Gizarteratzeko ibilbide berrietarako tresna profesional berriak

Sartu 25 URTE AÑOS

bbk gizarte ekintza obra social

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

© **Sartu Federazioa**, 2013

Sartu Gizarte-aholkularitza, 2013ko uztaila

creative commons

Aurkibidea

AURKEZPENA 5

METODOLOGIA

1. SISTEMATIZAZIOA: GURE ESPERIENTZIETATIK IKASTEN DUGU 9
   1.1. Sistematizazio-prozesu bat zer den 9
2. GALDETEGIA 12

EMAITZAK

1. BAZTERKERIA MOTA BERRIAK 16
   1.1. Oinarrizko eskubideen urraketa 16
   1.2. Osasun psikiko eta fisikoaren narriadura 20
   1.3. Biktimen kulpabilizazioa eta estigmatizazioa 22
   1.4. Bakardadea eta isolamendua, jende askoren gaitza 24
2. GIZARTEGINTZAN JARDUTEKO ZAILTASUNAK 27
   2.1. Uste oso eta diskurtso negatiboak 27
   2.2. Hirugarren sektorearen ahultzea 27
   2.3. Premia duten pertsona gehiago baliabide erabilgarri gutxiago 29
   2.4. Gizarte-bazterkeria pairatzen duten pertsonentzako laguntza ekonomikoekin loturiko zailtasunak 30
   2.5. Gizarte-interakziorako espazioekin loturiko eragozpenak 32
   2.6. Berdintasun-printzipioa urratzea: enplegura iristeko eragozpenak 34
3. GIZARTEGINTZAREN INDARGUNEAK 37
   3.1. Akonpainamenduaren metodologia 37
   3.2. Diziplina askotako eta balio anitzeko ekipoa 38
   3.3. Erakundeen erlazio-kapitala (kanpokoa) 39
   3.4. Ibilbide finkatua 41
   3.5. Jarrera berritzailea 41
4. INTERBENTZIOA BESTE ITZULI BAT EMANEZ 43
   4.1. Taldeko interbentziorako estrategiak abian jartzea 43
   4.2. Erakundeen eragin sozial eta politikoa handitzea 44
   4.3. Prebentzio-estrategiak kontuan hartuko dituen ikuspuntua garatzea 45
   4.4. Sozialki erantzulea den ingurua sustatzea 46
   4.5. Sormen handiagoa edukitzea, ohiko ikuspuntua apurtzea 49
5. ESKU-HARTZEKO TRESNA BERRIAK 51
   5.1. Harreman-ikuspegian oinarrituriko tresnak 51
   5.2. Gizarteratzen lagunduko duen elkartegintza sustatzea 54
   5.3. Berrikuntzarako eta ezagupena trukatzeko berezko espazioak sortzea 54
   5.4. Hasierako laguntza psikologikoa ematea 57
   5.5. Aisialdian esku hartzeko espazioak sortzea 59

Bibliografia 61

ERANSKINA 63

Aurkezpena

Bizi dugun krisi-egoera honetan –eta egoera benetan gogorra izan arren– gizartegintzaren eremuan berrikuntzarako aukera bat ikusi nahi dugu. Helburu horrekin, Sartu Federakuntzaren Gizarte-aholkularitzan, esku hartzeko tresna berrien inguruko gogoetarako gune bat zabaldu nahi izan dugu (edo hain berriak izan ez arren, agian abian dira, baina ikusarazi egin behar ditugu). Gure erakundeetara hurbiltzen diren pertsonei arreta hobea ematen lagunduko diguten tresnak.

Gure azken xedea estrategia berriak identifikatzea da (hobe esanda, beste estrategia batzuk), gure egungo testuinguru nahasiko errealitateei aurre egiten laguntzeko.

Lehenengo galdera, beraz, begi bistakoa da: Zein dira errealitate horiek? Eta galdera horrek beste hainbat eragin zituen: Errealitate berriak al dira? Hau da, krisiaren aurretik zituenaren bestelako beharrak al ditu gaur egungo gizarteak? Beharrizan edo errealitate horiek pertsona desberdinei eragiten al diete, edo aldez aurretik arazoak zituzten pertsonen egoera kronifikatzen edo areagotzen dute?

Hasierako galdera horiei erantzuteko laguntza bila, pentsatu genuen gogoeta horiek guztiak gure erakundeko bertako profesionalei helaraztea, gure zerbitzu eta proiektuetan parte hartzen duten pertsonekin zuzenean lan egiten baitute. Horrela, aurrerago, gogoeta hori beste gizarte-erakunde batzuetako profesionalengana eta gaian adituak diren pertsonengana edo irakaskuntza arloko pertsonengana helaraziko genuke. Eta jakina, espazio bat gorde, agian garrantzitsuena, gure lanaren xede diren pertsonak izan daitezen galdera horiei erantzuten lagunduko digutenak. Bizi duten errealitate hori eta egoera hori gainditzeko erabiltzen ari diren estrategiak zein diren lehenengo pertsonan deskribatuko dizkigutenak.

Baina... has gaitezen hasieratik. Eta esan dugun bezala, gure lehenengo ataza Sartuko gure lankideen ekarpenak jasotzea izan zen. Agian, lehenengo argazki edo irudi bat egiteko modu gisa, gero horretan oinarritu eta ikertzen jarraitu eta parte-hartzea zabaldu ahal izateko.

Jarraian aurkeztuko den dokumentuan lehenengo bilketa horretarako erabili dugun metodologia eta lortutako emaitzen berri emango dugu.

Metodologia

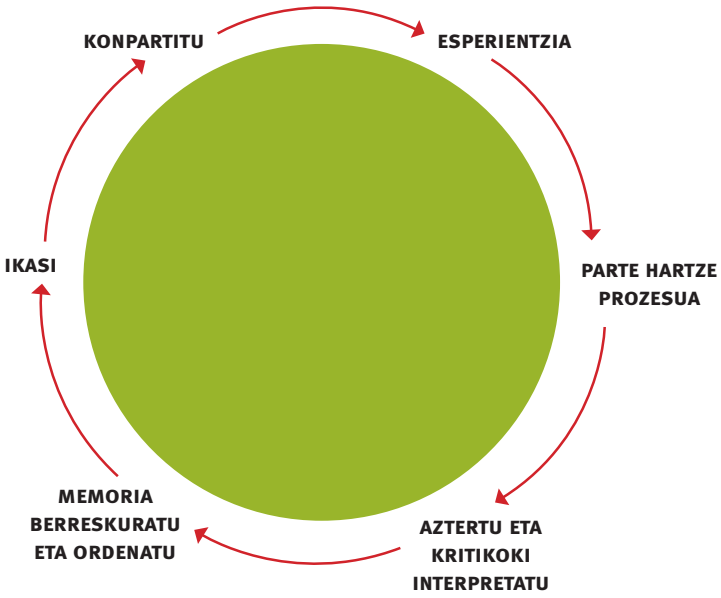
1. Sistematizazioa: gure esperientzietatik ikasten dugu

Lan honetarako erabilitako metodologietako bat gure esperientziak sistematizatzea izan da. Horren elementuetako batzuei ekingo diegu orain:

1.1. Sistematizazio-prozesu bat zer den[1]

Saioaren lehenengo momentuetan sistematizazio-prozesuaren oinarria jartzen ahalegindu ginen, eta prozesuaren parte izango ziren funtsezko elementuak adostu genituen parte-hartzaileek.

Oscar Jararen hitzetan, "sistematizazioa esperientzia baten edo gehiagoren interpretazio kritikoa da, ordenatu eta berreraikita, bizi izandako prozesuaren logika, prozesuan parte hartu duten faktoreak, elkarrekiko lotura eta horrela zergatik egin den agerrarazten edo azaltzen du".



"Praktikari ekindakoan, sistematizazioa parte hartzeko prozesu bat da, gertatutako ordenatzea, eta horrela, memoria historikoa berreskuratzea, interpretatzea, ezagupen berriak jasotzea eta beste pertsona batzuekin partekatzea ahalbidetzen du" (*Gizarte-aldakuntzarako esperientzien sistematizaziorako gida*. Alboan).

1. INCYDE: sistematizazioa: gure praktiketatik nola ikasi.

Prozesu honen funtsezko elementuak honako hauek dira:

- **Gure historia berreskuratzea.** Gure praktikei begirada kritikoa eman, prozesu historiko eta dinamikoak direlako.
- **Aztertzea eta berrikustea** errealitate berezi bat, nahiz eta ezin dugun orokortu, baina lagungarria da guk egindakoa eta beste pertsona eta herri batzuek egindako ulertzen lagunduko diguten elementuak lortzeko.
- Gure praktikatik eta beste erakunde batzuek izandakotik **ikastea.** Sistematizazio ororen aurretik praktika bat dago, praktika hori berreskuratu, berkontestualiatu, aztertu egin behar da prozesuan zehar lortutako ezagutzan oinarrituta.
- Gure esperientziak **kontzeptualizatzea**. Errealitatean oinarrituta ezagupenak sortzea.
- **Proposamenak egitea** gure erakundeak eta gure praktika hobetzeko, lan egiten dugun eremuan, eta modu antolatu eta ordenatuan: birformulatuta, alderdi positiboak berreskuratuz eta sustatuz, gure indarren eta gaitasunen arabera.
- **Prozesu politikoa da,** eztabaida, gogoeta, azterketa eskatzen ditu, begirada kritiko eta autokritikoak. Eta ezer baino gehiago ekintza eraldatzailerako prozesua da, inguru hurbilean eta gizarte-testuinguruan eragiteko.
- **Parte hartzen duten pertsonen edo/eta erakundeen arteko konfiantzan oinarrituriko lanerako gunea sortzea.** Topagunea da, eta sistematizazio prozesu hau bera baino iraupen luzeagoa eduki dezake, sareko lana sustatzeko eta isolamendua apurtzeko.
- **Ibilbide bat duen prozesua eratzea.** Heziketa-prozesu bat da, guztiok ikasten dugu besteengandik, eta parte-hartzaileek euren ikaskuntza biderkatu egiten dute euren erakundeetan.
- **Parte-hartzaileak dira sistematizazioaren subjektuak.** Pertsona guztiek dituzte ezagupenak eta pertzepzioa, eta bere zereginek emandako jakinduria. Jakinduria hori da sistematizazioaren abiapuntua.

Prozesu honetan sistematizatzen ditugun esperientziak honako hauek dira:

Proiektuak	Deskribapena
Arreta, informazio eta laguntza zerbitzuak **Gizarteratzeko zerbitzu integrala** **Preso dauden pertsonak laneratzeko tailerrak** **Aktibaziora bideraturiko taldeko jarduerak** **Gizarteratzeko udal eta eskualdeko zerbitzuak**	Arreta eta akonpainamendu pertsonalizatua, pertsona bakoitzak proposatzen dituen ibilbideen ikuspegi osotik abiatuta. Ibilbide horietako batzuk gizarteratzera bideratuta daude nabarmen, eta beste batzuk,aldiz, laneratzera.
Bizitzan zeharreko ikaskuntza eta gizarteratzeari buruzko tailerren sarea	**Oinarrizko alderdiak lantzeko helburua duten jarduerak, bai eremu pertsonalean bai lan-eremuan,** jarduera horien bidez laneratzeko ibilbidean pertsona areago inplikatzea bilatzen da. Hain zuzen, pertsonen arteko harremanetan hainbat jokaleku egotea ahalbidetzen dute, hortik abiatuz, etorkizunean gizarteratzeko eta laneratzeko garatuko diren jardueretan eraginkortasun handiagoz kokatzea ekarriko duten jarrerak, motibazioak, balioak eta trebetasunak lantzeko. **Talde ahulenei zuzenduta dago, oinarrizko premiak baitituzte, hala nola motibazioa sustatzea, aukerak argitzea, itxaropenak jorratzea, jarrerak eta trebetasunak aldatzea**. Horien bidez beste harreman-jokaleku batzuk sortu ahal izango dituzte, aukera berriak ikuskatzeko eta beste erreferentzia-eredu batzuekin jarduteko. Balio anitzeko tailerra eta eraikinen mantentze-lanetakoa, informatika gelak eta hedapen kulturalerako gela dira proiektu honetan nabarmentzen diren jardueretako batzuk.
Sendotu: enplegagarritasuna, gizarteratzea eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna bultzatzea.	Sendotu proiektua Peñascal Kooperatibak eta Sartu Federazioak sustatutako proiektua da eta EGIFaren 2. ardatzean aurreikusitako ekintzen barruan dago; hau da, enplegagarritasuna, gizarteratzea eta aukera-berdintasunaren sustapena. Jarduera eremuak pertsonak (ahalduntze tailerrak, funtsezko gaitasunak hartzea, etab.), enpresaren eremua (gizarteratze-enpresak sustatzea eta laguntzea, etab.), eta erkidegoa dira (Denboraren Bankuak sustatzea, sareak eratzea, erkidegoari zuzenduriko IKTak, etab.).
Aniztasun sozio-kulturalaren kudeaketa	Zubiguneak, Zubiak Eraikitzen eta Saregune moduko proiektuak aniztasun sozio-kulturalaren kudeaketa pertsonekiko interbentzioan, erkidegoaren parte-hartzean, eta abarren txertatzera bideraturiko helburuak lantzen dituzte. Proiektu horien funtsezko elementuetako bat da profesionalek eta gizarteratze-zerbitzuak erabiltzen dituzten pertsonek ikuspegi horretatik egindako gogoeta da.
Enplegurako prestakuntza	Pertsonek gaitasunak, oinarrizkoak eta teknikoak, hartzen dituzten lanbide-trebakuntzako ikastaroak, ogibide bat izan eta aurrerantzean lan-merkatuan sartu ahal izateko.
Kontrataziorako akonpainamendu-zerbitzua/ Lanpostuko tutorizazioa, mantentzea eta segimendua	Zerbitzu honetan profesionalek zubilana egiten dute pertsona bat lanpostu jakin batean behar bezala egoki dadin. Lanaren eskaintza eta eskaera lotzen ditu zerbitzu honek, eta gainera, pertsonaren eta enpresaren egokitzapena behar bezalakoa izan dadin segimendua egiten du.

2. Galdetegia[2]

Proiektuen sistematizazio-prozesua amaitzeko oinarrizko dokumentu bat egin zen; alde batetik, Federakuntzako partaide diren profesional guztien parte-hartzea bermatzeko, eta, bestetik, haiengan gogoeta "patxadatsuagoa" eragiteko.

2. Ikusi Eranskina (63. orrialdea).

EMAITZAK

Emaitzen azterketaren oinarria sistematizazio-prozesua eta galdetegi bat dira. Galdetegia Sartu Federakuntzaren profesionalek betetzen dute, hau da, Federakundea osatzen duten lau elkarteetako hainbat prozesutan (Arreta/Orientazioa, Laneko bitartekaritza, Lanbide Heziketa, etab.) lan egiten dutenak.

Hori dela eta ataletako bakoitzaren goiburuan profesional taldeari egindako galdera-gakoa egongo da, eta haien ekarpenak hitzez hitz jasoak. Ondoren, horiei buruzko teorizazioa egingo da:

- Bazterkeria mota berriak.
- Gizartegintzan jarduteko zailtasunak.
- Gizartegintzaren indarguneak.
- Interbentzioa beste itzuli bat emanez.
- Esku-hartzeko tresna berriak.

1. Bazterkeria mota berriak

1.1. OINARRIZKO ESKUBIDEEN URRAKETA

«Herrialde zordunetan herritarrek elikadura, etxebizitza, jantzia, enplegua, hezkuntza, osasun-zerbitzu eta ingurumen osasungarrirako duten oinarrizko eskubidea gauzatzea ezin da egon zorraren ondorioz hasitako egiturazko doikuntza politiken, hazkuntza-programen eta erreforma ekonomikoen mende».

Nazio Batuen Giza Eskubideen Batzordea
2009ko ekainaren 17ko 11/5 ebazpena[3]

Nahiz eta ez den erraza pobrezia edo gizarte-bazterkeria egoerak zer tokitan kokatu erabakitzea, gure ustez, oinarrizko beharrizanen gutxieneko estaldurak lehen lehena izan behar du, eragiten dituen ondorio larriengatik. Oso oinarrizko eskubideez ari gara: elikadura, jantziak edo etxebizitza.

Azken urteetan, gizartegintzan dihardugun erakundeek ikusi ahal izan dugu gero eta pertsona gehiago hurbiltzen direla gure zerbitzuetara oinarrizko ondasun horien eske, gutxiegiko dirusarrerek edo sarrerarik ezak bultzatuta.

Durangoko JAED Elkartasun elkartea da erakunde horietako bat, azken urte honetan elikagai eske datozen familien kopurua % 20 handitzen ikusi baitu[4]. Krisialdia, langabezia eta dirusarrerak bermatzeko errenta jasotzeko "sei hilera arte" itxaron beharra izan dira eskaera hori igo izanaren arrazoi nagusiak, erakundeko arduradunen esanetan.

"Familia-koltxoia" agortzen denean

Lan-merkatuak ez badie pertsonen beharrizanei erantzuten, eta gizarte-babeserako sistemak eta gizarteratzeko gutxieneko errenten sistemak ere egiten ez badute, familia bihurtzen da erreferente nagusi. Hala ere, krisia hain larria izanik, sarritan, hori ere ezinezkoa da.

Langabezian dauden pertsonen kopurua handitzeak eragin du kide guztiak langabezian dauden etxeen kopurua ere handitzea; bai eta kide guztiak langabezian dauden eta prestaziorik jasotzen ez duten etxeen kopurua ere.

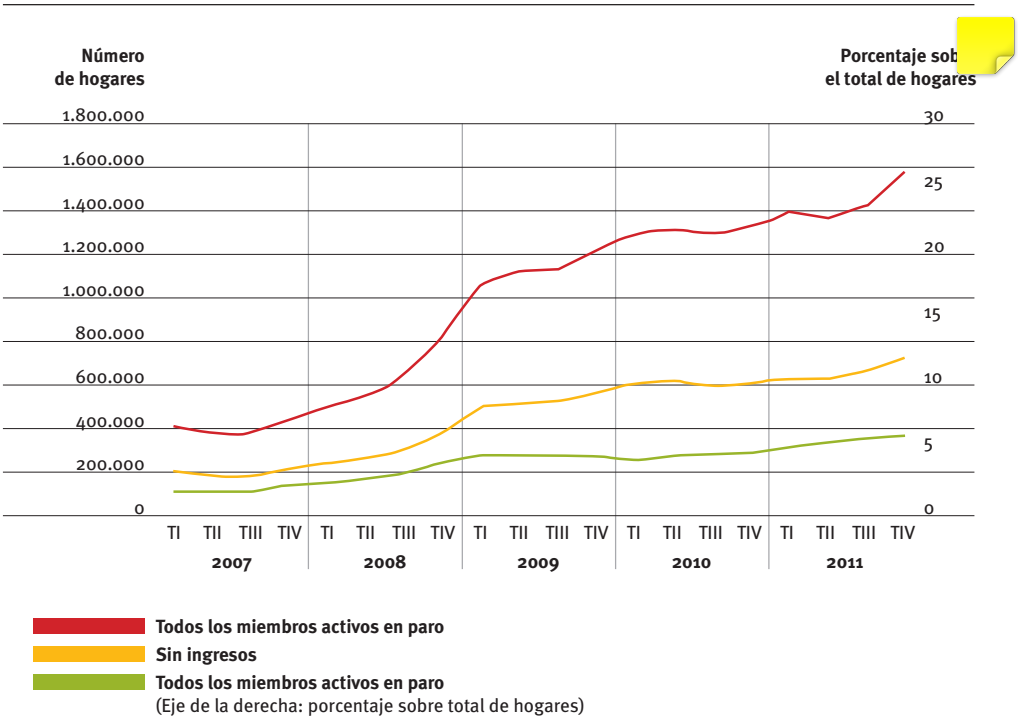
---

3. *Giza eskubideak politika publikoen oinarri gisa krisi ekonomikoko garaian.* Arartekoaren azterlana (2012).
4. http://www.elcorreo.com/vizcaya

Izan ere, 2007 eta 2011 urteen artean, kide aktibo guztiak langabezian dituzten etxeen kopurua laukoiztu egin da, 413.000tik 1.575.000ra handitu da. Hortaz, etxe horien ehunekoa, guztizkoaren aldean, % 3,4tik % 12,1era igo da.

Arazoa are larriagoa da kontuan hartzen badugu kide aktibo guztiak langabezian dituzten etxe horietako askotan pertsona bakar batek ere ez duela prestaziorik jasotzen. Halako etxeen kopurua 115.000etik 375.000ra igo da 2007. urtearen hasieratik 2011. urtearen amaierara.

1. GRAFIKOA. Kide guztiak langabezian eta errentarik gabe dituzten etxeak[5]



ITURRIA: *Biztanleria Aktiboari buruzko inkesta* batean oinarrituta CEETk egina (hainbat hiruhileko), INE.

Hala ere, ez dugu ahaztu behar pertsona askok, "familiaren koltxoi" hori baliatzeko aukerarik ere ez dutela. Horixe da guraso bakarreko familia askoren kasua eta immigraturiko pertsonena, esaterako. Langabeziak eta murrizketek pertsona horiek marjinalitatera eramaten dituzte, ez baitute familia-babesik edukitzen.

5. *Proposamen berriak garai berrietarako,* EAPN (2012:43).

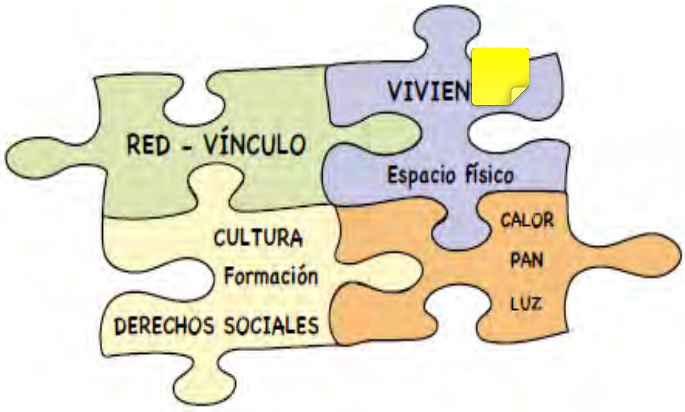
Egoera horri are larriagoa da immigranteentzat, egoera administratibo irregularrean egoten direlako. Erroldatu ezinak gizarte-prestazioak eskuratu ezina eragiten die eta, beraz, ezin dituzte oinarrizko premiak ere ase ez ordaindu, eta gizarte-bazterkeriaren egoerarik larrienetakoa bihurtzen da.

Etxebizitzaren arazoa

Krisialdiak ituan jarri du etxebizitzaren arazoa eta hipotekak ordaindu ezin dituzten familiak, horren ondorioz, etxea utzarazi egiten diete edo bahiturarekin mehatxatzen dituzte. Komunikabideei begirada bat ematea baino ez dago titularrik garrantzitsuenak horren ingurukoak direla ikusteko, bai eta nazioartean ere. Eta horixe da, gainera, gizartea gehien kezkatzen duen arazoa:

Etxebizitza, lojamendu hutsa baino askoz gehiago da, ordea. Etxebizitzaren inguruko egoera da gizarte-bazterkeriaren adierazle nagusietako bat; izan ere, horren inguruan taxutzen dira gizarteratzeko konponbide guztiak.

Etxebizitza duina eta egokia edukitzeak *familia-ingurua* ahalbidetzen du; eta lojamendu hutsarena baino ikuspegi zabalagoa ematen dio, elkarrekin loturiko hainbat planorekin: sare soziala, lotura afektiboak, segurtasun juridiko eta emozionala, auzotasuna, enplegua, osasuna eta higienea, heziketa, etab.[6]



Horrela jasotzen du Herri Defendatzaileak etxebizitzari buruz egindako azken txostenak ere: *Crisis Económica y deudores hipotecarios: actuaciones y propuestas*[7]:

> «Ezinbesteko eskubide soziala da bestelako eskubide konstituzionalak garatu ahal izateko, hala nola, nortasunaren garapen askerako eskubidea (EKren 10.1 artikulua), intimitaterako eskubidea (EKren 18. artikulua) eta, finean, askatasunerako eskubidea (EKren 17. artikulua). Etxebizitzarako eskubidearen eta bestelako eskubideen arteko loturak eragiten du haren "duin eta egoki" jitea ordenamenduak arautzen dituen gainerako eskubideekiko eta giza eskubideei buruzko gainerako hitzarmenekiko erlazioan oinarrituta definitu beharra.»

