

BASQUE TALENT EVOLUTION & TRENDS

2021

EAEN KUALIFIKAZIO HANDIKO TALENTUAREN
KUDEAKETARI BURUZKO BILAKAERARI
ETA JOEREI BURUZKO TXOSTENA

BASQUE TALENT EVOLUTION & TRENDS 2021

Talentua etorkizunerako gakoa da orain eta beti	3
Covid-19: talentuaren kudeaketa betiko aldatuko da	4
Talentua erakartzea eta lotzea	8
Nazioarteko talentuaren erakarpena pandemia garaian	8
Fiskalitatea, talentua erakartzen laguntzeko lurralde-tresna	11
Talentuaren mugikortasunean eragina duten administrazio, burokrazia eta lege-gaiak	13
Nazioarteko profilak: erakundeek aniztasuna kudeatzeko orduan dituzten onurak eta zailtasunak	16
Talentuaren garapena	20
Talentu gaztearen lan-merkatutako sarrera bizkortzen: Talentia Skills	20
Nazioarteko esperientziak talentuaren garapenean duen garrantzia	24
Gaitasunen kudeaketa, talentua garatzeko funtsezko tresna	28
Lan-merkatuaren joerak eta bilakaera	31
Bete gabeko lanpostuen bilakaera Euskal Autonomia Erkidegoan	31
2020an gehien eskatutako kualifikazio handiko lanbideen bilakaera	32
2020an gehien eskatutako gaitasunen bilakaera	32
Gaitasunen bilakaera, 2020an gehien eskatu diren lanbideen arabera	33
Kualifikazio handiko EAEko lan-merkatua: 2019ra arteko egoera eta bilakaera, jarduera-sektorearen eta adar akademikoaren arabera	37
Lan-merkatuaren banaketa adar akademikoen arabera.	37
Enpleguaren bilakaera ikasketak-adarraren arabera	37
Euskal Autonomia Erkidegoko lan-merkatuan kualifikazio handiko enpleguetan lan egiten duten unibertsitate-ikasketak egin dituztenen pisua	39
Lan-merkatuaren banaketa jarduera-sektoreen arabera	40
Enpleguaren bilakaera jarduera-sektoreen arabera	40
Lan-merkatuaren banaketa adar akademiko bakoitza erabiltzen den sektoreen arabera	45
Lan-merkatuaren banaketa, sektore bakoitzean eskatzen diren adar akademikoen arabera	50
Tituludunen banaketa beren lanbideetan, adar akademikoaren arabera	54
Eskerrak	56

TALENTUA ETORKIZUNERAKO GAKOA DA ORAIN ETA BETI

2020 urte zaila izan da guztiontzat. Pandemiak bizkortu egin ditu pixkanaka hurbiltzen ikusten genituen aldaketa horietako asko; gauetik goizera, are mundu aldakorrako, zalantzagarriago, konplexuago eta anbiguoago batean esnarazi gaituztenak.

Zailtasunak zailtasun, mundu guztia gizarteko esparru guztiei eragin dien agertoki berri honetara ahalik eta azkarren egokitzen ahalegindu da. Zehazki, talentuaren kudeaketari dagokionez, COVID-19ak pertsonen mugikortasuna zeharo geldiarazi du, eta horrek eragin handia izan du nazioarteko profilak erakartzeko ekintzetan. Era berean, ez ditugu ahaztu behar Brexitak dagoeneko arlo honetan eragiten ari dituen ondorioak.

Hainbat ikerketek frogatu dute kualifikazio handiko enplegu bakoitzak, batez beste, bost enplegu osagarri gehiago sortzen dituela. Horregatik da hain garrantzitsua talentua kudeatzeko estrategia argi baten aldeko apustua egitea. Horregatik, gurea bezalako lurralde txiki baina berritzaile batek eskura dituen tresna guztiak erabili behar ditu gizartearen garapena eta iraunkortasuna, enpresen lehiakortasuna eta herritarren ongizatea bultzatzeko. Gure kasuan, helburu hori lortzeko garatzen ari diren neurri fiskalak eragingarriak izan daitezke nazioarteko profesionalak beren karrera gure artean garatzearen alde egin dezaten, eta gazteek beren unibertsi-tate garaian gaitasunak garatzearen aldeko apustuak urte gutxi barru uzta oparoa ekarriko duten haziak erein nahi ditu.

Aurtengo txostenak gai horiek eta beste batzuk jarri ditu mahai gainean, gai hauek egunerokotasunean bizi dituzten profesionalen eta erakundeen ikuspegiarekin batera, bai eta egungo irudia eta aurreko urteetako bilakaera jasotzen duten datuak ere. Gozatzea espero dugu.

Bizkaia Talent.

COVID-19: TALENTUAREN KUDEAKETA BETIKO ALDATUKO DA

COVID-19ak talentuaren kudeaketan eta erakundeen enplegu-markan bertan duen eragina agerikoa da. 2020ko martxoaren 2ko astean zehar, koronabirusarekin lotutako postak enpresen argitalpenen % 4a izan ziren LinkedInen. Bi astetan, ehuneko hori % 24raino igo zen batez beste (% 50era ere iritsi zen sektore juridikoko erakundeen kasuan), eta osasunarekin, laguntzarekin, etxetik lan egitearekin, langileekin, osasun-agintariekin edo osasun publikoarekin lotutako terminoak nabarmendu ziren ordura arte plataforma horretan gehien aipatzen ziren hitzak gaudituz: berrikuntza, kudeaketa, marketin digitala, teknologia edo ekintzailtza, besteak beste.

Jarraian, pandemiak oro har gure errealitatean eta, bereziki, pertsonen eremuan eragina izan duen eta izango duen alderdi nagusietako batzuk jasotzen dira, eta, ahal den neurrian, gomendio orokorrak ematen dira, euskal erakundeek kalitatezko enplegatzaile gisa duten posizioa indartzeko urratsak egiten jarrai dezaten.

Arlo politikoan eta legalean kontuan hartu beharreko gaiak

Pandemiak areagotu egin du lurralde-eremu guztiak (globala, Europakoa, estatuko-mailakoa eta EAEkoa) artatzeko beharra, bai maila politikoan bai legalean, talentuaren kudeaketari dagokionez.

Donald Trumpek Ameriketako Estatu Batuetako azken hauteskundeetan kargua berri izan balu, haren politikak izan duten eta izango zuketuen eraginak ez dio inori ihes egiten. Ezta Erresuma Batua 2020ko urtarrilaren 31n Europar Batasunetik atera ondoren, 27 herrialdeetako Europa bat izatera igarotzea dakarren aldaketak. Txina, bestalde, nazioarteko talentua erakartzeko urratsak ematen ari dela dirudi, eta munduko unibertsitateko ikasleen erakarpenean datuak proportzionalki guztiz kezkarriak ez badira ere, nazioarteko zentroetan prestakuntza jasotzera ikasle gehien bidaltzen dituen herrialdea da. Estatu mailan, eta demografia-erronkaren eta ia alderantzizko populazio-piramidearen argitan, atzerriartasun-legeak edo tituluak homologatzeko lege-esparruak aurrera egin beharko lukete, kualifikazio handiko profesionalak lan-indarrera sartzeko erraztuko duen nazioarteko talentua erakartzeko.

Hala eta guztiz ere, pandemiaren ondorioz, estatuek neurri protekzionistak areagotu dituzte, fabrikazio-kokalekuei eragiten dieten araudi berriak ezarri dira, kasu batzuetan hornidura-kate globalak ere eten dira, eta mugikortasuna mugatu da. Azken finean, egoera horrek tentsioa eta zailtasuna areagotzen ditu kualifikazio handiko profesionalak kanpotik Euskal Autonomia Erkidegora erakartzeko eta kontratatuzko estrategia partekatua hedatzeko, bai eta nazioartean lurralde-posizionamendu egoia izateko ere.

Ekonomia-arloan kontuan hartu beharreko gaiak

Nazioarteko Diru Funtsak 2021eko urtarrilean egindako munduko ekonomiaren aurreikuspenen arabera, 2020an ekonomiak behera egin arren, hurrengo urteetarako proiektzioak positiboak izaten hasiko lirateke. Hala ere, ziurgabetasuna handia da, eta, horregatik, nahiz eta epe laburrean horrek zailtasunak eta finantza-presioak eragin ditzakeen, erakundeek pertsonen aldeko apustua egin behar dute anbiguotasunik gabe, beren marka (enplegatzailea ere bai) etorkizunari begira behar bezala garatu eta indartzeko funtsezko elementua den aldetik.

1980tik 2018ra, Espainiaren biztanleriak % 25a egin zuen gora, eta aldi horretan Euskal Autonomia Erkidegokoak % 2a baino ez zuen egin, Estatistikako Institutu Nazionalaren eta Eustaten datuen arabera. Zalantzarik gabe, gure ongizate-sistemari eutsi nahi badiogu, ezinbestekoa da gure lan-indarra indartzeko gaitasuna izatea, gure enpresei maila globalean lehiakortasuna sortzen eta handitzen lagunduko dieten profilekin. Horretarako, ez dugu begi bistatik galdu behar munduko beste metropoli-barruti edo eskualde batzuekin alderatuta dugun papera eta irudi orokorra. Ildo honetan, ez dugu ahaztu behar etorkizuneko proiektioei eta arriskuari erreparatu behar diegula, modu ordenatu, sendo eta koherentean lan egiten ez badugu. Alderantziz, lurralde txikia garen aldetik, gero eta gehiago urrunduko ginatke, lehiakortasunari dagokionez, jarduera ekonomiko gehiena (Madril, Amsterdam edo Dublin, esaterako) kontzentratzen den hiri handietatik eta metropoli-barrutietatik, eta ekonomia egonkor samarra izateari utziko genioke, gainbeheran dagoen ekonomia izatera igarotzeko.

Honaino iritsita, kontuan hartu behar dugu *burnoutak* agertoki pandemiko berri honetan duen eragina. Duela gutxi, Munduko Ekonomia Foroak gaixotasun honek mundu osoan 225 milioi liberako kostua izan duela kalkulatu du. *Burnoutak* konpromiso-maila txikiko langileak dakartza berekin, eta hau finantza-terminoetara itzuli nahi badugu, enpresei langileen urteko soldataren % 34 inguru "kostatzen" zaiela uste da, langileen txandakatzearen % 20 eta % 50 artean izateaz gain.

Horrek guztiak pentsarazi behar digu, gure lehiakortasun-posizioari eutsi nahi badiogu, euskal enpresa-ekosistemak, oro har, lan egiteko modu berriak azkartzearen alde egin behar duela, bai eta antolaketa-egitura lauago eta malguago batzuen alde ere, informazio-jario azkarragoa ahalbidetzeko; funtzio anitzeko taldeen bidez lan egiteko modu berriak aztertzea ahaztu gabe, ezta proiektu estrategikoei aurre egiteko talentua eta barne-ezagutza optimizatzea ere.

Gizarte eta ingurumen-arloan kontuan hartu beharreko gaiak

Duela gutxi, Gartnerrek egindako inkesta baten arabera, COVID-19aren ondoren, langileen % 48ri gustatuko litzaioke lanaldiaren zati bat gutxienez urrutian lan egitea, pandemiaren aurretik gauza bera baieztatzen zuen % 30arekin alderatuta. Nolanahi ere, joera berri horren aurrean, enpresek irtenbide berritzaileak bilatu beharko dituzte distantzia fisikoak negoziaren martxa onari ekar diezazkiokeen zailtasunei aurre egiteko, hala nola siloen arteko lankidetzeta edo kultura korporatiboaren higadura.

Baina urrutiko lanak ez dio soilik enpresan gauzak nola egiten diren moduari eragingo. Eragina izango du lan-merkatuan ere, eta nomada digitalek (urrutitik lan egiten duten pertsonak, bidaiatuz bizi eta lan egiteko aukera ematen diena) beren zerbitzuengatik zergak ordaintzen duten moduan. Berrito ere, Euskal Autonomia Erkidegoaren eta euskal erakundeen marka enplegatzailearen nazioarteko posizionamendu koherenteak –eta ez publizitate-ikuspegi hutsetik, baizik eta profesional baten esperientzian oinarrituta, langile-potentzial den fasetik enpresa uzten duen arte-ertokizuneko ikuspegiaren bereiziko ditu.

Belaunaldi berriek, hala nola Millennialak eta Gen-Zek, lan egiteko modu berri horiei helduko diete nagusiki. Hasteko, horien artean, dagoeneko % 35ak nahiago du ekintzailatza. Aldi berean, marka enplegatzaile sendoa duten konpainiek ere asko erakartzen dute profesionalen segmentu hori. Eta horrek zerikusia du, halaber, informazioa nola kontsumitzen duten; izan ere, hiru gaztetik bik onartzen dute sare sozialetako publizitateak eragina izan duela beren erosketa-erabakietan, eta, ildo horretan, korporazio handiak askoz ere gehiago agertzen dira kanal digitaletan gure ETEak baino, eta, beraz, askoz ere ikusgarriagoak dira gazteentzat.

Azkenik, lana ez da berriro izango produktu hori sortzen den edo soluzio hori diseinatzen den tokia. Gaur egun, eta gero eta gehiago, lana (eta lana eskaintzen duten enpresak) eragiten duen inpaktu sozialaren arabera balioesten da, bere jardueratik hasi eta erakundeek beren komunitatea, ingurune hurbilena edo planetaren zaintza hobetzeko gauzatzen dituzten konpromiso eta ekintza osagarrietara arte. Garapen iraunkorrerako Helburuekin bat egiteak, eragin sozialean oinarritutako kudeaketak edo Me Too, Black Lives Matter, Occupy Wall Street, LGTBQ+ edo Fridays For Future bezalako mugimenduek isla dute enpresari ere eskatzen zaizkion balioetan.

Teknologia-arloan kontuan hartu beharreko gaiak

Adimen artifiziala eta *machine learning* bezalako teknologiak pandemian zehar hazten hasi dira eta hemendik aurrera ere hazten jarraituko dute. Zenbait erakundek horrelako tresnetan inbertitzen jarraitzeko asmoa dute, eta horrek arrakala handiagoa sor lezake bide horren alde egiten duten erakundeen eta teknologia hori kapitalizatzeko oraindik borrokan ari diren enpresa gehienen artean. Hala ere, badirudi giza baliabideen esparruan behintzat, erakundeek produktibitatearen edo langileen konpromisoaren jarraipena egingo dutela, enpleguaren esperientzia hobeto ulertzeko.

Amaitzeko, ez dugu ahaztu behar teknologiak enpresaren markaren alderdi garrantzitsu bat hartzen duela, ez bakarrik ondasun eta zerbitzuen hornitzaile gisa, baita enplegatzaile gisa ere, batez ere STEM (Zientzia, Teknologia, Ingeniaritza eta Matematika) eremuetan espezializatutako profesionalentzat.

Laburbilduz, hiru ideia nagusi azpimarratu nahi genituzke:

Ulertu behar dugu ziurrenik pandemia munduko ekonomian inflexio-puntu bat izango dela, eta, beraz, euskal enpresek haien garapena bizkortu beharko dutela, eta orain arte ezagutzen diren egiteko moduen aldaketa hori behar bezala jakinarazi beharko dutela, EAETik kanpoko posizionamendu eta networking profesionalerako saioen edo ekitaldien bidez (urrutitik edo aurrez aurreko formatuan, osasun-egoerak ahalbidetzen duenean).

Hemendik aurrera, lan bat eskaintzea ez da nahikoa izango. Presentzialtasuna eta lanorduak ere ez dira izango haren funtsa. Horrela, erakundeek lan egin beharko dute irekiagoak eta malguagoak izateko, egungo langileen eta langile izan daitezkeen itxaropenetara egokitu ahal izateko. "Be Basque" estrategia inklusiboak, Euskal Autonomia Erkidegoan jaio edo ez diren profesionalak gure komunitatearen parte izatera animatzen dituen programak, bilakaera handia izan beharko luke, eta lan-estilo berri hori ezagutzera eman.

Teknologia hiru mailatan ardatzen da: talentua erakartzeko faktore gisa, talentuarekin lotutako gaiak monitorizatzeko tresna gisa (eskuratzea, atxikitzea, garatzea...) eta gure langileek egiten duten lanarekin denbora gutxian hibridatutako den elementu gisa, enpresen egiturek errealitate berri horretara egokitu behar izatea eraginez.

TALENTUA ERAKARTZEA ETA LOTZEA

NAZIOARTEKO TALENTUAREN ERAKARPENA PANDEMIA GARAIAN

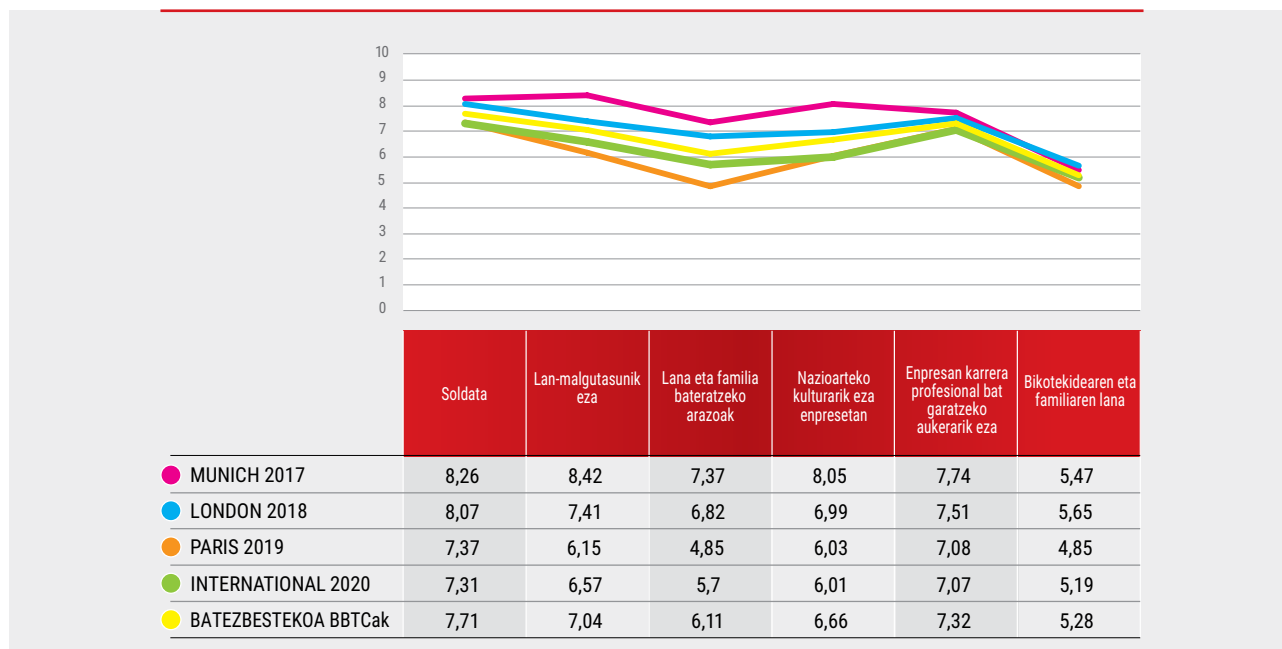
Euskal Autonomia Erkidegoak bizitzeko eta profesionalki garatzeko lurralde erakargarri gisa duen posizionamenduak funtsezkoa izaten jarraitzen du, nahiz eta pandemia global batek merkatuak astindu dituen. Mundu globalizatu batean, eskualdeak gero eta gehiago lehiatzen dira bizitzeko eta lan egiteko leku erakargarri gisa ezagutarazteko eta kokatzeko. Hain ingurune lehiakorrean, *place branding* estrategia egoki batek nortasun partekatua eraikitzen laguntzen du, eta horrek eragin positiboa du kualifikazio handiko profesionalak dagokion tokiari buruz nabarmen bezala duten pertzepzioan. Helburua abantaila lehiakor jasangarri bat sortzea da, eremu geografiko jakin baten nortasunari dagokionez marka-balioa eraikiz.

