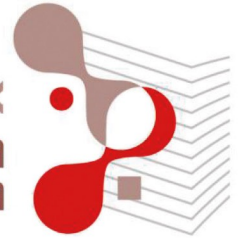




UDALTOP  
SOZIOLINGUISTIKA  
JARDUNALDIA 2014

EraLan<  
>SOZIOLINGUISTIKA  
KLUSTERRA



1 | Euskara  
erabiltzeko  
planak:  
**elkarrekin  
berritzen**

2 | 2014ko  
maiatzak  
15/16

3 | Lasarte-Oria  
(Gipuzkoa)

4 |

IZENBURUA:

EraLan3. Erabileraplanak berritzen.  
Portugaleteko Udala/Ahize-AEK

EGILEA:

Lurdes Etxezarreta Artabe

**Ikerketa-interbentzioaren izena:** Portugaleteko Udalean hizkuntza irizpideen ezartzea eta errotzea  
**Erakundea:** Portugaleteko Udala eta Ahize-AEK  
**Koordinatzailea:** Lurdes Etxezarreta Artabe

## **1. Aurrekariak eta kokapena erakundearen**

### **Testuinguruaren deskribapena – Ezaugarriak eta datuak**

Portugaleteko Udalak 2010etik Ahize-AEK izan du aholkulari eta bidelagun barne erabilera planaren diseinuan eta garapenean ere. Era berean, Ahize-AEK-k Eralan 2n parte hartu zuen eta Eralan 3ko partaide ere izan nahi zuen. Egitasmoaren helburuak ezagutu zituenean, Portugaleteko Udalarik interbentzio hau elkarlanean garatzeko proposamena egin zion eta akordioa adostu zuten.

Portugaleteko Udalean 2010ean jarri zuten abian udaleko erabilera plana eta 2011ko azaroko Udalbatzak ahobatez onartu zuen hizkuntz irizpideen dokumentua. Dokumentu horren banaketa egin zen arren (langile guztiei banatu zitzaien 2011ko abenduak nominarekin batera eta udalaren web gunean herritar ororentzat ikusgai dago), horien betetzea, ezarpena eta errotzea ez da lortu; baina erabileran eta betetzean aurreikusi besteko eragina ez duela iritzita, bestelako ekintzaren bat egitea adostu zen. Horren haritik, Eralan 3ko irizpide berritzailea eta ausarta ezagututa lan taldean parte-hartzea erabaki zuen.

### **Interbentziorako gunea:**

Xede taldea aukeratzeko orduan, erakundearen organigraman ardura edo lanpostu estrategikoak dituzten pertsonak hautatu dira. Alde batetik, ordezkari politikoak hautatu dira eta bestetik sail edo arlo desberdinetako arduradunak. Guztira 8 lagunek parte hartu dute interbentziorako. Ordezkari politikoaren artean PSE, EAJ eta Bilduko zinegotzi bana, eta 5 arduradun tekniko: langileria saileko aholkulari juridikoa, diruzaina, udaltzaingoko aholkulari juridikoa, kultura sustatzailea eta euskara teknikari-itzultzailea.

## **2. Helburua, hipotesia eta aldagaiak**

### **Helburua:**

Zenbait pertsona erreferentzial aktibatuz (lider exekutiboak eta lider informalak), eta lidergo kateak artikulatuz (taldeen elkarreragina) hizkuntza irizpideen ezarpena eta errotzea ematea, ohitura batzuk sortzea erabilera formalari dagokionez.

### **Helburu zehatzak**

- Portaera ereduak sustatzea, administrazioan bere rolean boterea eta eragin-esparru handia dutenen artean:

- liderren (arduradunen) ezaugarriak identifikatu
- udaleko pertsona erreferente eta hizkuntza liderren ezaugarriak zeintzuk diren adostu
- lider eraldatzailearen ezaugarri orokorrak ezagutu eta norbere egin
- Administrazioaren udal agente guztien lidergo kateak artikulatzea: arduradun politikoak, euskara teknikariak, sindikatuak, langileak
  - euskarekiko harremanaz hausnartu
  - hizkuntzarekiko jarrerak landu; egoerak eta jarrerak analizatu
  - eraldaketa sustatzeko eta portaera berriak sortzeko baliabideak ezagutu
  - hizkuntza-lidergoa indartzeko tresnak izan
- Euskara teknikarien rola birdefinitzea: aktibatzea, jabekuntza, diskurtsoa
  - liderren jarrera deserosotasun egoeratan aztertu
  - aurre egiteko diskurtsoa landu
  - hizkuntza-lider izateko baliabideak eskaini

## Hipotesia

Hizkuntza irizpideak barneratuta, erabileran isla izango dute, aldagai hauetan eraginez gero: eredu onak ikustaraztea, lidergo instituzionala, zenbait pertsonen erreferentzia, (des)erosotasun sentimenduak hizkuntza praktikan, pertsonak eta taldeen elkarreraginak, erabileran ohiturak, erabileran eragiteko dinamikak, portaera eraldatzailea.

