

# E

Etorkinen kasuan askotan bigarren maila bezala ikusten da, euskaraz hitz egitea. Adinekoen pertsonen kasuan, zaintza egoeran askotan hizkuntzaren papera ez da seriotan hartzen. Artikulu honek bi gai horien arteko interdependentziari buruz hitz egiten du eta Banaiz Bagara elkartearen esperientziatik irtenbideak eta eragileen paperak aztertzen ditu.

**Giltza-hitzak:** Euskara. Etorkinak. Adinekoak. Zaintza. Hizkuntza. Eskubideak.

Adinekoen zaintza eta eremu horretako hizkuntza erabilerari buruz hitz egiten dugunean, gizartearen errealitatearen parte bat tratatzen ari gara. Hala ere, deskribatzen ditugun esperientziek eragina izango dute, gizarteko beste eremuekin harremanean jartzen ditugun bitartean, edo *transfer* bat gertatzen denean, alegia, sektore horretako esperientziak beste sektore batzuetan ere erabiltzeko. Horrela ulertu dugu, hain zuzen, Eusko Ikaskuntza urteurrenaren prozesu edo jardunaldi horien asmoa, eta horregatik eskertuta gaude, gure ekarpen xumea aurkezteko aukera eman diguzuelako.

Ekarpenok Banaiz Bagara elkartearen urte askotako lanetik sortu dira eta horretan oinarritzen dira. Urte horietan zehar gauza asko probatu ditugu eta, hamaika aldiz porrot egin eta hamaika aldiz esperientzia horietatik ikasi ondoren, gauza berriak eta berrituak saiatzen hasi ginen. Edo beste zenbaitetan arrakasta izan, eta hortik ere asko ikasi genuen.

Gainera, porrot egitea edo programa bat aurrera ez ateratzea mila arrazoiengatik gerta daiteke. Izan liteke pertsonak motibatzea lortu ez izana, izan liteke ordua edo garaia egokiak ez izatea, baita diru, borondate politiko edo giza baliabide falta, edo beste mila arrazoi, ... gabezia ez da beti izaten transmititzen den (dugun) edukiarena.

Hala ere, konbentzituta gaude hartutako bidea egokia dela eta merezi duela aurrera egitea.

Giza kapitalaren logikatik jarraituz, hasteko, kapital aktiboaren faktore batzuk deskribatuko ditugu, gure ikuspegitik.

## 1. Etorkinak: adinekoen zaintzan langile kolektiboaren parte handi bat

Askorentzat etorkinak dira euskararen prozesuan “bigarren mailako” faktore bat, hau da, lehentasuna ez duen giza talde bat, edo hartzaile hutsak, euskalduntze katean oso urrun kokatuak. Kontatzen omen dutenak “hemengoak” dira. “Hemengoek hitz egiten edota ikasten ez badute, nola eskatu etorkinei?” da askotan entzuten den esaldi bat. Eta ez da esaldi bat soilik, badago eta jarrera bat horren atzean. “Pena” ematen dute etorkinek, euskara ikasteko edo erabiltzeko “behartuta” daudenean; eta badago halaber korronte bat, euskaldunon artean ere bai, etorkinak eskaera horretatik salbuesten dituenak, askotan arrazakeriatik edo diskriminaziotik “babesteko” ustezko on beharrez.

Aldiz, Europako gizarteak, hemendik aurrera, inoiz gehiago ez dira “autoktonoak” edo “zuriak” izango. Munduko egoerak eta horren ondoriozko migrazio prozesuak kolore anitzeko bihurtuko dituzte gure gizarteak. Gaur egun garai bateko etorkin espainolen seme-alabekin gertatzen den bezala, urte batzuk barru, euskaldun beltzak haziko dira, Afrika aitona-amonen ipuinetatik bakarrik ezagutuko dutenak, eta ama hizkuntza euskara izango dutenak, ordurako jada gurasoen hizkuntza nagusia izango zelako. (Eta horrekin ez dugu esan nahi jatorrizko hizkuntza galtzearen aldekoak garenik inondik ere; gertatzen da, baina, orokorrean, hirugarren edo laugarren belaunaldian herri hartzaileen hizkuntza kanpotik iritsitako pertsonen hizkuntza bihurtzen dela.)