"Higiezinen burbuila" lehertzean, eta krisi ekonomiko, laboral eta soziala areagotzean, milaka familia daude hipoteka kitatu beharrean; eta ez etxebizitzenak soilik, bai eta oinarrizko premietako ondasunenak ere, hau da, euren *familia-inguru* horretakoak. Pertsona horiez gain, hainbat arrazoirengatik (diru-sarrerarik eza, aloger-prezio garestia, etab.) lehenengo etxebizitza edo *familia-inguru* horretarako irispiderik izan ez dituztenak daude. Emakume, gizon eta haurrak, "familia-inguru horren ametsa" zapuztuta ikusten dutenak. Eta horri enpleguaren galera eta oinarrizko bestelako ondasunetara iritsi ezina gehitu behar zaio: elikagaiak, botikak, jantziak, etab.

---

6. FUNDACIÖN FOESSA (2012). *Exclusión y desarrollo social. Análisis y perspectivas.*
7. http://www.defensordelpueblo.es

1.2. OSASUN PSIKIKO ETA FISIKOAREN NARRIADURA

«Leku guztietatik pairatzen dugun murrizpen-egoera honek,
ekonomikoa eta laneko presioak barne,
eragin eztabaidaezina dauka arlo psikologikoan».

Julio Bobes,
Psikiatria eta Buru-osasuneko Espainiako Fundazioa[8]

Gaur egungo egoerak herritarren buru-osasuna kaltetzen du, eta pertsona asko "ikasitako babesgabetasunera" eramaten ditu, eta horrek eragozpenei aurre egiteko gaitasunean eragiten du. Egoera horretan, pertsonek ondorioztatzen dute "ezin dutela euren bizitzaren etorkizunean eragin", eta apatian eta depresioan murgiltzen dira.

Horrela ageri dira Sartu Federakuntzan eta gurearen antzeko programa eta proiektuak gauzatzen dituzten gizarte-erakundeetan; bertan parte hartzen duten pertsonek tristura, animo gabezia eta/edo antsietatea erakusten baitituzte. Hori dela eta, "laguntza eta urgazpen psikologikoa[9]" edo "erlaxatzeko teknikak ikastea" eskatzen dute egoerari aurre egin ahal izateko.

Muturreko egoeratan, kalteturiko pertsona horiek euren buruaz beste egitera irits daitezke. Berriki egindako azterketek erakusten dute buru-hilketen kopurua nabarmen hazi izana gaur egungo krisialdi ekonomikoarekin egon daitekeela. Europako ekonomiarik kaltetuenetan, hau da, Grezian, Portugalen eta Espainian, esaterako, buru-hilketek % 60 egin dute gora 2007[10]. az geroztik. 2011n, OME izan zen krisialdiarekin loturiko buru-hilketen kopurua hazten ari zela ohartarazi zuena, bereziki arazo ekonomiko handiak zituzten herrialdeetan.

Baina buru-osasunaz gain, bizi dugun egoera honek ondorio larriak eragin ditu eragozpen handienak bizi dituzten pertsonen osasun fisikoan ere. Alde batetik, nahaste psikologikoen somatizazioagatik izan daiteke (urdaileko edo azaleko arazo bihurtzen dira, esaterako). Baina gainera, kontuan hartu behar da eragozpen handienak dituzten pertsonen baliabide ekonomiko urriek oinarrizko beharrizanak ase ezinerainoko material gabeziaraino eraman ditzaketela. Eta ezin dute askotariko elikadura, gutxieneko baldintza higienikoak dituen etxebizitza edo babestuko dituzten jantziak eduki, tenperatura hotzei aurre egin ahal izateko. Eta horrek guztiak osasunean eragin ditzakeen ondorioak.

---

8. *El País* egunkariko artikulua, "Pandemia de pesimismo". http://sociedad.elpais.com/sociedad/2012/05/11/actualidad/1336757656_038181.html
9. Sartu Federakuntzako pertsonekin zuzenean lan egiten duten profesionalei egindako galdetegian jasotako erantzunak.
10. http://eldiadigital.es/not/69242/minimos_apuntes_sobre_el_suicidio

Osasun-bazterkeria, osasunerako arrisku larria

Gizarte eta osasun sistemetan eragin dituzten murrizketak ere arriskua dira osasunerako, bereziki urrakortasun handieneko pertsonengan.

Arrisku hori gauzatu egin da berriki onartu duten 16/2012 Errege Lege Dekretuan[11], herritar batzuei osasunerako eskubidea ukatzen baitio.

2012ko irailaren 1etik aurrera, Lege Dekretuak ezeztatu egin die Espainian bizi izateko baimenik ez duten atzerritarrek osasun laguntzarako eskubidea. Laguntza ukatze horrek zuzenean urratzen du osasun-sistemak eduki beharko lukeen unibertsaltasun jitea. Eta gainera, bazterkeriaren egoerarik gordinena da. Noraezean uzten ditu gaixorik dauden pertsonak, gehienetan ere, zaintza eskain diezaiokeen laguntza-sarerik ere ez baitute.

Egoera irregularrean dauden immigranteek ez dute oinarrizko arretarako medikurik izango, eta beraz, prebentzioko medikurik, eta botiken kostu osoa ordaindu beharko dute. Egoera horretan dauden pertsonen kasuan, gainera, patologia larri edo kronikoak badituzte (GIB, tuberkulosia eta antzekoak), euren osasun egoera larritu egin daiteke, eta artatzen dituztenean, agian berandugi izan daiteke euren bizia salbatzeko.

Hala ere, Errege Dekretu hau urrunago ere iristen da, gizarte osoari dagokio eta eredu baztertzailea ezartzen du. Egoera erregularrean dauden pertsona askok, bertakoak nahiz immigranteak, agian ez dute osasun-estaldura zabal baterako eskubidea izango, euren laneko inguruabarrak edo/eta inguruabar pertsonalen arabera[12].

Errege Dekretu horren argudiorik garrantzitsuena aurreztea da. Hala ere, begien bistakoa da argudio horrek ez duela oinarririk; izan ere[13]:

- Ohiko edo prebentzioko tratamendurik eskaini ezean, ospitaleratzea iritsiko da, eta osasun publikoari kostu handiagoak eragingo dizkio.
- Beste alde batetik, ikerketen erakusten dute immigranteek osasun-sistema gutxi erabiltzen dutela:
    - Oinarrizko arretarako osasun-zentrora urtean 6,4 aldiz joaten dira; bertakoak, aldiz, 11,1 aldiz.
    - Pertsona immigrante helduak 4,2 aldiz joaten dira medikuarenera; jatorriz estatukoak direnak, aldiz, 6,7 aldiz.
    - Haurren kasuan, 5,5 aldiz joaten dira pediatrarengana; eta bertakoak, aldiz, 7,3 aldiz.

11. http://www.boe.es/boe/dias/2012/04/24/pdfs/BOE-A-2012-5403.pdf
12. Dekretuaren 3 eta 4. artikuluetan aipatzen dira doako osasun laguntza bermatuta duten pertsonak, eta horietatik kanpo gera daitezke, besteak beste, kotizatzen ez duten 26 urtetik gorakoak.
13. Iturria: http://www.harresiak.org

- Era berean, osasun alorreko ikerketek erakusten dute pertsona immigranteak:
  - Oso gazteak direla Espainiako biztanleen aldean, eta oso osasun egoera onean daudela.
  - Behin-behineko lan-baldintzek eta lanaldi luzeek ez diete uzten medikuarenera joaten behar dutenean.
  - Immigranteen kolektiboaren barruan, osasun-zerbitzuak gutxien erabiltzen dituztenak dokumentaziorik ez duten pertsonak dira; egoera horretan "dokumentaziorik ez edukitzeagatik atxilotuko ote dituzten beldur direlako".

1.3. BIKTIMEN KULPABILIZAZIOA ETA ESTIGMATIZAZIOA

«Boteretsuak beste inor haren mende egon dadin duen gaitasunak hiru oinarri ditu: baimenak ematea, zigorrak ezartzea eta mendekoaren sinesmenak edo sentipenak aldatzea».

José Antonio Marina

Garai batetik hona sinestarazi nahi digute krisialdiaren errudunak herritarrak eta gure gehiegikeriak garela, eta ez eredu ekonomiko globalizatua (esaldi beldurgarri ospetsu hori: "gure aukeren gainetik bizi izan gara", argudiorik erabilienetako bat da).

Kontua krisiaren jatorrian gertatutakoaren interpretazioa aldatzea da, eta horrela sinestarazi nahi digute haren kausa ez dela finantza-merkatuen desregulazioa, kontrolik eza, finantza-ingeniaritzako tresna konplexuak gehiegikeriaz erabili izana edo pribilegiatuen % 1aren eta gainerako herritarren artean sortzen ari den alde izugarri hori.

Errealitateko datuek erakusten dutenaren aurka, sinestarazi nahi digute krisiaren errudunak herritarrei segurtasuna eskaintzen dieten sare publiko edo kolektiboak direla, kopla-buruko berriei segurtasuna eskaintzen dietelako: hots, immigranteei eta pertsona babesgabeei. Benetako eta azken errudunak pertsona horiek direla, orain faltan ditugun baliabideak kontsumitu eta kontsumitzen dituztelako.

Krisi garaian, pertsonarik urrakorrenen kontra itzul daiteke erraz, alferkeriaren susmagarri eta aukerak alferrik galdu izanaren errudun gisa aurkezten baitizkigute. "Pobrea bada, zerbaitengatik izango da". "Bizitza oker badoakio, behar beste ahalegindu ez delako da".

Euri mehe horrek bezala, pobrea pobre izateagatik eta **langabezian dagoen pertsona lanik aurkitzen ez duelako** errudun bihurtzen duen pentsamenduak blaitu egiten du diskurtso politikoa. Eta agerian oso gutxitan adierazten bada ere, laguntza publikoak behar dituztenenganako mespretxua loratu egiten da gizartearen parte batean.

Eta horri gehitzen badiogu gainera, langabetuak eta pobreak parasitoak direlako ideia zabaltzen dela, ondoriozta dezakegu prestazioetan murrizketak erabakitzen direnean, egoera hori pairatzen dutenek ez dutela erabaki horren aurka jotzen. Biktimak errudun bihurtzea gizarte-murrizketak legitimatzeko mekanismo gisa agertzen da testuinguru horretan.

Diskurtso horrekin, krisiaren biktimek zigor bikoitza jasotzen dute: "enplegua galtzeaz gain, gainerakoen pentzuan bizi direlako susmagarriak dira".

Ideia hori marko ideologiko baten parte da, eta horren arabera, pertsona bakoitzak bizkor jokatu behar du, eta baten batek huts egiten badu, haren errua da, eta beste inorena. Zerbait txarto egingo zuen. Kontzeptu-marko horretan, botereak eskubide osoz sentitzen dira pertsonarik babesgabeenak zoriaren esku uzteko.

Immigrazioa eskubide eta zerbitzuen usurpatzaile

Pairatzen ari garen egoeraren ondorioz, jende askok segurtasun materiala eta gizarte-estatusa galdu ditu, eta egoera horren errudun egiten ditu atzerritarrak, haien *bestelakotasuna* areagotu egiten baita zailtasun ekonomikoak daudenean (Cachon, 2009)[14].

Ahulena edo desberdina dena errudun gisa erasotzea edo erabiltzeak, gizarte globalizatuak eragiten dituen arriskuen eta segurtasun falten erantzule bihurtzeak gorrotoaren diskurtsoa elikatzen du, gero eta modu agerikoagoan. Immigranteen kasuan, gorrotoaren diskurtso horren isla dira diskriminazioa, xenofobia eta arrazakeria.

Gure inguruan badira adibideak aurreiritziak nola baliatu diren ikusteko: immigrazioa ongizate-estaturako mehatxua dela herritar guztiei dagozkigun eskubide eta askatasunen murrizketa justifikatzeko. Horixe da, hain zuzen, 16/2012 Errege Lege Dekretuaren kasua, Osasun Sistema Nazionalaren jasangarritasuna bermatzeko eta prestazioen kalitatea eta segurtasuna hobetzeko premiazko neurriei buruzkoa, aurreko kapituluan aipatu duguna (ikus *Osasun fisikoaren eta psikikoaren narriadura)*.

Eskubideen murrizketa horiek honako ideia honetan dute oinarria: pertsona immigranteek, gehiegikeriaz erabiltzen dituzte, orokorrean eta nahita, harrera-gizarteak eskaintzen dizkien baliabideak.

Hala ere, datuek oso bestelako errealitatea erakusten dute: pertsona immigranteak ez dira gizarte-laguntzen pentzuan bizi.

Eusko Jaurlaritzako Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailak egindako *Immigrante Atzerritarrei buruzko Inkesta, 2011* azterlanaren arabera[15]:

- Pertsona immigranteen %9,3 Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta (DBE) eta DBE bakoitzeko 2,75 lagun onuradun daude. Beraz, oro har hartuta, prestazio ekonomiko horrek atzerriko biztanleen %25ean eragiten du.

14. FUNDACIÓN LA CAIXA. *Crisis y fractura social en Europa. Causas y efectos en España* (2012).
15. Iturria: EUSKO JAURLARITZA. *Egin aurre zurrumurruari* (2012).

- Pertsona immigranteen % 16,3k Etxebizitzarako Prestazio Osagarria (EPO) eskatzen dute.
- Atzerritarren % 5,1ek soilik jotzen dute Gizarte Larrialdietarako Laguntzetara (GLL), etxebizitza bermatzeko, eta % 2a soilik gainerako GLLrako.

Aitzitik, pertsona immigranteek bertakoek bezalaxe egiten dituzte gizarte-babeserako sistemen euskarri diren bilketetarako ekarpenak, Gizarte Segurantzako kotizazioen eta zerga zuzen eta zeharkakoen bitartez.

Biztanle immigranteek gizarte-zerbitzuetan duten parte-hartzea handi samarra da gizarte eta larrialdietako laguntzetan, bai eta txikientzako egoitza-zerbitzuetan ere; hain zuzen, ezaugarri bereziak dituen biztanleria-segmentua delako, behin-behineko lana eta diru-sarrerekin. Hala ere, biztanleria immigranteak pisu handixeagoa duen gizarte-zerbitzuen multzoaren kostua, Oinarrizko Errenta salbu, oso txikia da.

Baliabide gehienak irensten dituzten gizarte-zerbitzuak desgaitasunak dituztenen eta hirugarren adinekoen arretara bideraturikoak dira, eta zerbitzu horietan, immigranteen parte-hartzea guztizko populazioarena baino txikiagoa da orokorrean.

Baina datu finkoen azterketaz gain, jarraipenekoa ere egin behar da. “Immigranteen gizarte-zerbitzu eta prestazioetarako irispidea Euskal Autonomia Erkidegoan” azterlanaren arabera, “atzerritarren % 7k baino ez du jasotzen sei urtetik gora irauten duen laguntza, eta bertakoen artean, aldiz, ehuneko hori % 43raino igotzen da”.

1.4. BAKARDADEA ETA ISOLAMENDUA, JENDE ASKOREN GAITZA

«Sare sozialaren balioa eta garrantzia harreman, zerbitzu eta produktuen trukerako eremua izatetik dator; hortik abiatuta, oinarrizko segurtasuna (oinarrizko beharrizanak asetzea), babesa eta pertsona gisa hazteko aukera etor daitekeelako».

Elsa Méndez eta **Luis Cruz**
Pertsona Heldu Nagusiaren Egoerari buruzko txostena (Costa Rica)

Globalizazio prozesuari loturiko egitura-aldaketek (esaterako IKTen gorakada, ekoizpen-egituraren aldaketa, biztanleria-piramidearen alterazioa eta familia-egituren aldaketa), gizarte-estratifikazioan aldaketa sakonak eragin dituzte. Aldaketa horiek gizarte-atxikimendua murriztu dute, eta pertsona asko *harremanen urrakortasun* egoerara bultzatu dituzte, erkidegoan txertatzeko loturarik ezak edo lotura ahulek eragindako egoera gisa identifikatuko duguna.

Pertsonak egoera horretara irits daitezke jarauntsitako ibilbide baztertzaileen ondorioz (familia pobrezia edo estigma etniko jarauntsia, ijitoen kasua adibidez) edo harremanen hausturaren ondorioz.

2006an, jada, Jordi Bonet i Martík16 REDES[17] aldizkarian argitaratutako artikulu batean harremanen hausturen adibide batzuk tipifikatu zituen.

HARREMANEN HAUSTURAK	
Migrazioa/Egoitza mugikortasuna	Jatorrizko laguntza-sareen haustura, eta hartzen zaituen gizartean sare sozial berriak egituratu beharra. Migranteen kasuan, hizkuntza-eragozpenak eta aurreiritzi kulturalak gehitu behar dira, eta litekeen estigma puntu bat.
Bikotea banantzea	Oinarrizko laguntza-sareen murrizketa (familia, lagunak...)
Senitarteko eta/edo hurbileko lagunen heriotza	Familiaren eta lagunen laguntza-sareen murrizpena (edo desagerpena).
Ezkontza	Bikoteak ez duenean nahi jatorrizko familiarekin eta/edo aspaldiko lagunekin harremana mantentzea.
Istripua, ezintasuna, gaixotasun kronikoa, mendekotasuna	Autonomia galtzea, eta laguntza-sarearen mendekotasun handiagoa, horrek saturazioa eragin dezake, eta gizarte-lotura berriak egiteko zailtasuna.
Toxikoekiko mendekotasuna	Erkidegoan oso integratuta ez dauden sareetan txertatzea, gizarte-estigma handiarekin eta batzuetan, aurretiko familia, lagun edo laneko sareen hausturarekin.
Enplegua galtzea	Gizarte eta lanaren alorreko laguntza-sarearen haustura eta litekeen egoera traumatikoa, subjektuaren eta oinarrizko sareen arteko loturan eragiten duena.
Etxeko indarkeria eta tratu txarrak	Erasotzaileak subjektuaren oinarrizko sareak murrizten, inbaditzen eta kontrolatzen ditu, eta horrek mendekotasun egoerak eta bizi-garrantzia galtzea eragiten ditu.
Barneratzea	Ospitaleratzeen kasuetan, oinarrizko sareen ahultzea eta erkidegoko sareekiko deskonexioa. Egoitzen kasuan, gehitu behar da utzi egin dutelako eta erkidegotik deserrotu egin dutelako sentipena, eta kartzelaratzeen kasuan, gizarte-estigma eta behin aske geratuta ere sareak berregituratzeko eragozpena gehitu behar zaio.

Krisialdiak harremanen apurtze hori ahalbidetzen duten faktoreak gehitu besterik ez du egiten. Etxea galtzea, esaterako, pertsona haren inguru eta sare sozial hurbilekoenik gabe uzten baitu, ekarpen psikosozial ugari eskaintzen dizkion harremanak apurtuz.

Horrela, *harremanen urrakortasun* egoera horiek hedatuz joan dira, eta gero eta jende gehiago hartzen dute. Hau da, gero eta jende gehiago dago gero eta laguntza gutxiagorekin eta bakarrago, egunez egun gainditu beharrek egoera gogorrei aurre egiteko. Hori guztia, konexio-dinamikak biziraupenerako balio garrantzitsuenetako bihurtu diren garai honetan.

16. Psikologia Sozialeko doktorea eta Bartzelonako Unibertsitate Autonomoko Institut de Govern i Polítiques Públiques (IGOP) izenekoari atxikiriko ikertzailea.
17. Sare sozialen azterketarako aldizkari hispaniarra.

Testuinguru horretan, gizartegintzako profesionalen zereginak barne hartu behar du pertsonari laguntzea harreman sozialak sortzeko edo hobetzeko estrategian, erakundeekiko mendekotasuna murrizteko. Begirada aldatzea da kontua, sarea aukera da.

Erkidegoari eta lurraldeari begira

Pertsonen ekintza baliabide jakin batzuetarako irispidea (edo eragozpena) ahalbidetzen duten gizarte-harreman sare batean txertatzen da. Sare horiek, aldi berean, ez daude hutsaren gainean eskegita, beste hainbat sarek (erkidegokoak, merkataritzakoa, erakundeetakoak...) eragiten duten eremu batean txertaturik daude, eta horietan eragin daiteke.

Ikuspegi horretatik, gizartegintza pertsonalizatua diseinatzeko, subjektuaren beharrizanak hartu behar dira kontuan, hura txertatuta dagoen sareak sartuta. Batez ere sarerik hurbilenak. Pertsonek hurbileko sareak finkatzeko duten gaitasuna indartzeko lana da, horrela, erantzuteko gaitasuna optimizatzen delako.

Era berean, gizartegintzako profesionalek sustatu egin behar dute topagune izan daitezkeen espazio eta egiturak sortzea, lurraldeko pertsona GUZTIEN arteko lankidetza eta elkarrizketa ahalbidetzeko. Izan ere, arazo sozialei ekiteko modu bakarra erkidegoa osatzen duten pertsona guztien lankidetzako ikuspegi batetik abiatzea da.

Begirada inguru hurbil eta komunitarioan finkatzeak herritarrak ahalduntzen ditu, euren tokieremuaren lurralde dimentsioa aintzatesten du eta ongizatea hornitzeko politiken parte-hartze jitea sustatzen du. Hori dela eta, azken eredu hori da asebetetzea eraikitzeko egokiena, bazterkeriaren harreman-dimentsioari ekiteko; gizarte-ongizatea harremanek sortzen dutela, horren lurralde dimentsioak, aintzatesten duelako eta horri loturik dauden hainbat eragile indartzea erabakitzen duelako (bai baliabideak eskatzen dituztenak, bai baliabideak ematen dituztenak (Bonet i Martí, 2008).

Tokiranzko hurbilketa honetan sortzen dira laguntzarako sare informalak sustatu nahi dituzten baliabideetako batzuk, hala nola *denboraren bankuak* eta *truke taldeak*.

2. Gizartegintzan jarduteko zailtasunak

2.1. USTE OSO ETA DISKURTSO NEGATIBOAK

Bazterkerian edo erortzeko mugan dauden pertsonek dituzten uste oso, jarrera eta portaera negatiboak **berretsi egiten ditu** gaur egungo **krisiak.** Bila eta bila ibili ondoren lanik ez aurkitzearen etsipenak gurekin diharduten pertsonen motibazioa eta autoestimua zapuzten ditu, eta ezgaitasun sentsazioa sortzen du, eta horrek, sarritan, uste oso fatalistak agertzea edo berrestea eragiten du. Horren ildotik, **fatalismoa,** hau da, pertsonek euren patua ezkutuko botere baten araberakoa dela sinesteko duten joera; patuak, bere borondatez[18] aliatu ezin hobea aurkitzen du lanerako aukerarik, aukera sozial edo politikorik gabeko inguru batean. Pertsonek ez diote irtenbiderik ikusten euren egoerari, ekin eta ekin aritu izan diren arren; beraz, puntu batera iritsi eta "zereginik ez dagoela" konbentzitzen dira. 1.2 atalean aipatzen genuen bezala, euren biziztaren etorkizunean eragiterik ez dutela ondorioztatzen dute, eta horrek apatiara eta depresiora eramaten ditu.

Gizartegintzan lan egiten duten pertsonentzat gero eta zailagoa da komentzimendu fatalista hori desagerraraztea eta errealitatearen ikuspegi baikor eta motibatzaileagoa sustatzea; izan ere:

- **Ez dute tresnarik:** "Zer eta nola erabili jakitea".
- **Diskurtso sozial ezkorra:** Nahikoa da edozein komunikabide behatzea edo irakurtzea konturatzeko krisiaren arlo negatiboak azpimarratzen dituen eta etorkizun etsigarria erakusten duen mezua helarazten digutela. Diskurtso hori barrura iristen da, gizartegintzako jarduna jasotzen duten pertsonengan ez ezik, haiei laguntzen ahalegintzen direnengan ere, eta egiten duten lanak izan dezakeen arrakasta zalantzan jartzera ere iristen dira.

