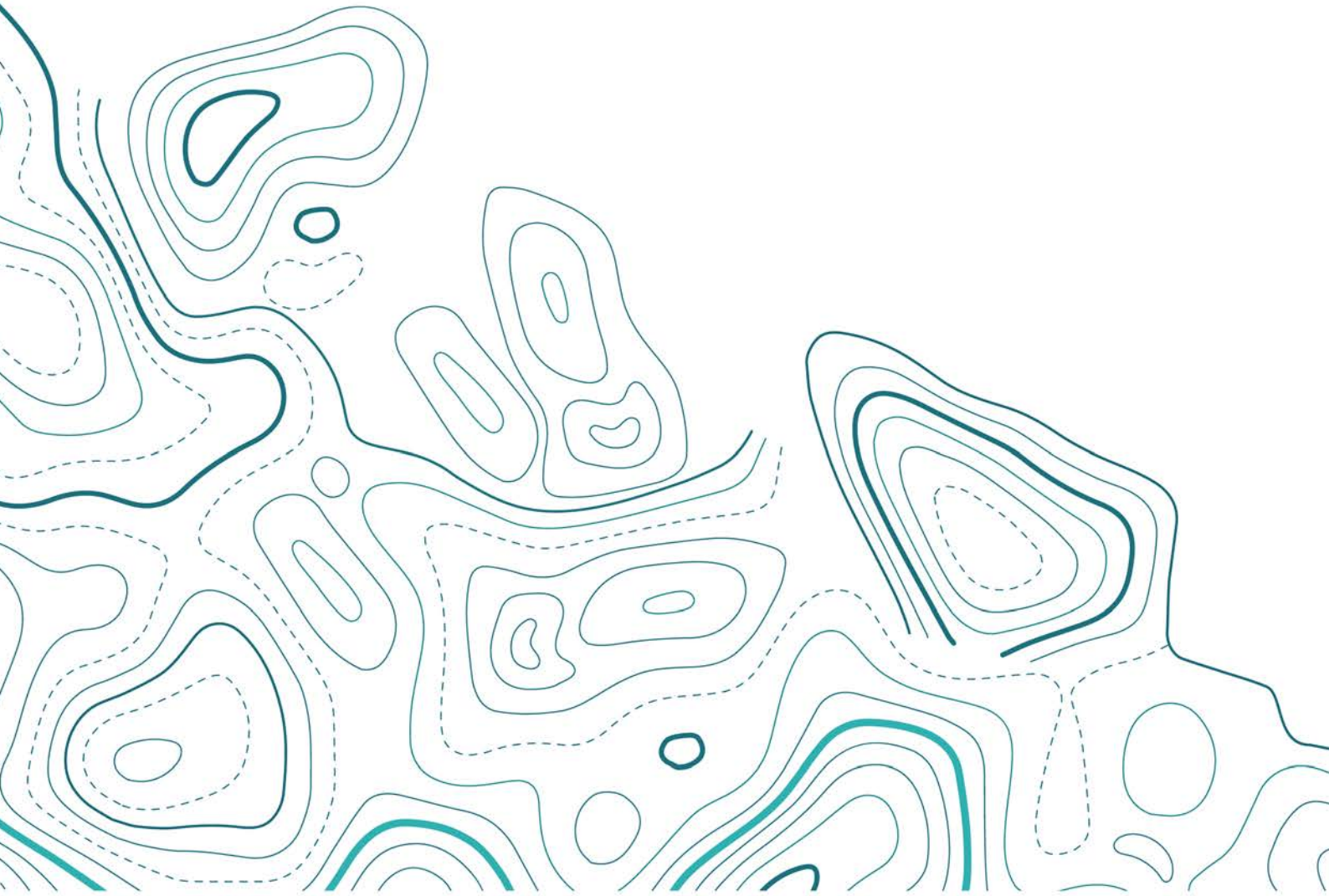
turning blue

Manuale di formazione sugli interventi



Co-funded by the European Union
101124686

Co-funded by the European Union

turning blue

Indice

1. Introduzione
1.1. Finalità, ambito di applicazione e utilizzo del manuale
1.2. Contesto del progetto Turning Blue

2. Destinatari
2.1. Operatori penitenziari
2.2. Consulenti di orientamento professionale
2.3. Attori dell'economia blu
2.4. Organizzazioni della società civile (assistenza post-detenzione)

3. Comprendere l'economia blu sostenibile
3.1. Definizione e principi
3.2. Rilevanza per il reinserimento e l'occupazione
3.3. Settori chiave e opportunità

4. Il modello di transizione "Turning Blue"
4.1. Motivazioni e obiettivi
4.2. Guida passo a passo all'attuazione
4.3. Ruoli e responsabilità dei professionisti

5. La piattaforma di abbinamento lavorativo "Turning Blue"
5.1. Finalità e valore aggiunto della piattaforma
5.2. Caratteristiche e funzionalità principali
5.3. Linee guida per l'utente (passo dopo passo)

1. Introduzione

1.1. Finalità, ambito di applicazione e utilizzo del manuale

Il presente manuale è concepito come una guida pratica per i formatori coinvolti nell'intervento Turning Blue. Il suo scopo principale è quello di supportare i professionisti nella preparazione, nella realizzazione e nel mantenimento di attività formative che aiutino i detenuti e gli ex detenuti a reinserirsi in opportunità di lavoro sostenibili nell'ambito dell'economia blu.
Il manuale fornisce:

- Una chiara panoramica del contesto e degli obiettivi del progetto.
- I profili dei principali gruppi target e le loro responsabilità.
- Conoscenze fondamentali sull'Economia Blu e sul suo potenziale di reinserimento.
- Una descrizione dettagliata del modello di transizione "Turning Blue".
- Linee guida pratiche per l'utilizzo della piattaforma di abbinamento lavorativo "Turning Blue".

1.2. Contesto del progetto "Turning Blue"

Il progetto "Turning Blue" (Integrazione dei giovani autori di reati attraverso l'Economia Blu) (EMFAF-2023-BlueCareers) mira a creare nuovi meccanismi di cooperazione e materiali formativi sull'Economia Blu (BE) sostenibile per ispirare e coinvolgere i giovani svantaggiati in conflitto con la legge (di età compresa tra i 16 e i 30 anni) a intraprendere una "carriera blu" sostenibile in uno dei settori dell'Economia Blu.

Il progetto "Turning Blue" è stato avviato per colmare il divario tra la detenzione e l'integrazione sostenibile nel mercato del lavoro. Concentrandosi sull'economia blu, ovvero sui settori che promuovono l'uso sostenibile dei mari, degli oceani e delle risorse costiere, il progetto offre percorsi innovativi agli (ex) detenuti per costruirsi nuove carriere e contribuire alla società.