## Landu diren aldagaiak

ALDAGAIAK	DEFINIZIOAK
<b>Portaera eredugarriak sustatzeko:</b>	
Eredu onak ikustaraztea	Euskararen erabileraren areagotzean eredugarri diren liderren praktika onak ezagutzea.
Lidergo instituzionala	Erakundeak instituzio gisa euskararekiko erakusten duen aitzindaritza.
Zenbait pertsonen erreferentzia	Erakundeetan bertan euskararen erabilerarekiko pertsona eredugarriak izatea.
<b>Lidergo kateak eratzeko:</b>	
(Des)erosotasun sentimenduak hizkuntza praktika	Euskara inkontzienteki erabili ahal izateko beharrezkoak diren elementuen inguruko inpresioaz ari gara. Hizkuntzaren erabileran deseroso sentitzeko elementuak era askotakoak dira: ezagutza maila eskasa izatea, kontratu sozial argirik ez izatea, errekonozimendu eskasa erakundearen aldetik, lidergo falta, motibazio eskasa,...
Pertsonak eta taldeen	Lan proiektuetan batera lan egitearen ondorioz, sortzen den bata bestearenganako elkarreragiketa (hemen hizkuntzari

elkarreraginak	dagokiona): batetik, norbanakoaren jokaerak taldearen zein taldeko bakoitzaren jokabidea baldintzatuz eta aldatuz; bestetik alderantzizko feedback batean, taldeak norbanakoen jokabidea baldintzatuz eta aldatuz.
Erabilera ohiturak	Organizazioek eta gizataldeek, beren bizitzan zehar, funtzionamendu-modu batzuk finkatzen dituzte, hizkuntzarekikoak tarteko. Behin ohitura horiek errotuz gero, erresistentzia handiak sortzen dira edozein aldaketaren aurrean.
<b>Euskara teknikarien rola birdefinitzeko:</b>	
Erabileran eragiteko dinamikak	Euskararen erabilera sustatu nahi den erakundeetan, horren alde sortzen den giroa eta jarreraren trinkotasuna.
Portaera eraldatzailea	lider eraldatzailearen ezaugarriak portaeretara ekartzea

## Metodologia

Prozesu osoan zehar erabili den metodologia **parte-hartzailea** izan da, eta pertsona guztien ezaugarriak kontuan hartu dira -hizkuntza maila, lanpostua, kargua...-. Egindako ariketa eta lanetan **adostasuna** bilatu da, eta errespetuz jokatu. Era berean, talde lana bultzatu da. **Komunikazioa gardena** izan da hasieratik bukaeraraino; alkateari, arloetako arduradunei eta Euskara Aholku Batzordean ere interbentzioaren berri eman zaie. Horrela egitasmoak **babes** eta inplikazio handiagoa lortu du.

## 3. Interbentzioan egindakoaren azalpena

### Prozesua

Ikerketa-interbentzioa 3 fase nagusitan gauzatu da:

1. **fasea:** Antolaketa fasea.

Interbentzioa prestatu da egitasmoaren koordinatzailea (Ahize-AEK-ko teknikaria) eta udaleko teknikariaren artean. Batetik, Eralan 3 egitasmoa arduradun politikoei azaldu zaie, eta udalak eta soziolinguistika klusterrak lankidetzara hitzarmena sinatu dute. Bestetik, hainbat komunikazio ekintza egin dira proiektuaren berri emateko, xede taldeari, arloetako arduradunei, Euskara Batzordeari eta herritarrei oro har.

Halaber, esku-hartzearen kronograma eragindako guztiekin adostu da hasieratik, bai banan banako elkarrizketa datak baita bost saioen egunak ere.

Era berean, koordinatzailearen prestakuntza landu da garapen taldean eta jardunaldietan, maila teorikoan eta praktikoan ere.

## 2. **fasea:** Informazio bilketa eta elkarrizketak.

Bestalde, aldagaiak oinarri hartuta galdetegiak prestatu, eta banakako ordu eta erdiko elkarrizketak burutu dira, galderen gidoiarekin; Elkarrizketatuarekin konfiantza sortu eta erantzun zintzoak lortzeko, giro lasaian burutu dira hizketaldiak; gainera, erantzunak grabatu egin dira. Batutako informazioa interbentzioan erabili eta landu da, helburuetan eragiteko.

