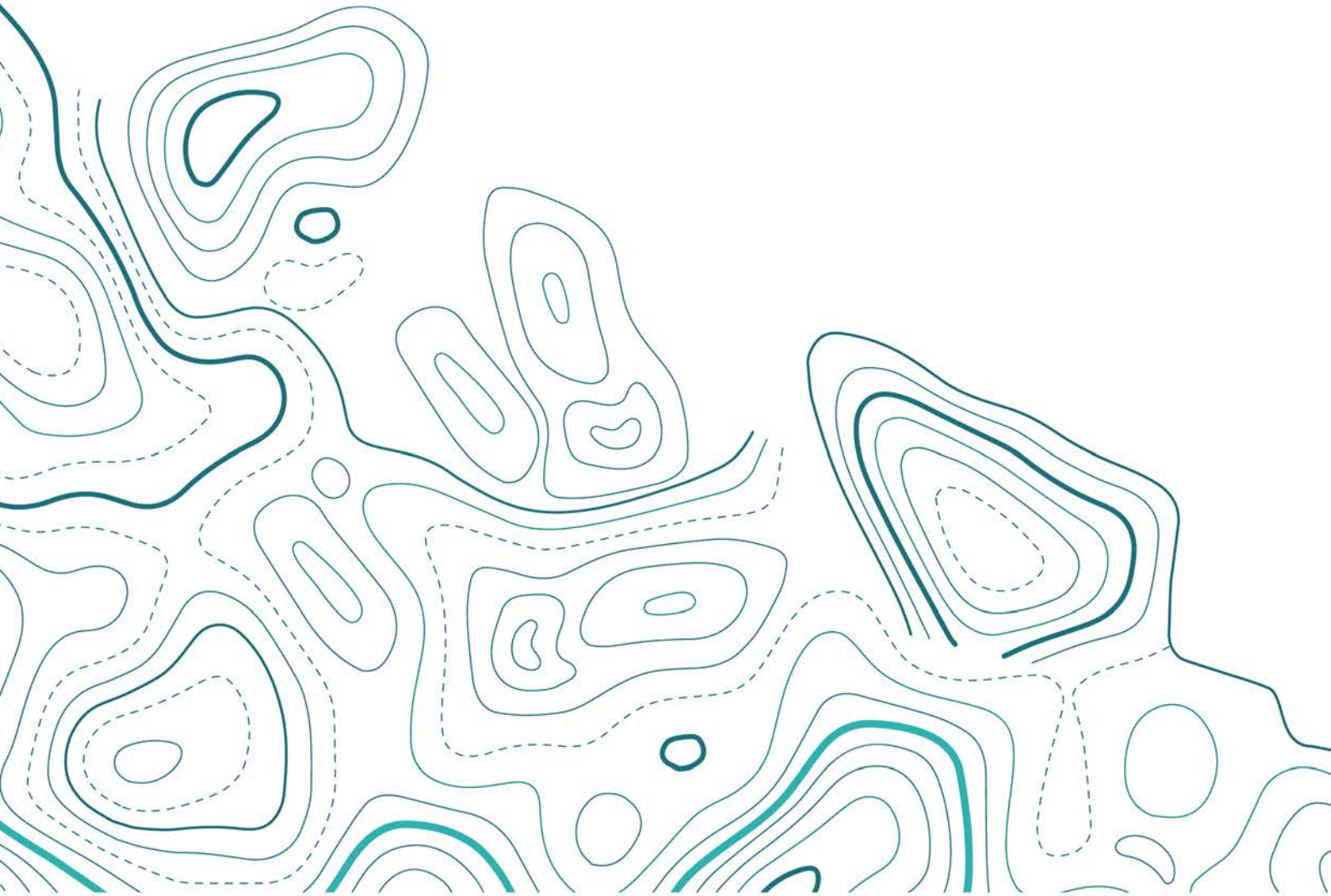
turning blue

# Handleiding voor interventietraining



Co-funded by the European Union
101124686

Co-funded by the European Union

turning blue

# Inhoudsopgave

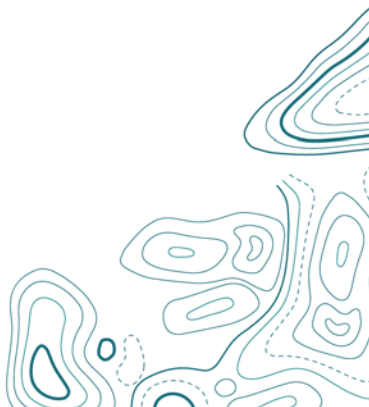
**1. Inleiding**
1.1. Doel, reikwijdte en gebruik van de handleiding
1.2. Achtergrond van het Turning Blue-project

**2. Doelgroepen**
2.1. Gevangenispersoneel
2.2. Loopbaanbegeleiders
2.3. Belanghebbenden in de blauwe economie
2.4. Maatschappelijke organisaties (ondersteuning na detentie)

**3. Inzicht in de duurzame blauwe economie**
3.1. Definitie en principes
3.2. Relevantie voor re-integratie en werkgelegenheid
3.3. Belangrijke sectoren en kansen

**4. Het 'Turning Blue'-transitiemodel**
4.1. Rationale en doelstellingen
4.2. Stapsgewijze handleiding voor de implementatie
4.3. Rollen en verantwoordelijkheden van professionals

**5. Het 'Turning Blue'-platform voor het matchen van vacatures**
5.1. Doel en toegevoegde waarde van het platform
5.2. Belangrijkste kenmerken en functionaliteiten
5.3. Gebruikershandleiding (stap voor stap)



# 1. Inleiding

## 1.1. Doel, reikwijdte en gebruik van de handleiding

Deze handleiding is bedoeld als praktische gids voor trainers die betrokken zijn bij de Turning Blue-interventie. Het primaire doel ervan is professionals te ondersteunen bij het voorbereiden, uitvoeren en voortzetten van trainingsactiviteiten die (ex-)gedetineerden helpen bij de overgang naar duurzame werkgelegenheid binnen de blauwe economie.
De handleiding biedt:

- Een duidelijk overzicht van de achtergrond en doelstellingen van het project.
- Profielen van de belangrijkste doelgroepen en hun verantwoordelijkheden.
- Basiskennis over de blauwe economie en het potentieel ervan voor re-integratie.
- Een stapsgewijze beschrijving van het Turning Blue-transitiemodel.
- Praktische richtlijnen voor het gebruik van het 'Turning Blue'-platform voor het matchen van vacatures en kandidaten.

