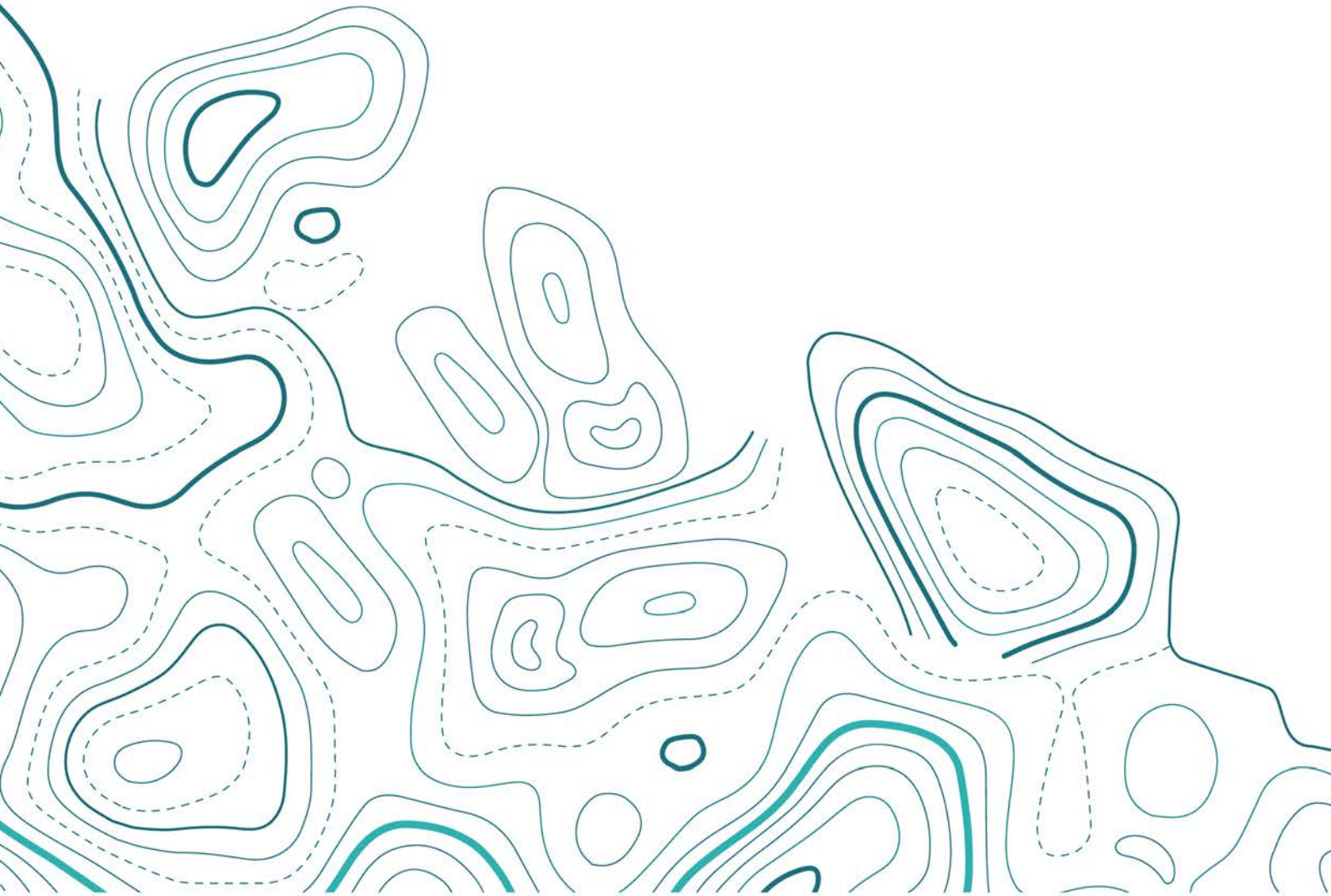
turning blue

Manual de instruire pentru intervenții



Co-funded by the European Union
101124686

Co-funded by the European Union

turning blue

Cuprins

1. Introducere
1.1. Scopul, domeniul de aplicare și utilizarea manualului
1.2. Contextul proiectului „Turning Blue”

2. Grupuri țintă
2.1. Profesioniștii din sistemul penitenciar
2.2. Consilieri de orientare profesională
2.3. Părțile interesate din sectorul economiei albastre
2.4. Organizații ale societății civile (sprijin post-detenție)

3. Înțelegerea economiei albastre durabile
3.1. Definiție și principii
3.2. Relevanța pentru reintegrare și ocuparea forței de muncă
3.3. Sectoare-cheie și oportunități

4. Modelul de tranziție „Turning Blue”
4.1. Justificare și obiective
4.2. Ghid pas cu pas pentru implementare
4.3. Rolurile și responsabilitățile profesioniștilor

5. Platforma de potrivire a locurilor de muncă „Turning Blue”
5.1. Scopul și valoarea adăugată a platformei
5.2. Caracteristici și funcționalități cheie
5.3. Ghidul utilizatorului (pas cu pas)

1. Introducere

1.1. Scopul, domeniul de aplicare și utilizarea manualului

Acest manual este conceput ca un ghid practic pentru formatorii implicați în intervenția „Turning Blue". Scopul său principal este de a sprijini profesioniștii în pregătirea, desfășurarea și susținerea activităților de formare care ajută (foștii) deținuți să facă tranziția către oportunități de angajare durabile în cadrul economiei albastre.
Acesta oferă:

- O prezentare generală clară a contextului și obiectivelor proiectului.
- Profilurile principalelor grupuri-țintă și responsabilitățile acestora.
- Cunoștințe de bază despre Economia Albastră și potențialul acesteia pentru reintegrare.
- O descriere pas cu pas a modelului de tranziție „Turning Blue".
- Îndrumări practice privind utilizarea platformei de potrivire a locurilor de muncă „Turning Blue".

1.2. Contextul proiectului „Turning Blue"
Proiectul „Turning Blue" (Integrarea tinerilor delincvenți prin intermediul economiei albastre) (EMFAF-2023-BlueCareers) își propune să creeze noi mecanisme de cooperare și materiale de formare privind economia albastră (BE) durabilă, pentru a inspira și a implica tinerii defavorizați aflați în conflict cu legea (cu vârste cuprinse între 16 și 30 de ani) să urmeze o „carieră albastră" durabilă într-unul dintre sectoarele economiei albastre.

