



Lantegi Batuak

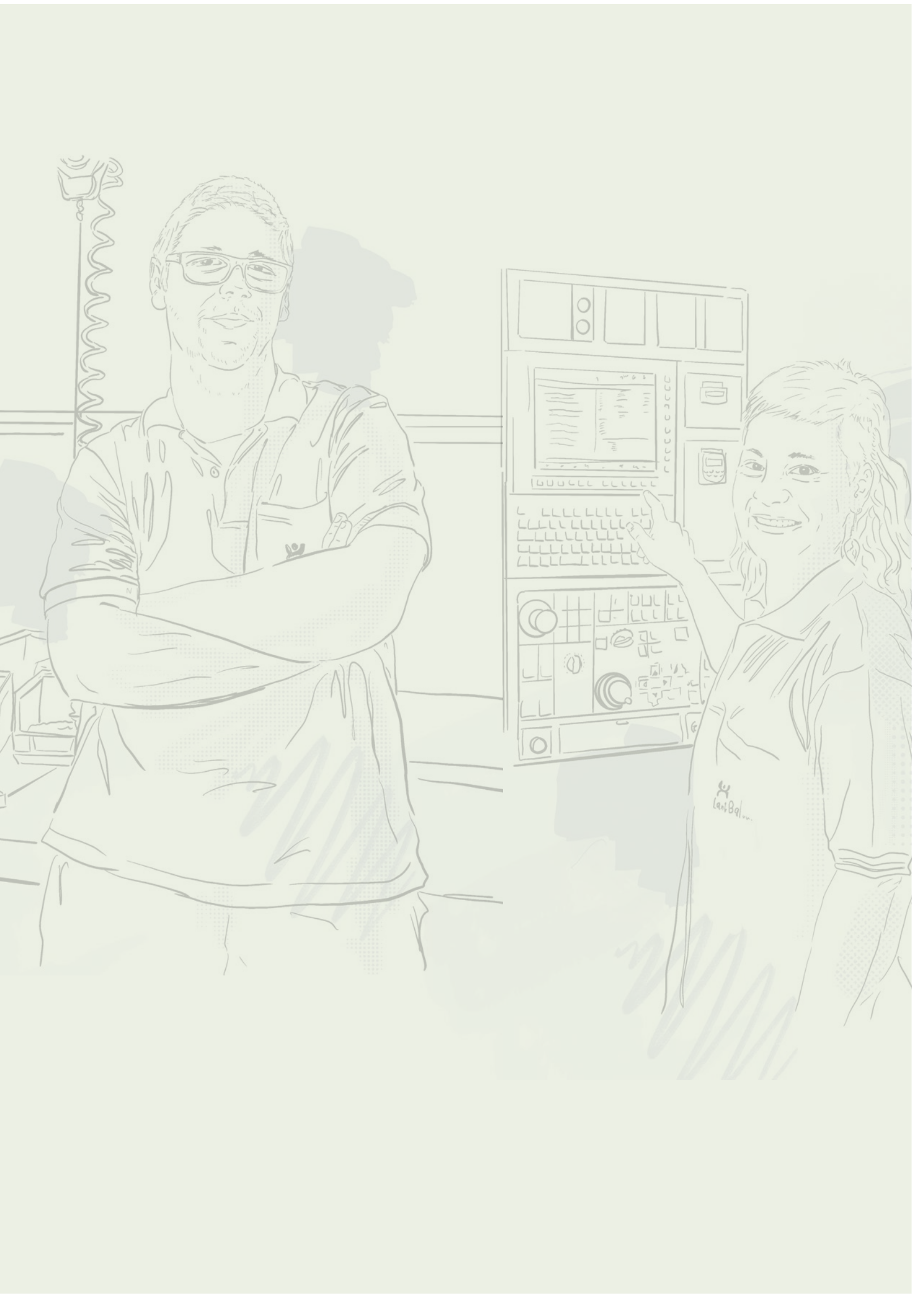
Ehuneko ehun gai Cien por cien capaces



**ATAZA
PERTSONA^{RI}
EGOKITZ^{EKO}
PROFIL^{EN}
METODO^A**



5. edizioa



Aurkidibea

SARRERA	4
PERTSONAREN PROFILA	18
Pertsonaren profilaren goiko leihoa	19
A. Autonomia pertsonala	30
B. Informazioaren prozesaketa	33
C. Gaitasun Fisikoak	43
D. Lanaren aurreko jarrerak	47
E. Ingurumen-faktoreak	57
F. Zahartzea	62

Sarrera

1. - MARKO TEORIKOA

Aurkezten dugun lana, pertsonari egokitzeko profilen metodoaren bosgarren edizioa tresna berrikusia, eguneratua eta diseinatua da, desgaitasunen bat duten pertsonen eta pertsonen garapen soziolaboraleko prozesuetan laguntzeko profesionalen laguntzeko, lanpostu bat lortu eta mantentzeko helburuarekin.

Desgaitasunen bat duten pertsonen eskubideen lege-finkapenean aurrera egitea azken urteotan ikusten ari den errealitatea da.

Nazio Batuen Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Konbentzioa (2006) eta ondoren berrestea (2008) inflexio-puntua izan zen, eta gizarte gisa bertan islatutako eskubideak eraginkortasunez lortzera behartzen gaitu.

Dudarik gabe, desgaitasunen bat duten pertsonentzako lan-aukerak sortzeak, lanpostu horietan sartzekak eta horiek mantentzekak eragin zuzena du Konbentzioan jasotako oinarrizko eskubideetako batean, hala nola lanerako eta enplegurako eskubidean (27. art.).

Tresna hau **Lantegi Batuak Fundazioan** desgaitasunen bat duten pertsonen, batez ere enplegarritasunera iristeko laguntza-premia gehien dituzten pertsonen, laguntza indibidualizatuak emateko eta diseinatzeko ezarritako prozesu metodologikoen zati handi bat da. Pertsonen gaitasunak balioesteko eta lanpostuen eskakizunak ebaluatzeko aukera ematen du, lana pertsonari egoki egokitzeko aukera emanez, profesionalen talde lana eta irizpide komunak aplikatuz. Gainera, hori guztia gure gizarteratze eta laneratzeko eredu praktikan jartzen diren zerbitzuetan ahalbidetu, mantendu eta aplikatzen da; banakako orientazioa, prestakuntza eta trebakuntza, eta lanerako zerbitzuan, enplegu-zentro berezian eta enplegu arruntean sartzeko laguntza.

Metodoa, inola ere ez da itxiztat jotzen, malgua da, pertsonen berezitasunak eta ezaugarri indibidualak eta lanpostuen eskakizunetan gertatzen diren aldaketak kontuan hartzen baititu. Beraz, metodo honek etorkizunean hobekuntzetara zabalik jarraitzen du. Horren adibide da **bosgarren** edizio hau, aurrekoak pentsatu, zuzendu eta hobetzen dituen, SISLAN izeneko kudeaketa informatikoko hobekuntzak barne.

Aurreko edizioan, berritasun gisa, desgaitasun intelektuala duten pertsonen narriadurarekin/zahartzearekin zerikusia duten bost aldagai berri sartu baziren, **gaitasun digitala** deitu diogun atal berri bat gehitu da.

Gizartearen eraldaketa digitala zeharkako elementua da, eta sektore ekonomiko guztietara eta pertsonen bizitzako gero eta eremu gehiagotara iristen ari da. Beraz, giltzarria da gure lan eta bizitza pertsonalean gertatzen ari diren aldaketetara egokitzeko behar diren gaitasunak zehaztu eta neurtzea. Gaitasun digitalak identifikatu eta balioesteak aukera emango du gaitasun berri horiek hobeto betetzeko eta prestakuntza-programen bidez hobetzeko.

2. - HELBURUAK

HELURU OROKORRA

- ⊗ Pertsonak lanpostuan dituen gaitasunak aztertzeke tresna bat ematea.
- ⊗ Lanpostuak berez aztertzeke tresna bat ematea.
- ⊗ Hizkuntza komuna ahalbidetzea, jarduteke metodo bateratua eta erraz erabiltzeke komunikazio-elementua erraztuta.
- ⊗ Talde-lana sustatzea.
- ⊗ Pertsonaren trebetasunak eta gaitasun soziolaboralak indartzea.

HELURU ESPEZIFIKOAK

- ⊗ Pertsonen banakako laguntza-beharrak ebaluatzea eta ezagutzea.
- ⊗ Lanpostuan pertsonaren jarraipena egitea.
- ⊗ Banakako prestakuntza-planak egitea.
- ⊗ Pertsonen aukeraketa erraztea.
- ⊗ Garapen profesionaleke politika ezartzea.
- ⊗ Narriadura -eta zahartze- prozesuetan dauden pertsonak identifikatzea.
- ⊗ Pertsonaren eta lanpostuaren arteke egokitzapena erraztea.
- ⊗ Lanpostuak balioztatzea.
- ⊗ Lan-baldintzak hobetzea.

3. - PROFILEN METODOA

Metodoak bi profil-mota ematen ditu: alde batetik, pertsonaren profila eta, bestetik, lanpostuaren profila. Profil horiek, hurrenez hurren, pertsonaren gaitasunak eta lanpostuan lana garatzeko eskakizunak ebaluatzen dituzte.

PERTSONAREN LANPOSTUAREN PROFILA LAN	GAITASUNEN PROFILA EGITEKO ESKAKIZUNAK
---	---

Profilen ideia balioetsitako alderdietan lortutako puntuazioak batzearen ondorioz sortutako lerroak ematen du. Bai pertsonaren arloan, bai lanpostuan.

Ebaluatu beharreko aldagaiak zazpi familiatan daude bilduta, horietatik bost bi profiletan komunak dira eta batek ez du kontrajarririk.

Lehenengo familia profilen grafikoaren goiko aldean dagoen leiho batean ageri da eta pertsonaren profilar dagokio. Familia honek ez du kontrajartzerik lanpostuaren profilarekin, eta deskripzio izaerakotzat jotzen da. Leiho horretan ikusmen, entzumen eta mintzamen gaitasun funtzionalari buruzko informazioa dago bilduta, bai eta bere osasun-egoeraren ezagutza ere, OMEren definizioaren arabera, osasun fisiko, mental eta gizarteratzeko alderdiak barne hartzen dituena; Leiho horretan, autokontrolaren gaitasunari, egokitzapenari eta arazoak konpontzeko gaitasunari buruzko informazioa ere badago.

