

Lan hotsa

2001 eko Apirila



6^{gn} zenbakia



INAUGURACIÓN Y ENTREGA DE CERTIFICADOS ISO 9002

ENTREVISTA A
Karmelo Larrakoetxea
Jefe de Taller de Derio

COLABORACIONES
"La formación en LB para
personas sin discapacidad
psíquica" Por Carmen Gómez

EZAGUTU LB
Servicio de Limpieza



**Aurrekaldean
En portada**



6 y 7 **Lantegi Batzuk cuenta ya con 15 centros de producción en Bizkaia**

SECCIONES

Editoriala.....	3
Ezagutu LB.....	8
Colaboraciones.....	9
Denbora pasa.....	11
Elkarrizketan.....	12

INFORMACIÓN

Encuesta de satisfacción.....	4
Curso para personas con enfermedad mental.....	5
Resultados 2000 y objetivos 2001.....	10

BERRIAK

Loibat y Loiubi. Nuevos talleres.....	6
Nuevos certificados ISO 9002.....	7
Apertura de gasolineras.....	10
Laburrak.....	11

5

**¿Cuál es la política de formación de LB?
¿Cuántas horas se dedican al año?**



Edita



Consejo de redacción:

Aitor Bergaretxe, Carmen Gómez, Edurne Elorriaga Matias Oregi

Depósito legal: BI-1980-99

PARA CONTACTAR CON NOSOTROS

GURI MEZUAK BIDALTZEKO

**Revista LAN HOTSA. Txorierrri etorbidea 12 -
48180 Loiu Bizkaia**

Tel.: 94 453 59 99 / Fax: 94 453 62 48

E-mail: lb@lantegi.com

Los editores no se hacen responsables de las opiniones vertidas por los autores en esta publicación, ni comparten necesariamente sus criterios.



LANTEGI BATZUK es miembro de EHLABE, Asociación Vasca de Empresas de Trabajo Protegido.



Impreso en papel ecológico
Paper ekologikoz inprimatua



ALDAKETAREN MOTORRA



Egoitza nagusia eta ondoko tailerrak estreinatu berri ditugu, eta hala, baita gura instalazioak hobetu eta hazkunderako gune berriak ireki ere.

LANTEGI BATUAKen denbora gehien daramaten askoren ustez, gertakari honek gura erakundearen etapa baten amaiera erakusten du. Ia orain dela hogeitun genuen pentsaera naturaltasinez aldatu da ekintzen poderios.

Garapen-maila handia lortu dugu, bai kudeatzeko eran bai gure egitura materialean, eta misioa zabaldu egin dugu enplegua minusbalotasunen bat duten inguruko

guztiei eskaintzearen bitartez.

Hori dela eta, lehenik eta behin, bidezkoa da 1983. urtetik LANTEGI BATUAKen lanean jardun duten guztiak gogoratzea, eurok izan dira eta aldaketaren eragile. Izan ere, gaur egun bizi dugun ogonkortasuna (enplegua, hazkundera eta abar) ez du kasualitateak sortu, ongi egindako lana baizik. Gainera, jakin dakigu kausa on baten alde gabiltzala, langabi minusbaliatuei elkartasuna erakutziz, horiek baitira langabizi tasa handienak dituztenak. Eta Horixe da, haim zuzen ere, aldaketaren benetako motorra.

EL MOTOR DEL CAMBIO

Acabamos de estrenar nuestra sede central y los talleres anejos, mejorando así nuestras instalaciones y abriendo nuevos espacios para el crecimiento.

A muchos de los más antiguos de LANTEGI BATUAK les parece que este hecho representa el fin de una etapa en el desarrollo de nuestra organización. Las maneras de pensar que teníamos hacía casi veinte años, por la vía de los hechos han cambiado de manera natural.