Proiectul „Turning Blue" a fost inițiat pentru a aborda decalajul dintre detenție și integrarea durabilă pe piața muncii. Concentrându-se pe economia albastră, adică pe sectoarele care promovează utilizarea durabilă a mărilor, oceanelor și resurselor costiere, proiectul oferă căi inovatoare pentru ca (foștii) deținuți să-și construiască noi cariere și să contribuie la societate.

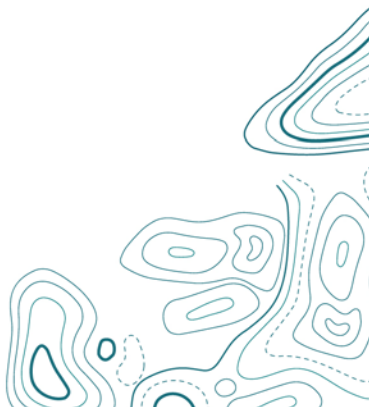
Proiectul reunește instituții penitenciare, consilieri de orientare profesională, părți interesate din industrie și organizații ale societății civile, creând un ecosistem colaborativ care îmbunătățește perspectivele de reintegrare și susține o economie mai echitabilă și mai ecologică.

Proiectul „Turning Blue" se bazează pe trei factori-cheie diferiți.

1. Formare de sensibilizare
2. Rețea de profesioniști din sectorul maritim și din cel al justiției
3. O platformă de informare și de potrivire a ofertelor de muncă

Co-funded by
the European Union

turning blue



2. Grupuri țintă

Intervenția „Turning Blue” implică un set divers de actori. Fiecare grup aduce expertiză, perspective și provocări unice în procesul de reintegrare. Înțelegerea identității și a modului de funcționare al acestora este esențială pentru formatori, deoarece colaborarea între grupuri reprezintă fundamentul succesului programului.

2.1. Profesioniștii din penitenciare

Profesioniștii din sistemul penitenciar includ educatori, asistenți sociali, ofițeri de reabilitare și personal de pază care interacționează zilnic cu deținuții. Aceștia sunt adesea primul punct de contact pentru participanții la programul „Turning Blue”.

- **Profil**: Experiență în sistemele penitenciare, dar cu niveluri variate de expunere la evoluțiile pieței muncii.
- **Motivații**: Susțin reabilitarea, reduc recidiva și contribuie la crearea unor medii penitenciare mai constructive.
- **Provocări**: Volum mare de muncă, constrângeri instituționale și cunoștințe limitate despre noi sectoare, cum ar fi economia albastră.

2.2. Consilieri de carieră

Consilierii de carieră sunt specialiști în orientare profesională, coaching și evaluarea competențelor. Aceștia joacă un rol central în construirea unor parcursuri profesionale realiste pentru participanți.

- **Profil**: Adesea au o pregătire în psihologie, asistență socială sau dezvoltare profesională. Sunt familiarizați cu tendințele pieței muncii și cu oportunitățile de formare.
- **Motivații**: Să le ofere persoanelor posibilitatea de a-și asuma controlul asupra viitorului lor și să le găsească locuri de muncă durabile.
- **Provocări**: Găsirea unui echilibru între aspirațiile participanților și oportunitățile realiste, gestionarea încrederii scăzute sau a nivelului redus de educație formală și asigurarea continuității după eliberare.

2.3. Părțile interesate din economia albastră

Părțile interesate din economia albastră includ angajatori, asociații industriale, furnizori de formare și inovatori care activează în sectoare durabile legate de ocean. Acestea variază de la pescuit și acvacultură la turismul de coastă, energia regenerabilă, transportul maritim și conservarea mediului marin.

- **Profil**: Întreprinderi și organizații axate pe durabilitate, creștere și inovare în cadrul sectoarelor maritime.

- **Motivații**: Asigurarea unei forțe de muncă calificate, contribuția la responsabilitatea socială corporativă (CSR) și consolidarea credibilității sectorului în materie de durabilitate.
- **Provocări**: Conștientizare limitată cu privire la programele de reintegrare, preocupări legate de angajarea foștilor deținuți și necesitatea unor seturi specifice de competențe tehnice.

2.4. Organizațiile societății civile (sprijin post-detenție)

Organizațiile societății civile includ ONG-uri, inițiative comunitare, organizații caritabile și grupuri religioase care oferă sprijin cuprinzător persoanelor aflate în perioada de după eliberare din detenție.

- **Profil:** Active la nivel local, oferind servicii precum locuințe, sprijin pentru sănătatea mintală, consiliere în materie de dependențe și integrare în comunitate.
- **Motivații:** Reducerea excluziunii sociale, promovarea rezilienței și sprijinirea reintegrării cu succes.
- **Provocări:** Adesea subfinanțate și dependente de proiecte pe termen scurt; pot avea lipsuri în ceea ce privește cunoștințele specifice sectorului privind economia albastră.

3. Înțelegerea economiei albastre

Economia albastră durabilă se referă la utilizarea durabilă a resurselor oceanice, marine și costiere pentru creștere economică, îmbunătățirea mijloacelor de trai și crearea de locuri de muncă, conservând în același timp sănătatea ecosistemelor marine și costiere. Pentru formatori, este esențial să ofere participanților nu doar cunoștințe despre acest sector, ci și inspirație, arătându-le cum abilitățile și motivația lor se pot conecta la oportunități reale.

3.1. Definiție și principii

Economia albastră durabilă se ghidează după trei principii principale:

- **Sustenabilitatea mediului**: activitățile economice trebuie să protejeze ecosistemele marine și biodiversitatea.
- **Incluziune socială**: sectorul ar trebui să creeze oportunități de angajare echitabile, incluzive și accesibile.
- **Creștere economică și inovare**: promovarea de noi locuri de muncă, întreprinderi și tehnologii care respectă limitele ecologice.

Nu este vorba doar de sectoare tradiționale precum pescuitul sau transportul maritim, ci și de industrii emergente, cum ar fi energia regenerabilă offshore, biotehnologia marină și ecoturismul.