## 3. **fasea:** Esku-hartzea.

Interbentzioa 5 saiotan banatu da, eta saio bakoitzak izan duen helburu eta landu diren aldagaiak horrela banatu dira.

1. Saioa: Euskararekiko norberaren harreman historikoa. Hausnarketa
2. Saioa: Hizkuntza kudeaketari buruzko hitzaldia.
3. Saioa: Lidergoa. Lidergo eraldatzailearen oinarri teorikoa eta norberaren ezaugarriak.
4. Saioa: Prozesuan jasotako informazioaren laburpena, espektatiben betetze maila eta aurrera begirako konpromisoak.
  - Ebaluazio galdetegia bideratu eta hasierako elkarrizketen erantzunekin alderatu.
5. Saioa: Eraitza orokorrak eta ondorioak aurkeztu.

## Ikerketa interbentzioaren programazioa

Zer egin eta nola	Noiz egin	Bitartekoak
Egitasmoa adostu: Eralan 3 egitasmo osoa ezagutarazi udaleko arduradun politikoei. Ahize-AEK eta Portugaleteko Udalaren arteko lankidetzaren adostu	2012/06	"Eralan 3 proiektua. 2012 eta 2013rako egitasmo orokorra" txostena
Xede taldea proposatu eta adostu: Xede talderako hautagaien ezaugarriak adostu eta eragindakoei proposamena egin. Alkateari osaketa jakinarazi.	2012/10	Zerrenda. Bilera
Komunikazioa egin: Xede taldeari esku-hartzea aurkeztu Soziolinguistika klusterra eta Portugaleteko Udalaren arteko hitzarmenaren berri eman komunikabideetan. Esku-hartzearen berri eman Euskara Aholku Batzordean.	2012/10/30 2012/12/18	Prentsaurrekoa Aurkezpena xede taldeari Euskara Aholku Batzordeari
Interbentzioa planifikatu: Esku-hartzearen saioak planifikatu eta antolatu.	2012/12	Hainbat dokumentu: Eralan 2, EPESA metodologia, interbentziorako fitxa...
Kronograma proposamena egin eta adostu: Esku-hartzearen kronograma adostu	2012/11	Egutegia
Elkarrizketak: Parte-hartzaileen iritzia ezagutu eta interbentzioan lantzeko informazioa jaso.	2012/11/27 -28 2012/12/04	Galdetegiak (gidoia) Eralan 2ko galdetegiaren galderen hautaketa
1. saioa: Ni eta euskara, ibaiak. Hausnarketa. Erabilera ohiturak eta esku-hartzearen espektatibak ezagutu	2013/01/25	1. Saioaren programazioa aurkezpena (PPTa)
2.saioa: Hizkuntza kudeaketari buruzko hitzaldia. Lidergo kateak <ul style="list-style-type: none"> <li>informazio esanguratsua eman eta aurreiritziak aldarazi</li> <li>jarrera aldaketa errazteko eta sustatzeko ereduak eta baliabideak eskaini</li> <li>lortutako aldaketak indartu</li> </ul>	2013/02/08	Hitzaldia: Mikel Urdangarin Montero (Ahize-AEK-ko aholkularia)
3. saioa: Lidergo eraldatzailea. Portaera ereduak <ul style="list-style-type: none"> <li>Hizkuntza liderren ezaugarriak taldean adostu eta ordenatu garrantziaren arabera</li> <li>Autolidergoaren galdetegiaren emaitzak bateratu</li> <li>Juanjo Arrosperen bideoa eta azalpenak hartuta, lider eraldatzailearen ezaugarriak ezagutu eta gurera ekarri</li> </ul>	2013/02/22	3. Saioaren programazioa aurkezpena (PPTa) Autolidergoaren galdetegiaren emaitzak
4. saioa: diskurtsoa eta erremintak. Rolaren birdefinizioa	2013/03/08	4. Saioaren programazioa aurkezpena (PPTa)
5. saioa. Emaitza eta ondorioen aurkezpena. Interbentzioaren osteko emaitza eta ondorioen berri eman xede taldeari	2013/06/28	5. Saioaren programazioa aurkezpena (PPTa)

## Elkarrizketak / galdetegiak

Parte-hartzaileen iritzia ezagutu eta interbentzioan lantzeko informazioa jasotzeko ordu eta erdiko elkarrizketak egin dira.

Galdetegia prestatzeko, kontuan izan dira interbentzioan landu nahi diren aldagaiak eta partaideek horien inguruko dituzten iritzia eta esperientzia jaso nahi izan dira. Diseinurako Eralan 2ko Bermeo, Berriz eta Fagor Ederlaneko galdetegietako itaun hautaketa egin zen.