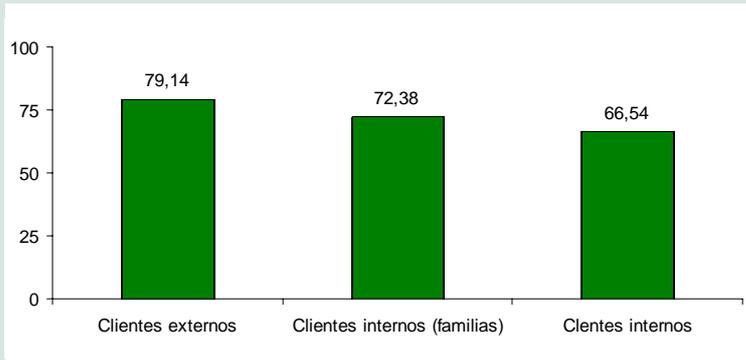
Hemos alcanzado un importante desarrollo en nuestras formas de gestionar, en nuestra estructura material y hemos ampliado nuestra misión al dirigir la creación de empleo hacia todas las

personas con minusvalía del entorno.

Por ello, y en primer lugar, es justo reconocer a todos y cada uno de los que a lo largo de este tiempo, desde 1983, han trabajado en LANTEGI BATUAK, por ser los autores, más o menos anónimos del cambio. Ya que la mayor estabilidad que hoy en día vivimos (en el empleo, en el crecimiento, etc) no es fruto de la casualidad, sino consecuencia del trabajo bien hecho sabiendo que impulsamos una buena causa, en solidaridad con los desempleados minusválidos, que son los que tienen mayores tasas de paro. Este es el verdadero motor del cambio.



Los resultados han sido positivos. De 100 puntos posibles, las empresas nos han dado 79, las familias de los minusválidos psíquicos 72, y 66 el resto de personas, con discapacidad o sin ella.



RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE CLIENTES

Las encuestas indican diferentes variables o atributos que los diferentes encuestados han valorado, teniendo en cuenta la importancia que tiene para ellos esa variable y como califican a Lantegi Batuak en esa misma variable.

La puntuación, de 1 a 5, se ha ponderado en base 100.

Clientes internos (familias de personas con discapacidad psíquica)

La encuesta se envió al total del colectivo, es decir, 1035 familias. De todas ellas, respondieron 419 (el 40%).

Los aspectos que más importancia tienen para los familiares / tutores han sido las siguientes variables: *Mi hijo/a acude contento a LB* (93,2 puntos sobre 100); *Monitores formados para trabajo con discapacitados* (93 pts.) y *Mi hijo/a trabaja a gusto en LB* (92,6 pts.).

El atributo más valorado de Lantegi Batuak ha sido precisamente el señalado por las familias como más importante (acudir contento a LB) con 87,4 pts.

Otros atributos muy positivamente

valorados han sido *Mi hijo/a mantiene una buena relación con su monitor/a* (85,8), *Mi hijo/a trabaja agusto en su puesto de trabajo* (8,4) y *LB adapta tarea a persona con discapacidad psíquica* (83,4).

Los aspectos peor valorados han sido aquellos que hacen referencia a la *retribución / gratificación* (50,2), *suficientes reuniones de padres* (60) y *LB me mantiene informado de los objetivos y proyectos* (63,4).

Clientes internos (personas sin discapacidad psíquica)

También se envió la encuesta a la totalidad de este colectivo formado por 400 personas. La respuesta ha sido más bien escasa (22%).

Para este grupo, los aspectos más importantes son *Mi superior inmediato me informa puntualmente* (93,2), *El trabajo que realizo en la empresa me satisface* (91,6) y *LB cumple con las normativas de seguridad y prevención laboral* (91,2).

Los atributos de Lantegi Batuak más valorados han sido *Tengo libertad para plantear cualquier cuestión* (83,4), *Me adapto sin dificultad al*

ritmo de trabajo de LB (80,2) y *Me siento escuchado por mi jefe directo* (78,6).

Por contra los tres aspectos peor valorados de Lantegi Batuak por este colectivo han sido *Retribución económica* (46,6), *Postura flexible de LB a la hora de negociar el convenio colectivo* (47,6) y *existencia de comunicación fluida desde arriba hacia abajo* (59,2).

Clientes externos (empresas)

Se envió la encuesta a las 127 empresas más importantes para LB, y contestaron 78 (el 61%).