Jarraian, bi profiletako bost familia komunak ageri dira. Hauek dira profilen metodoaren zenbait erabilgarritasunekin konparatuta egongo direnak. Atal komun horietan, autonomia pertsonalari, informazioaren prozesaketari, gaitasun fisikoei, lanaren aurreko jarrereri eta ingurumen-faktoreei buruzko aldagaiak daude jasota.

Azkenik, zahartzaroko itemak ageri dira. Bertan, pertsona orok 40 urte betetzen dituenetik aurrera ebaluatzen diren itemen familia dago jasota.

Aztertu beharreko aldagaiak honela daude egituratuta:

LANPOSTUAREN PROFILA

AUTONOMIA PERSONALA

- 1.- Itxura eta autozaintza
- 2.- Mugikortasuna erkidegoan

INFORMAZIOAREN PROZESAKETA

- 3.- Memoria bisuala
- 4.- Antzekotasunak eta desberdintasunak
- 5.- Orientazioa espaziala
- 6.- Zenbakizko ezagutza
- 7.- Zereginak ikastea
- 8.- Adierazpen-hizkuntza
- 9.- Idazkeraren ezagutza
- 10.- Hizkuntza ulergarria
- 11.- Irakurketaren ezagutza

GAITASUN FISIKOAK

- 12.- Koordinazio dinamikoa
 - a) Eskakizun dinamikoak
 - b) Karga estatikoa. Jarrera
 - c) Kargak maneiatzea eta garraiatzea
 - d) Irisgarritasuna
- 13.- Manipulazio-koordinazioa

LANAREN AURREKO JARRERAK

- 14.- Erantzukizuna
 - a) Lan-autonomia
 - b) Lana egitea
- 15.- Errepikakortasuna
- 16.- Balio-aniztasuna
- 17.- Arreta
- 18.- Erritmoa
- 19.- Antolaketa
- 20.- Interesa
- 21.- Lan-harremanak
- 22.- Segurtasuna

INGURUMEN FAKTOREAK

- 23.- Giro termikoa
- 24.- Giro-soinua
- 25.- Argi-baldintzak
- 26.- Ingurumen-higienea

PERTSONAREN PROFILA

- A.- Ikusmena
- B.- Entzumena
- C.- Hizkera
- D.- Osasun egoera
 - 1) Fisikoa
 - 2) Mentala
 - 3) Gizarteratzea
- E.- Laguntza teknikoak
- F.- Autokontrola
- G.- Egokitzeko gaitasuna
- H.- Arazoak ebaztea

AUTONOMIA PERSONALA

- 1.- Itxura eta autozaintza
- 2.- Mugikortasuna erkidegoan

INFORMAZIOAREN PROZESAKETA

- 3.- Memoria bisuala
- 4.- Antzekotasunak eta desberdintasunak
- 5.- Orientazioa espaziala
- 6.- Zenbakizko ezagutza
- 7.- Zereginak ikastea
- 8.- Adierazpen-hizkuntza
- 9.- Idazkeraren ezagutza
- 10.- Hizkuntza ulergarria
- 11.- Irakurketaren ezagutza

GAITASUN FISIKOAK

- 12.- Koordinazio dinamikoa
 - a) Eskakizun dinamikoak
 - b) Karga estatikoa. Jarrera
 - c) Kargak maneiatzea eta garraiatzea
 - d) Irisgarritasuna
- 13.- Manipulazio-koordinazioa

LANAREN AURREKO JARRERAK

- 14.- Erantzukizuna
 - a) Lan-autonomia
 - b) Lana egitea
- 15.- Errepikakortasuna
- 16.- Balio-aniztasuna
- 17.- Arreta
- 18.- Erritmoa
- 19.- Antolaketa
- 20.- Ez da kontuan hartzen
- 21.- Lan-harremanak
- 22.- Segurtasuna

INGURUMEN FAKTOREAK

- 23.- Regazo termikoa
- 24.- Giro-soinua
- 25.- Argi-baldintzak
- 26.- Ingurumen-higienea

HONDATZEA/ ZAHARTZEA

- 27.- Nekea
- 28.- Memoria
- 29.- Suminkortasuna eta umore-aldaketak
- 30.- Tristezia eta apatia
- 31.- Isolamendua

Bestalde, lanpostuaren profilaren osagarri gisa, "Lanpostua aztertzeko protokoloa" ematen da, **I. Eranskinean jasoa**. Protokolo horrek lanpostuaren identifikazioa biltzen du agiri berean, baita lanpostua definitzen duten ezaugarri nagusiak ere: lanaren deskribapena, lanpostuaren betekizunak, baldintzak, lanaren antolaketa, segurtasunarekin zerikusia duten alderdiak...

ALDAGAIEN DEFINIZIOA

Aldagai guztiek, pertsonaren profilak eta lanpostuaren profilak, bat bera errespetatzen dute.

Lantegi Batuak		G . Egokitzeko gaitasuna	
Definizioa	Egoera desberdin edo berrietara, eta pertsona edo talde ezberdinetara egokitzeko trebetasuna da.		
1	Pertsonak hainbat egoeratan egokitzeko zailtasun larriak ditu.		
2	Egoera berrietara egokitzeko gaitasun urria erakusten du. Laguntza inbiduakizun behar ditu.		
3	Egoera berrietara egokitzeko gaitasuna du. Noizean behin laguntza eska dezake.		
4	Oko hai, bere jolabidea planteatzen zailkion egoeretara egokitzen du, aldatetarik orariz.		
5	Pertsona, autonomia osoz, planteatzen zailkion egoeretara egokitzen du, aldatetarik orariz eta egoera horietara egokituz.		

1.irudia Aldagai baten aurkezpena

1. irudian ikus dezakegunez, aldagai bakoitza hiru elementuz osatuta dago:

- **ALDAGAIAREN IZENBURUA.** Adibidean: "Agerpena eta autozaintza"
- **ALDAGAIAREN DEFINIZIOA.** Adibidean: "Komun pertsonaleko eta kanpoko itxura egokiko ohiturak eskuratzeko maila"
- **ESKALA, 5 AUKERATAN BANATUTA.** 1etik 5era, honako eskema hauen arabera segmentatuta daudenak:

ESKALA	PERTSONAREN PROFILA	LANPOSTUAREN PROFILA
1	Gaitasun oso baxua	Eskakizun oso baxua
2	Gaitasun baxua	Eskakizun baxua
3	Gaitasun ertaina	Eskakizun ertaina
4	Gaitasun altua	Eskakizun altua
5	Gaitasun oso altua	Eskakizun oso altua

Ingurumen-faktoreen ebaluazioan, eskalaren interpretazioan muturreko lan-baldintza batzuk egokitu behar dira, eta, beraz, goi-mailako lan-baldintzak egokitu behar dira. Horrela, 1eko puntuazioa oso lan-egoera onargarriztat hartzen da, 2 egoera onargarriztat hartzen da, 3, ahal izanez gero, hobetzeko egoera onargarriztat jotzen da, 4ko egoera asegabea adierazten du, eta 5 egoera oso asegabea da, presaz zuzendu behar dena. Aldagaien familia honetan 4 edo 5ekoarekin zigortzen bada, egoera hori arriskutzat hartzen da eta beharrezkoa da Prebentzio Zerbitzuarekin kontsultatzea.

Aldagai guztiek berdin jokatzeko badute ere, horietako batzuek formatu berezia dute.

Osasun-egoera aldagaia hiru ataletan banatzen da: **fisikoa, mentala eta gizarteratzea**, eta horietako bakoitza modu independentean balioesten da. Osasuna zatika ulertzea okerra bada ere, zatiketa horren bidez zaugarritasun-faktore garrantzitsuak eta jada diagnostikoak ikusi nahi dira, lan-integratioko prozesuan kontuan hartu behar direnak.

Koordinazio dinamikoa, 4 atalek osatzen dute:

- **A.** Eskakizun dinamikoak balioesten ditu.
- **B.** Karga estatikoa eta jarrera balioesten ditu.
- **C.** Kargak erabiltzea eta garraiatzea balioesten du.
- **D.** Irisgarritasuna baloratzen du.

Aldagai horiek modu independentean balioetsiko dira.

12. Koordinazio dinamikoa	
12a. Eskakizun dinamikoak	12b. Karga estatikoa, Jarrera
Mugimenduak koordinatzeko eta ahalgarik onartzeko gaitasuna da.	Mantentzeko jarrerak onartzeko gaitasuna da.
1 Bere mugimenduetan koordinazioak eza. Pertsonak zailtasun handiak ditu gutxieneko ahalgaririk egiteko.	1 Eserita bakarrik lan egiteko gaitasuna.
2 Trebetasun pixka bat behar duten elementuen mugimenduak koordinatzeko zailtasuna. Ahalgarik laburak bakarrik ez ditu onartzen.	2 Eserita lan egiteko gaitasuna, jarrerak behar bezala trankilakatu.
3 Ea ondo koordinatzen diren bere mugimenduak, baina koordinazio handiagoa eskatzen duten ekintzetan zailtasun batzuk ditu. Intentsitate ertaineko ahalgaririk egin ditzake.	3 Lan-aldi jakin batzuetan jarrera estatikoa izateko gaitasuna, eta jarrerak trankilakatu behar dira.
4 Koordinazio dinamiko orokor ona. Ahalgarik handiak egiten ditu, eta, intentsitate ertaineko gain erret, jardunaldietan zati handi bat beteaz gero.	4 Lanaldietan zati handi baten jarrera estatikoa mantentzeko gaitasuna; hala ere, noizean behin mugitu behar da.
5 Koordinazio dinamiko oso ona. Erantzun handia, konplexuak diren mugimenduak koordinatzeko. Intentsitate handiko ahalgarik laburak egiten ditu. Gai da noizean behin eskatzen diren lanak egiteko, karga fisiko handiko lan-jarrerak.	5 Denbora-luze jakin batzuetan jarrera beharluak mantentzeko gaitasuna. Betasunak...