2.2. HIRUGARREN SEKTOREAREN AHULTZEA

Hirugarren sektorea bazterkeria pairatzen duten pertsonen gizarteratzea dinamizatzen duen motor nagusia da. Horren zeregina funtsezkoa da pertsonek gizarteratzerantz aurrera egin dezaten eta, ondorioz, hura osatzen duten erakundeak ondo balioesten ditu, oro har, herritarrak. Hala ere, azken urteotan, hirugarren sektorea ahultzen ari da, honako faktore hauen ondorioz:

18. *Is fatalism a cultural belief? An empirical analysis on the origin of fatalistic tendencies.* Gabriele Ruiu, University of Cassino, 2012.

- **Aurrekontu publikoen murrizketa**

  Administrazio publikoek **murriztu egin dituzte** pobreziaren aurkako borrokara eta gizarteratzera bideraturiko **aurrekontu publikoak**. Ekarpen publikorik gabe eta gizarte zibila gero eta pobreagoa delarik, egitarau asko ezin dira iraunarazi, finantzatu ezin direlako.

- **Administrazio publikoaren berrantolaketa**

  Gainera, administrazio publikoan berrantolaketak egin dira eta baliabide batzuetara iristeko **betekizunak gogortu egin dira**, eta **hirugarren sektorea** ordura arte eskaintzen ziren **zerbitzu batzuetatik kanpo geratu da** (esaterako, LANBIDEko lan-orientazioa).

- **Zerbitzu publikoen merkantilizazioa eta baldintza desberdinetako lehia:**

  Azkenik, hirugarren sektorea larriki kaltetzen ari da, gainera, gure geure eremuetara (gizartegintzatik hurbilekoetara) atxikiriko zerbitzu publikoen liberalizazio modukoagatik. Lehiaketa publikoetan **klausula sozialik ez sartzea** sektore horretako erakundeek enpresekin lehiatu beharra eragiten dute.

  Tradizionalak izan nahiz "laugarren sektore"[19] deiturikokoak –irabaz asmoaz gain, xede soziala duten enpresak–, kontua da gero eta enpresa gehiago aurkezten direla lehiaketa publikoetara merkatu tradizionaletik datozen diru-sarreren jaitsiera neutralizatzeko. Merkatu libreko arauei jarraikiz eta gizartegintzan izan ohi denetik urrun, enpresen xedea proposamen ekonomiko merkeak eta hirugarren sektoreko erakundeek nekez asumi ditzaketenak eskaintzea izan da, azken horiek garrantzia zerbitzuaren kalitateari ematen jarraitzen baitute. Gastuak murriztean zentraturik dagoen Administrazio Publikoaren aurrean, hirugarren sektoreko erakundeek ez dute irabazteko aukera handirik, eta euren jarduerari eutsi ahal izateko diru-iturri garrantzitsua galtzen dute azkenean. Esaten ari garenaren adibide gisa DYA erakundearekin eta anbulantzia-zerbitzuaren adjudikazioarekin[20] gertatutakoa aipa dezakegu.

Aipatutako hiru faktore horien ondorioz, hirugarren sektoreak finantza baliabide eta baliabide material gutxiago ditu, urrakortasun edo bazterkeria egoeran dauden pertsonentzako zerbitzuak emateko ez ezik, bertako langileen lan-baldintza eta baldintza ekonomikoei eutsi ahal izateko ere. Izan ere, bertako langileek ikusi ahal izan dute euren urrakortasun sozio-ekonomikoa handitu egin dela, eta euren lanaren kalitatea narriatu egin da (baldintza txarragoetan lan egiten delako) eta laguntzen dituzten pertsonen aukerei buruz ezkortasunez pentsatzen dute: "... zaila da irtenbideak eta aukerak badirela helaraztea zuk zeuk ere ikusten ez dituzunean".

19. http://www.innobasque.com/home.aspx?tabid=806
20. La DYA pierde el servicio de ambulancias. Cadena SER, 2012.

2.3. PREMIA DUTEN PERTSONA GEHIAGO BALIABIDE ERABILGARRI GUTXIAGO

Krisiak, eta zehazkiago, haren azpian dagoen ideologiak, "merkatuko eskubideak eta merkatuarekin bateragarriak" (segurtasuna, kontratu-askatasuna eta jabetza pribatua) pertsonen eskubideei (etxebizitza, justizia, hezkuntza, osasuna, lana, ingurumena...) gailendu zaizkie[21]. Merkatuari eusteko ekimenak finantzatzen eta laguntzen dira, eta, aldi berean, gizarte kohesioa eta integrazioa lortzeko mekanismoetan murrizketak egiten dituzte. Ondorioz, gizartegintzak baliabide gutxiago eta kalitate txarragokoak ditu gizarteratze-prozesuak arrakastaz bete ahal izateko.

Paradoxikoki, gizarte-bazterkeria pairatzeko arriskuan edo urrakortasun egoeran dauden pertsonen kopurua handitzen doan hein berean egoera hori hobetzeko baliabideen kopurua murriztu egiten da. Horrela bada:

- Gero eta gehiago dira honako zerbitzu sozio-laboralak **behar eta eskatzen** dituzten pertsonak[22]:
  - Harrera, informazioa, orientazioa eta akonpainamendua, gero eta soslai ugariagoa duten eta, sarritan, baliabide hauetara lehenengoz hurbiltzen diren pertsonei egokitua.
  - Gero eta kudeaketa eta tramite konplexu eta murrizgarriagoak egiteko laguntza (ikus 2.4. atala).
  - Laguntza juridiko eta psikosoziala.
  - Laguntza ekonomikoak.
  - Lojamendurako aukerak, laguntza sozialarekin.
  - Enplegura eta formaziora iristeko laguntza.

- Eta **eskaeraren hazkunde esponentzial horri aurre egiteko gero eta baliabide-eskaintza txikiagoa**. Ondorioz, gizartegintzak honako muga hauek ditu:
  - **Enplegu eskasia eta enplegua sustatzeko egitarauak desagertu izana.**

    Hainbat arrazoi direla eta –hala nola finantzaketarik eza edo ekoizpena txikitzea–, krisi ekonomikoak inguruko enpresa askoren ixtea edo lanpostu asko desagertzea eragin du. Lan-merkatu disfuntzionala dugu aurrean, lan-eskariak eskaintza gainditzen baitu: Lagun asko daude langabezian, eta oso lanpostu gutxi aukeran. Aldi berean, aurrekontu publikoen doikuntzak eragindako murrizketen eraginez, lan-merkaturatzeko zailtasunak zituzten kolektiboen enplegua sustatzen zuten egitarau asko desagertu dira. Esaterako, Auzolan, Betikolan, RAI... eta halakoak.

    Horren ildotik, pertsona hezitzaile eta orientatzaileek pertsona urrakor edo bazterkeria arriskuan dauden pertsonentzat lanpostuak bilatzeko erronka dute aurrean. Lehen, enplegua sortzen zenean zaila zen; beraz, orain, are gehiago (ikus 2.6. puntua).

---

21. *La globalización y sus escisiones: Escisión socio-económica versus escisión socio-cultura.* María José Fariñas Dulce, Universidad Carlos III, Madrid, 2011.
22. Diagnostiko partekatua eta krisiaren aurrean jarduteko proposamenak. Bizkaiko Solasaldi Zibilerako Mahaia, Bilbo, 2013.

- **Formazio-baliabideen eskasia:**

  Administrazio publikoetan gertatutako aurrekontu-doikuntzek **pertsona urrakorren eta/edo bazterkeria arriskuan daudenen formazio-eskaintzaren narriadura** eragin dute. Lanik aurkitu ezinak nabarmen haztarazi du laneratzeko mekanismo gisa prestakuntza hobetzea erabaki duten pertsonen kopurua. Hala ere, eta paradoxikoa bada ere, formazioa jasotzeko aukerak murriztu egin dira, finantzaketarik ezarekin zerikusia duten **bi arrazoirengatik:**

  - Alde batetik, formazio-baliabideak desagertu izanagatik, bereziki, gizarteratzea bultzatzen duten haiek.
  - Beste alde batetik, **dagoen eskaintzaren kolapsoa**: Prestakuntza-baliabide gutxiago eta premia hori duten pertsona gehiago egotean, **eskaerak eskaintza gainditu du**, eta badira pertsonak prestakuntzarako duten interesa ase ezin dutenak.

  Ondorioz, ustekabean, prestakuntzarik eza den bazterkeria mota sustatzen ari dela ikus dezakegu. Horren adibidea da erakunde batzuetan ematen ziren alfabetatze ikastaroak, finantzaketarik ez dagoenez eten egin direnak. Horrez gain, plazarik ez dagoelako prestakuntza-baliabideren batera iritsi ezin izan duten pertsonen motibazio galtze eta etsipena handitu egin da. Bi adibide horiek agerian uzten dute gizartegintzan jarduteak eragozpen asko dituela.

- **Aisialdirako baliabideen eskasia:**

  Baliabide ekonomikorik ezean, pertsona askok ez dituzte aisialdia aprobetxatzeko beste batzuek dituzten baliabide berberak. Baliabide horiek, eguneroko errealitatetik deskonektatzeko ez ezik, pertsonen arteko harremanak eraikitzeko gune bat ere badira, eta hori lagungarria izan daiteke gure lanaren xede diren kolektiboak gizarteratzeko (ikus 5.5. atala). Baliabide pribatuen prezioen (esaterako, zinea eta musika) eta baliabide publikoen (esaterako, kirol instalazioen erabilera) tasen igoerak kolektibo batzuek aisialdia gozatzeko are aukera gutxiago izan dezaten eragin du.

2.4. GIZARTE-BAZTERKERIA PAIRATZEN DUTEN PERTSONENTZAKO LAGUNTZA EKONOMIKOEKIN LOTURIKO ZAILTASUNAK

Euskadin, badira hainbat laguntza publiko urrakortasun egoeran edo/eta bazterkeria pairatzeko arriskuan dauden pertsonen oinarrizko beharrizanak ase eta inklusio ekonomikoan laguntzea xede dutenak. Laguntzarik garrantzitsuenak honako hauek dira: Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta (DBE), Etxebizitzarako Prestazio Osagarria (EPO), Diru-sarrerak Bermatzeko Laguntza (DBL, Gipuzkoan soilik), Gizarteratzeko Laguntza Berezia (Bizkaia) eta Gizarte Larrialdietarako Laguntzak (GLL).

Baliabide ekonomiko garrantzitsuak dira; izan ere, pobrezia kronikoan dauden kolektiboak gizarteratzea ahalbidetzen dute alde batetik, eta bestetik, krisiaren aurretik erabat gizarteratuta zeuden familia askok bazterkeria eta pobrezia kronikoranzko bidea azkar batean ibil dezaten saihesten dute, Hori dela eta, gizarteratzea lortzeko, ezinbestekoa da haiek existitzea, indartsu egotea eta ondo funtzionatzea, eta hori, Euskadin kolokan egoten hasi da azken urteotan, honako arrazoi hauengatik:

- **Gizarte-laguntzetako murrizketak:**

  2012an DBE jasotzen zuten pertsonek aurreko urtean baino % 7 gutxiago jasotzen dute. Beste alde batetik, Bizkaiko Foru Aldundiak % 70 murriztu zuen Diru-sarrerak Bermatzeko Laguntzetarako kopurua.

  Datu bitxi eta negatiboak, kontuan hartzen badugu enplegurik gabe zenbat lagun dauden (inklusio ekonomikorako ataria izanik) eta pobrezian dauden pertsonen kopurua handitu egin dela.

- **Iristeko eta mantentzeko baldintzak gogortu egin dira:**

  Administrazio publikoak emandako datuak objektiboki begiratzen baditugu, laguntzetara **iristeko baldintzak gogortu egin direla** ikus dezakegu. Hortaz, DBE edo DBL jaso ahal izateko, orain 3 urte eman behar izan dituzu Euskal Autonomia Erkidegoko, edo Bizkaiko (laguntzaren arabera) udalerriren batean erroldatuta.

  Laguntza jasotakoan, **jasotzen segitu ahal izatea benetan lan nekeza da**, eta batzuetan oso egoera itxuragabeak eragiten ditu. Adibide zehatz bat emango dugu jarraian: laguntza jasotzen duen pertsonari hainbat enpresatan eta denbora jakin batean curriculumak ematea exijitzen zaio. Horren xedea, jakina, enpleguaren bilaketa aktiboa piztea da. Hala ere, emaitza beste bat da: pertsona bat enpresa batetik bestera, inolako lan-aukerarik gabe, hau da, denbora alferrik ematen. Horren arrazoia izan daiteke, laguntza eman behar dion pertsonak aldez aurretik ez duela egin kontrolatu behar duen pertsonentzako benetako lan aukerak identifikatzeko egin beharreko lana, baliabiderik ezagatik seguru aski. Horrela, sistemaren okerreko funtzionamendua eragiten da, okerreko metodologiak eraginda.

- **Laguntza sistemaren okerreko funtzionamendua:**

  Herritarrek Arartekoari helarazitako kexak % 50 areagotu dira azkeneko bi urteetan (2012an, guztira, 3.000 izan ziren), hein handi batean, subsidioekin zerikusia duten erreklamazioen igoera "ikusgarriaren" eraginez[23]. Gaur egun, gizarte-eskubideekin zerikusia duten kexen ia % 90ek Diru-sarrerak Bermatzeko Errentaren (DBE) eta Etxebizitzarako Laguntza Osagarriaren (ELO) kudeaketarekin loturik, LANBIDEren funtzionamendu txarrarekin zerikusia dute. Gizarte-prestazioen eskaerak ebazteko atzerapenak, haiek etetea edo ukatzea eta Adminis-

23. "El aluvión de quejas por las ayudas sociales dispara un 50% la actividad del Arararteko". *El Correo,* 2013.

trazioak tramite horietan gaizki jardutea dira kexaren arrazoi nagusiak[24]. Ez da harritzekoa, batzuetan laguntza eten egiten dute akats batengatik, eta administrazioak okerra zuzendu arte hilabeteak igarotzen dira. Denbora horretan, prestazio hori premiaz behar duten pertsonak inolako diru-sarrerarik gabe geratzen dira.

2.5. GIZARTE-INTERAKZIORAKO ESPAZIOEKIN LOTURIKO ERAGOZPENAK

Gizarte-interakziorako espazioak leku fisikoak izan daitezke, edo ez, eta bertan, kolektibo bereko edo desberdineko bi pertsonaren arteko komunikazio zuzena gertatzen da. Gainera,

- **Norbanakoak kezkatzen dituen gaietan parte har dezake, hau da, bere interesekoak diren gaietan.** Euren intereseko gaien eztabaidan eta ebazpenean parte hartzeak bizitzaren kontzepzio fatalistak uztea eragiten die, eta euren egoeraren eta euren inguruaren aldaketa bideragarria ikusten dute. Errealitatea ez da, jada, zer mugaezina, aldatu egin daiteke eta, gainera, pertsonak berak aldaketa horretan parte har dezake subjektu aktibo gisa. Horrela, espazio horiek kanal ezin hobe bihurtzen dira pertsonaren **ahalduntzerako**, pertsonak parte hartzen duelako, edo parte har dezakeelako, berari dagozkion gaiei buruzko erabakietan.
- **Erkidego bateko kide direlako sentimendua areagotu dezake**, beti ere norbanakoari laguntze badiote lurralde eta espazio sozial jakin bateko partaide dela jabetzen.
- Partaideentzat aberasgarriak diren **balio, praktika eta ezagupenen truke-dinamika** eragiten laguntzen dute.
- Kolektibo desberdinetako pertsonak, baztertuak izan zein ez, **elkar ezagutzeko eta aurreiritzi eta aurrez finkatutako ideiak elkarrekin gainditzeko aukera ematen dute.** Espazio horietan, komunikazioari esker, pertsona batzuek beste kultura batzuetako edo beste egoera batzuk bizitzen ari diren beste pertsona batzuek ezagut ditzakete.
- **Babesa eta laguntza ematen duten sareak eragiten dituzte**, eta hori bereziki garrantzitsua da baztertuta edo urrakortasun egoeran dauden pertsonentzat. Izan ere, sare sozial edo/eta familiar sendoa edukitzeak atzera jotzea[25] saihets dezake; hau da, guztiz gizarteratuta egotetik, berehala, arlo batean edo batzuetan (lanekoa, ekonomikoa, soziala, osasunarena...) guztiz baztertuta egotera aldatzea.

24. "La Administración corrige el 85% de las actuaciones que denuncia elArarteko". *Diario de Noticias*, 2013.
25. *Nuevas políticas sociales y Estado Social Relacional.* Pier Paolo Donati, 2004.

Ikus daitekeen bezala, gizarte parte-hartzearekin estu lotuta dauden espazioak dira, eta gizarteratu gabe dauden pertsonen egoera hobetzeko potentzialtasun handia dute, bereziki, sare sozial edo/eta familia sendorik ez dutenenena. Hala ere, gizarteratzeko prozesuetan sartzea ez da beti lan erraza; izan ere, **urrakortasun egoeran edo bazterkeria arriskupean dagoen pertsonak parte hartu nahi izan behar du, jakin egin behar du eta ahal izan behar du.**

- **Parte hartu nahi izan:** Halako espazioetako parte-hartzaileek aurreko lerroaldeetan deskribaturiko eraginak sortzeko, beharrezkoa da parte-hartzailea motibatuta egotea eta parte hartzeko interesa edukitzea. Eta hori ez da beti horrela izaten. Jarraian, **desmotibazioaren oinarri diren** faktore batzuk azalduko ditugu:

  - **Kultura indibidualista/Indibidualismoa:** Zenbait lagunengan, indibidualismoa gailentzen zaio lankidetzaren eta elkartasunaren kulturari. Jarrera neoliberaletatik helarazitako diskurtso indibidualista barneratuta duten pertsonak dira, eta, ondorioz, bizitza lasterketa bat balitz bezala ikusten dute, non lehiakortasun[26] sozial eta ekonomikoa diren pertsonen arteko harremanen oinarria.

    Ikuspuntu horretatik, problemak pertsonarenak berarenak dira, eta berak izan behar du arazo horiek konpontzeko gai, kostuak eta etekinak behar bezala aztertuta; hau da, enpresa bat balitz bezala. "Merkantilizazio" horrek, euren egoera aztertzean, itsu bihurtzen ditu kolektiboaren egoeraren aurrean, eta litekeen edozein parte-hartze sozial edo erkidegokoa garrantzirik gabekotzat jotzera eramaten ditu: dimentsio kolektiboak balioa galtzen du, eta garrantzitsuena "nork bere burua salbatzea" da.

  - **Espazio horien eraginkortasunaren aurreko mesfidantza/Negatibotasuna:** berriro ere "saihestezinaren ideologiarekin"[27] egiten dugu topo. Aurretik esan dugun bezala, krisiaren aurrean, pertsona batzuek indartu egin dituzte euren konbentzimendu fatalistak edo ezkorrak. Errealitatea etsipenez behatzen dute eta alferrekotzat jotzen dute jardutea, bai bakarka bai taldean. Hori dela eta, ez dute gogorik izaten taldeko ezein espaziotan parte hartzeko.

  - **Espazio konplexuak eta/edo dinamismorik gabeak:** Parte-hartzea bide konplexuetatik bideratzen duten espazioak antolatzeak parte hartzeko interesa galaraz diezaieke pertsonei. Era berean, desmotibazioa ere sor liteke parte hartzeko dinamismorik ez dagoen espazioetan, hau da, espazio aspergarrietan.

- **Parte hartzen jakitea.** Elkarrekintza sozialeko espazioak baliatzeko, parte hartu nahi izateaz gain, pertsonek nola parte hartu **jakiteko** formazioa eta informazioa behar dituzte. Alde batetik, proposatutako espazio bakoitzean parte hartzeko eskura dituzten mekanismoak zein diren jakin behar dute, eta bestetik, gaitasun pertsonal eta trebetasun batzuk bildu behar ditu jardun eta behar bezala elkarreragin ahal izateko (enpatia, errespetua, entzute aktiboa, akordioetara heltzeko gaitasuna...).

26. "Neoindividualismo y desigualdad". María José Fariñas, *El País,* 2005.
27. *Exclusión social: origen y características.* Carmen Bel Adell, Universidad de Murcia, 2002.

- **Parte hartu ahal izatea:** Alferrik da pertsona motibatuta egotea eta parte hartzen jakitea, benetan egiterik ez badu. Horretarako:
  - Lehenik eta behin, elkarrekintzarako espazioak ***parte-hartzeko egitura adeitsu eta irekiak*** eduki behar ditu. Bestela, parte hartzen duen pertsona ez da eroso egongo, eta ez du taldeko kide sentitzeko behar besteko konfiantza-sentipenik eragingo. Beste alde batetik, egitura horiek ***gardenak*** izan behar dute, pertsonak osotasunean parte hartu ahal izateko informazio guztia eduki dezaten.
  - Bigarrenik, eta parte hartzen jakitearekin guztiz lotuta, parte hartzen duten pertsonek ***parte hartzeko benetako gaitasuna*** eduki behar dute. Jasotako heziketa; adina –esperientzian eta ezagupenean eragiten duena–, generoa, erlijioa, etnia eta hizkuntza ez jakitea, horrek guztiak gaitasun pertsonaletik[28] kanpokotzat jotzen diren gaiak jorratzen diren espazioetan parte hartzea eragotz dezake.

2.6. BERDINTASUN-PRINTZIPIOA URRATZEA: ENPLEGURA IRISTEKO ERAGOZPENAK

Gizartegintzako jardunean zenbait kolektiborentzat lan-merkatura iristeko dauden eragozpenen aurka ere borrokatu behar da. Adinak, jatorriak, ezgaitasunak eta generoak eragozpen edo hesi horien "porlana" osatzen dute; zenbait kolektibotan –esaterako, emakumeak, 45 urtetik gorakoak, gazteak– langabezia tasarik altuenak gerta daitezen eragiten duten desberdintasun-faktore horiek eragiten dituzten estereotipoek, alegia.

Lanetik baztertua emakumea izateagatik

Emakumeak enpleguaren segregazio horizontal eta bertikala pairatzen jarraitzen du. Emakumeen formazio, lanbide eta sektoreko banaketak, arlo profesionaleko[29] aukera-desberdintasuna indartzen dute gaur egun oraindik. Horren ildotik, tradizionalki gizonenak izan diren sektore profesionaletan –makina-erremintaren sektorean, esaterako– lan egiteko prestakuntza eta gaitasuna duten gero eta emakume gehiago dagoen arren, **gaur egun oraindik ohikoa da enpresa kontratugileen aldetik erresistentzia aurkitzea, eta esplizituki edo inplizituki, gizonei ematen diete lehentasuna.** Portaera baztertzaile horiek euren zerbitzuak behar dituzten emakumeak laneratzeko erakundeek dituzten benetako aukerak mugatzen dituzte, eta gainera, beste baliabide batzuetarako deribazioa zentzugabetzen dute, esaterako, sektore maskulinizatuetako lanbideetako prestakuntza, soldadura edo biltegia, kasu.

Hori nahikoa ez balitz, "kristalezko sapara" deiturikoa errealitate bat da oraindik gure erkidegoan. Gaur egun, eta bilakaera positiboa gertatzen ari den arren, emakumeek zuzendaritza eta gerentzia postuen % 29 besterik ez dute hartzen.

---

28. *Guía metodológica de la participación social de las personas en situación de pobreza y exclusión social.* EAPN España, 2012.
29. Emakumea eta lan-jarduera (II): lanbide-segregazioa eta kristalezko sabaia. LANBIDE, 2012ko abendua.

Lanetik baztertua gaztea edo nagusia izateagatik

Gaur egun, 25 urtetik beherakoa edo 45 urtetik gorakoa izatea eragozpena da lan-merkatura sartzeko. Enpresa askok, euren lan-iragarkietan ofizialki agertzen ez duten arren, oso argi dute ez dutela 25 urtetik beherako ez 45 urtetik gorako pertsona bat kontratatuko. Zergatik? Gazteen kasuan, badirudi, lan-esperientziarik ez edukitzea dela arrazoia. Eta 45 urtetik gorakoen kasuan, badirudi esperientzia bera dela eragozpena (bizioak eta ekoizkortasunik eza leporatzen dizkiete). Horrela, gertatzen da enpresa askok denbora luze ematen dutela hautagai "idealaren" bila, kolektibo horietako pertsonei inolako aukerarik eman gabe. Izan ere, normalean atea ixten zaie, elkarrizketa bat egiteko aukera ere ukatuta.