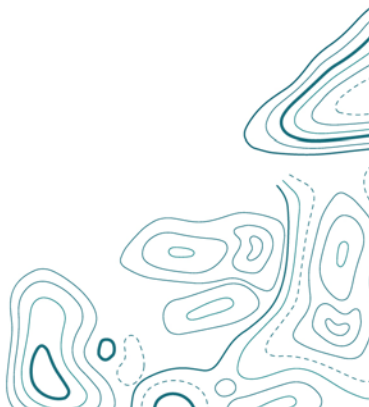
Il progetto riunisce istituti penitenziari, consulenti di orientamento professionale, operatori del settore e organizzazioni della società civile, creando un ecosistema collaborativo che migliora le prospettive di reinserimento e sostiene un'economia più equa e più verde.

"Turning Blue" si articola in 3 diversi fattori chiave.

1. Formazione di sensibilizzazione
2. Rete di professionisti del settore marittimo e giudiziario
3. Una piattaforma informativa e di abbinamento lavorativo

Co-funded by
the European Union

turning blue



2. Gruppi target

L'intervento "Turning Blue" coinvolge una serie eterogenea di attori. Ogni gruppo apporta competenze, prospettive e sfide uniche al processo di reinserimento. Comprendere chi sono e come operano è essenziale per i formatori, poiché la collaborazione tra i gruppi è alla base del successo del programma.

2.1. Professionisti penitenziari

I professionisti penitenziari comprendono educatori, assistenti sociali, funzionari di riabilitazione e personale di custodia che interagiscono quotidianamente con i detenuti. Spesso rappresentano il primo punto di contatto per i partecipanti al programma Turning Blue.

- **Profilo**: hanno esperienza nei sistemi penitenziari, ma con livelli variabili di conoscenza degli sviluppi del mercato del lavoro.
- **Motivazioni**: sostenere la riabilitazione, ridurre la recidiva e contribuire a creare ambienti carcerari più costruttivi.
- **Sfide**: carichi di lavoro elevati, vincoli istituzionali e conoscenza limitata di nuovi settori quali l'Economia Blu.

2.2. Consulenti di orientamento professionale

I consulenti di orientamento professionale sono specialisti nell'orientamento professionale, nel coaching e nella valutazione delle competenze. Svolgono un ruolo centrale nella definizione di percorsi professionali realistici per i partecipanti.

- **Profilo**: Spesso hanno una formazione in psicologia, assistenza sociale o sviluppo professionale. Hanno familiarità con le tendenze del mercato del lavoro e le opportunità di formazione.
- **Motivazioni**: responsabilizzare le persone affinché prendano in mano il proprio futuro e aiutarle a trovare un'occupazione sostenibile.
- **Sfide**: conciliare le aspirazioni dei partecipanti con opportunità realistiche, affrontare la scarsa fiducia in sé stessi o un'istruzione formale limitata e garantire la continuità dopo il reinserimento.

2.3. Attori dell'economia blu

Gli attori dell'economia blu comprendono datori di lavoro, associazioni di categoria, enti di formazione e innovatori che operano in settori sostenibili legati all'oceano. Questi spaziano dalla pesca e dall'acquacoltura al turismo costiero, alle energie rinnovabili, al trasporto marittimo e alla conservazione dell'ambiente marino.

- **Profilo**: Imprese e organizzazioni incentrate sulla sostenibilità, la crescita e l'innovazione nei settori marittimi.
- **Motivazioni**: assicurarsi una forza lavoro qualificata, contribuire alla responsabilità sociale d'impresa (CSR) e rafforzare le credenziali di sostenibilità del settore.
- **Sfide**: scarsa conoscenza dei programmi di reinserimento, timori riguardo all'assunzione di ex detenuti e necessità di competenze tecniche specifiche.

2.4. Organizzazioni della società civile (sostegno post-detenzione)

Le organizzazioni della società civile comprendono ONG, iniziative comunitarie, enti di beneficenza e gruppi religiosi che forniscono un sostegno a tutto tondo alle persone dopo la detenzione.

- **Profilo:** Attive a livello locale, offrono servizi quali alloggio, sostegno alla salute mentale, consulenza sulle dipendenze e integrazione nella comunità.
- **Motivazioni:** Ridurre l'esclusione sociale, promuovere la resilienza e favorire un reinserimento di successo.
- **Sfide:** Spesso dispongono di fondi insufficienti e dipendono da progetti a breve termine; potrebbero non disporre di conoscenze specifiche relative al settore dell'economia blu.

3. Comprendere l’Economia Blu

L’Economia Blu Sostenibile si riferisce all’uso sostenibile delle risorse oceaniche, marine e costiere per la crescita economica, il miglioramento dei mezzi di sussistenza e la creazione di posti di lavoro, preservando al contempo la salute degli ecosistemi marini e costieri. Per i formatori, è essenziale fornire ai partecipanti non solo conoscenze su questo settore, ma anche ispirazione, mostrando come le loro competenze e la loro motivazione possano collegarsi a opportunità concrete.

3.1. Definizione e principi

L’Economia Blu Sostenibile si basa su tre principi fondamentali:

- **Sostenibilità ambientale**: le attività economiche devono salvaguardare gli ecosistemi marini e la biodiversità.
- **Inclusione sociale**: il settore dovrebbe creare opportunità di lavoro eque, inclusive e accessibili.
- **Crescita economica e innovazione**: promuovere nuovi posti di lavoro, imprese e tecnologie che rispettino i limiti ecologici.

Non si tratta solo di settori tradizionali come la pesca o il trasporto marittimo, ma anche di industrie emergenti quali l’energia rinnovabile offshore, la biotecnologia marina e l’ecoturismo.

3.2 Rilevanza per il reinserimento e l’occupazione

L’economia blu offre prospettive particolarmente promettenti per il reinserimento perché:

- Molti settori devono far fronte a carenze di manodopera, aprendo opportunità per i nuovi entranti.
- I posti di lavoro spaziano da posizioni di livello base che richiedono una formazione di base a ruoli tecnici qualificati, offrendo molteplici punti di accesso.

Le competenze acquisite in carcere (disciplina, lavoro di squadra, formazione tecnica in falegnameria, meccanica, cucina, ecc.) possono spesso essere trasferite ai contesti dell’Economia Blu.