3.2 Relevanța pentru reintegrare și ocuparea forței de muncă

Economia albastră prezintă un potențial deosebit pentru reintegrare, deoarece:

- Multe sectoare se confruntă cu deficit de forță de muncă, ceea ce deschide oportunități pentru noii veniți.
- Locurile de muncă variază de la posturi de nivel de începători care necesită pregătire de bază până la roluri tehnice calificate, oferind multiple puncte de intrare.

Competențele dobândite în închisoare (disciplina, munca în echipă, pregătirea tehnică în domeniul tâmplăriei, mecanicii, gătitului etc.) pot fi adesea transferate în contextul economiei albastre.

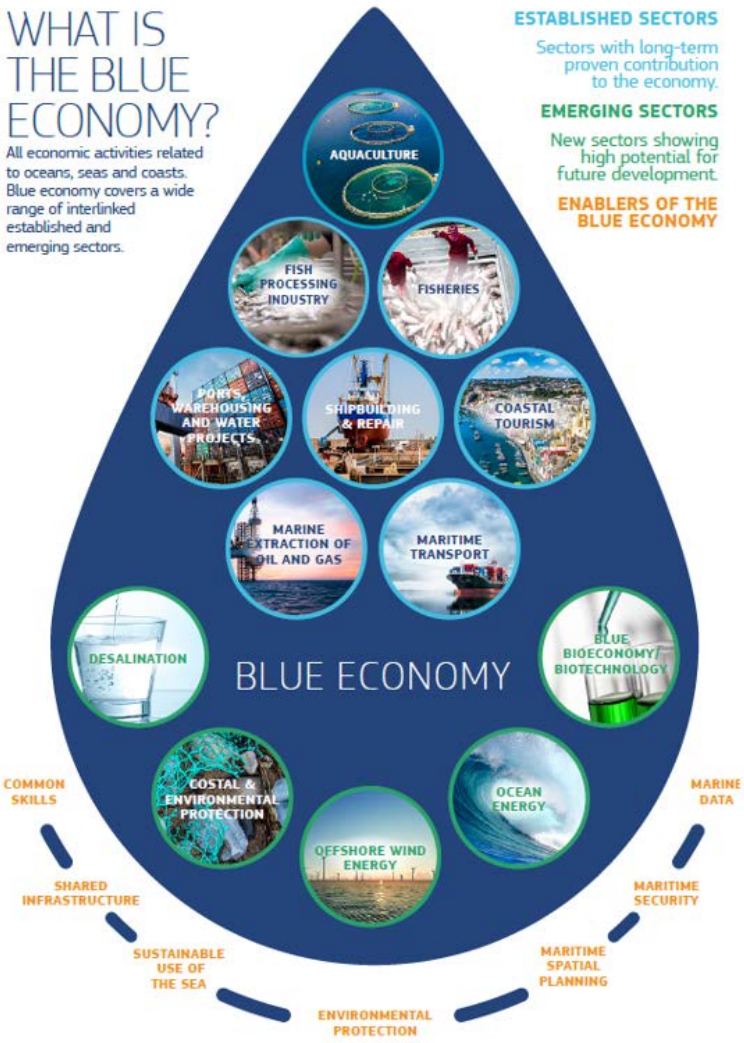
3.3 Sectoare-cheie și oportunități

Economia albastră acoperă o gamă largă de domenii, multe dintre acestea având nevoi de competențe care pot fi corelate cu abilitățile și potențialul de formare al (foștilor) deținuți. Sectoarele-cheie includ:

- **Pescuitul și acvacultura**: pescuitul durabil și piscicultura, prelucrarea și distribuția peștelui.
- **Turismul costier și maritim**: servicii de ospitalitate, ghidaj și ecoturism în zonele costiere.
- **Energia regenerabilă din ocean**: proiecte de energie eoliană offshore, energie mareomotrică și energie din valuri.
- **Transportul maritim și logistica**: transportul maritim, serviciile portuare și gestionarea lanțului de aprovizionare.
- **Biotehnologia marină**: utilizarea organismelor marine în industria farmaceutică, alimentară și industrială.
- **Conservarea mediului marin și protecția mediului**: Curățarea zonelor de coastă,
  și proiecte de monitorizare.

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. Modelul de tranziție „Turning Blue”

4.1. Justificare și obiective

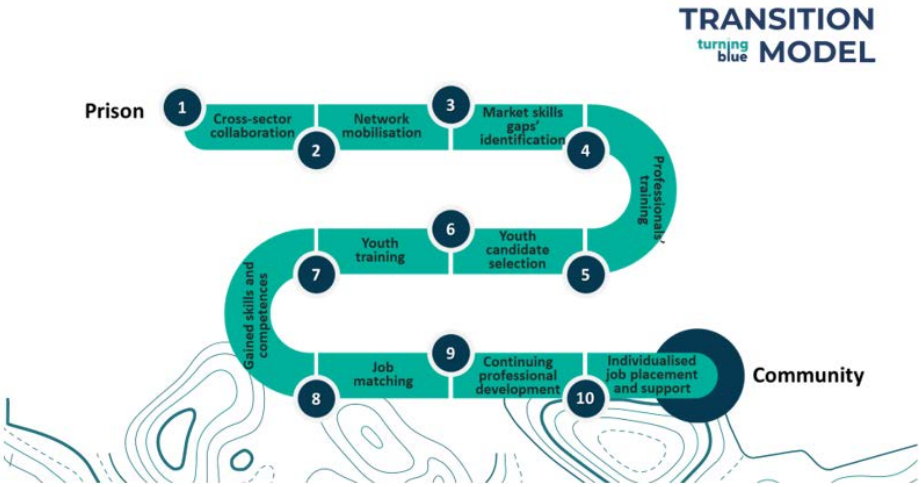
„Modelul de tranziție către economia albastră” stă la baza modelului de intervenție „Turning Blue”, care vizează crearea de noi mecanisme și instrumente pentru a asigura sustenabilitatea, extinderea și transferabilitatea principalelor rezultate ale proiectului.