## 1.2. Achtergrond van het Turning Blue-project

Het Turning Blue-project (Integratie van jonge delinquenten via de blauwe economie) (EMFAF-2023-BlueCareers) heeft tot doel nieuwe samenwerkingsmechanismen en opleidingsmateriaal over de duurzame blauwe economie (BE) te ontwikkelen om kansarme jongeren die in conflict zijn met de wet (tussen 16 en 30 jaar oud) te inspireren en te motiveren om een duurzame 'blauwe carrière' na te streven in een van de BE-sectoren.

Het Turning Blue-project is opgezet om de kloof tussen detentie en duurzame integratie op de arbeidsmarkt te overbruggen. Door zich te richten op de blauwe economie – sectoren die een duurzaam gebruik van zeeën, oceanen en kustbronnen bevorderen – biedt het project innovatieve trajecten voor (ex-)gedetineerden om een nieuwe carrière op te bouwen en een bijdrage te leveren aan de samenleving.

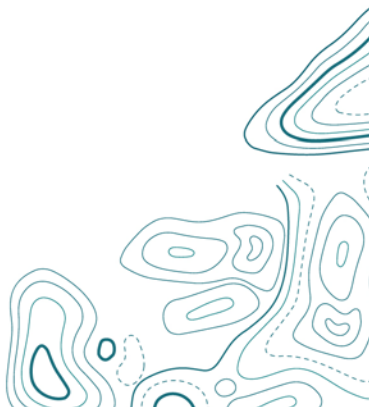
Het project brengt gevangenissen, loopbaanbegeleiders, belanghebbenden uit het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties samen, waardoor een samenwerkingsnetwerk ontstaat dat de re-integratiekansen vergroot en een eerlijkere en groenere economie ondersteunt.

Turning Blue is opgebouwd rond drie verschillende sleutelfactoren.

1. Bewustwordingstraining
2. Netwerk van professionals uit de maritieme sector en de justitiële sector
3. Een platform voor vacaturebemiddeling en informatie

Co-funded by
the European Union

turning blue



# 2. Doelgroepen

Bij de Turning Blue-interventie is een diverse groep actoren betrokken. Elke groep brengt unieke expertise, perspectieven en uitdagingen mee in het re-integratieproces. Inzicht in wie zij zijn en hoe zij te werk gaan, is essentieel voor trainers, aangezien samenwerking tussen de groepen de basis vormt voor het succes van het programma.

## 2.1. Gevangenispersoneel

Gevangenispersoneel bestaat uit opvoeders, maatschappelijk werkers, reïntegratiebegeleiders en bewakingspersoneel die dagelijks in contact staan met gedetineerden. Zij zijn vaak het eerste aanspreekpunt voor deelnemers aan het Turning Blue-programma.

- **Profiel**: Ervaren in het gevangeniswezen, maar met uiteenlopende mate van kennis van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.
- **Motivaties**: Reclassering ondersteunen, recidive terugdringen en bijdragen aan een constructievere gevangenisomgeving.
- **Uitdagingen**: Hoge werkdruk, institutionele beperkingen en beperkte kennis over nieuwe sectoren zoals de blauwe economie.

## 2.2. Loopbaanbegeleiders

Loopbaanbegeleiders zijn specialisten op het gebied van beroepsoriëntatie, coaching en vaardigheidsbeoordeling. Zij spelen een centrale rol bij het uitstippelen van realistische loopbaantrajecten voor deelnemers.

- **Profiel**: Vaak opgeleid in psychologie, maatschappelijk werk of loopbaanontwikkeling. Bekend met trends op de arbeidsmarkt en opleidingsmogelijkheden.
- **Motivatie**: Mensen in staat stellen hun toekomst in eigen hand te nemen en hen te koppelen aan duurzaam werk.
- **Uitdagingen**: Een evenwicht vinden tussen de ambities van deelnemers en realistische kansen, omgaan met een laag zelfvertrouwen of beperkte formele opleiding, en zorgen voor continuïteit na vrijlating.

## 2.3. Belanghebbenden in de blauwe economie

Belanghebbenden in de blauwe economie zijn onder meer werkgevers, brancheorganisaties, opleidingsaanbieders en innovators die werkzaam zijn in duurzame, aan de oceaan gerelateerde sectoren. Deze variëren van visserij en aquacultuur tot kusttoerisme, hernieuwbare energie, scheepvaart en mariene natuurbehoud.

- **Profiel**: Bedrijven en organisaties die zich richten op duurzaamheid, groei en innovatie binnen maritieme sectoren.
- **Motivaties**: Het aantrekken van geschoold personeel, bijdragen aan maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en het versterken van de duurzaamheidsreputatie van de sector.
- **Uitdagingen**: Beperkte bekendheid met re-integratieprogramma's, bezorgdheid over het aannemen van ex-gedetineerden en de behoefte aan specifieke technische vaardigheden.

2.4. Maatschappelijke organisaties (ondersteuning na detentie)

Tot de maatschappelijke organisaties behoren ngo's, buurtinitiatieven, liefdadigheidsinstellingen en geloofsgemeenschappen die holistische ondersteuning bieden aan personen na hun detentie.

- **Profiel:** Actief op lokaal niveau, met diensten zoals huisvesting, ondersteuning op het gebied van geestelijke gezondheid, verslavingsbegeleiding en integratie in de gemeenschap.
- **Motivatie:** sociale uitsluiting tegengaan, veerkracht bevorderen en een succesvolle re-integratie ondersteunen.
- **Uitdagingen:** Vaak ondergefinancierd en afhankelijk van kortlopende projecten; beschikken mogelijk niet over sectorspecifieke kennis over de blauwe economie.

# 3. Inzicht in de Blauwe Economie

De duurzame blauwe economie verwijst naar het duurzame gebruik van oceaan-, zee- en kustbronnen voor economische groei, betere bestaansmiddelen en werkgelegenheid, met behoud van de gezondheid van mariene en kustecosystemen. Voor trainers is het essentieel om deelnemers niet alleen kennis over deze sector bij te brengen, maar ook inspiratie te bieden, door te laten zien hoe hun vaardigheden en motivatie kunnen aansluiten bij concrete kansen.

3.1. Definitie en principes

De duurzame blauwe economie wordt geleid door drie hoofdprincipes:

- **Milieuduurzaamheid**: economische activiteiten moeten mariene ecosystemen en biodiversiteit beschermen.
- **Sociale inclusie**: de sector moet eerlijke, inclusieve en toegankelijke werkgelegenheidskansen creëren.
- **Economische groei en innovatie**: het bevorderen van nieuwe banen, bedrijven en technologieën die ecologische grenzen respecteren.

Het gaat niet alleen om traditionele sectoren zoals de visserij of de scheepvaart, maar ook om opkomende industrieën zoals hernieuwbare energie op zee, mariene biotechnologie en ecotoerisme.