Baina, ba al da euskara herri hartzaile baten hizkuntza? Nahi al dugu benetan euskara hori izatea? Konbentzituta gaude horrela izan behar duela? Edo Stockholm-sindrome mota bat pairatzen dugu, non guk ere uste baitugu etorkinek gaztelania edo frantsesa ikasi behar dutela, erabilgarritasun gehiago duelako eta gehiago hitz egiten delako?

Horrela dela dirudi, zeren eskaintza ofiziala horrela antolatuta baitago, Helduen Hezkuntza Iraunkorraren (HHI) bitartez; baina euskaldun peto-petoez ere, etorkinekin era autonomoan antolatuta elkartasun lana egiten dutenek ere, “lehentasuna”

ematen diote etorkinentzat gaztelaniazko ikastaroak antolatzeari. Eta ez soilik frankismo garaia ezagutu zuten boluntario jubilatuek, baizik eta bizitza osoa euskaraz ikasi eta bizi izan diren gazteak ere bai.

Ez du ematen, beraz, gure gizartean barneratuta dugunik euskara etorkinentzako bizi-hizkuntza izatea nahi dugula.

Gure esperientzian ikusi dugunez, Euskal Herrian adinekoen zaintzan lan egiten duten pertsona etorkinak, batez ere hasiera batean, irekita daude hizkuntz errealitate ezberdina ezagutzera. Hego eta Erdialdeko Amerikako langileen kasuan, ezustekoa hartzen dute, askotan, espainoletik aparte beste hizkuntza bat badagoela konturatzean, baina orokorrean jarrera onak ezagutu ditugu.

Hala ere, langileok denbora bat Euskal Herrian bizi ondoren, euskara beste modu batean ikusten hasten dira. Batzuek exijentzia huts bezala hautematen dute, eta ez bizitzaren errealitate bezala (beraien inguruan eta beraiekin pertsona gutxiak hitz egiten duelako euskaraz). Eta askotan beraiek baztertzen dituen exijentzia bat bezala, zeren zaintza sektoreko langile finko asko euskal hiztunak baitira, bertan jaio edo ikasketak egindakoak, eta kanpotik etorritakoak uste izaten du halako lanpostu bat lortzeko aukera gutxiago duela.

Bi ikasketa-lerro burutu beharko lituzke: Lanbide Prestakuntza gehi hizkuntza, eta berez horietako bat burutzea, askotan lanarekin konbinatuta, nahiko zaila da migratzaile batentzat. Orain arte eskaintzen den irtenbidea –euskaltegia dohainik izatea sektore horretan Lanbide Prestakuntza ikasten ari direnentzat– gehienentzat ez da bideragarria, euskaltegiko taldeak heterogeneoak direlako eta ikasleen helburuak, ikas-esperientzia eta behar dituzten komunikazio beharrak desberdinak direlako.

Hala ere, badaude halaber etorkinak, adinekoen zaintzan diharduten langileak, denborarekin euskararen garrantzia ulertzen dutenak eta hortik motibazioa sortzen zaie euskaraz komunikatu ahal izateko.

Beste batzuen kasuan, motibazioa ernatzen da kontzientziazio lan batekin eta adinekoen pertsonentzat lehen hizkuntzak zer garrantzia duen ulertu ondoren.

Kasu guztietan, langile/hartzaile kolektibo horretarako eskaintza egokia sortzea da erronka nagusia: aukera sorta zabala, non behar eta maila ezberdinentzat aurrera egiteko baliabideak leudekeen.

## 2. Adineko pertsonak edo dependentzia egoeran daudenak

Hasieran esan dugun bezala, komunitate jakin bat, pertsona talde edo “kapital” hori buruz esaten dugun hori ere ordezkatu dezakegu. Zaintza zerbitzuaren hartzaileak izan beharrean, bezeroak izan daitezke, lankideak edo beste mota bateko zerbitzu baten erabiltzaileak. Lehenengo puntuan zerbitzu edo lan emaile bati buruz hitz egin dugu; orain zerbitzu edo lan horren hartzaileaz arituko gara. Biak multzo edo “kapital” interdependentek dira, batak bestea gabe existitzerik ez duena.

Hala ere, adineko pertsonen kasuan eta, batez ere, dependentzia egoeran dauden pertsonen kasuan, egoera berezia da. Izan ere, pertsona horiek ezin dute, bezero arrunta bezala, besterik gabe dendaz edo jatetxez aldatu gustura ez badaude. Langileak berak ere lana aldatu ahal du; zaila izan arren, ez da ezinezkoa.

