira.

Kontratu mota



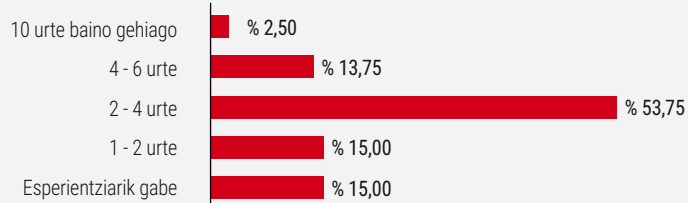
- Aldi baterakoa
- Norberaren konturako lana
- Praktikak
- Mugagabea

Lanaldi mota



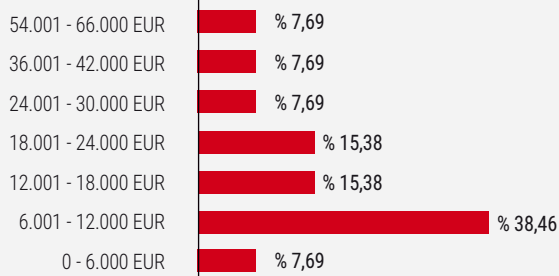
- Lanaldi osoa
- Lanaldi partziala

Esperientzia

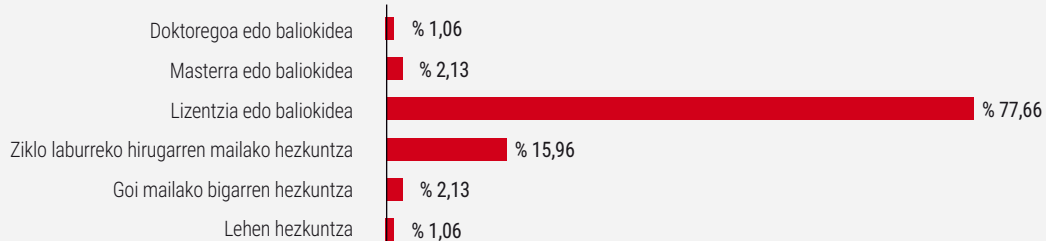


Soldata

*Soldata aztertutako eskaintzen % 13,83an bakarrik agertzen da.



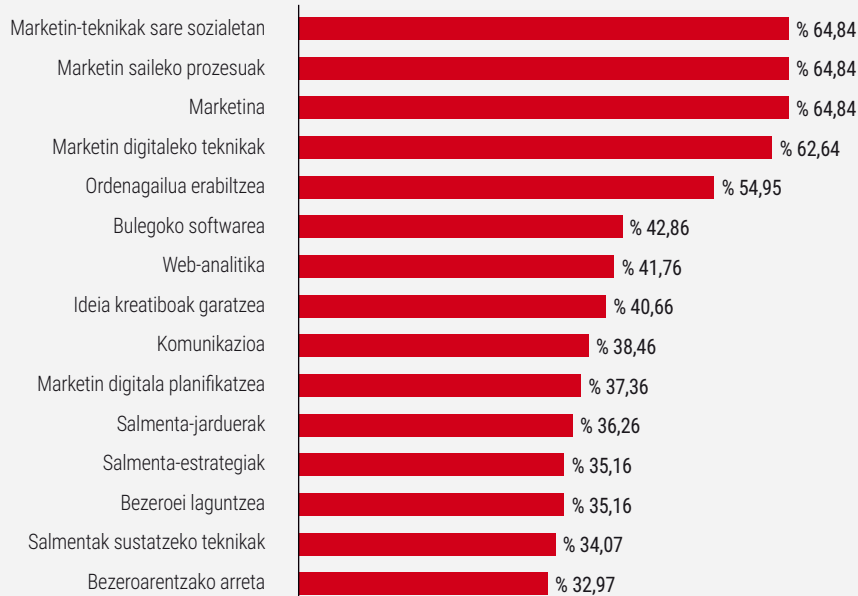
Hezkuntza



Sektorea



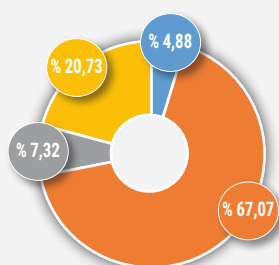
Gaitasunak



Kontu-exekutiboa

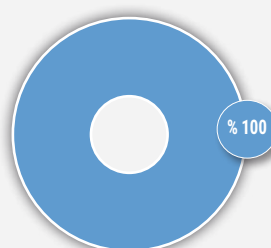
IKT eskaintzen % 4,95 dira.