Las variables más importantes para los clientes son *responder con rapidez a las quejas y reclamaciones que se formulan* (95,2), *cumplir puntualmente con los plazos de entrega* (95,2) y *ajustar los plazos de entrega y los programas de trabajo a las necesidades del cliente* (94)

Los aspectos de LB valorados de forma más positiva por las empresas han sido *atención y trato personal amable y cortés* (91,8), *atención diligente de solicitudes y llamadas* (86,6), *capacidad de respuesta ante las quejas y reclamaciones* (85,2).

En el lado contrario, los aspectos peor valorados son la *participación activa en la búsqueda y seguimiento de proveedores* (69,6), *precios competitivos en relación al mercado* (70,4), *participación técnica con propuestas sobre mejoras en el desarrollo de los productos / servicios* (74) y la *adaptación del calendario laboral a las necesidades del cliente* (74,6).



CURSO PARA PERSONAS CON ENFERMEDAD MENTAL EN AIXERROTA, GERNIKA

En Diciembre del 2.000 comenzamos a preparar un curso de orientación laboral de 3 meses y medio de duración para personas con enfermedad mental en colaboración con el centro que AVIFES (Asociación Vizcaina de Familiares y Enfermos Psíquicos) tiene en Gernika. De dicho centro se seleccionaron ocho personas para formar parte del curso.

Al ser la primera vez que L.B. trabaja con este colectivo se plantearon varias estrategias:

- ❑ Traslado temporal de Biotza Zulueta para impartir el curso.

- ❑ Contratación por parte de AVIFES de un monitor con experiencia, en el trabajo con personas con trastorno mental, para apoyar el curso durante el primer mes.

- ❑ Asistencia a una jornada de formación, impartida por AVIFES, de todo el personal relacionado con el curso (Jefe de Taller, Monitores/as, auxiliares y Dpto. Asistencial).

Tras pasar los primeros meses hemos pensado compartir con todo Lantegi las impresiones generales de esta experiencia.

Nada más entrar en contacto con el grupo, fuimos conscientes de los estereotipos con los que partimos cada persona.

Tenemos nuestros "miedos" y nuestra imagen del enfermo mental de las películas o de los psiquiátricos, es decir los casos más extremos.

LB y AVIFES han llegado a un acuerdo de colaboración para incorporar a los talleres y servicios personas con enfermedad mental. El trabajo con estas personas elimina un montón de estereotipos. Esta es la primera experiencia.



En todos los talleres existen casos de personas con retraso mental y enfermedad mental.

La segunda cosa que nos llamó la atención fue que tienen más cosas en común con nuestro@s operari@s, que cosas que les diferencian.

Como profesionales utilizamos las mismas estrategias que con nuestro colectivo; al ser cada persona diferente observamos sus puntos fuertes y débiles, y actuamos en consecuencia.

Y sorprendentemente, al conocerles mejor, todos concluimos que tenemos casos en todos los talleres de personas con retraso mental y enfermedad mental (psicosis, depresiones, alucinaciones...), por lo que no es la

primera vez que contactamos con este colectivo.

Otro aspecto a destacar es la buena relación que se ha establecido tanto con el personal de apoyo como con los operari@s.

Podríamos seguir con más cosas, pero queremos concluir transmitiendo nuestra sensación positiva ante este nuevo reto, sobre todo teniendo en cuenta que estas personas tienen muchas limitaciones para integrarse en el mercado laboral ordinario y que nuestra estructura puede dar opciones a sus necesidades.

LB y AVIFES han llegado a un acuerdo de colaboración para incorporar a los talleres y servicios personas con enfermedad mental. El trabajo con estas personas elimina un montón de estereotipos. Esta es la primera experiencia.

En Diciembre del 2.000 comenzamos a preparar un curso de orientación laboral de 3 meses y medio de duración para personas con enfermedad mental en colaboración con el centro que AVIFES (Asociación Vizcaina de Familiares y

Enfermos Psíquicos) tiene en Gernika. De dicho centro se seleccionaron ocho personas para formar parte del curso.

Nada más entrar en contacto con el grupo, fuimos conscientes de los estereotipos con los que partimos cada persona.

La segunda cosa que nos llamó la atención fue que tienen más cosas en común con nuestro@s operari@s, que cosas que les diferencian.

Como profesionales utilizamos las mismas

estrategias que con nuestro colectivo; al ser cada persona diferente observamos sus puntos fuertes y débiles, y actuamos en consecuencia.