3.2 Relevantie voor re-integratie en werkgelegenheid

De blauwe economie biedt bijzondere kansen voor re-integratie, omdat:

- Veel sectoren kampen met een tekort aan arbeidskrachten, wat kansen biedt voor nieuwkomers.
- De banen variëren van instapfuncties waarvoor een basisopleiding vereist is tot functies voor geschoolde technici, waardoor er talrijke instapmogelijkheden zijn.

Vaardigheden die in de gevangenis zijn opgedaan (discipline, teamwork, technische opleidingen in timmerwerk, mechanica, koken, enz.) kunnen vaak worden toegepast in de context van de Blauwe Economie.

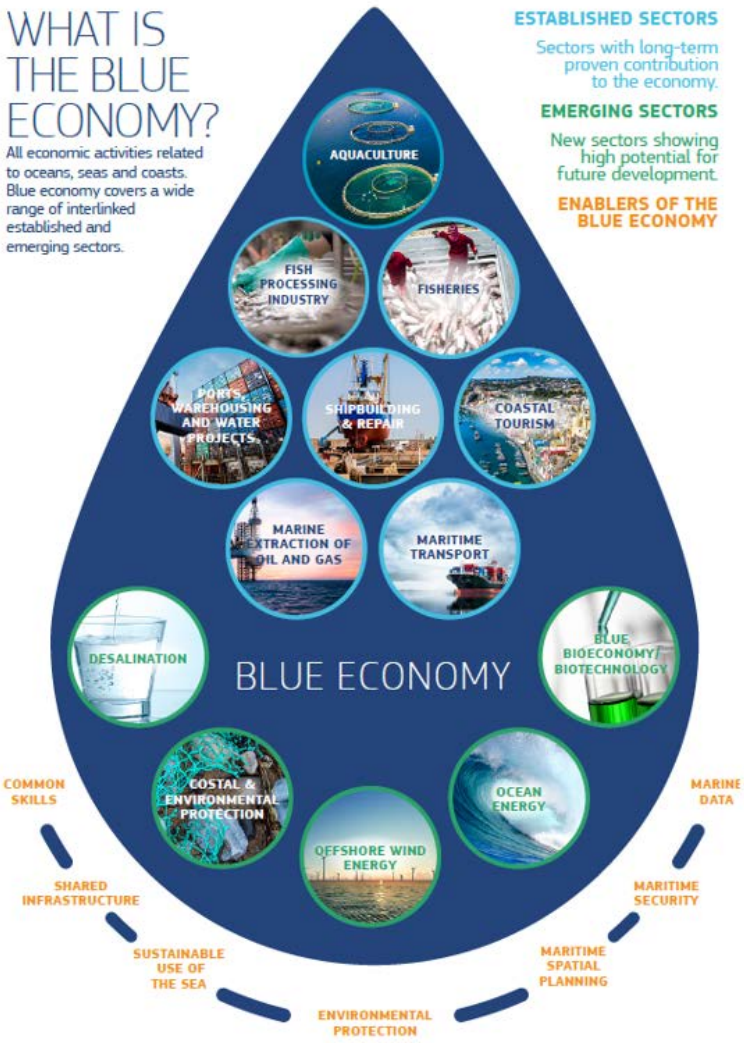
3.3 Belangrijke sectoren en kansen

De Blauwe Economie bestrijkt een breed scala aan vakgebieden, waarvan er vele behoefte hebben aan vaardigheden die aansluiten bij de capaciteiten en het opleidingspotentieel van (ex-)gedetineerden. Belangrijke sectoren zijn onder meer:

- **Visserij en aquacultuur**: duurzame visserij en viskweek, verwerking en distributie.
- **Kust- en maritiem toerisme**: horeca, gidsdiensten en ecotoerisme in kustgebieden.
- **Hernieuwbare oceaanenergie**: offshore wind-, getijden- en golfenergieprojecten.
- **Maritiem transport en logistiek**: scheepvaart, havendiensten en beheer van de toeleveringsketen.
- **Mariene biotechnologie**: gebruik van mariene organismen voor geneesmiddelen, voedsel en de industrie.
- **Mariene natuurbehoud en milieubescherming**: kustopruiming, herstel en monitoringprojecten.

# 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. Het ‘Turning Blue’-transitiemodel

## 4.1. Rationale en doelstellingen

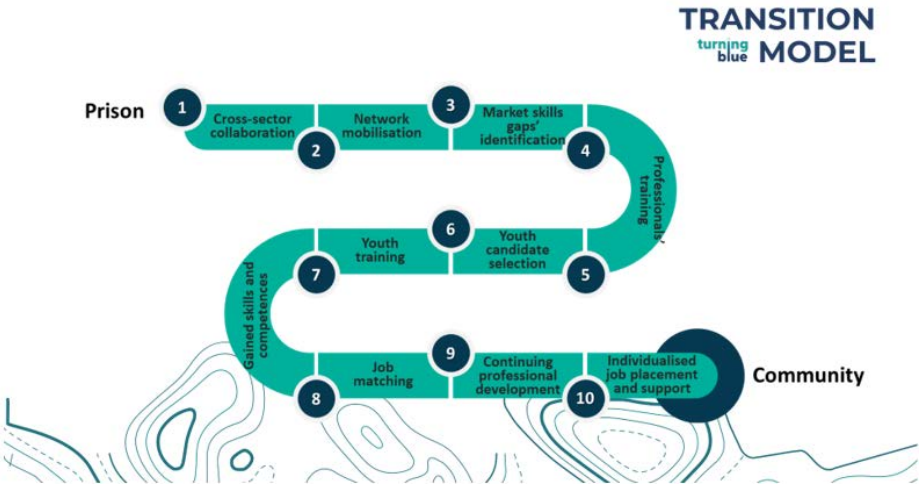
Het ‘Transitiemodel voor de blauwe economie’ vormt de basis voor het ‘Turning Blue’-interventiemodel, dat tot doel heeft nieuwe mechanismen en instrumenten te creëren om de duurzaamheid, opschaalbaarheid en overdraagbaarheid van de belangrijkste projectresultaten te waarborgen.

