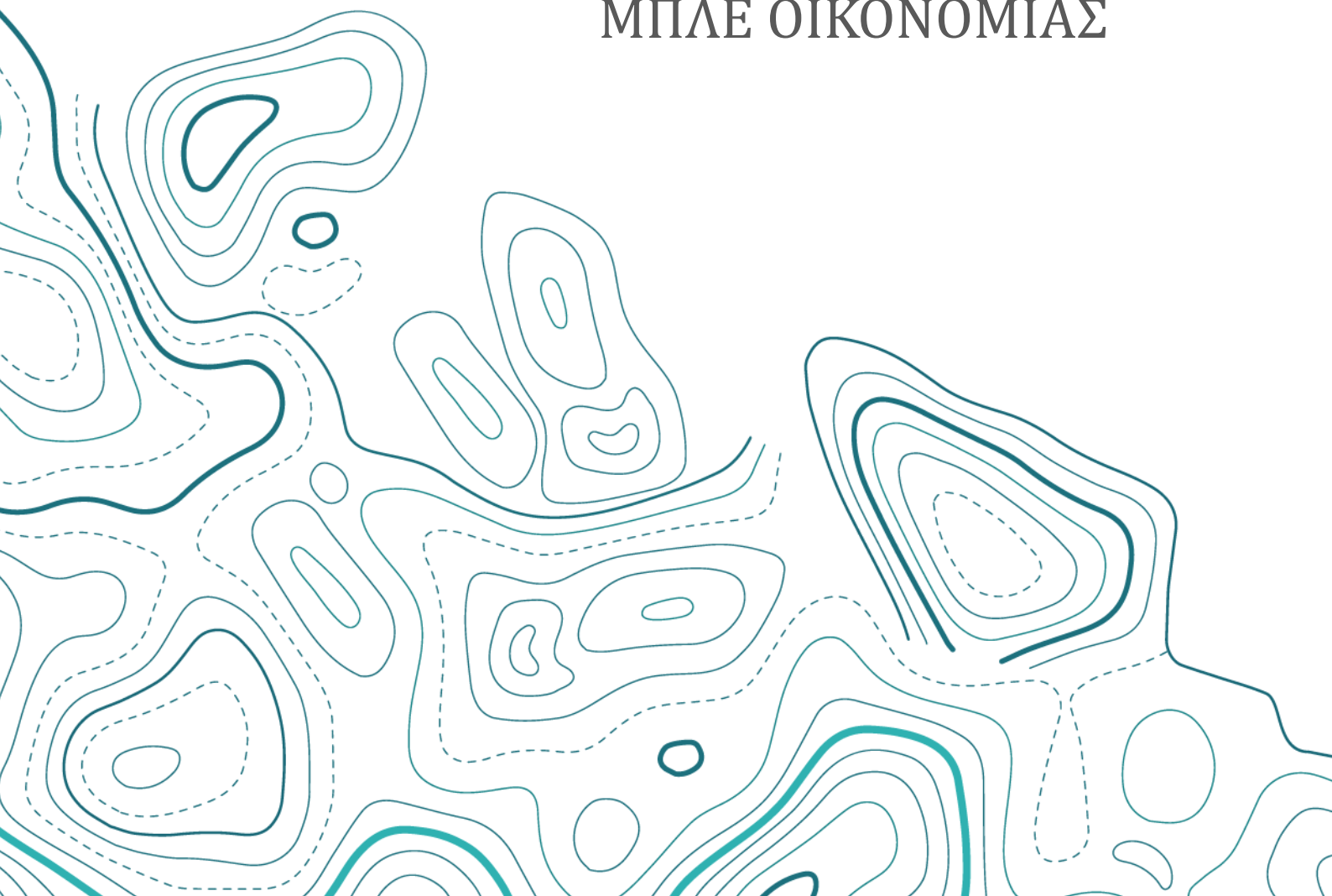


# turning blue

ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΜΕΤΑΒΑΣΗΣ

**Turning Blue**

για το μοντέλο της  
ΜΠΛΕ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ



## Turning Blue Transition Model for the Blue Economy Sector

Παραδοτέος αριθμός 8 | D4.1, WP4

### **Authors:**

Margarida Sousa

Rita Lourenço

Susana Reis

Tiago Leitão (Coordination)

*Aproximar, Cooperativa de Solidariedade Social*


Heloisa Becker

Claire Machan

*IPS\_Innovative Prison Systems*

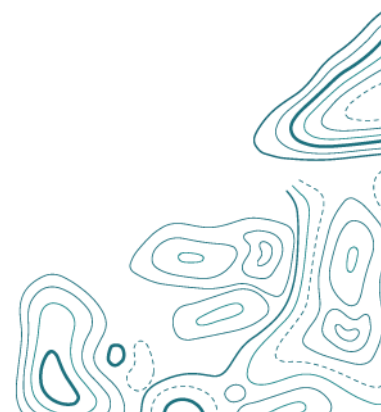
 <https://turning-blue.org/>

 <https://www.facebook.com/TurningBlueProject/>

 <https://www.instagram.com/turningblueproject/>

 <https://www.linkedin.com/company/turning-blue/>

July 2024



## Περιεχόμενα

<b>Εισαγωγή &amp; Στόχοι</b> .....	<b>4</b>
<b>1. Σημασία των μοντέλων μετάβασης</b> .....	<b>6</b>
<b>1.1. Μεταβάσεις: Ζητήματα και Προκλήσεις</b> .....	<b>6</b>
1.1.1 Δεξιότητες και επαγγελματική κατάρτιση .....	8
1.1.2 Προσωπικό Φυλακών .....	8
1.1.3 Κοινωνία και Κοινότητα .....	9
<b>1.2. Μοντέλα Μετάβασης – Πρακτικά Παραδείγματα</b> .....	<b>9</b>
1.2.1 TOI από την CIRE.....	10
1.2.2 In-Made/Ex-Made .....	11
1.2.3 Stichting Mate .....	12
<b>2. Turning Blue' Transition Model</b> .....	<b>15</b>
<b>3. Από τη φυλακή στη μπλε καριέρα: Απαιτούνται προσαρμογές</b> .....	<b>18</b>
<b>3.1. Σύνοψη των Βασικών Τομέων Γαλάζιας Οικονομίας που εντοπίστηκαν</b> .....	<b>18</b>
<b>3.2. Σύνοψη των βασικών ενδιαφερομένων στο μοντέλο μετάβασης του Turning Blue</b> .....	<b>20</b>
3.2.1. Υπηρεσίες Φυλακών .....	20
3.2.2. Ασκούμενοι στη φυλακή .....	21
3.2.3. Επαγγελματίες της Blue Economy .....	22
3.2.4. Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών .....	23
<b>4. Προκλήσεις &amp; Ευκαιρίες</b> .....	<b>24</b>
<b>Προκλήσεις</b> .....	<b>24</b>
<b>Ευκαιρίες</b> .....	<b>25</b>
<b>5. Συμπεράσματα</b> .....	<b>27</b>

## Εισαγωγή & Στόχοι

The **Turning Blue (Integrating Young Offenders Through the Blue Economy)**. (EMFAF-2023-BlueCareers) στοχεύει στη δημιουργία νέων μηχανισμών συνεργασίας και εκπαιδευτικού υλικού για τη βιώσιμη Γαλάζια Οικονομία (ΒΕ) για να εμπνεύσει και να δεσμεύσει μειονεκτούντες νέους σε σύγκρουση με το νόμο (μεταξύ 16 και 30 ετών) να ακολουθήσουν μια βιώσιμη «μπλε καριέρα σε έναν από τους τομείς της ΒΕ. Για το σκοπό αυτό, το έργο συγκέντρωσε 9 εταίρους από 5 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), και συγκεκριμένα:

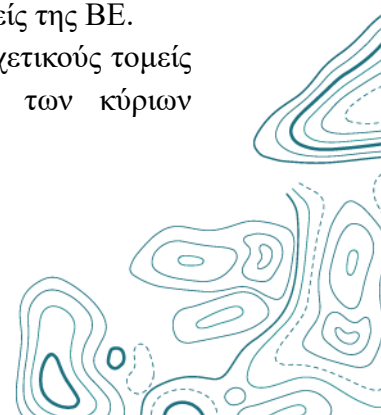
- Aproximar - Cooperativa de Solidariedade Social, Πορτογαλία (Συντονιστής)
- IPS\_Innovative Prison Systems, από την Qualify Just, Πορτογαλία
- Ραφή Prosea Marine Education, Ολλανδία
- Pelagic Freezer Trawler Association, Ολλανδία
- Κάντε κλικ στο F1, Ολλανδία
- Stichting 180, Ολλανδία
- Asociatia European Association for Social Innovation, Ρουμανία
- Magnetar Ltd, Κύπρος
- IRFIP - Istituto Religioso di Formazione e Istruzione Professionale, Ιταλία

Το «**Μοντέλο Μετάβασης για τη Γαλάζια Οικονομία**» στηρίζει το Μοντέλο Παρέμβασης Turning Blue, το οποίο στοχεύει στη δημιουργία νέων μηχανισμών και εργαλείων για τη διασφάλιση της βιωσιμότητας, της κλιμάκωσης και της δυνατότητας μεταφοράς των κύριων αποτελεσμάτων του έργου.

Το Μοντέλο Μετάβασης που παρουσιάζεται, κύριος στόχος είναι η σύλληψη μιας σαφούς, αρθρωμένης διαδικασίας σε όλη την ΕΕ για να διασφαλιστεί ότι η συνεργασία μεταξύ των σφραγιστικών υπηρεσιών, των επαγγελματιών συμβούλων, των τομέων της ΒΕ και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών που παρέχουν υποστήριξη μετά την κράτηση σε αυτούς τους νέους είναι καλά κατανοητή και εφαρμόζεται με επιτυχία. .

**Ειδικοί στόχοι** του είναι:

- Παρέχετε μια επισκόπηση των θεμάτων και των προκλήσεων που σχετίζονται με διαφορετικούς τύπους διαδικασιών μετάβασης που συμβαίνουν στη ζωή αυτών των νέων και πώς αυτές οι μεταβάσεις διασυνδέονται και επηρεάζουν τη βιώσιμη επανένταξη στην κοινωνία.
- Αναλυτικά το μοντέλο Turning Blue Transition και η μοναδική του προσέγγιση για την ενσωμάτωση νέων ατόμων που εμπλέκονται στη δικαιοσύνη στους τομείς της ΒΕ.
- Προσδιορίστε και προτείνετε τις απαραίτητες προσαρμογές για τους σχετικούς τομείς της γαλάζιας οικονομίας, συμπεριλαμβανομένης της περιγραφής των κύριων ενδιαφερομένων και των αρμοδιοτήτων τους.