Lanetik baztertua immigrantea izateagatik

Krisiaren eraginez, areagotu egin dira pertsona immigranteak lan-merkatutik baztertzeko jarrerak. Eskaintzaren nahiz eskaeraren aldetik, badira immigranteak ez diren pertsona batzuen jarrerak diskurtso batean bat egiten dutenak: beste herrialde batzuetako pertsonei lan egiteko aukera ukatzea, alegia. Hortaz, ez da arraroa enpresaburu batzuen ahotan halakoak entzutea: "ez bidali immigranterik, etxekoei emango diegu aukera" edo "ez dut immigranterik nahi, ez naiz arrazista, baina ez naiz ondo konpontzen haiekin"[30]. Era berean, bertako pertsona langileen artean ere, ohikoa da immigranteek lanerako aukera gehiago dutela "edozer gauza onartzen dutelako" pentsatzea.

Iruzkin eta ideia horiek guztiak lau suposiziotan oinarritzen den immigrazioaren ikuspegi estereotipatuaren isla dira[31]:

- Pertsona immigranteak eta bertakoak eremu berberetan eta lan-esparru berberetan **lehiatzen** dira.
- Pertsona immigranteek bertakoak **ordezten** dituzte lanpostuetan.
- Pertsona immigranteek **desleialtasunez, nahita eta elkartasunik erakutsi gabe lehiatzen dira.**
- Krisi egoeran, pertsona immigranteek **lehiakortasun-abantaila** bat dute jomuga gutxiago eta lan-baldintza txarragoak onartzeko gaitasun handiagoa dutelako, eta horrek, gainera, lan-merkatuari behin-behinekotasun handiagoa ematen dio.

Hala ere, Eusko Jaurlaritzak egindako *Aurre egin zurrumurruari* (zurrumurrua 3) moduko lanek, ezeztatu egiten dituzte lau suposizio horiek.

Gogoratu beharreko funtsezko alderdiak

Oro har, ez da egia etorkinek eta bertakoek lan-eremu beretan lehiatzen dutela. Kolokatasuna, nekagarritasuna eta arriskugarritasuna ezaugarritzat dituzten zenbait segmentutan

30. Benetako iruzkinak, SARTUren lan-bitartekaritzako zerbitzuan jasoak (2012).
31. *Egin aurre zurrumurruari.* Eusko Jaurlaritza, Gasteiz, 2012.

lehiatzen dutela, berriz, egia da. Eta hain zuzen ere, antzeko **kalteberatasun-egoeran dauden biztanleriaren beste sektore batzuekin** lehiatzen dute.

Era berean, orokorrean ez da egia etorkinek ospe, kalifikazio eta onarpen sozial handieneko jardun-sektore eta -eremuetan lehiatzen dutenik.

Etorkinek eta bertakoek partekatzen dituzten lan-nitxoetako datuek erakusten dute ez dela ordezkapenik gertatu. Are gehiago: nitxo horietan krisiak gogortasun handiagoarekin astindu ditu etorkinak.

Lan-merkatuan maila baxuenetako batetik sartzea –eta etorkinak izaten dituzten baldintzetan bertan irautea– ez da aukera bat, eta ez du lehiarako abantaila izatea ziurtatzen. **Egoera mota horrek alderdi juridikoei erantzuten die, hala nola maila akademikoa ez onartzea, larrialdi ekonomikoa edo antzeko egoerak.**

Etorkinak bertako biztanleria kalteberenaren pareko bideetatik eta baldintzetan sartzen dira lan-merkatuan. Horiek guztiak lan-merkatuaren zatikatzearen lehen biktimak dira, are gehiago krisi ekonomikoko garaietan.

Arrazoizkoa diruri honako hau adieraztea: **inmigrazioak kasuistikatik haratago lanera-tze-gune eta -ibilbide espezifikoak ditu erreferente gisa, eta, kasu gehienetan, bertako biztanleriaren ibilbideen parekoak.** Beraz, ez da komeni eztabaida langileen arteko lehiaren terminoetan planteatzea, eta gai horretan sindikalismoak zeregin garrantzitsua izan dezake.

Egin aurre zurrumurruari lanaren atal bat. Eusko Jaurlaritza, Gasteiz, 2012.

3. Gizartegintzaren indarguneak

3.1. AKONPAINAMENDUAREN METODOLOGIA

Akonpainamendua lan egiteko modu bat da, pertsona urrakorrak edo baztertuta dagoenak (pertsona lagundua) gizarteratzeko bidea aholkua eta orientazioa emango dizkion laguntzaile batekin (gizarte-hezitzailearekin) egiten du. Prozesu horretan, erabakitzeko boterea pertsona lagunduak du, eta ez laguntzaileak, hau da, erabakiaren eta aldaketaren subjektu aktiboa baztertua izateko arriskuan dagoen pertsona da.

Gizarte-urrakortasun handiko egoeran dauden pertsonek ibilbideak egingo dituzte, prozesuak beteko dituzte, ibilbide horretako zati batean behintzat beste inork laguntzen badie, eta hasieran hurbil badago[32]. Ez da nahikoa pertsonak baliabideak jasotzea, erabakiak hartzen lagunduko dion inor behar dute ondoan. Gizarte-akonpainamenduaz ari gara, ezarri zenetik hainbat hamarkada igaro ondoren, pertsonek gizarteratze-prozesuan aurrera egin dezaten lortzeko **estrategia erabilgarri eta sendoa dela** erakutsi duen metodologiaz.

Akonpainamendua honako **honengatik da nabarmena**:

- Urrakorra den pertsona edo bazterkeria arriskuan dagoena **ahalduntzen duelako.**

  Beraren prozesuaren subjektu aktibo eta nagusi bihurtzen duenez, pertsonak bere gaitasunak balioesten eta bere erabakiak hartzen ikasten du. Akonpainamenduan parte hartzen dutenen arteko erlazioaren oinarria esku hartzen duten eragileen berdintasunaren balioa da, alde batera utziz hezitzaileak babesgabearen aldean izan dezakeen nagusitasun hierarkikoaren ideia paternalista. Horrela, bada, akonpainamenduan aita/ama-semea/alaba edo irakaslea/ikaslea moduko ikuspegietatik urruntzen den harremana gertatzen da[33].

- **Akonpainamendua jasotzen duena modu pertsonalizatuan tratatzea.**

  Akonpainamenduak gizaki bihurtzen du sozialki babesgabeturik dagoen pertsona. Ez da prestazioak eta zerbitzuak jasotzen dituzten norbanakoen zerrenda bateko zenbaki soila; gizarteratzeko helburu pertsonalak eta beraren beharrei, eskaerei eta iguripenei doituriko helburuak dituen norbait baizik. Akonpainamendua egiten duen pertsonaren zeregina, hain zuzen, horiek lortzen laguntzea da.

---

32. *Akonpainamendua eta gizarteratzeko prozesuak,* SARTU, 2001.
33. *Mentoring Interventions to Affect Juvenile Delinquency and Associated Problems,* Tolan, P. *et al.*, 2008.

- Akonpainamenduan parte hartzen duten bi alderdien artean sortzen den **hurbiltasun eta konfiantzazko harremana.**

  Bi alderdien artean kalitateko lotura sortzen da, eta elkarri entzuteko sinergiazko espazioa eragiten du. Alde batetik, baztertuta dagoen pertsonak edo urrakorra denak gizarteratze-prozesuan betetzea espero duen premiak zein diren adierazten du. Eta bestetik, hezitzaileak premia horiek betetzen laguntzeko nahia adierazten du[34].

- Hezitzailearen inplikazio handia. Horren ildotik, **akonpainamenduak konpromisoa, erantzukizuna, prestutasuna eta dedikazio-denbora** eskatzen ditu, eta elementu horiek gabe ezinezkoa da gizarteratze-prozesuak aurrera egiteko behar duen konfiantza piztea.

Hala ere, babesgabe dagoen pertsonarentzat hain onuragarria den **konfiantzazko espazio hori sortzea eta/edo mantentzea eragozten ari dira murrizketak.** Alde batetik, administrazio publikoek diru-baliabide gutxiago erabiltzen dituzte akonpainamenduko zereginetarako, hau da, akonpainamendu orduak murriztu egiten dira. Beste alde batetik, administrazio publikoak bultzatzen dituen akonpainamendu ekimenek laguntzailea behartu egiten dute pertsona lagunduaren jarduerak kontrolatzera eta fiskalizatzera, eta horrek arriskuan jartzen du gizarteratze-prozesua arrakastatsua izan dadin beharrezkoa den konfiantza-giroa sortzea eta mantentzea.

3.2. DIZIPLINA ASKOTAKO ETA BALIO ANITZEKO EKIPOA

Diziplina anitzeko ekipoa prestakuntza eta esperien[illegible] desberdina duten pertsonek osatutako taldea da, elkar eragiten duten p[illegible] prozesuetan parte hartzen dute euren ikuspegia eta jakinduria ekarriz, helburu bat lortzeko edo problema bati irtenbidea emateko.

Hirugarren sektoreko erakunde askok diziplina askotako ekipoa dute, eta pertsona babesgabearekin gizartegintza holistikoa egitea eta zeregin horretako zerbitzuak ematen laguntzen dieten bezero-erakundeen eskaera aldakorretara doitzea ahalbidetzen diete.

34. *Towards an Understanding of Mentoring, Social Mentoring and Befriending,* Social Mentoring Research Group, University of Brighton, 2007.

Esku-hartze holistikoa:

Gizarte-bazterkeria, bazterkeria partzial askoren multzoa denez (ekonomikoa, soziala, lanekoa, politikoa, egoitzakoa...), hainbat diziplinatan edo/eta esku-hartze eremutan espezializaturiko pertsonek osatutako taldeak ekin beharreko zeregina da. Horrela baino ezin da bermatu arazo konplexu bati erantzun holistikoa eta urrakortasunari eremu guztietan aurre egiteko gai dena emango zaiola.

Hain zuzen ere, **bazterkeria-prozesuen hurbiltze holistiko eta diziplina anitzekoa da gizartegintzako berezko indarguneetako bat.** Gaur egun, bazterkeria egoeran dagoen pertsona bakoitzari hainbat diziplinatan espezializaturik dauden pertsona-talde batek laguntzen dio (gizarte-heziketa, gizarte-lana, zuzenbidea, psikopedagogia, soziologia...) eta bakoitzak bere ikuspegia eta ezagupenak ematen ditu. Esaterako, pertsona immigranteen kasuan, akonpainamendu-prozesuak honako pertsonen elkarlana eska dezake:

- Gizarte-langile eta hezitzaileak (koordinazioa eta aitzindaritza).
- Abokatuak.
- Gizarte eta laneko gaitasunetako trebatzaileak.
- Laneko bitartekaritzan adituak.

Gizartegintzakin loturiko zerbitzuetako prestazioen balio aniztasuna

Beste alde batetik, diziplina anitzeko taldea edukitzeak ere gizartegintzaren balioaniztasun globala ere handitu egiten du. Hau da, hainbat gaitako adituak edukitzeak malguago bihurtzen gaitu, eta ezaugarri horri esker, gure zerbitzuak kontratatzen dituzten erakundeen eskaeren, beharrizanen eta iguripenen aldaketetara egokitzeko aukera daukagu. Izan ere, batzuetan egokitzapen hori "aukerakoa" izaten da; hau da, bezeroak proposatzen, behar edo gure jarduerarekin lortu nahi duen horri erantzuten diogu modu ezin hobean. Horren ildotik, zerbitzu pertsonalizatua gure balio gehigarria da, enpresa eta administrazio publikoei dagokienez.

3.3. ERAKUNDEEN ERLAZIO-KAPITALA (KANPOKOA)

Erakunde baten harreman-kapitala (kanpokoa) erakundeak inguruarekin duen harremanek eragindako balioa dela esan daiteke: funtsean bezeroak, hornitzaileak, aliatuak edo lehiatzaileak diren erakunde eta pertsonak.

Hirugarren sektorearen ahultzeak oraindik ez du suntsitu erakundeek duten baliabide garrantzitsuenetakoa: **erlazio-kapitala.** Esku hartzen duten erkidegoekiko konpromisotik ondorioztatzen da, eta erakundeek **ondare ukiezina** eratzea lortu dute, batez ere honako honek osatua:

Ezagupenak:

Urte askoan eremu geografiko berean lan egin izanak, modu jarraituan zein ez, jarduera garatzen duten ehundura sozial, politiko eta ekonomikoaren ezagupen zabala ekarri die erakundeei. Alde batetik, hurbiletik ezagutzen dituzte laguntzen duten biztanleriaren ezaugarriak. Eta bestetik, euren zeregina behar bezala betetzen lagun diezaieketen erakunde politiko, sozial eta enpresen antolakuntza-politika, pentsaera eta portaera ezagutzen dituzte.

Aintzatespen sozial eta politikoa:

Oro har, irabazi-asmorik gabeko erakundeak begi onez ikusten dituzte herritarrek. Izan ere, erakunde balioetsiena dira udalen ondotik[35]. Ez da harritzekoa, kontuan hartzen badugu gizarte zibiletik datorren gizarte-ekintzaren bideratzaile zeregina betetzen dutela. Horren ildotik, "antenak" modukoak dira, eta errealitate sozialetik eta kolektibo babesgabeenengandik hurbil egotean, behar eta arazo sozial berriak hautematen eta ohartarazten dituzte[36]. Inguruabar horren eraginez, administrazio publikoek ere solaskide baliogarritzat jotzen dituzte eta, sarritan, bai eta laguntza behar duten gaietan erreferente gisa ere.

Inguruko beste eragile batzuekiko harreman positiboa:

Jarduera garatzen duten inguruan errotuta egoteak ahalbidetu die erakundeei harreman-sare baliotsua edukitzea, eta hainbat baliabide iritsi zaizkie hortik, batez ere, ekonomiko eta finantzakoak. Esku hartzeko egitarau berrietatik, lokalak uztera, eragile publikoekin eta pribatuekin harreman positiboak eta onuragarriak edukitzeak erakundeak haztea ahalbidetu du krisiaren aurreko urteetan eta, ondorioz, gure laguntza jasotzen duten pertsonen gizarteratzea hobetzen lagundu du. Hala ere, krisiak eten egin du hazkunde hori; izan ere, oro har harremanak mantentzen diren arren, krisiaren eraginez baliabide gutxiago dituzte gure esku jartzeko. Pentsatzekoa da aurrerantzean, bestelako egoera ekonomiko batean, harreman horiek krisiaren aurretik besteko balioa eragiten jarraituko dutela.

Sareak sortzeko eta garatzeko gaitasuna:

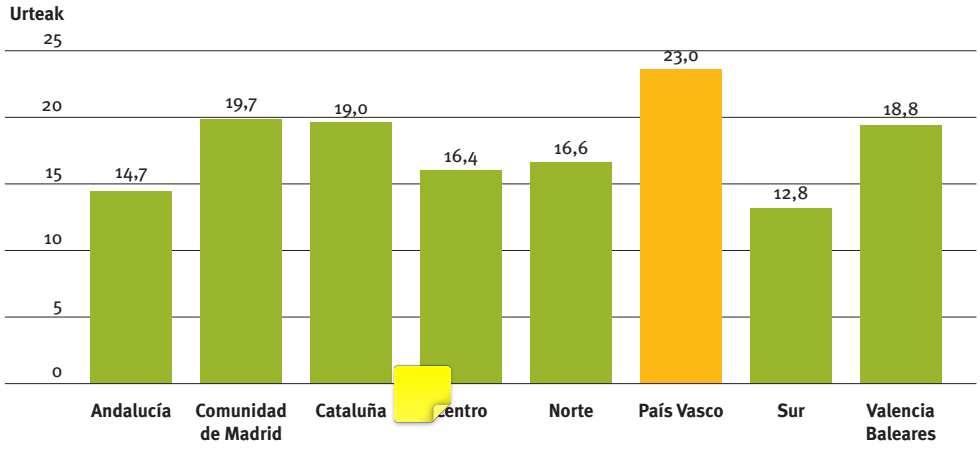
Orain arte ehundutako harremanek argi erakusten dute hirugarren sektoreko erakundeek gizartegintzarekin loturiko gaietan lanerako sareak sortzeko eta garatzeko duten gaitasuna. Gainera, nabarmentzekoa da sektore bereko beste erakunde batzuekin koordinatzeko eta komunikatzeko gaitasuna (egitarau asko eta asko irabazi-asmorik gabeko erakundeen elkarlanari esker gauzatzen dira); administrazio publikokoak eta enpresa pribatukoak. Hala ere, Administrazio Publikoarekin[37] arlo teknikoan dagoen harreman ahula, neutralizatu beharreko salbuespena da.

35. *Sociómetro Vasco,* Gobierno Vasco, 2012.
36. *Tendencias sociales e inclusión social.* SARTU, 2010.
37. *Tendencias sociales e inclusión social.* SARTU, 2010.

3.4. IBILBIDE FINKATUA

Hirugarren sektorea osatzen duten erakunde askok eskarmentu handia dute euren jarduera-eremuetan. Izan ere, Euskadiko erakundeen batez besteko antzinatasuna 23 urtekoa da, Estatuko altuena.

2. GRAFIKOA. TSASeko erakundeen batez besteko antzinatasuna, eremu geografikoaren arabera



Iturria: *Anuario del Tercer Sector en España.* Fundación Luis Vives, 2010.

Beraz, ibilbide finkatua duten erakundeen aurrean gaude. Horietako askok ibilbide luze eta nekeza izan dute, eta horri esker, ezagupen eta esperientzia oso baliotsuak dituzte bermeekin aurre egin ahal izate beharrizan eta arlo sozial konplexuagoei[38].

3.5. JARRERA BERRITZAILEA

Gizarte-bazterkeriaren aurkako borrokan, hirugarren sektoreko erakundeak euren jarduera aldatzen joan dira, bai gizarteratzeko erronka berriei aurre egiteko (esaterako, immigrazioarekin erlazionaturiko prozesuak) bai lehendik baziren bazterkeria-prozesuei hobeto ekin ahal izateko.

38. *El valor añadido del tercer sector en la prestación de servicios públicos.* Mesa de entidades del Tercer Sector Social de Catalunya, 2009.

Bestela esanda, berrikuntzak egin dituztela esan daiteke. Gainera, kontuan hartu behar dugu erakunde askok berrikuntzan bertan dutela jatorria; hau da, arazo berriei edo ebatzi gabekoei erantzuteko jaio ziren. Ondorioz, esan dezakegu hirugarren sektorea berritzailea dela berez, nahiz eta horretaz jabetu gabe egon[39].

Izaera berritzaile horren hazia, zalantzarik gabe, hirugarren sektorean lan egiten duten pertsona asko eta askok aldaketarako eta praktika berrien ezarpenerako duten jarrera irekia da. Adibide gisa, inkesta egin zaion lagun batek emandako iritzia:

"Gauza desberdinak egiteko beldur edo eragozpenik gabe:
AUSARTU EGITEN GARA
PRESTATU EGITEN GARA
BESTEEKIN PARTEKATZEN DUGU/ELKARTU EGITEN GARA"

Jarrera berritzailea osatzen duten **ezaugarri** garrantzitsuenak:

- Ideia berriak eta hurbilketak probatzea arazoak ebazteko
- Dagoeneko badiren metodo eta/edo ekipamenduei erabilera berriak bilatzeko egoerak deskonposatzea.
- Dagoeneko badiren metodo eta/edo ekipamenduen erabilera berriak identifikatzen laguntzea beste kide batzuei.
- Originala izatea.
- Oso konplikatuak diren problemekin lan eginez gozatzea
- Contactar con exp[illegible] en una materia de intervención, sean o no de la entidad.
- Destinar tiempo y/o dinero a la generación de nuevas ideas.
- Atreverse a expresar nuevas formas de actuación en reuniones de equipo.
- No ceñirse estrictamente y sin alternativas a los protocolos y reglas ya existentes.
- Apoyar, habitualmente, nuevas formas de actuar propuestas por otras personas del equipo.
- No rechazar tareas o puestos de trabajo ambiguos.
- Disfrutar con tareas y puestos de trabajo que supongan un reto.

39. *Innovar para el cambio social.* ESADE, 2012.

4. Interbentzioa beste itzuli bat emanez

4.1. TALDEKO INTERBENTZIORAKO ESTRATEGIAK ABIAN JARTZEA

Gizarte-bazterkeriako prozesuetan sartuta dauden pertsonen kopurua hazten ari dela ikusita, taldeko estrategiei ekitea taktika egokia izan daiteke gaur egun dagoen gizarte-estigmatizaziorako joera gainditzeko eta bazterkeriari lotuta, kasuistika bat edo gehiago komunean dituzten pertsonen taldeentzako konponbideak sortzeko. Esaterako, interesgarria izan daiteke arazo konkretuei (hala nola, osasuna, etxebizitza edo langabezia) konponbideak emateko taldean lan egingo duten tailerrak sortzea, hau da, gai konkretu bati ekiteko autolaguntzarako taldeak (ELT). ELT deiturikoak pertsona talde txikiak dira, euren borondatez eta askatasunez, hainbat premiei erantzuteko elkartzen direnak, hala nola:

- Guztiek komunean duten arazoren bati konponbidea emateko edo bilatzeko.
- Egoera gatazkatsuren bati aurre egiteko edo gainditzeko.
- Aldaketa pertsonalak edo sozialak lortzeko[40].

Talde horien zeregina osagarria izango da, eta ez du ordeztuko akonpainamendu-prozesuetarako erabiliko den jarduna; hau da, pertsona babesgabearen gizarteratze-ibilbideko atal bat izango lirateke. Bereziki, honako hau eskaintzen dute[41]:

- **Komuneko esperientzia:** Konpartituriko esperientziaren balioa ikaragarria da. Nire arazoarekin eta nire errealitatearekin loturik dagoen arazo bati beste pertsona batek nola ekiten dion ikusteak "antzeko sentipenen oihartzuna" eragiten du, eta ikaskuntza aberatsagoa, biziagoa eta esperientziaz betea ekartzen du.
- **Laguntza emozionala:** ELTetan pertsonei buruzko epaiak saihesten direnez, jarrera toleranteak lantzen direnez, eta parte hartzaileen arteko elkar laguntzarako harremana sortzen denez, oso giro egokia sortzen da pertsonak bere esperientziei, pentsamenduei eta emozioei buruz hitz egiteko, eta horrek aldaketarako aukera asko eragiten ditu.
- **Informazioa eta aholkuak.** Pertsona batek beraren arazo bera pairatzen ari diren beste pertsona batzuen bizipenak eta aholkuak jasotzen ditu, eta egoerak aurreikus ditzake edo inguruabar beraren gainean jarduteko edo pentsatzeko beste modu batzuk ikus ditzake.
- **Arazoak antzemateko eta ulertzeko modua aldatzea:** Antzekotasunak eta begiratzeko hainbat ispilu edukitzean, pertsonak bestela hauteman diezaioke bizi duen errealitateari. Horrela bada, ELTei esker, identitate pertsonalaren definizio berria sor daiteke, autoestimua horretan oinarritu eta hortik abiatuta hobetu.

---

40. *Grupos de ayuda mutua: una respuesta alternativa en la práctica del trabajo social.* Rodenas, S. Alternativas. Cuadernos de trabajo social, nº 4, 1996.
41. *Procesos de empoderamiento en los grupos de autoayuda.* Donoso, T., Acciones para la inclusión: La metodología en inclusión social, buenas prácticas y talleres de participación, 2009.

- **Laguntza soziala:** ELT batean parte hartzeak ahalbidetu egiten dio pertsonari isolamendu-egoerak apurtzeko harremanak egiten eta urrakortasun edo bazterkeria egoerak hobetzen. Gizarteratze-prozesuarekin loturiko arloren batean hobekuntzak egiteko sareak ehuntzen laguntzen dio.

- **Kontrol, autoestimu eta konfiantza sentipenak:** Taldeak erabakiak elkarrekin hartzea eta erantzukizunak hartzea sustatzen duenez, aldi berean, pertsonaren balioa handitzeko sentipenak eragiten ditu. Horren ildotik, beraren gaitasunak balioesten eta taldeari zer ekarpen egin diezaiokeen aztertzen laguntzen dio.