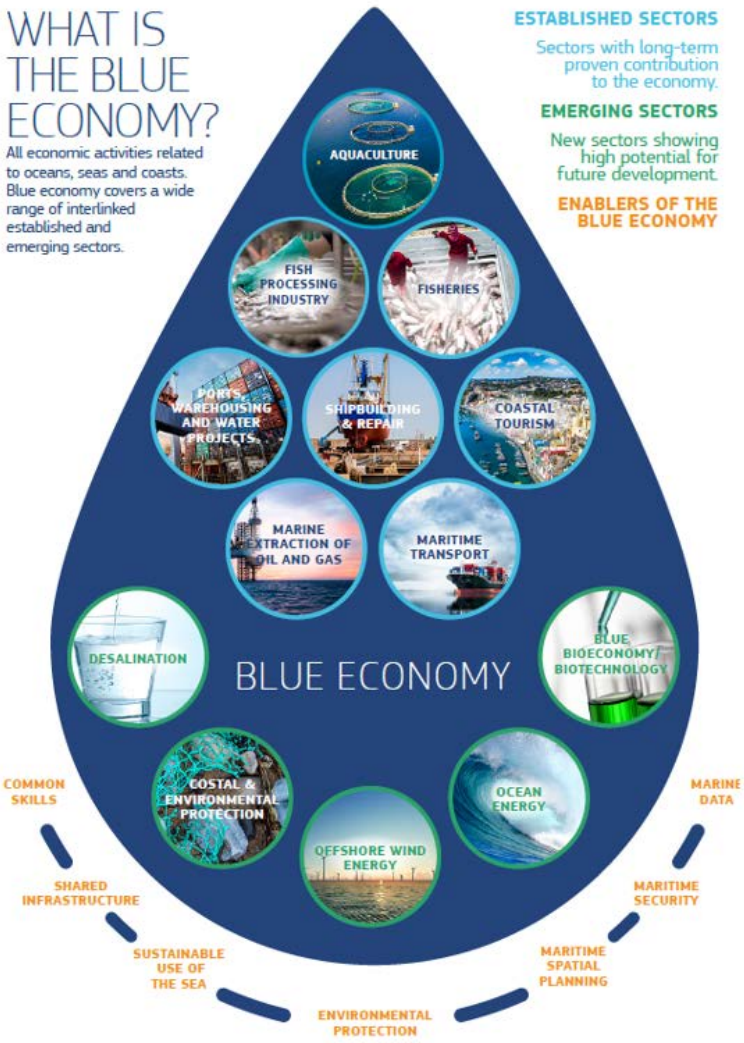
3.3 Settori chiave e opportunità

L'Economia Blu abbraccia un'ampia varietà di settori, molti dei quali presentano esigenze in termini di competenze che possono essere soddisfatte dalle capacità e dal potenziale formativo degli (ex) detenuti. I settori chiave includono:

- **Pesca e acquacoltura**: pesca sostenibile e allevamento ittico, trasformazione e distribuzione.
- **Turismo costiero e marittimo**: servizi di ospitalità, guida turistica ed ecoturismo nelle zone costiere.
- **Energia oceanica rinnovabile**: progetti di energia eolica offshore, mareomotrice e ondosa.
- **Trasporto marittimo e logistica**: navigazione, servizi portuali e gestione della catena di approvvigionamento.
- **Biotecnologie marine**: utilizzo di organismi marini per prodotti farmaceutici, alimentari e industriali.
- **Conservazione marina e protezione ambientale**: pulizia delle coste, e di monitoraggio.

WHAT IS THE BLUE ECONOMY?

All economic activities related to oceans, seas and coasts. Blue economy covers a wide range of interlinked established and emerging sectors.



4. Il modello di transizione “Turning Blue”

4.1. Motivazioni e obiettivi

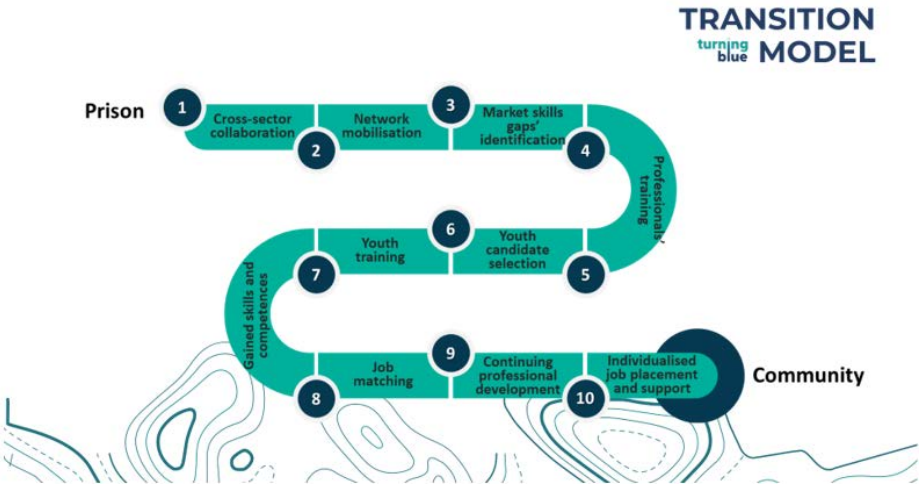
Il «Modello di transizione per l’economia blu» è alla base del Modello di Intervento “Turning Blue”, che mira a creare nuovi meccanismi e strumenti per garantire la sostenibilità, la scalabilità e la trasferibilità dei principali risultati del progetto.