- Παρουσιάστε τις προκλήσεις και τις ευκαιρίες που σχετίζονται με την ένταξη των νέων που εμπλέκονται στη δικαιοσύνη στη σταδιοδρομία της ΒΕ.

## 1. Σημασία των μοντέλων μετάβασης

### 1.1. Μεταβάσεις: Ζητήματα και Προκλήσεις

Το Turning Blue είναι, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, μια πρωτοβουλία που απευθύνεται σε νέους που στερούνται την ελευθερία, με στόχο τελικά μια υγιή και βιώσιμη επανένταξη στην κοινωνία. Οι νεαροί παραβάτες αποτελούν μια ιδιαίτερη ομάδα υψηλού κινδύνου, καθώς από τη στιγμή που ένας νεαρός χαρακτηρίζεται και υποβάλλεται σε επεξεργασία ως «δράστης», γίνεται πιο ευάλωτος σε υποτροπή και περαιτέρω ποινικοποίηση<sup>1</sup>.

Οι νεαροί ενήλικες που έρχονται σε σύγκρουση με το νόμο αντιμετωπίζουν μοναδικές προκλήσεις λόγω της αναπτυσσόμενης ωριμότητάς τους, που αναγνωρίζονται τόσο ως οι πιο πιθανό να διαπράξουν ποινικά αδικήματα όσο και ως οι πιο πιθανό να αρχίσουν να αποστασιοποιούνται από την παραβατική συμπεριφορά. <sup>2</sup> Η πρόοδος στη συμπεριφορική νευροεπιστήμη έχει βρει ότι ο τυπικός ενήλικος εγκέφαλος των ανδρών δεν ωριμάζει πλήρως μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του '20. Κατά συνέπεια, ένα σημαντικό σύνολο ερευνών υποστηρίζει την άποψη ότι τα άτομα ηλικίας 18-25 ετών εξακολουθούν να ωριμάζουν τόσο ψυχολογικά όσο και κοινωνικά, σε μεγάλο βαθμό λόγω του έργου της Συμμαχίας Μετάβασης στην Ενήλικη ζωή <sup>3</sup>. Η χαμηλή ψυχοκοινωνική ωριμότητα επηρεάζει τις γνωστικές δεξιότητες, οδηγώντας σε ανεπαρκή έλεγχο των παρορμήσεων, δυσκολίες στην αξιολόγηση των κινδύνων και προκλήσεις στην προσαρμογή στις μεταβαλλόμενες συνθήκες. Αυτοί οι παράγοντες συμβάλλουν σε κακές δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων και λήψης αποφάσεων και αυξημένη ανάληψη κινδύνων<sup>4 5</sup>.

Η ανάπτυξη της ωριμότητας, σε συνδυασμό με τις συχνά πολλαπλές και περίπλοκες ανάγκες τους, μπορεί να κάνει τους νεαρούς ενήλικες να εμφανίζονται χαοτικοί και να αγωνίζονται να συμμετάσχουν στις υπηρεσίες του συστήματος ποινικής δικαιοσύνης (CJS) κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου <sup>6</sup>. Ως εκ τούτου, οι υπηρεσίες CJS θα πρέπει να είναι σε θέση να ανταποκρίνονται στις ανάγκες τους και να παρέχουν υποστήριξη κατάλληλη για την ηλικία για

---

<sup>1</sup>McNeill, F. (2021). Μείωση της επανάληψης αδικημάτων και δυνατότητα επανένταξης. *UNAFEI, Reducing Reducing Refusing: Identifying Risks and Developing Solutions* (σελ. 31–44). Έκθεση του εργαστηρίου του 14ου Συνεδρίου των Ηνωμένων Εθνών για την Πρόληψη του Εγκλήματος και την Ποινική Δικαιοσύνη. Ινστιτούτο των Ηνωμένων Εθνών Ασίας και Άπω Ανατολής για την Πρόληψη του Εγκλήματος και τη Μεταχείριση των Παραβατών. [https://unafei.or.jp/publications/pdf/14th\\_Congress/10\\_Dr.Fergus\\_McNeill.pdf](https://unafei.or.jp/publications/pdf/14th_Congress/10_Dr.Fergus_McNeill.pdf)

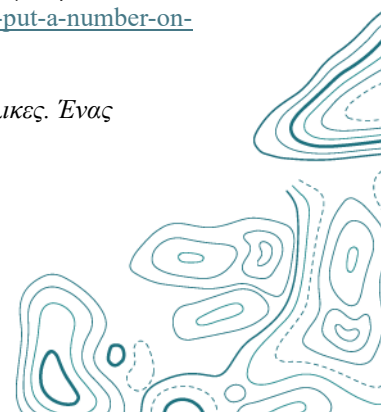
<sup>2</sup> Coyle, B. (2019). «Τι είναι η ωριμότητα;»: Νεαρή ενηλικίωση, υποκειμενική ωριμότητα και αποχή από το έγκλημα. *The British Journal of Criminology*, 59 (5), 1178-1198. <https://doi.org/10.1093/bjc/azz010>

<sup>3</sup> <https://t2a.org.uk>

<sup>4</sup> Farrington, DP, Loeber, R., & Howell, JC (2012). Νεαροί ενήλικες παραβάτες: Η ανάγκη για πιο αποτελεσματικές νομοθετικές επιλογές και διεκπεραίωση δικαιοσύνης. *Εγκληματολογία & Δημόσια Πολιτική*, 11 (4), 729-750. <https://doi.org/10.1111/j.1745-9133.2012.00842.x>

<sup>5</sup> Η Συμμαχία T2A και η Λέγκα Χάουαρντ για την Ποινική Μεταρρύθμιση. (2015). *Δεν μπορείτε να βάλετε έναν αριθμό - Μια αναφορά από νεαρούς ενήλικες σχετικά με το γιατί, στην ποινική δικαιοσύνη, η ωριμότητα είναι πιο σημαντική από την ηλικία*. <https://howardleague.org/wp-content/uploads/2016/03/You-cant-put-a-number-on-it.pdf>

<sup>6</sup>Livingstone, I, Suleman, A., & Clark, L. (2015). *Αποτελεσματικές Προσεγγίσεις με Νέους Ενήλικες. Ένας οδηγός για τις υπηρεσίες επιτήρησης*. Κλινκ. [https://www.clinks.org/sites/default/files/2018-10/probation\\_guide\\_digital\\_ver4-compressed.pdf](https://www.clinks.org/sites/default/files/2018-10/probation_guide_digital_ver4-compressed.pdf)



να αποτρέψουν τη συνεχή εμπλοκή στο σύστημα, λαμβάνοντας υπόψη την ωριμότητα και άλλους βασικούς παράγοντες όπως η φυλή, το φύλο, η νευροποικιλομορφία, το τραύμα και η εμπειρία φροντίδας<sup>7</sup>.

Συνολικά, οι νέοι που στερούνται την ελευθερία έχουν τη δυνατότητα να συμμετάσχουν σε σωφρονιστικά προγράμματα, τα οποία έχουν κύριο στόχο τη μείωση της υποτροπής του εγκλήματος. Ένας από τους κύριους στόχους τους είναι να δημιουργήσουν, να διατηρήσουν και να αναπτύξουν τις δεξιότητες και τις ικανότητες για απασχόληση μετά την αποφυλάκισή τους, στοχεύοντας έτσι σε μια ευκολότερη μετάβαση στην κοινωνία.

Η φάση επανένταξης είναι μια διαδικασία που περιλαμβάνει πολλές βασικές πτυχές και μπορεί να αποτελέσει σημείο μετάβασης για το νέο άτομο. Η φυλακή και η κοινωνία είναι πολύ διαφορετικοί κόσμοι σχεδόν από κάθε άποψη, και δεν είναι ρεαλιστικό να περιμένουμε ότι ένα άτομο που είναι συνηθισμένο στο περιβάλλον κράτησης μπορεί εύκολα να προσαρμοστεί και να ευδοκιμήσει έξω από τη φυλακή χωρίς να αντιμετωπίσει σημαντικές προκλήσεις. Αυτοί οι νέοι πρέπει να είναι προετοιμασμένοι να καταβάλουν προσπάθειες και, μερικές φορές, να διορθώσουν το σύστημα αξιών τους, να ξαναχτίσουν τις κοινωνικές και οικογενειακές σχέσεις, να ξέρουν πώς να αντιμετωπίσουν το σύστημα δικαιοσύνης και να κατανοήσουν τη νέα φάση της ζωής τους<sup>8</sup>.

Για μια επιτυχημένη μετάβαση στη ζωή εκτός του σωφρονιστικού συστήματος, πρέπει να ληφθούν υπόψη πολλοί διαφορετικοί παράγοντες και ενδιαφερόμενοι. Η παροχή βοήθειας και εξατομικευμένων προγραμμάτων, προσαρμοσμένων στις πραγματικότητες των νέων και η υποστήριξη των επιλογών τους, θα αυξήσει το ποσοστό κοινωνικής επανένταξης και κατά συνέπεια θα μειώσει το ποσοστό υποτροπής των νέων. Ένας νεαρός μπορεί να φύγει από τη φυλακή με καλές προθέσεις για να αποφύγει την προσβολή, αλλά χωρίς επαρκή υποστήριξη, μπορεί να παρασυρθεί ξανά σε παλιά πρότυπα συμπεριφοράς. Απαιτείται προσεκτικός σχεδιασμός σε αυτά τα σημεία για να βοηθήσει ένα νέο άτομο να διατηρήσει μια πορεία προς την πρόοδο<sup>9</sup>.

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η επιτυχής φάση επανένταξης και μετάβασης ενός νεαρού ατόμου που φεύγει από τη φυλακή είναι μια πολύπλευρη διαδικασία, που περιλαμβάνει συγκεκριμένους τομείς που παίζουν καθοριστικό ρόλο σε αυτή τη διαδικασία και που μπορούν να συγκεντρωθούν σε τρεις κύριους τομείς: (1) δεξιότητες και εργασία εκπαίδευση; (2) το προσωπικό και οι σύμβουλοι των φυλακών. (3) κοινωνία και κοινότητα. Αυτά τα υποθέματα υπογραμμίζουν τις ολοκληρωμένες και συλλογικές προσπάθειες που απαιτούνται για την υποστήριξη ατόμων που μεταβαίνουν από τη φυλακή στην κοινοτική ζωή, τονίζοντας τη

---

<sup>7</sup> Συμμαχία για τη Δικαιοσύνη των Νέων. (2023). *Νέοι σε μετάβαση στο σύστημα ποινικής δικαιοσύνης - Επισκόπηση αποδεικτικών στοιχείων*. <https://www.ayj.org.uk/news-content/young-people-in-transition-in-the-criminal-justice-system-evidence-review>

<sup>8</sup> Ferariu, PD (2019). Απελευθέρωση κρατουμένων και προγράμματα αποκατάστασης για ένταξη στην κοινωνία. *Πρακτικά 12ου Διεθνούς Συνεδρίου RAIS για τις Κοινωνικές και Ανθρωπιστικές Επιστήμες*. Η ηλεκτρονική βιβλιοθήκη της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2651200>

<sup>9</sup> Baker, K. (2017). Αντίσταση και κοινωνική επανένταξη. *UNAFEI 164<sup>th</sup> International Training Course, Resource Material Series No. 101* (σελ. 43-47). [https://unafei.or.jp/publications/pdf/RS\\_No101/No101\\_9\\_VE\\_Baker\\_3.pdf](https://unafei.or.jp/publications/pdf/RS_No101/No101_9_VE_Baker_3.pdf)

σημασία των στοχευμένων παρεμβάσεων στην ανάπτυξη δεξιοτήτων, τον ρόλο του σωφρονιστικού προσωπικού και τη συμμετοχή της κοινωνίας γενικότερα.