Dependentzia egoeran dauden pertsonak eta laguntza behar duten adineko pertsonak, hala ere, ahultasun egoera berezi batean dauden pertsonak dira. Ez dute aukera handirik noren laguntza nahi duten erabakitzeke, zeren askotan beraiek ere erabaki hori hartzeko beste batzuen laguntza behar baitute: senideena edo erakunde publikoena. Fisikoki mugikortasuna mugatuta dute, mentalki askotan nekatuta edo babesik gabe sentitzen dira, eta, ia beti bizitzaren azken fasean daudenez, heriotza hurbil sumatzen dute, eta ez ohi dute, bizitzaren beste fase batzuetan bezala, “bizimodu hobe” baterako borroka egiteko motibaziorik.

Are gehiago, gaur egun Euskal Herrian adin handiko belaunaldiak direnak, hots, gaur egun 80 urtetik gora dituzten gizon eta emakumeak, iragan mendeko 30ko hamarraldian jaioak dira. Horrek esan nahi du beraien sozializazioa oro har eta hizkuntzarekin duten harremana frankismoaren garaian eraiki zutela. Nahiz eta hortik aurrera askok kontzienteki beste norabide bat hartu zuten, frankismoaren doktrinaren kontra edota, frankismo garaia bukatu ondoren, hizkuntzari dagokionean ere bai, ezin da hori orokortu.

Gure gizartean gehienak ez dira hizkuntzen edo euskararen aldeko aktibistak, eta pertsona askok sortu zitzaizen moduan hartzen dute hizkuntzaren gaia. Etxean euskara, kalean erdara, edo euskaldun “finko” edo seguruekin, kalean nahiz etxean,

euskaraz, baina beste guztiekin erdaraz. Hala eta guztiz, gizarteak transmititzen duen “mainstream”a erdaraz da, nahiz eta aldaketa asko egon diren.

Beraz, pertsona horiek, ama hizkuntza edo lehen hizkuntza euskara izan, baina bizitza osoan hizkuntza batetik bestera etengabe aldatzeko ohitura izan dutenek, “beharra” al dute zaintzaileekin euskaraz mintzatzeko? Agian, ohitura handirik ez dute, baina erdaraz ere moldatzen dira, eta, zaintzaileak euskaraz ez badaki, “pena da, baina erdaraz ere moldatzen dira”, entzun ohi dira maizegi horrelako “argudioak”.

Hemen Galesetik ezagutzen dugun leloa da bide egokia: “active offer”, hau da, eskaintza aktiboa. Horrek esan nahi du ez dela zerbitzu baten erabiltzailearen ardura, hitz egin nahi duen hizkuntza eskatzea edo erabaki bat hartu behar izatea, baizik eta “ezohiko hizkuntza” edo ahultasun egoeran dagoen hizkuntza beti eskaintzea eta lehenetsuna ematea dela erakundearen edo zerbitzu emailearen ardura.

Gipuzkoan, antzeko bidea hartu du Kabia erakundeak, “Hizkuntzaren erabileraren jarraibideak” finkatuz.

Horretarako, nahiko langile elebidunak al daude? Ez. Baina hori ez da datu estatikoa. Gaur egun ez, baina neurriak hartu behar dira nahiko langile izateko, eta helburua lortzeko epeak finkatu. Arrazoia ez da gaur egun gauden egoera, baizik eta nola konpondu biharkoa.

## 3. Erakundeak

Bi kapital hauek –zerbitzu onena eskaintzeko prest dauden langileak, hizkuntza barne, gehi zerbitzu jasotzaile gisa beraien hizkuntza erabili nahi edo behar duten pertsonak– lotzeko eta biek kapital hori aprobetxatu ahal izateko, ezinbesteko rola jokatzeko dute erakundeek.

Erakundeek bi kapitalak lotu eta potentzialak estrukturatu ahal izateaz gain, baliabideak eskaini ahal dituzte, aurrerapausoak eman ahal izateko.

Erakundearen papera, zehazki, funtzio hauetan datza:

- Erakundeek bi aldeetako beharrak edo “kapitalak” ezagutzen dituzte.
- Erakundeek politikak diseinatzen dituzte, jakiteko nola lortu kapital horiek lotu, bideratu eta aprobetxatzea.

- Politika edo neurri horiek beti berritzaile, probatzaile (ezin baita beti aurreneko saioan asmatu) eta lotesleak izango dira. “Lotesle” horiek izan ahal dira bai neurri boluntarioak edo bai derrigorrezko neurriak ere. Neurtzeko irizpidea beti arrakasta izango da.