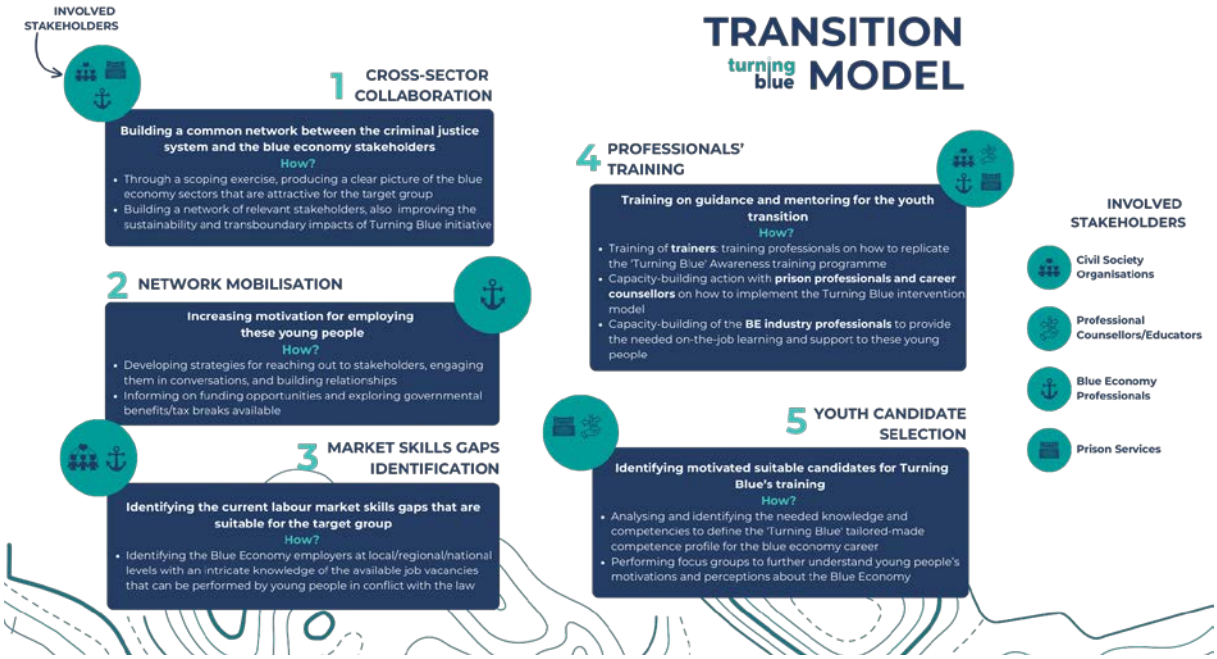
L’obiettivo principale del Modello di Transizione presentato è quello di definire un processo chiaro e articolato a livello dell’Unione Europea per garantire che la collaborazione tra i servizi penitenziari, i consulenti professionali, i settori dell’economia blu e le organizzazioni della società civile che forniscono sostegno post-detenzione a questi giovani sia ben compresa e attuata con successo.

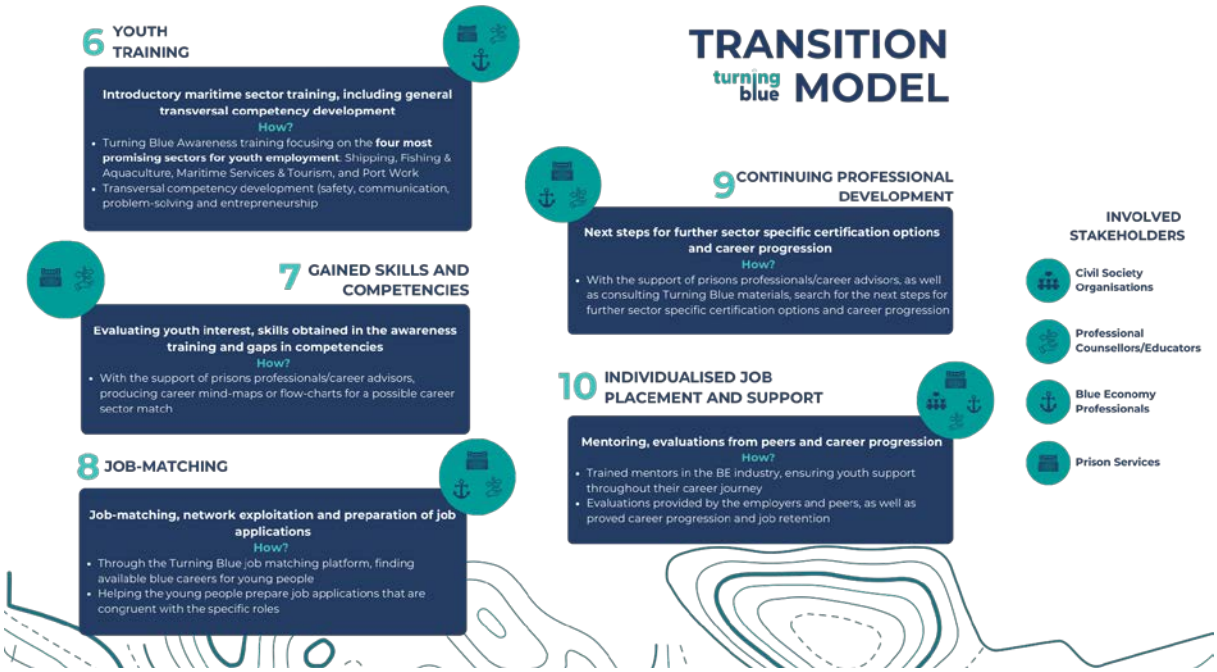
I suoi obiettivi specifici sono:

- Fornire una panoramica delle questioni e delle sfide relative ai diversi tipi di processi di transizione che si verificano nella vita di questi giovani, e di come tali transizioni siano interconnesse e influenzino il reinserimento sostenibile nella società.
- Descrivere in dettaglio il Modello di Transizione “Turning Blue” e il suo approccio unico all’integrazione dei giovani che hanno avuto problemi con la giustizia nei settori dell’economia blu.
- Identificare e raccomandare gli adeguamenti necessari per i settori rilevanti dell’economia blu, inclusa una descrizione dei principali soggetti interessati e delle loro responsabilità.
- Presentare le sfide e le opportunità legate all’inserimento dei giovani che hanno avuto a che fare con la giustizia in carriere nell’economia blu.

4.2. Guida passo a passo all’attuazione


TRANSITION
turning blue MODEL
Prison
1
Cross-sector collaboration
2
Network mobilisation
3
Market skills gaps' identification
4
Professionals' training
5
Youth candidate selection
6
Youth training
7
Gained skills and competences
8
Job matching
9
Continuing professional development
10
Individualised job placement and support
Community


INVOLVED STAKEHOLDERS
TRANSITION
turning blue MODEL
1 CROSS-SECTOR COLLABORATION
Building a common network between the criminal justice system and the blue economy stakeholders
How?
• Through a scoping exercise, producing a clear picture of the blue economy sectors that are attractive for the target group
• Building a network of relevant stakeholders, also improving the sustainability and transboundary impacts of Turning Blue initiative
2 NETWORK MOBILISATION
Increasing motivation for employing these young people
How?
• Developing strategies for reaching out to stakeholders, engaging them in conversations, and building relationships
• Informing on funding opportunities and exploring governmental benefits/tax breaks available
3 MARKET SKILLS GAPS IDENTIFICATION
Identifying the current labour market skills gaps that are suitable for the target group
How?
• Identifying the Blue Economy employers at local/regional/national levels with an intricate knowledge of the available job vacancies that can be performed by young people in conflict with the law
4 PROFESSIONALS' TRAINING
Training on guidance and mentoring for the youth transition
How?
• Training of trainers: training professionals on how to replicate the 'Turning Blue' Awareness training programme
• Capacity-building action with prison professionals and career counsellors on how to implement the Turning Blue intervention model
• Capacity-building of the BE industry professionals to provide the needed on-the-job learning and support to these young people
5 YOUTH CANDIDATE SELECTION
Identifying motivated suitable candidates for Turning Blue's training
How?
• Analysing and identifying the needed knowledge and competencies to define the 'Turning Blue' tailored-made competence profile for the blue economy career
• Performing focus groups to further understand young people's motivations and perceptions about the Blue Economy
INVOLVED STAKEHOLDERS
Civil Society Organisations
Professional Counsellors/Educators
Blue Economy Professionals
Prison Services



4.3. Ruoli e responsabilità dei professionisti

Affinché un modello di transizione possa essere attuato con successo, è necessaria la collaborazione entusiasta di diversi settori, professionisti, partner e organizzazioni per garantire il reinserimento socio-lavorativo dei giovani in percorsi formativi e ruoli nell'economia blu.