### 1.1.1 Δεξιότητες και επαγγελματική κατάρτιση

Οι πρακτικές δεξιότητες και η επαγγελματική κατάρτιση για νέους που στερούνται την ελευθερία αποτελούν σημαντικό βασικό βήμα για την επιτυχή επανένταξή τους.

Ένας από τους κύριους στόχους των προγραμμάτων εργασίας στη φυλακή είναι να δημιουργήσουν, να διατηρήσουν και να ενισχύσουν τις δεξιότητες και τις ικανότητες των νέων για απασχόληση κατά την αποφυλάκιση.

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων δεν αφορά μόνο τις τεχνικές δεξιότητες αλλά και την υπεύθυνη εφαρμογή της γνώσης σε συγκεκριμένα πλαίσια, κινητοποιώντας πολλούς πόρους και δεξιότητες για να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εξωτερικής αγοράς εργασίας. Αυτή η ευρύτερη προσέγγιση διασφαλίζει ότι οι πρώην κρατούμενοι δεν είναι απλώς εξοπλισμένοι με θεωρητικές γνώσεις, αλλά μπορούν επίσης να χρησιμοποιούν τις δεξιότητές τους σε πολλά και συχνά πολύπλοκα κοινωνικά και επαγγελματικά πλαίσια.

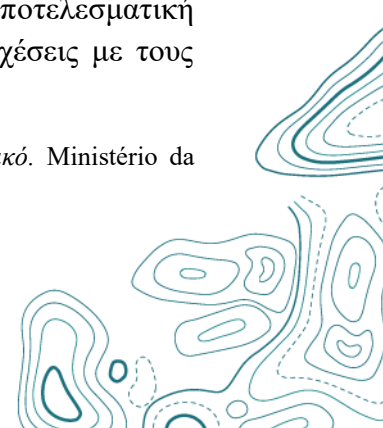
Προετοιμάζοντας τους νέους με σχετικές δεξιότητες και ικανότητες, τα προγράμματα κατάρτισης παίζουν σημαντικό ρόλο στη μετάβαση από τη φυλακή στην κοινοτική ζωή και τελικά στην επιτυχή επανένταξή τους<sup>10</sup>. Υπό αυτή την έννοια, η συνάφεια της ανάπτυξης δεξιοτήτων και ικανοτήτων γίνεται σαφής. Προσφέροντας εκπαίδευση και εργασιακή εμπειρία στο σωφρονιστικό σύστημα που αντικατοπτρίζει τις πραγματικές απαιτήσεις εργασίας, αυτά τα προγράμματα στοχεύουν να γεφυρώσουν το χάσμα μεταξύ της φυλακής και της κοινωνικής επανένταξης. Η καλή και αποτελεσματική επαγγελματική κατάρτιση μειώνει την υποτροπή αυξάνοντας τη δυνατότητα απασχολησιμότητας των απελευθερωμένων ατόμων, δίνοντάς τους τα εργαλεία για να χτίσουν σταθερές ζωές. Επιπλέον, όταν οι κρατούμενοι μαθαίνουν πρακτικές δεξιότητες και αποκτούν εμπειρία, είναι πιο πιθανό να βρουν δουλειά μετά την αποφυλάκισή τους, κάτι που είναι βασικός παράγοντας για τη μείωση της πιθανότητας υποτροπής.

### 1.1.2 Προσωπικό Φυλακών

Ενώ στερούνται την ελευθερία τους, οι νέοι έχουν συνεχή επαφή με το προσωπικό της φυλακής (συμπεριλαμβανομένων των σωφρονιστικών υπαλλήλων, των επαγγελματιών συμβούλων, των διοικήσεων κ.λπ.). Ο ρόλος τους είναι καθοριστικός στη διαμόρφωση της πορείας επανένταξης της νεολαίας και μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τις στάσεις και τις συμπεριφορές των νέων που στερούνται την ελευθερία. Πιο πρόσφατη έρευνα δείχνει ότι τα άτομα που εποπτεύονται από προσωπικό που επιδεικνύουν τις δεξιότητες που απαιτούνται για την αποτελεσματική συνεργασία με τους νέους, που μπορούν να αναπτύξουν εποικοδομητικές σχέσεις με τους

---

<sup>10</sup>Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais. (2023). *Apoio à reintegração social*. Ministério da Justiça. Ανακτήθηκε στις 29 Ιουλίου 2024, από <https://shorturl.at/Odn1P>





εποπτευόμενους τους, που διαμορφώνουν φιλοκοινωνική συμπεριφορά και που ενεργούν ως μεσίτες σε άλλες απαραίτητες υπηρεσίες, τείνουν να έχουν χαμηλότερες ποσοστά εκ νέου καταδίκης από εκείνα που εποπτεύονται από λιγότερο εξειδικευμένο προσωπικό <sup>11</sup>.

Η υποστήριξη για την κοινωνική επανένταξη των νέων λαμβάνει τη μορφή συνεργασίας για την προετοιμασία της υπό όρους αποφυλάκισης (αποφυλάκιση), αλληλεπίδρασης με δίκτυα κοινωνικής υποστήριξης και ενώσεις που επιδιώκουν επίσης στόχους κοινωνικής επανένταξης και την εφαρμογή προγραμμάτων υποστήριξης για κρατούμενους με ειδικές ανάγκες προετοιμασίας, για απελευθέρωση, συγκεκριμένα μέσω της δημιουργίας εταιρικών σχέσεων με άλλους δημόσιους φορείς και ιδιωτικούς φορείς κοινωνικής αλληλεγγύης. Ο ρόλος αυτών των θεσμών στη διαδικασία μετάβασης θα συζητηθεί στη συνέχεια.

### 1.1.3 Κοινωνία και Κοινότητα

Η επανένταξη των νέων που στερούνται την ελευθερία πίσω στην κοινωνία επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από τον ρόλο της ευρύτερης κοινότητας στην παροχή υποστήριξης και αποδοχής. Αυτή η διαδικασία περιλαμβάνει την αντιμετώπιση γνωστών και μελετημένων στάσεων της κοινωνίας απέναντι σε άτομα που έχουν στερηθεί την ελευθερία στο παρελθόν, την εφαρμογή προγραμμάτων που βασίζονται στην κοινότητα και την προώθηση της ένταξης αυτών των ατόμων στην αγορά εργασίας. Η κοινότητα στην οποία επιστρέφει ο νέος μπορεί, λοιπόν, να παρέχει υποστήριξη, βασικούς πόρους και κοινωνικά δίκτυα. Ωστόσο, αποδεικνύεται στη βιβλιογραφία ότι η επικοινωνία μεταξύ του CJS και των τοπικών κοινοτήτων είναι συχνά κακή, δυσκολεύοντας έτσι τη διαδικασία επανένταξης και μετάβασης <sup>12</sup>.

Υπάρχουν πολλά οφέλη από την προώθηση της επαφής μεταξύ των νέων που έχουν στερηθεί την ελευθερία και της ευρύτερης κοινωνίας. Τα στοιχεία αποκαλύπτουν ότι οι θετικές σχέσεις, τόσο προσωπικές όσο και επαγγελματικές, διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στο να επηρεάσουν τα άτομα που βρίσκονται σε σύγκρουση με το νόμο για να αλλάξουν τη συμπεριφορά τους. Οι απαντήσεις που προσφέρονται πρέπει να είναι προσαρμοσμένες ώστε να ανταποκρίνονται στις ατομικές ανάγκες, εστιάζοντας στις διαδικασίες καθοδήγησης για νεότερους. Με αυτόν τον τρόπο, προωθείται ο σεβασμός στην ατομικότητα κάθε ατόμου, αναγνωρίζοντας ότι το ταξίδι επανένταξης ποικίλλει γιατί διαφέρει για τον καθένα.

## 1.2. Μοντέλα Μετάβασης – Πρακτικά Παραδείγματα

Για να κατανοήσουμε καλύτερα το είδος των πρωτοβουλιών που επικεντρώνονται στην επανένταξη των νέων που στερούνται την ελευθερία τους, επισημαίνουμε παρακάτω ορισμένα προγράμματα, ήδη σε εξέλιξη, που διαθέτουν επιτυχημένα μοντέλα μετάβασης. Αυτά τα προγράμματα προσφέρουν εκπαίδευση, απασχόληση και υποστήριξη για να βοηθήσουν άτομα

---

<sup>11</sup>Ibid ref. 1

<sup>12</sup>Ibid ref. 9.

που στερούνται την ελευθερία να επιστρέψουν στην κοινότητα μετά την αποφυλάκισή τους. Ακολουθούν τρία παραδείγματα προγραμμάτων αυτού του τύπου: TOI by CIRE στην Ισπανία, In-Made/Ex-Made και Stichting MATE στην Ολλανδία.

### 1.2.1 TOI από την CIRE

Το Κέντρο Πρωτοβουλιών για την Επανάταξη (CIRE) είναι μια δημόσια εταιρεία του Υπουργείου Δικαιοσύνης της κυβέρνησης της Καταλονίας. Στόχος του είναι να παρέχει ευκαιρίες σε άτομα που στερούνται την ελευθερία μέσω της κατάρτισης και της εργασίας. Το CIRE εκπαιδεύει κρατούμενους σε σωφρονιστικά κέντρα και κέντρα δικαιοσύνης ανηλίκων σε επαγγέλματα που έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας. Τα εργαστήρια βρίσκονται σε όλη την Καταλονία, όπου εταιρείες από όλους τους κλάδους παραγγέλνουν προϊόντα και υπηρεσίες. Αυτή η προσέγγιση συμβάλλει στην επανάταξη μιας ομάδας που διατρέχει κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού, όπως ο πληθυσμός των φυλακών, και ευθυγραμμίζεται με τα κριτήρια εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Τα εργαστήρια δημιουργούνται σε συνεργασία με ιδιωτικές εταιρείες που συμμετέχουν στο πρόγραμμα, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν συμβάσεις με το CIRE ή χρηματοδοτούνται από το ίδιο το CIRE για την παραγωγή του δημόσιου τομέα. Το επίκεντρο είναι η εκπαίδευση και η επανάταξη, πέρα από την απλή απασχόληση. Το CIRE ορίζει διαδρομές κοινωνικής-εργατικής ένταξης, με στόχο την τελική επανάταξη κατά την αποφυλάκιση και όχι απλώς την κατοχή κατά τη διάρκεια της ποινής. Αυτή η ολοκληρωμένη διαδικασία, όπου οι τρόφιμοι αποκτούν εργασιακές συνήθειες και επαγγελματικές δεξιότητες, είναι θεμελιώδης για την επιστροφή τους στην κοινωνία.