4.2. ERAKUNDEEN ERAGIN SOZIAL ETA POLITIKOA HANDITZEA

Eragin politiko eta soziala, oro har, honela defini daiteke: pertsona batentzat edo talde batentzat mesedegarria izan daitekeen jokaleku berri bat sortzen lagun dezaketen emaitzak (baloreak, jarrerak, erabakiak, politikak eta botere publiko eta pribatuen iritziak) lortzeko, gizartean eta politikan eragiteko prozesua.

Hirugarren sektoreko erakundeen kasuan, eragin politiko eta sozialak xede nagusitzat dauka gizartearen oro har, eta bereziki urrakortasun edo bazterkeria egoeran dauden pertsonen mesederako diren ekimenak laguntzea, sustatzea eta dinamizatzea.

Gizarteari dagokionez, hirugarren sektorearen eraginaren xedea errealitate eta problematika jakin batzuk ezagutaraztea da; prestakuntzaren bidez, beste pertsona, talde, ideia eta errealitate batzuekiko sentsibilizazioaz eta haietara irekiz, pentsamendu kritikoa sortzea eta indartzea; eta gizarte eraldaketa eta moldaketa, eta parte-hartzea eta elkartasuna sustatzea.

Egoera ahulean dauden pertsonei dagokienez, eraginak lagun diezaieke euren egoera euren ahotsetik eta tokitik ikusarazten; bizi-kalitatea hobetzen; ahalduntzen eta bizi duten egoera pertsonala hobetzen eta aldatzen.

Krisi egoera honetan, oinarrizko eskubideen urraketak (agiri honen 1.1. atalean aztertu dena) euren eragin politiko eta soziala indartzera behartzen ditu erakundeak. Kanpoko harremanen kapital sendoa dela eta (ikus 3.3. puntua), erakundeek abiapuntu ezin hobea dute honako honetarako:

- Oinarrizko beharrizanen (elikagaiak, jantziak eta etxebizitza) estaldurarako kanpainetan parte hartzeko eta dinamizatzeko, gai horretan espezializatuta dauden erakundeekin batera jardunez, –esaterako, kaleratzeak stop.

- Erabaki politikoak hartzen dituztenei norabide aldaketa iradokitzea.

Gainera, ezin dugu alde batera utzi eragin horrek **erakundeengan eurengan ere** ondorio positiboak dituela:

- Lehenik eta behin, erakundeei rol ideologiko politikoa ematen die, politikoki kokatzen dituelako jokaleku sozial eta instituzionalean, posizionamendu eta jarduera definituarekin.
- Bigarrenik, jaio zirenean zituzten logika urrun eta kaltegarrietatik (esaterako, logika merkantilista eta baliabideak lortzera bideratuak) ateratzen ditu, eta indarra eta koherentzia ematen die erakundearen misioari eta balioei.
- Hirugarrenik, gizarte-aldaketarako eragile gisa kokatzen ditu;
- Eta azkenik, praxiaren bitartez, erakunde gisa[42] dituzten gaitasunak hobetzeko elementuez eta eskumenez hornitzen ditu.

4.3. PREBENTZIO-ESTRATEGIAK KONTUAN HARTUKO DITUEN IKUSPUNTUA GARATZEA

Bazterkeria izateak, berez, erakusten du gizartegintzako jarduerari xede leungarri hutsa ematea ez dela eraginkorra: Medikuntzan gertatzen den bezala, gaixo bat artatzeak eta, kasurik onenean, osatzeak, ez du esan nahi gaixotasuna desagertu egingo denik. Txerto bat garatzeak edo gaixotasuna elikatzen eta ahalbidetzen duten faktoreak desagerrarazteak, ordea, bai.

Gizartegintza guztiz eraginkorra izateko, estrategia leungarriak eta prebentzio-estrategiak behar ditu, biak:

- **Leungarriak** edo laguntzakoak, dagoeneko egoera ahulean dauden edo baztertuta dauden pertsonei laguntzeko (minusbaliatuak, immigranteak, drogazaleak, iraupen luzeko langabetuak, genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak...).
- **Prebentziokoak** bazterkeria sortzen edo ahalbidetzen duten faktoreak ahultzeko (analfabetismoa, lan-nitxorik eza, gizarte zibil ahula, etxebizitza eskubide gisa beharrean merkatuko produktu gisa kontzeptualizatzea...).

Bi estrategiak bazterkeria ahalbidetzen duten elementu guztiak kontuan hartuko dituen ikuspegi bakarraren pean konbinatzeak emaitza gehiago eta hobeak eragin ditzake. Esaterako, etxebizitzarekin loturiko arazoek eragindako bazterkeriaren kasuan, fokatze konbinatu batean

42. *Incidencia social y política en las organizaciones del tercer sector.* Observatorio del Tercer Sector en Bizkaia, 2013.

hipotekei edo alogerei aurre egiterik ez duten pertsonen kaleratzeak saihesteko mekanismoak abian jartzea (dimentsio leungarria) eta etxebizitzarako eskubidea jarriko genituzke; eskubide hori gauzatuko dela bermatuko luketen eta haren merkantilizazioaren ondoriozko gehiegikeriak saihestuko lituzketen lege-erreformak sartuta (prebentzio-dimentsioa).

Jarduteko aukeren arabera, hirugarren sektoreko erakundeen rolak prebentzio-estrategien alorrean, **jite sustatzailea** eduki dezakete, azken erabakia hartzeko gaitasunik ez daukan alderdietan (esaterako, hipotekari buruzko legea aldatzeko eskaerak koordinatzen eta kudeatzen); edo **eraso zuzena** eragin dezake, erakundeek, printzipioz, aukera guztiak dituzten faktoreengan (alfabetatze programak, drogen kontsumoa prebenitzeko kanpainak, aukera-berdintasunerako sentsibilizazioa...). Dena dela, erakundeek ahalik eta gehien eragin behar dute sozialki eta politikoki, aurreko atalean aipatu den bezala, euren estrategiak gauzatu ahal izateko.

Ondorioz, gizartegintzak benetako eragina izan dezan eta bazterkeria desagertzen lagun dezan, prebentzio-ikuspegia izan behar du eta bazterkeria pairatzen duten pertsonen inguruabarretan zuzenean eragingo duten ekintzak gauzatu behar ditu; hau da, bazterkeria eragiten duten arrazoiei zuzenean eragiteko ekintzak.

4.4. SOZIALKI ERANTZULEA DEN INGURUA SUSTATZEA

Hirugarren sektoreko erakundeek gogo handiagoarekin sustatu behar dugu sozialki erantzuleagoa izango den ingurua, erakunde desberdinekin harremana estutuz, batez ere, agintari publiko eta enpresekin, eraginkortasunez jarduteko gai diren antolatutako egituren eremuan.

Aurretik aipatu dugun bezala, gizarte-bazterkeriak dimentsio asko hartzen ditu, eta batez ere, eskubide ekonomiko, sozial eta/edo politikoen gabezia dakar. Beraz, fenomeno konplexua da, elkar gurutzatzen duten bizi-esfera ugariz osatua eta, alde batetik pertsona talde bat dago, eskubide guztietarako irispidea eta erabiltzeko ahalmena dituena (parte-hartze sozial eta politikoa, kontsumoa, enplegua, etxebizitza...), eta bestetik, horiek gozatu ezin dituzten, edo, behinik behin baldintza berdinetan gozatu ezin dituzten hainbat kolektibo.

Bazterkeriak dimentsio ugari dituenez –soziala, politikoa eta ekonomikoa–, gizartegintzak dimentsio horietako guztietako erakunde eta pertsonen konpromisoa behar du eraginkorra izan dadin; hau da, besteak beste, enpresen, erakunde politikoen eta bazterkeria egoeran ez dauden herritarren konpromisoa behar du. Egoera ahulean edo baztertuta dauden pertsonak gizarteratzeko aurrerapausoak emateko modu bakarra dago: **eragile kolektibo eta banakako guztiek** bazterkeriari loturiko arazo eta faktoreen **konponbidean** parte hartuko duten erkidegoa taxutzea.

Finean, erkidegoarekiko euren erantzukizuna hartuko duten erakunde eta pertsonak dira, hau da, euren ekintzek eragiten dutenaz edo eragin dezaketenaz jabetu, konpromisoa hartu eta honakoan parte hartzea erabakiko dutenak:

- Erkidego-errealitate bera osatzen duten pertsonak baztertzen dituzten faktoreen aldaketan.
- Oro har, eragiten duten erkidegoa hobetzen.

Bazterkeriaren aurkako borroka erakunde guztien erantzukizuna da

Arlo ekonomikoari dagokionez, gizartegintzak behar du enpresa-ehun bat beraren jardueraren bidez, eta irabazi asmotik harago, inguruko pertsonen oro har, eta bereziki baztertuen beharrizanei, eskaerei eta iguripenei erantzungo diena. Hau da, zer, nola eta zenbat ekoitzi galderei erantzutean pertsonak kontuan hartuko dituena, bereziki, bazterkerian edo bazterkeria pairatzeko arriskuan daudenak.

Horretarako, **enpresek hainbat eskema erabil ditzakete:**

- Langileak hautatzeko prozesuetan ekintza positiboa: Egoera ahulean dauden kolektiboetako pertsonak kontratatzea sustatzen duten programetan parte hartzea (esaterako, Incorpora, SENDOTU, etab.).
- Sozialki erantzulea den hornitzaile-politika: Hornitzaile gisa gizarteratzeko enpresak kontratatzea, horrela, lan-merkatutik baztertuta dauden kolektiboei zeharka lana ematen dietelako.
- Bazterkeria-faktoreak deuseztatzen laguntzea hirugarren sektoreko ekimenak finantzatuz: dirua emanez, lokalak eta baliabide teknologikoak utziz, etab.
- Enpresako boluntario-egitarauak ezartzea, erakundeei ezagupenak helarazteko eta bertako profesionalei, aldi baterako, hirugarren sektoreko ekimenetan parte hartzen utzi ahal izateko.
- Gizartegintzaren beraren kudeaketan eta inplementazioan parte hartzea, hirugarren sektoreko erakundeekin aktiboki parte hartuz (esperientzia historiko batzuk aipatuko ditugu, hala nola, Eskoziako Business Support Groups, edo Business In The Community britainiarrak).
- Komunikabideen kasuan: Bazterkeria egoeran dauden pertsonak ikusaraztea eta ahotsa ematea, eta modu altruistan, hirugarren sektoreko erakundeek abian jarritako ekimenak hedatzea.

Alderdi sozialean, hirugarren sektoreko erakundeek erantzukizun bikoitza dute:

- Alde batetik, eredu izan behar dute; hau da, beste erakundeei, esaterako, enpresei eskatutakoa euren jardunean aplikatzeko gai izan behar dute.

- Beste alde batetik, euren jiteari atxikita, egoera ahulean edo baztertuta dauden pertsonen aldeko ekimenak sortzeko, sustatzeko eta hedatzeko erantzukizuna eduki beharko lukete.

Dimentsio sozialaren barruan, beste erakunde batzuk ere aurkituko ditugu, eta haiek inplikazioak ere lagun dezake gizarte-bazterkeriaren aurka. Horren ildotik, elkarte kulturalek (dantza, musika, ludikoak...) eta kirol-elkarteek, pertsona baztertuek euren jardueretan parte hartu ahal izateko mekanismoak jar ditzakete abian, horrela, pertsona horien sare soziala hobetu ahal izateko (txosten honetako 5.5. puntuan arreta handiagoarekin landu dugu gizarteratzea aisialdiaren bitartez).

Arlo politikoan, gai publikoen kudeaketan parte hartzen duten elkarteek ere konpromiso soziala gauzatu beharko lukete, bazterkeriaren aurkako politika publikoen inplementazioan duten parte-hartze logikoaz harago. Horrela, enpresa-ehunean aipatu dugunaren antzeko jardueran **bloke** bat bereizi ahal izango genuke, eta klausula sozialetan gizarteratzea kontuan hartuko luke hornitzailetzat gizarteratzeko enpresen kontratazioa errazteko; bertako langileen borondatezko lana edo hirugarren sektoretik sortutako bazterkeriaren kontrako borrokako foroetan inplikatzea sustatzeko ekimenak jarriko lituzkete abian.

Bazterkeriaren aurkako borroka herritar guztien erantzukizuna da

Pertsona guztiek dugu banakako dimentsio publikoa, eta euren eskubideak erabiltzeko gure aukera berberak ez dituzten pertsonei laguntzeko aprobetxa dezakegu. Pertsonen konpromisoa erakundeena bezain garrantzitsua da. Haiek ere protagonista izan behar dute egoera ahulagoan dauden herritarren egoerak hobera egiteko aldaketa-prozesu horretan.

Merkatuan gertatzen den bezala, hots, herritarrek gizarte eta ingurumen aurrerapena ahalbidetzeko (zentzuzko kontsumoa) portaerak har ditzakeen bezala, pertsonek ere, banaka, euren jardueretako batzuk birbidera ditzakete gizarte-bazterkeriaren aurka, eta aktiboki parte hartu, erakunde eta foroetan, esaterako.

Garapenerako lankidetza jarduera-eremu

Garapenerako lankidetza edo desberdinen arteko elkartzea, hau da, erakunde (enpresak, agintari publikoak, hirugarren sektorea...), eta banakakoei irekitako elkartzeak, eremu egokia izan daitezke elkarrekiko koordinazioaren eta ekintzaren emaitza gizarte-bazterkeria leuntzen lagunduko duen erkidegoaren bilakaera bada.

Hirugarren sektoreko erakundeek espazio horien sorrera bultzatu behar dute, eta eraginkorrak izan daitezen beharrezkoak diren erakunde-eragilek parte hartuko dutela bermatu behar dute. Horren ildotik, ezinbestekoa da garapenerako lankidetzako elkarteek erkidegoko agintari publikoen parte-hartzea edukitzea; gainera, aitzindari, animatzaile eta indartzaile rola hartu behar dute. Botere politikoa duten eragileak dira, izan ere, eta beraz, erkidego jakin bateko jolasarauak aldatzeko eskumena dute.

4.5. SORMEN HANDIAGOA EDUKITZEA, OHIKO IKUSPUNTUA APURTZEA

Gaur egun, gizartegintzak sormen handiagoko pertsonak izatea eskatzen du; laguntzaile gisa gurekin dauden pertsonei laguntzeko beste modu batzuk pentsatzeko gai izatea, alegia. **Esku hartzeko dugun modua beste era batera ulertzean datza**; aurretik jaso ditugun ohituretatik ihes egin eta bestelako buru-eskemak ardatz hartuz.

Laguntzaile gisa, gure lanak eskatzen digu baliabideen ohiko sekuentziaketa mailakatua utzi, eta babesgabe dagoen pertsonari nola, zer beste modutan lagun diezaiokegun pentsatzea. Horretarako, honako hau behar dugu[43]:

- **Modu dinamikoan pentsatzea, eta ez modu linealean:** Errealitatearen ikuspegi lineala erosoa da, horren eraginpean jarduten ohituta gaudelako: helmuga eta irteera puntu bat zehazten dugu lagunduko dugun pertsonarekin, eta ibilbide bat finkatzen dugu. Hala ere, buruko plano horretan errotzeak eragiten du ez garela jabetzen ea benetan prozesua behar den lekutik doan ala ez. Komeni da esku hartzeko prozesuak etenak direla konturatzea, eta prozesuaren eta haren osagaiak zentzuz aldatzen dituzten inflexio-puntuak doitzea eskatzen duela.

- **Kausa-ondorioa ideia haustea:** Errealitatea ulertzeko modu linealarekin bat, kasua-ondorioa ideia nagusitzen da artatzen dugun pertsonarekin batera aurrera egiterakoan erabakiak hartzeko prozesuan. Errealitatearen ikuspegi "pankausalista" (denak du ondorio bat eragiten duen arrazoi bat) baten aurrean gaude, eta, pentsatzen jarrita, ez dator errealitatearekin bat: Kausa berberek, agian, ondorio desberdinak eragin ditzakete; eta antzeko ondorioak, agian, kausa desberdinek eragin dituzte. Horren ildotik, ustekabeari atea zabalik utzi behar diogu, malgu jokatu behar dugu; aldakorrak izateko gaitasuna hobetu behar dugu eta kausa eta ondorioen prozesu dinamiko eta aldakorrak maneiatu behar ditugu.

- **Pertzepzio osoagoak eraikitzea, objektibotasun/subjektibotasun dialektika apurtzea:** Esku hartzen duena ez da prozesu horren ikuslea, beraren parte baizik. Esku-hartzearen inguruko ezagupen moduek (teknikarienak eta jarduera jasotzen dutenenenak) elkarrekin komunikaturik egon behar dute, eta osagarriak izan behar dute errealitatearen pertzepzio osoagoak eraikitzeko. Subjektiboartekotasuna erabiltzeaz ari gara, ikuspegi guztiz objektibo edo subjektiboetatik ihes egin behar dugu.

- **Esku-hartzearen inguruan ezagupenak jasotzeko eta aplikatzeko ohiko moduekin apurtzea:** Horretarako, interesgarria izan daiteke *Grounded Theory* moduko sistemak aplikatzea. Helburua izango litzateke sistema tradizionaletik urruntzea eta ikerketa bera egin aurretik erantzunak emango dizkiguten teorizazioen guztiz mende ez egotea. Eskema horri jarraituz, hasieratik hipotesi itxiekin baldintzatuta egongo ez litzatekeen behaketa egingo genuke; horiek ikerketaren arabera sortuko lirateke, dauden teorien aurrean, lortutako datuen azterketaren bidez.

43. *Re-pensar la intervención social.* Varios autores, Documentación Social, 2007.

5. Esku-hartzeko tresna berriak

5.1. HARREMAN-IKUSPEGIAN OINARRITURIKO TRESNAK

Dokumentu honen lehenengo kapituluan adierazi dugun bezala, pertsonen ekintza hainbat baliabidetarako sarbidea ematen dioten (edo kentzen dioten) eta beraren jarrerak, portaerak eta kognizioak baldintzatzen dituzten gizarte-harremanen sareen bilbe batean txertatuta dago[44]. Egoera ahulean edo baztertuta dauden pertsonen kasuan, **harremanen bilbe horretan duten kokapena ahula da benetan**, hau da, baliabide sozial, politiko, ekonomiko eta kulturaletara iristeko behar diren loturarik ez dute, eta baliabide horiek, ordea, guztiz gizarteratuta dauden pertsonen eskura daude. Loturarik eza eta, aldi berean, lotura horien beharra honako honek eragina izan daiteke:

- Pertsona **isolatuta** dago, edo oso sare sozial ahula du lagungarri, eta horrek ez dio ahalbidetzen gizarteratzeko beharrezko loturak sortzea eta mantentzea.
- Pertsona hori marjinalizaturik dagoen **azpisare batean dago**, eta ez ditu gizarteratzeko behar beste lotura (esaterako, pertsona drogazaleen sare bat).

Pertsonen harreman-egoera hobetzeko, hainbat faktore hartu behar dira kontuan: egiturazkoak, funtzionalak eta testuingurukoak:

Egiturazkoak	Funtzionalak	Testuingurukoak
Sarearen neurria Dentsitatea Nodoen boterea eta zentralitatea Sarearen hurbiltasuna eta urruntasuna	Loturen tipologia Sarearen funtzionaltasuna (baliabideetara iristeko aukera)	Sarearen ibilbide historikoa Lurraldean duen txertatze eta errotze maila Estigmatizazioa/sarearen estigmatizazioa

Faktore horiek pertsonaren harreman-kapitala zehazten dute, eta bi saretan bana daiteke: oinarrizkoa (familia eta lagunen sarea), eta bigarren mailakoa ("pertsona ezagunetan" oinarrituriko sare sozialak, esaterako, lagunen lagunak). Oinarrizko sare horretan aurkituko ditugun loturak **sendoak** izango dira**, baina sarritan ez dira nahikoak izango** baztertuta dagoen pertsonaren beharrizanak behar bezala estaltzeko. Gainera, askotan, pertsonak oinarrizko sare hori ere ez du.

Laguntzailearen lanak oinarrizko lotura horiek baino urrunago joan behar du, eta **pertsona horren eta beste sare batzuetarako, edo baliabideetako** (laguntza emozionalerako, informaziorako edo baliabide materialerako) **zubi izan daitezkeen "pertsona ezagunen" arteko konexioa landu behar du**, laguntza jasotzen duen pertsonaren urrakortasun-egoera hobetzeko.

---

44. *La vulnerabilidad relacional.* Bonet i Martí, J. REDES-Revista Hispana para el análisis de redes sociales, vol. 11, 2006.

Nodoak, baliabideetarako edo beste sare batzuetarako irispide diren puntuak identifikatzerakoan erabili behar dugun estrategiak, lehenengo eta behin, eta ahal bada behintzat, laguntza jasotzen duen pertsonaren oinarrizko sareak eskaintzen dizkigun aukerak maximizatu behar ditu; hau da, inguru hurbileneko pertsonek balioa eman diezaioketen sare berrietan txertatzen lagunduko diotela detektatzea. Hala ere, lan hori gutxiegi izan daiteke, bai pertsonak oinarrizko sarerik ez duelako, bai inguruak sare hori estigmatizatzen duelako. Ondorioz, esku-hartzeak beste ildo batzuk ere lan ditzake aldi berean:

- Pertsonaren eta une horretan beste eskuetatik guztiz urrun dauden sareen artean **zubiak ezartzea zuzenean.**
- **Urrakortasun edo bazterkeria egoera antzekoan dauden pertsonen arteko sinergiak eragingo dituzten sareak sortzea.**
- Pertsona bati edo inguru hurbilenari kalte egin diezaioketen **estigmak hausteko** jarduerak abian jartzea, esaterako, sentsibilizazio eta elkar ezagutzeko kanpainen bidez. Kontuan hartu behar dugu oso erkidego-sare indartsuak egon daitezkeela, baina arau esplizitu baztertzaileak eta diskriminatzaileak izan ditzaketela kolektibo babesgabe batzuetako pertsonengan.

Ildo horretatik, pertsona laguntzailearen rola laguntza jasotzen duen pertsonaren eta haren inguruaren bitartekari izatea izango litzateke, erabilgarri izango zaizkion eta esperientzia aberasgarriak eskainiko dizkioten sarbideak emateko.

Praktikan, harremanen ikuspegi hori bada jada hirugarren sektoreko erakunde asko eta askoren ardatza. Izan ere, horietako batzuen elkar lanak, horren elementu gakoak identifikatzeko aukera eman du[45]:

- **Harreman sinergikoa, enpatikoa, elkar aberasgarria** laguntzailearentzat eta lagunduarentzat.
- **Azterketa holistikoa, baina errealitatetik bereizia**, hau da, pertsona erabiltzaileari laguntzea errealitatearen xehetasunak kontuan hartuta; halako eraz non posible izango den egoera ahulean edo baztertuta dagoen pertsonaren egoera hobetzen lagunduko duten elementu guztiak identifikatzea eta aprobetxatzea.
- Parte hartzen duen pertsonaren, laguntzailearen eta inguruko beste eragileen arteko ekintza, alderdi guztientzat, baina bereziki, pertsona babesgabearentzat **mesedegarriak diren loturak ezartzeko besteko konfiantza** sortzera bideratua, Zeregin horretan, garrantzitsua da esku-hartzea baliabideen identifikazio hutsa baino gehiago izatea, eta gai izatea pertsona modu arrakastatsuan gi-

45. *Perspectiva relacional en la intervención.* Observatorio del Tercer Sector en Bizkaia, 2012

zarteratzeko komunikazio-bideak identifikatzeko. Horretarako, ezinbestekoa da indartu edo aktibatu behar diren loturak identifikatzea.