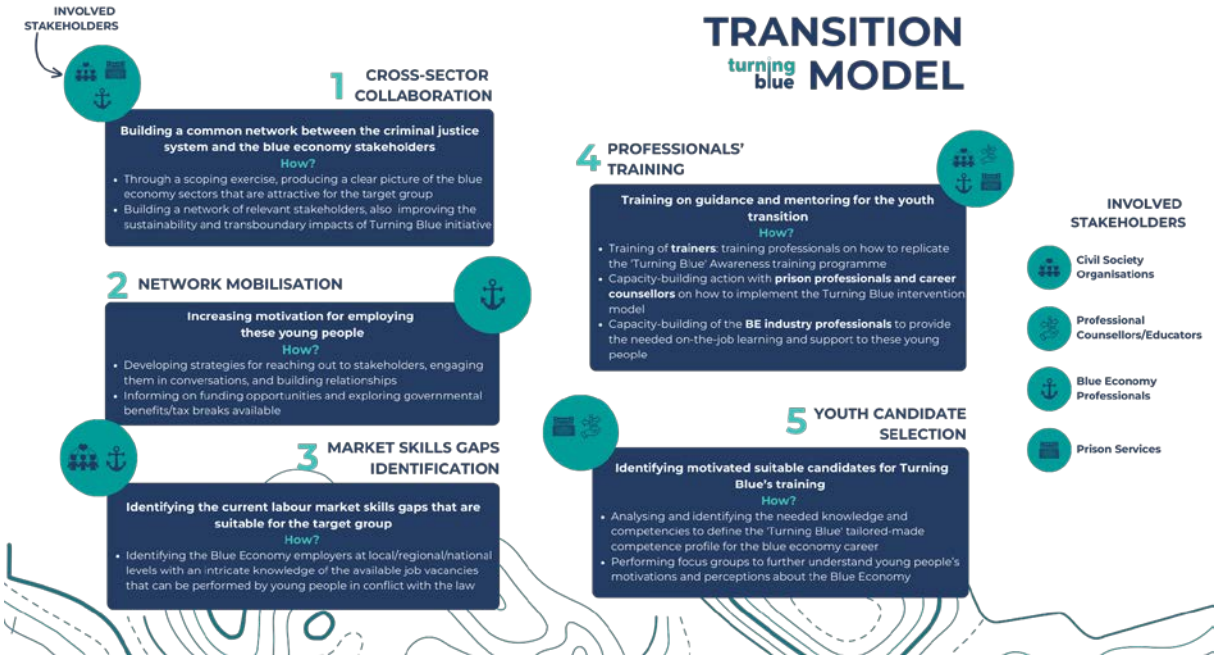
Obiectivul principal al modelului de tranziție prezentat este acela de a conceptualiza un proces clar și articulat la nivelul întregii UE, pentru a se asigura că colaborarea dintre serviciile penitenciare, consilierii profesioniști, sectoarele economiei albastre și organizațiile societății civile care oferă sprijin acestor tineri după eliberare este bine înțeleasă și implementată cu succes.

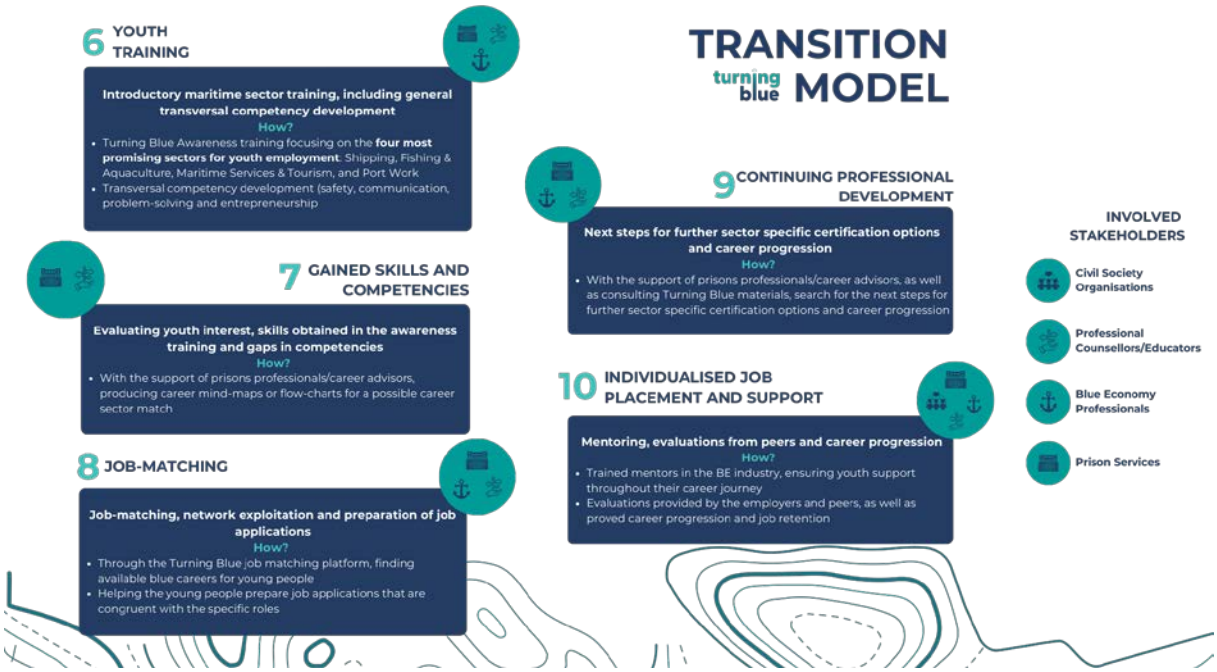
Obiectivele sale specifice sunt următoarele:

- Oferirea unei imagini de ansamblu asupra problemelor și provocărilor legate de diferitele tipuri de procese de tranziție care au loc în viața acestor tineri, precum și asupra modului în care aceste tranziții se interconectează și afectează reintegrarea durabilă în societate.
- Prezentarea detaliată a modelului de tranziție „Turning Blue” și a abordării sale unice privind integrarea tinerilor care au avut probleme cu justiția în sectoarele economiei albastre.
- Identificarea și recomandarea adaptărilor necesare pentru sectoarele relevante ale economiei albastre, inclusiv o descriere a principalilor actori implicați și a responsabilităților acestora.
- Prezentarea provocărilor și oportunităților legate de includerea tinerilor care au avut probleme cu justiția în cariere din cadrul economiei albastre.