Το μοντέλο του CIRE, γνωστό ως TOI (Training, Occupation, Insertion), βασίζεται σε τρία θεμελιώδη στοιχεία: προσφέρει ποιοτική εκπαίδευση συγκρίσιμη με οποιοδήποτε τυποποιημένο εκπαιδευτικό κέντρο, με εγκεκριμένα προγράμματα και επαγγελματική πιστοποίηση. πληρωμή για εργασία που ενσωματώνεται στο μοντέλο εισφορών κοινωνικής ασφάλισης· και υποστήριξη μιας προληπτικής αναζήτησης εργασίας κατά το τελικό στάδιο της ποινής. Επιπλέον, το CIRE διατηρεί μια ανταλλαγή εργασίας, την πρώτη του είδους της από δημόσιο φορέα, διευκολύνοντας την ένταξη ατόμων που στερούνται της ελευθερίας στην αγορά εργασίας. Αυτό το μοντέλο αντιμετωπίζει την εργασία ως εργαλείο και όχι ως τελικό στόχο. Η κύρια πρόκληση έγκειται στην εφαρμογή αλλαγών όπως οι εταιρικές σχέσεις, ένα νέο μοντέλο αποζημίωσης, ο ενιαίος φάκελος του κρατούμενου και το δρομολόγιο ένταξης στην εργασία, εστιάζοντας στην κοινωνία και την αγορά εργασίας ως πραγματικό σκοπό. Έτσι, το TOI (Εκπαίδευση, Επάγγελμα, Εισαγωγή) έχει τρία κύριος πυλώνες :

- Εκπαίδευση: Προσφέρει ποιοτική, πιστοποιημένη εκπαίδευση όπως σε τυπικά κέντρα εκπαίδευσης.
- Επάγγελμα: Μισθωτή εργασία ενσωματωμένη στο μοντέλο εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.



- Εισαγωγή: Υποστηρίζει την ενεργή αναζήτηση εργασίας κατά το τελευταίο στάδιο της ποινής, για να διευκολύνει τη μετάβαση στην απασχόληση μετά την αποφυλάκιση.



Εικόνα 1. Μοντέλο μετάβασης του CIRE

Το CIRE δεν μπορεί να εγγυηθεί μια θέση εργασίας στο τέλος της ποινής φυλάκισης, αλλά διασφαλίζει ότι τα άτομα είναι εξοπλισμένα για να λειτουργήσουν στην αγορά εργασίας υπό παρόμοιες συνθήκες και έχουν τα απαραίτητα εργαλεία για να το κάνουν.

### 1.2.2 In-Made/Ex-Made

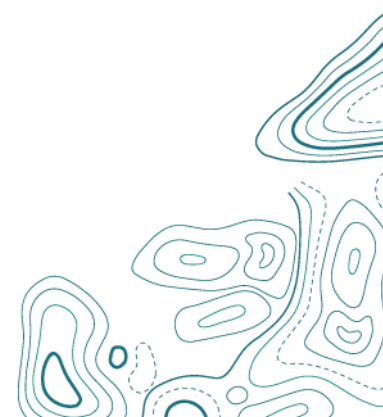
Το In-Made <sup>13</sup>είναι μια ολλανδική πρωτοβουλία που εισάγει το έργο παραγωγής εντός των φυλακών για να βοηθήσει την επανένταξη των ατόμων που στερούνται την ελευθερία στην κοινωνία. Προσφέροντας χειρωνακτική και μηχανική εργασία παραγωγής, η In-Made συνεργάζεται με εταιρείες για να παρέχει ουσιαστικές ευκαιρίες εργασίας σε άτομα που στερούνται την ελευθερία τους. Αυτό το πρόγραμμα δίνει τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να αποκτήσουν εργασιακές δεξιότητες που είναι απαραίτητες για την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας μετά την αποφυλάκισή τους.

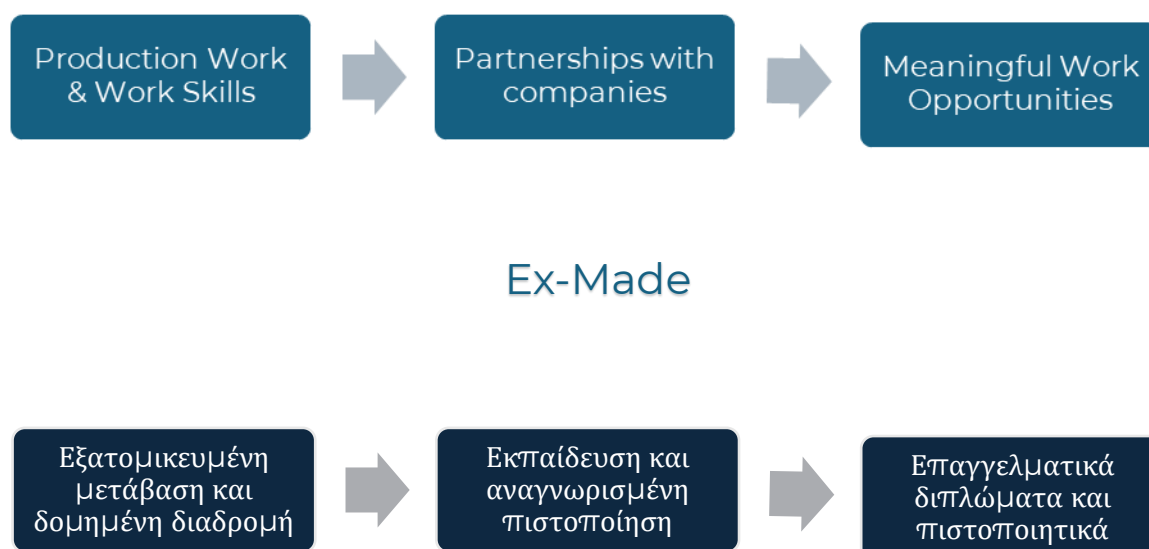
Το Ex-Made το συμπληρώνει βοηθώντας τη μετάβαση από κρατούμενο σε υπάλληλο. Παρέχει μια δομημένη διαδρομή για τους συμμετέχοντες να προετοιμαστούν για απασχόληση μετά την αποφυλάκισή τους. Αυτό γίνεται με την προσφορά εκπαίδευσης και αναγνωρισμένων πιστοποιήσεων μέσω εργασιακής εμπειρίας στα εργαστήρια της In-Made. Αυτές οι πρακτικές πιστοποιήσεις αποτελούν τη βάση για τα επαγγελματικά διπλώματα και πιστοποιητικά, αυξάνοντας τις πιθανότητες απασχολησιμότητας για πρώην κρατούμενους.

Εκτός από την ανάπτυξη δεξιοτήτων, το In-Made και το Ex-Made διδάσκουν άλλες εγκάρσιες ικανότητες, όπως η συμπεριφορά στο χώρο εργασίας και η εργασιακή ηθική, που είναι ζωτικής σημασίας για την επανένταξη. Με τη συνεργασία με εταιρείες, η Ex-Made παρέχει στους πρώην κρατούμενους ευκαιρίες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, μειώνοντας έτσι την υποτροπή και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

## In-Made

<sup>13</sup> <https://www.in-made.nl>



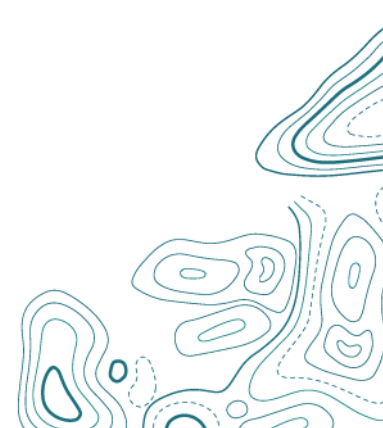


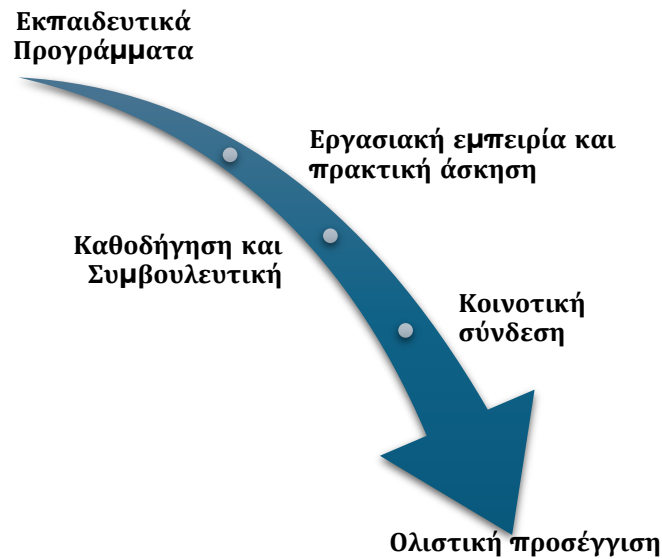
Εικόνα 1. Μοντέλο μετάβασης In-Made/Ex-Made

### 1.2.3 Stichting Mate

Στην Ολλανδία, η Stichting MATE<sup>14</sup> εργάζεται για να προετοιμάσει τους νέους για επανένταξη στην κοινωνία μέσω του τομέα της εσωτερικής ναυτιλίας. Ο κύριος στόχος είναι να εξοπλίσει και να υποστηρίξει αυτά τα άτομα για μια επιτυχημένη επιστροφή στην κοινότητα. Το ακόλουθο σχήμα υπογραμμίζει τα κύρια στοιχεία του Stichting MATE:

<sup>14</sup> <https://www.stichtingmate.nl>

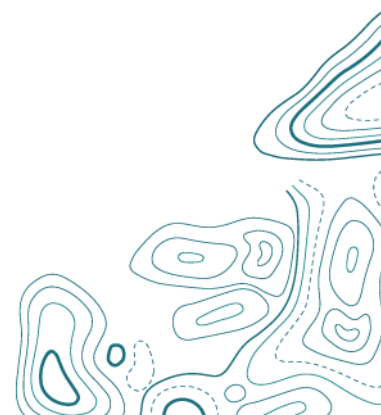




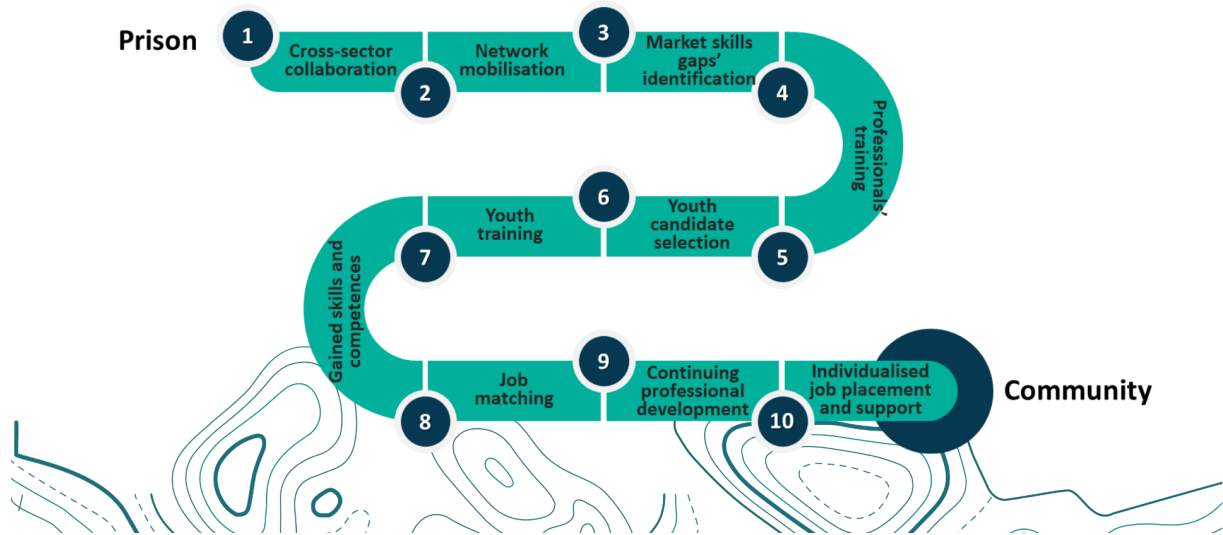
Εικόνα 2. Μοντέλο μετάβασης Stichting Mate

1. Εκπαιδευτικά προγράμματα - Προσφέρει εξειδικευμένα ακαδημαϊκά μαθήματα και επαγγελματική κατάρτιση προσαρμοσμένα στην προετοιμασία των κρατουμένων για επανένταξη τόσο στην κοινωνία όσο και στην αγορά εργασίας .
2. Εργασιακή εμπειρία και πρακτική άσκηση - Συνεργάζεται με τοπικές εταιρείες για την παροχή ευκαιριών πρακτικής άσκησης, επιτρέποντας στους συμμετέχοντες να αποκτήσουν πρακτικές δεξιότητες και να δημιουργήσουν επαγγελματικά δίκτυα.
3. Καθοδήγηση και συμβουλευτική - Παρέχει συνεχή καθοδήγηση και υποστήριξη για να βοηθήσει τους κρατούμενους να αντιμετωπίσουν τα εμπόδια σε όλο το ταξίδι επανένταξής τους.
4. Κοινωνική σύνδεση - Οικοδομεί σχέσεις με τις τοπικές κοινωνίες, ενθαρρύνοντας τη συμμετοχή τους στις προσπάθειες αποκατάστασης.
5. Ολιστική προσέγγιση - Εστιάζει όχι μόνο σε εκπαιδευτικά στοιχεία αλλά και στην αντιμετώπιση των κοινωνικών αναγκών των κρατουμένων, μειώνοντας τελικά την πιθανότητα υποτροπής και επαναλαμβανόμενων κυρώσεων στο μέλλον.

Ως εκ τούτου, η Stichting MATE θέλει να αλλάξει τις ζωές των νέων που στερούνται την ελευθερία, προσφέροντάς τους ευκαιρίες να επανενταχθούν στην κοινωνία μέσω της εκπαίδευσης, της πρακτικής εμπειρίας και της βοήθειας στον τομέα της εσωτερικής ναυτιλίας.

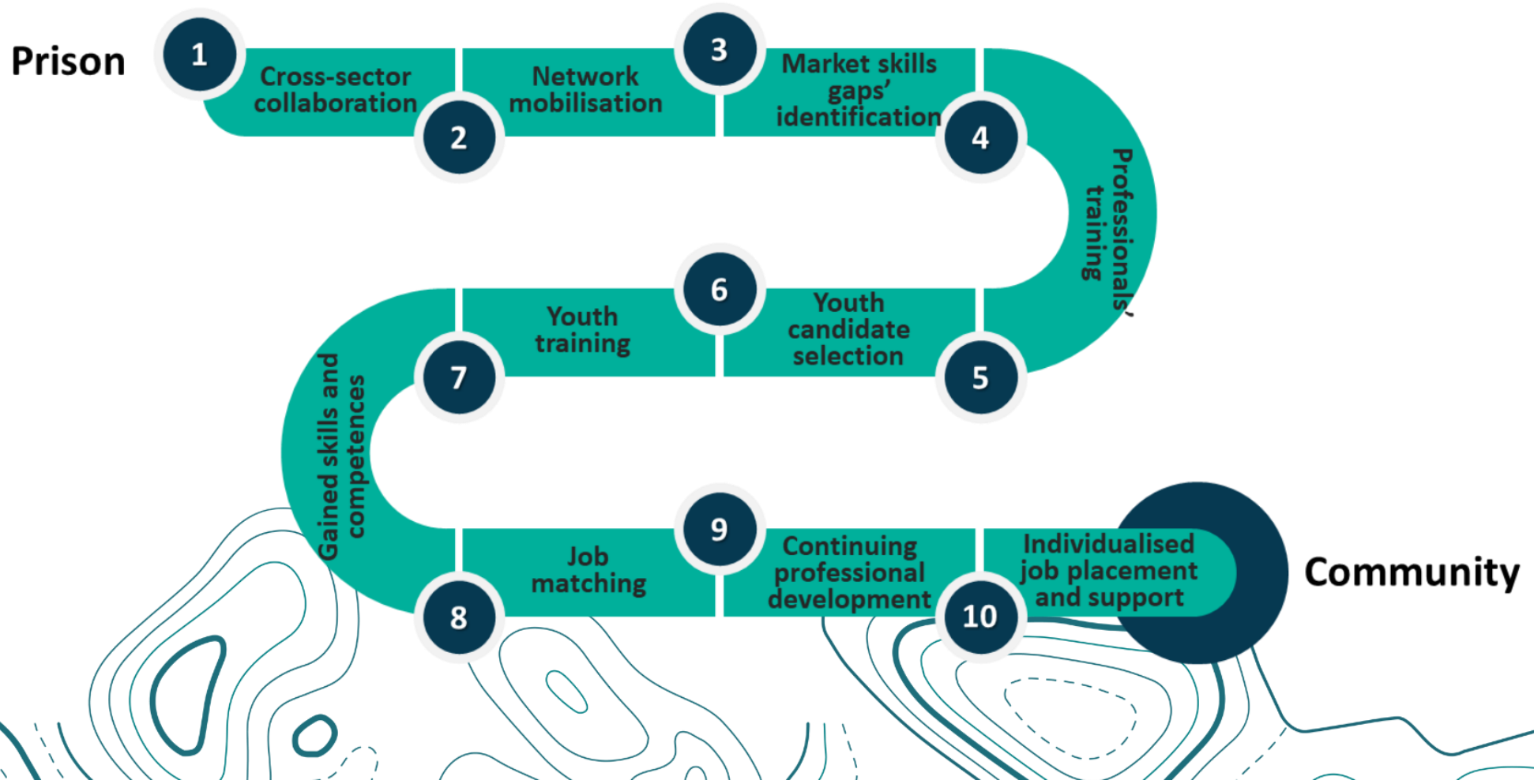


TRANSITION  
turning  
blue MODEL



## 2. Turning Blue' Transition Model

# TRANSITION MODEL





# TRANSITION MODEL

INVOLVED STAKEHOLDERS



## 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 th

## 6 TRAINING

**Introductory maritime sector training, including general transversal competency development**

## 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

# TRANSITION MODEL

INVOLVED STAKEHOLDERS



Civil Society Organisations



Professional Counsellors/Educators



Blue Economy Professionals



Prison Services





### 3. Από τη φυλακή στη μπλε καριέρα: Απαιτούνται προσαρμογές

Όταν εξετάζεται η προσαρμογή των μοντέλων μετάβασης για την ευθυγράμμιση με συγκεκριμένες μεταβάσεις από τη «φυλακή στη μπλε καριέρα», είναι επιτακτική ανάγκη να αναπτυχθεί μια ολοκληρωμένη κατανόηση των τομέων ΒΕ και να εντοπιστούν οι βασικοί ενδιαφερόμενοι που εμπλέκονται σε αυτή τη συλλογική, σταδιακή διαδικασία για να διασφαλιστεί η επιτυχής επανένταξη της εργασίας. Αυτή η ενότητα θα παρέχει μια περίληψη αυτών των κρίσιμων στοιχείων.

#### 3.1. Σύνοψη των Βασικών Τομέων Γαλάζιας Οικονομίας που εντοπίστηκαν

Όπως περιγράφεται στην Ετήσια Οικονομική Έκθεση 2018 για τη Γαλάζια Οικονομία <sup>15</sup>, « *Το «Μπλε» στη «Γαλάζια Οικονομία» σημαίνει τις θάλασσες και τους ωκεανούς* » (σελ. 1), επομένως, περιλαμβάνει **όλους τους κλάδους και τους τομείς που συνδέονται με ωκεανούς, θάλασσες και ακτές**, τόσο εκείνων που δραστηριοποιούνται στο θαλάσσιο περιβάλλον (όπως η ναυτιλία, η αλιεία και η παραγωγή ενέργειας) όσο και εκείνες που εδρεύουν στην ξηρά (όπως λιμάνια, ναυπηγεία, χερσαία υδατοκαλλιέργεια και παραγωγή φυκιών και παράκτιος τουρισμός) <sup>16</sup>. Η έκθεση του 2018 προσδιορίζει μια λίστα με **δεκατρείς διαφορετικούς τομείς ΒΕ** (Εικόνα 4).

Μια περιγραφή του καθενός, μαζί με πιθανές θέσεις εργασίας για συγκεκριμένους κλάδους, μπορείτε να βρείτε στην πρώτη έκθεση του Turning Blue, [Integrating Young Offenders Through the Blue Economy : A Roadmap for a 'Blue Career'](#).