Etorkizuna oso zalantzarria bada ere, pertsona kualifikatuak gehitzeko beharrak lehenetsuna izaten jarraitu du zenbait erakunderentzat. Okupazioak % 1 egin du behe-
ra 2020an Adecco Group Institute erakundearen arabera, baina enplegu-suntsiketak ez die berdin eragin hezkuntza-maila guztietako pertsona guztiei. Lehen hezkuntza duten 8.800 pertsonak eta bigarren hezkuntza duten 22.900 pertsonak lana galdu duten bitartean, goi-mailako prestakuntza duten 23.000 pertsona kontratatuak izan dira. Erronka, mundu osoan zehar dauden profilak identifikatzeaz harago, euskal ekosistema zientifiko-teknologikoak eta enpresarialak kualifikazio handiko profiletarako eskaintzen dituen aukerak ezagutaraztea da. Basque Talent Observatory-ren arabera (kualifikazio handia eskatzen duten euskal lan-merkatuko eskaintzak aztertzen dituen tresna), hauek dira gehien eskatzen diren profilak: kudeaketa-rolak, software-garaztaileak, komertzialak, sistemen analistak eta industria eta ekoizpen-ingeniariak. Gehien eskatzen diren profilen eskaera hori joera globaletara estrapolatu daiteke. LinkedIn-en ikerketa baten arabera, bilatuenetako batzuk hauek dira: software garaztaileak, salmentak, proiektu-kudeatzaileak, IKT administratzaileak, merkaturatzaile digitalak eta datu-analistak.

Nazioarteko mugikortasunari dagokionez, Bizkaia Talentek urtero egiten dituen inkestetan profesionalak honako kezka hauek nabarmentzen dituzte euskal lan-merkatuan sartzeko urratsa emateko: soldata eta garapen profesionalerako aukerak enpresetan, eta, ondoren, erakundeek lan-malgutasuna eta nazioarteko kultura edukitzea. Azpimarratu behar da pandemiak bizkortu egin duela lan-moduen aldaketa, eta, beraz, urru-neko lana eta malgutasuna gero eta gehiago eskatzen dira. Lehen aipatutako profil askok, software-garaztaileek adibidez, ezinbesteko baldintzat hartzen dute betekizun hori. Azkenik, lana eta familia uztartzearekin lotutako alderdiak daude, baita bikotekidearen eta familiaren lana ere.

Erakundeek eginkizun nagusi bat dute beren taldeetan integratu behar duten pertsonak erakartzeko balio enplegatzailearen proposamena egiterakoan. Hala ere, era-

Euskal Autonomia Erkidegora itzultzeko/joateko oztopen garrantzi-maila



Ilustrazioa1. Iturria: Bizkaia Talent, geuk egina, 2020.

karpenarekin batera, ezarritako politikek irudi hori eraikitzen lagunduko duten lurralde-estrategia bat ezarri behar da, hala nola, txosten honetan aurrerago aipatuko den lekualdatutako langileentzako zerga-araubide berezia. Honek, Euskal Autonomia Erkidegoko soldata-mailari buruzko informazio argienarekin eta eskuragarrienarekin batera, nazioarteko profesionalek erabakiak hartzen laguntzen du.

Hala ere, enpresen antolaketa-kultura eta garapen profesionalerako aukerak kritikoak dira norbaitek EAera etortzea edo itzultzea erabakitzen duenean. Horregatik, garrantzitsua da merkatuko joerei buruzko ikuspegi hurbilagoa duten ekosistemako eragileen inplikazioa eta lankidetzaz izatea, bai eta profesionalen lan-kezkak isla ditzaketen hautaketa-aholkulariak edo headhunterra ere.

Hala ere, argi dago pandemiak aldatu egin duela pertsonak harremanetan jartzeko modua. Orain, inoiz baino gehiago, tresna teknologikoak eta online egoteak funtsezkoak dira profesionalek eskatzen duten informazioa zabaltzeko, bai eta erakundeak beren enplegatu potentzialen artean ezagutarazteko ere. Hala ere, ez dugu ahaztu behar eskura ditugun baliabide digital guztiak erabiltzea bezain garrantzitsua dela erakundearen eta profesionalaren arteko harremanak eraikitzea edo indartzea. Ezinezkoa da konfiantzarik gabe harreman bat eraikitzea. Horregatik, ekosistema osoak kontziente izan behar du, eta ardatz nagusitzat hartu behar ditu erakundeek erakarri behar dituzten profilen beharrak, eta, hortik, bere balio-proposamena adostu (baita eskualde-mailan ere) eta komunikatu egin behar du, benetako harremanak ezarri, pertsonen balioa frogatzeko.

Be Basque Talent Network



Bizkaia Talent programaren helburua talentuaren lurralde-kudeaketa bultzatzea eta indartzea da. Euskal unibertsitateetako ikasleen gaitasun-garapenetik hasi eta nazioartean esperientzia duten kualifikazio handiko pertsonak Bizkaia/Euskal Autonomia Erkidegora erakarri, lotu eta fidelizatzeraino. Bizkaia Talentek Euskal Autonomia Erkidegora konektatuta dauden edo konektatuta egon nahi duten kualifikazio handiko profesionalen sare handiena osatzen du, eta 15.000 profesional baino gehiago ditu 100 herrialde baino gehiagotan, **Be Basque Talent Network** osatzen duten 450 euskal erakunde baino gehiagorekin harremanetan jartzeko ahalmenarekin. Erabiltzaile guztiek honako zerbitzu eta programetaz goza dezakete:

1. Networking-eko nazioarteko ekitaldiak

- [Be Basque Talent Conference](#): Europako hiri batean urtero egiten den ekitaldia, Euskal Autonomia Erkidegoa garapen profesionalerako eskualde gisa kokatzeko eta erakundeei nazioarteko marka enplegatzailea indartzen eta profesionalekin loturak sortzen laguntzeko.
- [Be Basque Talent Meeting](#): Klusterrekin eta hautaketa-aholkulariekin batera egindako nazioarteko ekitaldiak, herrialdeak garapen profesionalerako eskaintzen dituen aukerak ezagutarazteko. Gainera, nazioarteko azoka nabarmenten parte hartzen da, graduondoko ikasleak eta profesionalak erakartzeko, masterrak, doktoregoak eta lan-eskaintzak posizionatzeko.

2. Customer Relationship Service

Erakundeekin harreman ona izatea funtsezkoa da talentuaren kudeaketan zer behar duten jakiteko. Premia horiei erantzuteko, honako tresna hauek erabiltzen dira zerbitzu horretan:

- [Headhunting Support Centre](#)
- [Job Offers](#)
- [Basque Talent Observatory](#)
- [Basque Talent Map](#)

3. Relocation & Be Basque Dual Career Centre

- [Relocation](#) zerbitzuaren bidez, aholkularitza ematen zaie enpresei eta profesionalari, negozioazio eta kontratazio-prozesuak errazteko. Gainera, orientazio-lana egiten saiatzen da profesionalen iritsiera errazteko, batez ere ostatuari, gizarte-segurantzari, eskolatzeari eta abarri dagokionez.
- [Be Basque Dual Career Centre](#)-k kontratatutako nazioarteko profesionalaren bikotekideari garapen profesionalen laguntzeko orientazioa eskaintzen dio.

4. Talentia zerbitzua

- Talentiaren helburua gure ingurunearen etorkizun jasangarriari laguntzea da, eta horri erantzuten dio, gazteek unibertsitatean eskuratzen dituzten gaitasunen, batez ere gaitasun teknikoaren, eta zeharkakoen, arteko distantzia minimizatuz. Gaitasun horiek kritikoak izango dira karrera profesional eta pertsonal arrakastatsua garatzeko. Lan hori 3 programaren bidez egiten da:
- [Talentia Skills](#): potentzial handiko unibertsitateko ikasle bizkaitarrak.
- [Talentia Challenge](#): Bizkaiko erakundeen benetako erronkei irtenbidea emateko taldean lanean ari diren gazte graduatuak.
- [Be Basque Ambassadors](#): Bizkaian bizi diren nazioarteko ikasleak.

FISKALITATEA, TALENTUA ERAKARTZEN LAGUNTZEKO LURRALDE-TRESNA

Diseinu fiskaleko estrategia egoki batek lurralde bateko erakargarritasun-mailari mesede egin diezaioke, bai eta ongizate-estandarren iraunkortasunari ere; izan ere, kualifikazio handiko pertsonen mugikortasuna sustatzen du balio erantsi handia sortzen duten eta, aldi berean, haien inguruan lanpostu osagarriak eta laguntzaileak sortzea eragiten duten posizioetan.

Bizkaiko Foru Aldundia aspalditik ari da bide hori lantzen, gure oparotasun-estandarretan aurrera egiteko kualifikazio handiko pertsonak erakartzeak epe ertain eta luzera duen garrantziaz jabetuta.

Hala, lekualdatutako langileentzako tributazio-araubide bereziak, 2018an onetsita-koak, onura fiskal batzuk gehitu zituen ikerketa eta garapen-jardueretan, (zientifikoak, teknikoak eta finantzarioak, besteak beste) bereziki kualifikatutako lanak egin behar dituzten pertsonentzat zuzenduta.

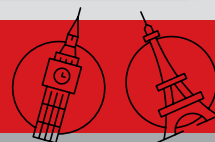
Hurrengo infografiak modu bisualean jasotzen ditu kontuan hartu beharreko alderdi nagusiak. Nolanahi ere, arlo fiskalak zalantzak sor diezazkigukeela ikusita, Bizkaia Talentek aldizka webinarrik antolatzen ditu Bizkaiko Foru Aldundiko Ogasun Sailarekin lankidetzan, eta indarrean dagoen araudia azaltzeaz gain, eremu horretan sor daitezkeen galdera ohikoenei ere erantzuten die.



%35 ERAINOKO
KENKARIA
 PFEZ-N, **6 URTEZ**,
 BERTARA IRISTEN ZARENETIK



**Ez du axola
 nongoa zaren**



Zein abantaila eskaintzen ditu?

1. Lan-etekinaren (PFEZ) **% 15, SALBUETSITA** lehenengo 6 urteetan*.
2. **% 20**raino **KENGARRIA** hauetan:
 - Bidaiako eta etxe-aldaketako gastuak, zureak eta zure familiarenak.
 - Aurreko egoitza-herrialdera joan eta handik etortzeko 2 bidaiaren, gehienez.
 - Bizkaiko ohiko etxebizitzaren akura-gastuak.
 - Seme-alaben eskolatzeko-gastuak.
 - Euskara- eta gaztelania-ikastaroen gastuak, zureak eta zure familiarenak.
 - Bizkaiko ohiko etxebizitzaren kontratazio- eta hornidura-gastuak.
3. **SALBUETSITA**, ondare-elementuetatik ondorioztatzen diren errentak, baldin eta zergak atzerrian ordaindu badituzte (ezkontidea barne).



* 2018/01/01 ondoren iritsi bazara, erregimen berezia aplikatzeko epea 5 urte gehi Bizkaian egoitza fiskala eskuratzen duzun urtea izango da. Data hori baino lehenago etorri bazara Bizkaia, araubide berri honetaz probestu zaitezke hein batean (Bizkaiko Foru Aldundiko Ogasun eta Finantza Sailarekin kontsultatu).

Zein baldintza bete beharko dut?

1. Bizkaia etorri aurretiko azken 5 urteetan Espainian bizi ez izana.
2. Bizkaia lekualdatzeko arrazoia. Hurrengo jarduerekin zerikusia duten
PRESTAKUNTZA BEREZIKO LANAK EGITEKO KONTRATUA:



I+G



ZIENTIFIKOAK



TEKNIKOAK



FINANTZARIOAK

Espainian datzan edo kokapen iraunkorra duen enpresa batentzat.

3. Lanak Espainian gutxienez **% 85**ean ⁽¹⁾ egin beharko dira.

⁽¹⁾ % 70ean, taldearen beste enpresa batean estatu-lurraldetik kanpo hartzen badituzu zereginak.

4. Bizkaian egoitza fiskala eskuratu.

TALENTUAREN MUGIKORTASUNEAN ERAGINA DUTEN ADMINISTRAZIO, BUOKRAZIA ETA LEGE-GAIAK

COVID-19ak ez du indargabetu euskal erakundeek nazioartean esperientzia duten profesionalak erakartzeko duten beharra. Bai ikertzaileak, bai kualifikazio handiko beste profesional batzuk, esperientzia anitzak dituztenak, funtsezkoak izan dira gure teknologia-zentroek, ikerketa-zentroek, unibertsitateek eta gure industriak pandemiak bizi izan duen egoera ekonomiko zailari hobeto aurre egiteko aukera eman duten proiektuak gauzatu ahal izateko.

2020an, gure zientzia, teknologia eta enpresa-sarea kaltetua izan zen nazioarteko profesional horiek beren taldeetan sartzerako prozesuan. Nazioarteko profilak erakartzeko beharra duten erakundeek mugikortasun-murrizketak eta egoera horrek sortu dituen zailtasunei aurre egin izan behar diete. Euskal erakunde horiei aholku emateko, Bizkaia Talentek lan-eremu bat abian jartzeko beharra identifikatu zuen, aurkitutako zailtasunei erantzuteko, esperientziak partekatzeko eta eragindako erakundeen artean komunitatea sortzeko.

Lan-saioetan, erakunde bakoitzaren gai bereziei erantzuteaz gain, osasun-murrizketen ondoriozko eguneratzeak, argitaratutako araudi berriak eta atzerritartasun-araudiarekin lotutako politiketan izandako aldaketak partekatu dira, betiere iturri ofizialetatik datozenak. Horrela, kualifikazio handiko profesionalen mugikortasunean eragin handiena izan duten alderdi administratibo-burokratikoak eta legalak jasotzen dira jarraian.

Gai burokratiko eta administratibo ohikoenak

Normalean, erakundeek gai administratibo eta burokratiko batzuk kudeatu behar izaten dituzte atzerriko herritarrak kontratatzerakoan. Alde batetik, EB – EEE – Suitzako herritarrentzat, beste hainbat gai aipatzen dira, hala nola Atzerritarren Nortasun Zenbakia (AIZ), Gizarte Segurantzako afiliazioa, Europako herritarren erregistro-zurtagiria edo Europako herritarraren senitartekoaren txartela, besteak beste.

Bestalde, beste herrialde batzuetako profesionalentzat, honako gai hauek nabarmentzen dira: [egonaldi](#), [ikasketa](#), [bizileku](#), [familia berrelkartze](#), [bizileku eta lanerako](#) baimen-eskaerak izapidetzea, eta atzerritarrek Espainian dituzten eskubide eta askatasunei eta haien gizarteratzeari buruzko 2/2009 Lege Organikoak araututako beste batzuk (Atzerritarren bulegoek edo Zerbitzu Kontsularrek izapidetua), edo Ekintzaileei eta haien Internazionalizazioari Laguntzeko Enpresa Handien Batasunak kudeatutako 14/2013 Legearen bidez. ANT-Atzerritarren Nortasun Txartela izapidetzeaz gain, zenbait enbaxadatan sarrera-bisak izapidetzean aurkitutako oztopoak eta konponbideak.

Brexit: agertoki berria britainiar herritarrentzat

Pandemia eta Brexit-a direla eta, 2020. urteak kontuan hartu beharreko hainbat berrikuntza ekarri ditu berekin, besteak beste: Atzerritarrentzako Bulegoan nahiz Polizian hitzorduak eskatzeko prozesuan izandako aldaketa, AIZ edo ANT izapidetzeko; beste herrialdeetatik Europar Batasunera eta Schengen zonaldeko herrialdeetara ezinbestekoak ez diren bidaien murrizketak, COVID-19k eragindako osasun-krisia dela eta; eta aldi baterako lekualdatutako langile berriak edo langile mugagabeak kontratatzeke behar berriak.

Gainera, Erresuma Batuko herritarrek eta haien senitartekoen, erregistro-ziurtagiri batekin, EB uzteko akordioari lotutako txartela eskatu behar zuten polizian abenduaren 31ra arte. 2020ko uztailaren 6tik abenduaren 31ra bitartean iritsitako britainiarren kasuan, erregistro-ziurtagirik ez bazuten, atzerritarrentzako bulegoan eskatu behar zuten bizileku-agiria.

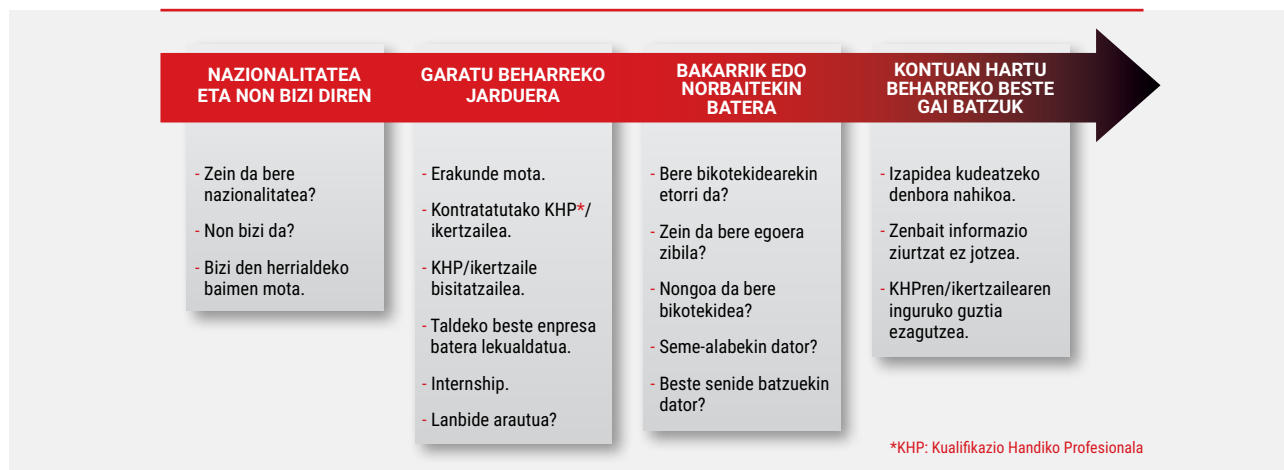
2021eko urtarrilaren 1etik, Brexit osteko aroan, aldaketak izan dira nazioarteko mugikortasunean. Britainiarrek baimenak eta bisak beharko dituzte EAEn lan egin, bizi eta ikasi ahal izateko.