Y sorprendentemente, al conocerles mejor, todos concluimos que tenemos casos en todos los talleres de personas con retraso mental y enfermedad mental, por lo que no es la primera vez que contactamos con este colectivo.



Inauguración de Loiu

LOIUBAT, LOIUBI ETA BULEGO BERRIAK

El pasado 2 de marzo se inauguraron los dos nuevos talleres (Loiubat y Loiubi), así como el edificio que albergará las oficinas centrales de Lantegi Batuak. El acto contó con una nutrida representación de personalidades del mundo político, económico y social.



Aurreku de honor

La inauguración comenzó a las 12.00 horas con un aurreku de honor a los invitados.

A continuación, el Director Gerente **Iñaki Parra** guió una visita a través de los dos talleres.

Tras la visita, el Presidente de La Fundación Lantegi Batuak **José M^a Fernández Bilbao** presentó el acto en el que intervinieron **Luz Enparantza**, Delegada de AENOR en el País Vasco, **Pedro Luis del Río**, Director Provincial del INEM, **Iñaki Gaztañaga**, Alcalde de Loiu, **Iñaki Telletxea**, Viceconsejero de Política Industrial y **Ricardo Ansotegi**, Diputado Foral de Acción Social.



Al acto estuvieron más de 300 personas invitadas

También estuvieron presentes **J.A. Torrontegi**, alcalde de Mungia, **Iratxe Landeta** de la D.F.B., **Jose Ramón Santillan**, BBK, miembros de EHLABE,

Patronato de la Fundación, agrupaciones de Gorabide, empresas, proveedores y trabajadores de los talleres certificados.



El pasado 2 de marzo se inauguraron los dos nuevos talleres (Loiubat y Loiubi), así como el edificio que albergará las oficinas centrales de Lantegi Batuak.

La inauguración comenzó a las 12.00 horas con un aurreku de honor a los invitados. A continuación, el Director Gerente Inaki Parra guió una visita a través de los dos talleres.

Tras la visita, el Presidente de La Fundación Lantegi Batuak José M^a Fernández Bilbao presentó el acto.



Entrega certificados ISO 9002

REKALDE, SESTAO Y TXIBILA: OTROS 3 TALLERES CERTIFICADOS

Durante el acto, se hizo entrega de los certificados ISO 9002 a los talleres de Rekalde, Sestao y Txibila. Con estas tres, ya son ocho los talleres de LB que trabajan en base a esta norma internacional de calidad.



La implantación progresiva en todos los centros y servicios de LANTEGI BATUAK de los sistemas de Calidad en base a la norma internacional ISO 9002 comenzó en 1.991. El primero en certificarse, en el año 1.995, fue el taller de

Erandio.

Dos años más tarde, era el Taller de Derio el que lo lograba, y en 1.999 los centros de Otxarkoaga, Basauri y Etxebarri.

En el 2.000, otros tres talleres (Rekalde, Sestao y Txibila en Abadiño) obtienen la certifi-

cación ISO-9002 que alcanza tanto a los procedimientos relacionados con el aseguramiento de la calidad en el suministro de productos, como a los procedimientos de Formación y Adecuación a la tarea de las personas. Zorionak langile guztioi!!



María del Valle y Javi de Pablo, Taller de Rekalde



Carlos López e Iker Castañeira, Taller de Sestao



Ainhoa Armendia, Teresa Armendariz y L.J. Ormaetxea, de Txibila



Mucho ha cambiado el servicio de limpieza de Lantegi Batuak desde sus orígenes en 1.983. Hoy en día se encuentra implantando el Sistema de Calidad ISO 9002.

SERVICIO DE LIMPIEZA

El origen del servicio de limpieza se remonta al año 1983, cuando nos encontramos con un pequeño grupo realizando prácticas en Derio.

A partir del año 1984, comenzamos a trabajar como Centro Especial de Empleo en centros como el Colegio Público Artase, algunos centros de Gorabide, portales...

Empezamos sin medios pero con mucha voluntad e ilusión, algunos colaboradores recuerdan cómo se trasladaban de un centro a otro en autobús con sus escobas, fregonas, trapos ...