<sup>15</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Γενική Διεύθυνση Θαλάσσιων Υποθέσεων και Αλιείας, Κοινό Κέντρο Ερευνών, (2018). *Η ετήσια οικονομική έκθεση 2018 για τη γαλάζια οικονομία της ΕΕ*, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. <https://data.europa.eu/doi/10.2771/305342>

<sup>16</sup> Ευρωπαϊκή Επιτροπή. (2021, 17 Μαΐου). *Βιώσιμη Γαλάζια Οικονομία - Ερωτήσεις και Απαντήσεις* [Δελτίο τύπου]. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda\\_21\\_2346](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_21_2346)



## 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.

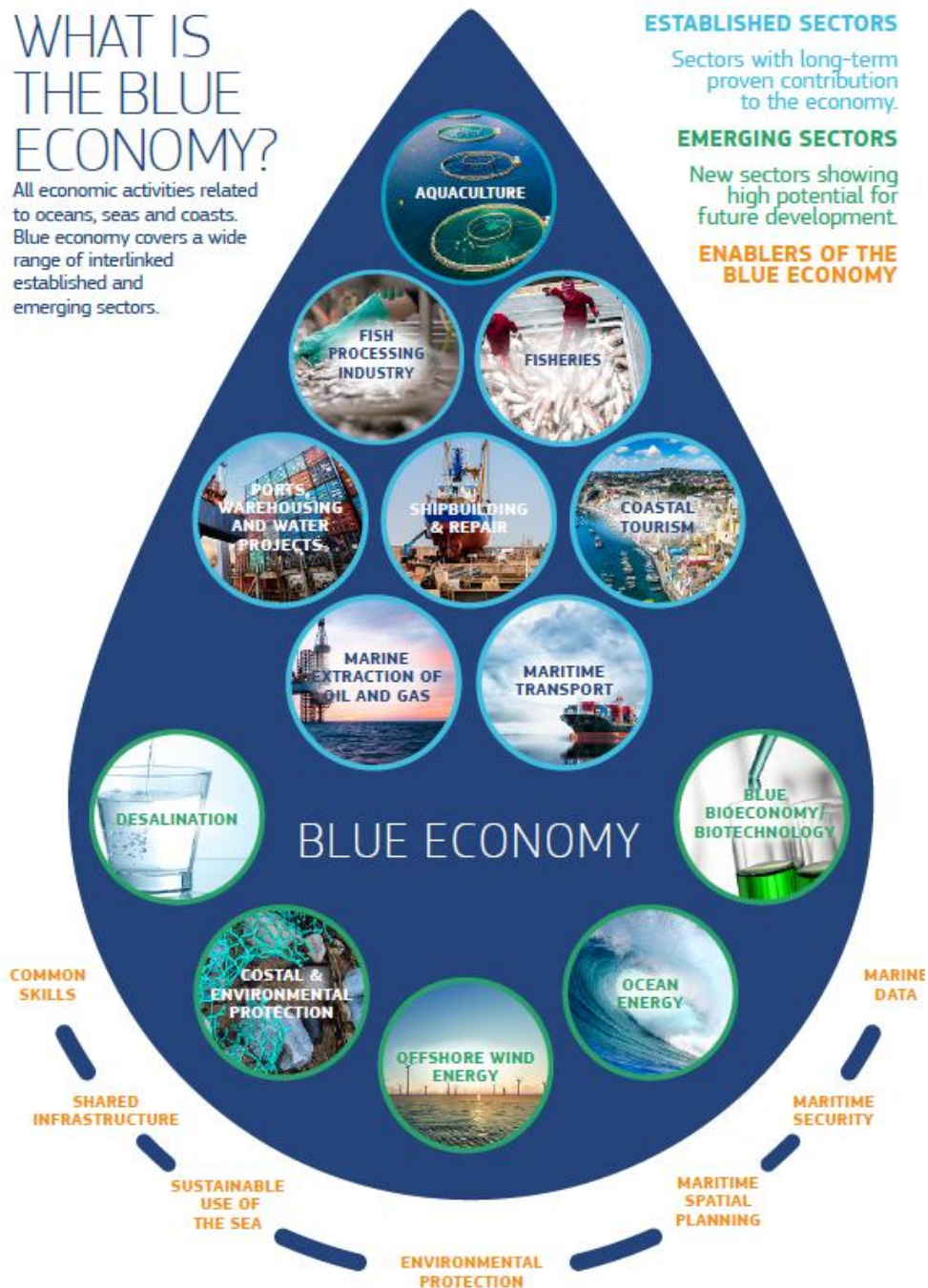
### ESTABLISHED SECTORS

Sectors with long-term proven contribution to the economy.

### EMERGING SECTORS

New sectors showing high potential for future development.

### ENABLERS OF THE BLUE ECONOMY



Σχήμα 4. Τομείς που καθιερώθηκαν από το ΒΕ (με μπλε), αναδύομενοι τομείς (με πράσινο) και ενεργοποιητές (με πορτοκαλί)<sup>17</sup>

<sup>17</sup>Ibid ref 15

Ενώ η ποικιλομορφία της αγοράς ΒΕ σε κάθε χώρα εταίρο αντανακλά τα μοναδικά χαρακτηριστικά της, ήταν σημαντικό για την Κοινοπραξία να εντοπίσει τις ομοιότητες της αγοράς για να καθοδηγήσει το επίκεντρο του Έργου Turning Blue. Ως εκ τούτου, **οι ακόλουθοι οριζόντιοι τομείς προσδιορίστηκαν σε όλες τις χώρες και θα αποτελέσουν το επίκεντρο στο εξής στο πλαίσιο του έργου**<sup>18</sup>:



Σχήμα  
Διατομεακοί τομείς ΒΕ που προσδιορίζονται σε όλες τις χώρες της κοινοπραξίας

5.

### 3.2. Σύνοψη των βασικών ενδιαφερομένων στο μοντέλο μετάβασης του Turning Blue

Προκειμένου να εφαρμοστεί επιτυχώς ένα μεταβατικό μοντέλο απαιτείται η ενθουσιώδης συνεργασία πολλών τομέων, επαγγελματιών, συνεργατών και οργανισμών για να διασφαλιστεί η επιτυχής κοινωνικο-εργατική επανεισδοχή των νέων σε εκπαιδεύσεις και ρόλους που βασίζονται σε ΒΕ. Με βάση τα ευρήματα από την ενδελεχή έρευνα μεικτών μεθόδων στο πλαίσιο της προαναφερθείσας ενσωμάτωσης νεαρών παραβατών μέσω της γαλάζιας οικονομίας: Ένας οδικός χάρτης για μια «Μπλε καριέρα», η παρακάτω ενότητα συνοψίζει τους τέσσερις βασικούς τύπους ενδιαφερομένων που κρίνονται απαραίτητοι για την εφαρμογή αυτού του μεταβατικού μοντέλου.

#### 3.2.1. Υπηρεσίες Φυλακών



Οι σωφρονιστικές υπηρεσίες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διασφάλιση της επιτυχούς κοινωνικο-εργατικής μετάβασης εκείνων που εκτίουν ποινές πίσω στην κοινότητα. Αυτό αντικατοπτρίζεται στους Τυποποιημένους Ελάχιστους Κανόνες για τη Μεταχείριση των

<sup>18</sup> Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με κάθε τομέα και το σκεπτικό πίσω από την επιλογή τους, ανατρέξτε στην πρώτη αναφορά της Turning Blue, [Integrating Young Offenders Through the Blue Economy: A Roadmap for a 'Blue Career'](#).

Κρατουμένων των Ηνωμένων Εθνών (οι κανόνες του Nelson Mandela <sup>19</sup>), οι οποίοι τονίζουν ότι «οι διοικήσεις των φυλακών και άλλες αρμόδιες αρχές πρέπει να προσφέρουν εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση και εργασία» (Κανόνας 4.2) στους κρατούμενους, «Παρέχεται επαγγελματική κατάρτιση σε χρήσιμα επαγγέλματα για κρατούμενους που μπορούν να αποκομίσουν κέρδος» (Κανόνας 98.2), συγκεκριμένα για να «διατηρηθεί ή να αυξηθεί η την ικανότητα των κρατουμένων να κερδίζουν τίμια ζωή μετά την αποφυλάκιση» (Κανόνας 98.1). Σε ευρωπαϊκό επίπεδο συγκεκριμένα, ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (αναθεωρημένος <sup>20</sup>) αποτελεί ακόμη παράδειγμα του δικαιώματος των ατόμων στην εργασία και του δικαιώματος στον επαγγελματικό προσανατολισμό, το οποίο δεν πρέπει να χάνεται κατά την έκτιση της ποινής.

Οι σωφρονιστικές υπηρεσίες διαδραματίζουν επομένως πρωταρχικό ρόλο στην επίτευξη της ομαλής εφαρμογής των μοντέλων μετάβασης, διασφαλίζοντας ότι η νομοθεσία και οι πολιτικές που αφορούν την κατάρτιση και την εργασία εφαρμόζονται εντός των ιδρυμάτων τους. Είναι περαιτέρω βασικοί εμπνευστές των πρώτων σταδίων της μετάβασης στην εργασία. Υπό αυτή την έννοια, οι ευθύνες των σωφρονιστικών υπηρεσιών μπορεί να περιλαμβάνουν τη διασφάλιση της διαθεσιμότητας κατάρτισης και εκπαίδευσης κατά τη διάρκεια της ποινής, τη δημιουργία του δικτύου τους για τη δημιουργία εταιρικών σχέσεων με οργανισμούς/εταιρείες/εργοδότες (στους τομείς της ΒΕ) και την προώθηση των οφελών από την προσφορά μιας δεύτερης ευκαιρίας στους δράστες. Οι υπηρεσίες των φυλακών θα πρέπει να επικεντρωθούν στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων του προσωπικού τους μέσω συνεχών ευκαιριών επαγγελματικής εξέλιξης για καθοδήγηση και καθοδήγηση ατόμων στην κατάρτιση και την απασχόληση, καθώς και στην εφαρμογή νέων εργαλείων και πρωτοβουλιών για τον εξορθολογισμό της διαδικασίας μετάβασης.