12. Koordinazio dinamikoa	
12c. Kargak manelatzeko eta garraiatzea	12d. Irisgarritasuna
Kargak albatzeko eta/edo eramateko gaitasuna da.	Lanpostuan sartzeko eta lanpostura itzultzeko gaitasuna da.
1 Zailtasun handia karga arinak manipulatzeke. Ez du pisurik manipulari behar.	1 Pertsonak muga zoroak ditu lanpostura sartzeko eragozkiak izaten dituzte.
2 Pisu gutxiako kargak manipulatzeke zailtasunen bitartean.	2 Beste persona baten laguntza eskatzen duten muga motorikoak ditu. Gurgil-aulkien erabilzarria.
3 5 kilo inguruko baten besteko pisuak aliatu eta garraiatzen ditu noizean behin.	3 Muga eragurritasun mugitzen da, esal' edo tresna edo laguntza teknikoak behar ditu.
4 10 kilo inguruko kargak eraman ditzakezu sarritan.	4 Muga batzuk mugitzen.
5 15 kiloko karga atunak manipula ditzake, noizean behin.	5 Sartzeko mugarik gabe.

2. irudia aldagaiaren osagaiak: koordinazio dinamikoa.

Erantzukizun-aldagaia bi ataletan dago banatua:

- **A.** Lan-autonomia balioesten du.
- **B.** Lan egiteko modua.

Bi itemak modu independentean ebaluatuko dira.

ERREMINTAREN APLIKAZIO METODOLOGIKOA

Profilen grafikoa bete aurretik, bi gai hartu behar dira kontuan:

- Garrantzitsua da, ebaluazio osoan zehar, aldagai bakoitzari buruz egiten diren definizioak irakurtzea, aldagai hori zehazten laguntzen dutelako eta ebaluatzaileak interpretazio uniformeak bermatzen duelako.
- Komeni da hainbat pertsonaren artean ebaluazioak egitea, balorazioari izaera objektiboagoa ematen baitzaio eta, gainera, egoera berari buruzko ideien trukea sustatzen baitu.

Pertsonak eta lanpostuak ebaluatuz, ebaluatzaileek aldagaiak puntuatu behar dituzte.

Pertsona bat ebaluatu behar denean, jarraian azaltzen ditugun premisak batzuk hartu behar dira kontuan:

- Bi balorazio posibleren aurrean, baxuena den egoerarik ahulena aukeratuko da. Beti izango da egokiagoa a posteriori zuzendu ahal izatea, gainbaliorik ez izatea baino.
- Pertsona bere ikaskuntza prozesuan ebaluatu beharko dugu. Beste lanpostu batzuetan imajinatzen saiatu behar da, une horretan egiten duen lan zehaztetik abstraituz.

Proba praktikoak daude (**II. Eranskina**) honako hauek balioesteko lana errazten dutenak; memoria bisual aldakorra; **Antzekotasun eta desberdintasun** aldakorra; **Orientazio espaziala** aldakorra; **Zenbakizko ezagutza** aldakorra; **Idazketaren ezagutza** aldakorra; **Irakurketaren ezagutza** aldakorra; **Aldagai dinamiko** aldakorra; eta **Gaitasun digitala** aldakorra (**V. Eranskina**).

Hasierako onarpen -eta orientazio- prozesuetan, ezin izango ditugu aldagai guztiak balioetsi, izan ere, Zereginen Ikaskuntzari eta Lanaren aurreko Jarrerari dagozkienek lanpostu erreal eta eraginkor bat izatea eskatzen dute, edo pertsona lan-aurreko prestakuntza-ekintza batean behatzea.

Lanpostu bat ebaluatzeko orduan, aldagai guztiak puntuatuko dira, interes aldagaia eta zahartze aldagaiak izan ezik.

4. - PROFILEN METODOAREN ERABILGARRITASUNA

Profilen metodoak pertsona balioesteko eta zereginak ebaluatzeko aukera ematen digu. Era berean, pertsona bat lan jakin batean balioesteko aukera ere eskaintzen du. Horrek guztiak laguntza garrantzitsua ematen digu:

- Pertsonaren jarraipena eta etengabeko ebaluazioa egitea.
- Banakako prestakuntza-planak egitea.
- Hobekuntza eta garapen profesionala erraztea; igoerak eta trantsizioak.
- Lan jakinetarako pertsonak hautatzea.
- Zahartze -eta narriadura- prozesuak detektatzea.
- Lan-baldintzak ebaluatu eta hobetzea.
- Lanpostua pertsonari egokitzea.

JARRAIPENA ETA EBALUAZIO JARRAITUA

Profil metodo honek aukera ematen du pertsona batek lanpostu batean duen bilakaera denboran zehar aztertzeko, eta bere indargune eta ahulguneak zeintzuk diren eta haren bilakaera eta ibilbidea zein diren adierazten du.

Pertsonaren jarraipena egiteko, profilak aldian behin eguneratu beharko ditugu. Irizpide komun gisa, profilen metodoa erabili ahal izango da, baldin eta ebaluatzaileek egoki iritziz gero, eta, gutxienez, honako hauetan:

• Orientazioa.	• Formazio beharren diagnostikoa.
• Onarpena / Hautaketa.	• Igoera-/ trantsizio-proposamena.
• Lanpostua edo zerbitzua aldatzea.	• Lan-baldintzen ebaluazioa.
• Jarraipena.	• Laguntza Plan Indibidualen Diseinua.

Era berean, komeni da pertsonaren profila eguneratzea, baldin eta aldaketa esanguratsuak gertatu direla uste bada.

BANAKAKO EBALUAZIO PLANAK EGITEA

Aurreko paragrafoan deskribatu den bezala, pertsonen ebaluazio jarraituari esker, banakako prestakuntza planak ezarri ahal izango dira, haien trebetasunak eta gaitasun soziolaborala zabaldu eta hobetzeko.

HOBEKUNTZA ETA GARAPEN PROFESIONALA: IGOERAK ETA TRANTSIZIOAK

Lantegi Batuak Fundazioan hainbat zerbitzu okupazional eta kategoria daude Enplegu Zentro Berezian:

1.- ZERBITZU OKUPAZIONALA:	1, 2 eta 3 mailak.
2.- ENPLEGU ZENTRO BEREZIA:	Zerbitzuen Maila Laguntzailea % 75, % 85, % 100, DN3 taldea eta DN4.

Profilen metodoak hobekuntza eta garapen profesionala ahalbidetzen ditu, pertsonak maila eta kategoria ezberdinetan kokatuta.

Azken batean, lortu nahi duguna da mailak aldatzeko eskakizun-maila antzeko irizpideei egokitzea zentro eta zerbitzu guztietan.

Gure zentroetan egindako balidazio baten arabera, Zerbitzu Okupazionalaren edo Enplegu Zentro Bereziaren maila sustatzeko aldagai garrantzitsuak zeintzuk diren zehaztu da. Aldagai horiek profil batzuetan islatzen dira, profil-tipoetan, eta horietan aldagai bereizgarriak deskribatzen dira, eskatutako gutxieneko puntuazioarekin, dagokion Zerbitzu Okupazionalaren maila edo Enplegu-zentro Bereziarena lortzeko. Profil-tipo horiek **III. Eranskinean** ageri dira.

Aldagai horietan, aurrez zehaztutako kotak lortzen ez badira edo gainditzen ez badira, zalantzan jartzen da eskuratutako maila eta lan-sustapena. Horrela, etorkizunean landu beharreko arloak aipatu dizkigute, eta prestakuntza-helburu bihurtzen dira, pertsona mailaz igo ahal izan dadin edo balizko narriadurak arintzeko.

Pertsonen banakako jarraipena egiteko eta garapen profesionaleko politika egokia ezartzeko, komeni da aldizkako ebaluazioak egitea.

HAUTAKETA

Hautaketa-prozesuan, jarraitu beharreko prozedura honako hau izango litzateke:

Hasiera batean, lanpostua ebaluatzen da, lanpostua aztertzeko protokoloaren laguntzarekin. (**I. Eranskina**)

Jarraian, lortutako profila posturako hautagaien profilarekin kontrajartzen da, lanpostuaren profil teorikora gehien hurbiltzen diren ezaugarriak dituen pertsona aukeratzeko ideiarekin. Pertsonaren profileko puntu batzuk lanpostuaren profilekoekin bat ez badatoz, konpondu egin beharko dira, bai pertsonaren pres-takuntzaren bidez, bai lanpostuaren eskakizunak jaitsiz. Jarduketa horiek posible ez balira, zalantzan jarriko litzateke pertsonak lan horretarako izan dezakeen egokitasuna, edo alderantziz.

HONDATZE- ETA/ EDO ZAHARTZE-EGOERAK IDENTIFIKATZEA

Profilen metodoak narriadura eta zahartze prozesuan dauden pertsonak identifikatzeko aukera ematen du.

Horretarako, 40 urte edo gehiago dituzten pertsonengan, zahartze aldagaiak balioesten ditugu: Nekea, Memoria, Suminkortasuna eta umore-aldaketak, Tristezia eta apatia eta Isolamendua.

5 item horietan lortutako puntuazioek, bai eta detekzio horretarako gakotzat jo diren zenbait itemetan lorturiko puntuazioen azterketa historikoak ere, narriadura- eta/edo zahartze-egoeretan egoteagatik laguntza behar duten pertsonak identifikatzeko aukera ematen digute.

LAN-BALDINTZAK EBALUATU ETA HOBETZEA

Lanpostu bakoitzean dauden edo aurreikusitako lan-baldintzak ebaluatzeko eta hobetzeko ekintzak alde z aurreko baldintza dira egokitzapena lortzeko.

Profilen metodoak ebaluazio-prozesu hori ahalbidetzen du, kontuan hartzen baititu bai lantokien ezaugarri orokorrak, bai erabilitako eragile fisiko, kimiko eta biologikoak, bai haien antolaketari eta antolamenduari buruzko lanaren ezaugarri guztiak, arriskuak sor ditzaketenak.

Lanpostuaren profila betetzen laguntzeko, lanpostuaren azterketarako protokoloa izeneko tresna osagarria dugu. Tresna horrek lanpostua balioesteko jarraibideak ezartzen ditu, lan-baldintzak ebaluatzeko hasierako urratsa. Erreminta hori **I. Eranskinean erantsi** da.

Zereginen arriskuaren ebaluazioa errazteko, I. eranskinean bertan, "Arriskua kalkulatzeko taula" izeneko balorazio-sistema bat erantsi da. Sistema erraz horrek Segurtasunaren itema balioesten ere laguntzen digu.

