

KAFEA-CAFÉ

TALENTUAREKIN
CON TALENTO



Galderak, ideiak eta konexioak mugimenduan!

¡Preguntas, ideas y conexiones en movimiento!

HIZLARIAK / PONENTES

• ENPRESA / EMPRESA

Olga de Miguel Orbeako Pertsonen Zuzendaria.
Directora de Personas en Orbea.

• INKLUSIOA / INCLUSIÓN

Sandra Cid Ermua-Mallabia Oinarritzko Lanbide
Heziketa Institutuko Zuzendaria.
Directora del Instituto de Formación
Profesional Básica Ermua-Mallabia.

• PRESTAKUNTZA / FORMACIÓN

Ixaka Egurbide Aurreratu eta Digitalizatua Fabrikazio
IMH Campuseko Zuzendaria.
Director del IMH Campus de
Fabricación Avanzada y Digital.

• BERDINTASUNA / IGUALDAD

Esther Martín Responsable de Innovación y
Promoción de Proyectos de Empleo
Inclusivo en la Fundación EDE
EDE Fundazioan Enplegu Inklusiboko
Proiektuen Berrikuntza eta
Sustapenaren Arduraduna

• ARTEA ETA KULTURA / ARTE Y CULTURA

Ricardo Martín Ermuko Herritarren Parte-hartze eta
Osasun Komunitarioko Zinegotzia eta
Antzerki Taldeko kidea.
Concejal de Participación Ciudadana
y Salud Comunitaria en Ermua y
miembro del Grupo de Teatro.



IDEIA NAGUSIAK / IDEAS PRINCIPALES

**1. Zein oztopo ari da gaur egun zure eremuan
talentuen sarbidea edo iraupena gehien
mugatzen?**

**1. ¿Qué barrera está hoy limitando más el
acceso o la permanencia del talento en tu
ámbito?**

-Hiriburuen efektua: Bilbo, Donostia, Gasteiz

-Ohiko enpresa-kultura: "lanera etorri zara, ez
iezadazu zure bizitza kontatu".

-Efecto "capitalidad": Bilbao, Donostia, Gasteiz

-Cultura empresarial tradicional: "vienes a trabajar,
no me cuentes tu vida".

**2. Zein gaitasun profesional izango da
ezinbestekoa 2-3 urtetan eta gaur egun nahikoa
lantzen ez duguna?**

**2. ¿Qué competencia profesional será
imprescindible en 2-3 años y hoy no estamos
trabajando suficiente?**

-Ikasteko eta aldatzeko gaitasuna: ez dira iraungitzen

-Egiten jakitea (ez nahastu prestakuntzarekin)

-Capacidad de aprendizaje y cambio: no caducan

-Saber hacer (no confundir con formación)



AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE EUSKADI
ERREAJA ERREAJA



MINISTERIO
DE CIENCIA, INNOVACIÓN
Y UNIVERSIDADES



3. Zein kolektibo edo profil uste duzu gaur egun gutxi erabiltzen edo baliatzen ari direla?

3. ¿Qué colectivo o perfil crees que está hoy infrutilizado o desaprovechado?

-Emakumeak: batzuetan lan ibilbidea utzi egiten dute hazkuntzaren ondorioz, lan-inguruan gutxiago nabarmentzen dira ere. 45 urtetik gorako emakumeak, denbora luzez lanik gabe egonda.
-Gazteria: hezkuntza-sistematik kanpo geratzen da eta lehen aukerak aurkitzea kostatzen zaie. Batzuek ibilbide hezigarri ahulak dituzte, beste batzuk, berriz, zenbait lanpostuetarako gehiegizko prestakuntza dute.
-Etorkinak: sare sozialik gabe daude eta hizkuntzaren oztopoa dute. Haien prestakuntza ez dago homologatuta. Gaitasun handiko pertsonak dira baina batzuetan hezkuntzarik gabe.
-Mujeres: a veces abandonan la carrera por la crianza, son menos visibles. Las mujeres con más de 45 años que llevan mucho tiempo sin trabajar.
-Juventud: se cae del sistema educativo reglado & les cuesta encontrar primeras oportunidades. Unos tienen trayectorias educativas frágiles, y otros están sobreformados para ciertos puestos.
-Personas migrantes: les falta red social & tienen la barrera del idioma. Su formación no está homologada. Son personas competentes pero a veces sin habilidades formativas.