Aldi berean, erakundeek epe motzeko eta epe luzeko neurriak hartu behar dituzte.

Epe motzean hartzeko neurri bat izango litzateke, adibidez, lanean dauden langileei ikastaroak eskaintzea. Horrelako ikastaroak eskaintzen ditu, besteak beste, gure elkarteak.

Ikastaro horiek zuzenean lanerako komunikaziora bideratuta daude, langileen baldintza eta ordutegietara egokitzen dira eta diziplina anitzekoak dira.

Diziplina anitzekoak izateak esan nahi du hizkuntza bere ikuspegi guztietan eta guztietatik lantzea. Ondo dakigun bezala, hizkuntza bat erabiltzea ez da bakarrik hitzak edo gramatika egiturak ezagutzea. Faktore garrantzitsuak dira, halaber, beldurra, lotsa eta arrotasuna gainditzea, erabilera akuilatzeke motibazioa aurkitzea edo gaitasun estrategikoak edukitzea; hartara, hitz gutxierekin ere, gauza garrantzitsuak esan ahal izateko.

### 3.1. Nolakoak dira Banaiz Bagarak eskaintzen dituen ikastaroak?

Banaiz Bagarak adinekoen zaintzaren eremuan antolatzen dituen ikastaroak bi hartzaile talde nagusi ditu:

- Etxeetan lan egiten duten zaintzaileak (“internoak”) eta etxeetan zaintza lana orduka egiten dutenak, enpresen bitartez edo enpresarik gabe.
- Zahar egoitzetan lan egiten duten langileak, batez ere, ordezkapenak egiten dituztenak, edo subrogazio bitartez Hizkuntza Eskakizunetatik libratuta daudenak ere bai (leku askotan azken urteetan kontratatu diren langileak elebidunak dira, lanpostu batzuek daramaten Hizkuntza Eskakizunaren ondorioz).

Horrez gain, parte har dezakete ere lan hori boluntario moduan egiten ari direnek.

Ikastaroen lehenengo fasea parte hartzaileen kaptazioa edo erakartzea da. Argi den moduan, lehenengo kolektiboaren kasuan pauso hori askoz konplexuagoa da bigarren kolektiboan baino.

Lehenengo kolektiboa sakabanatuta dago eta askotan lan harremana zuzenean egiten da, familia eta langileen artean. Hala ere, kasu horietan ere, normalean 4. puntuaren deskribatuko diren gobernuen kanpoko erakundeek rol bat jokatzeko dute maiz. Familiak gutxitan ezagutzen dituzte zaintzaileak bide zuzenetik, iragarki baten bitartez, adibidez. Askotan erakunde formalak edo informalak izaten dira bitartekariak lan harreman hori sortzeko. Horrelako erakundeak dira Caritas, apaiz-etxeak, etorkinen erakundeak edo etorkinen komunitateak. Oso garrantzitsua da aktore horiek inplikatzeko. Beraiek dira gure lehenengo interlokutoreak eta kontzientziarioaren hartzaileak, balore konpartituak lortzeko (ikus 5. puntua).

Lan harremana Udal edo Foru Aldundiaren bitartez sortzen bada, prozesua nolabait (teorian behintzat) errazagoa da, baina ez da hori automatikoki gertatzen. Errazagoa da, langileak baino, zerbitzuaren hartzaileak ezagutzea; batez ere, zaintza burutzeko diru-laguntza jasotzen duten adineko pertsonak eta senideak baldin badira. Hala ere, erakundeak ere ez daude beti guztiz kontzientziatuak hizkuntza zaintzaren faktore bat dela.

Familiak ere beste aktore garrantzitsu bat dira. Askotan familiak denbora asko ematen dute zaintzaile egoki baten bila aurkitu arte, eta oso eskertuta daude pertsona arduratsu eta maitekor bat aurkitzen dutenean. Beraiek ere sarritan errudun sentitzen dira eta sentsazioa dute zaintzaile bati euskara ikastaro batera joateko eskatzea inposizio bat dela.