Nola laguntzen die Bizkaia Talentek erakundeei?

Azkenik, informazio eguneratua izateak eta prozedurak ezagutzeak erabakiak hartzen laguntzen die erakundeei, profesional horiek beren taldeetan sartzeko orduan. Horregatik, Bizkaia Talentek hiru fasetan laguntzen dio erakundeari:

- 1) Hautagaiak hautatuak izan direnean, izan ditzakeen inplikazioen berri ematen da (denbora, baliabideak, etab.).
- 2) Negoziazio-prozesuetan, sartuko den profesionalaren kontu guztiak argituz.
- 3) Profesionala eta bere familia Euskal Autonomia Erkidegoan lurreratzen direnean, izapideei eta integrazioari buruzko informazioa emanez.

Nazioarteko profesional bat kontratatzean kontuan hartu beharreko alderdiak:



NAZIOARTEKO PROFILAK: ERAKUNDEEK ANIZTASUNA KUDEATZEKO ORDUAN DITUZTEN ONURAK ETA ZAILTASUNAK

Nazioarteko talentua erakartzea eta gehitzea beharrezkoa da, demografiaren ikuspegitik ez ezik, egokitzat ere jo behar dugu, lehiakortasun globalari dagokionez gure erakundeek ekartzen dizkien onura ugariengatik.

Abantailarik nabarmenena izan daiteke gure taldeetan horrelako profilak sartzeak gure bezeroen aurreko komunikazioa eta irudia hobetzen laguntzen duela, baita merkatu berriak irekitzen ere (oso garrantzitsua salmenten ehuneko handi bat atzerrian egiten denean).

Baina gure bezero edo hornitzaileekiko komunikazioa ez ezik, barne-komunikazioan ere hobekuntza handiak lor ditzakegu, batez ere profil elebidunei esker.

Oro har, nazioarteko profesionalak sartzeak aniztasuna eta ezagutza berria dakartza, baita alde aurretik erakundean ez zeuden esperientzia osagarriak ere, eta, neurri handi batean, sektorea Euskal Autonomia Erkidegotik kanpo ezagutzen laguntzen du.

Munduko beste leku batzuetakoak izanik euskal erakunde batean sartzea erabakitzen duten profesionalak proiektuarekiko konpromiso-maila handiarekin egiten dute, eta nazioarteko enpresa-kultura sortzen laguntzen dute. Eta ez dugu ahaztu behar nazioarteko talentuak nazioarteko talentua erakartzen duela.

Hala ere, bidea ez da erraza horrelako profilak gehitzeari ekin behar zaionean. Izan ere, zenbait gaik eragina dute prozesu horretan, ez bakarrik eskualde-mailan, baita antolaketan ere, eta, nola ez, baita maila pertsonalean ere.

Hasteko, askotan, gure erakundeak, batez ere ETEk, ez dira ezagutzen gure mugetatik kanpo, eta, batzuetan, kosta egiten da enpresak eta lurraldeak munduari erakusten diogunean ematen duten balio bereizgarri hori transmititzea.

Alde handiak daude lan-erregulazioaren arloan, hala nola beste herrialde batzuetako aurreabisu-epetik zabalak; soldatari dagokionez, sektore jakin batzuetan nabarmenak baitira; eta, halaber, hainbeste denbora bilatzen aritutako profil horretan sartzeko egingandako ahalegin guztiaren ondoren, elkarrengana egokitzeko aukera eman baino lehen alde egin ahal izateko beldurrak ere garrantzi handia du, askotan urratsa ematera ez auzartuko baikara. Hain zuzen ere, azken alderdi hori, elkar ezagutu eta pertsonen artean konfiantza izatea, lanik handiena suertatuko zaigula, ziurrenik.

Alde batetik, badirudi nazioarteko profesionalak ez ezik, baina horiek bereziki, karrerako plana, lanbide-proiektua eta erakundeak eskaintzen dien garapena gehiago definitzea eskatzen dute. Logikoa denez, profesionalean sortzen ditugun itzaropenak ez betetzea ez da aukera bat. Arreta berezia jarri behar dugu segurtatu dugun karrera-plan horren gauzatzean.

Bestalde, batzuetan, ez da kontuan hartzen edo ez dakigu oso ondo nola heldu proiektu profesionaletik harago doazen alderdiei – Hala nola familia, etxebizitza, seme-alaben eskolatzeta, seme-alabak izanez gero, etab. –, eta, zalantzarik gabe, lehenago edo geroago, lan-harremanaren aldi handiago edo txikiago batera egingo dute alde.

Hala eta guztiz ere, ezinbestekoa da langileen premiak ulertzea (bai eta langile potentzialenak ere) eta estrategia sendo bat, balio-proposamen bat, diseinatzea, langilearen esperientziatik eratorritako beharrak ezagutu eta asetzerara bideratutako ekintza zehatz batzuekin batera.

Bi profesionalez osatutako bikoteak

Rapoport eta Rapoporten arabera, bi profesionalez osatutako bikoteak “konpromiso handia eta etengabeko garapena eskatzen duten lanak” dituzten pertsonen osatutako bikoteak dira. Bi profesionalez eratutako familia bat honela definitzen dute: “Bi familia-buruek beren karrerak jarraitzen dituzte eta, aldi berean, familia-bizitza bateratua mantentzen dute”.

Bizimodu honek erronka multzo bakarra sortu du, horietako asko sozializazioarekin eta aurreikusitako rolek, lan-rolen gatazkekin eta familia-rolen gatazkekin lotuta. Etxeko ingurunea erronka berezia da bi profesionalez osatutako bikoteentzat, bi pertsona haien lan-eskaerak asetzen eta elkarrekin familia-bizitza bat eraikitzen saiatzen baitira. Bikote gehienak zama partekatzen saiatzen dira. Hala ere, bi profesionalez osatutako familia gehienetan, emazteari dagokio etxeko ardura oraindik ere.

Hori guztia kontuan hartuta, pentsa dezakegu erronka horiek areagotu egiten direla nazioarteko profesionalen kasuan. Nolanahi ere, argi dago garrantzitsua dela, lekualdaketaren ondoren, bikoteak ere karrera garatzeko aukerak izatea, ez soilik bere esperientzia-arloan laguntzeko, baizik eta jada kontratatua izan den eta familiaren mugikortasuna eragin duen profesionalak gure erakundea nahi baino lehenago ez uzteko.



LIDIA ALMAZÁN, Data Analyst, laster Lanteken hasiko da lanean.

Lidia, zer pentsatu zenuen lehenengo aldiz zure bikoteak Ikerbasqueren proposamen bat onartu zuenean, eta Bilbora aldatzen zinetela zenekie-nean?

Lehenik eta behin, zoriontasun handia sentitu nuen, Euskadi leku ezin hobea iruditzen zitzaigun gure bizitza berria hasteko. Bilbok bilatzen genuen guztia du; hiri kosmopolita da, aireportu internazionala du, eta naturaz inguratuta eta kostaldean dago. Kirola eta aire zabaleko jarduerak, natura eta bidaiatzea maite duen familia bat gara. Ezin genuen gehiago eskatu.

Gero, urduritasun pixka bat, nazioarteko etxe-aldaketa bat pres-tatu behar izan bait genuen pandemia baten erdian, urtebeteko txikitxo batekin, eta Alemanian hamar urteko bizitza itxi behar izan genuen.

“Euskadi teknologiaren eta talentuaren sustapenaren aldeko apustu irmoa egiten ari da”.

“Bizkaia Talentek zuzeneko komunikazio-kanal bat eman zidan datuen zientziarekin eta haren aplikazioekin lotura handiena duten enpresekin”.

Zerk erakartzen zintuen gehien eta zein zen zure beldur nagusia Euskadira lekualdatzerakoan?

Maila profesionalean, Euskadi teknologiaren eta talentuaren sustapenaren aldeko apustu irmoa egiten ari dela iruditzen zitzaidan. Bestalde, kezkatuta nengoen niretzat ezezaguna zen lan-merkatu batean aukerak aurkitu eta profesionalki hazten jarraitzea lortuko nuen ala ez.

Oraindik ez zarete etorri, baina dagoeneko zuk sinatu duzu Lantek enpresarekin. Zenbateraino izan zen garrantzitsua zuretzat prozesu horretan laguntza izatea?

Esan bezala, euskal lan-merkatua erabat ezezaguna zen niretzat. Nik argi neukan zeren bila nenbilen, baina ez nekien nondik hasi. Bizkaia Talenten laguntza funtsezkoa izan zen; izan ere, eskualdeko enpresa-ehunari eta nire lanbide-profilaren sustapenari buruzko informazioa lortzeaz gain, datu-zientziarekin eta haren aplikazioekin lotura handiena zuten enpresekin zuzenean komunikatzeko bide bat ere eman zidan.



NAIARA MANZANARES BASTIDA, Head of HR Lookieron.

Lookiero hainbat hiritan bulegoak dituen enpresa internazionalizatua da, baina nazioarteko langile batzuk ere baditu Bilboko bulegoan. Zer ematen dio enpresari beste herrialde batzuetako pertsonak edukitzeak?

Nazionalitate desberdinetako pertsonak edukitzeak munduko leku guztietako talentua, sormen handiagoa, berrikuntza handiagoa eta, batez ere, era askotako ikuspegiak izatea ekartzen digu.

Lookieron lan-merkatuan eskaera handia duten IKT arloko profesionalak dituzue. Zuen balio-proposamenaren parte al da kontratatutako profesionalaren bikotekideari Euskadin laneratzeko laguntza eskaintzea?

Puntu hori funtsezkoa da, balioa ematen baitiogu atzerriko talentua ekartzerako orduan, Euskadira etortzerakoan kezka handia sortzen baitu. Hautagaiarekiko eta haren egoera pertsonalarekiko konfiantza eta interesa transmititzen dugu, eta izugarri eskertzen dute.

“Hautagaiarekiko eta haren egoera pertsonalarekiko konfiantza eta interesa transmititzen dugu, eta izugarri eskertzen dute”.

TALENTUAREN GARAPENA

TALENTU GAZTEAREN LAN-MERKATURAKO SARRERA BIZKORTZEN: TALENTIA SKILLS

Zeharkako gaitasuna pertsonaren ezaugarri bat da, antolaketa-ingurunearen eskara bati erantzuten dionean erabiltzen dena, eta lan-eremuan funtsezkotzat jotzen dena ezagutza bat portaera bihurtzeko. Terminoa espektro zabaleko gaitasunak adierazteko erabiltzen da, ez lanbide bateko edo antolaketa-giro bateko gaitasun espezifikoak, eta hainbat zeregin eta testuingurutan aplikatu daitezke.

Beraz, gaitasun horien ikaskuntza praktikoa izan behar da, bizipenetan oinarrituta: gizakiek ezagutza portaera bihurtzen duten modu bakarra da. Ikaskuntza hori bereziki garrantzitsua da prestakuntza-etapan, gazteek gainerako bizitzetan lagunduko dieten ezagutzen oinarria eskuratzen dutenean.

Horri gehitzen bazaio Bizkaia Talentek Bizkaiko potentzial handiko 180 ikasle baino gehiagori egindako inkesta baten arabera, ikasleen % 85ak ez zuen inguruko enpresa gehienak ezagutzen, ondorioztatzen da bereziki garrantzitsua dela erakundeen eta ikasleen arteko elkargune-kopurua bultzatzea, bereziki prestakuntza-etapa goiztiarretan.

Horregatik, gaitasunen inguruko tailer tematikoez edo taldeko coaching-saioez gain, Bizkaia Talentek erakundeen eta ikasleen arteko lankidetzak sustatzen du, erronka komunei erantzuteko lan egiten duten topaketa ugariaren bidez. Gainera, horrela, ikasleek beren inguruko enpresak eta haien eskaintza profesionala ezagutzen dituzte, eta, aldi berean, erakundeek beren taldeentzat hautagai potentzialak ezagutzen dituzte.

Horrelako ekimenen adibiderik onenetako bat Skillathon da. Topaketa horretan, gamifikazioaren bidez, ikasle gazteek irtenbideak diseinatu zituzten hainbat enpresaren erronkei aurre egiteko, eta, horrela, euskal enpresak unibertsitateko talentuaren artean kokatzen lagundu zuten, ikasleek zeharkako gaitasunak garatzen eta benetako irtenbideak ematen dituzten bitartean. Esperientzia horrek eragin oso positiboa izan zuen bai enpresentzat bai ikasleentzat.

Ikasleentzako sorkuntza eta esperimentazio-espazioak sortzeak, lan-etorkizunean aurre egin beharko dieten egoerak simulatzeko eta zeharkako gaitasunak garatzeko, berebiziko garrantzia du unibertsitate-munduaren eta lanbide-munduaren arteko trantsizio-prozesu hori bizkortzeko orduan. Ildo horretan, Basque Talent Observatory-n aztertutako enplegu-eskaintzetan gehien eskatzen diren zeharkako gaitasunak oinarri hartuta (ikus txosten honen 31. or.), Bizkaia Talentetik neurtu nahi izan dugu gaitasun horiek benetan lan-egunerokotasunean duten isla, eta, horretarako, 5

urte arteko lanbide-esperientzia duten 150 profesional baino gehiagori gaitasun horiek beren lan-esperientzietan duten garrantzia balora zezatela eskatu genien. Hona honen emaitzak:



Ilustrazioa2. Iturria: Bizkaia Talent, geuk egina, 2020.

Ikusten da, batez ere, arazoaren aurrean adoretu izateko gaitasuna baloratzen dela, emaitzarako plangintza eta orientazioarekin eta talde-lanarekin batera, eta, ondoren, denboraren kudeaketa eta aldaketara egokitzea.

Ilido horretan, berebiziko garrantzia du gaitasun horien garapena osorik ulertzeak, hau da, soilik banakako ikaskuntzara ez mugatzea, baizik eta gazteak garapen profesionalaren partaide eta arduradun bihurtzea – garapen profesionala etapa akademikoan ere has daitekeela eta hasi beharko litzatekeela ulertuta (adibidez, proiektuen, praktiken edo Gradu Amaierako Lanen bidez) –, eta, horrez gain, ekosistemako eragileekin lankidetzara aktiboki sustatzea; hau da, ingurune akademiko edo enpresarialekoak, klusterrak, elkargo profesionalak edo izaera sozialeko beste erakunde batzuk.

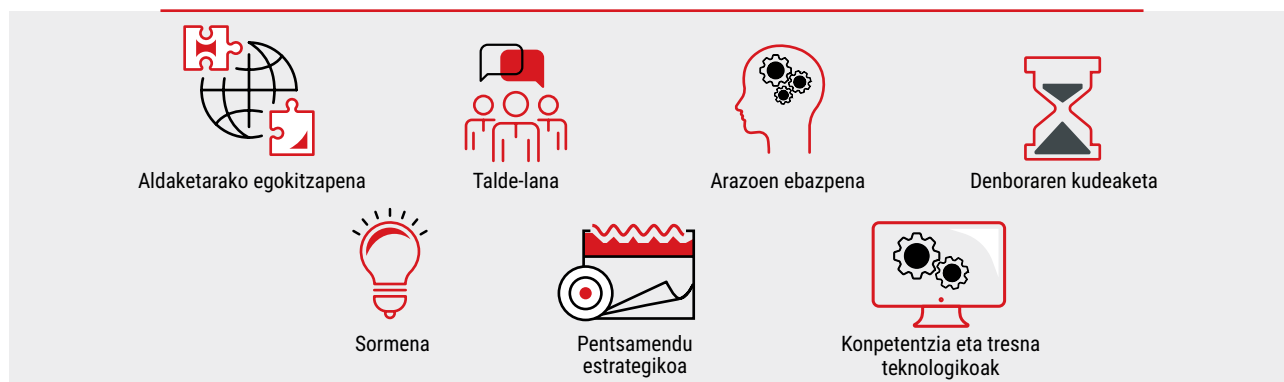


GERMÁN ZUBIAUR, Global Athlete Marketing Red Bull-en.

Emaitzak partekatu ditugu 2015ean Talentiako partaide eta Red Bull-eko Global Athlete Marketing-eko espezialista den Germán Zubiaurrekin, eta, haren ikuspuntutik, hiru dira desberdintasuna markatzen duten gaitasunak: "komunikazioa, batez ere ahoz adierazteko gaitasuna, ahal bada hizkuntza batean baino gehiagotan; erakundea, zentzurik zabalenean ulertuta, eta helburuen arabeko plangintza barne; eta aldaketara egokitzea, bai makro mailan, hau da, egoera aldatzeko prest egotea, erosotasun-eremutik ateratzeko prest egotea, bai mikro mailan, oso egoera edo giro desberdinetara egokitzeko gai izatea, epe laburrean, ondo atera ez den bilera batetik ateratzetik jendarean aurkezpen labur egitera arte".

"Desberdintasuna markatzen duten hiru gaitasunak komunikazioa, antolaketa eta aldaketara egokitzea dira".

7 gako-kompetentzia



Case study: SKILLATHON

Enpresen % 90ak ez du behar dituzten profilak aurkitzen eta piramide demografikoak talentu gaztearen aldeko borroka areagotzen du. Euskal enpresen % 50ak, gutxienez, ez du Employer Branding ekintzarik egiten, eta, ondorioz, ikasleen % 85ak ez ditu eza-gutzen.

Enpresek GenZ-ren artean ezagutarazteko duten zailtasunaren aurrean, Bizkaia Talente Skillathon izenekoa diseinatu du. Gamifikazioaren bidez, euskal enpresak gazteen artean kokatzen laguntzen du, zeharkako gaitasunak garatzen eta benetako konponbideak ematen dituzten bitartean.

Lehen: hainbat enpresa motaren employer branding-ari irekitzea eta gazteen lehentasun profesionalak aztertzen dira. Horiek ToolBox bat jasotzen dute, funtsezko 7 gaitasunen inguruan komunikaziorako eta edukia eta prestakuntza sortzeko tresnez osatua: aldaketara egokitzea, talde-lana, komunikazioa, arazoaren ebazpena, denboraren kudeaketa, sormena eta pentsamendu estrategikoa.

Bitartean: erronka espedizio gisa aurkezten da (Design Thinking-en oinarritutako mapa birtuala), enpresako pertsonak kudeatzeko estrategiak aurkeztuz hasten dena. 2 orduz, 243 parte-hartzailek, 61 taldetan banatuta, parte hartzen duten enpresentzako ad hoc enplegatzaile posizionamendua hobetzeko proposamen bat diseinatzen dute.