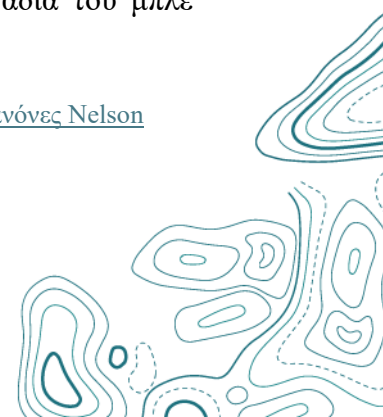
### 3.2.2. Ασκούμενοι στη φυλακή



Οι ασκούμενοι στη φυλακή (συμπεριλαμβανομένων των σωφρονιστικών συμβούλων) αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της επιτυχίας του μεταβατικού μοντέλου λόγω της μοναδικής τους θέσης άμεσης επαφής με τους νέους κατά τη διάρκεια της ποινής τους. Ενώ οι ρόλοι και οι ευθύνες τους μπορεί να διαφέρουν μεταξύ των χωρών, αυτή η άμεση αλληλεπίδραση τους δίνει τη δυνατότητα όχι μόνο να παρακινούν τα νεαρά άτομα με τα οποία ασχολούνται, αλλά και να παρέχουν κρίσιμη υποστήριξη στον εντοπισμό των κατάλληλων πορειών σταδιοδρομίας. Κατά συνέπεια, διαδραματίζουν ζωτικό ρόλο στη σύσταση της κατάλληλης εκπαίδευσης ή κατάρτισης που πρέπει να παρέχεται τόσο κατά τη διάρκεια όσο και μετά την ποινή των νέων, καθώς και βοηθώντας στον εντοπισμό ευκαιριών απασχόλησης. Εάν είναι εφοδιασμένοι με την κατάλληλη γνώση της ΒΕ, μέσω της δικτύωσης με επαγγελματίες της ΒΕ, οι επαγγελματίες της φυλακής θα είναι καλύτερα προετοιμασμένοι να βοηθήσουν σε διάφορα στάδια του μπλε

<sup>19</sup> Πρότυποι ελάχιστοι κανόνες των Ηνωμένων Εθνών για τη μεταχείριση των κρατουμένων ( [Κανόνες Nelson Mandela](#) ).

<sup>20</sup> [Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης](#) (αναθεωρημένη), 1996.



μεταβατικού μοντέλου. Με αυτήν την βελτιωμένη γνώση έχουν τη δυνατότητα να βοηθήσουν: στην επιλογή υποψηφίων νέων, μέσω παρατήρησης και αξιολόγησης των ικανοτήτων της νεολαίας, εντοπισμού μαθητών με κίνητρα για κατάρτιση και βοήθειας με ήπιες δεξιότητες για τη βελτίωση των προοπτικών επίτευξης εργασίας καθώς αυτοί οι νέοι μεταβαίνουν στο μπλε εργατικό δυναμικό. δύναμη.



### 3.2.3. Επαγγελματίες της Blue Economy

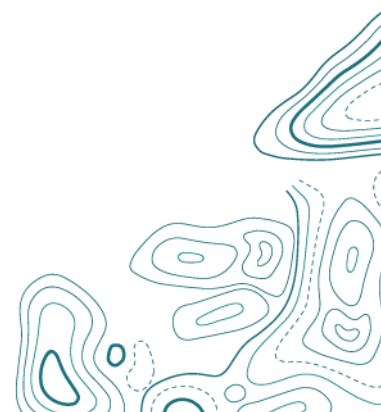
Οι επαγγελματίες της γαλάζιας οικονομίας διαθέτουν ειδικές γνώσεις για κάθε τομέα που τους επιτρέπει να προσφέρουν καθοδήγηση, εκπαίδευση και καθοδήγηση σε νέους που αναζητούν τη μετάβαση σε μια μπλε καριέρα.

Συνεπώς, κατέχουν μια μοναδική θέση συνεργασίας σε διάφορα στάδια του μεταβατικού μοντέλου. Οι ρόλοι τους μπορεί να περιλαμβάνουν, τον εντοπισμό ελλείψεων δεξιοτήτων στους τομείς της ΒΕ, την παροχή κατευθυντήριων γραμμών ικανοτήτων ειδικά για το επάγγελμά τους, την καθοδήγηση προγραμμάτων κατάρτισης και την προσφορά ευκαιριών εθελοντών, θέσεων εργασίας, πρακτικής άσκησης και απασχόλησης εισαγωγικού επιπέδου. Επιπλέον, μπορούν να παρέχουν συνεχή καθοδήγηση και επαγγελματικό προσανατολισμό.

Κατά τη διάρκεια της αρχικής έρευνας του έργου, διεξήχθησαν συμβουλευτικές συνεδρίες με αναγνωρισμένους ενδιαφερόμενους φορείς του ΒΕ. Αυτές οι συνεδρίες αποκάλυψαν βασικούς πιθανούς επαγγελματίες εργοδότες (βλ. Πίνακα 1) και ένα σημείο εκκίνησης για την ανάπτυξη του δικτύου επαγγελματιών της ΒΕ για τη φυματίωση, σταδιακά σε όλο το έργο.

Χώρα	Πιθανοί Επαγγελματίες Εργοδότες/Σχετικοί ενδιαφερόμενοι φορείς
<b>Πορτογαλία</b>	Γενική Διεύθυνση Θαλάσσιας Πολιτικής, Γενική Διεύθυνση Επανένταξης και Υπηρεσιών Φυλακών, Ίδρυμα Blue Ocean, ForMar - Κέντρο Επαγγελματικής Κατάρτισης στην Αλιεία και τη Θάλασσα, μεταξύ άλλων.
<b>Ολλανδία</b>	Μελισσάν en Zonen , Bek&Verburg , Loodswezen , Firda , Havenbedrijf Rotterdam, Amasus , μεταξύ άλλων.
<b>Ρουμανία</b>	Η κοινή θαλάσσια ατζέντα για τη Μαύρη Θάλασσα, η Γενική Διεύθυνση Αλιείας του Υπουργείου Γεωργίας και Αγροτικής Ανάπτυξης και η Ένωση για την Αειφόρο Ανάπτυξη Prut Dunare Galati.
<b>Κύπρος</b>	Το Υπουργείο Ενέργειας, Εμπορίου και Βιομηχανίας, το Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης, ο Σύνδεσμος Προστασίας Θαλάσσιου Περιβάλλοντος Κύπρου, το Πανεπιστήμιο Κύπρου, μεταξύ άλλων.
<b>Ιταλία</b>	Υπουργός dell'Istruzione , dell'Università e della Ricerca , Istituto Idrografico - Marina Militare , Istituto Penitenziario di Φότζια , Πανεπιστήμιο degli Studi di Φότζια , μεταξύ άλλων .

Πίνακας 1. Σύνοψη των πιθανών εργοδοτών ΒΕ/σχετικών ενδιαφερομένων για κάθε χώρα από τις συμβουλευτικές συνεδριάσεις





### 3.2.4. Οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών

Οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών διαδραματίζουν συμπληρωματικό ρόλο στο μεταβατικό μοντέλο. Ανάλογα με τον τομέα εστίασής τους, αυτοί οι οργανισμοί μπορούν να διευκολύνουν τις συνεργασίες μεταξύ φυλακών και εργοδοτών ΒΕ, να υποστηρίξουν τις απαραίτητες πολιτικές για την ενίσχυση της εφαρμογής του μεταβατικού μοντέλου και να παρέχουν συνεχή υποστήριξη στους νέους καθ' όλη τη διάρκεια του ταξιδιού τους, από την καταδίκη μέχρι την εγκαθίδρυση καριέρας στο μπλε οικονομία.

## 4. Προκλήσεις & Ευκαιρίες

Μέσω ολοκληρωμένης έρευνας γραφείου και συμβουλευτικών συνεδριών με βασικούς ενδιαφερόμενους, οι εταίροι της κοινοπραξίας Turning Blue εντόπισαν μια σειρά προκλήσεων και ευκαιριών που σχετίζονται με την ένταξη νέων που έρχονται σε σύγκρουση με το νόμο στις σταδιοδρομίες της ΒΕ. Αυτή η ενότητα περιγράφει λεπτομερώς αυτές τις προκλήσεις, όπως η απαίτηση για πιστοποιητικά συμπεριφοράς, το κοινωνικό στίγμα, η ανάγκη για προσαρμοσμένες τοποθετήσεις και τα εμπόδια ένταξης. Υπογραμμίζει επίσης σημαντικές ευκαιρίες, συμπεριλαμβανομένης της υψηλής ζήτησης εργατικού δυναμικού, της δυνατότητας μείωσης της υποτροπής μέσω της βιώσιμης απασχόλησης, της πρόσβασης σε εργατικό δυναμικό με κίνητρα και του θετικού αντίκτυπου στη φήμη και την απόδοση του οργανισμού.

### Προκλήσεις

#### 1. Πιστοποιητικό συμπεριφοράς ή πιστοποιητικό ποινικού μητρώου

Εκτός από τα υποχρεωτικά πιστοποιητικά ή τις ειδικές δεξιότητες που απαιτούνται για κάθε θέση στους καθορισμένους τομείς ΒΕ, ορισμένες εταιρείες ενδέχεται να απαιτούν από τους υποψηφίους να προσκομίσουν πιστοποιητικό συμπεριφοράς, έγγραφο στο οποίο οι αρμόδιες αρχές δηλώνουν ότι το εν λόγω άτομο δεν έχει καταδικαστεί για οποιοδήποτε αδίκημα που σχετίζεται με την άσκηση των καθηκόντων τους. Ένα άλλο παρόμοιο έγγραφο που μπορεί να απαιτείται ανάλογα με κάθε εθνικό πλαίσιο είναι ένα πιστοποιητικό γενικού ποινικού μητρώου.

#### 2. Στίγμα

Το κοινωνικό στίγμα κατά της δικαιοσύνης που εμπλέκεται στα νεαρά άτομα μπορεί να εμποδίσει την αποδοχή τους στο εργατικό δυναμικό, θέτοντας σημαντικά εμπόδια για την ένταξη και την επιτυχία τους<sup>21 22</sup>.

#### 3. Προσαρμοσμένη τοποθέτηση

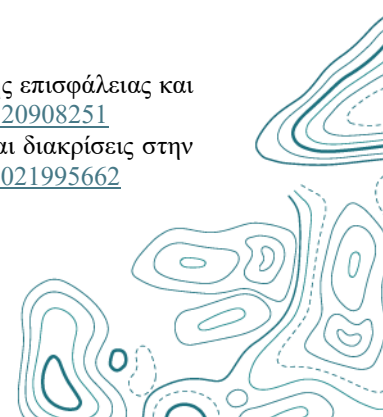
Η αντιστοίχιση των νέων που βρίσκονται σε σύγκρουση με το νόμο με τους κατάλληλους ρόλους στο ΒΕ απαιτεί μια εξαιρετικά προσαρμοσμένη διαδικασία, επιρρεπή σε καθυστερήσεις και απειλούμενο από ενδεχόμενη εγκατάλειψη, θέτοντας σε κίνδυνο τις επιτυχημένες προσπάθειες ένταξης.