Servizi penitenziari

I servizi penitenziari svolgono un ruolo importante nel garantire il successo della transizione socio-lavorativa di coloro che stanno scontando una pena verso il reinserimento nella comunità. Ciò trova riscontro nelle Regole minime standard delle Nazioni Unite per il trattamento dei detenuti (le Regole di Nelson Mandela), che sottolineano che «le amministrazioni penitenziarie e le altre autorità competenti dovrebbero offrire istruzione, formazione professionale e lavoro» (Regola 4.2) ai detenuti; inoltre, «ai detenuti in grado di trarne beneficio deve essere fornita una formazione professionale in mestieri utili» (Regola 98.2), al fine di «mantenere o accrescere la capacità dei detenuti di guadagnarsi da vivere onestamente dopo il rilascio» (Regola 98.1). A livello europeo, in particolare, la Carta sociale europea (rivista) ribadisce ulteriormente il diritto al lavoro e il diritto all'orientamento professionale, che non dovrebbero essere preclusi durante l'esecuzione della pena.

I servizi penitenziari svolgono quindi un ruolo fondamentale nel garantire l'attuazione senza intoppi dei modelli di transizione, assicurando che all'interno dei propri istituti siano in vigore la legislazione e le politiche relative alla formazione e al lavoro. Essi sono

inoltre promotori fondamentali delle prime fasi della transizione verso il mondo del lavoro. In questo senso, le responsabilità dei servizi penitenziari possono includere la garanzia della disponibilità di formazione e istruzione durante la detenzione, la creazione di una rete per instaurare partnership con organizzazioni, aziende e datori di lavoro (nei settori BE) e la promozione dei vantaggi derivanti dall'offrire ai detenuti una seconda opportunità. I servizi penitenziari dovrebbero concentrarsi sul potenziamento delle competenze del proprio personale attraverso opportunità di sviluppo professionale continuo, al fine di affiancare e guidare le persone verso la formazione e l'occupazione, nonché implementare strumenti e iniziative di recente sviluppo per snellire il processo di transizione.

Operatori penitenziari

Gli operatori penitenziari (compresi i consulenti correzionali) sono fondamentali per il successo del modello di transizione grazie alla loro posizione unica di contatto diretto con i giovani durante la detenzione. Sebbene i loro ruoli e le loro responsabilità possano variare da un paese all'altro, questa interazione diretta consente loro non solo di motivare i giovani con cui interagiscono, ma anche di fornire un sostegno cruciale nell'individuazione di percorsi professionali adeguati. Di conseguenza, svolgono un ruolo fondamentale nel raccomandare l'istruzione o la formazione adeguata da fornire sia durante che dopo la detenzione dei giovani, oltre ad assisterli nell'individuazione di opportunità lavorative. Se dotati di una conoscenza adeguata dell'Economia Blu, attraverso il networking con i professionisti del settore, gli operatori penitenziari saranno meglio preparati ad assistere nelle varie fasi del modello di transizione verso il settore blu. Grazie a questa conoscenza approfondita, hanno il potenziale per contribuire alla selezione dei candidati giovani, osservando e valutando le loro competenze, individuando gli studenti motivati alla formazione e fornendo assistenza nello sviluppo delle competenze trasversali per migliorare le prospettive di inserimento lavorativo man mano che questi giovani entrano a far parte della forza lavoro del settore blu.

Professionisti dell'economia blu

I professionisti dell'economia blu possiedono conoscenze specifiche del settore che consentono loro di offrire orientamento, formazione e tutoraggio ai giovani che intendono intraprendere una carriera nel settore blu. Occupano quindi una posizione unica per collaborare nelle varie fasi del modello di transizione. I loro ruoli possono includere l'individuazione delle carenze di competenze nei settori dell'economia blu, la fornitura di linee guida sulle competenze specifiche della loro professione, la guida dei programmi di formazione e l'offerta di opportunità di volontariato, tirocini, apprendistati e impieghi di primo livello. Inoltre, possono fornire tutoraggio continuo e orientamento professionale.

Durante la fase iniziale di ricerca del progetto, sono state condotte sessioni consultive con le parti interessate identificate nel settore dell'economia blu. Queste sessioni hanno individuato i principali potenziali datori di lavoro (vedi Tabella 1) e hanno fornito un punto di partenza per far crescere la rete TB dei professionisti dell'economia blu, in modo progressivo nel corso del progetto.

5. La piattaforma di abbinamento lavorativo Turning Blue

5.1. Finalità e valore aggiunto della piattaforma

A chi è rivolta?

- Professionisti nei centri di detenzione
- Giovani in contesti chiusi (centri di detenzione) / in conflitto con la legge
- Organizzazioni marittime disposte a lavorare con questo tipo di giovani
- Qualsiasi altra persona interessata che desideri trarre ispirazione da questo progetto

Come è strutturata la piattaforma?
La piattaforma può essere suddivisa in due parti: una parte fissa e una parte variabile.

La parte fissa della piattaforma contiene tutte le informazioni che rimangono più o meno invariate nel tempo. Ciò include le informazioni generali sui percorsi professionali, i diversi percorsi formativi, i certificati e le scuole, i diversi settori e organizzazioni marittimi, esercizi e nozioni teoriche per preparare i giovani alla formazione e ai lavori nel settore marittimo, nonché informazioni utili per i professionisti sia del settore marittimo che di quello detentivo. In sintesi, ciò comprende le informazioni pubbliche descritte nella sezione 5.2 (Risorse, Percorsi e Formazione), ovvero tutto tranne le opportunità di lavoro e i profili dei giovani utilizzati per l'abbinamento.