Ondoren: enpresa bakoitzak feedbacka ematen die taldeei planteatutako irtenbideei buruz, eta talde irabazle bat aukeratzen du, enpresari bisita bat egiteko eta bere marka pertsonalari buruzko aholkularitza jasotzeko.

Inpaktua: alde batetik, enpresak ez ziren bakarrik ekitaldian parte hartu zuten 240 pertsona baino gehiagoren artean ezagutzera eman, baizik eta hedapenari dagokionez izandako inpaktua boskoiztu egin zuten: ekitaldiaren ondoren, batez beste, parte-hartzaile bakoitzak bere inguruko bost pertsonari hitz egin zien Skillathon-en enpresekin izandako esperientziari buruz, eta parte-hartzaileen % 22k sei pertsonarekin edo gehiagorekin partekatu zuten.

Bestalde, parte-hartzaileek bereziki nabarmendu zuten esperientzia horren bidez zeharkako bi gaitasun garatu zituztela: parte-hartzaileen % 84k "talde-lana" kompetentzia garatu zutelako nabarmendu zuten, eta % 76k, berriz, "sormena". Bi kompetentzia horiek, oro har, beren egunerokotasunean lantzen ez dituztela diote.

NAZIOARTEKO ESPERIENTZIAK TALENTUAREN GARAPENEAN DUEN GARRANTZIA

Gero eta gazte gehiago hasten dira atzerrian prestakuntza osatzeko abenturan, egunetik egunera globalagoa den mundu batean. Arrazoiak asko dira abenturari ekiteko, arrazoi akademikoak eta curriculuma hobetzeko, lanbide-profila aberasteko eta enplegarritasuna edo karrera-garapena hobetzeko beharra abantaila-zerrenda luze baten hasiera baino ez dira. Gradu ikasketak amaitu ondoren prestakuntza zabaltzea aukera egokia da gaur egun, eta gero eta hobeto hartzen dute aintzat bai gazteek bai enpresek. Nazioarteko bizi-esperientzia bat bizitzeko aukera ematen du, burua zabaltzeko eta zerumugak zabaltzeko dituen. Arlo akademikoan, esperientzia garrantzitsua izan daiteke karrera profesional baten garapenean, baina arlo pertsonalean, zalantzarik gabe, erabakigarria izango da.

Nazioartean ospea duen unibertsitate batean graduondoko bat ikasteak aukera ematen die gure gazteei etorkizuneko potentzial handieneko arloetan espezializatzeko, hezkuntza-sistema desberdin batean ikasteko eta beste modu batzuetan lan egiteko, eta, horrez gain, haien autonomia pertsonala eta gaitasun kritikoa handitzeko. Esperientziak bultzatuta, gure gazteak kultura berrietan integratu behar dira, herrialde berri bat eta bertako herritarrak ezagutu behar dituzte eta, horrekin batera, parte-hartzaileen harreman-sarea zabaltzeko behar dute, zalantzarik gabe arlo pertsonalean eta/edo profesionalean aberastuko dituen.

Atzerriko hizkuntza baten maila ikasteari edo hobetzeari dagokionez, beste hizkuntza bat duen herrialde batean urtebetez edo bi urtez bizitzea eta hizkuntza horretan ikastea hizkuntza hori benetan ikasteko berme bat da. Atzerriko hizkuntza batean beste ikasle batzuekin egunero komunikatzeak edozein ikastaro arautuk baino ezagutza handiagoa ematen du. Hori da, hain zuzen ere, Erresuma Batua eta Ingelesa hitz egiten den beste herrialde batzuk gazteek gehien eskatzen dituzten helmugen artean kokatzen dituen arrazoiak. Ingelesa jakitea funtsezkoa da gazteen garapen profesionalean, batez ere profil teknikoetan, oro har, ez baitute maila egokirik lan-merkatuan sartzen direnean. Bestalde, Alemanian graduondoko bat egiteak aukera emango du munduko ekonomiarik indartsuenetako baten hizkuntza ondo ezagutzeko. Horrez gain, herrialdean harreman-sare bat ezarriko da, etorkizun profesionala garatzen den sektorearen arabera arrakasta-aukerak nabarmen areagotu ditzakeena, Euskadiko sektore estrategikoetako batean, automobilgintzan, adibidez.

Kanpoko unibertsitateek eta irakaskuntza, ikerketa eta ezagutza-zentroek egindako ekarpena erabakigarria da Euskadi hobea eta prestatuagoa eraikitzeko, etorkizunari bermearekin aurre egiteko. Funtsezkoa da unibertsitateen eta irakaskuntza, ikerketa

eta ezagutza-zentroen eginkizuna. Euskadiren etorkizuneko garapenean eta opor-
tasunean laguntzen dute, haren garapen ekonomiko, zientifiko eta kulturalerako fun-
tsezko aktiboak baitira, bai eta nazioarteko sustapenerako ere, zientzia, teknologia,
berrikuntza, sormena eta talentuaren polo gisa.

Lehiakortasunaren giltzarritzat jotzen dira gazteen eta errendimendu handiko uni-
bertsitate-ikasleen lanbide-trebakuntzan eragiten duten neurriak, ikaskuntza eta la-
neratze hobea lortzeko edo etorkizuneko lanbide-karrera garatzeko.



ITZIAR LOSA MIGUELA, Deustuko Unibertsitatean Ingeniaritza Mekanikoa + Industria Diseinuko Ingeniaritza gradu bikoitzarekin, Astronautics and Space Engineering MSc graduondokoa egiten ari da Cranfieldeko Unibertsitatean (Erresuma Batua). Behin formazioa amaituta, Bizkaira itzuliko da SENERen sartzeko.

Zergatik erabaki zenuen nazioarteko graduondo bat egitea?

Graduko ikasketak amaitu nituenean, argi neukan master bat egin nahi nuela atzerrian, ez bakarrik espezializatzegatik eta ezagutza espezifikoa-goak eskuratzeagatik, baizik eta uste nuelako esperientzia aberasgarria izan zitekeela maila pertsonalean eta profesionalean, eta ez nuen huts egiten.

Zer alderdi nabarmenduko zenituzke nazioarteko graduondo bat egitean izan duzun esperientziatik?

Ingalaterran graduondoko bat ikasteak, nire kasuan bezala, abantaila nabarmenak ekarri dizkit, hala nola askoz ere hizkera teknikoagoa eskuratzea, ingeleseko ahoskera eta arintasuna hobetzea, eguneroko erronkei aurre egiteko aukera izatea eta horietako bakoitzetik ikastea. Master bat egiten ari zaren bitartean atzerrian bizitzea helduarorako trantsizio bat da, eta emantzipatutako bizitzara egokitzeko prozesu bat, non zeure alderdi guztietan kabuz baliatzen ikasten duzun, errazenetatik abiatuta (erosketak egitea edo janaria prestatzea) konplexuagoetaraino (ordainketak kudeatzea, sartzeko eskaerak...).

Gainera, jatorri eta nazionalitate ezberdinetako lagunak egiteko zortea izan dut, horrek dakarren aberastasun guztiarekin: hizkuntza, iritzi, gastronomia eta abar desberdinak ezagutzea. Harrigarria da pertsonengandik ikas daitekeen guztia, baina are gehiago deskubritzeko geratzen zaigun guztiaz ohartzea.

Aukera izanez gero, uste dut funtsezkoa dela esperientzia hori bizi ahal izatea, eta, zalantzarik gabe, edozein pertsonari gomendatuko nioke.

“Argi neukan atzerrian master bat egin nahi nuela, uste nuelako esperientzia aberasgarria izan zitekeela maila pertsonalean eta profesionalean”.



LEIRE HORMIGO HERRERO, Finantzak eta Giza Baliabideak, Garapena, Prestakuntza eta Hautaketa, Talentuaren Erakarpema eta Hautaketa Iberdrolan.

Nazioartean trebatutako gazteei dagokienez, zeintzuk dira talentu gaztea hautatzean eta erakartzean gehien baloratzen dituzuen gaitasunak?

Iberdrolan, talentua beste guztiak mugitzen dituen energia da. Etorbizuneko profesionalak nahi ditugu, talde global, kulturaztatun, konprometitu eta kualifikatu batean parte hartzeko gai izango direnak, beren lanarekin eta talentuarekin balio jasagarria sortzen lagunduko dutenak.

Mugikortasun-programak, lanbide-prestakuntzako eta garapenekeo planak eta kultura-trukea dira gure ereduaren zutabeak. Horregatik, Iberdrolan, nazioarteko esperientzia bat bizitzeko aukera izan duen talentua goranzko balioa da. Horrelako esperientziek curriculumak aberasteaz eta beste hizkuntza batzuetan maila hobetzeaz gain, erronka berriei aurre egitera behartzen dituzte gazteak. Gazte prestatuak dira, samurrekin konformatzen ez direnak, erosotasun-eremutik irteteko urratsa ematen dutenak eta egoera berriei aurre egiten dietenak, egoera horiek konpontzeko beharrezkoak diren baliabideak garatuz.

“Mugikortasun-programak, lanbide-prestakuntzako eta garapenekeo planak eta kultura-trukea dira gure ereduaren zutabeak”.

“Gure helburua energiaren sektorerako estrategikoak diren esparruetan profesionalak prestatzea da, nazioarteko bikaintasuneko prestakuntzaren alde eginez”.

Zein dira talentua nazioarteko prestakuntzaren bidez garatzeko eskaintzen dituzuen ekintza nagusiak?

Iberdrolan prestakuntza eta talentua garatzeko programa ugari ditugu gure langile guztientzat, baina talentua duten pertsonak beren ahalmen guztia gara dezaten ere lagutzen dugu, baita beren karrerari ekin aurretik ere. Iberdrola Beken Nazioarteko Programa bat daukagu graduondoko ikasketetarako. Gure helburua energiaren sektorerako estrategikoak diren esparruetan profesionalak prestatzea da, nazioarteko bikaintasuneko prestakuntzaren alde eginez. Gainera, kanpoko eragileekin lankidetzan aritzen gara nazioarteko prestakuntza-programetan.

Talentua, prestakuntzaren bikaintasuna eta ikerketa enplegarritasunaren eta ezagutzaren zutabe gisa sustatzeko dugun konpromisoaren erakusgarri da.

GAITASUNEN KUDEAKETA, TALENTUA GARATZEKO FUNTSEZKO TRESNA



RIKARDO BUENO ZABALO, Basque Research & Technology Allianceko (BRTA) zuzendari nagusia.

2015ean, Eusko Jaurlaritzak Zientzia, Teknologia eta Berrikuntzaren Euskal Sareko (ZTBES) eragileak arautzen dituen eta Euskal Autonomia Erkidegoko ikertzaileen karrera profesionala jasotzen duen dekretua argitaratu zuen. Abian jarri zenetik bost urte baino gehiago igaro ondoren, Rikardo Bueno Basque Research & Technology Allianceko (BRTA) zuzendari nagusiak zentro teknologikoen garapen profesionalari dagokionez duten esperientzia partekatzen du Bizkaia Talentekin.

Dekretu hau argitaratu da eragile bakoitzaren helburuak eta posizionamendu zehatza zehazteko, I+G+Bren balio-kateko espezializazioari, bikaintasunari eta egoerari dagokienez, eskuratutako esperientzian oinarrituta. Esparru honek eragileen jardura balioztatzen du, eskatutako emaitzen betetze-mailaren arabera. Testuinguru horretan, ikertzaileen lanpostuetarako karrera profesionalen planak lau mailatan gauzatzen dira: G4tik hasita (Ikertzaile Juniorra) G1era helduz (Ikertzaile Nagusia).

Euskal Autonomia Erkidegoko zentro teknologiko guztiek ezarri dute karrera profesionalak definitzeko eredu hori, bakoitzak bere egiturak eta bere ikertzaileen lan-esperientziak ahalbidetu dioten neurrian. Rikardo Buenok "ikastetxe guztietan baremo komun bat aplikatzearen abantailak" azpimarratu ditu, eta "ereduak pertsona baten garapen profesionalaren mailak modu objektiboan neurtzeko aukera" ematen duela azpimarratu du. "Irizpide objektibo batean oinarritutako sailkapena izateak hizkuntza komun bat hitz egiteko aukerak areagotzen ditu, eta, beraz,

“Ereduak pertsona baten garapen profesionalaren mailak modu objektiboan neurtzeko aukera ematen du”.

nazioarteko mugikortasuna modu naturalagoan gertatzen da”, gaineratu du.

Hala eta guztiz ere, zentro teknologikoek bi oztopo aurkitu dituzte garapen profesionaleko praktikak ezartzeko orduan. Alde batetik, esperientziaren inguruko profilen oreka falta: dekretu hau aplikatu aurretik ere ezagutza handia zuten eta, hala ere, esperientzia hori eredu berrian islatu ez zuten pertsonen kasua da, ez baitzituzten betetzen goragoko mailetan egoteko eskatzen ziren baldintzetako batzuk (G1 eta G2). Bestetik, ikerketaren esparruan, jakintza industriara transferitzetik hurbilen dauden profesionalek, beren garapen profesionala artikulatu edo patenteak argitaratzeko irizpideen arabera ez bada, zailago ikusten dute beren karrera dekretu honek emandako eremuan jasota egotea.

Nolanahi ere, zentro teknologikoetan ikertzaileak ez ezik, dekretu hau bezalako ekimenek ere laguntzen dute kudeaketara bideratutako profilak fidelizatzen. Azpimarratzekoa da, gainera, Europan eta AEBetan garapen profesionala oso ohikoa dela, eta, ondorioz, nazioarteko esperientzia duten profesionalek Euskal Autonomia Erkidegoa destino profesional gisa aztertzeke garaian balioesten duten alderdi bat dela. Nolanahi ere, Buenoren esanetan, “Euskaditik aurrerapauso garrantzitsuak eman dira, eta helburua dekretuan proposatutako eredu ezartzea da, etorkizunean egin beharreko hobekuntzak aurrera eramateko”.

Etorkizunari begira, BRTAko zuzendariak planteatu du profesional onenak gure zentro eta enpresetara erakartzeko, “nahiz eta bide erraza ez izan, oso positiboa izango litzatekeela horrelako praktikak euskal zientzia, teknologia eta enpresa-sarea osatzen duten eremuetara eramatea, antolaketa-kultura eta enpresa bakoitzaren baliabideak ardatz hartuta”.

“Irizpide objektibo batean oinarritutako sailkapena izateak hizkuntza komun bat hitz egiteko aukerak areagotzen ditu, eta, beraz, nazioarteko mugikortasuna modu naturalagoan gertatzen da”.



IÑIGO DIEGO GAYDE, Ingeteam Power Technology-ko Pertsonen Garapenerako arduraduna.

Ingeteam Power Technology-ko Pertsonen Garapenerako arduradun Iñigo Diegok esperientzia handia du pertsonen zuzendari-tzako aholkularitzan. Ondoren, gaitasunek talentuaren garapen profesionalean duten papera azalduko digu.

Iñigok dioenez, "STEM profilei dagokienez talentu gutxi dagoenez, erakundeak zorrotzagoak izan behar dira beren estrategietan, talentua erakartzeari eta fidelizatzeari dagokionez". Helburu horiek lortzeko, "ezinbestekoa da oinarriak ezartzea" talentuaren kudeaketari dagokionez. Horregatik, "gaitasunen definizioak (hard eta soft gaitasunak) garrantzi handia hartzen du pertsonen arloko prozesuei erantzuteko", gaineratu du.

Trebetasunak ondo deskribatzeak erakundearen barruan hizkuntza komuna ezartzen du, pertsonen saileko prozesuen faseen arteko koherentzia erraztuz. Besteak beste, erreklutamendu eta hautaketa-faseak gaitasunak identifikatuta eta sailkatuta egotea eskatzen du, pertsonen laneratzea koherentea izan dadin enpresaren beharrekin. Izan ere, gaitasunen araberrako ebaluazioak egiteak pertsonen garapen profesionala errazten du.

"Gaitasunen katalogo bat garatu ondoren, katalogo hori erabili gabe gera ez dadin, gakoa maila guztietako langileak inplikatzeko da".

Iñigok argudiatu duenez, "gaitasun-katalogo bat garatu ondoren katalogo hori erabili gabe gera ez dadin, gakoa maila guztietako langileak inplikatzeko da, bai definizioan, bai gaitasun horien erabilera praktikan jartzean. Horregatik, pertsonak kudeatzeko modulu edo ERPetan (Success factors, Talentia, Cornerstone, etab.) behar bezala ezartzea eta oinarritzea funtsezkoa da". Jakin badaki enpresa txiki eta ertainek, erakunde handiagoek baino baliabide gutxiago dituztelako, egiten zailagoa izaten dela batzuetan, eta, horregatik,

Iñigok uste du politika mota horren garapen-maila "neurri handi batean antolaketa-kulturaren mende" dagoela, eta gaineratu du euskal erakundeak "bat datozela Europar mugitzen diren joerekin", nahiz eta onartzen duen Estatu Batuetan "urrats bat aurrera doazela, aplikazio eta garapen-eredu horiei dagokionez".

"STEM profilei dagokienez talentu- eskasia dagoenez, erakundeek zorrotzagoak izan behar dute beren estrategietan, talentua erakartzeari eta fidelizatzeari dagokionez".

LAN-MERKATUAREN JOERAK ETA BILAKAERA

Atal honetan, kualifikazio handiko euskal lan-merkatuarekin lotutako analisi kuantitati-boagoa jasotzen da. Geuk egindako lan honetan, Basque Talent Observatory-tik jasotzen dira datuak alde batetik, eta Career Development Centre-eko joeren ataletik bestetik, azken kasu honetan lan-merkatuaren erroldaren inkestatik eta Lanbide - Euskal Enplegu Zerbitzutik lortutako datuetatik abiatuta. Euskal Autonomia Erkidegoko kualifikazio handiko lanpostuen, gaitasunen eta lanbideen 2020ra arteko bilakaera erakutsi ondoren, 2019ra arteko bilakaera egiaztatu ahal izango da jarduera-sektoreen eta adar akademikoen arabera, bai eta unibertsitate-tituludunak euskal lan-merkatura nola egokitzen diren ere.

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.

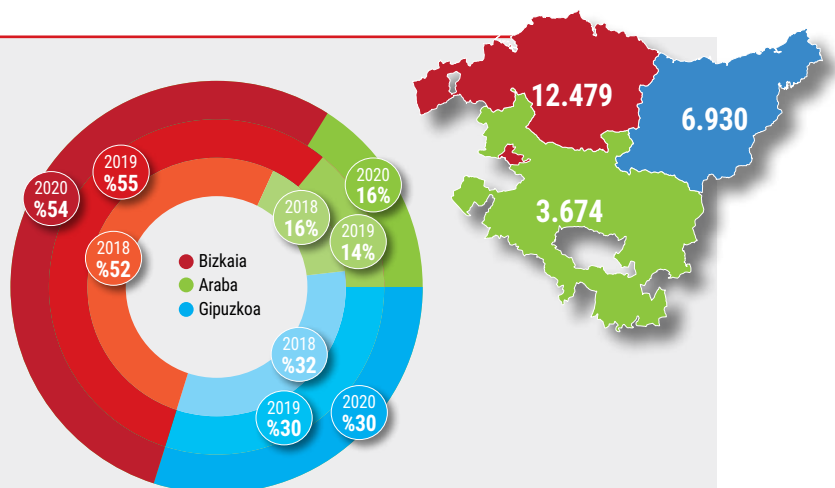
31

BETE GABEKO LANPOSTUEN BILAKAERA EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOAN

2020ko urtarrilaren 1etik 2020ko abenduaren 31ra arte, unibertsitate-titulua eskatzen duten kualifikazio handiko 23.092 lan-eskaintza aztertu dira.