Jarduteko filosofia hori gauzatzeko, erakundeek **tresna-sorta** bat erabil dezakete; hala nola:

- **Etorkizuneko/laneko plana**, laguntzailearen eta lagunduaren artean adostua.
- **Arreta zuzeneko laguntza-profila:** Pertsona bakarrarekin diharduten pertsona askoren arteko ezagupenak partekatzeko tresna. Lagundu nahi duten pertsonaren errealitatea modu eguneratuan ezagut dezaten laguntzen du, eta horrela, aldaketaren baten aurrean, dagoeneko sortuta dauden konfiantzazko loturak apur ez daitezen.
- **Autolaguntzarako taldeak** (aurreko atalean azaldu dira).
- **Ikuskaritza taldeak**, kasuak hobetzeko eta kudeatzeko.
- **Banakako eta taldeko tutoretzak.**
- **Tailerrak/asanbladak** arazo zehatzei buruzkoak, baztertze/gizarteratze egoera desberdinetan dauden pertsonen arteko loturak finkatzea ahalbidetzeko.
- **Sareko mapa:** Pertsona batek une jakin batean duen harreman-sarea ikustea ahalbidetzen duen tresna. Hainbat zirkulu zentrukide dira, eta erdiko tokian, pertsona babesgabea dago. Zirkulu bakoitzak pertsona horrek beste pertsona batzuekin duen harreman maila adierazten du: zenbat eta hurbilago, orduan eta lotura handiagoa. Horrela, pertsonari egoera hobetzen laguntzeko potentziala duten nodoak (pertsonak) identifikatzen eta ikusten dira. Identifikazioa egindakoan, lotura sortzeko hurbilpen-estrategia garatzen da.
- **Aisialdiak, gizarteratzeko bide gisa eskaintzen dituen aukerak maximizatzea:** Lan-gutxitze egoera kontuan hartuta, zeinetan gero eta lan-aukera gutxiago eta txarrago dauden, aisialdia eremu ezin hobea da pertsonak harreman emankorrak ezartzeko. Galdetegi baten bitartez, pertsona lagunduak izan nahi dituen aisialdi-aukerak identifika ditzakegu, eta horiek sarea handitzen eta harreman berriak egiten nola lagun diezaioketen azalduko diogu. 5.5. puntuan aisialdian esku-hartzeko espazioak nola eraiki landu dugu sakonago.
- **Pertsona immigranteei oinarrizko sareak ahalbidetzeko ekimenak:** Emigratzean, pertsona askok familiekiko eta lagunekiko lotura zuzena galtzen dute. Lotura sendoko sare osagarria emango dioten neurriak hartzeak bazterkerian erortzea saihets dezake, edo, gutxienez, emozionalki babestuta sentitzea eragin dezake. Neurri horien artean, adibide ona da Kanadako[46] ekimen bat: lojamendua bilatzean, pertsona immigranteei lagunak ahalbidetzean datza. Hau da, etxebizitza bat eskaintzeko estrategiaren barruan familia osatzea hartzen da kontuan, lojamendua baino zerbait gehiago ematen zaie –1. kapituluan aipatzen genuen bezala–; sare sozial bat, lotura afektiboak, segurtasun juridiko eta emozionala, auzokotasuna, enplegua, osasuna eta higienea, hezkuntza, etab.

46. *Newcomers and Social Inclusion in Peel Region, Ontario: Examining the Importance of Settlement Services*. Thomas, C. Universidad de Toronto, 2012.

5.2. GIZARTERATZEN LAGUNDUKO DUEN ELKARTEGINTZA SUSTATZEA

Aurreko ataletan azaldutako taldeko esku-hartzeko dinamiken eta harremanen ikuspegiaren ildoan, elkartegintza tresna ezin hobea izan liteke pertsona babesgabeak elkar laguntzarako eremu bat aurkitzeko eta gizarteratzeko prozesuan aktiboki parte hartzeko. Aipatzen ari garen elkartegintza mota bazterkeria elikatzen duten faktoreen inguruan (langabezia, etxea galtzea, genero-diskriminazioa, jatorri etnikoagatiko diskriminazioa, etab.) **esperientziak, ezagupenak eta konponbideak** partekatzean zentratzen da. Horren ildotik, egoera horretan dauden pertsonak dira euren gizarteratzearen alde lan egiten dutenak, eta euren aldaketa-prozesuaren subjektu aktibo bihurtzen dira. Gainera, euren eskubideak urratzen dituzten erabakiak aldarazten presioa bateratzea dakar horrek (esaterako, pertsona immigranteen osasunerako eskubidea).

Hirugarren sektoreko erakundeetatik, bereziki interesgarria izango litzateke halako erakundeak sortzea sustatu eta dagoeneko badiren eta bestelako xedea dutenen birmoldaketa bultzatuko lukeen jardueraren bat egitea.

Hala ere, baliteke halako ekimena hoberen irudikatzen duen elkartea Andere Nahia izatea. Iparraldean sortua da, eta erakunde horren xedea emakumeei euren enpresa-proiektuak martxan jartzen laguntzea da. Euren webgunean ikus daitekeen bezala, emakume talde batean sortu zen; enpresak sortzeko ikastaro batean parte hartzen ari ziren eta uste izan zuten “ezinbestekoa zela gure artean balioetsi genituen elkartrukeak luzatzea, hain aberatsak, oparoak eta erabilgarriak izanik, oso dinamika femeninoari jarraituz”. Gaur egun, erakunde hori eragile askok aztertzen eta jarraitzen dute, agerian uzten duelako antzeko egoeran eta helburu bera duten pertsonen elkarlanak oso eragin mesedegarria eta biderkagarria izan dezakeela xede duen kolektiboarentzat.

5.3. BERRIKUNTZARAKO ETA EZAGUPENA TRUKATZEKO BEREZKO ESPAZIOAK SORTZEA

Krisi ekonomikoak agerian utzi du pertsonen gizarteratzean lagun dezaketen tresna berriak eragiten dituzten ideiak lantzea ahalbidetzen duten espazioak beharrezkoak direla. Hori dela eta, gaur egun dugun eragozpen sozial, politiko eta ekonomikoa, eragozpen gisa baino gehiago, erronka gisa ikusi behar dugu, hau da, berrikuntzak sortutako balioa sortuz **hobetzeko eta aurrera egiteko aukera** gisa.

Hala ere, ez da lan erraza. Denborarekin erakundeak hainbat fase igarotzen dituzte: hasieran –sortze unean– etengabeko berrikuntzarekin; eta hortik aurrera instituzionalizatu egiten dira, eta horretan dagoenaren kudeaketak eta kontrolak ezeztatu egiten du (edo eragotzi) sentitzeko, pentsatzeko eta jarduteko modu berriak sortzea. Egonkortzeko prozesu horrekin apurtu eta hasierako espiritu berritzailea berreskuratzeko, honako ezaugarri hauek dituzten **espazioak sustatu** behar dira:

- Erakundeko pertsonen jarrera berritzailea askatzea. 3.5. atalean aipatu dugun bezala, hirugarren sektorean lan egiten duten pertsonek aldaketetarako jarrera irekia dute, eta hori ez da bazterrean utzi behar. Indargune hori baliatu behar dugu, eta langileei euren sormen-gaitasun eta trebetasunak erabiltzeko eta garatzeko aukera eman behar zaie.

- Sormenerako giro egokia eragin behar da, ideiak **sor** daitezen, eta pertsonei egokiak iruditzen zaizkien **iruzkin** eta ekarpenak egiteko askatasuna hertsatu gabe. Kontua da aurreiritziek ez dezatela ideien ekarpena, espazioaren **jariotasuna** zapuztu.

- Interes-taldeekin **sarean lan egitea:** bezeroak (pertsona eta erakunde onuradunak), hornitzaileak, lehiatzaileak, aliatuak...

- Errealitatea ikusteko **"betaurrekoen kristala aldatzea"**, hau da, arazoak eta hartutako erronkak birformulatzea, beste ikuspuntu batzuk kontuan hartuta. Arazo bat ulertzeko eta adierazteko modua aldatzeak, agian beste modu batera kontuan hartuko ez ziren bestelako konponbideak ekar ditzake. Hori dela eta, taktika horrek errealitatea ikusteko gure modutik harago joaten laguntzen digu, ideia berriak piztuz eta gure gogoa horretara irekiz.

IDEOk, berrikuntza alorrean nazioartean ezaguna den aholkularitzak, **espazio horietarako honako hau gomendatzen du:**

- **Diziplina askotako talde** baten baitan izatea; 3 eta 8 lagun arteko oinarrizko taldea, hainbat diziplina eta hezkuntza alorretakoak, eta esleitutako bideratzaile bat.

- **Dedikatuak, eta** beste batzuen aldean **espezifikoak eta independenteak** izatea. Hau da, proiektuari modu zehatzean doitu behar zaizkio.

- **Denbora marko mugatua** izan behar dute, pertsona askoak hobeto lan egiten dutelako eta motibazio handiagoa izaten dutelako egutegi eta epe zehatzen barruan.

Gainera, IDEOk **3 une** bereizten ditu, **ez linealak, berrikuntza lantzeko** (*Desing Thinking* metodologia):

- **Inspirazioa:** Une horren azken xedea arazoaren edo landu beharreko eremuaren ulermen sakona lortzea da. Hasteko, txosten batean oinarritzen da, eta horretan, gaia landuko duen taldearentzat lan-eremua finkatzen da. Era berean, erreferentzia-puntuak zehazten dira aurrerapenak neurtzeko, eta lortu beharreko helburuetara bideratuko dituen erronka bat.

- **Ideiagintza:** Une honek bi fase ditu, bat dibergentea eta bestea, konbergentea. Aldi **dibergentean**, arazoaren funtsari hautemateko aukera-eszenatokia sortzea da xedea. Horretarako, proposamenak egiten dira, epaitu edo balioetsi gabe. Aldi **konbergentean,** ideiak multzokatzen, ordenatzen eta hautatzen dira. Horretarako, ideiak zehaztasun handiagoarekin definitzen dira, eta kontzeptuak irudikatzen dira elkarrekintzaren bidez, zirriborroak, jokalekuak eta gidoi grafikoak sortuz. Une horren azken xedea ideiarik onenak identifikatzea eta aukeratzea da.

- **Inplementazioa:** Izenak berak dioen bezala, horixe da ekintzara jotzeko unea. Lehenik eta behin, hautatutako ideia onenak ondasun eta/edo zerbitzu prototipo bihurtzen dira. Ondoren, prototipoaren testa egiten da aldi laburretan, litezkeen kostuak mugatzeko eta hobetzen eta doitzen joateko. Azkenik, test horietan lortutako emaitzak balioesten dira erakundeak eskaintzen dituen ondasun eta/edo zerbitzuen katalogoan txertatu ala ez erabakitzeko.

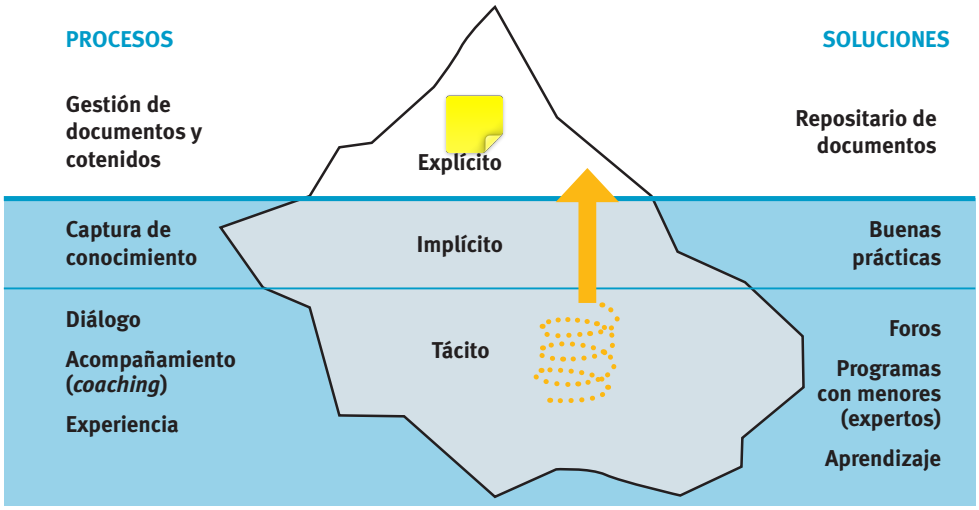
Dena dela, une horiei etekin handiena ateratzeko, beharrezkoa da erakundearen **adimen kolektiboa maximizatuko** duen metodologiaren bat abian jartzea. Ondoren, metodologia horietako batzuk azalduko ditugu labur:

- **Elkarrizketak ahalbidetzea:** Gai zehatzen bati edo batzuei buruz, pertsonek euren iritzia eta ezagupenak trukatu ahal izateko espazioak sortzean datza. Helburua ezagupenak eta iritziak trukatzea da, ezagupen hori talde osora hedatzeko.

  Baliteke "The World Cafe" izatea elkarrizketak ahalbidetzeko tresnarik ezagunena. Talde txikiak osatzean datza; taldekideak txandaka aldatzen dira, eta talde horietan gai garrantzitsuak jorratzen dira lankidetzako pentsamendua sortzeko. Aldiro, taldeetako kide guztiak, bat izan ezik, beste talde batera aldatzen dira, bertan eztabaidatzeko. Taldez aldatzen ez den pertsonak sartu berriei azalduko die zertaz hitz egin duten eta zer ondoriotara iritsi diren ordura arte. Azkenik, hainbat elkarrizketa-txanda egindakoan, eztabaidatutako gaia edo gaiak aztertuko dituzte denok batera, eta pertsona bakoitzak nahi dituen ekarpenak egin ditzake.

- **Icebergaren metaforan oinarritutako atzeraelikadurarako sistemak:** Icebergaren metaforak dio badagoela ezagupen esplizitua, Icebergaren alde ikusgarria, eta ezagupen tazitua, hau da, Icebergaren alde ezkutua. Biak dira "izotz-blokearen" parte, baina alde tazitu edo inplizitua ez da normalean erabiltzen eta, ondorioz, ez da aprobetxatzen. Ahulgune hori gainditzeko, erakundeek atzeraelikadurarako eskema bat erabil dezakete elkarrekintzen bidez ezagupen hori azaleraraztzeko eta erakundearen zerbitzura jartzeko. Zeregin horretan, funtsezkoa da bide formalak eta/edo bestelako espazio informal batzuk atontzea, pertsonek euren informazioa, mezuak eta iradokizunak utzi ahal izateko.

1. irudia. El iceberg del conocimiento



Iturria: *Diseño y Gestión Total de la Innovación a través de la Inteligencia Tecnológica, Competitiva, Sistémica, Creativa y Estratégica (5i).*

- **Sei kapelen metodoa:** Edward de Bonok sortua da, eta haren oinarria pentsamendua sei alderdi desberdinetan tipifikatzea eta bereiztea da: informazioa, sormena, emozioa, negatibotasuna, positibotasuna eta kontrola. Alderdi horietako bakoitza kolore jakin bateko "kapela" bati lotzen zaio:

  - Zuria: neutraltasuna, objektibotasuna eta informazioa adierazten ditu.
  - Gorria: emozioak eta sentipenak.
  - Beltza: ideia edo kontzeptu berrien alderdi negatiboetan, ahulguneetan zentratzen da.
  - Horia: ideia edo kontzeptu berrien alderdi positiboetan, indarguneetan zentratzen da. Jarraitzera animatzen gaitu.
  - Berdea: ideia eta kontzeptu berriak sustatzen ditu.
  - Urdina: kontrola adierazten du, eta taldearen aitzindariak darama.

  Sei kapelen jarduteko modua honako hau da: lan-talde bateko pertsonek **kolore bakoitzak adierazten dituen rolak hartu behar dituzte.** Pentsamendu paraleloaren metodologia honen bidez ezagupena partekatu nahi da, arazo bat osotasunean behatu eta talde jakin bateko kideengan pentsatzeko modu irekia sortu.

- **"Hot groups" (talde beroak):** Ohiko lantalde bat ez bezala, "hot group" bat pertsona sutsu eta jarduera handiko kopuru txiki batek osatzen duen taldea da, buru eta bihotz zeregin kilikagarri eta erronkaz beteari ekiten diotenak. Talde horiek funtziona dezaten:

  - Aitzindariak zereginaren ikuspegi argia eman behar du, eta taldea etorkizunerako aldaketa positibo bat sortzerantz bideratu.
  - Taldekideak arreta handiarekin hautatu behar dira, langatiko grina bizia eduki behar dute eta.
  - Burokrazia mailarik baxuenean eduki behar da.
  - Moralki eta intelektualki kitzikagarria den zeregina aukeratu behar da.
  - Komunikazioak irekia izan behar du eta erakundearen informazio guztia eduki behar dute eskura.
  - Taldearen aurrerapausoak behatzea ahalbidetzen duten helburuak zehaztu behar dira.

5.4. HASIERAKO LAGUNTZA PSIKOLOGIKOA EMATEA

Txosten honen 1.2. atalean adierazi genuen bezala, krisia herritarren osasun fisikoa eta buru-osasuna kaltetzen ari da, eta gero eta pertsona gehiagok jotzen du gugana beharrizan psikologikoren batekin.

Horren ildotik, gero eta maizago aurkitzen ditugu erantzun emozional negatiboak garatzen dituzten pertsonak, antsietatea edo estresa kasu.

Gehienetan, lanpostua aurkitu edo mantentzearekin zerikusia dute, baina egia da administrazio publikoak babes sozialerako sistemaren (laguntzetarako irispidea, osasuna, atzerritartasuna, prestakuntza...) erabilera egokia fiskalizatzeko eragiten duen presioa ezegonkortasun emozional eta segurtasunik ezerako faktore gero eta garrantzitsuagoa dela.

Krisiak buru-osasunean duen eraginaren inguruan, Osasunaren Mundu Erakundeak (OME) oso argi hitz egiten du horri buruz:

- Langabezia, pobretzea eta familiako arazoak izan dituzten pertsonek gainerakoek baino arrisku nabarmen handiagoa dute buruko gaitzen bat edukitzeko: depresioa, alkohol zaletasuna eta euren buruaz beste egitea. Gizonen kasuan, gainera, arriskua are handiagoa da.
- EBn, langabezia tasen igoera buru-hilketen tasen igoerarekin lotuta dago (ikus 1.2. atala).
- OMEk bildutako ebidentzien arabera, zorrek, finantza-arazoek eta lojamendua ordaintzeko eragozpenek (alogera zein hipoteka izan), buru-osasuneko arazoak eragiten dituzte.

Impact of economic crises in mental health. OMS, 2011

Egoera horren aurrean, beharrezkoa da hirugarren sektoreko profesionalek hainbat praktika txertatzea, egoera emozional negatiboei hautemateko eta haiengan ekiten hasteko. Akonpainamenduaren eremuan, pertsonaren hasierako diagnostiko psikologikoa egitea izango litzateke, litezkeen buru-arazoei hauteman ahal izateko –hala nola antsietatea, depresioa, mendekotasuna, etab.–, eta horien balorazioa eta tratamendua buru-osasuneko sareko profesionalengana bideratzeko. Bideratze hori ahalik eta jarioen eta arrakastatsuen izan dadin, konfiantzazko harremana egon behar du laguntzailearen eta buru-osasuneko sarearen artean. Izan ere, tradizionalki, sare horretatik pertsonak bideratu izan dizkigute guk lagun diezaiegun, eta ondorioz, lotura hori egon badago, beraz, ez litzateke inolako eragozpenik egongo.

Taldeko prestakuntza-jardueretan, bestalde, hautemateko eta bideratzeko aipatutako jardueraz gain, bestelako praktikak ere txerta daitezke saioetara etortzen diren ikasleek izan ohi duten estresa kontrolatzeko eta leuntzeko. Kontuan hartu behar dugu pertsona batzuek ez dutela lortzen prestakuntza-ekintza aprobetxatzea ezinegon emozional handiarekin etortzen direlako.

5.5. AISIALDIAN ESKU HARTZEKO ESPAZIOAK SORTZEA

Gure esku-hartzeak espazio berriak behar ditu gure zerbitzuetara jotzen duten pertsonak gizarteratzen laguntzeko. Gaur egun erabiltzen ditugun espazioetako asko gaur egungoa ez bezalako oparoaldi ekonomikoko testuinguru batean sortu eta garatu ziren eta, hein batean horregatik, orain ez dira nahikoak, anakroniko eta ahulak dira gaur eguneko erronka itzela gainditu ahal izateko, egoera ahulean edo baztertuta dauden pertsonen kopuru gero eta handiagoari egin behar baitzaio aurre. Ondorioz, garrantzi berezia hartzen du alde batetik, kapital ukiezin handiarekin garatu ditugun arloetan lanean jarraitzea (esaterako arlo sozio-laboralean) eta, bestetik, arlo berriak edo orain arte erabili ez diren edo gutxi erabili diren metodologiekin lantzea ahalbidetuko diguten espazio berrien identifikazioak.

Arlo edo espazio berri horiek aisialdian bila ditzakegu. Txosten honetako beste atal batzuetan aipatu dugun bezala, **aisialdia apartek tresna da** egoera berean edo antzekoan dauden **pertsonen arteko loturak sortzeko.** Modu sinplean jostaketarekin lotzen den arren, aisialdiak giza garapenerako potentziala du, pertsonak, erkidegoak eta gizarteak gizatiartze maila altuagoetara iristea ahalbidetzen duelako. Sozialki, aisialdiak potentzial handia du parte hartzeko dinamikak motibatzeko, gizarte kohesio eta identifikaziorako; baina bai eta esperientzian garapen eremu gisa ere[47]. Kultura, turismoa edo kirola, esaterako, parte hartzen duten pertsonen arteko lotura kognitibo eta afektiboak sortzen dituztenez, elkar laguntzarako dinamikak ahalbidetzeko espazio publiko bihur daitezke. Horren ildotik, aisialdiak egoera ahulean edo baztertuta dauden pertsona asko eta askoren isolamendua eta harreman-gabezia orekatzen laguntzen du. Gainera, erkidegoaren garapena ahalbidetzen du, integrazio sentipenak indartzen dituelako eta desberdinen arteko ulermena eta elkarrekintza eragiten dituelako.

Une honetara arte, aisialdian gutxi eta oso noizean behin eragin dugu. Gabezia hori konpontzeko eta ahalik eta etekin handiena ateratzeko, **elkartasuna eta gizarteratzea** sustatzeko estrategia jarri beharko litzateke martxan.

- ***Elkartasun-aisialdia:*** Beste pertsona batzuei lagundu nahi izatea du oinarri, eta berezi-ki interesgarria izan daiteke gure egitarauetan modu boluntarioan lagundu nahi duten pertsonak erakartzeko. Bazterturiko nahiz gizarteraturiko pertsonei zuzendua, boluntario multzo horrek biderkatu egingo luke erkidegoan dugun presentzia, eta ekimen berriei eusten nahiz berriak abian jartzen lagundu ahal izango luke. Esaterako, ordezko zerbitzuak garatu ahal izango lirateke: haurtzaindegia edo beste hizkuntza batzuetako alfabetatzea, esaterako. Gainera, elkartasun-aisialdiak saihets dezake erakundeak buztinezko oindun erraldoi bihur daitezen; hau da, gaitasun eta potentzial handia bai baina oinarri sozial txikiko erakunde bihur daitezen.

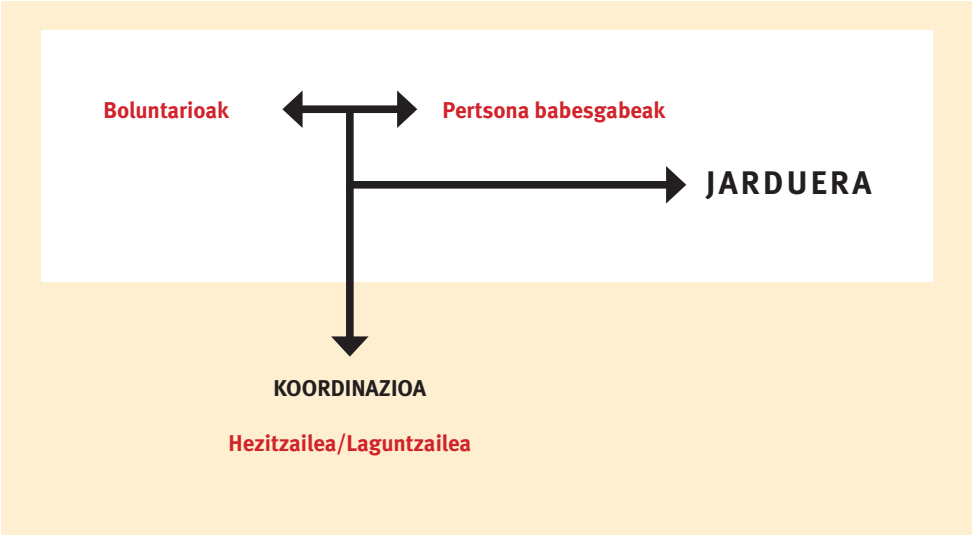
- ***Aisialdi inklusiboa:*** Gaur egun, badira aisialdirako eskubidea erabili ezin duten pertsonak, errentari, osasunari edo jatorri etnikoari loturiko diskriminazio-faktoreengatik. Hori dela eta, beharrezkoa da aniztasunari zabalik dagoen inguru batean oinarrituriko aisialdi-ekimenak garatzea, parte hartzen duten pertsona guztiek gozatu eta onura ateratzeko aukera izango duten bide egokietan oinarrituak.