LANPOSTURA EGOKITZEA

Kasu guztietan, lanpostuak pertsoneri egoki egokitzen zaizkiela bermatu behar dugu. Metodoak, bi profiletatik datozen informazioak gurutzatzean, egokitze-tresna bat ematen digu, lanpostu bat betetzen duten edo beteko duten pertsonak behar bezala kokatzea ahalbidetzeko.

Pertsonaren profila eta bere lanpostuaren profila kontra jarrita, hiru egoera aurki ditzakegu:

1. Lan desegokia ez da egoera gomendagarria, eta lan-eskakizunek pertsonaren gaitasunak gainditzen dituzten egoeretan gertatzen da.
2. Lan onargarria egoera hobea da, pertsonaren eta lanpostuaren profilek gutxienezko ezberdintasunak dituzten egoeretan gertatzen dena, eta horiek zuzengarriak direnean, lanaren eskakizunak jaitsiz edo banakako prestakuntza-programen bidez.
3. Lan egokia egoera ezin hobea da, bi profilak behar bezala gainjartzen direnean gertatzen dena.

Bermatu behar dugu pertsonak lan egokiak edo gutxienez onargarriak egitea.

PROFILEN GRAFIKOA

	1	2	3	4	5
Izen-abizenak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Begiralea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tailerra edo Zerbitzua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Postua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maila / Kategoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berehalakoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ebaluazio datuak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PERTSONAREN PROFILA

A	A.- Ikusmena
B	B.- Entzumena
C	C.- Hizkera
D	D.- Osasun egoera
	1) Fisikoa
	2) Mentala
	3) Gizarteratzea
E	E.- Laguntza teknikoak
F	F.- Autokontrola
G	G.- Egokitze gaitasuna
H	H.- Arazoak ebaztea

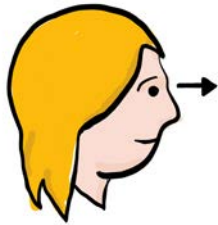
LANPOSTUAREN PROFILA

	1	2	3	4	5
A	1.- Itxura eta autozaintza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	2.- Mugikortasuna erkidegoan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B	3.- Memoria bisuala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	4.- Antzekotasunak eta desberdintasunak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	5.- Orientazioa espaziala	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	6.- Zenbakizko ezagutza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	7.- Zereginak ikastea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	8.- Adierazpen-hizkuntza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	9.- Idazkeraren ezagutza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	10.- Hizkuntza ulergarria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	11.- Irakurketaren ezagutza	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C	12.- Koordinazio dinamikoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	12a.- Eskakizun dinamikoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	12b.- Karga estatikoa. Jarrera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	12c.- Kargak maneiatzea eta garraiatzea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	12d.- Irisgarritasuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	13.- Manipulazio-koordinazioa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D	14.- Erantzukizuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	14a.- Lan-autonomia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	14b.- Lana egitea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	15.- Errepikakortasuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	16.- Balio aniztasuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	17.- Arreta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	18.- Erritmoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	19.- Antolaketa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	20.- Interesa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	21.- Lan-harremanak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	22.- Segurtasuna	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	23.- Giro termikoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	24.- Giro-soinua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	25.- Argi-baldintzak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	26.- Ingurumen-higienea	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PERTSONAREN PROFILA

A	1.- Itxura eta autozaintza	A
	2.- Mugikortasuna erkidegoan	B
B	3.- Memoria bisuala	B
	4.- Antzekotasunak eta desberdintasunak	C
	5.- Orientazioa espaziala	C
	6.- Zenbakizko ezagutza	C
	7.- Zereginak ikastea	C
	8.- Adierazpen-hizkuntza	C
	9.- Idazkeraren ezagutza	C
	10.- Hizkuntza ulergarria	C
	11.- Irakurketaren ezagutza	C
C	12.- Koordinazio dinamikoa	C
	12a.- Eskakizun dinamikoa	C
	12b.- Karga estatikoa. Jarrera	C
	12c.- Kargak maneiatzea eta garraiatzea	C
	12d.- Irisgarritasuna	C
	13.- Manipulazio-koordinazioa	C
D	14.- Erantzukizuna	D
	14a.- Lan-autonomia	D
	14b.- Lana egitea	D
	15.- Errepikakortasuna	D
	16.- Balio aniztasuna	D
	17.- Arreta	D
	18.- Erritmoa	D
	19.- Antolaketa	D
	20.- Interesa	D
	21.- Lan-harremanak	D
	22.- Segurtasuna	D
E	23.- Giro termikoa	E
	24.- Giro-soinua	E
	25.- Argi-baldintzak	E
	26.- Ingurumen-higienea	E

METODOAREN IKONOAK



IKUSMENA



ENTZUMENA



HIZKERA



OSASUN FISIKOA



OSASUN MENTALA



GIZARTERATZEA



**LAGUNTZA
TEKNIKOAK**



AUTOKONTROLA



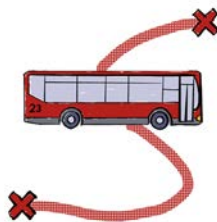
**EGOKITZEKO
GAITASUNA**



**ARAZOAK
EBAZTEKO
GAITASUNA**



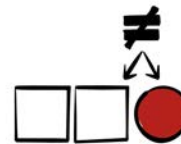
**ITXURA ETA
AUTOZAINZEA**



**MUGIKORTASUNA
ERKIDEGOAN**



MEMORIA BISUALA



**ANTZEKOTASUNAK
ETA
EZBERDINTASUNAK**



**ORIENTAZIO
ESPAZIALA**



**ZENBAKIZKO
EZAGUTZA**



ZEREGINAK IKASTEA



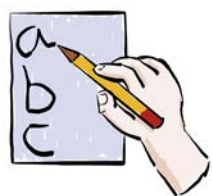
**ADIERAZPEN-
HIZKUNTZA**



**HIZKUNTZA
ULERGARRIA**



**IRAKURKETAREN
EZAGUTZA**



**IDAZKETAREN
EZAGUTZA**



AHALEGIN FISIKOA



JARRERA



**KARGAK
MANEATZEA ETA
GARRAIATZEA**



IRISGARRITASUNA



MANIPULAZIO-KOORDINAZIO



ERANTZUKIZUNA



LAN-AUTONOMIA



LANA EGITEA



ERREPIKAKOR-TASUNA



BALIO-ANIZTASUNA



ARRETA



ERRITMOA



ANTOLAKETA



INTERESA



LAN-HARREMANAK



SEGURTASUNA



GIRO TERMIKOA



GIRO-SOINUA



ARGI-BALDINTZAK



INGURUMEN HIGIENA



INFORMAZIOA BILATZEA



INFORMAZIOA GORDETZEA



KOMUNIKAZIO DIGITALA



SEGURTASUN DIGITALA



NEKEA



MEMORIA



SUMINKORTASUNA



TRISTEZIA



ISOLAMENDU

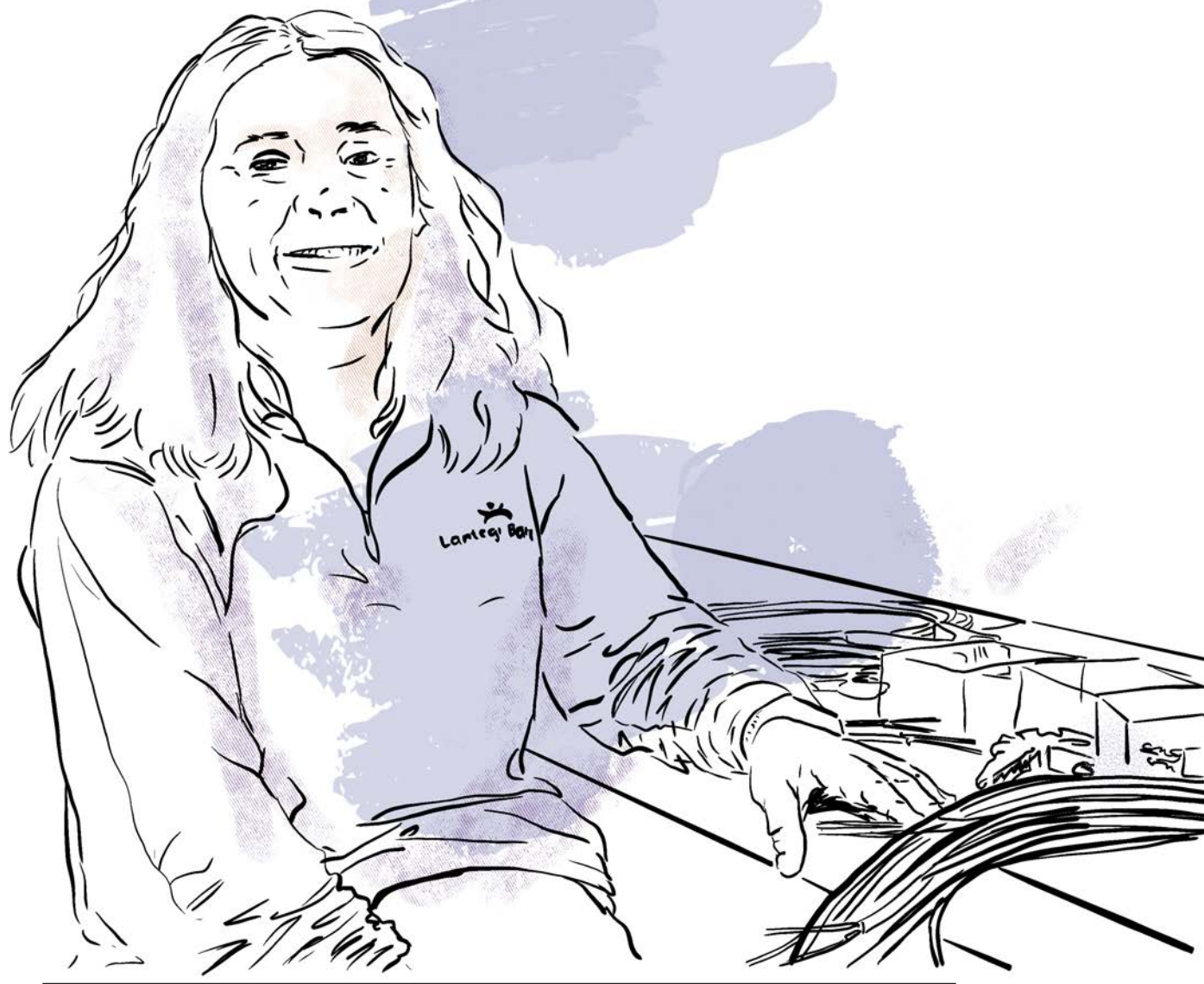


Lantegi Batuak

Ehuneke ehun gai Cien por cien capaces



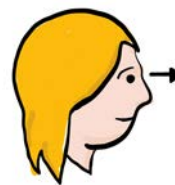
PERTSONAREN PROFILA



Pertsonaren profilaren goiko leihoa

Atal honek ez du kontrajartzerik
lanpostuaren profilean

A. Ikusmena



Definizioa

Ikusmenaren mugei buruzkoa da.