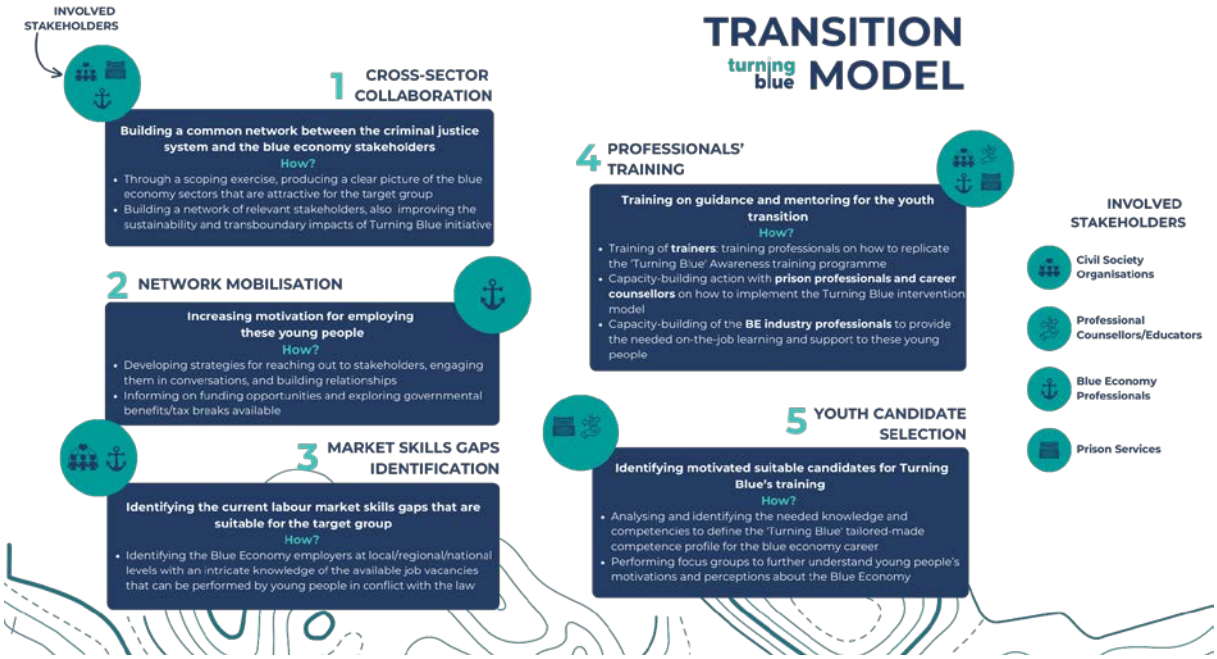
De belangrijkste doelstelling van het gepresenteerde transitie-model is het conceptualiseren van een duidelijk, gestructureerd EU-breed proces om ervoor te zorgen dat de samenwerking tussen gevangenisdiensten, professionele begeleiders, sectoren van de blauwe economie en maatschappelijke organisaties die deze jongeren na hun detentie ondersteunen, goed wordt begrepen en succesvol wordt geïmplementeerd.

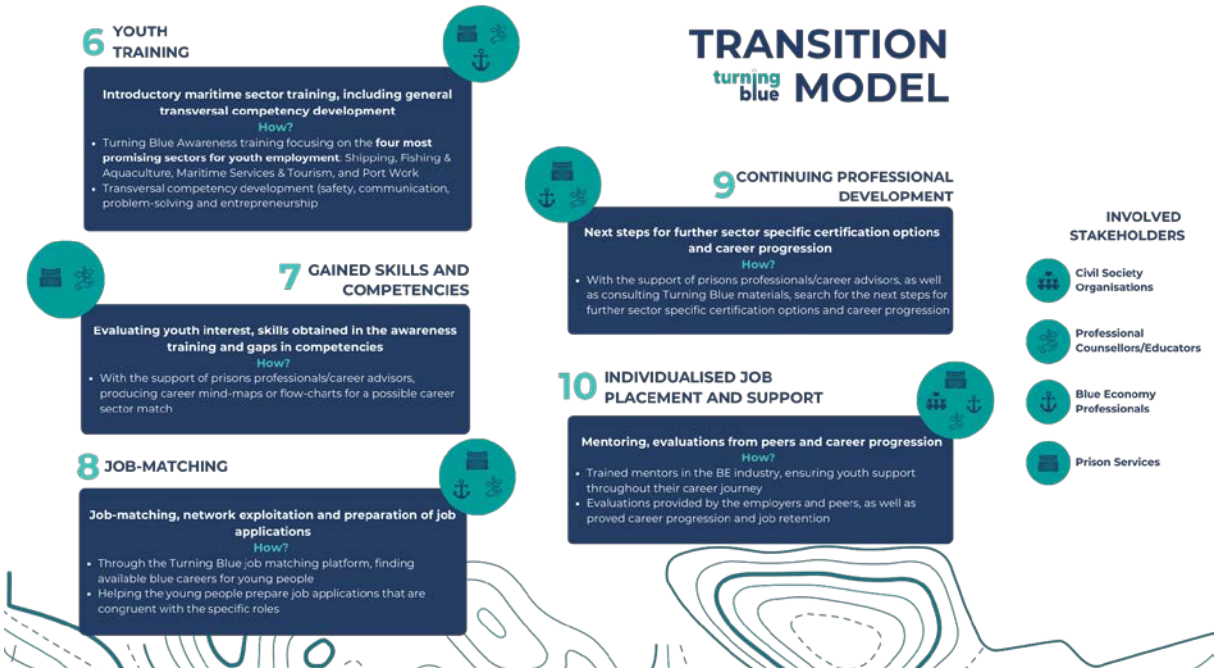
De specifieke doelstellingen zijn:

- Een overzicht bieden van de kwesties en uitdagingen die verband houden met verschillende soorten overgangsprocessen in het leven van deze jongeren, en hoe deze overgangen met elkaar samenhangen en van invloed zijn op duurzame re-integratie in de samenleving.
- Het „Turning Blue“-overgangsmodel en de unieke aanpak ervan voor de integratie van jongeren die in aanraking zijn geweest met justitie in de sectoren van de blauwe economie gedetailleerd beschrijven.
- De noodzakelijke aanpassingen voor de relevante sectoren van de blauwe economie in kaart brengen en aanbevelingen doen, inclusief een beschrijving van de belangrijkste belanghebbenden en hun verantwoordelijkheden.
- De uitdagingen en kansen presenteren die verband houden met de integratie van jongeren die in aanraking zijn geweest met justitie in loopbanen in de blauwe economie.

## 4.2. Stapsgewijze handleiding voor de implementatie


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. Rollen en verantwoordelijkheden van professionals

Om een transitie-model succesvol te kunnen implementeren, is de enthousiaste samenwerking van meerdere sectoren, professionals, partners en organisaties vereist om de succesvolle maatschappelijke en arbeidsmatige re-integratie van jongeren in op de blauwe economie gebaseerde opleidingen en functies te waarborgen.