Eskaintzen kokapena aztertuta, Bizkaiari argitaratzen dira eskaintza gehien (% 54a), Gipuzkoan ondoren (% 30a) eta Araban hirugarren (eskaintzen % 16a).

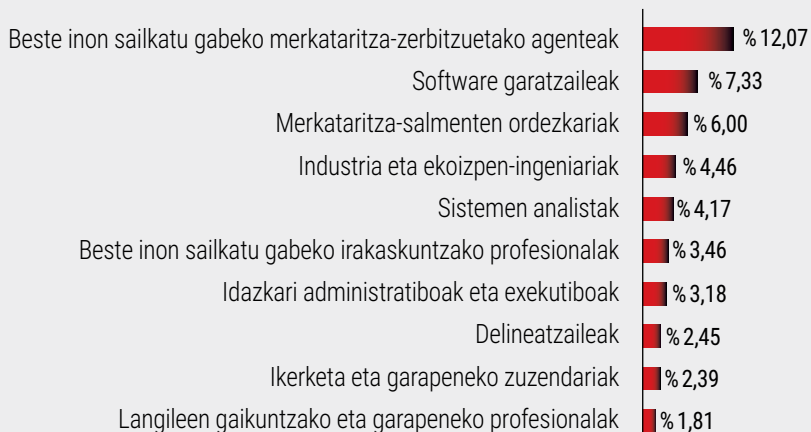
	2018	2019	2020
Aztertutako Eskaintzak	31.437	46.902	23.092
<i>Eremu geografikoak</i>			
Bizkaia	16.467	26.158	12.479
Araba	4.915	6.639	3.674
Gipuzkoa	10.076	14.034	6.930
Lurralde bati baino gehiagori esleituak	1	71	9



2020AN GEHIEN ESKATUTAKO KUALIFIKAZIO HANDIKO LANBIDEEN BILAKAERA

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

2020an gehien eskatutako lanbideak

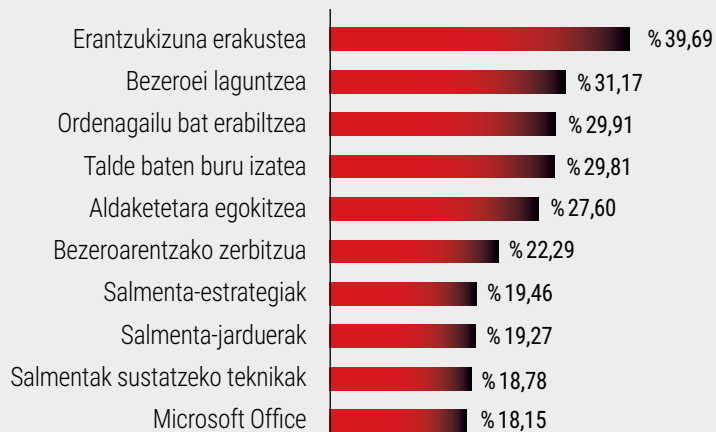


32

2020AN GEHIEN ESKATUTAKO GAITASUNEN BILAKAERA

Hauek dira 2020an gehien eskatutako gaitasunak:

2020an gehien eskatutako gaitasunak



GAITASUNEN BILAKAERA, 2020AN GEHIEN ESKATU DIREN LANBIDEEN ARABERA

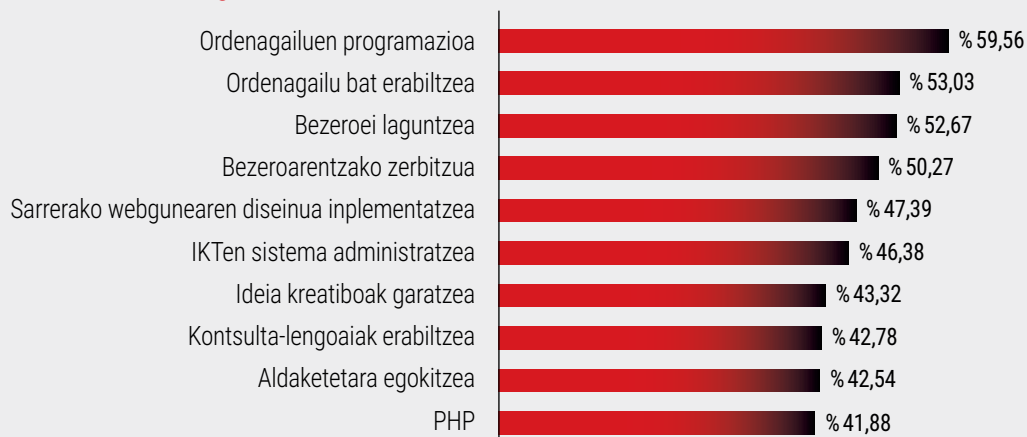
Kasu honetan, ehunekoak gaitasun hori lanbideetan zenbat aldiz agertzen den adierazten du.

Beste inon sailkatu gabeko merkataritza-zerbitzuetako agenteak



33

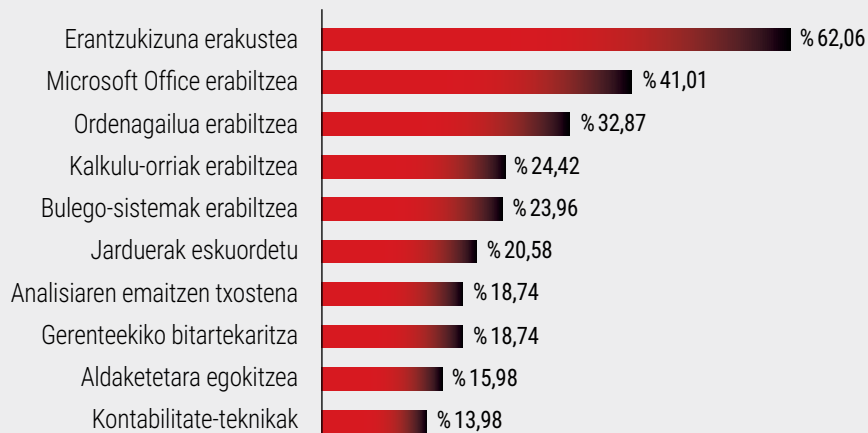
Software garatzaileak



Merkataritza-salmenten ordezkariak**Industria eta ekoizpen-ingeniariak**

34

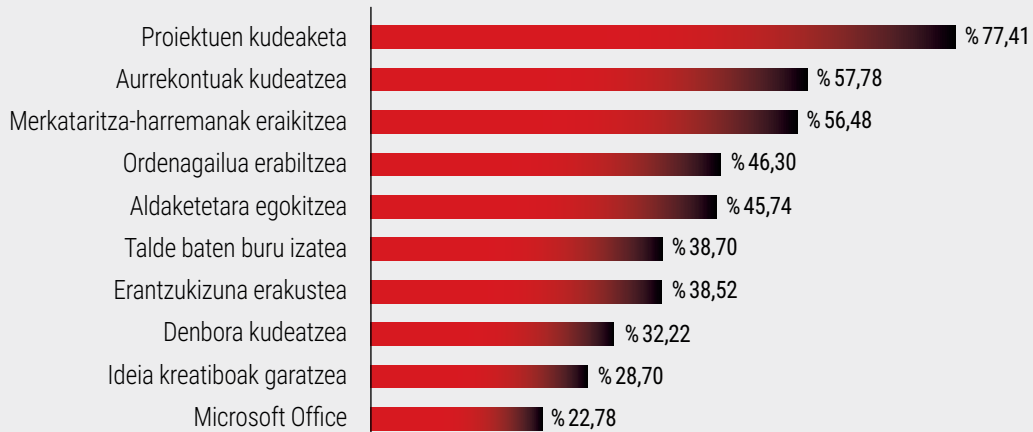
Sistemen analistak

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

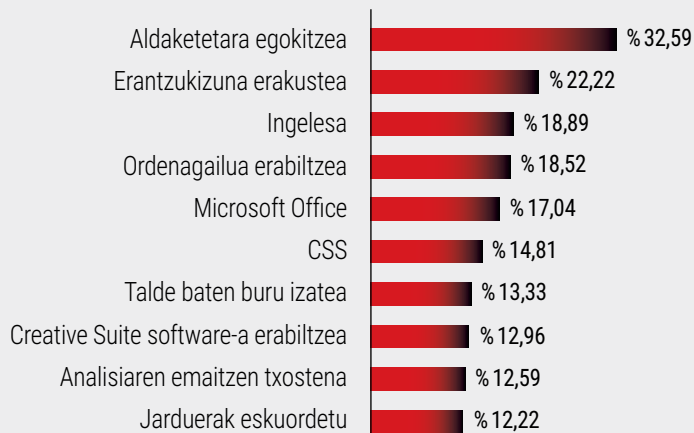
35

Delineatzaileak

Ikerketa eta garapeneko zuzendariak



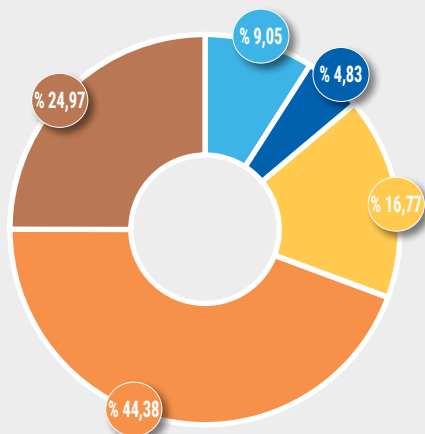
Langileen gaikuntzako eta garapeneko profesionalak



KUALIFIKAZIO HANDIKO EAEKO LAN-MERKATUA: 2019RA ARTEKO EGOERA ETA BILAKAERA, JARDUERA-SEKTOREAREN ETA ADAR AKADEMIKOAREN ARABERA

Lan-merkatuaren inkestatik eta Lanbidetik lortutako datuak.

Lan-merkatuaren banaketa adar akademikoaren arabera

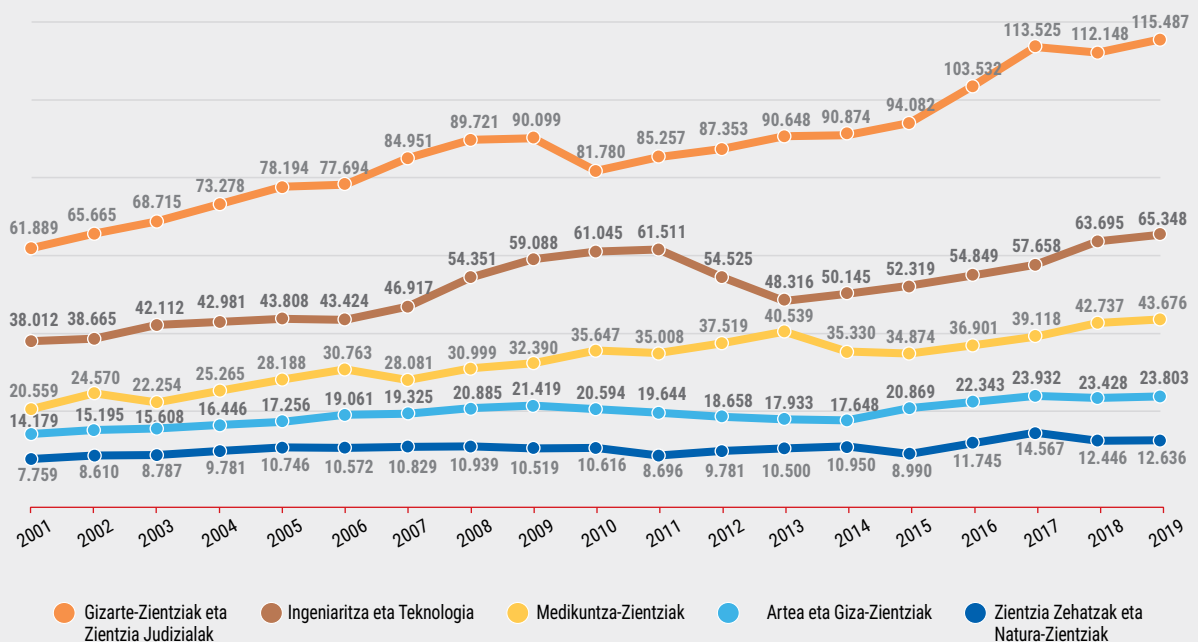


Akademikoen arbera

- Gizarte-Zientziak eta Zientzia Judizialak
- Ingeniaritza eta Teknologia
- Medikuntza-Zientziak
- Artea eta Giza-Zientziak
- Zientzia Zehatzak eta Natura-Zientziak

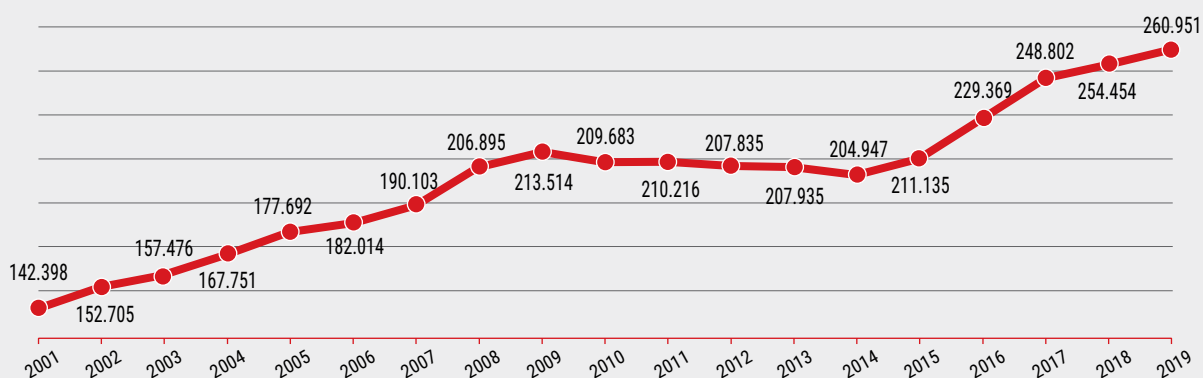
37

Enpleguaren bilakaera ikasketa-adarraren arabera



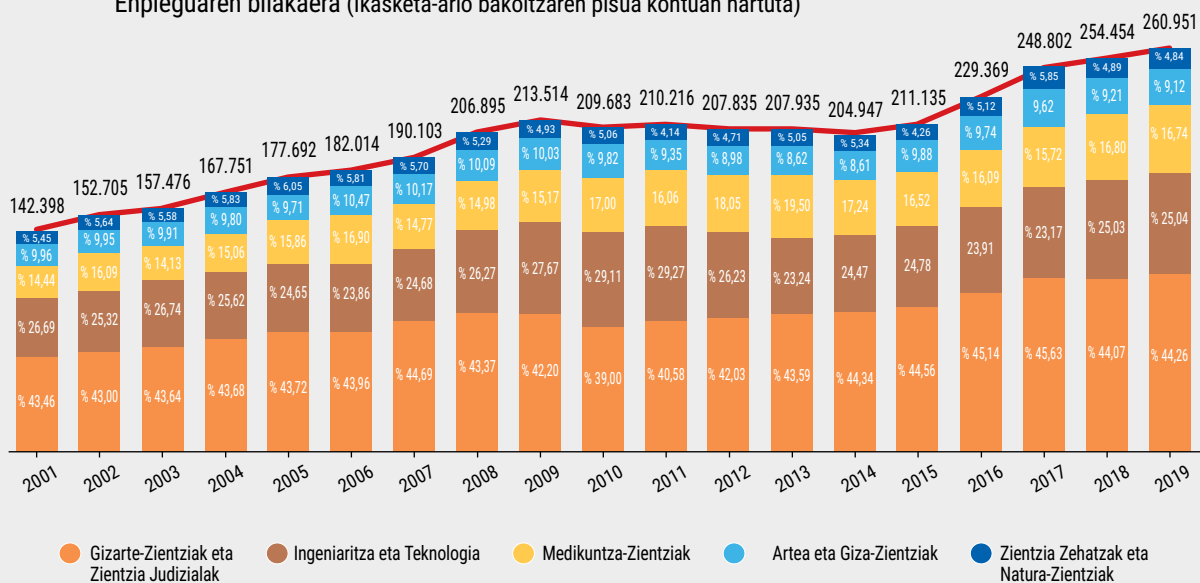
Hala eta guztiz ere, beheko grafikoan, unibertsitate-ikasketak amaitu dituztenentzako kualifikazio handiko enpleguak 2019ra arte Euskadiko lan-merkatuan izan duen bilakaera jasotzen da, adar akademiko guztiak batuta.

Enpleguaren bilakaera



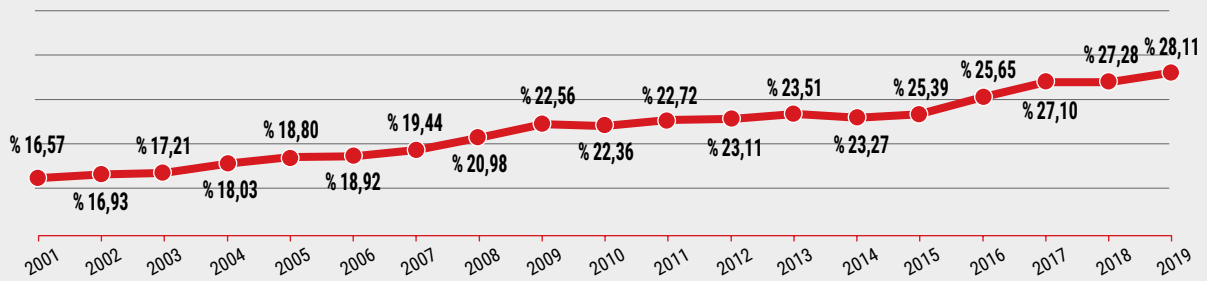
Halaber, behean bilakaera hori bera ikus daiteke, kasu honetan, adar akademiko bakoitzaren pisua kontuan hartuta.