4.2. Ghid pas cu pas pentru implementare


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. Rolurile și responsabilitățile profesioniștilor

Pentru ca un model de tranziție să fie implementat cu succes, este necesară colaborarea entuziastă a mai multor sectoare, profesioniști, parteneri și organizații, pentru a asigura reintegrarea socio-profesională cu succes a tinerilor în programe de formare și roluri din cadrul economiei albastre.

Serviciile penitenciare

Serviciile penitenciare joacă un rol important în asigurarea unei tranziții socio-profesionale de succes a celor care își execută pedepsele înapoi în comunitate. Acest lucru se reflectă în Regulile minime standard ale Națiunilor Unite privind tratamentul deținuților (Regulile Nelson Mandela), care subliniază că „administrațiile penitenciare și alte autorități competente ar trebui să ofere educație, formare profesională și muncă" (Regula 4.2) deținuților; în plus, „deținuților capabili să profite de aceasta li se va oferi formare profesională în meserii utile" (Regula 98.2), și anume pentru a „menține sau spori capacitatea deținuților de a-și câștiga traiul în mod cinstit după eliberare" (Regula 98.1). La nivel european, în mod specific, Carta Socială Europeană (revizuită) ilustrează și mai clar dreptul indivizilor la muncă și dreptul la orientare profesională, care nu ar trebui pierdute pe durata executării unei pedepse.

Serviciile penitenciare joacă astfel un rol esențial în asigurarea unei implementări fără probleme a modelelor de tranziție, garantând că legislația și politicile privind formarea și munca sunt puse în aplicare în cadrul instituțiilor lor. De asemenea, acestea sunt inițiatori cheie ai etapelor inițiale ale tranziției către piața muncii. În acest sens,

responsabilitățile serviciilor penitenciare pot include asigurarea disponibilității programelor de formare și educație pe durata executării pedepsei, dezvoltarea rețelei proprii pentru a stabili parteneriate cu organizații/companii/angajatori (în sectoarele BE) și promovarea beneficiilor oferirii unei a doua șanse deținuților. Serviciile penitenciare ar trebui să se concentreze pe perfecționarea personalului lor prin oportunități de dezvoltare profesională continuă, pentru a îndruma și ghida persoanele către formare și angajare, precum și să pună în aplicare instrumente și inițiative recent dezvoltate pentru a eficientiza procesul de tranziție.

Profesioniștii din sistemul penitenciar

Profesioniștii din sistemul penitenciar (inclusiv consilierii corecționali) sunt esențiali pentru succesul modelului de tranziție datorită poziției lor unice de contact direct cu tinerii pe durata executării pedepselor. Deși rolurile și responsabilitățile lor pot varia de la o țară la alta, această interacțiune directă le permite nu numai să-i motiveze pe tinerii cu care interacționează, ci și să ofere un sprijin crucial în identificarea unor parcursuri profesionale adecvate. Prin urmare, aceștia joacă un rol vital în recomandarea educației sau formării adecvate care trebuie oferită atât pe durata, cât și după ispășirea pedepselor de către tineri, precum și în asistarea acestora la identificarea oportunităților de angajare. Dacă dispun de cunoștințe adecvate despre economia albastră, prin colaborarea cu profesioniștii din acest domeniu, personalul penitenciar va fi mai bine pregătit să ofere asistență în diferite etape ale modelului de tranziție albastră. Cu aceste cunoștințe îmbogățite, aceștia au potențialul de a contribui la: selecția tinerilor candidați, prin observarea și evaluarea competențelor acestora, identificarea studenților motivați pentru formare și sprijinirea dezvoltării competențelor soft pentru a îmbunătăți perspectivele de angajare pe măsură ce acești tineri fac tranziția către forța de muncă din sectorul albastru.

Profesioniștii din economia albastră

Profesioniștii din economia albastră dețin cunoștințe specifice sectorului care le permit să ofere îndrumare, formare și mentorat tinerilor care doresc să facă tranziția către o carieră în economia albastră. Prin urmare, aceștia ocupă o poziție unică pentru a colabora în diferite etape ale modelului de tranziție. Rolurile lor pot include identificarea deficitului de competențe în sectoarele economiei albastre, furnizarea de orientări privind competențele specifice profesiei lor, îndrumarea programelor de formare și oferirea de oportunități de voluntariat, stagii de practică, stagii de formare și locuri de muncă la nivel de începători. În plus, aceștia pot oferi mentorat continuu și orientare profesională.

În timpul cercetării inițiale a proiectului, au fost organizate sesiuni consultative cu părțile interesate identificate din domeniul economiei albastre. Aceste sesiuni au scos la iveală potențiali angajatori-cheie (a se vedea Tabelul 1) și au reprezentat un punct de plecare pentru extinderea rețelei TB de profesioniști din economia albastră, în mod progresiv pe parcursul proiectului.

5. Platforma de potrivire a locurilor de muncă „Turning Blue”

5.1. Scopul și valoarea adăugată a platformei

Cui se adresează?

- Profesioniști din centrele de detenție
- Tineri aflați în medii închise (de detenție) / aflați în conflict cu legea
- Organizații maritime deschise să lucreze cu acest tip de tineri
- Orice alte persoane interesate, care doresc să se inspire din acest proiect

Cum este structurată platforma?
Platforma poate fi împărțită în două părți: o parte fixă și o parte variabilă.

Partea fixă a platformei conține toate informațiile care rămân mai mult sau mai puțin neschimbate în timp. Aceasta include informații generale despre parcursurile profesionale, diferitele programe de învățământ, certificate și școli, diferitele sectoare și organizații maritime, exerciții și noțiuni teoretice pentru tineri, în vederea pregătirii pentru educația și locurile de muncă din domeniul maritim, precum și informații utile pentru profesioniștii din sectorul maritim și din cel al detenției. Pe scurt, aceasta acoperă informațiile publice descrise în secțiunea 5.2 (Resurse, Parcursuri și Educație), cu excepția oportunităților de angajare și a profilurilor tinerilor utilizate pentru potrivire.