**Gevangeniswezen**

Gevangenisdiensten spelen een belangrijke rol bij het waarborgen van de succesvolle maatschappelijke en arbeidsmatige overgang van gedetineerden terug naar de samenleving. Dit komt tot uiting in de Standaard-minimumregels van de Verenigde Naties voor de behandeling van gevangenen (de Nelson Mandela-regels), waarin wordt benadrukt dat „gevangenisbesturen en andere bevoegde autoriteiten onderwijs, beroepsopleiding en werk moeten aanbieden" (Regel 4.2) aan gedetineerden moeten aanbieden; bovendien „moet beroepsopleiding in nuttige vakgebieden worden aangeboden aan gedetineerden die daar baat bij hebben" (Regel 98.2), namelijk om „het vermogen van de gedetineerden om na hun vrijlating op eerlijke wijze in hun levensonderhoud te voorzien, in stand te houden of te vergroten" (Regel 98.1). Met name op Europees niveau wordt in het Europese Sociaal Handvest (herzien) het recht van individuen op werk en het recht op beroepsoriëntatie verder uitgewerkt, rechten die tijdens het uitzitten van een straf niet mogen worden ontnomen.
De gevangenisdiensten spelen dus een cruciale rol bij het soepel implementeren van overgangsmodellen door ervoor te zorgen dat er binnen hun instellingen wetgeving en

beleid inzake opleiding en werk van kracht zijn. Zij zijn bovendien de belangrijkste initiatiefnemers in de vroege fasen van de overgang naar de arbeidsmarkt. In die zin kunnen de verantwoordelijkheden van de gevangenisdiensten onder meer bestaan uit het waarborgen van de beschikbaarheid van opleiding en onderwijs tijdens de gevangenisstraf, het opbouwen van een netwerk om partnerschappen aan te gaan met organisaties, bedrijven en werkgevers (in BE-sectoren) en het benadrukken van de voordelen van het bieden van een tweede kans aan gedetineerden. Gevangenisdiensten moeten zich richten op het bijscholen van hun personeel door middel van mogelijkheden voor voortdurende professionele ontwikkeling, zodat zij personen kunnen begeleiden en sturen naar opleiding en werk, en moeten nieuw ontwikkelde instrumenten en initiatieven implementeren om het overgangsproces te stroomlijnen.

**Gevangenispersoneel**

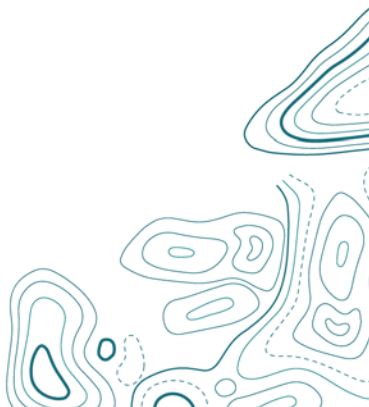
Gevangenispersoneel (waaronder reclasseringsmedewerkers) is van essentieel belang voor het welslagen van het overgangsmodel vanwege hun unieke positie waarin zij tijdens de straf rechtstreeks in contact staan met jongeren. Hoewel hun rollen en verantwoordelijkheden per land kunnen verschillen, stelt deze directe interactie hen niet alleen in staat de jongeren met wie zij werken te motiveren, maar ook cruciale ondersteuning te bieden bij het in kaart brengen van geschikte loopbaantrajecten. Bijgevolg spelen zij een cruciale rol bij het aanbevelen van de juiste opleiding of training die zowel tijdens als na de straf van de jongeren moet worden aangeboden, en bij het helpen vinden van werkgelegenheid. Als gevangenispersoneel, door middel van netwerken met professionals uit de blauwe economie, over de juiste kennis van de blauwe economie beschikt, zal het beter voorbereid zijn om in verschillende fasen van het ‘blauwe’ transitie-model ondersteuning te bieden. Met deze verbeterde kennis kunnen zij helpen bij: de selectie van jeugdkandidaten, door het observeren en beoordelen van de competenties van jongeren; het identificeren van gemotiveerde studenten voor opleidingen; en het ondersteunen bij het ontwikkelen van soft skills om de kansen op het vinden van een baan te vergroten, terwijl deze jongeren de overstap maken naar de blauwe arbeidsmarkt.

**Professionals in de blauwe economie**

Professionals in de blauwe economie beschikken over sectorspecifieke kennis waarmee zij begeleiding, opleiding en mentorschap kunnen bieden aan jongeren die de overstap naar een blauwe loopbaan willen maken. Zij bevinden zich daarom in een unieke positie om in verschillende fasen binnen het overgangsmodel samen te werken. Hun taken kunnen onder meer bestaan uit het in kaart brengen van tekorten aan vaardigheden in sectoren van de blauwe economie, het verstrekken van competentierichtlijnen die specifiek zijn voor hun beroep, het begeleiden van opleidingsprogramma’s en het aanbieden van vrijwilligerswerk, werkstages, leerlingplaatsen en startersbanen. Daarnaast kunnen zij doorlopend mentorschap en loopbaanbegeleiding bieden. Tijdens het inleidende projectonderzoek werden overlegbijeenkomsten gehouden met geïdentificeerde belanghebbenden uit de blauwe economie. Deze bijeenkomsten brachten belangrijke potentiële werkgevers aan het licht (zie tabel 1) en vormden een startpunt om het TB-netwerk van professionals in de blauwe economie gedurende het project geleidelijk uit te breiden.

Co-funded by
the European Union

turning blue



# 5. Het Turning Blue-platform voor het matchen van vacatures en kandidaten

5.1. Doel en toegevoegde waarde van het platform

**Voor wie is het bedoeld?**

- Professionals in detentiecentra
- Jongeren in gesloten (detentie)omgevingen / die in conflict zijn met de wet
- Maritieme organisaties die openstaan voor samenwerking met dit soort jongeren
- Alle andere geïnteresseerden die zich door dit project willen laten inspireren

**Hoe is het platform opgezet?**
Het platform kan worden onderverdeeld in twee delen: een vast gedeelte en een variabel gedeelte.

Het vaste deel van het platform bevat alle informatie die in de loop van de tijd min of meer hetzelfde blijft. Dit omvat de algemene informatie over loopbaantrajecten, de verschillende opleidingen, certificaten en scholen, de verschillende maritieme sectoren en organisaties, oefeningen en theorie waarmee de jongeren zich kunnen voorbereiden op maritieme opleidingen en banen, en nuttige informatie voor professionals in zowel de maritieme sector als de detentiesector. Kortom, dit omvat de openbare informatie die wordt beschreven in paragraaf 5.2 (Bronnen, loopbaantrajecten en opleiding), alles behalve de vacatures en de profielen van jongeren die worden gebruikt voor het matchen.