L'altra parte della piattaforma è costituita dall'offerta in continua evoluzione di opportunità di lavoro e dalla disponibilità di giovani attivi sulla piattaforma Turning Blue. Questa parte viene aggiornata dagli utenti stessi: i datori di lavoro creano e pubblicano opportunità di lavoro (manualmente o con il supporto di uno strumento di intelligenza artificiale che analizza i siti web pertinenti), mentre i rappresentanti dei giovani creano e aggiornano i profili dei giovani che assistono. Il Country Manager non inserisce questi contenuti, ma ne supervisiona la gestione, come descritto di seguito.

Qual è il ruolo del moderatore?
Ogni paese avrà il proprio moderatore. È responsabilità del moderatore assicurarsi che i contenuti della piattaforma siano aggiornati; ciò significa che potrebbe effettuare piccoli aggiornamenti su parti fisse, ad esempio le scuole potrebbero modificare i propri corsi e i requisiti per determinati lavori potrebbero cambiare.

È inoltre compito del moderatore verificare se gli indirizzi e-mail delle persone di contatto presso le organizzazioni marittime e di detenzione siano ancora in uso.

Un altro compito del moderatore è quello di eliminare gli account inattivi o obsoleti.

Ciò non significa che il moderatore sia un creatore di contenuti, ma il moderatore svolge un ruolo attivo nel contattare i partner o le persone giuste per garantire che tutti i contenuti siano presenti sulla piattaforma e aggiornati.

5.2. Caratteristiche e funzionalità principali

La piattaforma di abbinamento delle offerte di lavoro (JMP) di Turning Blue è stata progettata per essere di facile utilizzo da parte di tutti i gruppi target descritti nel presente manuale. Le sue funzionalità principali sono descritte di seguito. Si prega di notare che la piattaforma è ancora in fase pilota: alcune delle funzionalità qui descritte potrebbero essere perfezionate prima della conclusione del progetto.

Accesso multilingue
La piattaforma è disponibile nelle lingue ufficiali dei paesi partner del progetto e include una funzione di traduzione automatica, in modo che professionisti, datori di lavoro e giovani possano utilizzarla nella propria lingua.

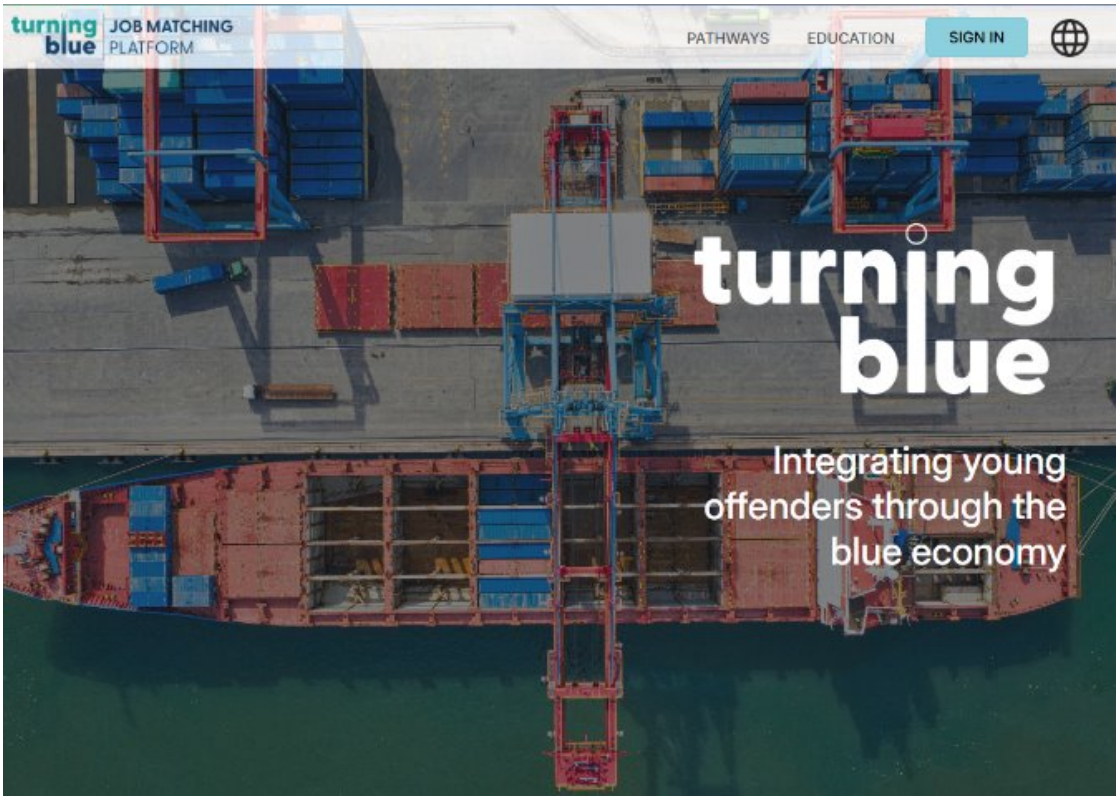
Due fasi di implementazione
La piattaforma viene utilizzata in due fasi distinte, ciascuna con un proprio livello di accesso.

- **Durante il progetto:** un ambiente controllato con registrazioni limitate. I profili dei giovani e delle organizzazioni sono riservati ai partecipanti a Turning Blue e l'accesso è limitato alla rete Turning Blue per consentire test, controlli di sicurezza e convalida. Sono ammessi solo i giovani che partecipano alla formazione di sensibilizzazione e ogni paese partner gestisce l'accesso tramite il proprio Country Manager.
- **Dopo il progetto:** un ambiente completamente aperto. Qualsiasi giovane sotto i 30 anni interessato alle opportunità dell'Economia Blu può essere registrato da un Rappresentante dei Giovani, qualsiasi datore di lavoro può registrarsi e pubblicare offerte di lavoro, e la piattaforma è progettata per espandersi oltre i confini del progetto.

Informazioni pubbliche (non è necessario un account)
Alcune parti della piattaforma sono visibili a qualsiasi visitatore, anche senza un account. Il menu orizzontale sulla homepage dà accesso a:

- **Percorsi:** un elenco di opportunità di lavoro e dei requisiti necessari per accedervi, tra cui titolo della posizione, descrizione, competenze richieste e sede di lavoro.

- **Formazione:** una sintesi degli istituti di formazione per settore (Pesca e Acquacoltura, Trasporto marittimo, Attività portuali e Servizi marittimi e Turismo), con indicazione della loro ubicazione, della durata dei corsi e di dove ottenere certificati specifici.