Cealaltă parte a platformei o constituie oferta de locuri de muncă în continuă schimbare și disponibilitatea tinerilor activi pe platforma Turning Blue. Această parte este actualizată de către utilizatori înșiși: angajatorii creează și publică oferte de locuri de muncă (manual sau cu ajutorul unui instrument de inteligență artificială care scanează site-urile web relevante), iar reprezentanții tinerilor creează și actualizează profilurile tinerilor pe care îi sprijină. Managerul național nu completează acest conținut, ci îl supraveghează, așa cum este descris mai jos.

Care este rolul moderatorului?
Fiecare țară va avea propriul moderator. Este responsabilitatea moderatorului să se asigure că conținutul platformei este actualizat; aceasta înseamnă că ar putea efectua actualizări minore asupra unor secțiuni fixe, de exemplu, școlile își pot modifica programele de studiu, iar cerințele pentru anumite locuri de muncă se pot schimba.

De asemenea, este sarcina moderatorului să verifice dacă adresele de e-mail ale persoanelor de contact din cadrul organizațiilor maritime și de detenție sunt încă în uz.

O altă sarcină a moderatorului este ștergerea conturilor inactive sau expirate.

Acest lucru nu înseamnă că moderatorul este un creator de conținut, dar acesta joacă un rol activ în contactarea partenerilor/persoanelor potrivite pentru a se asigura că tot conținutul se află pe platformă și este actualizat.

5.2. Caracteristici și funcționalități cheie

Platforma de potrivire a locurilor de muncă Turning Blue (JMP) este concepută pentru a fi ușor de utilizat de către toate grupurile țintă descrise în acest manual. Principalele sale funcționalități sunt descrise mai jos. Vă rugăm să rețineți că platforma se află încă în faza pilot: unele funcționalități descrise aici pot fi perfecționate înainte de finalizarea proiectului.

Acces multilingv
Platforma este disponibilă în limbile oficiale ale țărilor partenere ale proiectului și include o funcție de traducere automată, astfel încât profesioniștii, angajatorii și tinerii să o poată utiliza cu toții în propria limbă.

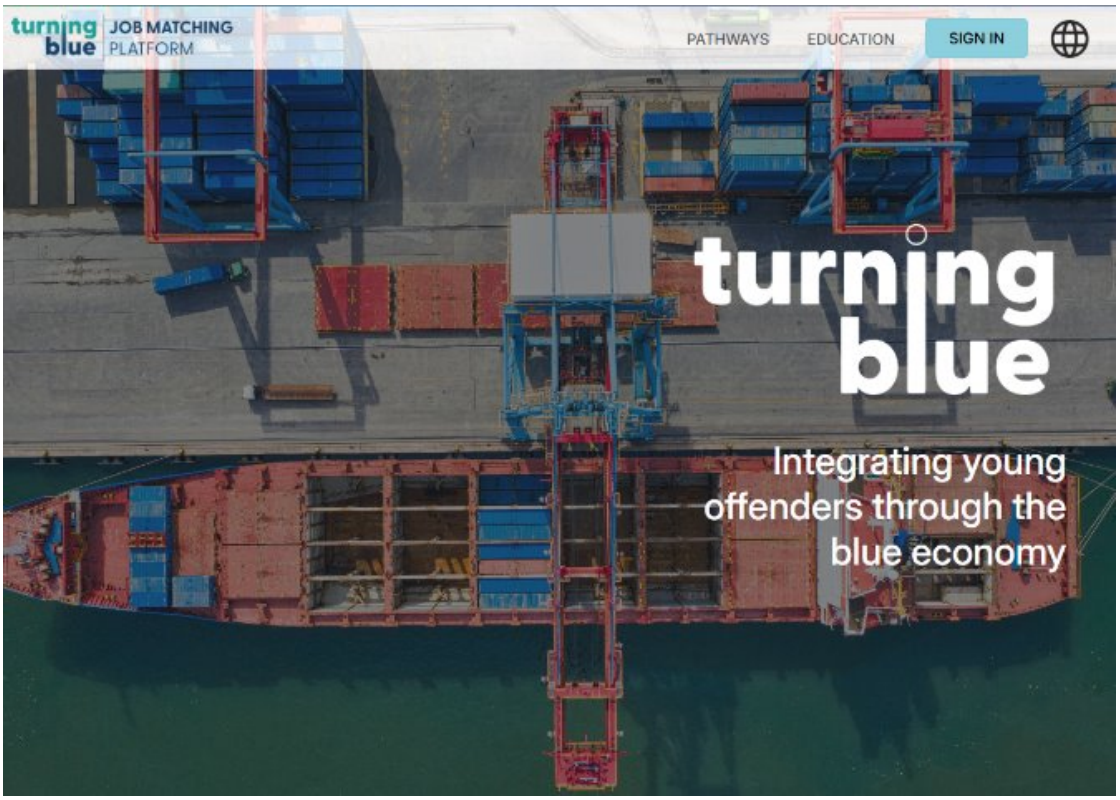
Două faze de implementare
Platforma este utilizată în două faze diferite, fiecare având propriul nivel de acces.

- **Pe durata proiectului:** un mediu controlat, cu înregistrări limitate. Profilurile tinerilor și ale organizațiilor sunt rezervate participanților la Turning Blue, iar accesul este limitat la rețeaua Turning Blue pentru a permite testarea, verificările de siguranță și validarea. Sunt acceptați doar tinerii care participă la cursul de sensibilizare, iar fiecare țară parteneră gestionează accesul prin intermediul propriului manager de țară.
- **După finalizarea proiectului:** un mediu complet deschis. Orice tânăr cu vârsta sub 30 de ani, interesat de oportunitățile oferite de economia albastră, poate fi înregistrat de un reprezentant al tinerilor; orice angajator se poate înregistra și poate publica posturi vacante, iar platforma este concepută pentru a se extinde dincolo de cadrul proiectului.