El servicio de limpieza cuenta con una plantilla de 170 personas

La situación en la actualidad es bien distinta, el servicio esta centralizado en el Polígono Leguizamón de Etxebarri y contamos con medios humanos y técnicos adecuados para llegar a satisfacer al cliente.

Hemos pasado a ser una familia muy numerosa que consta de 170 personas estructuradas en cuatro servi-



El servicio se estructura con las brigadas Artatse, Eretza, Atxarte y Haizea que atienden a una zona determinada.

cios bajo criterio geográfico y funcional.

El servicio de Artatse se ocupa de la margen derecha y Gran Bilbao, el Servicio de Eretza se ocupa de la margen izquierda y Encartaciones, la zona del Duranguesado la cubrimos con el Servicio de Atxarte y para las limpiezas viales contamos con el Servicio de Haizea.

Nuestros servicios llegan a centros

públicos, privados, empresas e incluso contamos con una unidad de servicios especiales para limpieza con cierta dificultad.

Nuestro objetivo para un futuro inmediato es afianzar el servicio en base a la consecución de la concentración de clientes y a una mejora continua de la calidad de nuestro servicio.

Mucho ha cambiado el servicio de limpieza de Lantegi Batuak desde sus orígenes en 1.983. Hoy en día se encuentra implantando el Sistema de Calidad ISO 9002.

El origen del servicio de limpieza se remonta al año 1983, cuando nos encontramos con un pequeño grupo realizando prácticas en Derio.

A partir del año 1984, comenzamos a trabajar como Centro Especial de Empleo en centros como el Colegio Público Artase, algunos centros de Gorabide, portales...

Actualmente, el servicio esta centralizado en el Polígono Leguizamón de Etxebarri y contamos con medios humanos y técnicos adecuados para

llegar a satisfacer al cliente.

Hemos pasado a ser una familia muy numerosa que consta de 170 personas estructuradas en cuatro servicios bajo criterio geográfico y funcional.

Nuestros servicios llegan a centros públicos, privados, empresas e incluso contamos con una unidad de servicios especiales para limpieza con cierta dificultad.

Nuestro objetivo para un futuro inmediato es afianzar el servicio en base a la consecución de la concentración de clientes y a una mejora continua de la calidad de nuestro servicio.





A continuación, os presentamos los datos más significativos de la formación de personas sin discapacidad psíquica, realizada en el año 2.000. Estos datos ponen de manifiesto el importante esfuerzo realizado, un año más, en esta área.

Trabajadores/as de LB realizando un curso de formación.



LA FORMACIÓN EN LANTEGI BATUAK

Personas sin discapacidad psíquica

A lo largo del año 2000 se han realizado, entre el colectivo de personas sin discapacidad psíquica, 48 acciones formativas que arrojan los siguientes datos totales:

Total Horas	828,5
Total Participantes	241
Total Horas/participantes	3955,5
Media hora/participante	16,41

La distribución de horas y participantes por área de formación impartida es la que se indica en los dos gráficos siguientes:



Los principales criterios seguidos a la hora de gestionar la formación son, por un lado, formar para cubrir necesidades y carencias detectadas a la hora de desarrollar el trabajo, bien presentes o que se prevé que pueden aparecer en el futuro; es decir, formación de demanda, integrada en los objetivos de la organización.

Por otro lado, otro criterio importante es la participación y la iniciativa a la hora de detectar estas necesidades de formación y a la hora de plantear acciones formativas para subsanarlas. Para ello, existe el documento (DOC-002-TA) dentro del procedimiento de formación (PRO-001-TA) del Manual de Calidad, en el que se recogen las necesidades de formación planteadas por el personal, a través de los Jefes de Taller / Servicios o de los Responsables de Actividad.

Para el año 2001, está previsto continuar con el mismo esfuerzo formativo, tal y como se puede apreciar en el Plan de Formación 2.001, que tenéis disponible en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo.

*Carmen Gómez
Responsable de RR.HH.*

Estos son los datos de formación para el personal sin discapacidad psíquica durante el pasado año.

En su conjunto, ponen de manifiesto el importante esfuerzo que se realiza en este área de la organización.