Elkarrizketetan batutako informazio guztia konfidentzialki gorde da eta interbentzioan erabili den kasuetan ez da egilea aipatu.

## Saioak

### **1 saioa: Hausnarketa. Ni eta euskara, ibaiak. Erabilera ohiturak eta esku-hartzearen espektatibak**

1. saioaren aurreko egunetan, partaide guztiei mezu bat helarazi zitzaion e-postaz: saioaren eguna eta ordua gogorarazteko alde batetik, eta hausnarketa bideratzeko ariketa bat egiteko eskatuz bestetik.

Hemen mezuaren mamia:

*"Ariketa bat duzue txertatutako dokumentuan eta honakoa da zuen egitekoa: galdera batzuk zerrendatu ditut eta horiek irakurrita, horien gainean hausnartzeko eskatu nahi dizuet; bideo baten lotura ere txertatu dizuet, ikusi. Hamabost bat minutuz hausnartu ondoren, marrazki bat egin. Marrazkian ibai edo erreka bat marraztu behar duzue, eta beste guztia zuen gaitasunaren arabera. Irudian galderak sortu dizkizueten ideiak, gogoak, oroitzapenak, sentimenduak...azaltzen saiatu behar zarete, marrazki, koloreen bidez edo nahi duzuen bezala (ikus adibideak). Mesedez, marrazkia egin eta saiora ekarri. Ez kezkatu marrazkien kalitatearengatik, inor ez da ni baino txarragoa izango marrazten, zin dagizuet. Nire marrazkia ere ikusteko aukera izango duzue, lasai!"*

Saioan, lehenengo, esku-hartzearen helburuak, partaideak eta kronograma erreparatu dira.

Ondoren, ibaien ariketa girotzeko "Bidaia intimoak" bideoaren trailerra ikusi eta komentatu da.

Banan banan, kide bakoitzak bere ibai-a aurkeztu du eta euskararekin izan duen ibilbidea azaldu du. Gero, hiru hiru ibaien antzekotasunak eta desberdintasunak komentatu dira eta ondorioak bateratu. Ataza honekin, norbere beldurrak eta konplexuak konpartitzeko, eta taldekideak hobeto ezagutzeko aukera ere izan dute.

Bestalde, interbentzioaz dituzten espektatibak ezagutu eta neurtzeko, elkarrizketan jasotako espektatiba zerrenda aurkeztu da eta bateratu ondoren, lehentasunak adostu dira. Partaideek, egitasmo honek euskararen erabileran eta normalizazioan eragin zezakeenarekin itxaropen handiegia eta neurrigabekoa zutelakoan, horiek ezagutu eta neurrirra ekartzea lortu nahi zen.

## **2.saioa: Hizkuntza kudeaketari buruzko hitzaldia. Lidergo kateak**

Mikel Urdangarinek, Ahize-AEK-ko teknikariak, hizkuntzen kudeaketari buruzko hitzaldia eman du. Hitzaldiaren edukiak, Portugaleteko Udaleko xede taldeari egokitu zaizkio, eta horrela laburbil daitezke saioaren helburua nagusiak:

- Informazio esanguratsua eman eta aurreiritziak aldarazi: Aldaketa abiatzeko baldintzak nola sortzen diren azaldu du Mikelek. Informazio esanguratsua eman die parte hartzaileei, portaera aldatzen lagunduko duten faktoreak lantzeko. Hau da, aldatzeko motibazioa landu du eta beharra ikustarazi du.
- Jarrera aldaketa errazteko eta sustatzeko ereduak eta baliabideak eskaini: Aldaketa sustatzen den esplikatu du, eta horretarako ereduak eta baliabideak eskaini zaizkie. Aldaketa egingarria dela eta trabak gainditu daitezkeela ikustarazi zaie. Ingurukoengan eragin eta aldaketa oztopatu dezaketen ekintzetan eragiteko gaitasuna landu da.
- Lortutako aldaketak nola indartu: gonbidatuak, lortutako aldaketak nola indartuko diren azaldu du, eta eragindakoen erantzuna aldaketaren aurrean zein izan daitekeen. Bestetik, norberaren erantzuna zein izan behar duen eta aldaketan sartzen ez dena kezkan jarraituko duela ikustarazi, eta ondorioz, ekintza dela bidea, hau da, aldatzen saiatzea dela gakoa argudiatu du. Ohitura berriak sortzea, alegia.

## **3.saioa: Lidergo eraldatzailea. Portaera eredugarriak**

Hirugarren saioaren helburua hizkuntza-liderraren ezaugarriak adostea eta lidergo eraldatzailearenak ezagutzea izan da.