Informații publice (nu este necesar un cont)
Anumite secțiuni ale platformei sunt vizibile pentru orice vizitator, chiar și fără cont. Meniul orizontal de pe pagina de start oferă acces la:

- **Căi de carieră:** o listă de oportunități de angajare și cerințele necesare pentru a te califica pentru acestea, inclusiv denumirea postului, descrierea, competențele necesare și locația.
- **Educație:** un rezumat al instituțiilor de învățământ pe sectoare (pescuit și acvacultură, transport maritim, activități portuare și servicii maritime și turism),

inclusiv locația acestora, durata cursurilor și locul unde se pot obține certificate specifice.



Pagina principală publică a platformei de potrivire a locurilor de muncă

Patru roluri de utilizator

Platforma distinge patru tipuri de utilizatori, fiecare având un set diferit de drepturi și sarcini.

Prezentare generală a celor patru profiluri de utilizatori de pe platformă

- **Vizualizare publică (fără profil):** vizitatorii pot consulta informațiile publice descrise mai sus.

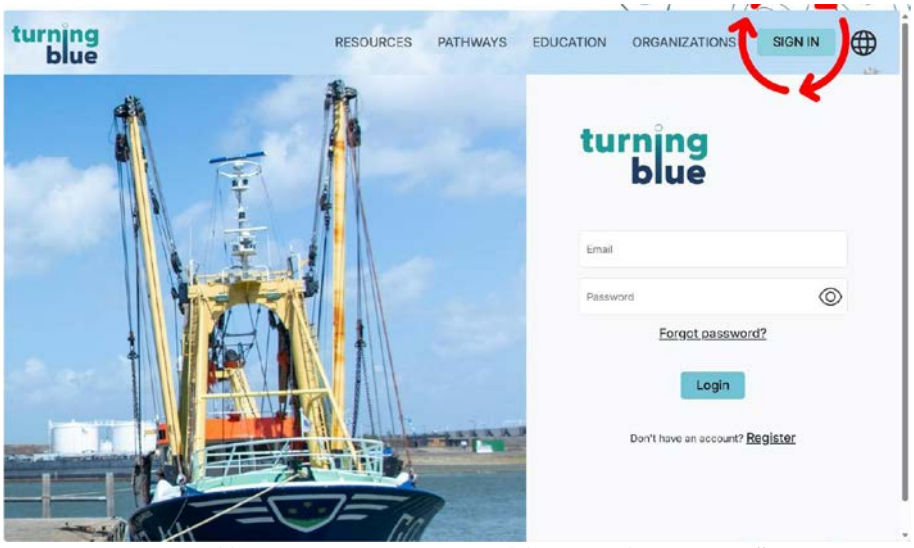
- **Manager de țară:** supraveghează toate părțile interesate și utilizatorii dintr-o țară, aprobă sau respinge noile înregistrări și monitorizează utilizarea generală a platformei. Acesta este rolul denumit „moderator” în secțiunea 5.1.
- **Reprezentantul tinerilor (specialist în domeniul penitenciar / consilier de orientare profesională):** creează și gestionează profilurile tinerilor pe care îi sprijină și îi ajută să caute și să aplice la oportunități de angajare.
- **Angajator (specialist sau organizație din domeniul economiei albastre):** creează un profil al companiei, publică oferte de muncă și caută profiluri de candidați.

Potrivirea
Angajatorii pot crea manual oferte de muncă pe platformă. În plus, un instrument bazat pe inteligență artificială scanează site-urile web relevante pentru a contribui la generarea de noi oportunități. Se creează o potrivire atunci când profilul introdus de un reprezentant al tinerilor și o ofertă introdusă de un angajator corespund; ambele părți primesc apoi o notificare automată.

5.3. Ghidul utilizatorului (pas cu pas)

Această secțiune explică, pas cu pas, modul în care fiecare tip de utilizator interacționează cu platforma.

Pasul 1. Deschideți platforma și conectați-vă
Platforma poate fi accesată la adresa https://turningblue.cloudscape.software/ (în viitor, va fi accesibilă și prin www.turning-blue.org). Pagina de start este publică și oferă acces la informații generale despre Platforma de potrivire a locurilor de muncă. De aici, utilizatorii care au deja un cont se pot autentifica; procesul necesită doar o adresă de e-mail și o parolă.



Autentificarea pe Platforma de potrivire a locurilor de muncă

Pasul 2. Creați un cont
Utilizatorii care nu au un cont se pot înregistra ca:

- **Profesionist din sistemul penitenciar / Consilier de carieră** (reprezentant al tinerilor) sau
- **Entitate comercială** (companie sau profesionist din domeniul economiei albastre / Angajator).

În faza pilot, noile înregistrări trebuie aprobate de managerul național al țării respective, astfel încât poate dura ceva timp până când un cont nou devine activ.

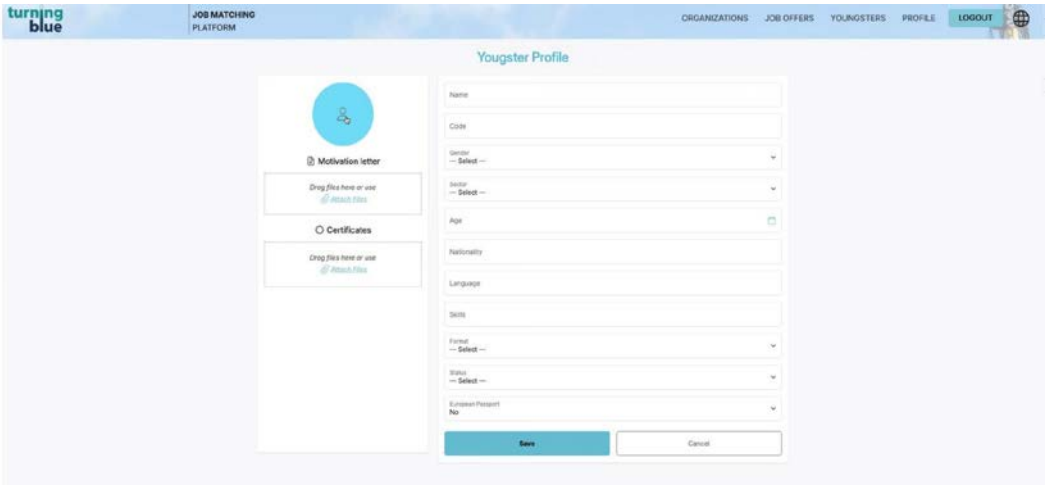
Pasul 3. Pentru managerii de țară
Fiecare țară parteneră are cel puțin un manager de țară (rolul de „moderator" descris în secțiunea 5.1), care este responsabil pentru:

- acceptarea sau respingerea noilor membri (reprezentanți ai tinerilor și angajatori)
- supravegherea potrivirilor dintre tineri și locuri de muncă realizate în țara respectivă
- monitorizarea activității tuturor utilizatorilor din țara sa
- menținerea conținutului fix al platformei corect și actualizat, precum și eliminarea conturilor inactive sau învechite.