4. Zein da oraindik zure esparruan ondo integratzeko zain dagoen aniztasuna?

4. ¿Qué diversidad está aún pendiente de integrar bien en tu ámbito?

-Funtzionalitate-aniztasuna: instalazio egokiak falta dira
-Aniztasun kognitiboa
-Aniztasun formatiboa
-Diversidad funcional: faltan instalaciones adecuadas
-Diversidad cognitiva
-Diversidad formativa

5. Zein "gizaki" gaitasunak egingo du alde nabarmena zure arloan hurrengo urteetan?

5. ¿Qué capacidad "humana" va a marcar la diferencia en tu ámbito en los próximos años?

-Sinergiak sektore eta industria erlazionatutakoen artean
-Pentsamendu kritikoa
-Empatia eta edonori lekua ematen jakitea
-Osasun arloan, sistema berriztatu behar da
-Sormena (arte propioaz kanpo): edozein arlotara eramatea
-Egungo produktibitate kontzeptua gainditzea
-Sinergias entre sectores - industrias relacionadas
-Pensamiento critico
-Empatía y saber dar lugar a todo el mundo
-En el ámbito de la salud, el sistema debe renovarse
-La creatividad (fuera del propio arte): llevarlo a cualquier ámbito
-Superar el concepto actual de productividad

6. Zer egiten du (edo ez du egiten) pertsona batek Ermua bezalako lurralde batean lan egiten geratzea erabakitzeke?

6. ¿Qué hace (o no hace) que una persona decida quedarse a trabajar en un territorio como Ermua?

-Kanpotik datozen pertsonen laguntza, etxebizitza, dokumentazioa eta abarri dagokienez.
-Enpresa txikienentzako laguntza
-Pertenentzia sentimendu bat izatea: pertsonak, ekosistema, azpiegiturak... batez ere giza ezaugarriak.
-Gizarte ingurune batean lan egitea, non pertsonak harremanetan jarriko diren eta elkartuko diren.
-Para personas que vienen de fuera, apoyo para temas de vivienda, documentación, etc.
-Apoyo a las empresas más pequeñas
-Sentido de pertenencia / arraigo: las personas, el ecosistema, las infraestructuras... sobre todo, lo humano.
-Trabajar en un entorno social donde las personas se relacionen y se encuentren.

7. ein beldur edo erresistentzia antzematen duzu teknologia berrien aurrean?

7. ¿Qué miedo o resistencia detectas frente a nuevas tecnologías?

-Adimen artifizialak sormena ordezkatzeko dezala
-Teknologia gaizki erabiltzea, klasikoetara itzultzen gara
-Arrail digitala eta generokoa
-Que la IA sustituya a la creatividad
-La tecnología mal usada hace que se vuelva a lo clásico
-Brecha digital y de género

8. Zer espero dute gaur egun pertsonen erakunde batengandik, duela 5 urte ez zutena espero?

8. ¿Qué esperan hoy las personas de una organización que no esperaban hace 5 años?

-Helburua eta haien baloreekin koherentzia
-Bizitza pertsonalarekin oreka
-Proiektzioa, enpresan hazteko ikuspegia
-Norberaren parte izatea edo, gutxienez, lan giro ona.
-Propósito y coherencia con sus valores
-Equilibrio con la vida personal
-Proyección, perspectiva de crecimiento en la empresa
-Pertenencia o, al menos, buen ambiente laboral.

9. Diseinatzeko ari gara lan-inguruneak profil anitzetarako... edo profil estandar baterako?

9. ¿Estamos diseñando entornos de trabajo para perfiles diversos... o para un perfil estándar?

-Lan-eskaintzak ez dira zehazten profil soziokultural anitzentzat, eta profil estandarretara bideratzen dira.
-Sexismoaren aurkako joerak aldatzen hasten dira; adibidez, ileapainketako prestakuntza ez da soilik emakumeentzat bideratzen.
-Ofertas de trabajo no definidas para perfiles socio-culturales diversos, se dirigen a perfiles estandar
-empezan a cambiar sesgos sexistas, por ejemplo, formación en peluquería ya no solo dirigido a mujeres