Het andere deel van het platform bestaat uit het voortdurend veranderende aanbod van vacatures en de beschikbaarheid van actieve jongeren op het Turning Blue-platform. Dit deel wordt door de gebruikers zelf up-to-date gehouden: werkgevers creëren en publiceren vacatures (handmatig of met behulp van een AI-tool die relevante websites scant), en jongerenvertegenwoordigers maken en werken de profielen bij van de jongeren die zij begeleiden. De Country Manager vult deze inhoud niet in, maar houdt er toezicht op, zoals hieronder beschreven.

**Wat is de rol van de moderator?**
Elk land heeft zijn eigen moderator. Het is de verantwoordelijkheid van de moderator om ervoor te zorgen dat de inhoud van het platform up-to-date is; dit betekent dat hij of zij kleinere updates kan uitvoeren aan vaste onderdelen, bijvoorbeeld wanneer scholen hun opleidingen aanpassen of de vereisten voor specifieke banen veranderen.

Het is ook de taak van de moderator om te controleren of de e-mailadressen van de contactpersonen bij maritieme en detentie-organisaties nog steeds in gebruik zijn.

Een andere taak van de moderator is het verwijderen van inactieve of verouderde accounts.

Dit betekent niet dat de moderator inhoud maakt, maar de moderator speelt wel een actieve rol bij het bereiken van de juiste partners en mensen om ervoor te zorgen dat alle inhoud op het platform staat en up-to-date is.

### 5.2. Belangrijkste kenmerken en functionaliteiten

Het Turning Blue Job Matching Platform (JMP) is zo ontworpen dat het eenvoudig te gebruiken is voor alle doelgroepen die in deze handleiding worden beschreven. De belangrijkste functionaliteiten worden hieronder beschreven. Houd er rekening mee dat het platform zich nog in de proeffase bevindt: sommige hier beschreven functionaliteiten kunnen vóór het einde van het project nog worden verfijnd.

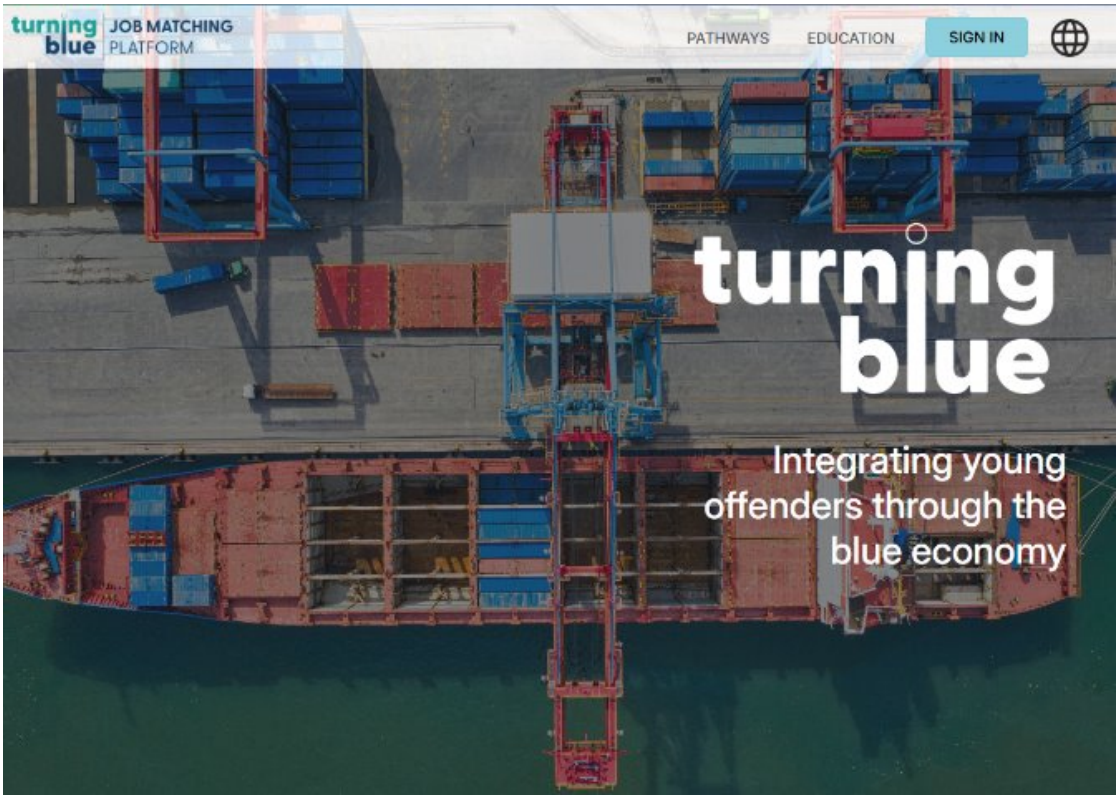
**Meertalige toegang**
Het platform is beschikbaar in de officiële talen van de partnerlanden van het project en beschikt over een automatische vertaalfunctie, zodat professionals, werkgevers en jongeren het allemaal in hun eigen taal kunnen gebruiken.

**Twee implementatiefasen**
Het platform wordt in twee verschillende fasen gebruikt, elk met een eigen toegangsniveau.

- **Tijdens het project:** een gecontroleerde omgeving met een beperkt aantal registraties. Profielen van jongeren en organisaties zijn voorbehouden aan deelnemers aan Turning Blue, en de toegang is beperkt tot het Turning Blue-netwerk om testen, veiligheidscontroles en validatie mogelijk te maken. Alleen jongeren die deelnemen aan de bewustwordingstraining worden toegelaten, en elk partnerland beheert de toegang via zijn eigen Country Manager.
- **Na afloop van het project:** een volledig open omgeving. Elke jongere onder de 30 die geïnteresseerd is in kansen binnen de blauwe economie kan door een jongerenvertegenwoordiger worden geregistreerd, elke werkgever kan zich registreren en vacatures plaatsen, en het platform is ontworpen om ook na afloop van het project verder te groeien.

**Openbare informatie (geen account nodig)**
Sommige delen van het platform zijn zichtbaar voor elke bezoeker, zelfs zonder account. Via het horizontale menu op de startpagina heb je toegang tot:

- **Trajecten:** een lijst met vacatures en de vereisten om daarvoor in aanmerking te komen, inclusief functietitel, beschrijving, vereiste vaardigheden en locatie.
- **Onderwijs:** een overzicht van onderwijsinstellingen per sector (visserij en aquacultuur, scheepvaart, havenwerk en maritieme diensten en toerisme), inclusief waar ze gevestigd zijn, hoe lang de opleidingen duren en waar specifieke certificaten kunnen worden behaald.