Horretarako elkarrizketetan pertsona esanguratsuez jasotako iritzi guztiak zerrendatu dira eta, bestetik autolidergo inkestaren emaitzak aurkeztu eta aztertu dira. Ondoren, partaideen ustez udalean hizkuntza-lider edo pertsona erreferente direnen ezaugarrien alde indartsuak, ahulak eta hobetu beharrekoak aipatu dituzte, baita horretarako beharko lituzketen tresna, baliabide eta laguntza zeintzuk diren identifikatu ere.

Era berean, Juanjo Arrospidek Eralan 2n emandako hitzaldiaren bideoak eta azalpenak oinarri hartuta, lider eraldatzailearen ezaugarriak azaldu ditu dinamizatzaileak.

Azkenik, udaleko liderren eta lider eraldatzaileen jokaerak eta izaerak alderatu dira eta gurera ekarri.

## **4.saioa: Diskurtsoa eta erremintak. Rolaren birdefinizioa**

Jabekuntza eta diskurtsoa lantzeko tresnak eskaini nahi izan dira laugarren saio honetan. Aurreko hiru saioetan hainbat baliabide aurkeztu zaizkie partaideei eta horiek birgogoratu eta laburbildu dira.

Lehenengo, ibai batzuen irudiak erakutsi dira eta ondorio nagusien inguruan hitz egin dute. Parte-hartzaileen artean haiek uste baino berdintasun gehiago dituztela ondorioztatzeko baliagarria izan zaie.



Bigarrenik, autolidergoaren inkestaren ondorio bateratuak komentatu dira, hau da, nolakoa da eta izan behar du hizkuntza-liderrak.

Hirugarrenik, lidergo eraldatzailearen ezaugarriak laburbildu dira. Azkenik, eusLiderrak eskuliburuaren atal garrantzitsuenak aurkeztu eta landu dira taldean; batetik, udalaren testuingurua zein den ezagutu da. Bestetik, egoera deserosoen aurrean liderren jarrera zein den azaldu da. Saio honetan, baliabide batzuk eskaini zaizkie; besteak beste, gidari izateko jokabide egokia zein den, asertiboa izateko hartu beharreko jarrera nolakoa den, eta egin behar ez diren jokaerak zeintzuk diren.

Lehen saioan aipatu espektatibak helburu bihurtzeko konpromisoen dekalogo osatu da. Galdera honi erantzunez hartu dituzte konpromisoak partaideek: *Zuk zer egingo duzu zure postutik helburu horiek lortzeko?*

Azken saio hau, eta esku-hartzea oro har, modu positiboan amaitzeko Izka-mizka bideoa ikusi, "eta zuk nola bizi duzu euskara?" galdera erantzunez bakoitzak esaldu bana idatzi du, modu positiboan erantzuteko baldintza jarrita.

#### **5.saioa: Emaidza eta ondorioen aurkezpena.**

Txosten honen aurreko bertsioaren aurkezpena egin da; Portugaleteko Udaleko esku-hartzearen ondorioen eta emaitzen berri eman da. Txostena eskura eman zaie eta power pointaren laguntzaz laburbildu da.

#### **Neurketak**

Saio bakoitzaren amaieran balorazio inkesta pasa zaie talde kideei, eta parte-hartzeaz, metodologiaz, sentimenduez, ikasitakoaz eta hobetzeko proposamenez galdetu zaie eta orokorrean item guztiak, ondo edo oso ondo baloratu dituzte.

Esku-hartzearen eragina neurtzeko eta baloratzeko elkarrizketetan erabilitako galderen hautaketa bat bidali zaie parte-hartzaileei, erantzun dezaten. Emaidza eta ondorioetan batu dira erantzunak.

#### **4. Emaidzak**

Administrazioetako Euskara planak berritzeko hizkuntza lidergoaren bitartez kudeaketatik elkarrekintzara jauzia egitea da interbentzioaren helburu nagusia. Honakoak, berriz, ikerketa honetako helburu zehatzak:

- Portaera eredugarriak sustatzea, administrazioan bere rolean boterea eta eragin-esparru handia dutenen artean
  - Eredu onak ikustaraztea:

Portugaleteren antzeko ezaugarriak dituzten herrien erreferentziak izatea erakundearentzat lagungarria dela ondorioztatu dute. Dena den, erreferentzia horiek antzeko ezaugarri soziolinguistikoak dituzten herrietatik

hartzea iruditzen zaie egokiena eta ez, Bermeo, Azpeitia edo Zeanuri bezalako herri euskaldunetatik. Guztiek aipatu dute Santurtzi erreferentziako herri bezala, nahiz eta ekintza zehatzik ez duten ezagutzen.