Kontratu mota



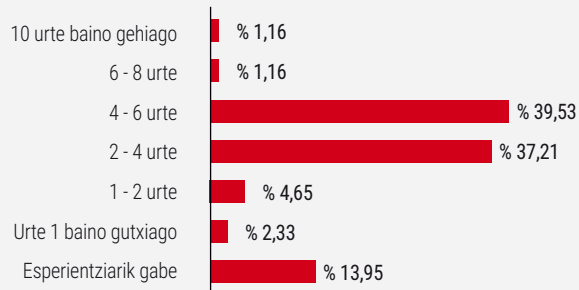
- Aldi baterakoa
- Norberaren konturako lana
- Praktikak
- Mugagabea

Lanaldi mota



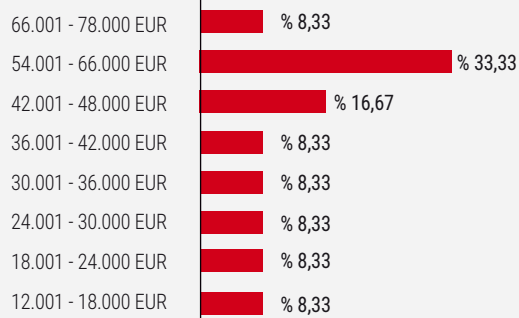
- Lanaldi osoa
- Lanaldi partziala

Esperientzia

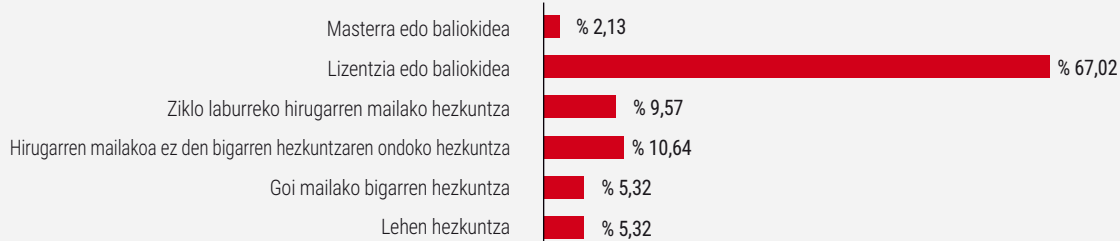


Soldata

*Soldata aztertutako eskaintzen % 12,77an bakarrik agertzen da.



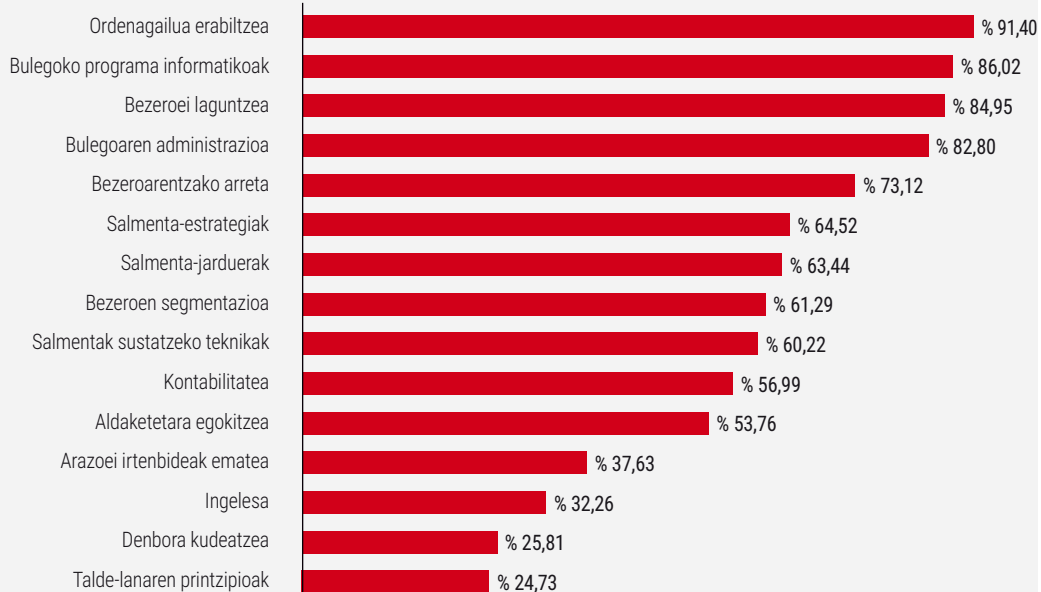
Hezkuntza



Sektorea



Gaitasunak



ESKERRAK

Eskerrak eman nahi dizkiegu gure bazkideei, eremu publiko, pribatu eta akademikoko erakundeei Bizkaia Talenti emandako laguntzagarri eta lankidetzan eta ezagutza aurerratuan oinarritutako Bilbo/Bizkaia/EAEren garapenaren aldeko konpromisoagarri.



Era berean, eskerrak eman nahi dizkiegu txosten hau egiten lagundu duten pertsona eta erakunde guztiei, baita gure sarea osatzen duten 520 euskal erakunde eta ia 18.000 profesionaleri ere, Bizkaia Talentekin duten konfiantzagarri eta lankidetzagarri.



BASQUE
TALENT
EVOLUTION
& TRENDS

2022



www.bizkaiatalent.eus