Langileengana iristeko zeregina konponduta, hurrengo pausua ordutegia eta lan baldintzak izan ohi da. Adinekoen zaintzaren lanak, askotan, ordutegi irregularra du edo eguneroko beharren azpian dago. Bezeroen etxeetan bizi diren zaintzaileek normalean bi ordu dituzte libre eguneroko, eta asteburuetan egun bat edo bi. Hala ere, ordutegia ez da beti kointziditzen, eta erronka nagusietako bat da puntu komun bat lortzea. Aldi berean, zahar egoitzetan antzekoa gertatzen da. Langileek txandaka lan egiten dutenez, formula malguak erabili behar dira langileen parte-hartzea ahalbideatzeko.

Bi kasuetan baztertu behar da “kopuru minimo”aren pentsaera. Ideia hori oso lotuta dago irakaskuntza akademikoarekin: ikasgela bete behar da ikasle kopuru jakin batekin. Gure kasuan, lanerako inbertsio gisa ikusi behar da formula. Nahiz eta pertsona bati hizkuntza prestakuntza hori eman, ondoren adineko pertsona euskaldunak beste mota

bateko zerbitzu kalitatea jasotzen badu, merezi du prestakuntza jasotzea. Ikuspegiak gehiago *coaching*aren antzekoa izan behar du, hau da, ez ikasgelaren irudia, baizik eta etengabeko hobekuntza, bana-banako langileari oso egokituia, ikasitakoa berehala erabili ahal izateko.

Metodologiari dagokionez, gure ikastaroak batez ere *rol-play*etan daude oinarrituta. Hala ere, hizkuntzaren logika eta estruktura ikasten dira, autonomia bat lortzeko eta norberak esaldiak osatzeko, gero eta gehiago. Aldi berean, hitz gakoak lantzen ditugu eta konpetentzia edo gaitasun estrategikoak, tartean ulermena, baina baita gorputz hizkuntza ere, bi hizkuntzak erabiltzea (gaztelania eta euskara), duzun mailaren arabera, besteak beste.

Batez ere, ikasten ari garena lanbidearekin eta lanbidearen egoerekin dago lotuta. Hizkuntza ariketetan benetako materiala erabiltzen dugu, baita benetako egoeren simulazioak ere, eta ahal bada benetako eszenatokituan. Hau da, zahar egoitza batean nahiz eguneko zentro batean, etxe batean nahiz bainugela bat ordezkatzan duen ikasgela batean (altzari, bainu tresnez, eta abarrez hornituta).

Ez hizkuntza bera soilik, hizkuntza/komunikazio estrategiak ere ikasten da ikastaroetan. Hitz egiteko laguntzen edo oztopo egiten dizkiguten faktoreak ezagutzen eta, oztopoen kasuetan, horiek gaintzera bideratutako estrategiak landuz. Landu egiten dugu halaber non den posible hizkuntza berria “probatzea” eta arriskatzea, eta non segurtasun osoa edo handiagoa eduki behar den, eduki konplexuak transmititzeko, adibidez, medikamentuen erabilera edo gaixotasunen koadroak deskribatzeko unean.

Zalantzan jartzen da, askotan, metodologia hori aurreratutako mailetan erabili ahal den ala ez, B1etik aurrera, esaterako. Argi dago, hizkuntza maila altuago batean, hizkuntzaren edukiak beste material batetik hartu behar direla. Erabili ahal da material klasikoa, hizkuntza irakaskuntzatik datorrena; eta, ahal bada, material egokitua (hizkuntza irakaskuntzako materiala, baina sektore profesional jakin baterako) edo benetako materiala, hala nola sektore horretatik bertatik sortutako testuak, irakasleak didaktikoki prestatu dituenak.

Baina, nahiz eta hizkuntzaren edukiak modu klasikoago batean landu, maila altuago batean, eduki horien erabilera lantzeko formulak izango dira aurreko paragrafoetan deskribatutakoak: *rol-play*, benetako egoeren simulazioa, konpetentzia

strategikoak lantzea, hizkuntza aldaketak lantzea, eta abar. Ez dugu ahaztu behar komunikazioa eta komunikazioaren kalitatea lantzen ari garena, eta hori maila guztientzako erronka bat da.

Hizkuntza ondo menperatzen duena ere, beste egoera batzuei egin behar die aurre: dela ingurugiro erdalduna, dela hizkuntza aldaketaren “deserosotasuna” edo hartutako ohiturak. Denok dakigu EGA edukitzeak berak ere ez duela erabilera edo erosotasuna bermatzen.