Enpleguaren bilakaera (Ikasketa-arlo bakoitzaren pisua kontuan hartuta)

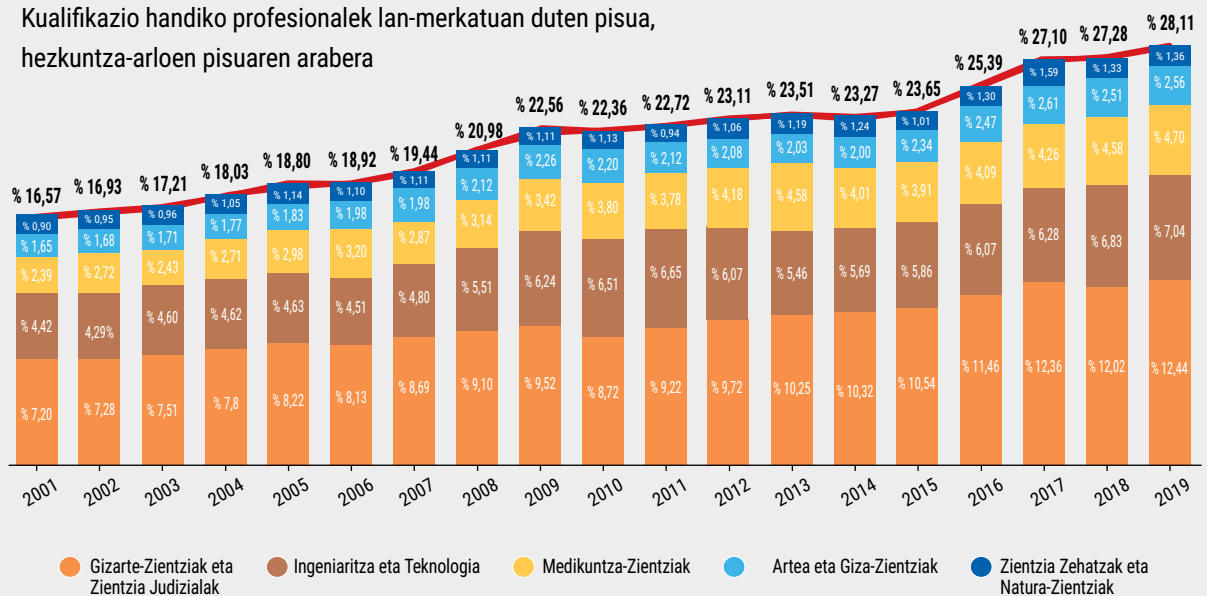


Euskal Autonomia Erkidegoko lan-merkatuan kualifikazio handiko enplegetan lan egiten duten unibertsitate-ikasketak egin dituztenen pisua

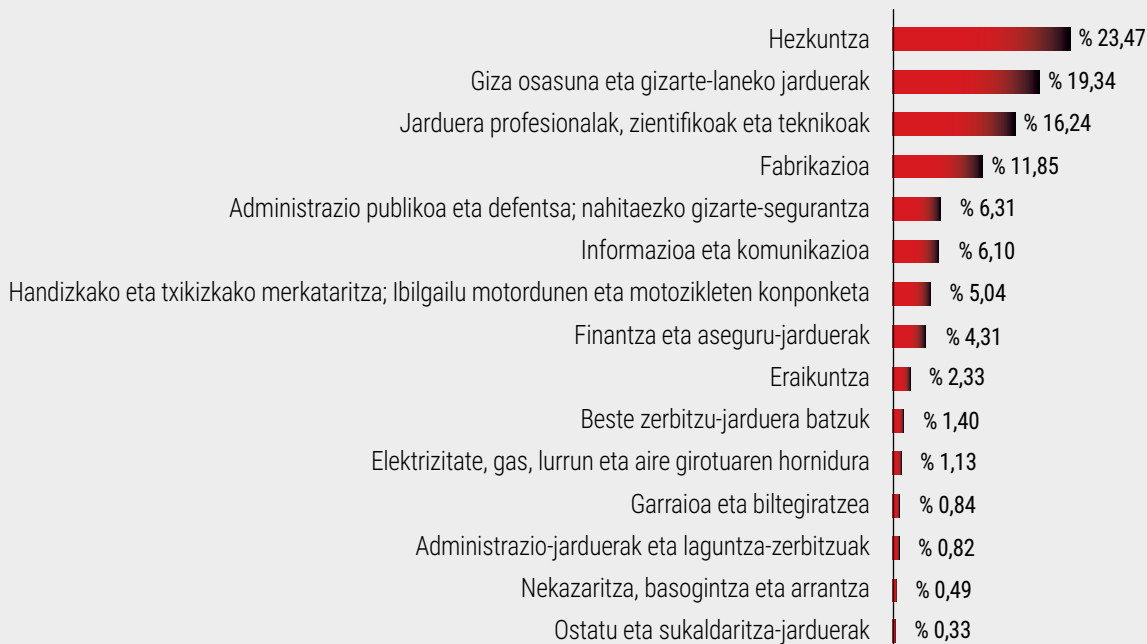
Kualifikazio handiko profesionalen lan-merkatuan duten pisua



Kualifikazio handiko profesionalen lan-merkatuan duten pisua, hezkuntza-arloen pisuaren arabera



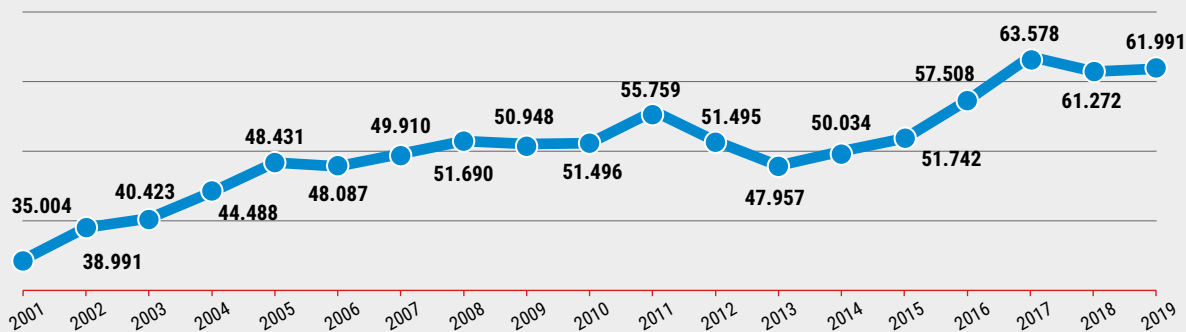
Lan-merkatuaren banaketa jarduera-sektoreen arabera



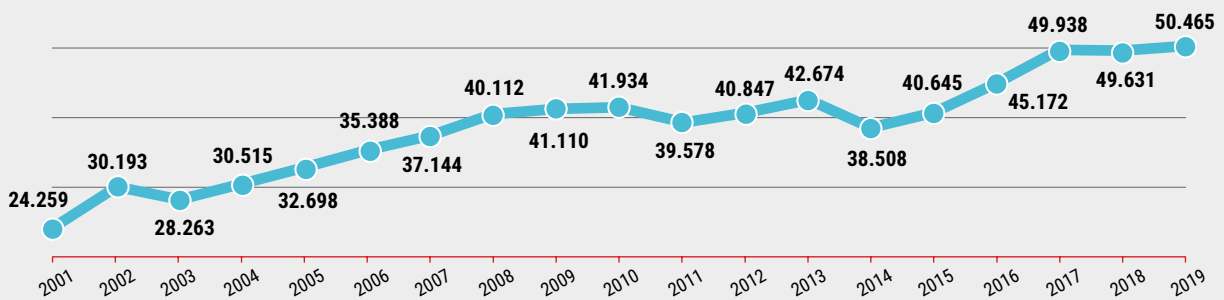
Enpleguaren bilakaera jarduera-sektorearen arabera

Jarraian, 2019ra arte enpleguak jarduera-sektorearen arabera izandako bilakaera erakusten da.

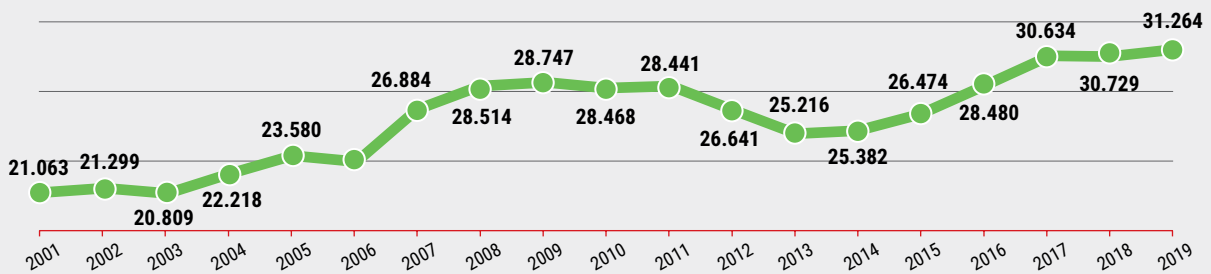
Hezkuntza



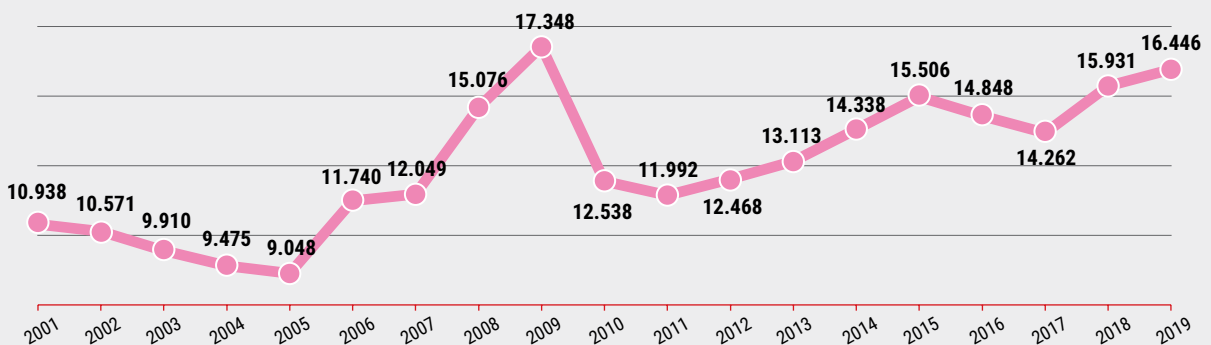
Giza osasuna eta gizarte-laneko jarduerak



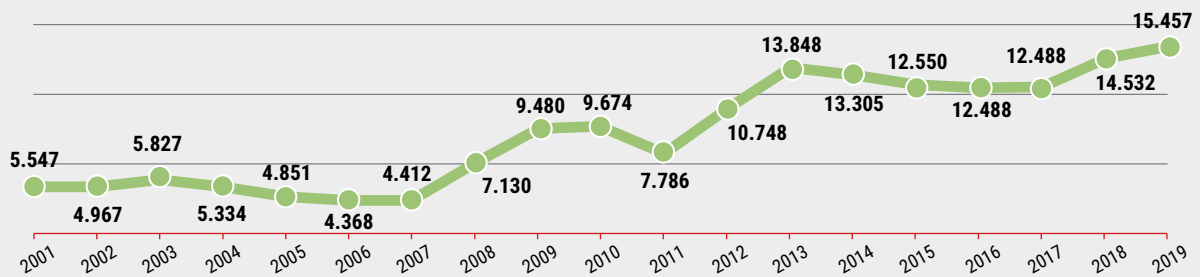
Fabrikazioa



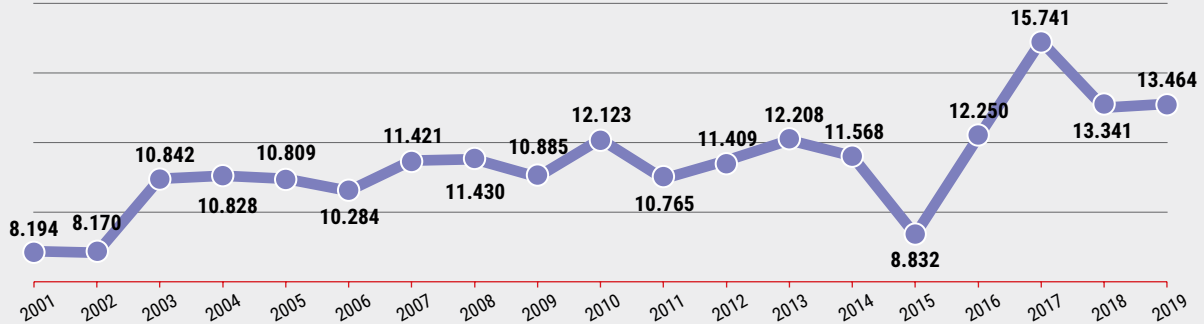
Administrazio publikoa eta defentsa; nahitaezko gizarte-segurantza



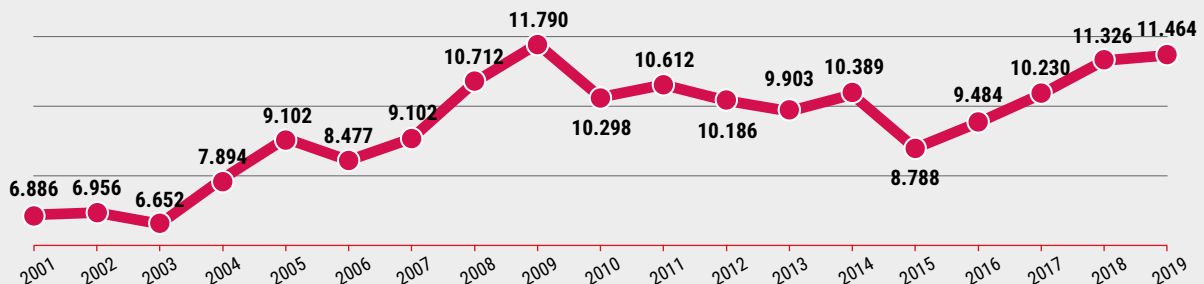
Informazioa eta komunikazioa



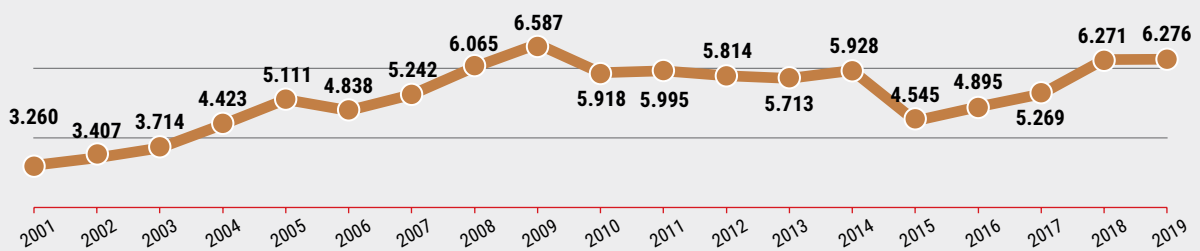
Handizkako eta txikizkako merkataritza;
Ibilgailu motordunen eta motozikleten konponketa



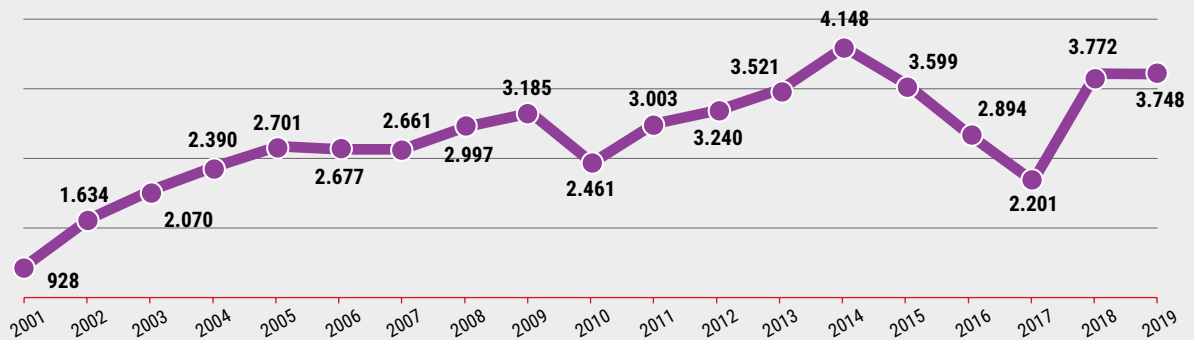
Finantza eta aseguru-jarduerak



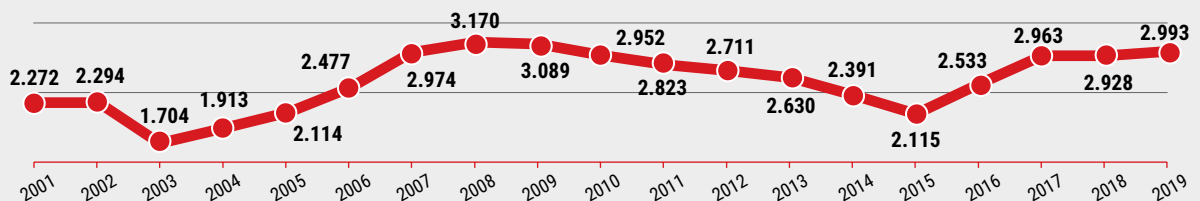
Eraikuntza



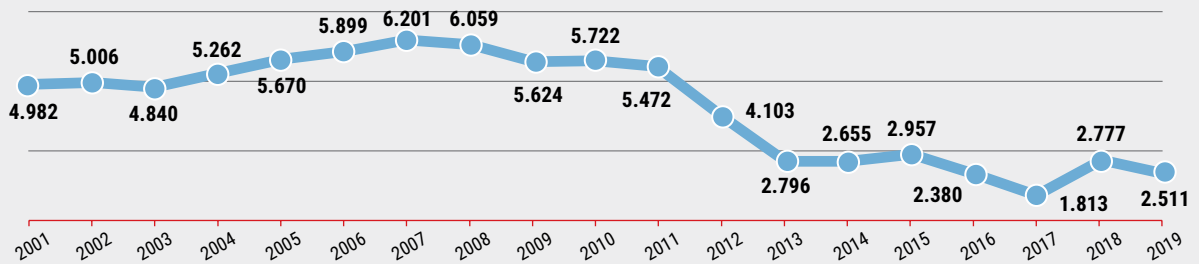
Beste zerbitzu-jarduera batzuk



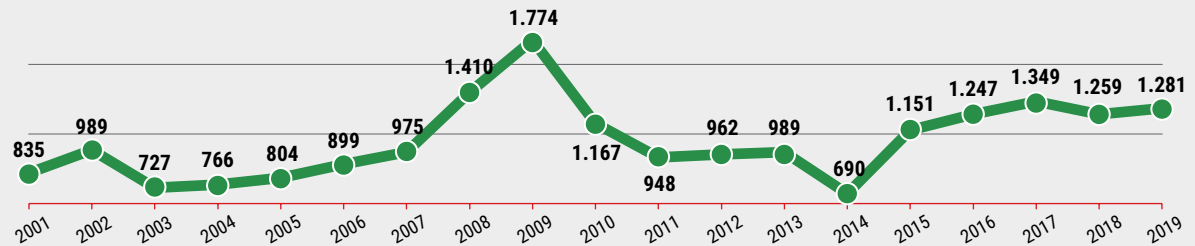
Elektrizitate, gas, lurrin eta aire girotuaren hornidura