La pagina iniziale pubblica della piattaforma di abbinamento lavorativo

Quattro ruoli utente
La piattaforma distingue quattro tipi di utenti, ciascuno con una serie diversa di diritti e compiti.

Panoramica dei quattro profili utente presenti sulla piattaforma

- **Visualizzazione pubblica (senza profilo):** i visitatori possono consultare le informazioni pubbliche sopra descritte.

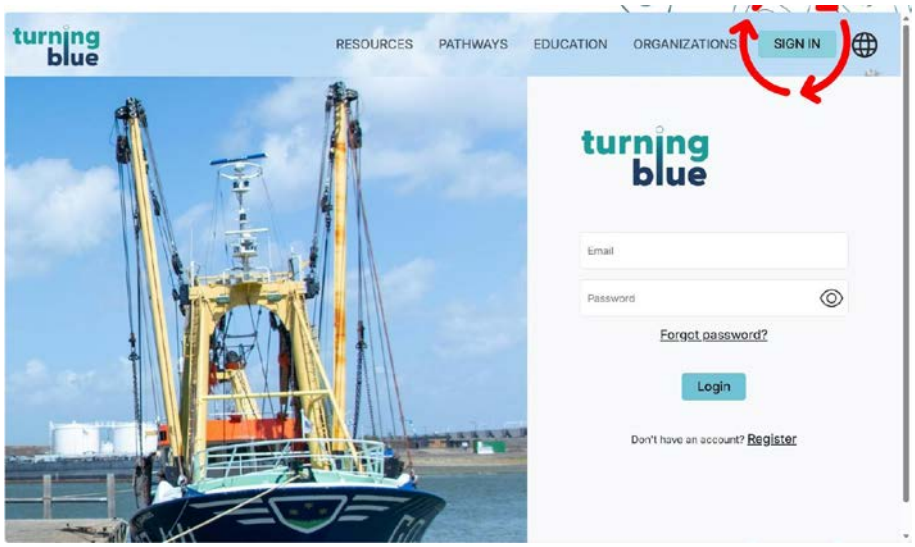
- **Responsabile nazionale:** supervisiona tutti gli stakeholder e gli utenti in un paese, approva o rifiuta le nuove registrazioni e monitora l'utilizzo complessivo della piattaforma. Questo è il ruolo indicato come "moderatore" nella sezione 5.1.
- **Rappresentante dei giovani (operatore penitenziario / consulente di orientamento professionale):** crea e gestisce i profili dei giovani di cui si occupa e li aiuta a cercare opportunità di lavoro e a candidarsi.
- **Datore di lavoro (professionista o organizzazione del settore dell'economia blu):** crea un profilo aziendale, pubblica offerte di lavoro e cerca i profili dei candidati.

Abbinamento
I datori di lavoro possono creare manualmente opportunità di lavoro sulla piattaforma. Inoltre, uno strumento di intelligenza artificiale analizza i siti web pertinenti per aiutare a generare ulteriori opportunità. Si crea un abbinamento quando il profilo inserito da un rappresentante dei giovani e un'opportunità inserita da un datore di lavoro corrispondono; entrambe le parti ricevono quindi una notifica automatica.

5.3. Linee guida per gli utenti (passo dopo passo)

Questa sezione spiega, passo dopo passo, come ogni tipo di utente utilizza la piattaforma.

Passo 1. Aprire la piattaforma ed effettuare l'accesso
È possibile accedere alla piattaforma all'indirizzo https://turningblue.cloudscape.software/ (in futuro sarà accessibile anche tramite www.turning-blue.org). La pagina iniziale è pubblica e fornisce accesso alle informazioni generali sulla piattaforma di abbinamento delle offerte di lavoro. Da qui, gli utenti che dispongono già di un account possono effettuare l'accesso; la procedura richiede solo un indirizzo e-mail e una password.



Passo 2. Creare un account

Gli utenti che non dispongono di un account possono registrarsi come:

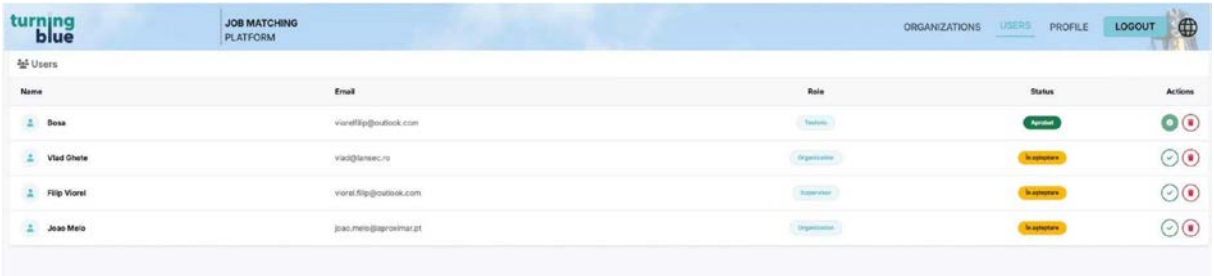
- **Professionista penitenziario / Orientatore professionale** (rappresentante dei giovani), oppure
- **Entità aziendale** (azienda o professionista del settore dell'economia blu / Datore di lavoro).

Durante la fase pilota, le nuove registrazioni devono essere approvate dal Country Manager del Paese in questione, pertanto potrebbe essere necessario un po' di tempo prima che un nuovo account diventi attivo.

Fase 3. Per i responsabili nazionali

Ogni paese partner ha almeno un Country Manager (il ruolo di "moderatore" descritto nella sezione 5.1), che è responsabile di:

- accettare o rifiutare i nuovi membri (rappresentanti dei giovani e datori di lavoro)
- supervisionare gli abbinamenti tra giovani e offerte di lavoro effettuati all'interno del proprio paese
- monitorare l'attività di tutti gli utenti nel proprio paese
- mantenere accurati e aggiornati i contenuti fissi della piattaforma e rimuovere gli account inattivi o obsoleti.