Azken aipamen bat, ebaluazioari buruz. Lanarekin lotutako komunikazio gaitasunak eta gaitasun estrategikoak ebaluatzen, ezin da modu klasikoan aztertu. Laneko hizkuntza-gaitasunetan beste faktore batzuek dute axola: esaldiaren zuzentasuna agian ez da hain garrantzitsua, ulergarritasuna baizik, gehi hurbiltasuna eta enpatia. “Bi norabideko elkarrizketak” –bezeroa euskaraz, zaintzailea erdaraz, adibidez– ez dauka gaur egun ebaluazio eredurik, baina konpetentzia garrantzitsua da, adineko pertsona bati bere hizkuntza erabili ahal izateko segurtasuna ematen diolako.

Nazioarte mailan, hutsune horri aurre egiteko, aspaldi esperimentatzen dute bide berriekin. Hor, momentu honetan, tresna aurreratuena “Scenario” izeneko metodologia da. Metodologia hori aspalditik erabiltzen da lan egoerak beren osotasun komunikatiboan lantzeko. Atera berria da “Scenario” bitartez ebaluatzen esku-liburua ere, non ebaluazio irizpideak zehaztuta dauden mailaren arabera, komunikazio gaitasunak bere osotasunean ebaluatzen eta ez soilik hizkuntzaren zuzentasunari begira.

Nahiz eta gurean oraindik ebaluazio irizpide zabalagoak ez izan, horren alde lan egiten dugu, langile askorentzat tresna barneratzaileak izango lirakeelako.

Bestalde, epe motzeko neurriak epe luzerako neurriekin osatu behar dira, “kapitalak” benetan eta guztiz aprobetxatzeko.

Horrek esan nahi du modu estrategiko batean eskaini behar zaizkiela langileei programak, lanean bi hizkuntzak erabili ahal izateko.

Ikuspegi hori da garrantzitsua: “lanean bi hizkuntzak erabili ahal izateko”. Horrek ez da pertsonak elebidunak izatea gauza bera. Eta horretan datza desberdintasun handia, alegia, ondo aztertzean zein hizkuntza tresnak behar dituen langile batek bere lanean: ahozkotasuna, hizkuntza “funtzionala”, ulermena

batez ere, elkarriketa “sozialak” edo eguneroko txostena betetzea, bilera baten bilakaera jarraitzea, eta abar.

Funtzio horiek guztiek badute bere zentzia eta hizkuntza heziketa baten parte izan behar dira.

Heziketa horrek, epe luzera begira, langileen heziketaren parte izan behar du. Horretarako, hizkuntzak, gai bezala, Lanbide Prestakuntzaren parte zan behar du.

Hala ere, hau da gakoa: enpresak.

#### 4. Formakuntza hornitzaileak

Emaitzak lortzeko, industrian eta enpresa munduan etengabe eguneratzen ari den berrikuntza, hizkuntzen irakaskuntzaren munduan ere garrantzitsua da. Nazioartean eztabaida eta hausnarketa berritzaile asko daude, hizkuntzen irakaskuntzan bide berriak zabaltzeko, eta horren ondorioz ere metodologia eta formatu berri asko probatzen dira, eremu ezberdinetan.

Nahiz eta gaur egun ezagutzen dugun helduentzako euskarazko heziketak 40 urte edo gehiagoko esperientzia duen, langileen formazioak eta, bereziki, hemen ari garen kolektiboarenak, metodologia berriak eta egokituak behar ditu.

Ez pentsa eztabaida hori soilik hizkuntza gutxituei dagokienik. Hain zuzen, hizkuntzen irakaskuntzarako metodologia berrikuntzaren edo egokitzapenaren inguruko eztabaida nagusia Europako hizkuntza nagusietako herrialdeetan sortu da, langile migratzaileen beharrei aurre egiteko erronkarekin.

Nahiz eta aurreko belaunaldietan urte askotako esperientziak egin ziren migratzaileen integrazio linguistikoa lortzearen, alderarekin, migrazioaren egoera eta migratzaileen profila aldatu egin da azken urteetan, munduko egoeraren eta lan merkatuaren aldaketarekin batera.

Joan den mendean migratzaile askorentzako bidea “integrazio osoa” izan zen, herri hartzaileetan. Horrek esan nahi zuen, batetik, hizkuntza edo hizkuntzak ondo ikastea eta bizitza osoko lanpostu bat lortzea herri hartzailean “bizi berria” egiteko; eta bestetik, hurrengo belaunaldiak dagoeneko herri horren hiritarrak izatea, hizkuntza eta kultura ikuspegitik ere bai. Gaur egun, migratzaile askorentzat bidea eta helburua izan arren, Euskal Herrian ere ikusi dugu mugikortasuna edo ezegonkortasuna handitu direla. Adineko zaintzaile askoren

kasuan, adibidez, seme-alabak jaioterrian geratu dira, eta amak, familiaburua, Europatik mantentzen du familia, egunen batean jaioterrira itzultzeko asmoarekin.