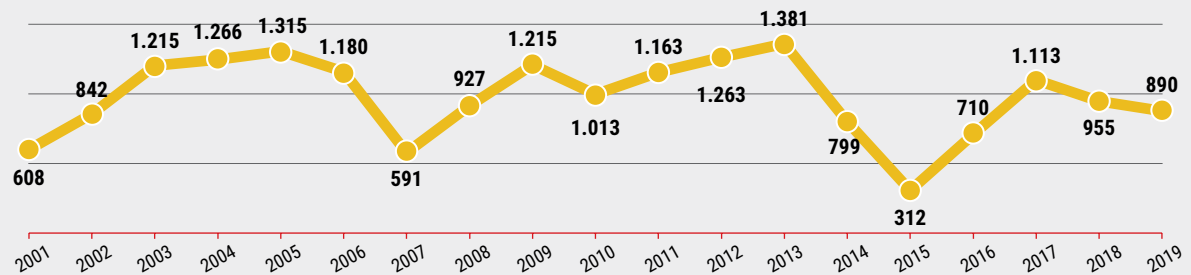
Garraioa eta biltegitratzea



Nekazaritza, basogintza eta arrantza



Ostatu eta sukaldaritza-jarduerak

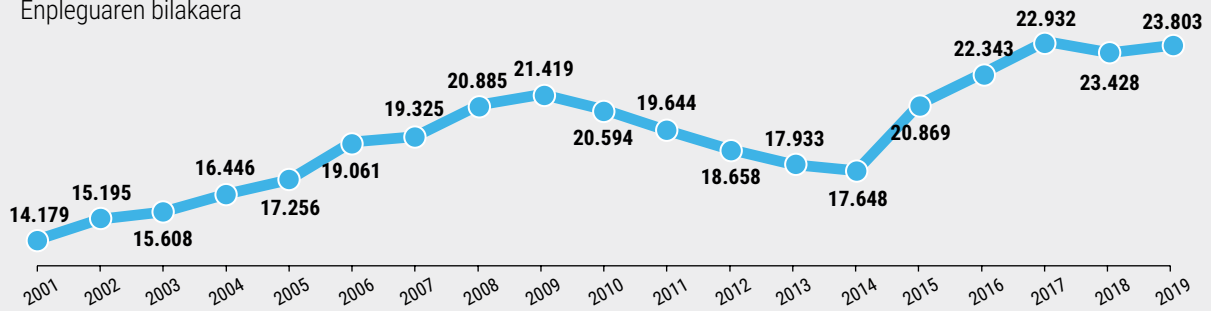


Lan-merkatuaren banaketa adar akademiko bakoitza erabiltzen den sektoreen arabera

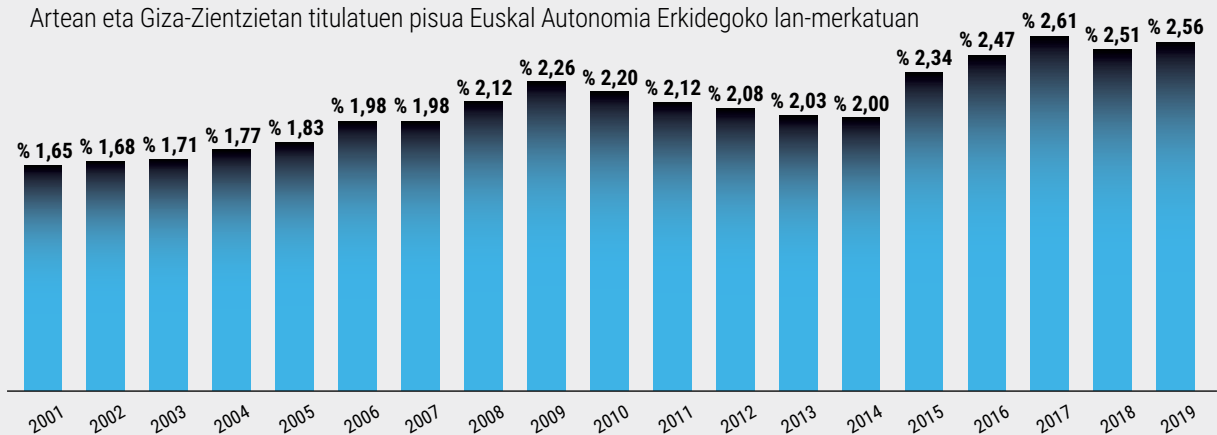
Artea eta Giza-Zientziak



Enpleguaren bilakaera



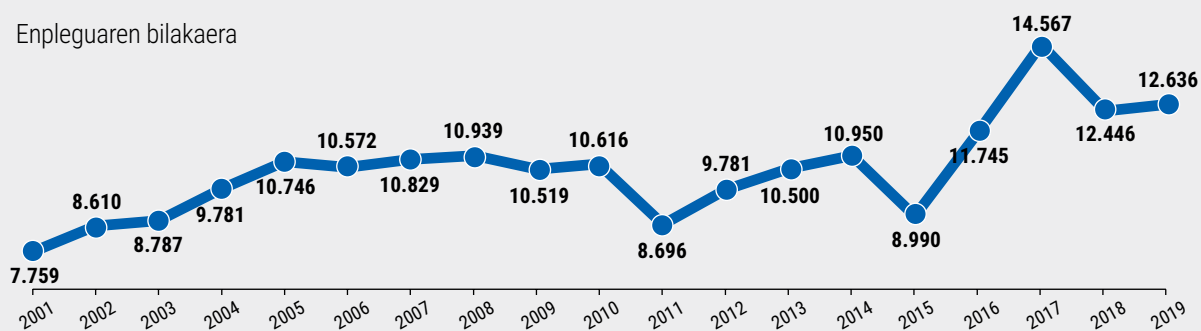
Artean eta Giza-Zientzietan titulatuaren pisua Euskal Autonomia Erkidegoko lan-merkatuan



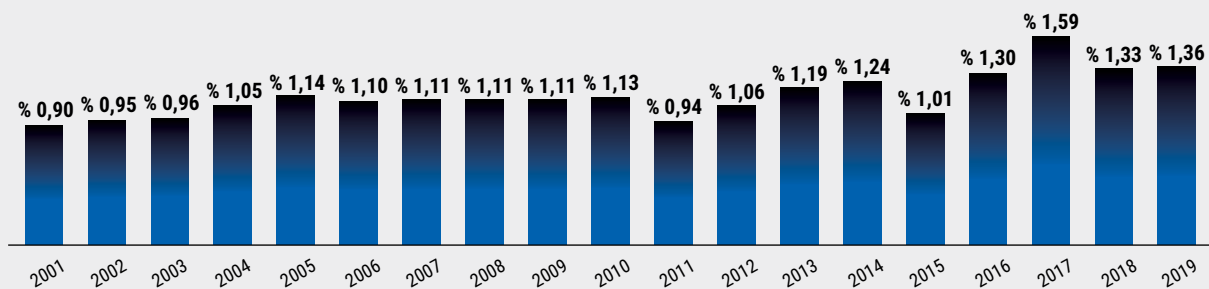
Zientzia Zehatzak eta Natura-Zientziak



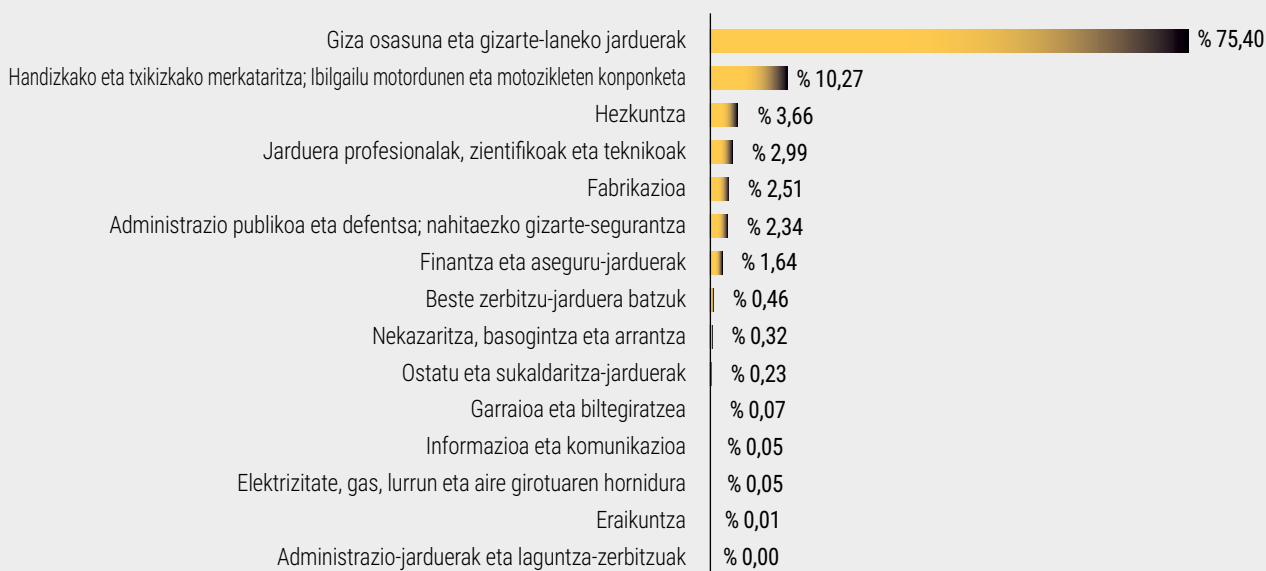
Enpleguaren bilakaera



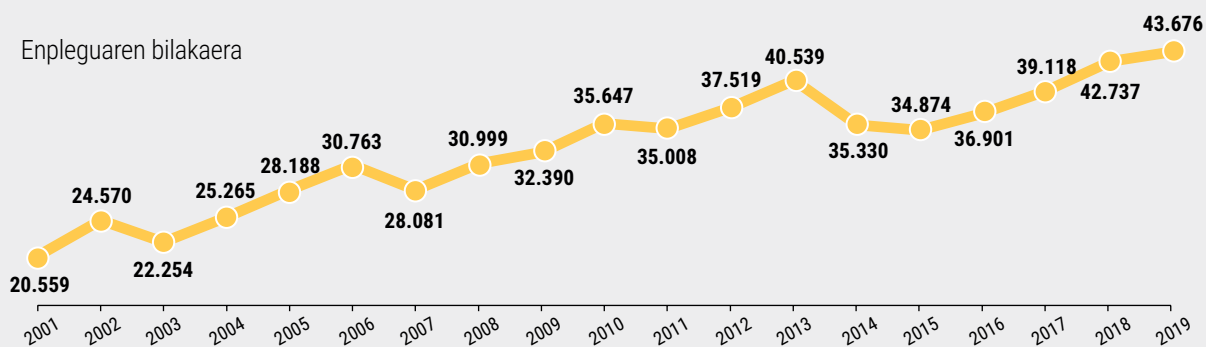
Zientzia Zehatzetan eta Natura-Zientzietan titulatuaren pisua Euskal Autonomia Erkidegoko lan-merkatuan



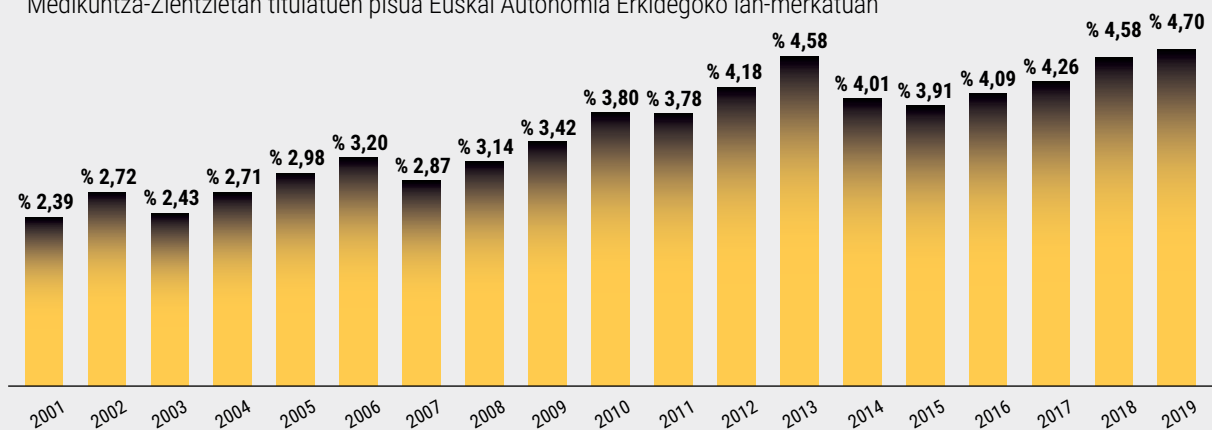
Medikuntza-Zientziak



Enpleguaren bilakaera



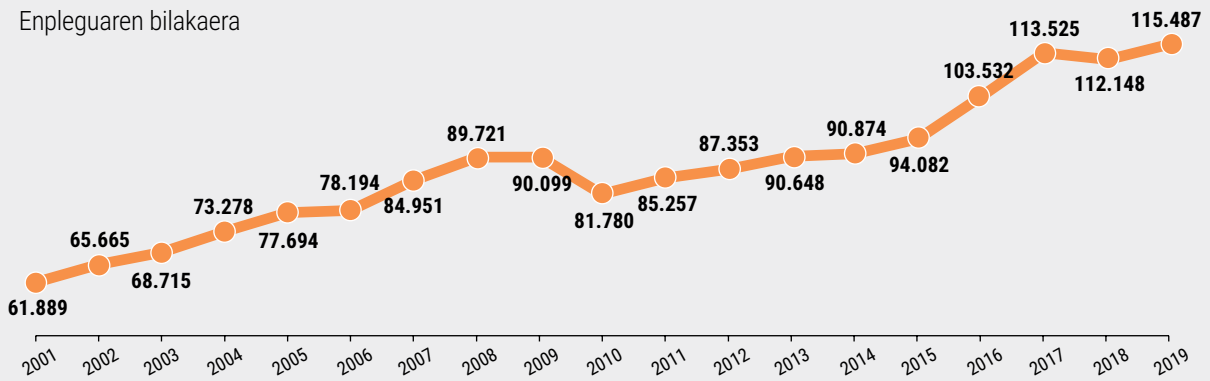
Medikuntza-Zientzietan titulatuaren pisua Euskal Autonomia Erkidegoko lan-merkatuan



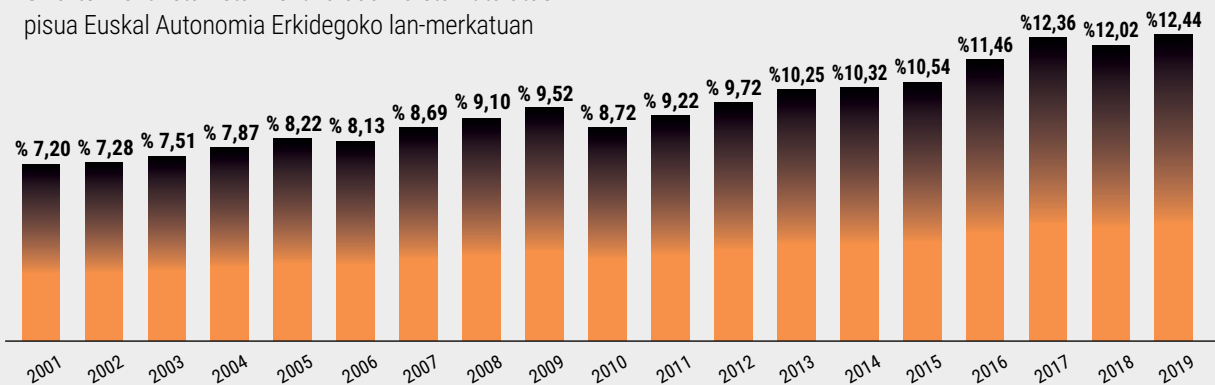
Gizarte-Zientziak eta Zientzia Judizialak



Enpleguaren bilakaera



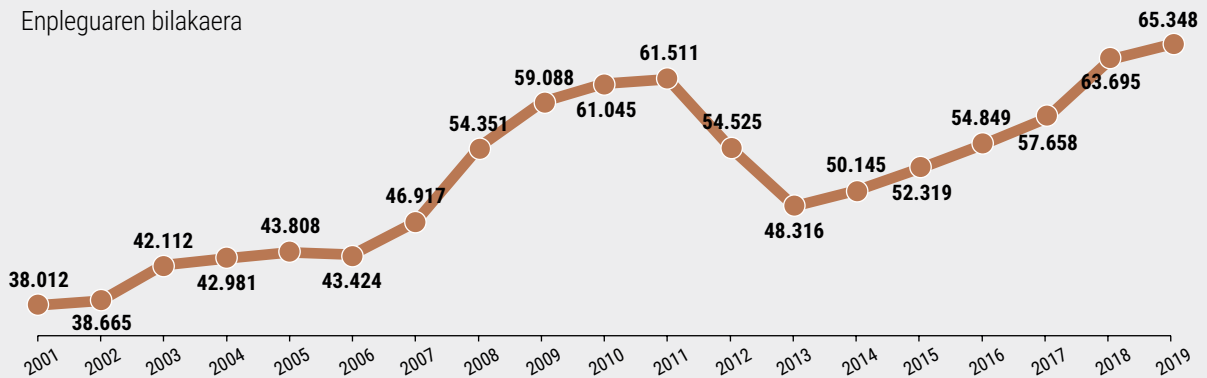
Gizarte-Zientzietan eta Zientzia Judizialetan titulatuaren pisua Euskal Autonomia Erkidegoko lan-merkatuan



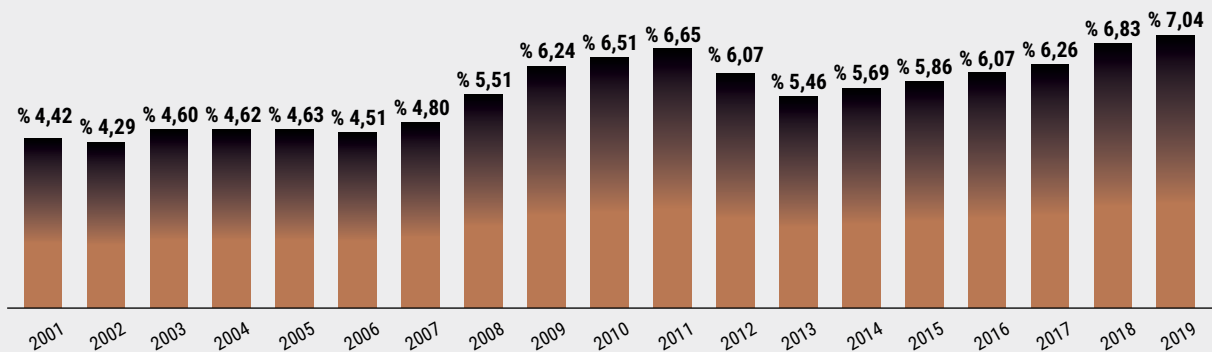
Ingeniaritza eta Teknologia



Enpleguaren bilakaera

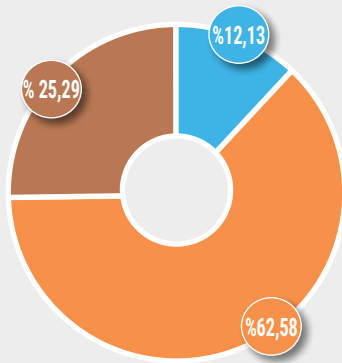


Ingeniaritza eta Teknologian titulatuaren pisua Euskal Autonomia Erkidegoko lan-merkatuan

