

## Intervención presentación proyecto LanMentoring

**Bilbon, 2022ko uztailaren 7an**

Egun on.

Lanbide berriro irteten da enpresen bila, beren baliabideak eskaintzera proiektuek aurrera egin dezaten. Eta talentua eta esperientzia gal ez daitezen bermatzera, oraina eta etorkizuna konekta daitezzen.

**Horixe da LanMentoring. Enpresa txiki eta ertain gehienak iristen ez diren tokira iristea: joan behar dutenen eta sartu nahi dutenen artean ezagutza transmititzea. Gaur abian jarriko den proiektu berri hau beharrezkoa eta eskatua da. Errelebo-kontratua katearen kate-maila izan da, eta izaten jarraituko du, belaunaldi-erreleborako. Baina lanpostuen segidak kudeatzetik enpresen trantsizioak kudeatzera igaro nahi dugu.**

Handikiek maiz egiten duten zerbait da. Baina enpresa txiki eta ertainek zailtasunak dituzte hori gauzatzeko. Eta txikienak dira, hain zuzen ere, bultzada handiena behar dutenak. Izan ere, milaka lanpostu sortzen dituzte, oreka soziala sortzen dute inguruan duten sustraitzearen ondorioz, eta aurrerapen ekonomikoa sortzen dute inguruan.

Euskadik ezin du onartu proiektu arrakastatsu baten porrota, ezin duelako planifikatu erretiroa hartzen dutenen erreleboa. Bi urte oso gogor igaro ditugu, eta enpresa horiek, laguntza publikoarekin, aurrera egin ahal izan dute. Ahalegin horrek trantsizioan lagundu behar die, eta Lanbidek erronka berrietara egokitzeko tresna izan nahi du.

Porque se nos anuncian nuevos tiempos de incertidumbres. Es algo que la experiencia pasada con la crisis pandémica ya apuntábamos que iba a ocurrir con más frecuencia. Así lo diseñamos en la Estrategia vasca de Empleo 2030: que necesitábamos apuestas nuevas, diseños nuevos, para lograr que el empleo se convierta en el factor definitorio de la competitividad.

No basta diseñar y ofrecer el mejor producto. Hace falta incorporar el mejor talento, y no dejar caer en saco roto todo el conocimiento acumulado por quienes, por edad, van a dejar su empleo. Eso es lo que va a ofrecer valor añadido, va a ser el sello que marque en los próximos tiempos el éxito de las empresas.

Es algo que tienen muy claro las grandes corporaciones, y también las pequeñas. La gran diferencia entre unas y otras es que, mientras las primeras tienen programas desarrollados para facilitar ese tránsito, las pequeñas y medianas, por estructura y capacidad, aún no han incorporado estos sistemas de relevo.

Y son esenciales. El concepto de pyme es muy amplio, abarca a todas las empresas de menos de 250 trabajadores, que suman más del 90 por ciento de las existentes en Euskadi y el 70 por ciento del empleo. Pero si vamos descendiendo en el tamaño, veremos que sólo las que tienen más de 50 trabajadores por si mismas suponen la mitad del empleo total. Es decir, a pesar de su importancia radical en nuestro tejido productivo, a menor tamaño empresarial más dificultad para poder garantizar un relevo en condiciones.

Y digo un relevo en condiciones porque no se trata sólo de sustituir a un trabajador que se jubila por otro que se incorpora, con un periodo de convivencia de alta en la empresa, pero no de convivencia en la empresa. El contrato relevo ha sido y seguirá siendo una de las fórmulas más exitosas en estos años. Y los programas expresos de contratación de jóvenes, con Lehen Aukera como referente, permiten incorporar talento que, además, se mantiene en el tiempo, como nos demuestran las evaluaciones que hemos realizado.

Pero lo que nos quedaba es la conexión entre quien se va y quien se incorpora. Y nos quedaba acercarnos a esas empresas que tienen gran futuro, pero poca estructura para emprender estos proyectos.

**Lanbide está en un proceso no sólo de transformación, sino de acercamiento a todas las personas y empresas usuarias. Y está en una apuesta clara por la anticipación, la innovación en las respuestas, y la colaboración con quienes tienen experiencia en otros ámbitos.**

**De ahí ha salido esta colaboración entre el servicio público de empleo y la agencia pública de innovación Innobasque, que hemos denominado LanMentoring. Una colaboración que no es para dar ayudas, sino para ofrecer diagnóstico y acompañamiento, para tutorizar, de forma gratuita, ese tránsito en el que quien se jubile no se lleve su conocimiento, sino que lo transmita a quien vaya a ocupar su puesto. Un proceso para enseñar a incorporar en la gestión esos tránsitos que se van a ir sucediendo a lo largo de la vida de la empresa.**

Es así como vamos a empezar a desplegar un programa que hemos ido testando previamente con las empresas a las que se dirige. Hemos realizado un contacto previo con 155 pequeñas y medianas empresas que tengan en sus plantillas al menos un 40% de personas trabajadoras de más de 55 años y en puestos claves. Y empezaremos el programa con 60 de ellas.

El envejecimiento de Euskadi, y especialmente de la población activa, no es algo que nos pueda sorprender, porque está identificado desde hace tiempo. Pero la crisis financiera y la pandemia han demorado muchas decisiones y planificaciones que ahora se nos presentan como inevitables.

## Idoia Mendia Cueva



Hoy el futuro se escribe en presente, porque todas las decisiones que tomemos ahora, y también las que dejemos de tomar, van a condicionar el progreso económico, empresarial y social. Por eso es urgente no esperar a la “gran jubilación” que se aproxima en pequeñas y medianas empresas, y LanMentoring nace para diseñar ese tránsito.

Hoy ofrecemos este nuevo servicio. Y quiero agradecer a Lanbide el esfuerzo por implementar nuevos programas, como están haciendo los países más innovadores en estos momentos de tantas dudas para la economía y el empleo, y de hacerlo buscando la colaboración de la plantilla del servicio público y la colaboración con otros agentes, en este caso Innobasque.

Porque lo que estamos haciendo es anticiparnos a ese modelo de servicio público en el que queremos que confíe la ciudadanía. Una Lanbide como la puerta en la que buscar soluciones a los problemas que se nos presentan.