A lo largo del año 2000 se han realizado, entre el colectivo de personas sin discapacidad psíquica, 48 acciones formativas

Los principales criterios seguidos a la hora de gestionar la formación son, por un lado, formar

para cubrir necesidades y carencias detectadas a la hora de desarrollar el trabajo, bien presentes o que se prevé que pueden aparecer en el futuro; es decir, formación de demanda, integrada en los objetivos de la organización.

Por otro lado, otro criterio importante es la participación y la iniciativa a la hora de detectar estas necesidades de formación y a la hora de plantear acciones formativas para subsanarlas. Para ello, existe el documento (DOC-002-TA) dentro del procedimiento de formación (PRO-

001-TA) del Manual de Calidad, en el que se recogen las necesidades de formación planteadas por el personal, a través de los Jefes de Taller / Servicios o de los Responsables de Actividad.

Para el año 2001, está previsto continuar con el mismo esfuerzo formativo, tal y como se puede apreciar en el Plan de Formación 2.001, que tenéis disponible en los tabloneros de anuncios de todos los centros de trabajo.



RESULTADOS 2000 y OBJETIVOS 2001

Lantegi Batuak continua de forma ascendente su consolidación en el entramado empresarial bizkaino.

Reflejo de este crecimiento son las cifras de creación de empleo: 120 en el régimen de empleo especial y 52 en empleo ordinario.

Además, y por medio del acuerdo suscrito con la Diputación Foral de Bizkaia, en el año 2000 se han ampliado en 50 el número de plazas existentes en el régimen ocupacional.

Más de 800 millones en inversiones en el 2000

En lo que a las inversiones se refiere, las partidas más importantes han ido a parar a las obras de acondicionamiento de Loiu y a la compra del nuevo pabellón industrial para Publicidad Directa - Gupost.

Por otro lado, el índice Valor Añadido/Gtos. Personal se ha situa-

El año 2000 ha resultado ser el mejor año para Lantegi Batuak. Las previsiones para el 2001 son, aumentar las ventas en un 9,2% y la creación de empleo para personas con discapacidad en un 8,8%.

	Resultados 2.000	Objetivos 2.001
Generación de empleo		
C.E.E	120	70
C.O.	50	50
Empleo Ordinario	46 discap psíquica 6 discap. física	1% de la plantilla con discapacidad psíquica.
Inversiones	818	590 millones
Ventas	3.707 millones	4.051 millones
Valor añadido/Gtos. personal	0,95	0,99

do, por primera vez en la historia de LB por encima de 1.

120 incorporaciones de personas con discapacidad en el 2001

Objetivos para este año 2001 son la creación de 120 puestos, de los cuales 50 lo serán en régimen ocupacional y 70 de empleo especial, así como que el 1% de la plantilla con

discapacidad psíquica logre un empleo ordinario.

Además, están previstas unas ventas superiores a los 4.000 millones y unas inversiones de casi 600 millones, de las cuales 295 irán destinadas a obras e instalaciones, 145 a equipos productivos y 150 a circulante.

Gestión de nuevas gasolineras

Lantegi Batual inició la actividad de gestionar estaciones de servicio en 1.999 (Lan Hotsa nº 2), en Urduliz. A finales de 2000 se empezó con otra en Las Arenas.

Desde el 2 de abril, gestionamos una nueva gasolinera en La Puebla de Arganzón, que pertenece al Condado

Esta actividad está creciendo rápidamente gracias a la colaboración de REPSOL

de Treviño.

Todas ellas, que pertenecen a Repsol, bajo la marca Petronor, ocupan a 8 personas con discapacidad.

La gestión de Estaciones de servicio, es una actividad creciente en Lantegi Batuak y las oportunidades de incrementar el número de estas presenta muy buenas perspectivas.



LB inició en 1.999 la gestión de la primera gasolinera en el municipio de Urduliz.



Korrika: euskararen alde

Urte gustietan egin dugun bezala, Lantegi Batuak-ek kilometro bat erosi du. Aurtengoa 412 km da eta "La Cadena"-n, gasolindegitik gurutzeraino heltzen da. Apirilaren biam, eguerdiko 13,50 ean korritu zen.



Fernan, trabajador de Loiubi, y aficionado a realizar pasatiempos, nos ha enviado este crucigrama, geroglífico y chistes. Las soluciones, en el próximo número.