Azken urteetan, bi faktore aldatu dira, nagusiki:

- Lan merkatuak eta munduko egoerak migratzaileei mugikortasun handiago eskatzen die (ezin dute espero herrialde bakar batean geratu ahal izatea).
- Migratzaileen komunitateak handitu dira eta askotan hizkuntza eta nortasun erreferenteak komunitate horien barruan daude, eta ez herri hartzailean.

Faktore horiei aurre egiteko, Europako hainbat herrialdeetan hizkuntzak irakasteko proiektu berriak sortu dira. Ezaugarri hauek hartzen dituzte kontuan batez ere:

- Langile-migratzaileei **behar dituzten** hizkuntza gaitasunak transmititzea.
- Irakaskuntza **erabilera sustatzera zuzenduta** izatea, irakasle eskoletan ere bai.
- **Motibazioa eta kontzientzia** beste ariketen batera lantzea.
- “*Team-teaching*” edo **lanbide eta hizkuntza** irakasleak elkarlanean aritzea.

Gure kasuan, hau da, elebitasuna baino gehiago, hizkuntzen arteko diglosia betean gaudenez, egoera hori hain zuzen ere kontuan hartu behar da. Argi geratu denez azken urteetan, hizkuntza bat jakiteak ez du derrigorrez esan nahi hizkuntza hori erabiltzea. Gaur egun hizkuntza minorizatu bat ikasten ari denak, euskara gure kasuan, argi eduki behar du zer garrantzia duen hizkuntza horrek hitzun hartzaile batentzat, nahiz eta inguruko guztiek hizkuntza nagusia hitz egin (gure kasuan, egoera hori gerta liteke zahar egoitza batean, non langileek beraien artean erdaraz hitz egiten duten eta, hala ere, adineko pertsonak zerbitzua beraien lehenengo hizkuntzan jasotzea eskubidea duten).

Metodologiak ikasten ari diren pertsonen egoerari egokitu egon behar du. Horrek esan nahi du lan egoerari egokitu –ordu libreetan edo lan orduetan–, baina bideragarria den modu batean. Irakasbidea, ikasten ari diren pertsonen ikasketa mailari egokitu behar da: ikaskuntza akademikoa ez da derrigorrez ikaskuntza onena. Eta gaitasun estrategikoak eta

soziolinguistikoak ere kontuan hartu behar dira, hau da, “gaizki” hitz egiteko zilegatasuna, baita ulermena ere (hitz egiteko gaitasunik gabe) baloratzea. Garrantzitsuak dira pausoak, ez gelditzea betiko maila berean.

Eta lanerako hizkuntza gaitasunak, orobat, beste lan gaitasunak bezala kalifikatu egin behar dira, hizkuntza, hau da, komunikazioa zaintzaren ezinbesteko faktorea delako (ikusi: Montes, 2016).

## 5. Bestelako erakundeak: sindikatuak, etorkinen erakundeak, eta abar

Erakunde horiek, hizkuntzaren irakaskuntzan eta kontzientziazioan ere paper garrantzitsua jokatzen dute.

Arautzeko konpetentziak dituzten legezko erakundeez gain, beste mota bateko erakunde batzuek ere badute garrantzia, badute zeresanik, sektorea oso ondo ezagutzen dutelako. Sindikatuak, adibidez, langileen formazioa defenditu eta baldintzatu dezakete (lan ordu barruan, adibidez...); edota etorkin elkarteak, kolektibo horretako langile guztiak kontuan hartu eta haiengana iristeko; baita Alzheimer edo dependentsia egoeran dauden senide elkarteak ere, hizkuntzaren garrantzia defendatzeko (berezi, iktusaren kasuistikan hizkuntza faktore garrantzitsua da, garunaren funtzioak berreskuratze bidean); hizkuntza erakundeez ere badute zeresanik, hizkuntzaren eremua oso ondo ezagutzen dutelako, eta beste...

Hainbat kasutan ikusi dugu erakunde batzuek beren kideak hizkuntza batetik “babestu” behar balituzte bezala jokatzen dutela.