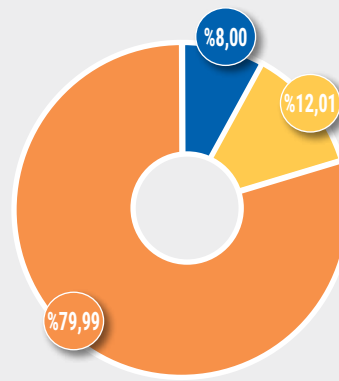


Lan-merkatuaren banaketa, sektore bakoitzean eskatzen diren adar akademikoek arabera

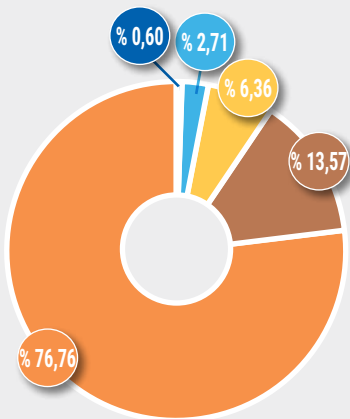
Administrazio-jarduerak eta laguntza-zerbitzuak



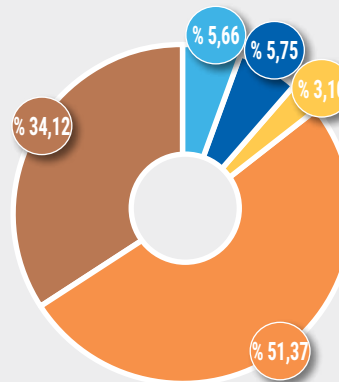
Ostatu eta sukaldaritza-jarduerak



Finantza eta aseguru-jarduerak

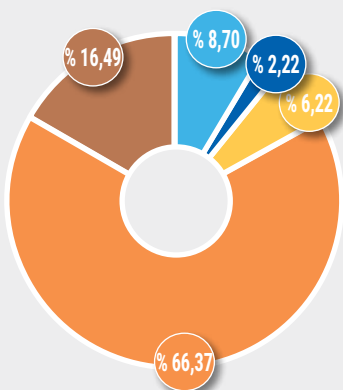


Jarduera profesionalak, zientifikoak eta teknikoak

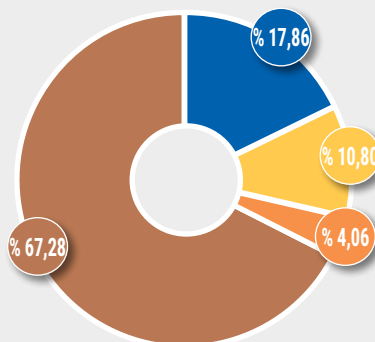


- Gizarte-Zientziak eta Zientzia Judizialak
- Ingeniaritza eta Teknologia
- Medikuntza-Zientziak
- Artea eta Giza-Zientziak
- Zientzia Zehatzak eta Natura-Zientziak

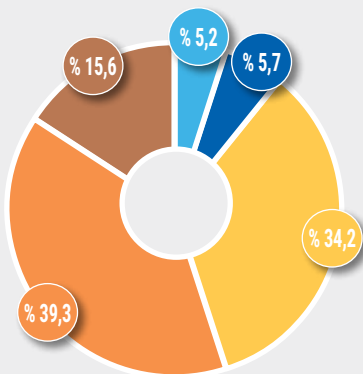
Administrazio publikoa eta defentsa; nahitaezko gizarte-segurantza



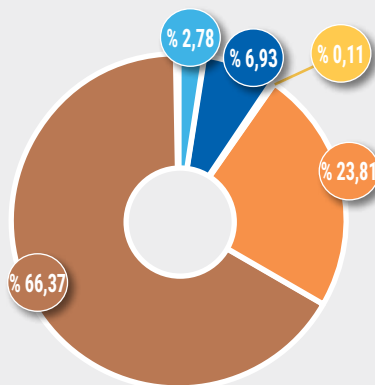
Nekazaritza, basogintza eta arrantza



Handizkako eta txikizkako merkataritza, Ibilgailu motordunen eta motozikleten konponketa

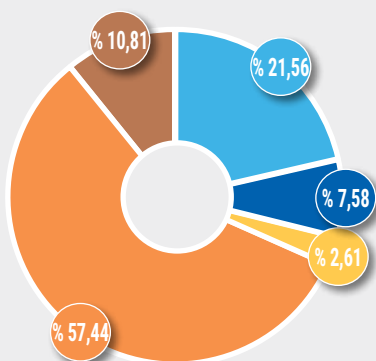


Eraikuntza

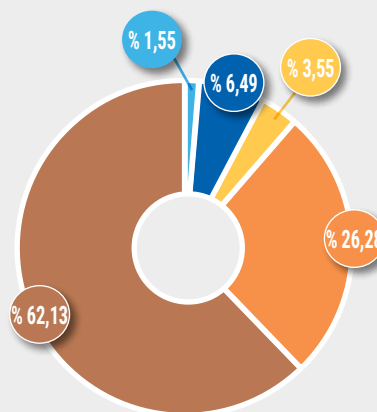


● Gizarte-Zientziak eta Zientzia Judizialak
 ● Ingeniaritza eta Teknologia
 ● Medikuntza-Zientziak
 ● Artea eta Giza-Zientziak
 ● Zientzia Zehatzak eta Natura-Zientziak

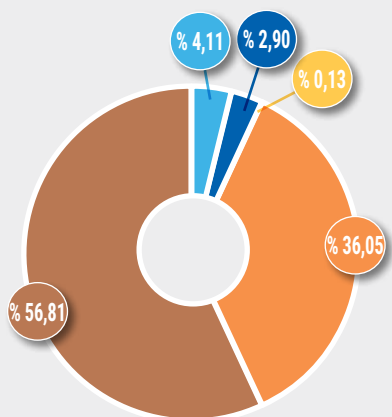
Hezkuntza



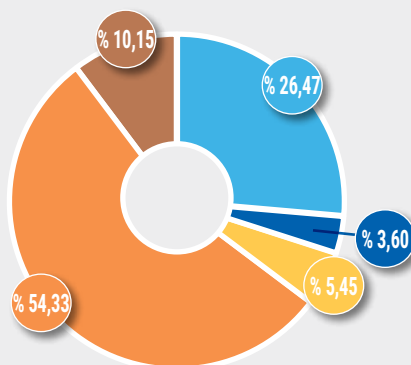
Fabrikazioa



Informazioa eta komunikazioa

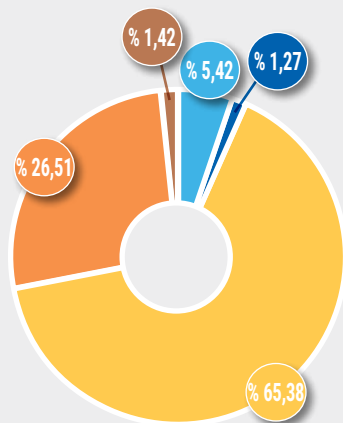


Beste zerbitzu-jarduera batzuk

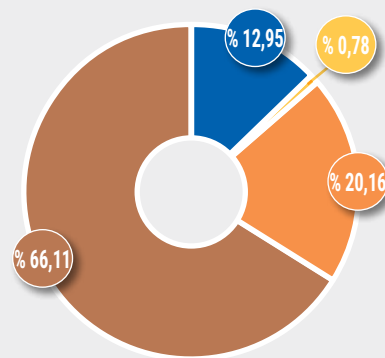


● Gizarte-Zientziak eta Zientzia Judizialak
 ● Ingeniaritza eta Teknologia
 ● Medikuntza-Zientziak
 ● Artea eta Giza-Zientziak
 ● Zientzia Zehatzak eta Natura-Zientziak

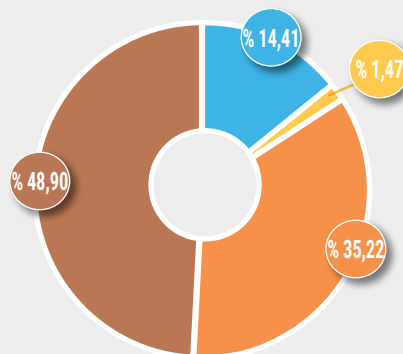
Giza osasuna eta gizarte-laneko jarduerak



Elektrizitate, gas, lurrun eta aire girotuaren hornidura



Garraioa eta biltegiatzea

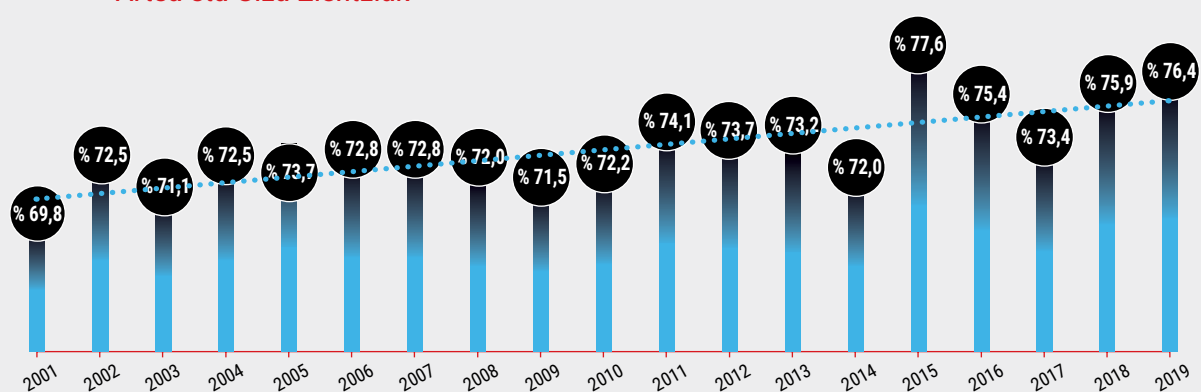


- Gizarte-Zientziak eta Zientzia Judizialak
- Ingeniaritza eta Teknologia
- Medikuntza-Zientziak
- Artea eta Giza-Zientziak
- Zientzia Zehatzak eta Natura-Zientziak

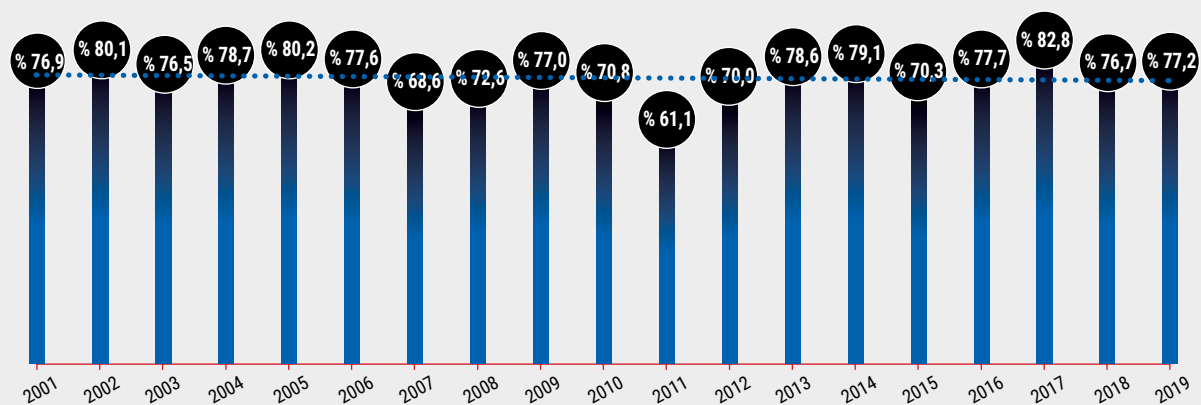
TITULUDUNEN BANAKETA BEREN LANBIDEETAN, ADAR AKADEMIKOAREN ARABERA

Adar akademiko bakoitzeko lanbideetan ikasketak amaitu dituztenen doikuntzak, adierazten du unibertsitateko ikasketak amaitu dituztenentzako kualifikazio handiko lanpostuetan dagoela enplegua, ikasi duten adar akademikoaren arabera.

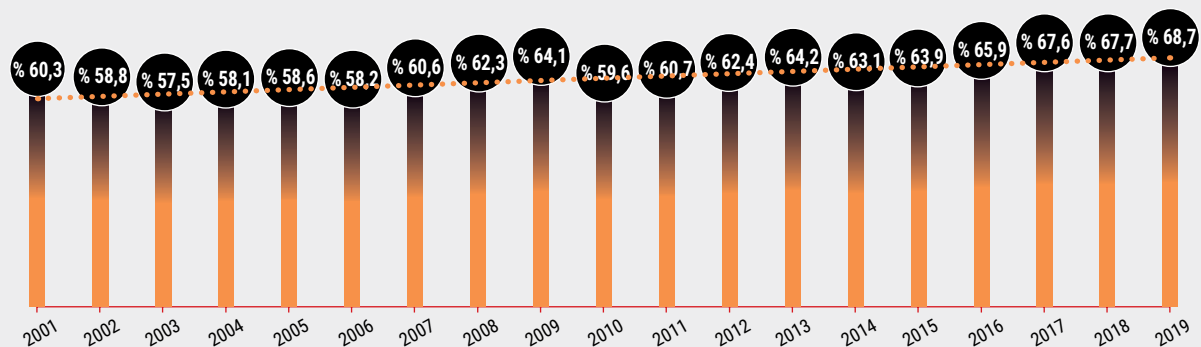
Artea eta Giza-Zientziak



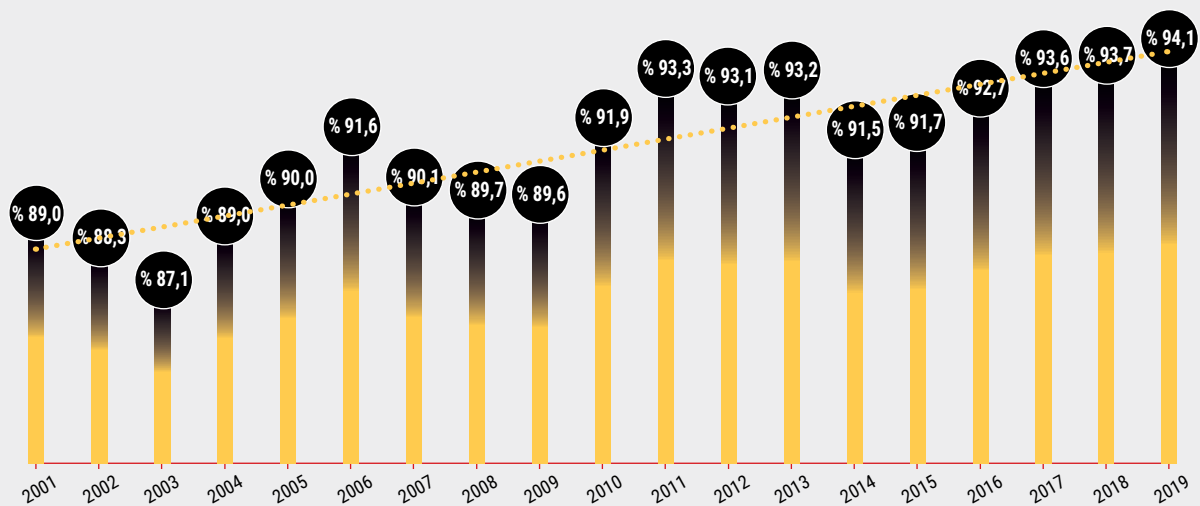
Zientzia Zehatzak eta Natura-Zientziak



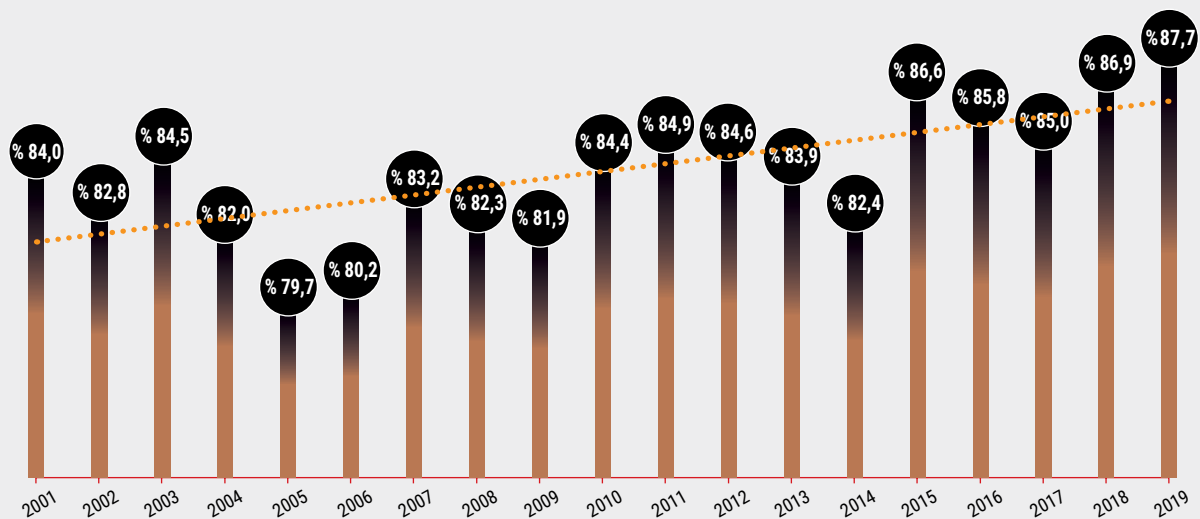
Gizarte-Zientziak eta Zientzia Judizialak



Medikuntza-Zientziak



Ingeniaritza eta Teknologia



ESKERRAK

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



Halaber, eskerrak eman nahi dizkiegu txosten hau egiten lagundu duten pertsona eta erakunde guztiei, bai eta euskal erakunde guztiei eta gure sareko 15.000 profesional baino gehiagori ere, Bizkaia Talentekin duten konfiantzazatik eta lankidetzazatik.



BASQUE
TALENT
EVOLUTION
& TRENDS

2021

 **Bizkaia**
talent

www.bizkaiatalent.eus