1

Itsutasun osoa.

2

Ikusmen-eremua, urrutiko ikusmena edota hurbila, larriki murriztuta.

3

Xehetasun, objektu edota ikusmen urrun, hurbil edo ikus-eremuko irudi txikiak hautemateko ikusmen-mugak.

4

Lenteen bidez zuzendu daitezkeen ikus-eremuaren, urrutiko ikusmenaren edo ikusmen hurbilaren mugak.

5

Lan-jarduerarako ikuspegi-mugarik gabe.

B. Entzumena



Definizioa	Entzumen-organoak emandako entzuteko gaitasuna.
1	Gorra erabatekoa. Pertsonak ez du giro zaratatsurik izan behar.
2	Entzunaldi eskasa nahiz eta audifonoak erabili. Pertsonak ez du giro zaratatsurik izan behar.
3	Ahots altuak bakarrik entzuten ditu. Audifonoa eraman dezake. Pertsonak ez du giro zaratatsurik izan behar.
4	Audifonoen bidez zuzendutako entzumenaren mugak. Zarata gutxiko inguruneetan, ondo hitz egiten du. Pertsonak ez du giro zaratatsurik izan behar.
5	Mugarik gabe.

C. Hizkera



Definizioa

Hizkuntza osatzen duten hitzak eta soinuak artikulatzeko gaitasuna da, eta komunikazio egokia ahalbidetzen du.

1

Soinuak sortzeko eta/edo hitzak artikulatzeko erabateko ezintasuna.

2

Hitzen artikulazioa defizitariora da.
Ulertzeko arazoak.

3

Hitzak artikulatzeko gai da.
Ahoskera zuzena ez bada ere, ulertu egiten zaio.

4

Hizkera nekerik gabe ulertzen da.
Zailtasun txikiak egon daitezke ahoskeran edo artikulazioan.

5

Argi eta garbi artikulatu eta ahoskatzen du.

D.1. Osasun fisikoa



Definizioa	Pertsonaren funtzionamendu organikoa eta fisikoa.
1	Lan-jarduera bat egitea galarazi dezakeen osasun-egoera larria duen pertsona.
2	Pertsonak muga larriak ditu, bere eraginen maiztasunagatik edo intentsitateagatik.
3	Zenbait muga, noizbehinkako eraginak edo eragin kronikoak dituztenak, intentsitate moderatu edo larrikoak izan daitezkeenak.
4	Mugaren bat, afekzio gutxirekin eta egonkortasun sintomatologikoarekin.
5	Lan-jarduerarako muga fisikorik ez duen pertsona.

D.2. Osasun mentala



Definizioa

Oreka-egoera pertsona baten eta bere ingurune soziokulturalaren artean.

1

Buruko gaixotasuna eta lan-jarduera bat egitea eragotz dezaketen desoreka sintomatologiko larriak dituen pertsona.

2

Pertsonak muga larriak ditu deskonpentsazioen maiztasunagatik edo intentsitateagatik.

3

Zenbait muga eta/ edo noizbehinkako deskonpentsazioak, intentsitate moderatu edo larrikoak izan daitezkeenak.

4

Mugaren bat, afekzio gutxirekin eta egonkortasun sintomatologikoarekin.

5

Lan-jarduerarako mugarik ez duen pertsona.

D.3. Gizarteratzea



Definizioa	Pertsonak komunitate-testuinguruetan duen parte-hartzearen kantitateak eta kalitateak zehazten dute.
1	Gizarte-bazterkeria egoeran dagoen pertsona eta ia parte-hartze sozialik ez duena.
2	Pertsona zaurgarritasun-egoeran dago eta gizarte-partaidetzan gabezia larriak ditu.
3	Gizarte-partaidetzaren zenbait muga (edo horiek batzuetan bakarrik gertatzen dira) eta horrek, neurri batean, gizarteratzea zailtzen du.
4	Gizarte-partaidetzaren mugaren bat, sartzea eragozten ez duena.
5	Gizarteratze-maila ona duen pertsona.

E. Laguntza teknikoak



Definizioa

Pertsonaren gaitasunak indartzeko edo konpentsatzeko balio duten laguntza-produktuak dira.

1

Muga handiak ditu, baita laguntza teknikoekin ere.

2

Hainbat laguntza tekniko pertsonalizatu behar ditu, garatzen duen lan-jarduera bakoitzari egokituak.

3

Jardueran aritzeko zenbait muga daude, nahiz eta laguntza teknikoak edo laguntza-produktuak izan.

4

Bere jarduera garatzeko laguntza teknikoak behar ditu.
Laguntza horiei esker, ia mugarik gabe egiten du bere lana.

5

Ez du egokitzapenik behar bere lan-jardueran aritzeko.

F. Autokontrola



Definizioa	Pertsona horrek bere jokabidea arautzeko duen gaitasuna.
1	Jokabidea desegokia da. Etengabeko laguntza behar du.
2	Jokabidea desegokia da. Sarritan laguntza behar du.
3	Pertsona bere jokabidea arautzeko gai da. Noizean behin laguntza behar du.
4	Bere portaera autorregulatzeko gai da. Oso gutxitan behar izaten du laguntza.
5	Pertsonak, orokorrean, autorregulatutako portaera erakusten du.

G. Egokitzeko gaitasuna



Definizioa

Egoera desberdin edo berrietara, eta pertsona edo talde ezberdinetara egokitzeko trebetasuna da.

1

Pertsonak hainbat egoeratan egokitzeko zailtasun larriak ditu.

2

Egoera berrietara egokitzeko gaitasun urria erakusten du.
Laguntza indibidualizatuak behar ditu.

3

Egoera berrietara egokitzeko gaitasuna du.
Noizean behin laguntza eska dezake.

4

Oro har, bere jokabidea planteatzen zaizkion egoeretara egokitzen du eta aldaketak onartzen ditu.

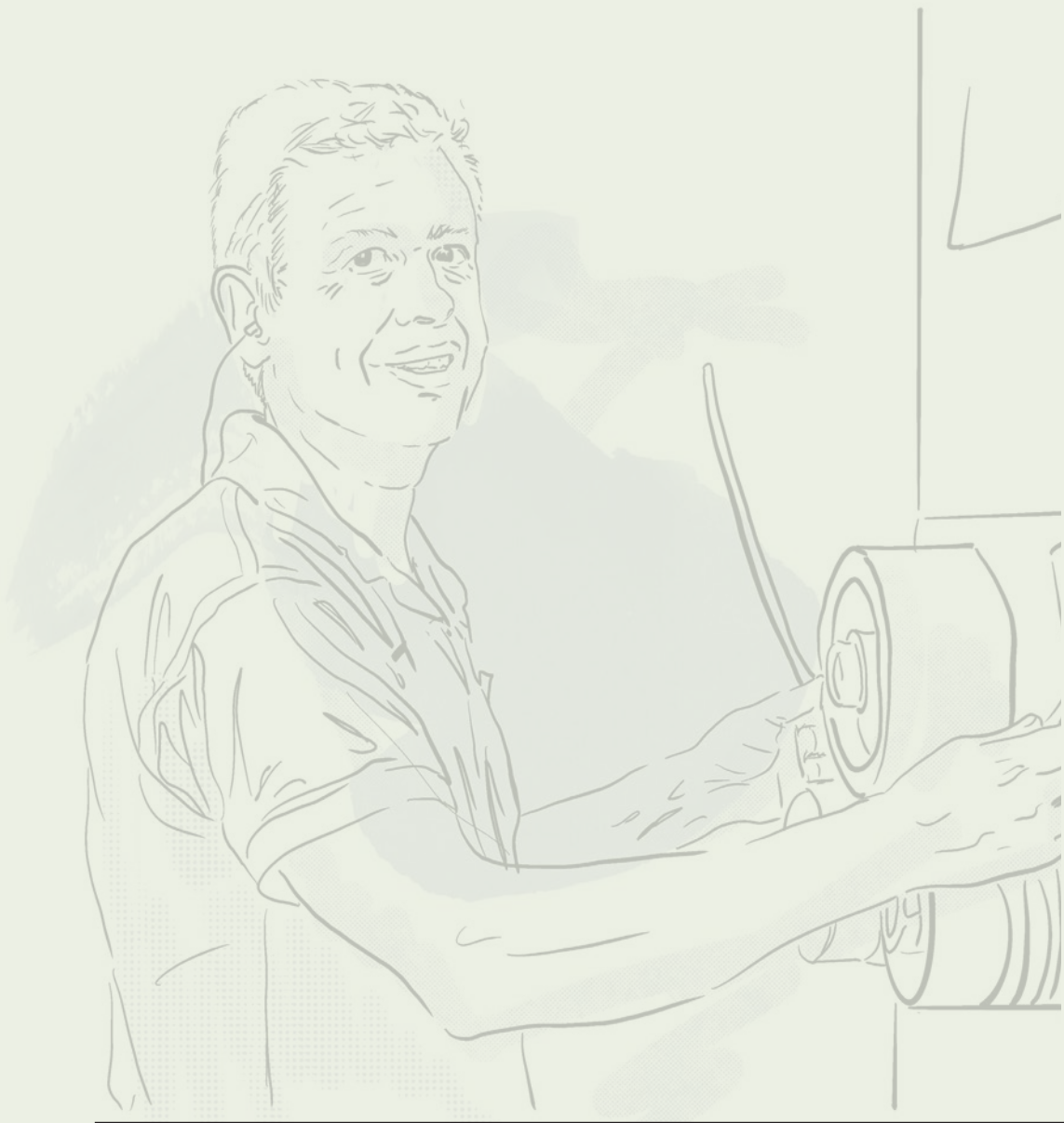
5

Pertsona, autonomia osoz, planteatzen zaizkion egoeretara egokitzen da, aldaketak eta ezustekoak onartzen ditu eta egoera horietara egokitzen da.