Eredu onak jasotzea egokia dela bateratu dute; batetik, besteen akatsak ez errepikatzeko eta ikasteko aukera eman dezaketelako, emaitza onak eman dituzten ekintzak hautatzeko aukera ematen dutelako, alegia. Bestetik, eredu onak ikustarazteak lagun dezake euskararen kontrako jarrera duten langileen iritzia biguntzen.

- Lidergo instituzionala :

Lidergoa politikariek dute, baina ez hizkuntza-lidergorik, Portugaleteko arduradun politikoak ez dira erreferenteak hizkuntzaren aldetik. Emaitza nagusien artean, ikus daiteke, arduradun politikoek kanpora begira eta barrura begira ere, gutxi erabiltzen dutela euskara. Ezagutza falta eta jarrera pasiboa aipatu dira. Era berean, botere rola eta eragin-esparrua ez dute erabiltzen hizkuntzaren erabileran eta irizpideen betetzean agindu irmorik emateko, pertsonen borondatearen baitan dago hizkuntzaren erabilera formala.

Lidergo instituzionala hartzeko udalak ausardiaz jokatu behar du, lehenengo eta behin erantzukizun soziala duelako eta eredu izan behar duelako herritarren artean.

Bestalde, argi dute hizkuntza kapitala dela udalarentzat, baina hizkuntza politikak izan behar duen lekua eta pisua zein den erabaki behar du. Hau guztia, iritzi eta ikuspegi desberdinak errespetatuz eta elebitasunaren onurak ezagutaraziz. Hau lortzeko gakoak komunikazioa eta gardentasuna dira.

- Zenbait pertsonen erreferentzia

Pertsona erreferentea urteetan itzultzailea izan da, euskara pertsona bakar baten ardurapean egon baita urteetan. Dena den, landuz gero eta baliabideak eskainiz gero, erreferente izan daitezkeela uste dute parte hartzaile gehienek, nahiz eta une honetan ez duten euren burua erreferentetzat hartzen.

Identifikatuta dituzte zeintzuk diren pertsona hauen ezaugarriak: Langile fina da eta euskararekiko abegikorra eta konprometitua, euskara maite du. Atertiboak, jendearekin harremanak izateko erraztasuna du eta atsegina da. Talde lanean ondo moldatzen da. Baliabideak ditu euskara irakasteko, laguntza emateko eta zabaltzeko. Ilusioa du eta ilusioa sortzen du, motibatzailea da. Ausarta da eta jakin-mina du. Pazientzia eta enpatia du.

- Administrazioaren udal agente guztien lidergo kateak artikulatzea: arduradun politikoak, euskara teknikariak, sindikatuak, langileak

- (Des)erosotasun sentimenduak hizkuntza praktika

Parte-hartzaileen sentimenduez galdetuta hizkuntza praktikan, guztiek ondorioztatu dute erraztasun falta handia dagoela. Hizkuntza gaitasuna egiaztatutako mailarekin, hizkuntz-eskakizunaren tituluarekin, lotzen dute. *"Hizkuntz eskakizuna egiaztatuta duenak badaki euskara, egiaztatuta ez duenak, ez daki."* Oro har, deserosotasun handia sentitzen dute hizkuntza praktikan, batez ere zuzentasunari garrantzia handia ematen diotelako.

Hizkuntza hautua solaskidearen baitan uzten dute, errespetua, edukazio txarra... argudiatuz, guztiek solaskidearen hizkuntza-hautaketaren arabera erabiltzen dute euskara. Era berean, kasu askotan, ez dute ezagutzen lankidearen hizkuntza maila, soilik hurbilenekoena.

- Pertsonak eta taldeen elkarreraginak

Pertsonen arteko elkarreragina eman eta euskaldunen sarea lotzeko, lankide euskaldunak identifikatu behar dira. Gainera, hori ezagutarazteko eta taldean eragiteko garrantzitsua da lehen hitza eta bigarrena ere euskaraz egitea.

Taldeen elkarreraginerako norbanakoen borondatea eta komunikazioa gakoak dira.

- Erabilera ohiturak

Euskara ez erabiltzearen azalpenak hauexek izan dira: inguruak hizkuntza ohituretan eragiten du, eta inguruan lankide erdaldun asko dago. Elebakarraren aldeko gehiegizko errespetua dagoela adierazi dute. Era berean, euskara dakitenen artean ere, aspaldi harremana gaztelaniaz sortu denez, hori aldatzea zaila dela diote. Beraz, errazagoa dela erlazio berrietan sortzea euskarazko komunikazioa.

Dena den, ama hizkuntza euskara dutenek erabiltzeko ohitura handiagoa dutela esan dute, baina Portugaleteko Udaleko langileen zati handi batek euskara ez du lehen hizkuntzatzat.

Parte-hartzaile guztiek argi dute hizkuntza maila hobetzeko erabiltzea beharrezkoa dela, eta horretarako konpromisoak hartu dituzte.

- Euskara teknikarien rola birdefinitzea: aktibatzea, jabekuntza, diskurtsoa

- Erabileran eragiteko dinamikak

Besteen erabileran eragiteko zer-nola egin ez jakitea da arazo nagusia, baliabide falta argudiatu dute. Saioetan hainbat tresna eskaini zaizkie diskurtsoa eta jarrera aberasteko. Hala, jarrera egokia izateko oso garrantzitsua da informazioa izatea, aurreiritziak gutxitzeko. Halaber, proaktiboa izatea nahitaezkoa da, baina erakundeak jokabide hau babestu eta onartu behar du. Norbanakoen ardurapean utziz gero, zailagoa da erabileran eragitea.

Bestalde, rola birdefinitzeko, aktibatzeko, jabetzeko eta diskurtsoa lantzeko eskaini diren baliabideak laburbilduta: erabileran eragin nahi duen pertsonak helburua argi izan behar du, eta besteari proposamena egin behar dio, begirunez eta enpatiaz. Asertiboa izan behar du eta prozesuan gidaritzea hartu, lagundu. Bestearen ahalegina baloratu eta esker ona adierazi.

Hau guztia aurrera eramateko, ausardiaz jokatu behar du, erosotasun egoeratik irten.

- Portaera eraldatzailea

Hizkuntza lidergoaren bitartez kudeaketatik elkarrekintzara jauzia egiteko, portaera eraldatzailea, hau da, lider eraldatzailearen ezaugarriak ezagutu eta ikastea garrantzizkoa da. Lider mota honek hobetzea posible dela pentsatzen du eta zerbait ez dakienean laguntza eskatzen du, gainera gauza berriengatik kuriositatea agertzen du, berritzailea da; lankideekin harremana du eta talde lanean aritzen badaki. Lanarekiko erantzukizun osoa agertzen du.

### **Parte-hartzaileen iritziak, ondorioak eta konpromisoak**

Esku-hartzean parte hartu duten kideek hartutako konpromisoak eta horietatik ateratako ondorioak azalduta daude hurrengo lerrootan:

*"Nire taldeko euskaldunekin **euskaraz hitz egitea** izango da nire helburua. Sei zinegotzi gaude bartan eta erdaraz baino ez dugu hitz egiten normalean, horietariko bi-hiruk euskaraz ez dakite eta. Egoera hau aldatzen saiatuko naiz ahal den guztietan. Honela euskararen erabilera indartuko dut taldearen barnean eta lehenengo pausu hau emanda, **kanpokoei begira** ere, guztiz aldatuko da ere gure hizkuntza erabilera"*  
Eredugarria izan eta ohiturak aldatzeko konpromisoa hartu du.

*"Nire jarrera pertsonala aldatu nahi dut. Horregatik azken boladatan nire lankide batekin egunero **mintzapraktika egiten dut ohitura hartzeko** eta gero beste lankideekin hitz egitea lortzeko. Gainera, mezuak eta **itzulpen laburrak** eta ertainak nire kabuz egiten saiatzen ari naiz. Hori guztia lortu ondoren, prest egongo naiz beste konpromiso batzuk hartzeko"*  
Jabekuntza eta lankideekiko elkarreragina lortzeko konpromisoa hartu du. Era berean, irizpideak betetzeko urratsak ematen hasi da.

*"Nire departamentuan, euskararen egoeraz **hausnartuko** dut. Benetako egoera, hau da, nire aurreiritziak edo usteak kanpoan utzita. Bakoitzak duen ezagutza maila, **jarrera...txertatuko** dut: **galdetuz, euskararen egoerari buruz hitz egiten...** hau da, nire lan-inguru hurbila ezagutuko dut, etorkizunean inguru horretan aritu ahal izateko"*  
Departamentu burua da, bere botere roletik lider izanda eragin nahi du. Lider eraldatzailearen portaera barneratzeko urratsak emateko ausardia adierazi du.

"Aukera eman besteei euskeraz egiteko (idatziz, berbaz...) horretarako aurrez joan behar naiz; adibidez, **telefonoz euskaraz erantzun**. Txostenetan zerbait **euskaraz idatzi** behar dut"

Hizkuntza irizpideak betetzeko jarrera proaktiboa. Bere botere roletik eredugarri izateko urratsak emateko konpromisoa hartu du.

"Hurrengo hilabeteetako konpromisoak: **pazientzia** handiagoz jokatuko dut. **Beldurra baztertuko** dut. Alderdi positiboak nabarmenduko ditut. Sartuko dut euskara apurka-apurka euskararik ez dagoen hainbat eremutan"

Teknikariaren rola birdefinitzeko jabeakuntzarako pausuak emateko konpromisoa agertu du.