Por Fernan

Matarrat@s

C R U C I G R A M A

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1										
2										
3										
4				L	A	N	T	E	G	I
5			B	A	T	U	A	K		
6										
7										
8										
9										
10										

DEFINICIONES

HORIZONTALES.- 1º Cauce artificial - Antigua Tailandia. 2º De autor desconocido (fem) - Simb. del rutenio. 3º Fam. Mael - Instrumentos músicos de cuerda. 4º El número uno de la baraja. 5º Entre la q y la s - 100. 6º Antiguo reino de Asia - Impuesto sobre el valor añadido. 7º Simb. del ilinio - Nombre de mujer. 8º Woddy., actor y director de cine - Prueba destinada a conocer aptitudes o personalidades. 9º Estilo artístico de primer renacimiento español. 10º Rio

suizo - Reuniones o fiestas nocturnas

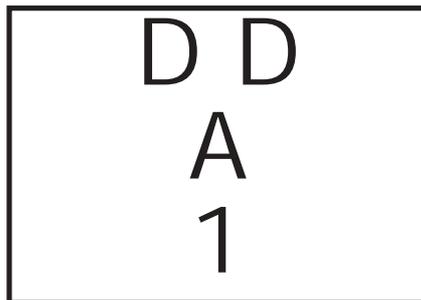
VERTICALES.- 1º Tomavistas de cine o TV - Asociación de Padres de Alumnos. 2º Sumo sacerdote judío - Asiento individual con respaldo. 3º Impar - El juego de las carambolas. 4º El cuarto dedo de la mano - ...*el extraterrestre*, popular película de Steven Spielberg. 5º Nombre chino - Te ajustas a una cosa. 6º Que se ejecuta con las manos - En la mitología ejiptica, dios del sol. 7º Serie de cosas metidas por orden en un hilo, cuerda, etc. - Óxido de etilo. 8º Tercera vocal - Nacida en Pequín. 9º Abreviatura de aragonés - Vascongado. 10 Sucesión de sonidos melódicos o armónicos - Expulsión ruidosa de aire por la boca.

T X O R R A D A S

Era un tipo tan vago, tan vago, tan vago; que cuando le mandaban *trabajar duro*, el muy zángano no hacía más que *trabajar peseta*.

Que nadie piense que una buhardilla es el fruto de la unión de un buho con una ardilla

J E R O G L Í F I C O



¿Qué haces antes de empezar a trabajar?

Nuevas incorporaciones

Recientemente se han incorporado a Lantegi Batuak Pablo Ocaña, nuevo Responsable de Servicios Diversos, y Jon Ibricu, que desde marzo es el Responsable de Actividad del Servicio de Limpieza.

Haizea: nueva brigada de limpieza vial

Con motivo de la adjudicación de la limpieza vial en Urduliz, se ha creado la brigada Haizea, dedicada exclusivamente a la limpieza vial.

Visita de LB con Consoni a Gales

El pasado 9 de enero, Jon Viteri, Gerente de Consonni S. Coop. y Manuel Vilallonga, Responsable de I+D de dicha firma, junto con Roke Zugazaga, visitaron la fábrica que HOOVER tiene en Merthyr Tydfil (Gales), con el fin de conocer el proceso de fabricación de un producto con posibilades de ser realizado por Lantegi Batuak. Este proyecto de colaboración entre ambas entidades es interesante y puede posibilitar otros similares cara al futuro.



Colaboración con el Colegio de Ingenieros técnicos

El CIT ha contratado los servicios de Lantegi Batuak para gestionar el puesto de bedel, que será ocupado por una persona con discapacidad física.

Su trabajo consistirá en el control de entradas y salida, tanto de personas como de material.