Hala ere, erakunde horien konplizitatea ere lortu behar dugu, bakoitza bere berezitasunetik abiatuz.

Hizkuntzek zehar-balioak bideratzen dituzte eta ekarpen dira, ez filtro. Eta oraindik ere askoz gehiago dute filtro funtzio hori, ekarpen funtzioa baino.

Hona hemen adibide zehatz batzuk:

Sindikatuaren interesa da, inondik ere, langileek ahalik eta formazio hobereana izatea. Formazioa langileen indargune bat da, eta lan merkatuan beren baldintzak eta beren lekua hobetzeko laguntzen die, batez ere, krisi garai batean edo lanpostuz aldatu behar den unean. Hizkuntzak kapitala direla

ulertzen den neurrian, baita hizkuntza gaitasunak ere, hots, komunikazio gaitasunak eta ez soilik diplomak eta titulak, sindikatuaren interesa izan behar du langileentzat formakuntza horiek egiteko aukerak lortzeak. Beti baldintza hobereanetan, sindikatu bati eskatzea dagokionez.

Baldintza hobereana da, dudarik gabe, formakuntza hori lan ordutegian integratzea. Are, Metodologia aurreratuak areago eskaintzen du, hizkuntzak lanean ari zaren bitartean ikastea, “laguntzaile” edo irakasle bat alboan edukiz.

## 6. Balioak

Hala ere, beheko eskeman ikusten den bezala, kapital guztiak lotzeko eta benetan elkarrekin eraginkorrak izateko, guztien artean funtsezko faktorea balioak dira.

Hizkuntza, norberaren hizkuntza, bestearen hizkuntza, komunitatearen hizkuntza edo nazioaren hizkuntza baliotzat hartzen badugu, gai izango gara pauso horiek egiteko.

Horretarako, bisio bat behar dugu, ulermena, berrikuntzarako gaitasuna, kongresu honetan lantzen den bezala. Lehenago esan dugunez, sektore ugarietan –teknologiak, informatika, hezkuntza, energiak, eta abar...– egunero entzuten dugu etengabeko berrikuntza ezinbestekoa dela eta etengabe lantzen ari dela. Hizkuntzak gure gizartea egiten du. Horregatik, hizkuntzaren berrikuntza gizartearen berrikuntza da era berean.

Hizkuntzak, gure kasuan euskarak, faktore guztien arteko balio konpartitua izan behar du benetako emaitzak lortzeko. Eta hori guztia ez soilik adierazpen mailan –eta are gutxiago urtean behingo adierazpen gisan–, baizik eta balio partekatuta bezala, beti gorago jo behar duen eraikuntza baten moduan ulertuta.

Katean aktore batek huts egiten badu, beste guztia ere askoz ahulagoa izango da. Horregatik, edozein egitasmo martxan jartzerakoan ere, arrakasta lortzeko, hasieratik aktore guztiak elkarloturik daudela barneratu behar dute, eta aktoreen guztien jarrera eta jokabidea elkarrekin adostu.

Gehiegitan gertatzen da, ordea, norabide bateko ekimenak abian jartzen direla, borondate onarekin, baina benetako aldaketa lortzeko asmorik gabe. Batez ere, erakunde publikoekin harremanetan dauden bestelako erakundeei edo erakunde publikoen atal ezberdinei eskatzen zaie egitasmo berriak abiatzeko unean jarraibideak oso argi uzteko eta beren



botere administratibo eta politikoaren neurrian beste departamendu eta erakundeak inplikatzeko.

Hala ere, aktoreen inplikazioa lortzen ez bada, hori ere ezin da aitzakia izan ezer ez egiteko. Kasu horretan, aztertu eta landu behar da zeintzuk diren aktore batzuen parte hartzea lortu ez izanaren arrazoiak.

Kasu guztietan, kontzientziazio lana beti izan behar da pauso guztien parte bat. Azaldu egin behar dira pausoen arrazoiak, aktoreei beren iritzia emateko eta hausnarketa konpartitzeko aukera emanez (taburik gabe) eta egokitzapenak, posible badira, elkarrekin adostuz.

---

## Bibliografia

---

Montes, A. Hizkuntza osasungintzan. Unibertsitatearen eta Osakidetzaren ekarpena zein elkarlana kultura-aldaketa prozesuan. *BAT Soziolinguistika Aldizkaria*, 101, 2016 (4), 93-106.