---

47. *El ocio como ámbito de educación social.* Cuenca, M. Educación Social, nº 47.

Aisialdirako bi hurbilpen horien konbinazioak egoera ahulean dauden pertsonen gizarteratzea lantzeko espazio egokia sortzen lagun diezaguke. Praktikan, pertsona boluntarioek egoera ahulean daudenei aisialdira iristen eta hartaz gozatzen laguntzeko jarduerak ezartzean datza; hori guztia prozesu osoan lagunduko dien hezitzailearen koordinazio eta gestiopean.

2. IRUDIA. Implementación de actividades entre p nas voluntarias y personas desfavorecidas



Iturria: Egileen lana.

Hala ere, ez da lan erraza. Gure finantzatzaile askok inplizituki baldintzatzen du gure eskuhartzea, lanarekin soilik loturiko helburuak ezarrita. Baliabiderik gabe zaila da lanaren gaitik desbinkulaturiko espazio berriak ezartzea eta garatzea.

Jarraian, eskema horri jarraitzen dioten eta/edo elkartasun-aisialdian edo aisialdi inklusiboan zentraturik dauden ekintza batzuk zerrendatuko ditugu.

- Munduko arrozak.
- Down Araba Elkartearen boluntarioen egitaraua.
- Webgune honetan jasotako kirol ekimenak: http://www.bancodeporteeinclusion.com/
- Ventillarte (gizarteratzea artearen bidez): http://revistas.ucm.es/index.php/ARTE/article/view/ARTE1010110153A/8735
- The academy – Dance United (bazterkeria-egoeran dauden gazteen gizarteratzea dantzaren bidez – Next practice programme).

Bibliografia

Arartekoa (2012). *Giza eskubideak politika publikoen oinarri, krisialdi ekonomikoko sasoian.*

Arce, R. (2007). *La facilitación de procesos sociales.* Care, Programa Fortalece y Programa Derechos de la Salud. Lima.

Bel Adell, C. (2002). *Exclusión social: origen y características.* Murtziako unibertsitatea.

Bizkaiko Hirugarren Sektorearen Behatokia (2013). *Hirugarren sektore sozialeko erakundeen eragin sozial eta politikoa.* Bilbo.

Bonet i Martí, J. (2006). *La vulnerabilidad relacional.* REDES-sare sozialen azterketarako aldizkari hispanoa, 11. alea. Bartzelona.

Cuenca, M. (2011). *El ocio como ámbito de educación social.* Educación Social aldizkaria 47. zk.

Donati, P. P. (2004). *Nuevas políticas sociales y Estado Social Relacional.* Ikerketa soziologikoen Espainiako aldizkaria, 108. zk. Madril.

Donoso, T. (2009). *Procesos de empoderamiento en los grupos de autoayuda. Acciones para la inclusión: La metodología en inclusión social, buenas prácticas y talleres de participación.*

EAPN España (2012). *Nuevas propuestas para nuevos tiempos.*

EAPN España. *Guía metodológica de la participación social de las personas en situación de pobreza y exclusión social.*

EAPN Madrid (2012). *Las cifras de pobreza y exclusión social en España de cara a Europa 2020.*

ESADE (2012). *Innovar para el cambio social.* Bartzelona.

Europako Munduko Osasun Erakundea (2011). *Impact of economic crises in mental health.* Kopenhage, Danimarka.

Fariñas, M. J. (2011). *La globalización y sus escisiones: Escisión socio-económica versus escisión socio-cultura.* Carlos III. unibertsitatea. Madril.

Fariñas, M. J. (2005). "Neoindividualismo y desigualdad". *El País.* Madril.

Fundación Foessa (2012). *Exclusión y desarrollo social. Análisis y perspectivas 2012.* Madril.

Fundación Luis Vives (2010). *Anuario del Tercer Sector en España.* Madril.

García Roca, J.; Renes, V. (2012). Reinvención de la exclusión social en tiempos de crisis. Madril, Cáritas Española Editores.

Gizarte zerbitzuetako zuzendari eta gerenteen estatuko elkartea (2012). *Egoera sozialari buruzko txostena. Rescatar a las personas y a las familias.*

Gobierno Vasco-Eusko Jaurlaritza (2012). *Aurre egin zurrumurruari. Immigrazioari buruzko zurrumurruak, estereotipoak eta aurreiritziei aurre egiteko gida praktikoa.* Vitoria-Gasteiz.

Gobierno Vasco-Eusko Jaurlaritza (2012). *Euskal soziometroa.* Vitoria-Gasteiz.

Hainbat egile (2007). *Gizarte esku-hartzea birpentsatu.* Documentación Social, nº 145. Madril, Cáritas Española Editores.

Hirugarren sektorearen Bizkaiko Behatokia (2012). *Esku hartzearen harreman-ikuspegia.* Bilbo.

Kataluniako hirugarren sektoreko erakundeen mahaia (2009). *Hirugarren sektorearen balio erantsia zerbitzu publikoaren prestazioan*. Bartzelona.

La Caixa gizarte ekintza (2012). *Crisis y fractura social en Europa. Causas y efectos en España.* Colección estudios sociales, nº 35. Bartzelona.

Lettice, F. (2010). *The social innovation process: Themes, Challenges and Implications for Practice*. International Journal of Technology Management.

Rivera, J. *et al.* (2009). *Diseño y Gestión Total de la Innovación a través de la Inteligencia Tecnológica, Competitiva, Sistémica, Creativa y Estratégica (5i)*. Centro de Investigación y Asistencia en Tecnología y Diseño del Estado de Jalisco. Mexiko.

Rodenas, S. (1996). *Grupos de ayuda mutua: una respuesta alternativa en la práctica del trabajo social. Alternativas.* Cuadernos de trabajo social, nº 4. Universidad Complutense de Madrid.

Ruiu, G. (2012). *Is fatalism a cultural belief? An empirical analysis on the origin of fatalistic tendencies*. University of Cassino, Italia.

Sartu Federakundea (2010). *Joera sozialak eta Gizarteratzea.* Bilbo.

Sartu Federakundea (2001). *Akonpainamendua eta gizarteratze-prozesuak.* Bilbo.

Social Mentoring Research Group (2007). *Towards an Understanding of Mentoring, Social Mentoring and Befriending.* Universidad de Brighton, Reino Unido.

Thomas, C. (2012). *Newcomers and Social Inclusion in Peel Region, Ontario: Examining the Importance of Settlement Services.* Universidad de Toronto. Kanada.

Tolan, P. *et al.* (2008). *Mentoring Interventions to Affect Juvenile Delinquency and Associated Problems.* Campbell Systematic Reviews.

Eranskina

Ondoren, profesionalek galdetegiari eta eztabaida/gogoeta taldeetan emandako erantzunak azalduko ditugu.

Zure eguneroko lanean, zer-nolako bazterkeria egoera/prozesu aurkitzen dituzu?

- Beldurraren hedapena, paralisiarena, babesik ezarena, baina testuinguru ekonomikoak eragiten dituen gabezia eta desberdintasunen kontzientzia zabalagoa ere bai.
- Etxebizitza ondasun urria da, eta gero eta jende gutxiago iristen da bertara.
- Lanarekin gauza bera, batez ere gazteengan. Ez da enplegu beterik egongo.
- Buruko gaixotasun gehiago daude, edo hobe esanda, depresio, antsietate, porrot gehiago.

- Iguripenik eza. Laneko esperientzia, prestakuntza, etab. badute, baina denbora luze daramate langabezian eta ez dute irtenbiderik ikusten. Nabarmenagoa da seme-alabak dituzten eta biak langabezian dauden bikoteengan.
- Sentimendu "txar/negatiboak" areagotzea: "ez dut ezertarako balio", "dena gaizki egin dut", "alfer hutsa naiz".
- Estigmatizazioa. Gizarte-isolamendua.
- Egoera honen errua pertsona eta/edo kolektibo "lehiatzaileei" leporatzea, eta ez bankuei edo administrazioari... Errudunak "immigranteak dira, laguntza gehiago dituztelako, guztiak hartzen dituzte eta".

- Pertsona gehiago oinarrizko beharrizanak ase gabe.
- Gizarteratze eta normalizatze prozesuak "hankaz gora" jarriak Administrazioaren akatsengatik, arduragabekeriagatik edo funtzionamendu desegokiagatik. DBE kentzea jasotzaileari egotzi ezin zaion akats batengatik, eta etxebizitza galtzerainoko kaltea eragitea.
- Sare sozial eta familiarrak ahultzea, kide guztiek gabezia-egoera garrantzitsuak bizi dituztelako.

- Bakardadea eta isolamendua, sare soziala galtzea edo sare sozial murritza.
- Neke eta ahitze sentsazioa, auto-estimurik ezarekin batera.
- Baliabide eta bitarteko ekonomikoak galtzea.
- Eskura ez dauden informazioa eta baliabideak kudeatzeko eragozpenak. Gaur egun funtsezkoa da, dituen ondorioengatik.
- Etxeko ekonomia antolatzeko ohikoa baino eragozpen gehiago: Gastuak murrizteko estrategien bilaketa eta eskaera.
- Osasun fisiko eta psikikoan ondorio negatiboak.
- Etxebizitza galtzea edo etxebizitza finkoari eusteko eragozpenak, eta horrekin batera, loturak finkatzeko eragozpenak...

- Gainzorpetzea.
- Arrazoi ekonomikoengatik kartzela neurriak aplikatzea: elikagaien pentsioa ez ordaintzea, isun bat ez ordaintzea...
- Zigorra betetzen ari diren pertsona immigranteak euren jatorrizko herrialdeetara bidaltzea.
- Aniztasun funtzionala duten pertsonentzat baliabiderik eza, eta mendekotasunerako eta familia bateragarri egiteko laguntzen murrizpena.
- Baliabideak gainezka eginda, eta erantzun mugatuak. Zerbitzu eta baliabideetan arreta pertsonalaren kalitatea galtzea.
- "Familia-koltxoia" agortuta eta/edo familia harremana kaltetuta...
- Bizi alorreko atzerapenak: Pertsonen bizitza-proiektuetan atzera egiten dutelako sentsazioa eta familian banantzeak, jatorrizko familiara itzultzea...
- Gizarte-hondamena: baliabideengatiko lehia, immigranteen eta egoera ehulean dauden kolektiboen aurkako gero eta diskurtso gehiago.
- Egoera irregularrean dauden pertsonak: benetako iguripenik eza, babesgabetasun handiagoa.
- Lortutako eskubideak galtzea: AIZak. Erroldak...
- Egoeren kronifikazioa.
- Bazterkeria handian eta arrisku egoeran daudenen kopuru handiagoa.

- Langabezia.
- Laguntzak murriztea edo etetea.
- Zorpetzea.
- Baliabide ekonomikoak galtzeko beldurra.

- Deserrotze/etsipen sentsazioa handitzea.
- Oinarrizko beharrizanak betetzeko eragozpenak handitzea.
- DBE eskatzeko eta hari eusteko eragozpen gehiago.
- Lanbidek ezin ditu bere gain hartu ez ase gure erabiltzaileen oinarrizko premiak eta batzuetan, tratu desatseginaz hartzen ditu, eta horrek euren ongizatean eragiten du.
- Gure aldetik akonpainamendu aktiboagoa eskatzen dute, hau da, fisikoagoa prozesuaren zenbait unetan, eta guk ezin diogu horri erantzun.
- Gero eta pertsona gehiago daude enpleagarriak ez direnak; ondo legoke, agian, gure baliabideak kolektibo horrentzat izatea, parte-hartze soziala, boluntarioak, etab.

- Krisiaren ondorioz, kolektibo ahulenak dira kaltetuenak: ama ezkongabeak, etxeko indarkeriaren biktima diren emakumeak, buru-nahasteak dituzten pertsonak, paperik ez duten immigranteak, etab.
- Formazio-ikastaroetan honako beharrizan hauek antzeman izan ditugu:
    - Laguntza eta urgazpen psikologikoa (pertsonek eskatuta).

- Iraupen luzeko pertsona langabetuek estres eta desmotibazio handiagoa izaten dute. Ikastaroetan parte hartu dutenetako batzuek erlaxatzeko ariketak eskatu dituzte (yoga eta bestelako teknikak...).
- Pertsona immigranteek deserrotze sozial eta kulturalaz gain, behin-behinekotasun ekonomikoa eta egoera erregula izateko eta kotizatzeko enplegua bilatu behar dutelako presioa pairatzen dituzte. Batez ere familia-zama duten emakume dibortziatuak urrakortasun egoera larrienean daude, ezin dute familiaren laguntzarik eta estres handia pairatzen dute.
- Familiaren laguntzarik ezagatik bakardadea eta isolamendua (familia desegituratuak) eta sare sozialik eza. Gizarte erakundeetan parte hartzea sustatzea. Ikastaroak, sarritan, beharrizan horri doitzen zaizkio.
- Gero eta zailagoa da emozioei eustea (gehienetan negatiboak) eta pertsonarik ahulenarekin barrenak lasaitzeko joera izaten da. Komunikazioa tekniken bidez, komeniko litzateke entzuten ikastea, enpatia sustatzea, eta batez ere, emozioei eustea.

- Bizitzen ari garen aldaketa izan da orain arte egoera zailean dauden pertsonekin aritu izan garela lanean, kualifikazio ertain edo baxuko soslaiarekin, ordainsari ertain/baxuko lanetako esperientziarekin. Baina orain, kalifikazio altuko eta estatus ertainekoen artean ere urrakortasun egoeran daudenen kopurua handitu egin da. Langabezia nabarmen handitu da pertsona kualifikatuen artean, eta langabezian urtebete eman ondoren, iraupen luzeko langabetzat jotzen dira; eta urtetako esperientzia zutelako ofizialak zireneko sektoreak erori direnean langabezian, 45 urte baino gehiagorekin eta krisiak jotako sektoreetako lanpostuetan espezializatuak geratu diren profesionalak. Gazteei dagokienez, langabezia tasa %50era iritsi da dagoeneko. Lehen, gazteek aldi baterako enpresen bidez bila zezaketen lana, baina gaur egun enpresa horiek apenas dute lan eskaintzarik. Gainera, aurkitzen duten lana behin-behinekoa da, enpresek hiru urteko formazio-kontratua eskaintzen dutelako, hitzarmenak arautzen duen soldataren % 75 kobratuta. Gurekin diharduten pertsona immigranteek, duela bost bat urtera arte, zerbitzuetako edo ostalaritzako sektoreetako lanpostuak zituzten; baina orain, enpresa asko ari dira bertako pertsonei kontratuak egiten. Etxeko lanetarako eta pertsonak zaintzeko lanpostuak nabarmen murriztu dira, familiakoek euren betetzen dutelako zeregin hori.

- Buruko gaixotasunak dituzten pertsona presoak.
- Inolako estaldurarik edo oso estaldura behin-behinekoa duten pertsona immigranteak.
- Hizkuntza-eragozpenak (ez dute gaztelaniaz hitz egiten).
- Adimen mugatuko pertsonak, elbarritasun aintzatetsia dutenak, gizarteratzeko eragozpen gehigarriak dituztenak.
- Tratu txarrak.
- Ez prestakuntzarik ez enplegurik ez duten gazteak.
- Laguntza jasotzeko atzerapenak.
- Harreman hauskorrak.

- Prestazio ekonomikoen eskaera handiagoa: elikagaiak eta arropa, diru-sarrerarik ez dutelako.
- Aurrekoarekin lotuta, zorpetzea handitu dela ikusi dugu: alogerak ordainketa eta faktura atzeratuak...
- Tentsio horiek osasunean eragiten dute, eta gero eta pertsona gehiago daude antsietate edo/eta depresioarekin, laguntza medikoa edo/eta psikologikoa behar dutenak.
- Enplegua bilatzeari dagokionez, muturreko bi jarrera ikusten dira: gaur eguneko egoeraren aurrean egokitzekoa, edo aktiboki inplikatzea eta edozein enplegu onartzeko prestutasuna.
- Akonpainamendu espezializatua eskatzen duten kasu gehiago.
- Isolamendua/Bakardadea.
- Gizarte-prestaziorik eza edo/eta horiekiko mendekotasuna (Elikagaien Bankura jotzen dute), eta ezagunekin, herrikideekin eta/edo senitartekoekin dituzten zorrek larritua.
- Laneko esperientziarik eza, lanerako kualifikaziorik gabe.
- Batzuetan faltsuak diren kontratuak erosteko ideia zabaldurik dago, eta berriro ere diru-sarrerarik gabe geratzen dira (ez enpleguak ematen diona nomina baten bidez, eta gainera GBErik gabe ere geratzen dira jaso ahal izateko behar diren baldintzak betetzen ez dituztelako).
- Analfabetismoa edo prestakuntza baxua.
- Etxebizitza propiorik eza / Infraetxeak / Etxebizitzarako behin-behineko irisgarritasuna / Baldintza txarreko etxebizitza / Bizigarritasun-baldintza txarrak.
- Ezkortasuna, fatalismoa, tristura itzela familiarengandik urrun daudelako, familiaren presioa dirua jasotzeko eta emaitza arrakastatsuekin itzultzeko.
- Laguntzeko sare sozialik eza edo ahulak. Isolamendua, poliziak atxilotu eta jatorrizko herrialdera itzularaziko dituelako beldur.

- Enplegua bilatzeko laguntza eta etengabeko tutorizazioa behar duten pertsonak, hainbat trebetasun eta estrategia eskatzen dutenak [...], tresna eta estrategia pertsonalik ez dutelako bizi duten egoera sozio-laboralari aurre egiteko.
- DBEra edo beste edozein prestaziotarako aukerarik ez izatea, eta babesgabe geratzea. Horren aurrean ez dakite nola jokatu, beste egoera batzuk gehitzen zaizkielako: familia-zama, gainzorpetzea eta osasun fisiko eta mentala kaltetzea.
- Gero eta gehiago dira diagnostikatu gabeko “buru osasun” kasuak, Oinarrizko Gizarte Zerbitzuek nola ekin ez dakitenak, ez dutelako diagnostiko argirik, eta sarritan, pertsonak ez duelako parte hartu nahi.
- Egoera normalizatu batetik abiatzen ziren pertsonak, gerora, zailtasun, etsipen sentsazioak ezagutzen hasten direnak, bizi duten langabezia-egoerak zuzenean eragina.

- Zergatik jakin gabe DBE kendu dieten pertsonak (esaterako, hitzordura joan ez direlako), laguntza eskatzen digute jasotzen duten gutunarekin, deskargu-orria idatz diezaiegun, papera bete diezaiegun.

- Ikastaroetara izena eman bai, baina sarritan huts egiten duten pertsonak, eta zentratzen ez direnak.
- Krisialdia hasi zenetik, 45 urtetik gorako pertsonak, inoiz lanik gabe egon ez direnak, eta gehienetan kualifikatuak.
- Orain dela 15 urte edo gehiago gurekin ikastaroak egin zituzten ikasleekin aurkitzea berriro, orduan egoera ahulean egonik ere handik irten eta lana aurkitu zutenak, baina orain berriro ere egoera ahulean daudenak.
- Beste krisialdirik ezagutu ez duten pertsonak, inoiz langabezian egon ez direnak, lan egin, etxea erosi, familia eratu dutenak, eta orain inoiz pentsatu gabeko egoeran aurkitzen direnak.

- Paperen tramitea luzatu egiten da, eta hilabeteak pasatzen dira diru-sarrerak bermatzeko errenta atxikita; beraz, familiaren laguntzarekin bizi dira, edo ehuneko handi bat galtzen dute itxaroten ari diren bitartean.
- Beste kasu batzuetan ez daramate behar beste denbora udalerrian erroldaturik, eta ezin dute laguntzetara jo; beraz, familiaren laguntzarekin bizi dira, etxe batetik bestera.
- Premiak hain dira handiak ezen familia askok arropa ez ezik seme-alabak elikatzeko janaria behar du, eta gosaldu gabe edo aurreko gauean afaldu gabe joaten dira eskolara.
- Bizi ahal izateko bisitatzen ditugun etxebizitzetan nomina bat eskatzen dute berme gisa, eta baldintza sozialaren arabera, ez dago erroldatzea duintasunez aurkitzeko modurik. Gainera, ura, argia eta abarren gastuek hilabete hasieran familia zorpetuta egotera eramaten dute.

Zer-nolako eragozpenak aurkitzen dituzu esku-hartzeko orduan?

- Erabiltzaile, langile eta langabetuengan, kezka, urduritasun, desmotibazio eta autoestimu egoerei (aldarteei) aurre ekiteko tresnarik eza, eta horrek euren erabaki eta aukera laboral, pertsonal eta prestakuntzakoak eragozten dizkio. Zer eta nola erabili jakitea. Erresilientzia (muturreko egoerak malgutasunez hartu eta haiek gainditzeko gizakiok duten gaitasuna) eta proaktibitatea. Lasaitzen jakitea.
- Batzuetan, parte hartzen ari den pertsonaren ezinegon fisiko eta mentala hain da handia ezen prestakuntza-espazioa blokeatzen du, irakaslearen arreta monopolizatzen duelako, eta horrek gainerako parte-hartzaileak baztertzen dituelako.
- Laguntza nola landu jakitea: esku hartzeko modu berriak arakatzeko beharra.
- Hain informazio zabala nola eutsi eta antolatu jakitea.
- Egoeren kronifikazioa.
- Erabiltzaileekin konfiantza eta harremana kudeatzea eta lantzea, egitarauak kontrolzeregina atxikita daramanean.
- Lana gauzatzeko orduan, etsipena, kezka eta pesimismoa. Zaila da irtenbideak eta aukerak badirela helaraztea zuk zeuk ere ikusten ez dituzunean. Kontratatzeko aukerak hutsalak direla jakinda, ikastaro batera orientatzea edo izena ematera animatzea oso zaila da.
- Buru osasuneko kasuei ekiteko tresna eta ezagupen falta.
- Pesimismo orokortua.
- Hizkuntza ez jakitea.
- Esku-hartze mugatua: Enplegu, prestakuntza-baliabide, aisialdi (espezifikoak eta oinarrizkoak) gutxi. Beharrizan gehiagotarako baliabide gutxiago.
- Laneko bitartekaritzan lehiakide gehiago.
- Langabezia handitzeak portaera ez-etikoak gehitzea ekarri du langileak kontratatzerakoan, “entxufismoa” esaterako.
- Enpresei presioa eragiteko gaitasuna galtzea: asko presionatzen badugu, bezero izateari uzteko arriskua.
- Hirugarren sektore ahula.
- SARTUren aldetik, baliabide ekonomikoen falta.
- Legezko gaiez ez jakitea parte hartzen duten pertsonei lagundu ahal izateko.
- Immigranteak kontratatzeko enpresen erretizentzia.
- Motibazioa galtzea.
- Arazoak kanpokoei egoztea.
- Prestazio ekonomikoak lortzeko eta kobratzeko atzerapenak. Eskatzeko orduan atzera eragiten die.
- Haustura digitala: eragozpen teknologiko eta informatikoak, lan egitea eragozten dietenak.

- Familia eta/edo gizarte-sarerik ez duten edo ahula duten pertsonak.
- Pertsona batzuengan, taldeko ekintzetan parte hartzeko erretizentziak.
- Indibidualismoa.
- Elkarrekintzarako espaziorik eza.
- Lanpostuen tenporalitateagatik arazo teknikoak.
- Baliabide batzuetara iristeko gero eta baldintza gogorragoak.
- Baliabideen irispiderako edo haiei buruzko informazio argirik ez.
- Administrazio publikoen aldetik jarraibide argirik ez. Prestakuntzari, orientazioari buruzko dekretuen eguneratze eta zehaztapenik eza.
- Administrazio publikoaren erantzunik ez.
- Administrazio publikoarekin harreman nahasia, bai guretzat, solaskide garen aldetik, bai erabiltzaileekin.
- SARTUren egoera ekonomikoak gure lan-baldintzei eragiten die (ERE), eta parte hartzen duten pertsonengan eragiten du: arretaren kalitatea asko jaitsi da.