*De openbare voorpagina van het Job Matching Platform*

**Vier gebruikersrollen**
Het platform onderscheidt vier soorten gebruikers, elk met een andere set rechten en taken.

*Overzicht van de vier gebruikersprofielen op het platform*

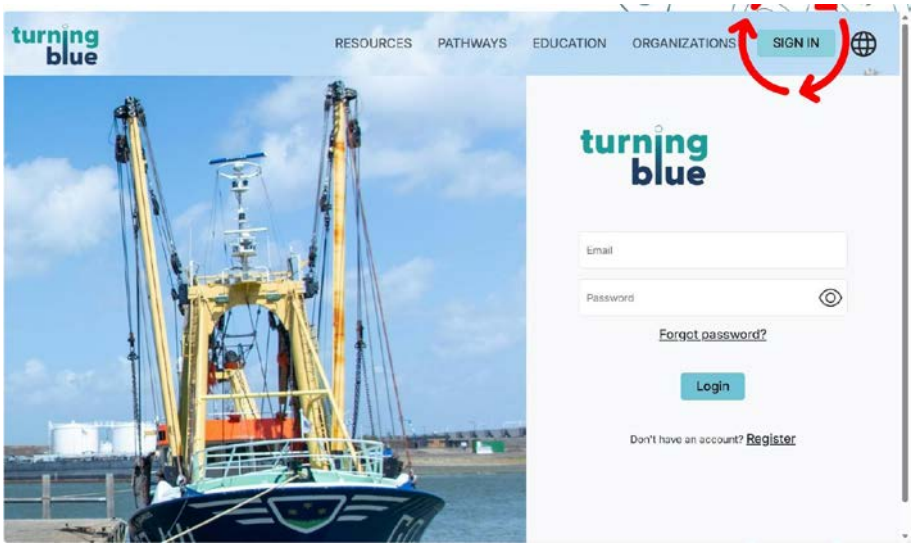
- **Openbare weergave (geen profiel):** bezoekers kunnen de hierboven beschreven openbare informatie bekijken.
- **Landmanager:** houdt toezicht op alle belanghebbenden en gebruikers in een land, keurt nieuwe registraties goed of weigert deze, en houdt toezicht op het algemene gebruik van het platform. Dit is de rol die in paragraaf 5.1 wordt aangeduid als “moderator”.
- **Jeugdvertegenwoordiger (gevangenisprofessional / loopbaanbegeleider):** maakt en beheert profielen voor de jongeren die hij of zij begeleidt, en helpt hen bij het zoeken naar en solliciteren op vacatures.
- **Werkgever (professional of organisatie in de blauwe economie):** maakt een bedrijfsprofiel aan, publiceert vacatures en zoekt naar profielen van kandidaten.

**Koppeling**
Werkgevers kunnen vacatures handmatig op het platform plaatsen. Daarnaast scant een AI-tool relevante websites om extra vacatures te genereren. Er ontstaat een match wanneer het door een jeugdbegeleider ingevoerde profiel en een door een werkgever geplaatste vacature met elkaar overeenkomen; beide partijen ontvangen dan een automatische melding.

### 5.3. Gebruikershandleiding (stap voor stap)

In dit gedeelte wordt stap voor stap uitgelegd hoe elk type gebruiker met het platform werkt.

**Stap 1. Open het platform en log in**
Het platform is bereikbaar via https://turningblue.cloudscape.software/ (in de toekomst zal het ook toegankelijk zijn via www.turning-blue.org). De startpagina is openbaar en biedt toegang tot algemene informatie over het Job Matching Platform. Vanaf hier kunnen gebruikers met een bestaand account inloggen; hiervoor zijn alleen een e-mailadres en een wachtwoord nodig.




*Inloggen op het Job Matching Platform*

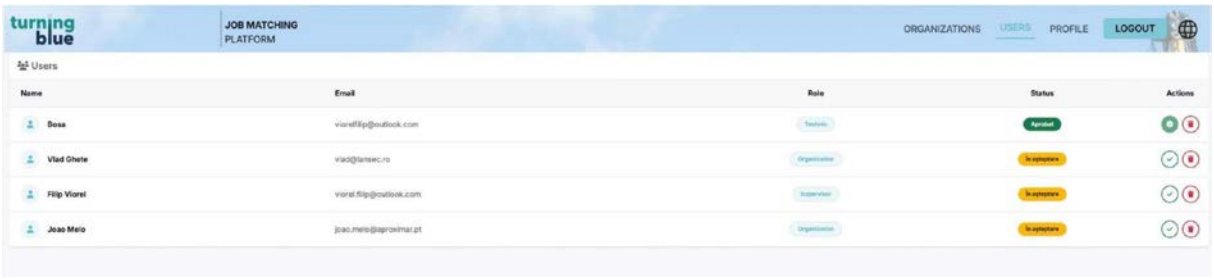
**Stap 2. Een account aanmaken**
Gebruikers zonder account kunnen zich registreren als:

- **Gevangenisprofessional / Loopbaanbegeleider** (jeugdvertegenwoordiger), of
- **Bedrijf** (bedrijf of professional in de blauwe economie / Werkgever).

Tijdens de proeffase moeten nieuwe registraties worden goedgekeurd door de Country Manager van het betreffende land, dus het kan even duren voordat een nieuw account actief wordt.

**Stap 3. Voor landmanagers**
Elk partnerland heeft ten minste één landmanager (de rol van 'moderator' zoals beschreven in paragraaf 5.1), die verantwoordelijk is voor:

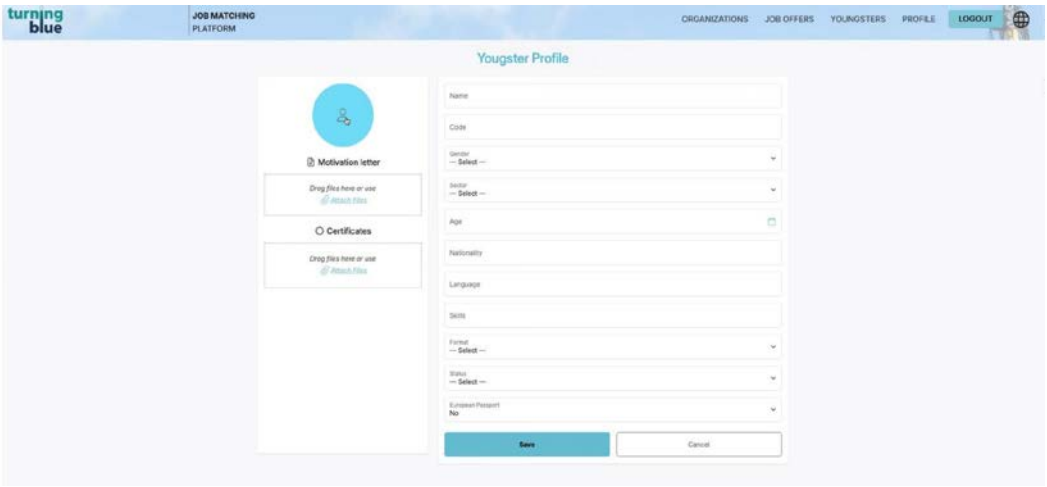
- het accepteren of weigeren van nieuwe leden (jongerenvertegenwoordigers en werkgevers)
- het toezicht op de koppelingen tussen jongeren en vacatures binnen hun land
- het monitoren van de activiteiten van alle gebruikers in zijn of haar land
- het accuraat en up-to-date houden van de vaste inhoud van het platform, en het verwijderen van inactieve of verouderde accounts.