H. Arazoak ebazteko gaitasuna



Definizioa	Planteatzen diren arazoak edo zailtasunak konpontzeko gaitasuna da.
1	Pertsonak etengabeko laguntza behar izaten du arazoak edo zailtasunak konpontzeko.
2	Laguntza behar izaten du, ia beti, arazoak edo zailtasunak konpontzeko.
3	Noizean behin, arazoak edo zailtasunak konpontzeko laguntza behar izaten du.
4	Arazo edo zailtasun gehienak modu autonomoan konpontzen ditu. Laguntza oso gutxitan behar izaten du.
5	Ea modu autonomoan ebazten dituen planteatzen zaizkion arazoak edo zailtasunak.



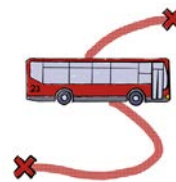
A. Autonomia pertsonala

1. Itxura eta autozaintza



Definizioa	Garbiketa pertsonaleko ohituren eta kanpoko itxura egokiaren eskuratzeko-maila.
1	Beste pertsona batzuen menpe, guztiz mendekoa, kanpoko garbiketa eta itxurako ohituretan (jantzi, garbitu...), modu autonomoan egiteko gai ez delako, edo egin nahi ez duelako.
2	Ea egiten duen autozaintzako oinarrizko lanetako bat (garbitzea, arropa jantzi...), baina gainbegiratze handia behar du. Gutxitan garbitzen da, nahiz eta jakin.
3	Komuneko eta itxurako ohituretan autonomia da, baina nolabaiteko gainbegiratzea eskatzen du horiek egiteko (hautaketa, arropa aldaketa...)
4	Autonomia da, noizbait oroigarria behar du. Adibidez: jan aurretik eta ondoren eskuak garbitu, elikagaiak manipulatzeko dituen...
5	Une oro, garbiketa eta kanpoko itxura egokia erakusten du. Bere itxura fisikoaz arduratzen da eta bere irudia zaintzen du.

2. Mugikortasuna erkidegoan



Definizioa

Pertsonak komunitatean eta lantokian duen mugikortasun-mailak zehazten du.

1

Lagunduta doa bere joan-etorri guztietan.

2

Etengabeko gainbegiratzea behar du, bai erkidegoan eta bai bere lanpostuan mugitzeko.

3

Bere sekzioan, tailerreko espazio komunak, ezagutzen ditu eta bere etxetik lanpostura joateko autonomia da.

4

Autonomia da ezagutzen dituen joan-etorrietan eta inguruneetan .
Ustekabeko egoerak salbatzeko zailtasunak izango lituzke, bai lantokian, bai ohiko garraiobideetan.

5

Autonomia da joan-etorri guztietan.
Edozein lekutara joateko gai da, nahiz eta ez ezagutu.
Ustekabeko edozein egoera konponduko luke.



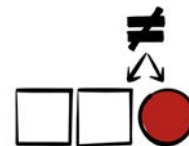
B. Informazioaren prozesaketa

3. Memoria bisuala



Definizioa	Informazio bisuala denbora mugatuan atxikitzeko pertsonak duen gaitasuna da.
1	<p>Bere ikus-eremuan 2 edo 3 objektu gogoratzeko gai da.</p> <p>Batzuetan, bere postuan dauden pieza kopuru oso mugatua gogoratzen du.</p>
2	<p>Hiru gauza gogoratzeko gai da, batzuen artean.</p> <p>Gogoratzen ditu pieza batzuk, oso ohikoak diren tresnak, eta denbora asko behar du horretarako.</p>
3	<p>Lau objektu gogoratzen ditu hainbat objekturen artean.</p> <p>Inguruko tresnak ere gogoratzen ditu, nahiz eta hori lortzeko denbora behar izan.</p>
4	<p>Bere ikus-eremuaren barruan agertzen denaren zatirik handiena atxikitzen du.</p> <p>5/6 objektu gogoratzeko gai da, eta hori lortzeko denbora onargarria behar du.</p>
5	<p>Azkartasun bisual handia.</p> <p>Denbora-tarte laburretan, bere ikus-eremuan aurkezten zaion guztia mantentzen du.</p> <p>6/8 objektu gogoratzeko gai.</p>

4. Antzekotasunak eta desberdintasunak



Definizioa	<p>Pertsonak objektuen arteko antzekotasunak eta desberdintasunak diskriminatzeko eta kolorearen, formaren edo tamainaren arabera taldekatzeko duen gaitasuna.</p>
1	<p>Ez du bere ohiko lan-materialean inolako antzekotasunik edo desberdintasunik antzematen, eta ez du objekturik kolorearen, tamainaren edo formaren arabera diskriminatzen.</p>
2	<p>Ikusten dituen antzekotasunak eta desberdintasunak, piezen, materialen eta erreminten artean, horiek argiak direnean.</p> <p>Elementuak kolorearen arabera taldekatzen ditu.</p> <p>Laguntza eta denbora behar ditu konturatzeko.</p>
3	<p>Pieza eta materialen arteko antzekotasunak eta desberdintasunak ikusteko gai da.</p> <p>Bereizten ditu objektuak kolorearen, formaren eta tamainaren arabera.</p> <p>Lehen laguntza eta denbora behar ditu horiek hautemateko.</p>
4	<p>Aldeak ikusten ditu piezetan, lanetan eta baita antzeko irudietan ere.</p> <p>Gainera, kolorea, tamaina eta objektu guztiak bereizten ditu.</p> <p>Laguntzarik gabe eta oso denbora zentzuzkoan egiten du.</p>
5	<p>Antzekotasunak eta desberdintasunak hautemateko eta kolorea, tamaina eta forma bereizteko gai da, inolako arazorik gabe, eta denbora laburrean, nahiz eta aldea txikia izan.</p>

5. Orientazio espaziala



Definizioa	<p>Pertsona gai da, bere burua erreferentzia-puntu gisa hartuta, bera kokatu eta objektuak bere inguruko espazioan jartzeko.</p>
<p>1</p>	<p>Arazo larriak espazioan orientatzeko.</p> <p>Ez ditu espazio-nozio gehienak bere eskuratuta: goian/behean, aurrean/atzean.</p> <p>Espazio-desorientazio handia.</p>
<p>2</p>	<p>Espazioan zailtasun handiz orientatzen da.</p> <p>Denbora behar izaten du eskatzen zaizkion objektuak jartzeko.</p> <p>Ea ezagutzen dituen kontzeptu batzuk: barruan eta kanpoan, ganean eta azpian.</p>
<p>3</p>	<p>Oinarrizko nozio espazialak eskuratuta ditu.</p> <p>Espazioan ondo orientatzen da, baina denbora behar izaten du bere mugimenduak integratzeko.</p> <p>Bere ezkerre eta eskuina ezagutzen ditu.</p>
<p>4</p>	<p>Espazioan duen orientazioa automatikoa da.</p> <p>Espazio-nozio guztiak ulertzen ditu eta espazio-ingurunean duen moldaketa egokia da.</p> <p>Ea ezagutzen dituen ezkerre eta eskuina bere buruarekiko, objektuekiko eta pertsonen aurrean.</p>
<p>5</p>	<p>Espazioan ondo orientatzen da .</p> <p>Bere mugimendu guztien integrazioa perfektua da.</p> <p>Espazioa berez menderatzen du.</p>



Definizioa	<p>Pertsonaren trebetasuna kantitate, kopuru, neurri eta oinarrizko eragiketa aritmetikoak ulertzeko eta erabiltzeko, bere lanerako eta eguneroko bizitzarako.</p>
1	Zenbakizko ezagutzarik ez.
2	Ea ulertzen dituen oinarrizko zenbakizko kontzeptuak: gehiago/gutxiago, gutxi/asko.
3	<p>Ea ulertzen dituen oinarrizko kontzeptu zenbakizkoak maila abstraktuan.</p> <p>Zenbakien kontzeptua elementuetan oinarrituz (Adibidez: 15 objektu kontatzea).</p>
4	<p>Ea egiten dituen eragiketa matematiko sinpleak:</p> <p>Metroa ekintza zehatzetan erabiltzea.</p>
5	Eragiketa matematiko konplexuak egiteko gaitasuna: biderketa/zatiketa, eta arazo bat ebazteari aplikatutako eragiketak egiteko gaita da.

7. Zereginak ikastea



Definizioa

Pertsonak zeregin berriak egiteko erakutsi duen gaitasuna.

1

Zailtasun handia edozein eginkizun berez asimilatzeko, nahiz eta hori erraza izan.

2

Lan errazak ikasten ditu, baina oso astiro, behin eta berriz lana erakutsi behar zaio.

3

Konplexutasun ertaineko lanak ikasten ditu.
Batzuetan akatsak egiten ditu.

4

Lan konplexuak ikasten ditu.
Batzuetan akatsak egiten ditu.

5

Azkar ikasten du.
Ea erakusten duen lan konplexuak eskuratzeko gaitasuna.

8. Adierazpen-hizkuntza



Definizioa	<p>Pertsonak jarraibideak, iritziak, zalantzak eta abar behar bezala adierazteko duen gaitasuna ahozko eta/edo keinuzko hizkuntzaren bidez.</p>
1	<p>Errepertorio adierazkor urria: bai, ez, bere izena, etxea, ogia, ura... Zailtasun larriak ulertarazteko.</p>
2	<p>Oinarrizko adierazpen-errepertorioa: esaldi sinpleen edo keinuen bidez ulertarazten da.</p>
3	<p>Nolabaiteko adierazkortasun-errepertorioa du. Gai da elkarrizketa erraza eramateko.</p>
4	<p>Elkarrizketa baten haria arazorik gabe jarraitzen du, baina zuzendu egin behar da.</p>
5	<p>Ahoz eta/edo zeinu- eta keinu-hizkuntza baten bidez behar bezala informatzen du. Adierazpen-maila oso ona.</p>

9. Idazketaren ezagutza



Definizioa

Idazketa ezagutzea.

1

Ez du idazten.

2

Kopiatzen idazten du.

3

Idazten du , diktatzen badiote.

4

Modu funtzionalean idazten du, akatsak egin arren.

5

Zuzen idazten du.