Zein dira gure indarguneak?

- Hurbiltasuna eta funtzio-aniztasuna, alde positibo gisa.
- Hainbat eremu ezagutzea, hala nola, enpresa-ehuna, egitura sozial eta ekonomikoa, eta beste alde batetik, erabiltzailearen egoera pertsonalarekiko interesa.
- Kalitatea hezitzailearen inplikazioaren, profesionaltasunaren eta hurbiltasunaren araberakoa da.
- Aurreko puntuan azaldu dut gure indargunea, erabiltzaileekiko harremana, tratua, etab., nire ustez dagoeneko ez da indargunea.
- Akonpainamenduak, tresna gisa, protagonismo handiagoa izan behar du gure egitarauetan, gure prozesuetan, edo esku-hartzearen ardatza akonpainamendua deneko ideia berriak sortzeko, akonpainamendua ulertuta modu "figuratuan" ez ezik, modu presentzialean ere, beharrezkoa den kasuetan.
- Akonpainamendu-zerbitzua, sareko lana, inguruaren ezagupenean, eta abarren ibilbide sendotua.
- Zalantzarik gabe, zentzu guztietan prestaturiko taldea gara: diziplina anitzekoa, balio anitzekoa, egiten dizkiguten proposamenetara egokitzen jakin dugu, eta zerbitzuak "aukeran" eskainik erantzun izan dugu. Errealitate aldakorrera egokitzen ere jakin dugu.
- Akonpainamendua metodologia gisa funtsezkoa da.
- Nire ustez, eta gainera enpresaren ahotsa jasotzen daramatzagu 8 urte, gure indargunea tratu pertsonalizatua da, hurbiltasuna. Gure zerbitzuan pertsonak eta enpresak ezagutzen ditugu. Gainerakoengandik bereizten gaituena tratu pertsonalizatua da. Horrek malgu jokatzera garamatza, gure interes-taldearekin egokitzeko. Pertsonari ibilbide sozio-laboral guztian zehar laguntzen diogu. Enpresari ez diogu bitartekaritza-zerbitzu estandarra ematen, beraren beharrizan eta estilora doitzen dena baizik. Horregatik da hain garrantzitsua elkar ezagutzea. Nik uste dut zerbitzu pertsonalizatua dela gure balio erantsi handiena.
- Aipatzen diren hirurak. Enpresa ikasketak dituen jendea ere badago, ikt-ak, sare sozialak ezagutzen dituztenak, soziologiako profila duen jendea, psikologia klinikokoa, erkidegokoa, kalitate eta kudeaketa ezagupenak dituena...
- Nire ustez, gizarte-beharrizanei ekiteko, gero eta konplexuagoak direnez, ezagupen handiagoa behar da eta diziplina asko hartzen dituen taldea. Pertsonekiko loturaren kalitatearekin batera, gure esku-hartzea, bereizten gaituena pertsonarekiko tratua da. Nire ustez, azken horretan gogor gabiltza.
- Ibilbidea, adituak, esperientzia, erreferentzia-zentroarekiko harremana.
- Konfiantza.
- Hainbat mailatako komunikazioa.
- Beste baliabide batzuekiko koordinazioa.
- Zerbitzuari dagokionez malgutasuna. Egokitzapena.

- Proiektuaren ezarpena.
- Profesionalaren hurbiltasuna.
- Akonpainamendu-zerbitzua, sareko lana, inguruaren ezagupenean, eta abarren ibilbide sendotua.
- Malgutasuna eta Zerbitzua egokitzeko gaitasuna.
- Hurbiltasuna/Tratua/Konfiantza.
- Diziplina anitzekoa.
- Beste baliabide batzuekiko koordinazioa.
- Inplikazioa.
- Nire ustez, oraindik konponbideak bilatzeko gogo handia daukagu. Ez gaituzte aldaketek beldurtzen, bide berriek. Probatzea, arriskatzea gustatzen zaigu. Ez gara atzean geratzen.
- Gauza desberdinak egiteko beldur/oztopo askorik gabe:
  - Ausartu egiten gara.
  - Prestakuntza ematen dugu.
  - Beste batzuekin partekatzen dugu/elkartu egiten gara.
- Eta daukagun gauza onenetako bat pertsonak baloratzen jakitea da.
- Erakundean oso argi eduki ditugu beti pertsonenganako tratuarekin zerikusia duten balioak. Erabiltzaile gehienek konfiantza handia erakusten dute gurekin, eta horrek euren erreferentzia-gune bihurtzen gaitu, eta erantzukizun handia eskatzen digu. Nire ustez oso garrantzitsua da portaera horri eustea.
- Akonpainamenduak, hau da, norbaitekin egotea, erantzukizun handia eta dedikazio-denbora eskatzen ditu. Jakina, lagunduaren eta laguntzailearen artean sortzen den harremanak benetako konfiantzan oinarritua izan behar du, horregatik eman behar zaio denbora, konfiantza ez delako berehalako gauza bat, ez da perretxikoak bezala hazten, pertsonaren beharrizanak eta interesak zein diren eta nola ase aurkitzen joan behar da.
- Prozesua ardatz hartuta lan egitea, nire ustez akonpainamendu-tresna horrek definitzen gaitu erakunde gisa.
- Sartu, erakundearen metodologia eta ibilbidea.
- Harreman estua, esku-hartzeko oinarrizko tresna gisa.
- Pertsonaren zentralitatea.
- Sektorean erreferente izatea, baliabide/zerbitzuetarako eta pertsonentzat.
- Beste baliabide eta zerbitzuengatiko konfiantza.
- Etengabeko hobekuntza.
- Egiten jakitea.
- Lantaldeak.
- Errealitatea zuzen zuzenetik ezagutzea.
- Jardun egokiak.
- Egokitzeko gaitasuna.

Erakundeek berrikusi egin beharko ote genuke pertsonekin erlazionatzeko dugun modua, esku hartzeko gure ikuspuntuak?

- Etxe-kanporatzeen kontrako kanpainetan eta beste ekimen sozialetan modu aktiboagoan parte hartzea.
- Zerbitzu baten sistematizazioak gogoetara bultzatzen zaitu, eta esku hartzeko ereduak hobetzen laguntzen du.

- Lankidetzarako ekintzak sustatzea, baina oinarrietatik garatzen direnak soilik, aitzindari pertsonak dituztenak (SARTUk edo beste elkarte batzuek lagunduta), horrek guztiak aurretik aipatutako gabeziei konponbidea eman diezaiekete.
- Zeharkako ikastaroak edo tailerrak ere eman daitezke, zerbitzu hurbilak sortzeko xedez: unean uneko kanpainetatik hasi eta egitura iraunkorragoetara arte.
- Beste eragile sozial batzuekiko koordinazioak emaitzak izan ditzake. Finantza arrazoiak direla eta, errazago aurkitzen ditugu lehiakideak laguntzaileak baino.
- Koordinazioak ez du irizpide komunik eta sareko lanik apenas dago.
- Batzuetan, administrazio-protokolo bat dirudi benetako koordinazioa baino gehiago (hau da, asistentzia-kontrol): edukiekin eta eskaerari irtenbidea emateko gogoarekin.
- Sarritan, erakunde desberdinek ematen ditugun zerbitzuei dagokienez, batzuek besteak estaltzen ditugu. Gainera, baliabide eta denbora gutxi dugu.

- Ikastaroetan dugun ildoari jarraitu behar diogula uste dut; hau da, praktikarekin ikasi, baina beste batzuekin, hezitzaileak hibridatuz... Saregune, zubiguneak, esaterako. Nire ustez hiru gako daude:
  - *Learning by doing:* Praktikak berak ikasteko eta ezagupena integratzeko espazio zehatz bat ematen du.
  - *Learning by interacting:* Besteekiko harremanean eta komunikazioan gertatzen den ikaskuntza.
  - *Learning by evaluating:* Praktikaren beraren eta horrek eragiten duen ezagupenaren gaineko gogoeta.
- Horretarako, errezeta bera erabili behar dugu profesional eta erakunde garen aldetik. Hain zuzen ere, laguntza eta lankidetza barruan nahiz kanpoan areagotu behar dugu, informazioa eta ezagupena igortzea eta eraikitzea ahalbidetzeko, helburu komunen arabera antolatutako baliabideak konpartitu, eta elkarren mesederako gaitasuna hobetzeko.

- Pertsona da gakoa: indarguneak sendotu, ahulguneetan eragin, akonpainamendutik abiatuta, baliabideak eta laguntzak eskaini gizarteratzea gauzatzeko.
- Taldeko ekintzak sustatzea kasu batzuetan eta/edo baliabide espezializatuetara bideratzea.
- Kontsulta eta segimenduetarako onlineko esku-hartzea.

- Prebentzio jitea.
- Baliabideekiko koordinazioa finkatzea.
- Elkarlanerako proposamenak egitea.
- Baliabidearen diseinuan parte-hartzea aktibatzea.
- Foroetako parte hartzeari denbora gehiago ematea proposamenak eginez.
- Egoera berriei, taldeko eta lineako metodologia berriei dagokienez, esku hartzea aldatzea.
- Taldeko prestakuntza, banakako lanaz gain.
- Eskualdeko tokiko eragileak inplikatzea prestakuntza ikastaroak emateko, eta horretarako errealitateak ezagutzea (prestatzaile jardutea). Osakidetza eta Lanbide inplikatzea ekintzen, hitzaldien eta gainerakoen plangintza eta parte-hartzea zehazteko.
- Prebentzioan zentratzea esku-hartzean baino gehiago.
- Interesgarria izan daiteke pertsonen alderdi narriatuak edo gabeziak lantzen dituzten tailerrak sortzea (harremanak, osasuna, etxebizitza...). Adibidea: Tailerrak ikuspegi positiboarekin: “Harreman positiboak eta tratu ona”, “Ohitura osasungarriak”.
- Prebentzioa erkidegoan lantzen da, eta ez bakarka.
- Eragile sozialak kontuan hartu behar dira eta, gainera, prozesu horri administrazioak ekin behar dio eta, hain zuzen ere, gizarte-zerbitzuen sailak. Beraz, eragile dinamizatzaile ere izan beharko luke.

- Langai ditugun inguruetako enpresekin eta ekoizpen-ehunarekin harreman handiagoa eduki beharko genukeela uste dut, mota askotako gizarte-zerbitzuekin asko hitz egiten dugu, gurea bezalako erakunde askorekin parte hartzen dugu, baina harreman handirik ez dago enpresa munduarekin.

- Funtsezkoa da inguruan eta inguruarekin lan egiten jarraitzea, sarean eta erkidego mailan esku hartuta.
- Aldi berean, pertsonekin batera lanean jarraitu, gogoeta eta parte-hartzea sustatuta.
- Barruan, sormena piztu behar dugu kritika eraikitzailea abiapuntu hartuta.
- Malgutasuna eta etengabeko egokitzapena.
- Aldaketetara zabalik egotea.

- Pertsona da gakoa: indarguneak sendotu, ahulguneetan eragin, akonpainamendutik abiatuta, baliabideak eta laguntzak eskaini gizarteratzea gauzatzeko. Gizartera dadin behar dituen baliabideak eta laguntzak emanez.
- Taldeko ekintzak sustatzea kasu batzuetan eta/edo baliabide espezializatuetara bideratzea.

- Erakundeen parte-hartze aktiboak gauzatuta egon beharko luke, Sartun lan egiten dugun profesional guztien aldetik, eta hori erabiltzaileekin batera egin, eta ez bakarrik sareetan parte hartu; ondo dago, baina ez da ikusten. “Sartu bezala ez gaituzte

ikusten. Interesgarria izan daiteke pertsonen alderdi narriatuak edo gabeziak lantzen dituzten tailerrak sortzea (harremanak, osasuna, etxebizitza...).

- Ahalegintzen gara pertsonak izan daitezen euren prozesuen protagonista, baina egia da oinarrizko baliabideetara iristeko eragozpenak handitu egin direnez, galduta sentitzen garela, bai pertsonak bai profesionalak.
- Nire ustez, halako tailerretan parte hartzen duten pertsonen eguneroko arazo, zalantza eta kezkak adosteko saio formalak egin beharko lirateke (gehienak ere, amaitzen ez den krisi egoera honek kaltetuta daudelako).
- Egoera ekonomiko honi modu zuzenagoan aurre egitea (ekintza gehiago).

- Argi dago aldaketa guztien oinarria direla parte hartzeko ekintzak, gogoeta ideologikoa beharrezkoa eta pentsaezina da, baina parte-hartzean harago joan behar da; profesional aktibo gisa bilakatu egin behar dugu, sormena eta elkarlana gure ingurura hurbildu edo gure inguruan dauden pertsonak hartzeraino heda dadila.

- Honako honetan sakondu behar da gehiago:
  - Euren prozesuetan aktiboago izatea, baina "gizarte-kontzientzia" gehiago landuta. Norberaren eragozpenak lagungarri izan daitezela antzeko egoeran dauden edo bestelako zailtasun edo premiak dituzten pertsonei laguntzeko. Lehiakidetzat ditugun pertsonak eta kolektiboak ez estigmatizatzea: "laguntza guztiak immigranteek eramaten dituzte".

- Krisia, onetik zerbait badu, gizarte kontzientzia hartzen laguntzen ari dela esan daiteke. Ez da "nire" kontua soilik, jende asko dago nire egoera berean. Gehiago errotu da problemen "indibidualizazioak" isolatu eta estigmatizatu egiten gaituelako ideia. Arazoak partekatzea konponbideak partekatzea bezala izan daiteke. Autolaguntzarako taldeak, sareko lana.
- Inguru soziala, dauden taldeak, elkarteak hobeto ezagutzea langabeziaren eta estigmatizazioaren aurka borrokatzeko: langabetuen elkarteak, etxe-kanporaketen aurkako taldeak... beste batzuk.
- Gizartea inplikatzea. Ez da beharrezkoa egoera horietara iristea konponbideak bilatzeko: "Elkartasun espiritua landu/sustatu".
- Zer bestelako estrategiak jarri beharko genituzke abian? Identifikatu ahal izango genituzke beste gako batzuk esku-hartzean kontuan hartzeko?

- Urgazpen psikologikoarekin esperientzia ona. Batzuetan, balorazioa egin edo/eta tratamendua hartzeko buru-osasuneko zentro batera bideratu baino lehenagorako.

- Lagun dezakeen pertsona sare bat sortzea sustatzea.

- Sarritan, pertsona asko dira halako egoeran eta momentuetan egon direnak eta badakitenak nola ebatzi zituzten egoera horiek; eta konponbide horiek baliagarriak izan daitezke beste pertsona batzuentzat. Beraz, erregularizazioari, laguntzei, etxebizitzak edo gelak bilatzeari buruz hitz egiten den topagune bat edo espazio bat sortzea.
- Aisialdiarekin, zinemarekin, paseoarekin, solastearekin... ere antzera gertatuko litzateke.
- Espazio irekiagoak izatea, beste ordutegi eta zerbitzu batzuekin.

- Erabiltzen ditugun teknikak hobetzea eta depuratzea esango nuke nik, etengabeko ikuskaritza eginez. Gure lanbidean –edo beste edozeinetan– kritikoak edo autokritikoak izateak profesional hobea izaten laguntzen duela uste dut.
- Egiten dugun lana bateratzea eta ikuskatzea oso interesgarria iruditzen zait.

- Nirekin diharduten pertsona erabiltzaileak lanbide-prestakuntzara presiopean joaten dira, enplegu aukera gehiago izateko prestakuntza jasotzeko baino gehiago denbora emateko. Sektore batzuetan apenas dago praktikarik eta oso lan gutxi. Halakoetan ahalegintzen naiz tailerraren espazioa eta denbora ez daitezen estreserako beste elementu bat izan, gustura eta lasai egoteko lekua baizik.
- Estres handiarekin etortzen dira, hitzordu askorekin: LANBIDE dela, prestazioak direla, medikua dela, atzerritarren bulegoa dela, gizarte-langilea dela, prestazioak amaitzen direla, lanik ez dagoela eta ikastaroak 5 minutuan betetzen direla...

- Ikusten ari naiz egoera honek hartuta dituen pertsonak lehen baino informazio gehiago jasotzen ari direla.

- Urgazpen psikologikoarekin esperientzia ona. Batzuetan, balorazioa egin edo/eta tratamendua hartzeko buru-osasuneko zentro batera bideratu baino lehenagorako.
- Dagoeneko badiren baliabide eta/edo programekin osagarritasuna bilatzea.
- Xedeak edukitzea.
- Gure proposamenak artikulatzeko legeetan oinarritzea.
- Suertatzen diren aukerak aprobetxatzea.

- Gizarte esku-hartzearekin aurrera egin dugu, programa espezifikoen garapenak hala eskatu digulako. Testuinguru horretan, gure ustez garrantzitsua da esku-hartzea ikuspegi sozialetik sistematizatzea (sozio-laboraletik baino gehiago, esperientzia gehiago dugu eta) batez ere programa berriei begira, helburua gizarteratzean kokatzen dutenak (lan arloaren eskumenak LANBIDEri esleitu zaizkiolako).

- Nire ustez gure esku-hartzea oso mugatua da, aldaketa politiko sakonak behar dira. Eskizofrenia soziala bizi dugu. Gauza bat esaten da eta beste bat egiten da... Eta hori maila guztietan da horrela.

- Webgune berriak prestatu beharko lirateke, gure erabiltzaile guztiek parte har dezaten eta informazio espezifikoko baliabideetara irits daitezen.
- Agian Andere Nahia moduko erakundeen antzera lan gehiago egitea, ezagupenak partekatu, soluzioak... Elkartzea/bat egitea/sarean lan egitea.

- Metodologia berritzea.
- Dagoeneko badiren baliabide eta/edo programekin osagarritasuna bilatzea: baliabide sozialak, trebakuntzakoak eta enpleguaren ingurukoak
- Xedeak edukitzea.
- Gure proposamenak defenditzeko eta egituratzeko legean oinarritzea.
- Zeregin sozial berriei ekitea.
- Aukerak baliatzea.
- Metodologia eta material didaktikoak.

- Erabiltzen ditugun teknikak hobetzea eta depuratzea esango nuke nik, etengabeko ikuskaritza eginez. Gure lanbidean –edo beste edozeinetan– kritikoak edo autokritikoak izateak profesional hobea izaten laguntzen duela uste dut.
- Egiten dugun lana bateratzea eta ikuskatzea oso interesgarria iruditzen zait.

- Ekipo hibridoa sortzen duten erakundeen adibideak bururatzen zaizkit, Fevas esaterako... kultura, adierazpena, sare sozialak, internet, bideoa, taldeko lana... txertatu behar ditugu, eta erakunde gisa beste erakunde batzuekiko (ahal dela desberdinak) lankidetza bilatu behar dugu, ez derrigor hirugarren sektorekoak edo publikoak... Gure aholkularitza-lana gehiago dibertsifikatu behar dugu.
- Eta barruan espazio propio gehiago sortu behar ditugu berrikuntzarako eta ezagupena trukatzeko, erraz esaten da, ezta? Egoerari erreparatuta... Baina finean, gizarte-premietara egokitzen eta haiei erantzuten dieten erakundeek soilik iraungo dute...
- Proiektuak egiteko dugun moduari dagokionez, estrategian, pertsonek proiektuan aktiboago parte-hartzea bilatu behar dugu. Problemak eta soluzioak pertsonen, beste profesional batzuen eta taldeen inplikazioarekin problemak eta soluzioak definitzeko espazioak sortu behar ditugu. Problematikaren inguruko diskurtsoek hainbat ikuspegi konbinatuko dituzte, baina aldaketarako dinamikak eragingo dituzte pertsonen eta profesionalengan.
- Beste alde batetik, maila makroagoan ulertzen lagundu behar dugu, eta guk ondorioen arabera jardun, gizarte-politikak harreman-sistema konplexuagotik begiratu behar direla, eta ekonomiarekin, herritarrekin eta lurraldearekin elkarreragiten dutela, tradizionalki ezaugarri duen jite sektorial hutsa baztertuta.
- Gizarteratze aktiborako estrategia, orain arte taxutu den bezala, pertsonaren aktibazioa azpimarratzen duena, beharrezkoa da, baina ez da nahikoa; esku-hartze konplexuaren beste pieza bat baino ez da, eta horren koordinazio-muturra erakundeen aitzindaritza gorenean kokatu behar da; izan ere, hainbat babes sistemaren

ekintzak bateratuta (enplegua, gizarte-zerbitzuak, hezkuntza, osasuna eta etxebizitza), enplegua sortzea ahalbidetuko duen ekimena eta dibertsifikazio ekonomikorako ekosistema ekarriko du.

- Gizarte-babeserako, gizarteratzeko, enplegurako gaitasun sinergikoaren alde egin behar dugu, zaintzaren ekonomiagatik. Pertsona mendekoek edo gaixo kronikoek dituzten laguntza profesionalaren eta pertsonalaren premiak, edo lana eta familia bateratzeko premiak oso handiak dira. Esaterako, Euskadin 500 lagun daude gizarteratze-kontratuekin, gizarteratzeko enpresetan lanean, eta esan daiteke beste 20.000 inguru direla diru-sarrerak bermatzeko errenta jasotzen dutenak eta haietan lan egin dezaketenak. Herritar horiek inguru ekoizkor batera aldatzeak eragin sozial eta ekonomikoak aldatuko lituzke, ia-ia ekoizten ari denaren besteko inbertsio ekonomikoarekin.
- Gainera, gizarteratzeko politika batek guztiz lotuta egon behar du Berrikuntzarako eta Lehiakortasunerako Euskal Estrategiarekin. Osagai teknologiko handiko proiektu estrategiko berritzaileak abian jartzeak ere, kualifikazio handiko lanpostu lepo zuridunez gain, bata urdinen eta buzo berdeen lanpostuak ere eragingo ditu. Eta horretan hobetzeko aukera dugu, batez ere beharrezkoak diren gaitasunak, ezagupenak eta giza baliabideak planifikatzean.
- Beste alde batetik, ez da erabateko enplegurik egongo; hori dela eta, dagoen enpleguarekin nola antolatuko garen, banatuko dugun edo zer, eztabaidatzen dugun bitartean, pertsonak gaituko dituzten proiektuak sortu behar ditugu, eskumenak sortzen laguntzeko eta nola edo hala aktibo eta erabilgarri izaten jarrai dezaten. Gorago ere aipatu dut gizarteratzeko enpresekin, baina haiek gabe ere, gaitasuna eskaintzen duten prozesu eta proiektuak sortzea.

- Nire ustez ondo legoke erabiltzaileen artean borondateko lana piztea; izan ere, sarritan adierazi izan digute hori egiteko nahia, eta nire ustez gure Erakundearentzat potentziala izango litzateke, eta mereziko luke abian jartzea. Beste erakunde batzuek, Gurutze Gorriak kasu, badute, eta zerbitzuak beste maila batean garatzea ahalbidetzen die.
- Erabiltzaileek hizkuntzaren, haurtzaindegiaren eta garraioaren inguruan dituzten premiak estaltzeko zerbitzuak sortzearen aldekoa ere banaz.
- Interesgarria iruditzen zait erabiltzaileentzat topaguneak finkatzea ere, haien artean laneratzea eta gizarteratzea hobetzeko sinergiak sortzen direlako. Horren adibidea da enplegu-zentroa. Harremanak dituzte, lagunak egiten dituzte, eskaintzak eta informazioa partekatzen dituzte, bai eta etxebizitza partekatzeko irtenbideak ere.
- Elkarrizketa-tailerrei ere eutsi beharko genieke, lehen esan dudan bezala, elkarrizketak direlako enplegurako sarrera, eta oso garrantzitsua delako euren burua saltzen jakitea, eta elkarrizketa positiboak egiteko animoari eustea.

Sartu

25 URTE AÑOS

bbk gizarte ekintza obra social

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKAK SAILA

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES