



**Arabako Enplegu  
Behatokia  
2026-2027**





## AURKIBIDEA

|                                                                      |    |
|----------------------------------------------------------------------|----|
| Enplegu pribatuaren bilakaeraren aurreikuspena Araban (2026-2027)    | 5  |
| Kontratazioen aurreikuspena Araban                                   | 6  |
| Kontratatzeko beharraren jatorria                                    | 7  |
| Kontratatu beharreko pertsona berrien banaketa                       | 8  |
| Kontrataziorako adin hobetsia                                        | 10 |
| Eskari handiena duten prestakuntza-profilak                          | 11 |
| Ikasketa-mailaren arabera                                            | 12 |
| Unibertsitate-ikasketen Familien Arabera                             | 13 |
| Lanbide-heziketaren Familien Arabera (LH)                            | 14 |
| Enpresako sailen arabera                                             | 15 |
| Jarrerak eta balioak, zailtasunak eta metodoak                       | 16 |
| Hautaketarako jarrerak eta balioak                                   | 17 |
| Hautaketarako jarrerak eta balioak II                                | 18 |
| Zailtasunak kontratazioan                                            | 19 |
| Kontratazio-metodoak                                                 | 20 |
| Inkestatutako enpresen profila                                       | 21 |
| LANGILEEN kopurua                                                    | 22 |
| Jarduera-sektoreak                                                   | 22 |
| Ikasketen hautaketa eta lan-munduan txertatzea                       | 23 |
| Orientazio akademiko-profesional goiztiar eta eraginkorragoaren alde | 25 |
| 10 lanbide-gaitasun nagusiak (World Economic Forum)                  | 26 |
| Ikasketaren ondorioak                                                | 27 |



**E**rakunde batetik Arabako egoera ekonomikoa eta haren etorkizuna aztertzeko hain datu fidagarriak nola lortzen ditugun galdetzen digutenean, gauza bera erantzuten dugu beti: enpresei galdetuz.

Horregatik, Arabako enpresek 2026an dituzten enplegu- eta kualifikazio-beharrak kuantifikatu ahal izateko, fidagarriena den iturri hori erabili dugu berriz ere. Honako hau Arabako Enplegu Behatokiaren seigarren edizioa da, lan-merkatuaren ezagutza eta haren behar eta eskakizunetan sakontzen duen ikerketa. Horri esker, langileak zuzenean kontratatzen dituzten enpresen inguruko informazio zehatza lortzen dugu.

Asko eskertzen dugu gure enpresa-ehuna eta -ekonomia osatzen duten sektore eta tamaina ezberdinen ordezkaritza proportzional gisa parte hartu duten enpresek emandako erantzuna. Bosgarren aldiz jaso dugu lehen eskuko informazioa kontratatutako beharreko jardura eta enpleguarekin, eskatu ohi diren tipologia eta profil profesionalekin, beharrezkoak diren kualifikazio eta prestakuntzarekin eta enpresek behar dituzten profesionalak aurkitzeko dituzten zailtasunekin lotutako itxaropen eta aurreikuspenei buruz.

Lurraldeko enpresak langile kualifikatuen urritasuna jasaten ari dira, batez ere industriaren arloan. Araba lurralde industrial da eta, beraz, industriaren bilakaera erabakigarria da gure etorkizunari dagokionez.

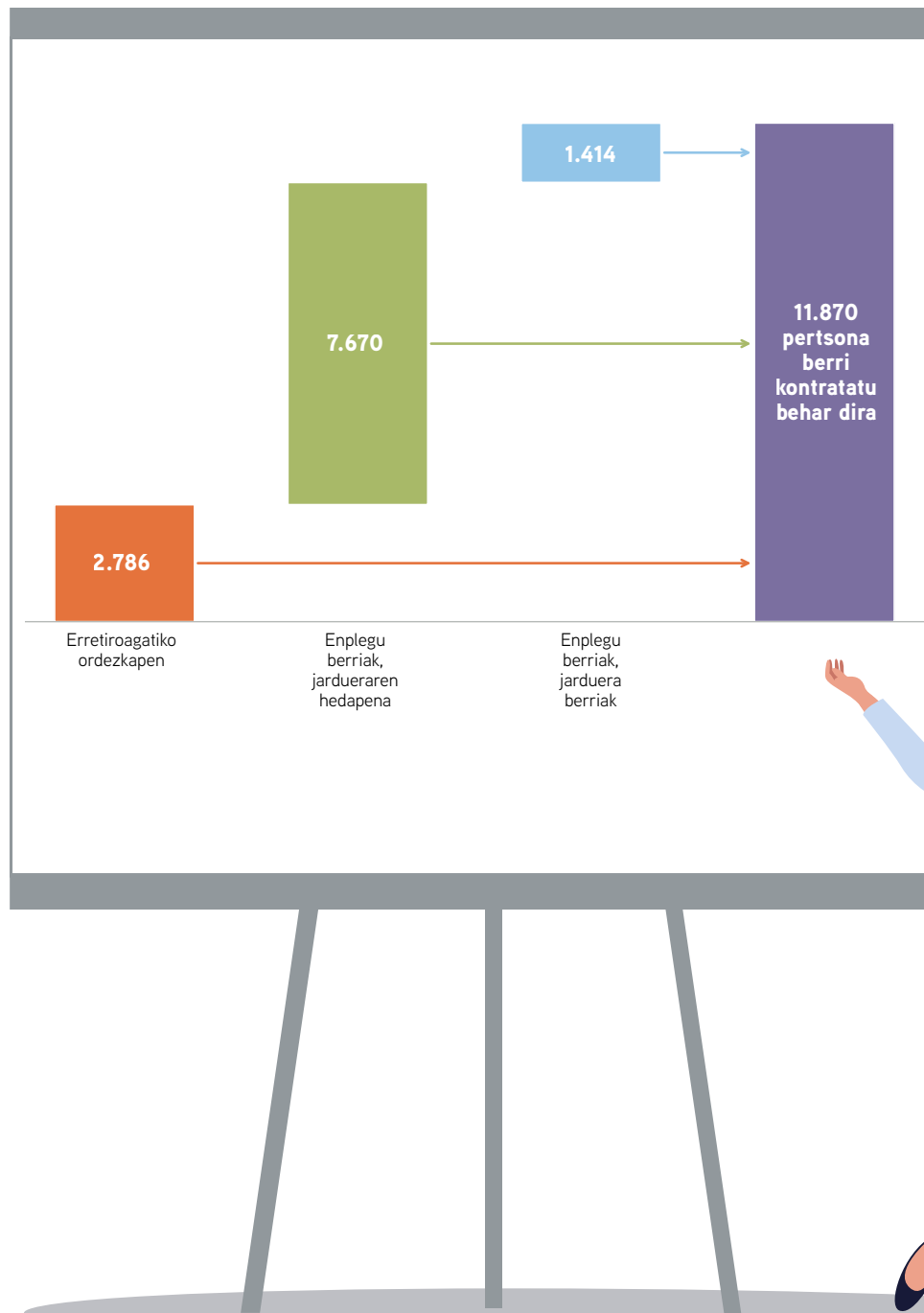
Industria-ehuna aldatzen ari da, eta testuinguru berri honetan, ezagutza aurreratua eta profesionalen talentua ezinbestekoak dira.







## ENPLEGU PRIVATUAREN BILAKAERAREN AURREIKUSPENA ARABAN (2026-2027)





# Kontratazioen aurreikuspena Araban

# 6.530

pertsona txertatuko dira  
lan-merkatuan 2026an

4.245 enpresen jarduera-maila altuagoaren ondorioz

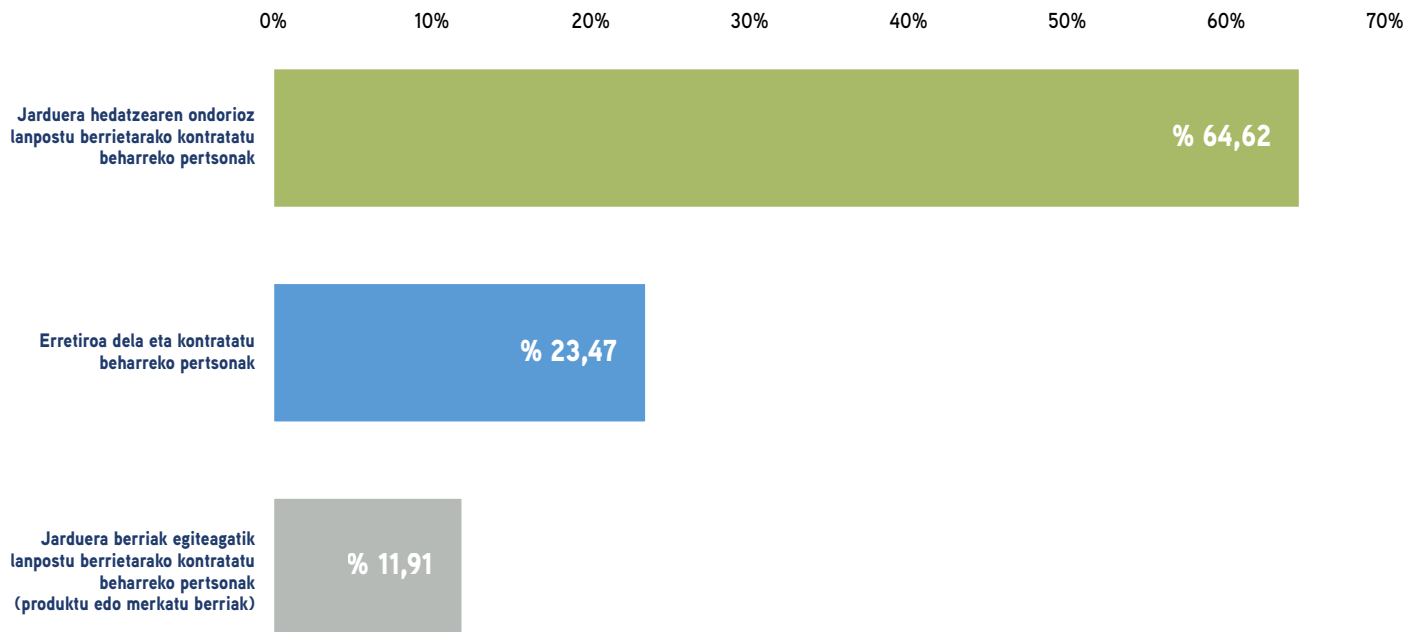
1.500 bajak betetzeko edo erretiratutako langileak ordezkatzeko

785 jarduera berrien ondorioz



## KONTRATATZEKO BEHARRAREN JATORRIA

Kontratazio berrien %64 enpresen hazkundearekin lotutako lanpostu berriak sortzeari erantzuteko egingo da.



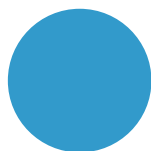
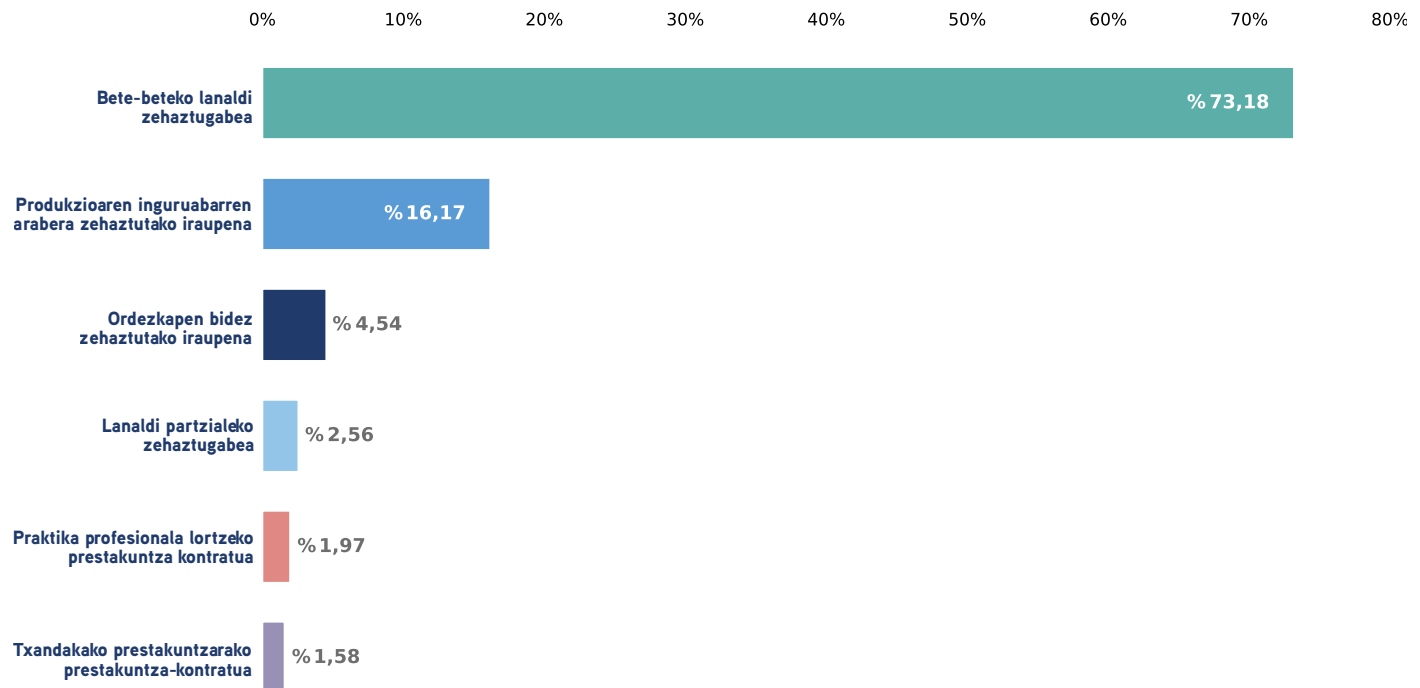
Arabako enpresen  
%84k espero du  
2026-2027 aldian  
kontratazio berriak  
egitea.



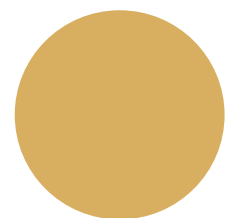


Kontratatu  
beharreko  
pertsona berrien  
banaketa



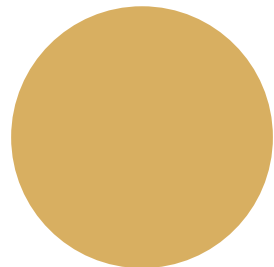
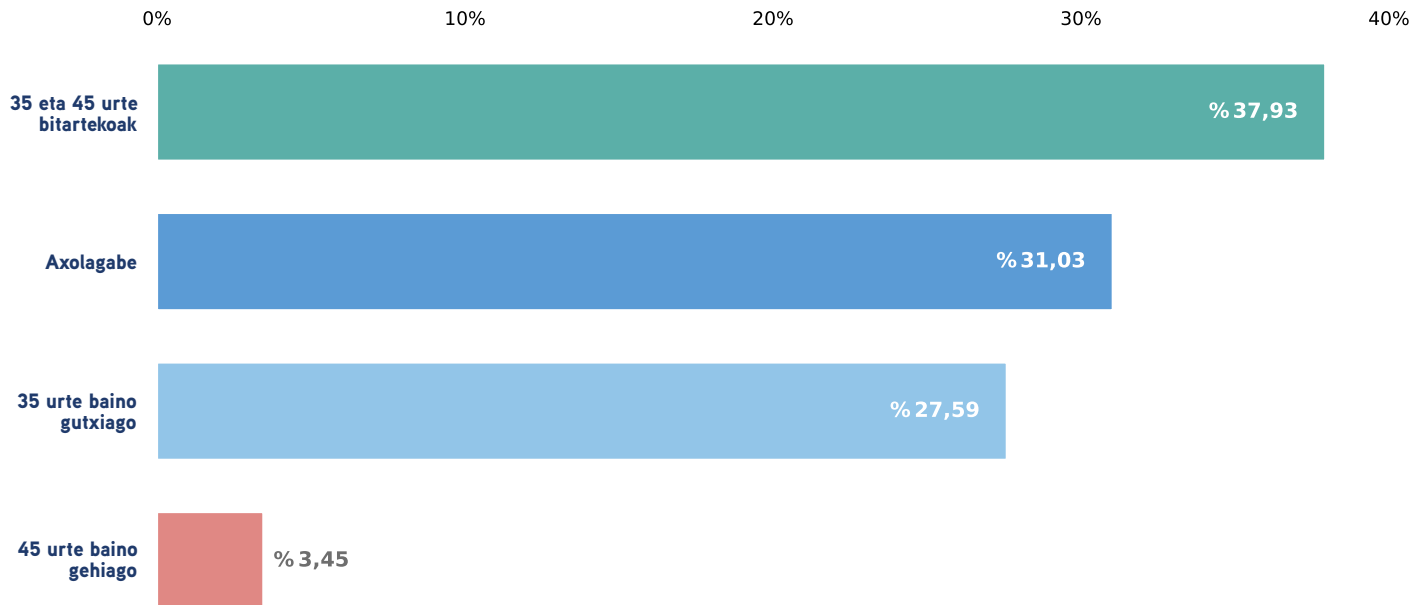


Lanaldi osoko kontratazio mugagabeak kontratazio-ehunekorik altuena du, % 73,18rekin.





## KONTRATAZIORAKO ADIN HOBETSIA



**Enpresen % 31,03rentzat, garrantzitsuena ez da adina izango, baizik eta hautagaiaren profila eta ekarpenak egiteko gogoa.**

Gazte talentuak protagonismoa irabazten ari dira: kontratazio berrien % 27,59 35 urtetik beherako pertsonen zuzenduta egongo da.

Gainera, 35 eta 45 urte arteko taldeak aukeren % 37,93 izango du.



# Eskari handiena duten prestakuntza-profilak

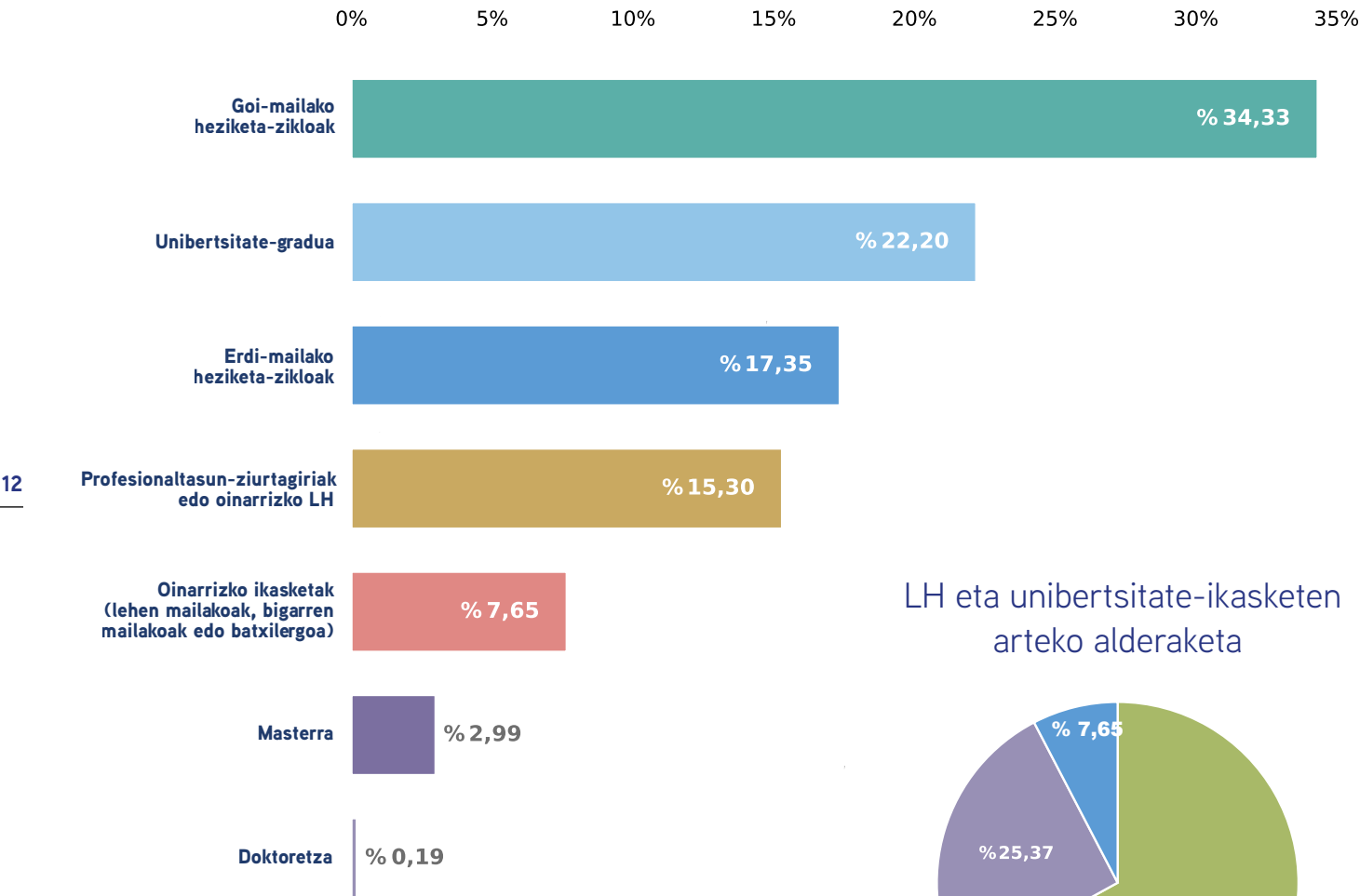
Prestakuntzarik handieneko profilak dira  
oraindik enpresek gehien bilatzen dituztenak.



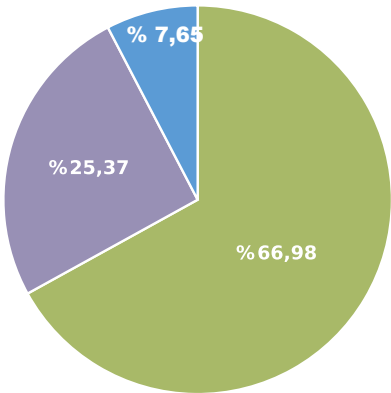


ENPRESEK ESKATZEN DITUZTEN PRESTAKUNTZA-PROFILAK, 2026-2027

Arabaren aurreikusitako kontratazioaren banaketa, ikasketen mailaren arabera



LH eta unibertsitate-ikasketen arteko alderaketa



- LH: oinarritzko LH, EMHZ, GMHZ - 66,98%
- Unibertsitate ikasketak: gradua, masterra, doktoretza - 25,37%
- Oinarritzko ikasketak: lehen mailakoak, bigarren mailakoak, batxilergoa - 7,65%

Lanbide Hezkuntza sendotu da enplegurako gako-sarbide gisa. 10 kontrataziotatik 6 LHtik etorriko dira, eta 4tik 1, aldiz, unibertsitatetik.





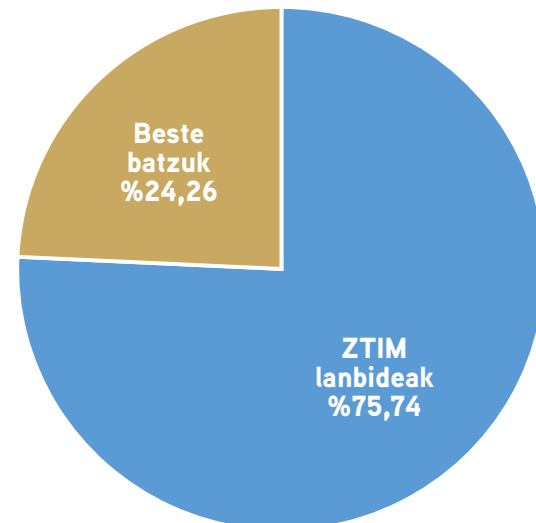
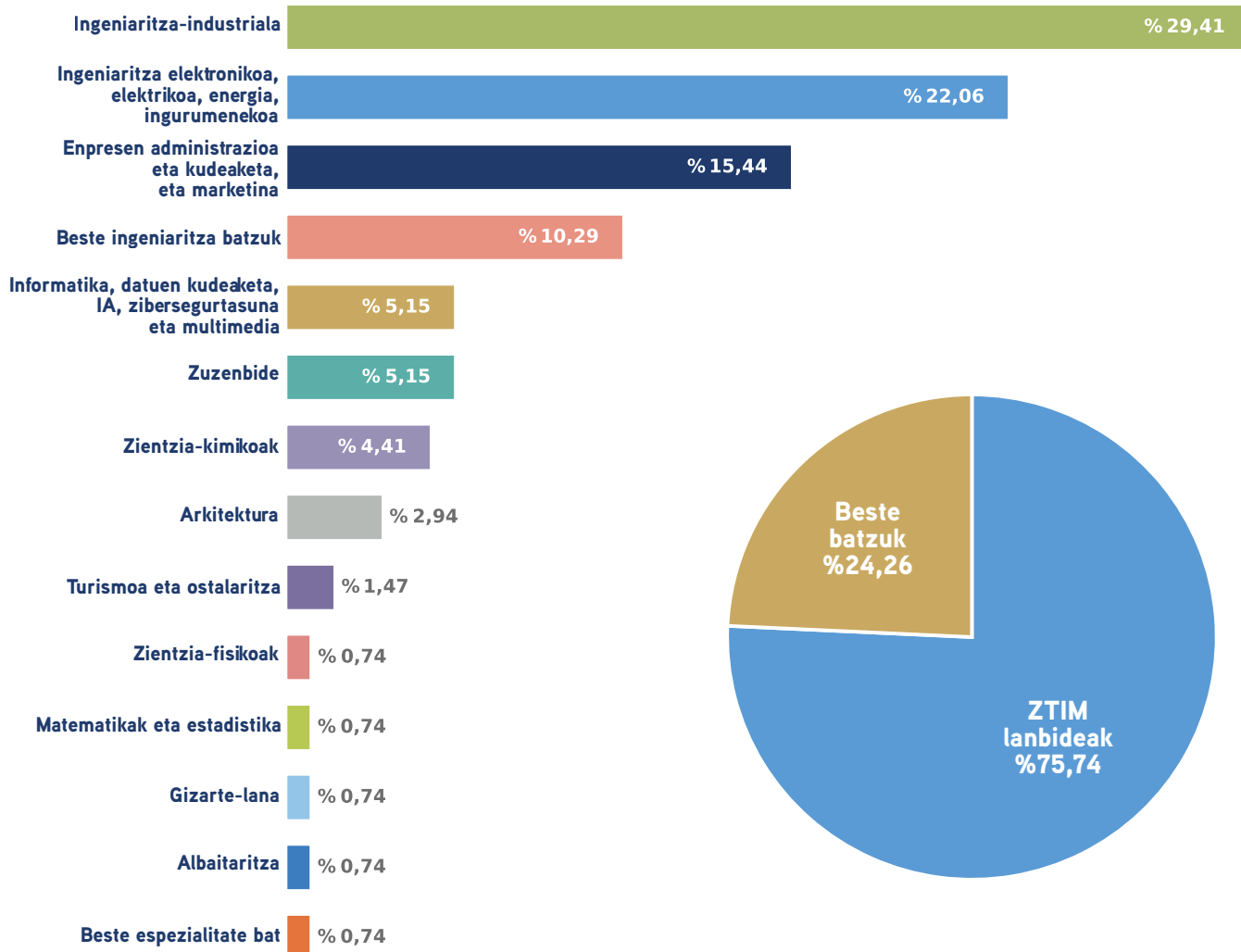
Unibertsitate-kontratuen  
% 75 baino gehiago  
datoz STEM ikasketetako  
adarretatik

(Zientziak, Teknologia,  
Ingeniaritza eta Matematikak)

## Araban aurreikusitako kontratazioaren banaketa unibertsitate-ikasketen familien arabera



0% 5% 10% 15% 20% 25% 30%

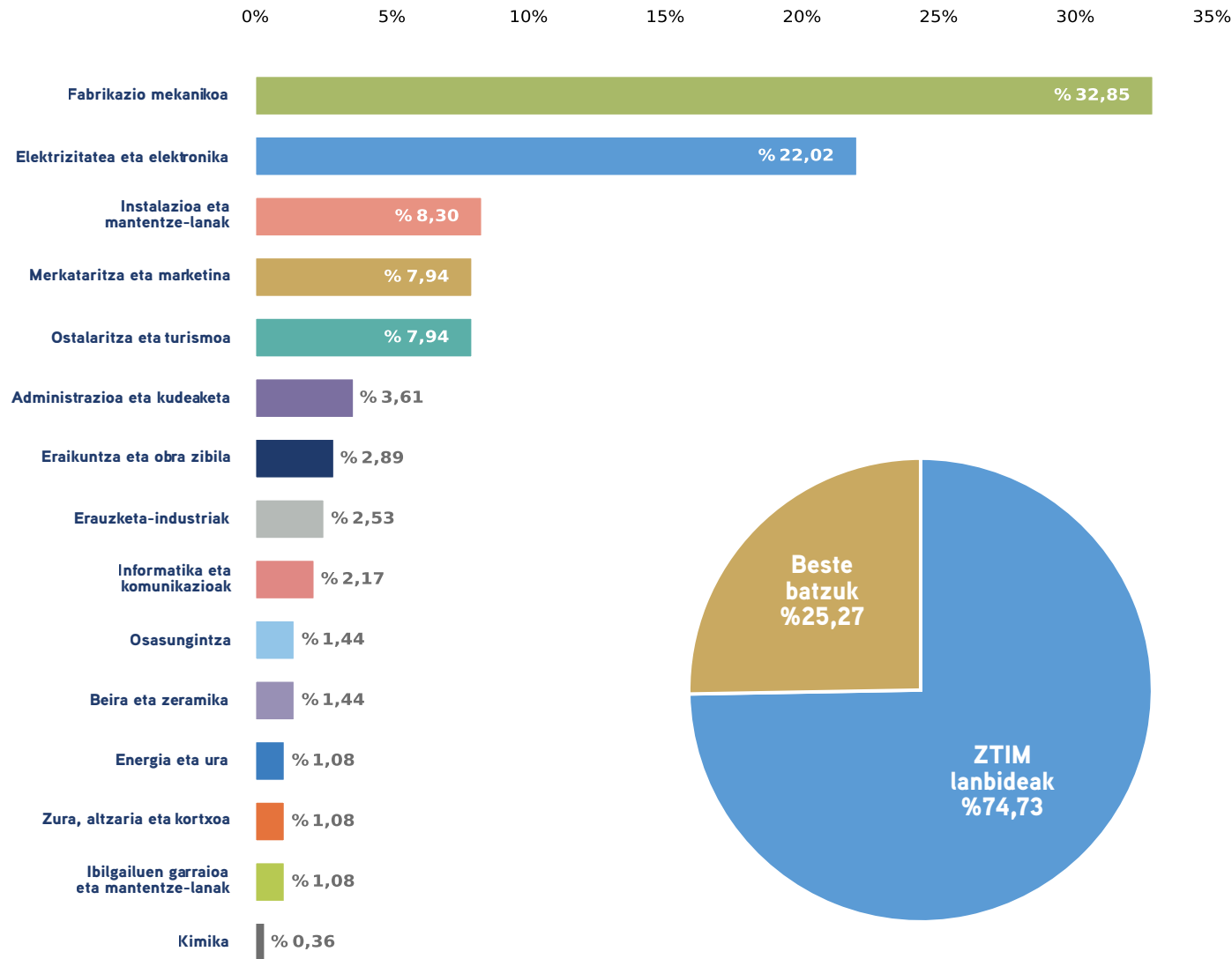




## Araban aurreikusitako kontratazioaren banaketa LHko prestakuntza-zikloen familien arabera

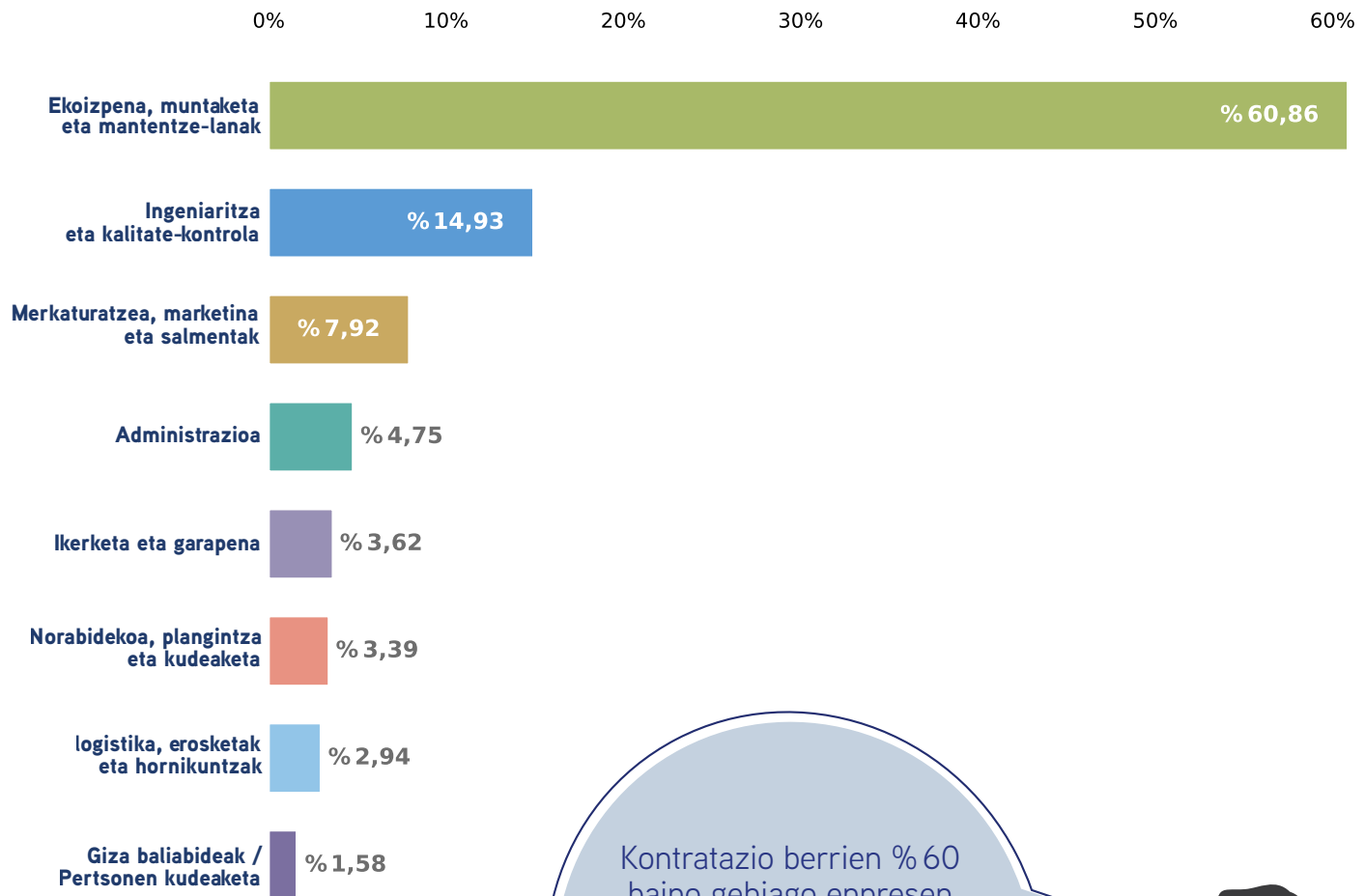


Lanbide Heziketako kontratuen %74 baino gehiago etorriko dira adar tekniko eta industrialetatik.

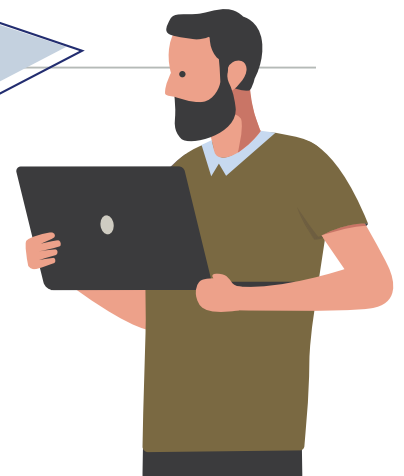




## Araban aurreikusitako kontratazioaren banaketa enpresako sailen arabera



Kontratazio berrien %60 baino gehiago enpresen eguneroko jardueran funtsezkoak diren gako-arlo hauetan egingo dira: ekoizpena, muntaketa eta mantentze-lanak.

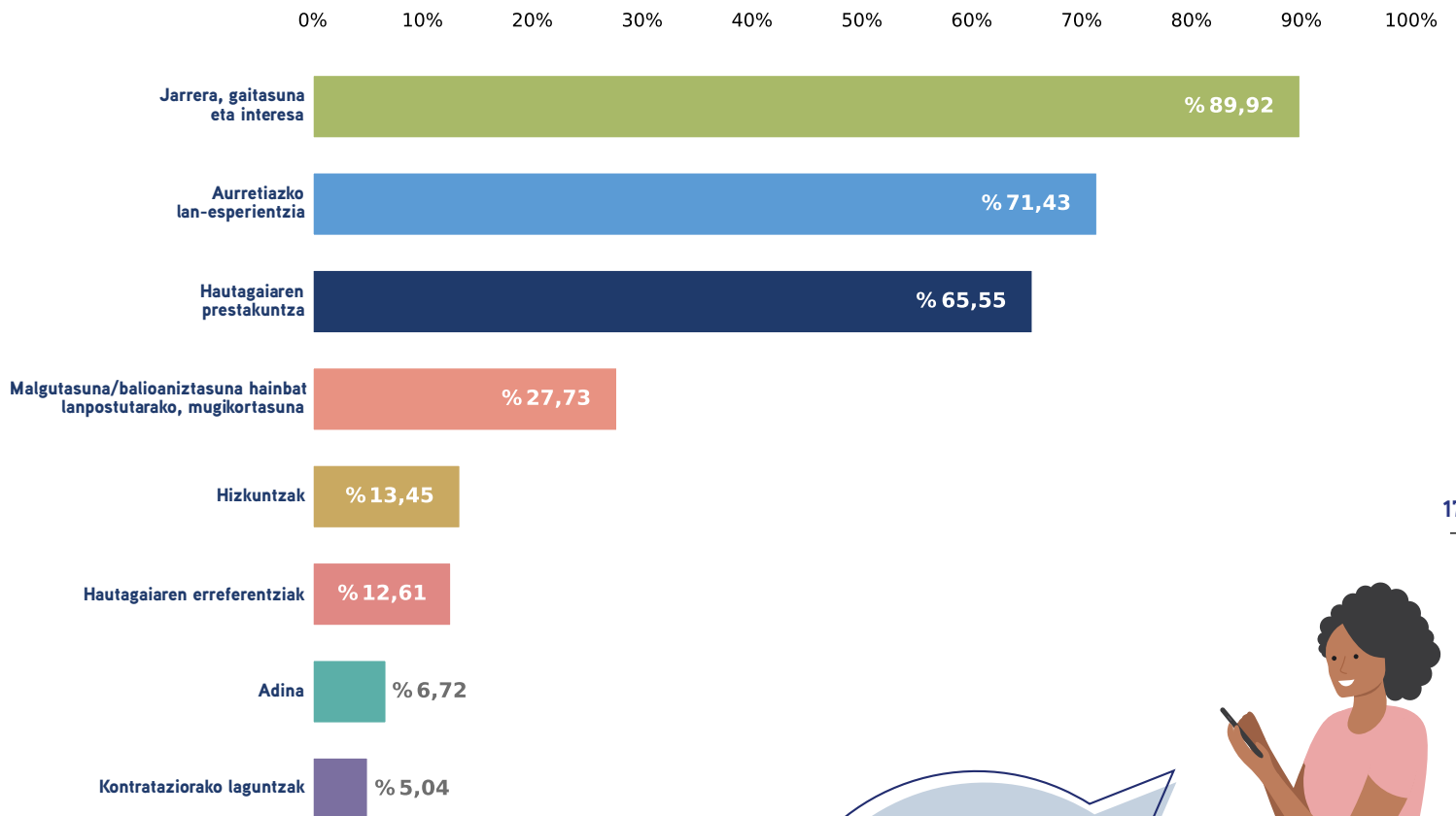




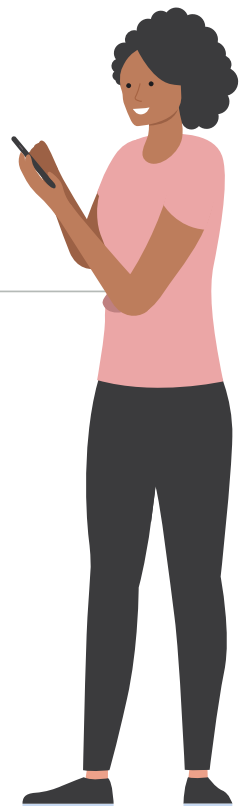
Jarrerak eta balioak.  
Zailtasunak eta metodoak



## HAUTAKETARAKO JARRERAK ETA BALIOAK

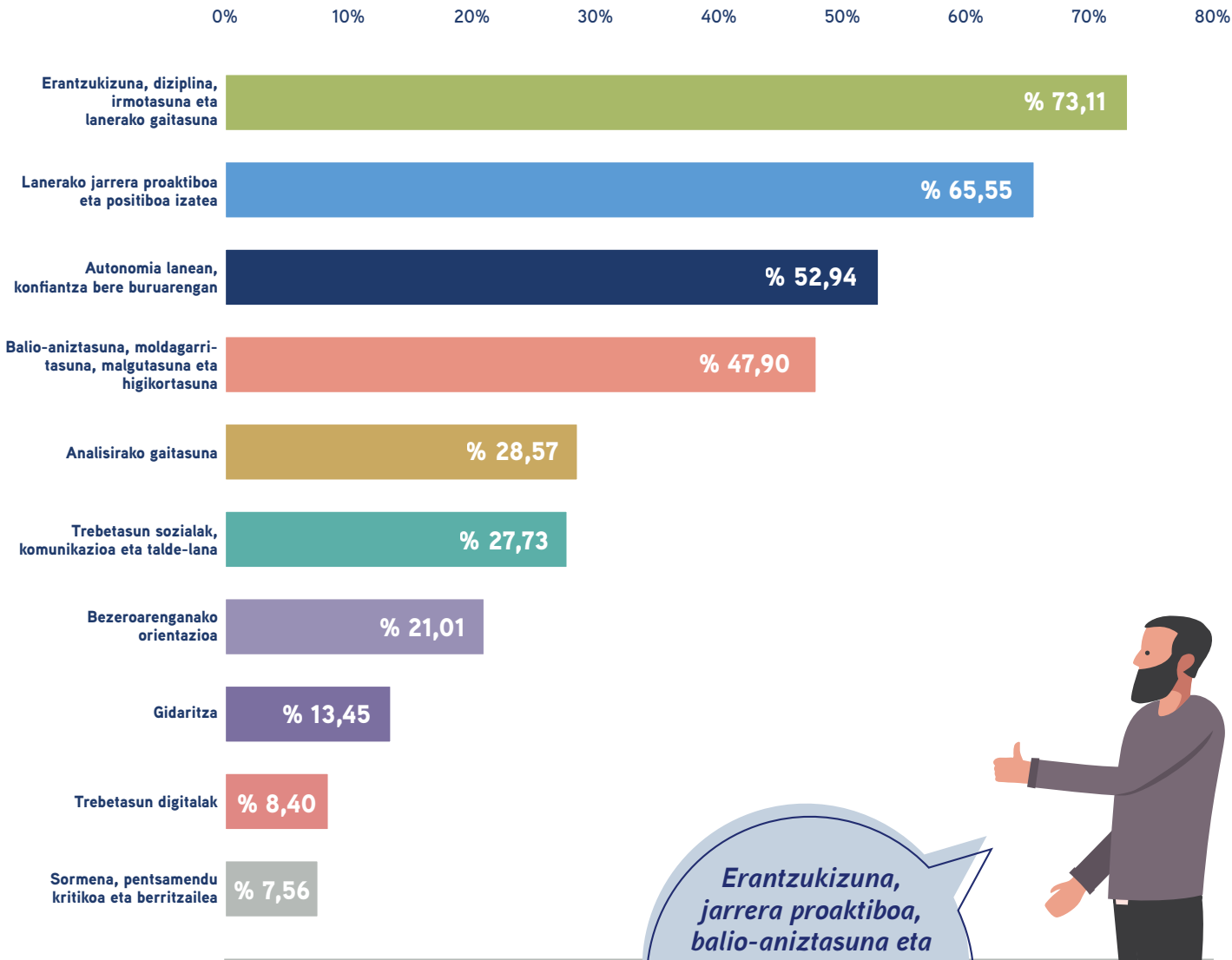


Enpresek, bereziki, jarrera, ahalmena eta interesa bilatzen dituzte gehienbat langileak kontratatzeko unean, baita aurretiko esperientzia eta prestakuntza.





HAUTAKETARAKO JARRERAK ETA BALIOAK II

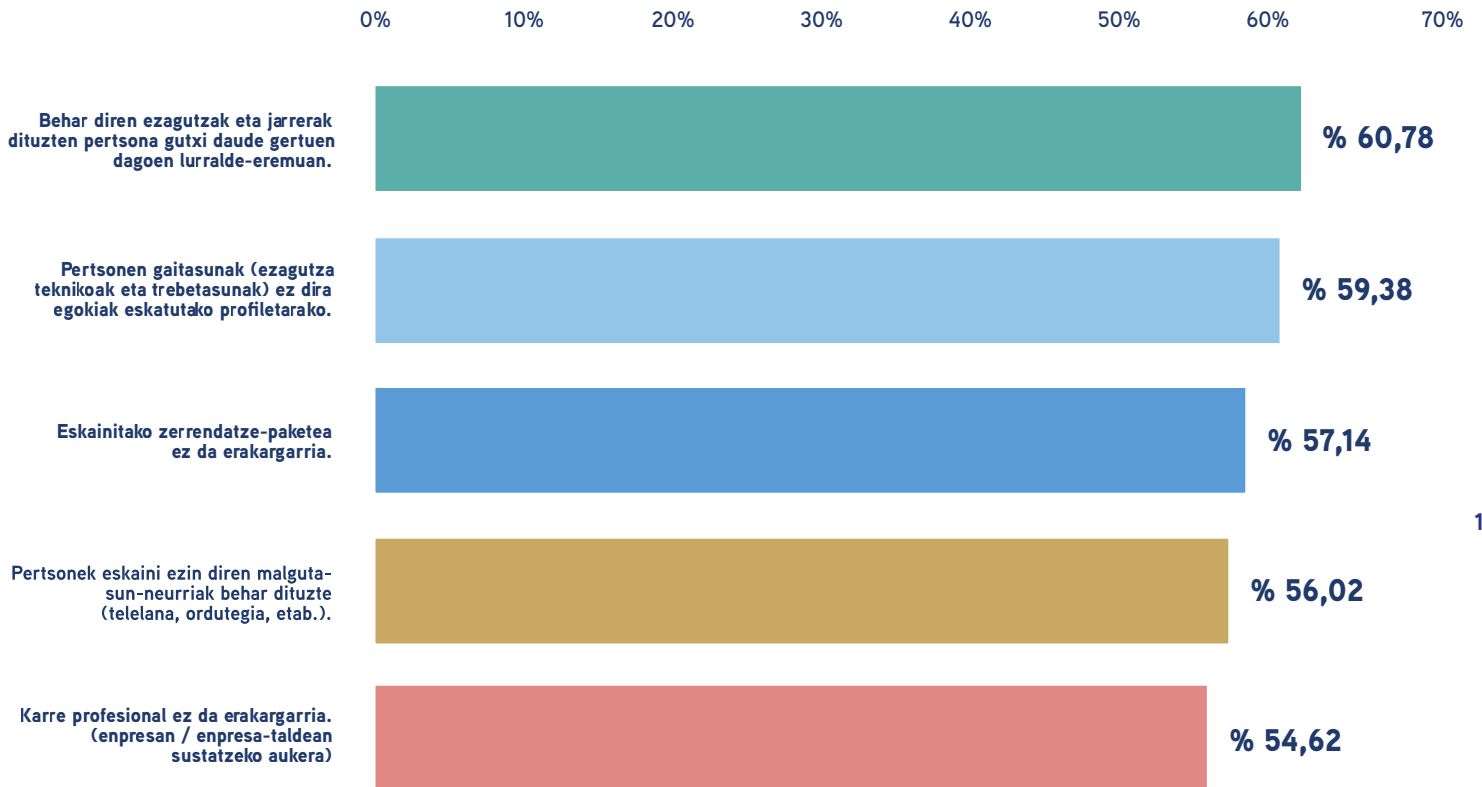


Erantzukizuna, jarrera proaktiboa, balio-aniztasuna eta autonomia dira lau baliorik garrantzitsuenak enpresentzat.





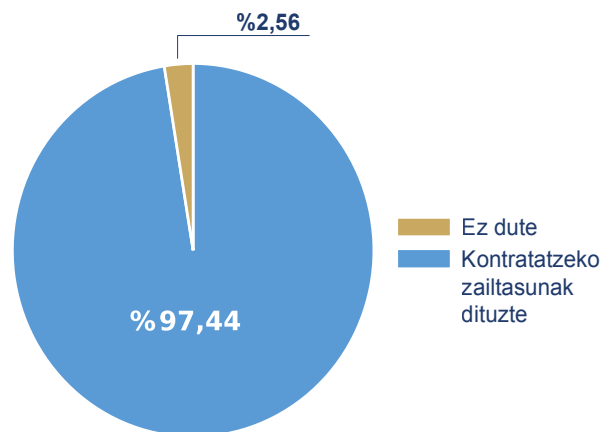
## ZAILTASUNAK KONTRATAZIOAN



19

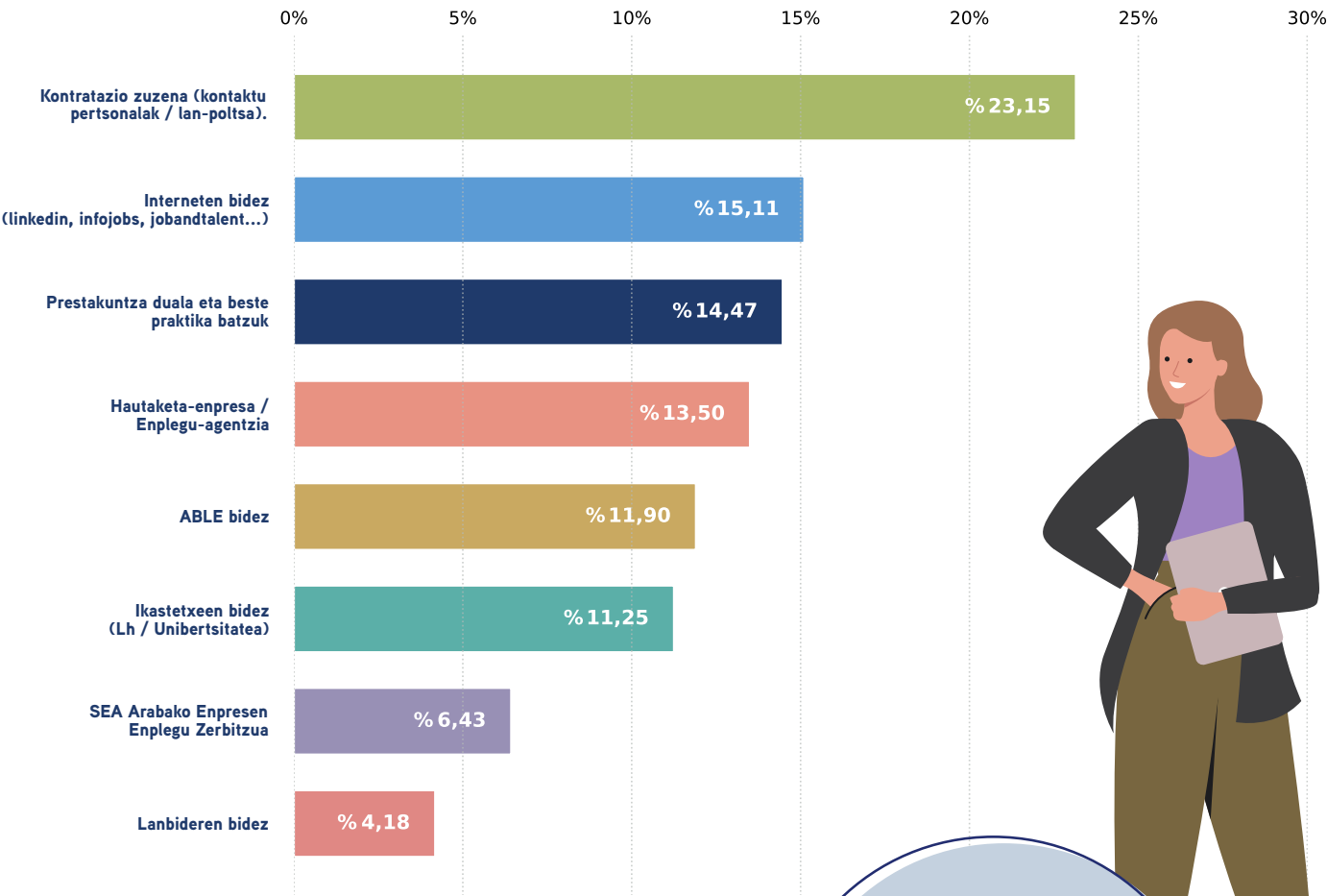


Enpresen % 97k dauzka arazoak langileak kontratatzekeo uean. Gertuko talentu kualifikatuaren gabezia da profil berriak kontratatzekeoan agertzen den erronka nagusia.





KONTRATAZIO-METODOAK



Kontaktu pertsonalak eta enplegu-atariak dira lan-merkatuan sartzeko metodo nagusiak. Gainera, ABLEek, Heziketa Dualak eta SEAren Enplegu Zerbitzuak funtsezko eginkizuna betetzen dute enpresak eta talentuak harremanetan jartzeko.

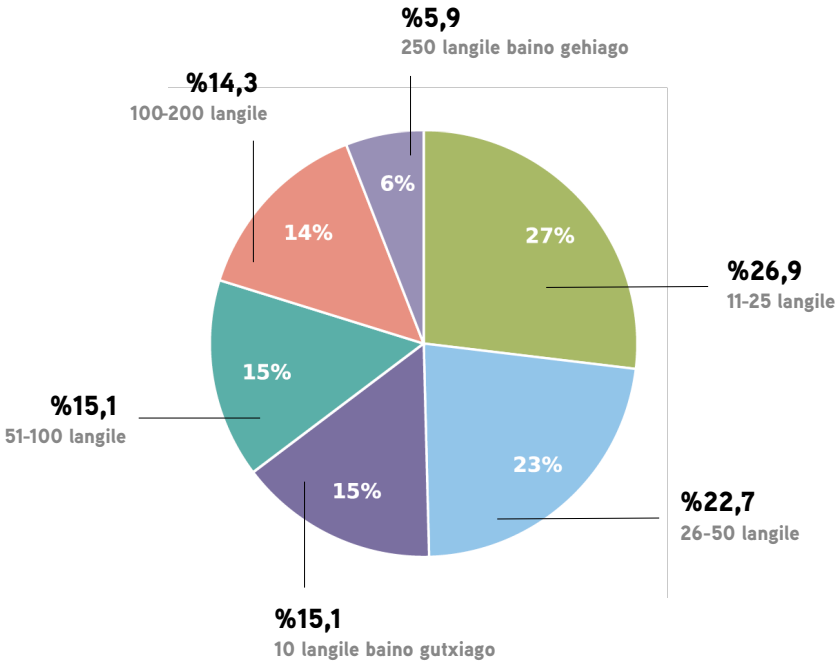


# Inkestatutako enpresen profila



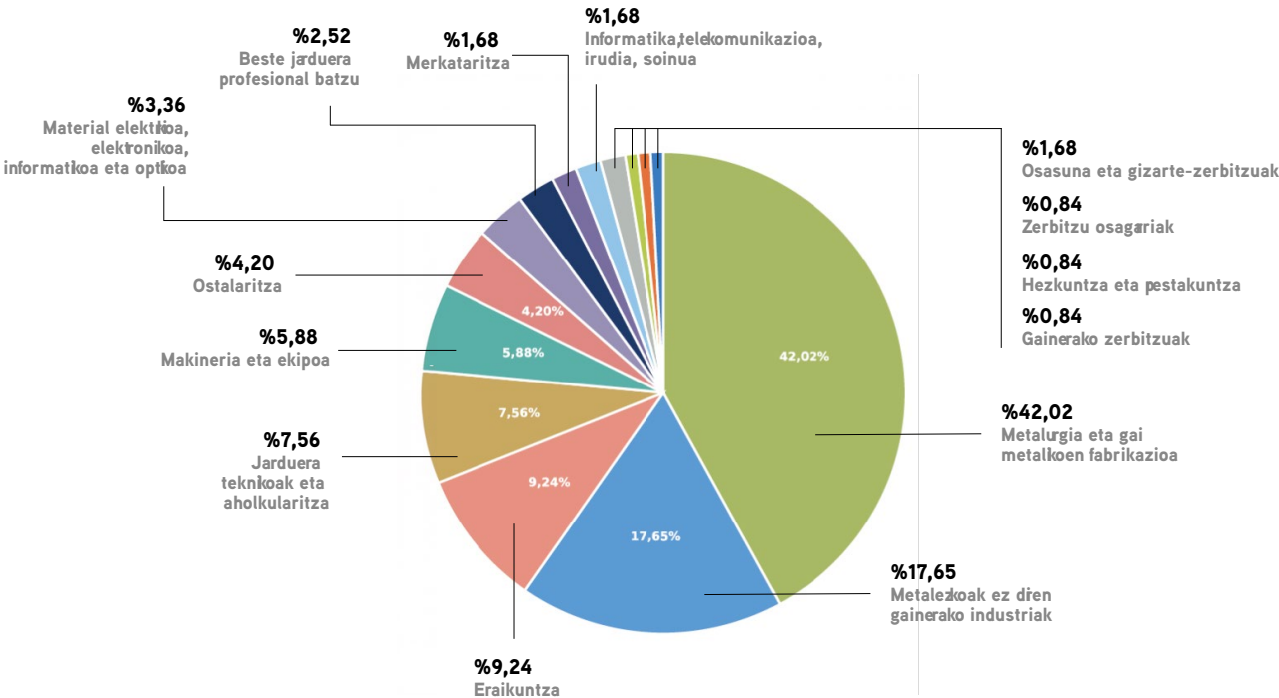


INKESTATUTAKO ENPRESEN LANGILE KOPURUA



22

INKESTATUTAKO ENPRESEN JARDUERA-SEKTOREAK





Ikasketen hautaketa  
eta lan-munduan  
txertatzea





## IKASKETEN HAUTAKETA ETA LAN-MUNDUAN TXERTATZEA

Bigarren Hezkuntza edo Batxilergoa amaitu ondoren egin beharreko ikasketen hautaketa erabakigarria da (eta horrela izaten jarraituko du) gazteentzat.

Ikasketak eta lanbidea hautatzeko, euren gustuez gain, hautaketan eragin handia izan dezaketen beste irizpide eta elementu batzuk ere hartu beharko dituzte kontuan.

Gizarte-, hezkuntza-, familia- eta ekonomia-baldintzatzaileak, baita psikologikoak edo pertsonalak ere, hartu behar dituzte kontuan, euren hautaketaren garrantzia baloratu ahal izateko, nahiz eta baldintzatzaile guztiek garrantzi bera ez izan. Ezinbestekoa da erakundeek informazio egokia eta erabilgarria eskaintzea, gazteei erabakiak hartzen laguntzeko.

Gazteen artean interesik handiena eragiten duten gaietako batzuk honako hauek dira: etorkizunean beren jarduera profesionala garatuko duten enpresa-errealitatea eta ekoizpen-ehuna, lanbide bakoitzaren laneratze-maila, eta eskaintzen zaizkien titulazioen eta horiei lotutako lanpostuen arteko egokitasun-maila. Hala ere, ez da erraza izaten gai horiei buruzko informazioa lortzea.

Hautatutako tituluaren edo ezagutza-arloaren arabera,

laneratze-maila ezberdina izan daiteke, adarren artean alde handiak baitaude, bai Lanbide Heziketan bai unibertsitate-mailan.



## ORIENTAZIO AKADEMIKO-PROFESIONAL GOIZTIAR ETA ERAGINKORRAGOAREN ALDE

Heziketa-maila goiztiarretatik informazio eta orientazio akademiko-profesionala izanik, gazteek beren bokaziozko eta gaitasunezko profila osa dezakete. Gainera, horrela errazagoa da haien zat eskura dituzten ikasketa-aukerei, irteera profesionalei eta enplegarritasun-mailari buruzko informazioa modu egokiago eta eraginkorragoan eskuratzea.

Bestalde, ezinbestekoa da gaur egun oraindik ere estereotipoak sortzen dituzten estigma eta aurreiritziekin amaitzea. Horiek, lan-merkatuak eskatzen duen errealitateetik aldentzeaz gain, desdoitze garrantzitsuak sor ditzakete.

Zoritxarrez, horren adibide argia Lanbide Heziketako ikasketen hautaketan aurki dezakegu. Kasu askotan, unibertsitate-ikasketekin alderatuta, ez dira hain erakargarritzat jotzen, edo kalitate txikiagokoak direla eta lanbide-garapenerako aukera gutxiago eskaintzen dituztela uste da. Errealitateak enpresek prestakuntza mota horietako profilak gero eta gehiago kontratatu behar dituztela erakutsi arren, badira oraindik ere gizarte-eta familia-estigmak, eta horiek gainditzeko ahalegin handiagoak egin behar dira.

Beste alde batetik, ikasketa teknikoak oso aukera maskulinizatua dira. Argi eta garbi ikus daiteke hori Lanbide Heziketako ikasketak hautatzean. Adar teknikoetan, matrikulatutako ikasleen % 10 baino ez dira emakumeak. Era berean, ingeniartzaren moduko unibertsitate-ikasketetan emakumeak ikasleen % 30 dira soilik.

Arrazoi horiek guztiak direla-eta, gure ustez, lehentasunezkoa da ikasketxeek gazteei eskaintzen dieten orientazio-funtzioa sendotu eta hobetzea. Horregatik, komenigarria litzateke orientazio hori hezkuntza-etapa goiztiarra goetan eskaintzea eta, aldi berean, genero-ikuspegiaren moduko funtsezko gaiak gehiago

azpimarratzea, estereotipoak saihesteko.

Gainera, beharrezkoa dirudi SEA Arabako Enpresak-ek garatutako Gure Enpresak proiektuaren modukoak nabarmentzea, enpresa-mundua hezkuntza-sistemara hurbiltzen laguntzen baitute. Horien bidez, DBHko 4. mailako eta Batxilergoko ikasleei Arabako enpresek eskatzen dituzten lanbide-profilekin lotutako prestakuntza-beharrak helarazi ahal zaizkie. Era berean, datu egiaztagarrietan oinarritutako orientazioa eskaintzen dute eta bere esperientzia eta ibilbide profesionalaren ikuspegi hurbilagoa ematen duen enpresari batek ere parte-hartzen du. Enpleatzaileen parte-hartzea funtsezkoa da gazteei hautatu nahi duten jardunbide profesionalari buruzko errealitatea eta horren enplegarritasun-maila eta garatzeko izango dituzten aukerak ulertzen laguntzeko.

STEM lanbide eta prestakuntzen errealitatea hurbilago egitea, emakumeen ikusgarritasuna bultzatuz, erabakigarria izango da, halaber, enpresen enplegu-beharrak eta tituludunen laneratze-beharrak egokitzeko. Ikusi dugunez, neskak gutxiengoak dira zientzia, teknologia, ingeniartzat edo matematika arloekin lotutako ikasketetan. Horregatik, oso aberasgarria izan daiteke Arabako industriak eskaintzen dituen aukerak eta prestakuntza- eta lanbide-ibilbide horiek aukeratu zituzten eta gaur egun horietan diharduten emakume gazteen esperientziak ezagutarazteko kanalak irekitzea. Izan ere, horrek beste neska gazte batzuei beren etorkizun profesionala arrakastaz bideratzen lagun diezaike. Zentzu horretan, nabarmentzekoa da SEA Arabako Enpresak erakundeak eta Vital Fundazioak EmpleoAraba programaren bidez garatutako Embajadoras Alavesas – Profesiones STEM proiektua, lanbide-orientazioko sistema hobetzeko, gazteen enplegarritasuna sustatzeko eta berdintasunezko enpresa-ereduak bultzatzeko konpromisoa hartu baitu.



# 10 lanbide-gaitasun nagusiak

Munduko Ekonomia Foroaren arabera

## ARAZOAK KONPONTZEKO GAITASUNA

1. Pentsamendu kritikoa eta berrikuntza
2. Arazo konplexuak konpontzeko gaitasuna
3. Pentsamendu eta analisi kritikoa
4. Sormena, originaltasuna eta ekimena
5. Arrazoiketa, arazoak sormenez konpontzeko gaitasuna

## AUTOGESTIOA

6. Ikaskuntza aktiboa eta ikasteko estrategiak
7. Erresilientzia, presioarekiko tolerantzia eta malgutasuna

## TEKNOLOGIAREN ERABILERA ETA GARAPENA

8. Teknologiaren erabilera, jarraipena eta kontrola
9. Teknologiaren diseinua eta programazioa

## TALDE- LANA

10. Lidergoa eta eragin soziala



# IKERKETAREN ONDORIOAK

## Nola kontratatzen dituzte langileak Araban enplegua sortzen duten enpresek?

- Talentuak kontratatzea erronka bat da oraindik: enpresen % 97k aitortu du zailtasunak dituela behar dituen profilak aurkitzeko.
- Kontaktu pertsonalak eta enplegu-atariak dira oraindik lan-merkatuan sartzeko metodo nagusiak.
- Heziketa Dualak eta SEAren Enplegu Zerbitzuak enpresak eta talentuak harremanetan jartzeko lotura gisa betetzen duten funtsezko eginkizuna sendotu dute.

## Zer alderdiri ematen diote lehentasuna kontratatzean?

- Jarrera, ahalmena eta interesa dira hautaketa egitean gehien kontuan hartzen diren faktoreak.
- Aurretiko esperientzia profesionalak eta prestakuntzak osatzen dute enpresen gehien bilatzen duten profila.
- Curriculumetik haratago, enpresek ikasteko, ekarpenak egiteko eta garatzeko asmoa duten pertsonak bilatzen dituzte.

## Zer gaitasun pertsonal bilatzen dituzte Arabako enpresek?

- Erantzukizuna, jarrera proaktiboa, balio-aniztasuna eta autonomia dira gaitasunik garrantzitsuenak.
- Garrantzi handia hartu dute, halaber, egokitzeko gaitasunak, malgutasunak eta arazoak konpontzeko gaitasunak.
- Gehien egokitzen den talentua ezagutza teknikoa konpromiso eta jarrera onarekin uztartzen dituen da.

## Zein da Arabako enpresek gehien bilatzen duten profila?

- Lanbide Hezkuntza sendotu da enplegurako zuzeneko sarbide gisa: 10 kontrataziotatik 6 LHkoak izango dira.
- Unibertsitateko ikasketek garrantzi nahiko handia izaten jarraituko dute, 4 kontrataziotatik 1 aurreikusita.
- Unibertsitate-kontratuen % 75 baino gehiago izango dira STEM adarretakoak.
- LHn, kontratazioen % 74 familia tekniko eta industrialetan egingo da.
- Kualifikazio txikiena duten profilek aukera gutxiago izango dituzte: oinarrizko ikasketak aurreikusitako kontratazioaren % 7,65 dira.

## Araban betetzeko zailak diren profil profesionalak

- Produktu-, kalitate-, planifikazio-, ekoizpen- eta industria-ingenariak.
- Muntaketa eta mantentze-lanetako teknikariak: elektromekanika, makineria eta instalazio elektrikoak.
- Fabrikazio mekaniko, mekatroniko eta mekanizatuko teknikariak.
- Tornulariak, fresatzaileak, CNC makinak arteztetako langileak.
- Ekoizpen-lerroko langileak eta peoi espezialistak.
- Metalaren industriako langileak: soldatzaileak, tolestaileak, galdaragileak, hodigileak.



Araba kalea 37 Calle Álava • 01006 Vitoria-Gasteiz  
Helbide elektronikoa: [sea@sea.es](mailto:sea@sea.es) • [www.sea.es](http://www.sea.es) • 945 000 400