Vizualizarea managerului de țară: prezentare generală a utilizatorilor înregistrați

Pasul 4. Pentru profesioniștii din sistemul penitenciar / reprezentanții tinerilor
Odată conectat, un reprezentant al tinerilor poate:

- să creeze un profil pentru fiecare tânăr pe care îl sprijină, incluzând sexul, vârsta, domeniul de interes, naționalitatea, limba, competențele, tipul de loc de muncă preferat, pașaportul, scrisoarea de motivație și certificatele relevante. Numele tânărului nu este niciodată afișat angajatorilor; aceștia pot vedea doar restul profilului
- să caute oportunități de angajare și companii care corespund profilului tânărului
- să publice profilul astfel încât angajatorii să îl poată găsi și să ia legătura direct cu companiile din cadrul Blue Economy
- să primească o notificare automată de fiecare dată când se generează o potrivire.

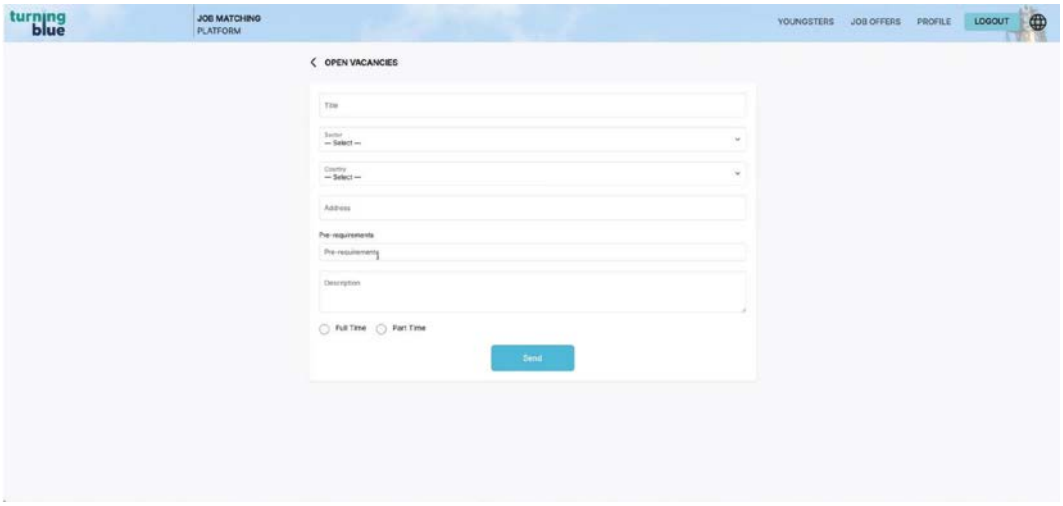


Crearea unui profil pentru un tânăr

Pasul 5. Pentru angajatorii din sectorul Blue Economy

Odată conectat, un angajator poate:

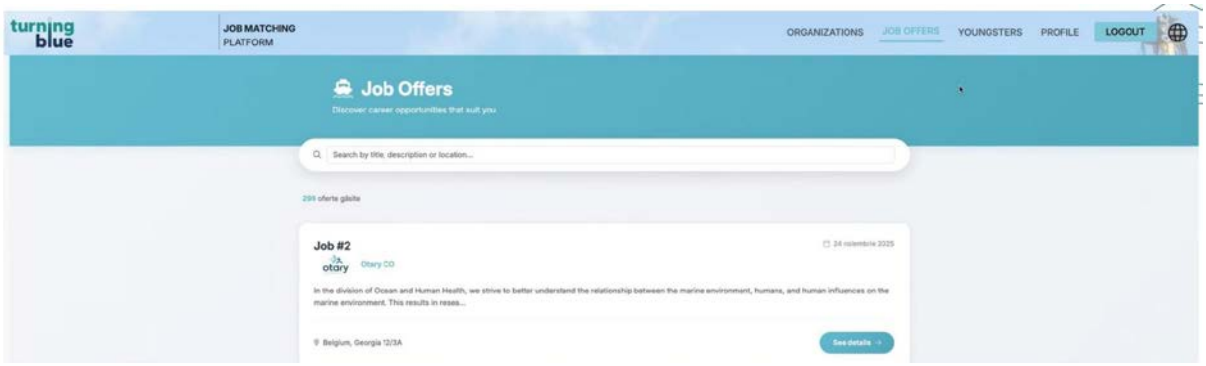
- să creeze și să completeze un profil al organizației, incluzând sectorul, țara, datele de contact, site-ul web și o scurtă descriere
- să creeze și să publice oferte de muncă, indicând titlul postului, sectorul, țara, adresa, cerințele preliminare, descrierea și dacă postul este cu normă întreagă sau cu jumătate de normă
- căuta profiluri de candidați, fără a vedea numele tinerilor
- să primească o notificare automată de fiecare dată când se generează o potrivire.



Crearea unei noi oferte de muncă

Pasul 6. Răsfoiți și realizați potrivirea

Atât reprezentanții tinerilor, cât și angajatorii pot răsfoi lista ofertelor de locuri de muncă publicate în orice moment.



Răsfoirea listei de oferte de muncă

Se realizează o potrivire atunci când profilul creat de un reprezentant al tinerilor și oportunitatea creată de un angajator corespund. Odată ce se găsește o potrivire, ambele părți sunt notificate și pot lua legătura pentru a dezvolta în continuare oportunitatea și a pregăti tânărul pentru angajare, fie înainte de eliberare, fie ca parte a procesului de tranziție.

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.