#### 4. Ανάγκη για καθοδήγηση

Μια βασική πρόκληση, ιδιαίτερα για τις μικρές εταιρείες, είναι η παροχή αποτελεσματικής καθοδήγησης. Ενώ η αρχική ένταξη νέων με ποινικό μητρώο συχνά προχωρά ομαλά, η διατήρηση των κινήτρων και η διασφάλιση της μακροπρόθεσμης επιτυχίας μπορεί να γίνει δύσκολη. Η καθοδήγηση ενός μέντορα είναι απαραίτητη σε αυτή τη διαδικασία, αλλά οι μικρές εταιρείες συχνά δεν διαθέτουν χρόνο και πόρους για μια τέτοια ειδική υποστήριξη. Παρά αυτά τα εμπόδια, η επένδυση στην καθοδήγηση μπορεί να είναι επωφελής, καθώς μπορεί να συμβάλει σε πιστοποιήσεις κοινωνικής ευθύνης και βιωσιμότητας, ανάλογα με τη χώρα.

<sup>21</sup> Sheppard, A., & Ricciardelli, R. (2020). Απασχόληση μετά τη φυλακή: Συνθήκες πλοήγησης επισφάλειας και στιγματισμού. *European Journal of Probation*, 12 (1), 34-52. <https://doi.org/10.1177/2066220320908251>

<sup>22</sup> van den Broek, D., Black, P., & Nicki. (2021). Doing Double Time: Γυναίκες, φυλάκιση και διακρίσεις στην απασχόληση. *Work, Employment and Society*, 35 (5), 968-978. <https://doi.org/10.1177/0950017021995662>





### 5. Διαχείριση Φήμης

Οι εταιρείες που συμμετείχαν στις συνεντεύξεις ή στις συμβουλευτικές συνεδρίες εξέφρασαν ανησυχίες σχετικά με τον κίνδυνο βλάβης της φήμης λόγω της συσχέτισης τους με νέους που εμπλέκονται στη δικαιοσύνη.

### 6. Απαιτήσεις Εισαγωγικής Εκπαίδευσης

Σε ορισμένες χώρες, όπως η Πορτογαλία, μπορεί να απαιτηθεί εισαγωγική εκπαίδευση για νέους πριν εισέλθουν στην αγορά εργασίας ΒΕ. Η παροχή αυτής της τυπικής κατάρτισης με βάση την εργασία εντός των φυλακών απαιτεί σημαντικές προσαρμογές στα προγράμματα κατάρτισης και τη δημιουργία εξειδικευμένων εγκαταστάσεων. Αν και είναι δυνατό να γίνει, αυτό αποτελεί μια σημαντική πρόκληση που απαιτεί επενδύσεις και συντονισμό για να ξεπεραστεί.

### 7. Εμπόδια ενσωμάτωσης

Η συγχώνευση δύο άγνωστων κόσμων —της ΒΕ και των νέων που βρίσκονται σε σύγκρουση με το νόμο— μπορεί να δημιουργήσει σημαντικές προκλήσεις, δυνητικά παρεμποδίζοντας την αποτελεσματική ένταξη και ενθαρρύνοντας την πόλωση.

### 8. Εκπαίδευση και Προσαρμογή

Πολλά νεαρά άτομα δεν διαθέτουν τις απαραίτητες ικανότητες προσαρμογής στα περιβάλλοντα του χώρου εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της τήρησης χρονοδιαγραμμάτων και της κατάλληλης κοινωνικής συμπεριφοράς, εμποδίζοντας τη διατήρησή τους στην απασχόληση<sup>23</sup>.

### 9. Περιορισμένη Εργασιακή Εμπειρία

Οι νέοι που εκτίουν ποινές έχουν συχνά περιορισμένη προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, γεγονός που περιπλέκει περαιτέρω την ένταξή τους στην αγορά εργασίας και μπορεί ενδεχομένως να αποθαρρύνει τους εργοδότες.

### 10. Γλωσσικά Εμπόδια

Τα γλωσσικά εμπόδια, ιδιαίτερα σε χώρες με υψηλά επίπεδα αλλοδαπών υπηκόων στο δικαστικό σύστημα, μπορεί να εμποδίσουν την επικοινωνία και την κοινωνική ένταξη, επηρεάζοντας την πρόσβαση στην απασχόληση και τις ευκαιρίες αποκατάστασης.

## Ευκαιρίες

### 1. Ζήτηση εργατικού δυναμικού

Το ΒΕ αντιμετωπίζει μια σημαντική ζήτηση για νέους εργαζόμενους, παρέχοντας μια ευκαιρία στους νέους που πλησιάζουν στο τέλος της ποινής τους να συνεισφέρουν ουσιαστικά.

### 2. Μειωμένη υποτροπή

<sup>23</sup> Bain, A. (2019). Δεξιότητες επιτυχίας: Κατανόηση των διαδρομών προς την αντίσταση. *Journal of Offender Rehabilitation*, 58 (7), 644–660. <https://doi.org/10.1080/10509674.2019.1635244>



Η βιώσιμη απασχόληση στον ναυτιλιακό τομέα προσφέρει στους νέους βιώσιμες επαγγελματικές πορείες, μειώνοντας την πιθανότητα υποτροπής και προάγοντας τη μακροπρόθεσμη αποκατάσταση, προς όφελος της κοινωνίας γενικότερα<sup>24 25</sup>.

### 3. Prospects for Turning Blue Project

Η Turning Blue παρέχει αμοιβαία οφέλη, προσφέροντας λύσεις εργατικού δυναμικού για τον ναυτιλιακό τομέα, παρέχοντας παράλληλα στους νέους ευκαιρίες βιώσιμης απασχόλησης που ευθυγραμμίζονται με τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους.

### 4. Εργατικό δυναμικό με κίνητρα

Πρωτοβουλίες όπως το Turning Blue παρέχουν πρόσβαση σε μια ομάδα ατόμων με υψηλά κίνητρα και αποφασιστικότητα, έτοιμα να αφοσιωθούν στον οργανισμό (πιθανώς να οδηγήσουν σε μείωση του κόστους πρόσληψης)<sup>26</sup>.

*Οι συμμετέχοντες στις συμβουλευτικές συνεδρίες τόνισαν ότι η ιεραρχία και η πειθαρχία που υπάρχει στον κλάδο, ιδιαίτερα στον κλάδο της αλιείας, μπορούν να προσφέρουν ένα θετικό πλαίσιο για την ανάπτυξη των νέων.*

### 5. Ενίσχυση Φήμης

Σε αντίθεση με αυτό που φαντάζονταν οι συμμετέχοντες φορείς, η διαφοροποίηση του εργατικού δυναμικού μπορεί να ενισχύσει τη φήμη του οργανισμού για ένταξη<sup>27</sup>.

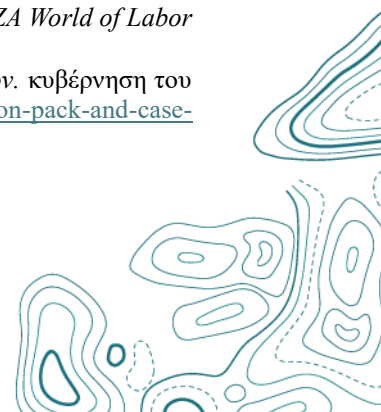
---

<sup>24</sup> Kolbeck, S., Lopez, S., & Bellair, P. (2023). Η σταθερή απασχόληση μετά τη φυλακή μειώνει την υποτροπή ανεξάρτητα από την προηγούμενη απασχόληση και την παράβαση; *Justice Quarterly*, 41 (1), 38–61. <https://doi.org/10.1080/07418825.2023.2201330>

<sup>25</sup> Schnepel, K. (2017). Οι ευκαιρίες απασχόλησης μετά τη φυλακή μειώνουν την υποτροπή;. *IZA World of Labor*, 399. <https://www.doi.org/10.15185/izawol.399>

<sup>26</sup> Υπουργείο Δικαιοσύνης. (8 Μαρτίου 2023). *Απασχόληση κρατουμένων και πρώην παραβατών*. κυβέρνηση του ΗΒ. <https://www.gov.uk/government/publications/unlock-opportunity-employer-information-pack-and-case-studies/employing-prisoners-and-ex-offenders>

<sup>27</sup> Ibid αναφ . 26

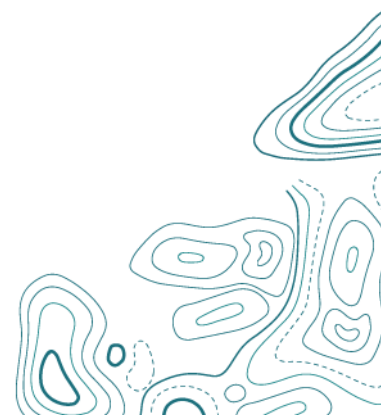


## 5. Συμπεράσματα

Το έργο Turning Blue αντιπροσωπεύει μια βασική πρωτοβουλία που στοχεύει στη γεφύρωση του χάσματος μεταξύ των νέων που συμμετέχουν στη δικαιοσύνη και των σταδιοδρομιών στους τομείς της ΒΕ. Αυτό το **Μοντέλο Μετάβασης για τη Γαλάζια Οικονομία** υπογραμμίζει τη σημασία της δημιουργίας ισχυρών και προσαρμόσιμων δομών που διευκολύνουν την επιτυχή επανένταξη των νέων που βρίσκονται σε σύγκρουση με το νόμο στο εργατικό δυναμικό. Αντιμετωπίζοντας τις πολυπλοκότητες που είναι εγγενείς σε αυτή τη μετάβαση, επιδιώκει να υποστηρίξει βιώσιμες επαγγελματικές διαδρομές σε κλάδους που σχετίζονται με τη ναυτιλία, βελτιώνοντας έτσι τις ατομικές προοπτικές και την ανάπτυξη του κλάδου.

Οι δράσεις που περιγράφονται σε αυτήν την έκθεση υπογραμμίζουν τους κύριους τομείς εστίασης για μια επιτυχημένη μετάβαση στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων παραδειγμάτων άλλων υφιστάμενων μοντέλων, των ευθυνών των βασικών ενδιαφερομένων και σημαντικών βημάτων όπως η κατάρτιση για επαγγελματίες για την καθοδήγηση και καθοδήγηση των μεταβάσεων των νέων, η βελτίωση της συνεργασίας μεταξύ διαφορετικών ενδιαφερομένων και τη θέσπιση πρωτοκόλλων υποστήριξης για τις φάσεις πριν και μετά την κυκλοφορία.

Μέσω αυτών των συνδυασμένων προσπαθειών, η Turning Blue στοχεύει όχι μόνο να ανταποκριθεί στις άμεσες ανάγκες της ομάδας-στόχου της, αλλά και να συμβάλει σε ευρύτερα κοινωνικά και οικονομικά οφέλη, υποστηρίζοντας μια πιο χωρίς αποκλεισμούς και ανθεκτική αγορά εργασίας.



# 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.