10. Hizkuntzaren ulermena



Definizioa	Pertsonak jarraibideak, iritziak, zalantzak eta abar behar bezala ulertzeko gaitasuna du ahozko eta/edo keinuzko hizkuntzaren bidez.
1	Zailtasun handia, errazak izan arren, argibideak hartzeko.
2	Hitz eta esaldi oso sinpleak: aditza + izena.
3	Kateatutako bi zatiren aginduak.
4	Ordena konplexuak: 2 edo 3 akziozko aditz kateatu gabe.
5	Oso informazio konplexuak ulertzen ditu.

11. Irakurketaren ezagutza



Definizioa	Irakurketa ezagutzea.
1	Ez du irakurtzen.
2	Silabaren irakurketa (letrak eraikitzeko gaitasuna).
3	Irakurri bai, baina edukia ulertu gabe: errotuluak, hitzak...
4	Irakurri eta edukia ulertzen du edukia maila orokorrean.
5	Irakurketa ulerkorra eta autonomoa.



C. Gaitasun Fisikoak



12. Koordinazio dinamikoa



12a. Eskakizun dinamikokoak

Mugimenduak koordinatzeko eta ahaleginak onartzeko gaitasuna da.

1	Bere mugimenduetan koordinaziorik eza. Pertsonak zailtasun handiak ditu gutxieneko ahaleginak egiteko.
2	Trebetasun pixka bat behar duten ekintzetan mugimenduak koordinatzeko zailtasuna. Ahalegin laburrak besterik ez ditu onartzen.
3	Ea ondo koordinatzen dituen bere mugimenduak, baina koordinazio handiagoa eskatzen duten ekintzetan zailtasun batzuk ditu. Intentsitate ertaineko ahaleginak egin ditzake.
4	Koordinazio dinamikoa orokor ona. Ahalegin handiak egiten ditu, eta, intentsitate ertainekoa izan arren, jardunaldiaren zati handi bat betetzen dute.
5	Koordinazio dinamikoa oso ona. Erraztasun handia, konplexuak diren mugimenduak koordinatzeko. Intentsitate handiko ahalegin laburrak egiten ditu. Gai da noizean behin eskatzen dituzten lanak egiteko, karga fisiko handiko lan-jarrerak.

12b. Karga estatikoa. Jarrera

Mantendutako jarrerak onartzeko gaitasuna da.

1	Bakarrik eserita lan egiteko gaitasuna.
2	Eserita lan egiteko gaitasuna, jarrerak behar bezala txandakatu.
3	Lan-aldi jakin batzuetan jarrera estatikoa izateko gaitasuna, eta jarrerak txandakatu behar dira.
4	Lanaldiaren zati handi batean jarrera estatikoak mantentzeko gaitasuna; hala ere, noizean behin mugitu behar izaten da. Noizean behin jarrera behartuak izan ditzake.
5	Denbora-tarte jakin batzuetan jarrera behartuak mantentzeko gaitasuna (belauniko...).



12. Koordinazio dinamikoa



12c. Kargak maneiatzea eta garraiatzea

Kargak altxatzeko eta/ edo eramateko gaitasuna da.

1	Zailtasun handia karga arinak manipulatzeko. Ez du pisurik manipulatu behar.
2	Pisu gutxiko kargak manipulatzeko zailtasunen bat.
3	5 kilo inguruko batez besteko pisuak altxatu eta garraiatzen ditu noizean behin.
4	10 kilo inguruko kargak eraman ditzakezu sarritan.
5	15 kiloko karga astunak manipula ditzake, noizean behin.

12d. Irisgarritasuna

Lanpostuan sartzeko eta lanpostura itzultzeko gaitasuna da.

1	Pertsonak muga zorrotzak ditu, lanpostura sartzeko eragotziko lioketenak.
2	Beste pertsona baten laguntza eskatzen duten muga motorikoak ditu. Gurpil-aulkien erabiltzailea.
3	Muga esanguratsuekin mugitzen da, eta/edo tresna edo laguntza teknikoak behar ditu.
4	Muga batzuekin mugitzen da.
5	Sartzeko mugarik gabe.

13. Manipulazio-koordinazio



Definizioa

Eskuekin zehaztasun-mugimenduak behar bezala egiteko trebetasuna.

1

Zehaztasuna behar duten jarduerak guztiz mugatuta.

2

Mugimenduak kontrolatzeko arazoak.
Zailtasun gutxiko lanak egiten ditu, mugimendu errazak behar dituztenak, eta hori lortzeko ahalegina behar du.

3

Oinarrizko manipulazio-trebetasunak menderatzea eskatzen duten zailtasun ertaineko lanak egiteko gai da, baina trebetasun handiagoko beste batzuetarako entrenamendua behar du.

4

Zailtasun handiko lanak egiteko gai.
Arazorik gabe egiten ditu lan zehatzetan mugimendu finak lan zehatzetan.
Denbora pixka bat behar du kontrolatzeko.

5

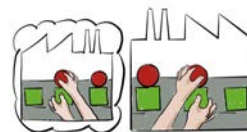
Mugimenduen zehaztasun handia oso lan zailetan.
Eskuz trebetasun handia duen pertsona.



D. Lanaren aurreko jarrerak



14. Erantzukizuna



14a. Lan-autonomia

Pertsonak lana modu autonomoan egiteko erakutsitako gaitasuna da.

1	Lanak etengabe gainbegiratzeko zailtasunak ditu.
2	Lanak egiteko gai da, behin eta berriz gainbegiratzeko edo laguntzeko beharra dauka.
3	Pertsonak gainbegiratzeko lanak egiten ditu batzuetan.
4	Pertsonak oso gutxitan gainbegiratzeko beharra du.
5	Independentzia osoz egiten du lan.

14b. Lana egitea

Pertsonak lana behar bezala egiteko erakutsi duten gaitasuna da.

1	Zeregineko akatsen indizea oso handia da.
2	Akatsen indize altuarekin egiten du lan.
3	Egindako akatsak ez dira oso ohikoak.
4	Egindako lanetan akatsen indize baxuarekin egiten du lan.
5	Zereginetan akatsak egiteko aukera oso txikia edo urruna da.

15. Errepikakortasuna



Definizioa	Pertsonaren tolerantzia-maila, lan errepikakor batera egokitzeko.
1	Pertsona ez da ondo egokitzen lan errepikakor batera.
2	Zeregin errepikakorrak egiteko gaitasuna du.
3	Iraupen ertaineko lan errepikakorretara egokitzen da.
4	Denbora-tarte luzeetan lan errepikakorrak egiteko gaitasuna.
5	Denbora-mugarik gabeko lan errepikakorrak egiteko egokitze-ahalmen handia.

16. Balio-aniztasuna



Definizioa

Pertsonak lanpostu-aldaketetara egokitzea aurkezten duen gaitasuna.

Pertsonaren gaitasuna lan-aldaketetara egokitzeko.

1

Pertsona ez da zeregin-aldaketetara egokitzen.

2

Pertsonak nolabaiteko gaitasuna du aldaketetara egokitzeko.

3

Lan-aldaketetara egokitzen da.

4

Pertsona gai da egokitzeko eta era askotako lanak egiteko gai da.

5

Aldaketetara egokitzeko gaitasun handia (lan-kargagatik zentro-aldaketaren proposamenak ere bai).

17. Arreta



Definizioa	Pertsonak zereginak eskatzen duen arreta-maila lortzeko duen gaitasuna da.
1	Ez du arreta mantentzen, ez da denbora labur batean lanean zentratuta egoteko gai.
2	Arreta mantentzeko zailtasunak ditu, baina denbora tarte labur batez bere arretari eustea lortzen du.
3	Oro har, adi mantentzen da, nahiz eta batzuetan arreta galtzen duen eta berriro bere zereginen jarri behar izaten duen arreta.
4	Arreta-maila ona, noizean behin galdu arren, eta berriro kontzentratzeko erraztasuna izaten du, monitorearen esku-hartzea behar izan gabe eta horrek bere zereginen eraginik izan gabe.
5	Arreta-ahalmen handia du, eta denbora-tarte luzeak ematen ditu bere lanean kontzentratutako lanaldian zehar. Oso arraroa da arreta galtzea.

18. Erritmoa



Definizioa

Pertsonak bere lanean ezarritako martxari modu erregularrean eusteko duen gaitasuna, eta baita behar zehatzen aurrean erritmoa aldatzeko gaitasuna ere.

1

Oso astiro eta erritmo behartsuan egokitzeko gai ez.

2

Gorabeherak ditu, eta laguntza behar du ezarritako erritmora egokitzeko.

3

Konstantea baina geldoa, erritmoa aldatzeko zailtasunak izanik, lanak eskatzen duenean.

4

Egoerara egokitua eta etengabea.

5

Oso azkarra, erritmoa aldatzeko gai izanik, egoerara egokitzeko.

19. Antolaketa



Definizioa	<p>Pertsonak materialak planifikatzeko eta erabiltzeko duen gaitasuna da, lana gauzatzea errazteko moduan.</p>
1	<p>Ez du antolatzen eta planifikatzen, begiraleak gogoratzen dionean ere.</p> <p>Edo, bestela, bere irizpidearen arabera bakarrik ordenatzeko gai da, edo oso obsesiboa da.</p>
2	<p>Bere lana antolatzeko laguntza behar du.</p>
3	<p>Bere lana zailtasunen batekin antolatzen du.</p>
4	<p>Dakien lana irizpide jakin bati jarraituz antolatzen da.</p>
5	<p>Bere lana eta talde baten lana eraginkortasunez antolatzen ditu.</p>

20. Interesa



Definizioa

Pertsonak zereginarekiko erakusten duen gogobetetasun-eta inplikazio-maila.

1

Oro har, ez zaio lana interesatzen, ez du tailer edo zerbitzuko zereginen interesik erakusten.

2

Behartzen badute, ohi bezala egiten du lan, baina zereginen akaberaz arduratu gabe.

3

Noizean behin, pertsonak indartu egin behar du, bere lanarekiko interesari eusteko.

4

Normalean, bere lanaz eta beste zeregin batzuk ikasteaz arduratzen da, bukatuta uzten saiatzen da, nola hobetu galdetzen du...

5

Interes handia egiten du egiten duen lanari eta/ edo lanei dagokienez.

Hobekuntzak planteatzen ditu.

Beti ikasi nahi izaten du.