"**Espedienteen ereduak euskaratzea**. Elebidunak. Denak euskaraz eta erdaraz egitea. Maiatzak bi baino arinago"

Hizkuntza irizpideak betetzeko jarrera proaktiboa.

"Etorkizuneko jarrerak etorkizunean, udal barnean euskera sustatzea izango da. Hau da barne egituran lan egiten duten **pertsonen lagunduko diet** ahal duten neurrian euskara erabiltzera. Kanpora begira, herritarrekin, alde batetik euskaldunen kasuan, euskararekiko beraien eskubideak berma daitezten saiatuko naiz. Eta euskaldunak ez direnen kasuan, **euskararekiko maitasuna** hedatzen saiatuko naiz. Azkenik, udaletxeak euskararekiko eta kutsu euskalduna duen munduarekiko duen "gorrotoa" leuntzen ahaleginduko naiz"

Botere eta ardura roletik, ingurukoengan eragiteko konpromisoa adierazi du.

## 5. Ondorioak

Oro har, egindako lana positiboa izan da bai Ahize-AEKrentzat baita Portugaleteko Udalarentzat ere. Xede taldeko partaideak gustura egon direla aipatu dute eta saio guztietako balorazioa oso positiboa izan da. Era berean, aurretik saioen egutegia guztien artean adostea, aukera ona izan da, partaideen asistentzia ziurtatzeko; oso ona izan da.

Ildo beretik, teknikariaren balorazioa ere oso positiboa izan da. Kontuan izan behar da, esku-hartze honek izan duen berezitasuna: udal teknikari batek dinamizatu beharrean egitasmoa, Ahize-AEK-ko aholkulari batek koordinatu duela eta beraz, ez dela udaleko langilea izan. Horregatik oso baliagarria izan da pertsonak ezagutzeko eta harremana sakontzeko.

Partaide guztiek aipatu dute, laburra izanik ere esku-hartzeak hausnarketarako balio izan duela, baita motibatuz ere. Era berean, euskararen erabilera normalizatzeko euren rolaz jabetzeko urratsak ematen hasi dira; azken finean, interbentzio hau abiapuntua izan da eta plangintzaldi berrirako lan ildo batzuk markatzeko lagungarri.

Bestalde, zeharka, jarrera eta diskurtso aldaketarako argudioak landu dira eta ondorio hauek atera: Euskararekiko maitasuna sortu beharra, naturaltasun eta erosotasunaren garrantzia, hizkuntzaren transmisioa eta haren etorkizuna, hizkuntzarekiko harrotasuna eta mundua hobeto ezagutzeko tresna.

Aipatu beharreko zehaztapen bat: hizkuntzaren erabileraz aritu direnean, partaideak ia uneoro ahozko erabileraz aritu dira, nahiz eta hizkuntza irizpideen dokumentuan idatzizkoak pisu handiagoa izan.

Prozesuak agerrarazi duen hutsuneetako bat izan da udalean oro har, hizkuntza irizpideen dokumentua ez dela ezagutzen eta lankideen euskara gaitasuna ere ez, hurbilekoenena izan ezik.

Dena den, benetan ezin izan da neurtu Eralanen eragina zenbat zabaldu den. Partaideek espektatiba altuegiak ekarri zituzten hasieratik, udalaren egoera aldatzea eta udal zerbitzuetan aldaketa ematea, eta 1. saioaren helburua itxaropen horiek neurrira ekartzea bazen ere, ez dela lortu uste da. Helburuak eta lanaren dimentsioa saio guztietan azaldu den arren, kontzeptu abstraktuuegiak edota arrotzuegiak izan direla ondoriozta daiteke.

Alde positiboetarako dagokienez, batetik, kontzientzia handiagoa hartu dute euskara erabiltzeko eta horretarako konpromisoak hartu dituzte. Esan daiteke ilusioa transmititu dela, "zerbait" mugitzea lortu dela. Gainera, ingurua -erakundea- ezagutzeko aukera izan dute eta pertsonen hizkuntzarekiko dituzten aldeko zein kontrako jarrerak hobeto ulertzeko balio izan die, hau da, ikuspegi zabalagoa izaten lagundu die.

Bestetik, aldaketarako norberaren gaitasunaren kontzientzia azaleratu da baita norberaren indarguneak eta ahuleziak ere.

Azkenik, rol, lanpostu, ezagutza, jarrera, pentsamendu...desberdineko pertsonen artean euskararen erabileraren inguruko eztabaida mamitsu, aberasgarri eta adeitsua egin da eta batez ere, euskaldunen artean harreman berriak sortzeko balio izan du.