*Weergave voor de landmanager: overzicht van geregistreerde gebruikers*

**Stap 4. Voor gevangenispersoneel / jongerenvertegenwoordigers**
Zodra een jongerenvertegenwoordiger is ingelogd, kan hij of zij:

- een profiel aanmaken voor elke jongere die hij of zij begeleidt, met onder meer geslacht, leeftijd, interessegebied, nationaliteit, taal, vaardigheden, gewenste werkvorm, paspoort, motivatiebrief en relevante certificaten. De naam van de jongere wordt nooit aan werkgevers getoond; alleen de rest van het profiel is voor hen zichtbaar
- zoeken naar vacatures en bedrijven die aansluiten bij het profiel van de jongere
- het profiel publiceren zodat werkgevers het kunnen vinden en rechtstreeks contact kunnen leggen met bedrijven uit de Blue Economy
- een automatische melding ontvangen wanneer er een match wordt gegenereerd.

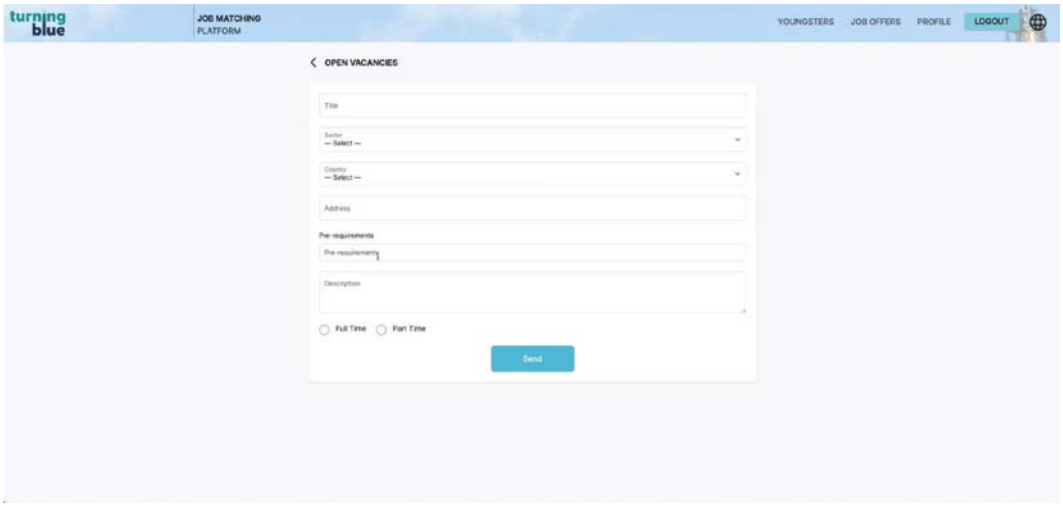



*Een profiel aanmaken voor een jongere*

**Stap 5. Voor werkgevers in de Blue Economy**

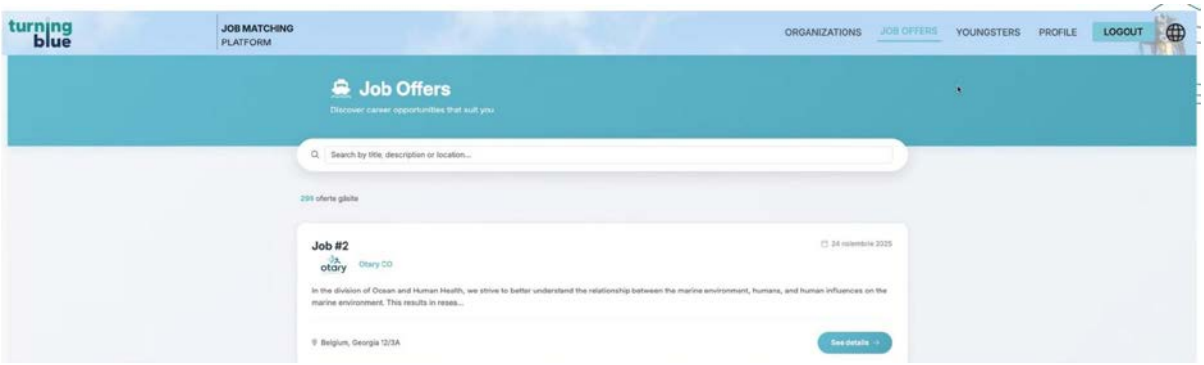
Zodra een werkgever is ingelogd, kan hij:

- een organisatieprofiel aanmaken en invullen, inclusief sector, land, contactgegevens, website en een korte beschrijving
- vacatures aanmaken en publiceren, met vermelding van de functietitel, sector, land, adres, vereisten, beschrijving en of het om een fulltime- of parttimefunctie gaat
- zoeken naar profielen van kandidaten, zonder de namen van de jongeren te zien
- een automatische melding ontvangen wanneer er een match wordt gegenereerd.




*Een nieuwe vacature aanmaken*

**Stap 6. Blader door de vacatures en leg een koppeling**
Zowel jongerenvertegenwoordigers als werkgevers kunnen op elk moment de lijst met gepubliceerde vacatures doorbladeren.




*De lijst met vacatures doorbladeren*

Er is sprake van een match zodra het profiel dat door een jongerenvertegenwoordiger is aangemaakt en de vacature die door een werkgever is geplaatst, met elkaar overeenkomen. Zodra er een match is gevonden, worden beide partijen hiervan op de hoogte gesteld en kunnen zij contact met elkaar opnemen om de vacature verder uit te werken en de jongere voor te bereiden op een baan, hetzij vóór zijn of haar vrijlating, hetzij als onderdeel van het overgangsproces.

# 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.