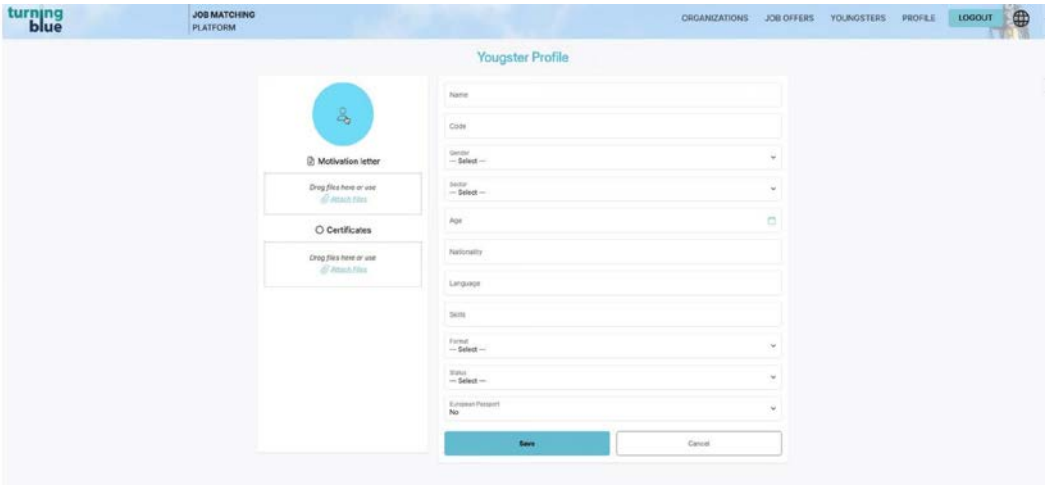


Vista del Country Manager: panoramica degli utenti registrati

Fase 4. Per i professionisti del settore penitenziario / i rappresentanti dei giovani

Una volta effettuato l'accesso, un rappresentante dei giovani può:

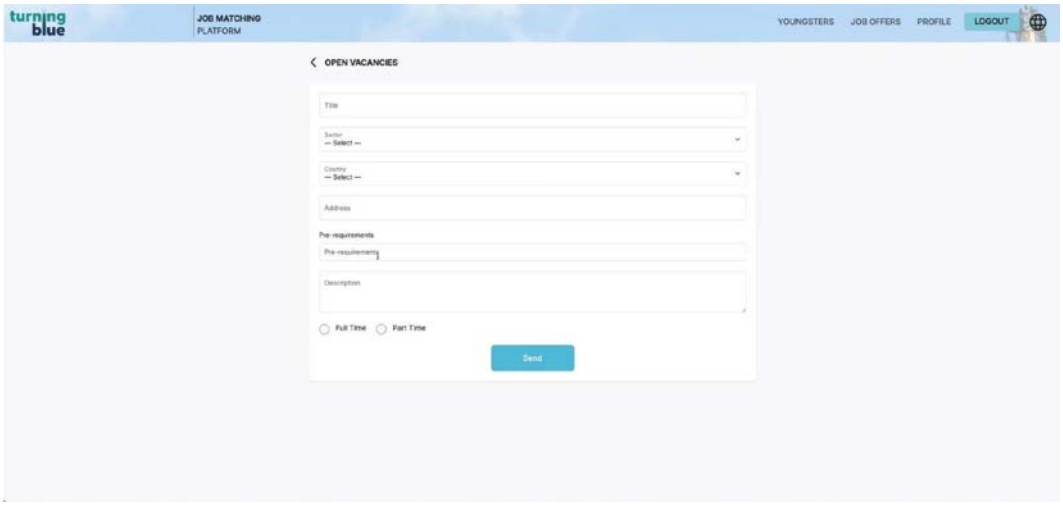
- creare un profilo per ogni giovane di cui si occupa, includendo sesso, età, settore di interesse, nazionalità, lingua, competenze, tipo di lavoro preferito, passaporto, lettera di motivazione e certificati pertinenti. Il nome del giovane non viene mai mostrato ai datori di lavoro; a questi ultimi è visibile solo il resto del profilo
- cercare opportunità di lavoro e aziende che corrispondano al profilo del giovane
- pubblicare il profilo in modo che i datori di lavoro possano trovarlo e mettersi in contatto direttamente con le aziende di Blue Economy
- ricevere una notifica automatica ogni volta che viene generata una corrispondenza.



Creazione di un profilo per un giovane

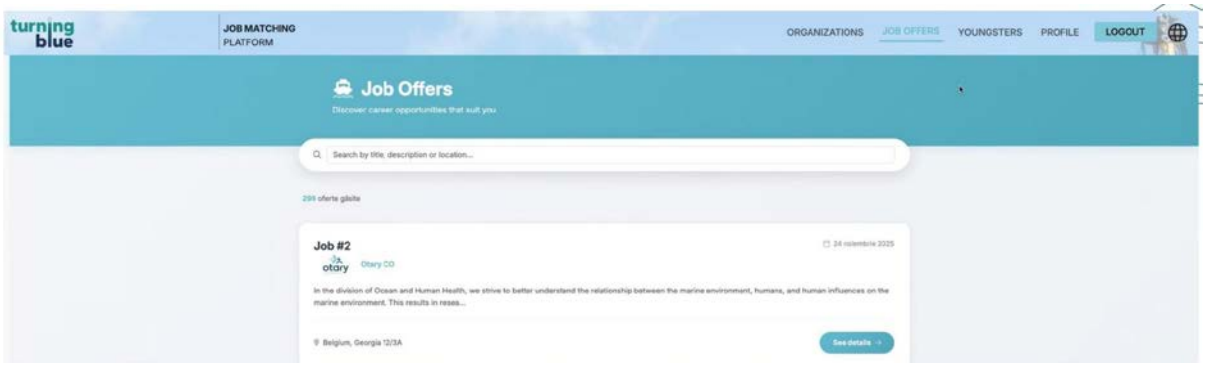
Fase 5. Per i datori di lavoro di Blue Economy
Una volta effettuato l'accesso, un datore di lavoro può:

- creare e completare il profilo dell'organizzazione, indicando settore, paese, recapiti, sito web e una breve descrizione
- creare e pubblicare offerte di lavoro, indicando il titolo, il settore, il paese, l'indirizzo, i requisiti, la descrizione e se la posizione è a tempo pieno o part-time
- cercare i profili dei candidati, senza visualizzare i nomi dei giovani
- ricevere una notifica automatica ogni volta che viene generata una corrispondenza.



Creazione di una nuova offerta di lavoro

Passo 6. Sfoglia e crea la corrispondenza
Sia i Rappresentanti dei Giovani che i Datori di lavoro possono sfogliare l'elenco delle opportunità di lavoro pubblicate in qualsiasi momento.



Sfogliare l'elenco delle offerte di lavoro

Si crea una corrispondenza quando il profilo creato da un rappresentante dei giovani e l'opportunità creata da un datore di lavoro coincidono. Una volta individuata una corrispondenza, entrambe le parti ricevono una notifica e possono mettersi in contatto per sviluppare ulteriormente l'opportunità e preparare il giovane all'inserimento lavorativo, sia prima del rilascio sia nell'ambito del processo di transizione.

turning blue

Co-funded by the European Union

101124686

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.