21. Lan-harremanak



Definizioa	Pertsonak bere lanpostuan bere parekoekin, edo arduradunekin, etab.
1	<p>Taldean bakarrik lan egiteko zailtasunak ditu.</p> <p>Arduradunekin edo berdinekin harremanetan jartzeko gaitasun eskasa.</p>
2	<p>Bakarka lan egiteko gaitasuna du, taldean egiten duenean bezala, baita arduradunekin ere.</p>
3	<p>Pertsona bakarrik lan egiteko gai da, batzuetan taldearekin eta arduradunekin kolaboratzen du.</p>
4	<p>Bakarrik zein taldean lan egiteko gai da.</p> <p>Oro har, taldearekin eta arduradunekin behar bezala eragiten du.</p>
5	<p>Erraztasun handia bakarrik lan egitea eskatzen duten zereginetara egokitzeke (arduradunik gabe) eta baita taldean ere (kate-lana).</p>

22. Segurtasuna



Definizioa

Arriskuaz konturatzeko eta balioesteko duen gaitasuna da, eta, hala badagokio, bere lanpostuan beharrezkoak diren babes-baliabideak erabiltzen jakitea.

1

Pertsonak ez du laneko segurtasun- eta higiene-ezagutzarik, edo ez du arriskua balioesten, eta ez du hori jasotzen.

Ez du norbanakoaren babes-baliabiderik ezagutzen eta ez du erabiltzen.

2

Ohartarazpen-seinaleak ulertzeko zailtasunak.

Ea dakien norbanakoaren babes-bideren bat erabiltzen, nahiz eta ez ulertu.

3

Pertsonak oinarrizko segurtasun-ezagutzak ditu.

Arriskuaren balorazio bat du eta laguntzaz saihesten jakingo luke.

4

Norbanakoaren babes-baliabideak erabiltzean ezagutzak ditu.

Ea ezagutzen dituen arrisku-egoerak eta nola gertatzen diren.

5

Pertsonak norbanakoaren babes-baliabideak ezagutzen ditu eta behar bezala erabiltzen ditu.

Arriskua eta nola saihestu erabat jakitea.



E. Ingurumen-faktoreak

23. Ingurumen termikoa



Definizioa

Pertsonak konfort termikoa definitzen duten faktoreei aurkezten dien tolerantzia fisikoa du (tenperatura, egindako ahalegina, etab.)

1

Pertsonak intolerantzia osoa die tenperatura-aldaketei, baita muturreko tenperaturekiko sentsibilitate handiagoa ere.

2

Temperatura-aldaketei edo tenperatura oso altuei edo oso baxuei gutxienerako tolerantzia die.

3

Temperatura-aldaketak eta konfort termikoko egoerak, neurri batean toleratzen ditu.

4

Giro termikoa osatzen duten faktoreekiko tolerantzia apur bat du.

5

Pertsonak giro termikoa osatzen duten faktoreak onartzen ditu.

24. Giro-soinua



Definizioa	<p>Pertsonak zaratarekin zerikusia duten alderdiei aurkezten dien tolerantzia fisikoari egiten dio erreferentzia, bai intentsitatean, bai maiztasunari dagokienez.</p>
1	<p>Pertsonak intolerantzia osoa du soinu-maila altuetan, nahiz eta horiek oso ohikoak ez izan.</p>
2	<p>Gutxieneko tolerantzia du soinu-maila altu baten edo soinu konstanteen aurrean.</p>
3	<p>Tolerantzia du, neurri batean, soinu-maila altua denean.</p>
4	<p>Lanpostuan sortutako soinu-erosoei ia erabateko tolerantzia.</p>
5	<p>Pertsonak ez dio mugarik zaratarekiko esposizioari.</p>

25. Argi-baldintzak



Definizioa

Pertsonak lanpostuaren beraren eta, oro har, lantokiaren argiztapen-baldintzetara aurkezten duen tolerantzia fisikoari egiten dio erreferentzia.

1

Pertsonak ikusmen-urritasuna du, eta horrek erabateko intolerantzia dakar argiztapen-baldintza defizitario edo gehiegizkoetan.

2

Tolerantzia oso murriztua die argiztapen-baldintza deserosoei.

3

Argiztapen-baldintza ez oso erosoak onartzen ditu, neurriz.

4

Argi-deserosotasuneko egoeren aurrean tolerantzia gutxi.

5

Pertsonak ondo jasaten ditu argi-giroa osatzen duten faktoreak.

26. Ingurumen-higienea



Definizioa	<p>Pertsonak aurkezten duen tolerantzia fisikoa aipatzen du, higie atmosferikoarekin, bibrazioekin, produktu edo substantzia kimikoen erabilerarekin, zikinkeriarekin edo hautsarekin, arrisku biologikoarekin eta abarrekin zerikusia duten alderdiei dagokienez).</p>
1	<p>Pertsonak erabateko intolerantzia aurkezten die lanpostuan dauden faktore higienikoei.</p>
2	<p>Faktore higienikoekiko gutxieneko tolerantzia aurkezten du.</p>
3	<p>Faktore higieniko ezberdinak, neurri batean, toleratzen ditu.</p>
4	<p>Ingurune higienikoa osatzen duten faktoreekiko tolerantzia handitzen duela erakusten du.</p>
5	<p>Ingurune higienikoa osatzen duten faktoreak toleratzen ditu.</p>



F. Zahartzea

HONDATZEA ETA/ EDO ZAHARTZEA DETEKTATZEKO GEHITUTAKO BESTE ALDAGAI BATZUK

		1	2	3	4	5	PERTSONAREN PROFILA	
Izen-abizenak		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1	1.- Nekea
Begiralea		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2	2.- Memoria
Tailerra edo Zerbitzua	Postua	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3	3.- Suminkortasuna eta umore-aldaketak
Maila / Kategoria	Berehalakoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4	4.- Tristezia eta Apatia
Ebaluazio datuak		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5	5.- Isolamendua

EBALUATZAILEAK

OHARRAK

27. Nekea



Definizioa

Neke-egoera bat da, pertsonak erakusten duen indar falta.

1

Bere jarduera normaltasunez garatzea eragozten dioten neke-zantzu larriak erakusten ditu.

2

Sarritan erakusten ditu neke-zantzuak.

3

Batzuetan, neke zantzuak erakusten ditu.

4

Ez du neke zantzurik erakusten.

5

Jarduera maila ona erakusten du.

28. Memoria



Definizioa	Informazioa atxiki, gorde eta gogoratzeko gaitasuna da.
1	Pertsona ez da gai normalean egiten dituen zereginak edo jarduerak gogoratzeko.
2	Sarritan/astero ez ditu gogoratzen lanean egin behar dituen zereginak/ arduerak.
3	Batzuetan ez ditu gogoratzen egin behar duen lanaren/jardueraren urrats guztiak.
4	Ez du memoria-galerarik izaten, eta izaten baditu, ez dira garrantzitsuak lana behar bezala egiteko.
5	Oroimen ona du.

Item hori behar bezala balioesteko, kontuan hartu behar dira hurrengo jarrera ikusgarriak. Gertaera horiek familiarekin batera balioetsi ahal izango dira. A zutabean, hirutan erantzun baiezkoa bada, ezingo da 3 puntu baino gehiago lortu profilean. B zutabean, horietako bitan erantzun baiezkoa bada, ezingo da 3 puntu baino gehiago lortu profilean. C zutabean, horietako batean erantzun baiezkoa bada, ezingo da 2 puntu baino gehiago lortu profilean. Definizioa.

A	B	C
Pertsonak ez ditu oraintsuko gertaerak gogoratzen, baina gaztarokoak bai.	Pertsona ez da gai senideak eta lagunak gogoratzeko.	Ez du gogoratzen bere izena, adina, bizilekua.
Pertsonak ez du gogoratzen jaso berri duen instrukzioa edo duela gutxi esan dioten zerbait.	Pertsonak aldeztu aurretik ikusi dituen estimulu bisualak gogoratzeko zailtasunak ditu (makinak, piezak...)	Pertsonak lana egiteko nola mugitu gogoratzeko gaitasuna galdu du.
Ez da gai leku ezagunetarako bidea aurkitzeko eta orientatzeko.	Pertsonak matematika-ezagutzak ulertzeko eta aplikatzeko zailtasuna du..	
Ez du gogoratzen aurreko egunean edo gaurko egunean zer egin duen.	Pertsonak agindu errazak ulertzeko eta betetzeko gaitasuna galdu du.	
Ez ditu azken asteotan ezagutu berri dituen pertsonak ezagutzen.	Pertsonak zailtasunak ditu eskuratutako errutinak gogoratzeko (giltzak, ogitartekoa, medikazioa... ahazten zaizkio).	

29. Suminkortasuna eta umore-aldaketak



Definizioa	Haserretzeko eta gogo-aldarteazkar aldatzeko joera da.
1	Haserrekortasun eta umore-aldaketen seinale asko eta nabarmenak ditu..
2	Haserrekortasun eta umore-aldaketa seinale ugari du.
3	Batuetan narritagarritasun eta umore-aldaketak agertzen ditu.
4	Ez du narritagarritasun eta umore-aldaketa zantzurik izaten.
5	Egonkortasun emozional egokia du.

30. Tristezia eta Apatia



Definizioa	Ezinegon-, bizitasun- eta interes- falta dakarren gogo-aldarte.
1	Tristura eta apatia orokorra du.
2	Denbora gehiena tristura eta apatia egoeran dago.
3	Batuetan tristura eta apatia egoera bat izaten du.
4	Bere egoera emozionala, oro har, alaia eta baikorra da.
5	Bere egoera emozionala alaia eta baikorra da.

31. Isolamendua



Definizioa	<p>Pertsonak gizarte-harremanak saihesteko duen joera da, gutxi edo modu esanguratsuan erlazionatuz.</p>
1	<p>Pertsona ez da harremanetan jartzen.</p>
2	<p>Pertsonak beste pertsona batzuekin kontaktua edo harremana saihesteko joera du.</p>
3	<p>Pertsona ingurune gutxitan erlazionatzen da.</p>
4	<p>Normaltasunez erlazionatzen da.</p>
5	<p>Irekia da eta harreman ugari ditu.</p>



ATAZA
PERTSONA^{RI}
EGOKITZ^{EKO}
PROFIL^{EN}
METODO^A



Lantegi Batuak

Ehuneko ehun gai

Cien por cien capaces

ZERBITZU ZENTRALAK
Txorierrri Etorbidea 12
48180 Loiu, Bizkaia

94 453 59 99
info@lantegibatuak.eus
www.lantegibatuak.eus