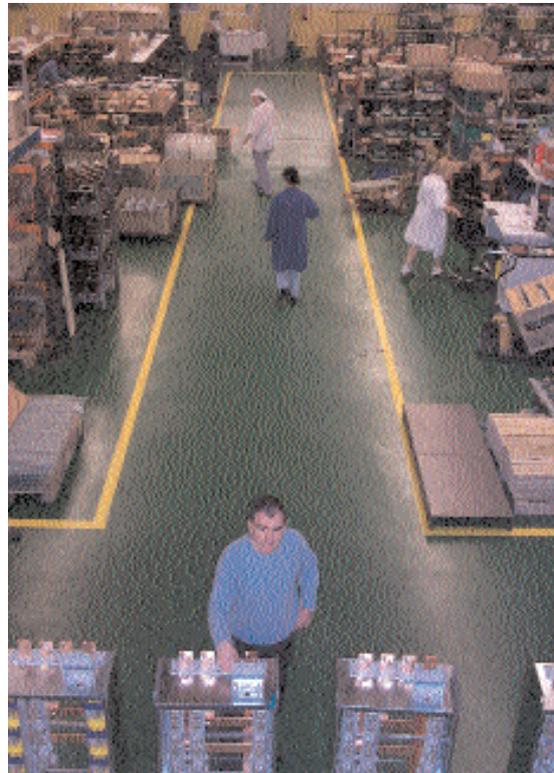


Karmelo Larrakoetxea Jefe de taller

“En LB se trabaja para conseguir la satisfacción del cliente y de las personas”

Karmelo Larrakoetxea se incorporó a Lantegi Batuak como Jefe del taller de Derio en Junio de 2000.

Desde entonces, este taller ha sufrido una profunda reorganización que afecta al almacén, la ubicación de los pasillos, mesas...Su impronta ya se está notando.



Ya llevas casi un año trabajando en Lantegi Batuak: ¿cómo ha resultado esta experiencia?

Muy interesante, tanto en el aspecto profesional como en el social. En el primero, LB me ha dado la oportunidad de desarrollar mis conocimientos.

En el aspecto social, desconocía mis valores a la hora de trabajar en un colectivo de minusválidos psíquicos, pero con el tiempo me encuentro más y más a gusto con ellos.

¿Es esto lo que te esperabas?

No sé si lo esperaba, pero sí que me he

encontrado con un equipo de personas que me han apoyado mucho. Hay un ambiente de trabajo muy sano, y también grandes amigos.

¿Cuáles son las principales diferencias que notas entre Lantegi

Batuak y la empresa donde trabajabas antes?

Las diferencias son importantes. Creo que en LB, además de trabajar para conseguir la satisfacción del cliente, también se trabaja para lograr la satisfacción de las personas. esto es algo que se ha perdido en la empresa ordinaria.

¿Cuáles son las principales dificultades que te encuentras como Jefe de Taller?

Dentro de los campos de producción, administración y asistencial, mis mayores dificultades se centran en este último, supongo que debido a mi

inexperiencia en este campo. Es algo nuevo para mi, le dedico mucho tiempo y es donde más necesito de la colaboración de personas expertas.

¿Qué te gustaría hacer en este momento en el taller? es decir, ¿cuáles son tus objetivos?

Partiendo de la misión de LB, que es la integración social y laboral de las personas con discapacidad, un objetivo es conocer LB y su entorno e ir implantando nuevas tecnologías, avanzadas y competitivas y así poder cumplir con los objetivos marcados, preparando personal para que pueda asumir tareas de mayor contenido técnico.



Karmelo Larrakoetxea se incorporó a Lantegi Batuak como Jefe del taller de Derio en Junio de 2000.

Desde entonces, este taller ha sufrido una profunda reorganización que afecta al almacén, la ubicación de los pasillos, mesas...Su impronta ya se está notando.

Las diferencias

Las diferencias entre LB y la empresa donde trabajaba antes son importantes. Creo que en LB,

además de trabajar para conseguir la satisfacción del cliente, también se trabaja para lograr la satisfacción de las personas. esto es algo que se ha perdido en la empresa ordinaria.

Las dificultades

Dentro de los campos de producción, administración y asistencial, mis mayores dificultades se centran en este último, supongo que debido a mi inexperiencia en este campo. Es algo nuevo para mi, le dedico mucho tiempo y es donde más

necesito de la colaboración de personas expertas.

Los objetivos

Partiendo de la misión de LB, que es la integración social y laboral de las personas con discapacidad, un objetivo es conocer LB y su entorno e ir implantando nuevas tecnologías, avanzadas y competitivas y así poder cumplir con los objetivos marcados, preparando personal para que pueda asumir tareas de mayor contenido técnico.