



# **INforEX**

**“Innovative ways of including low qualified ex-offenders and ex-prisoners to labour market”**

2016-1-LT01-KA204-023242

## **IO6**

### **ΟΔΗΓΙΕΣ ΓΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ**

**(για την κατάρτιση στην  
εργασία με πρώην παραβάτες)**

## Περιεχόμενα

### ΜΕΡΟΣ 1<sup>ο</sup>. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ INFOREX

- I. Σκοπός
- II. Για ποιο λόγο δημιουργήθηκαν οι οδηγίες για τους εργοδότες;
- III. Τι πρέπει να γνωρίζετε για τη μεθοδολογία κατάρτισης;
- IV. Τι πρέπει να γνωρίζετε για αυτή τη φάση του έργου;
- V. Τι πρέπει να γνωρίζετε για την πιστοποίηση;
- VI. Σε ποιον μπορείτε να απευθυνθείτε;
- VII. Τι πρόκειται να αξιολογηθεί;
- VIII. Επόμενα βήματα;
  - α) Επιλογή των τελικών δικαιούχων με βάση την αξιολόγηση δεξιοτήτων και την περιγραφή της θέσης εργασίας
  - β) Αρχική κατάρτιση των τελικών δικαιούχων από οργανισμούς-εταίρους
  - γ) Περιγραφή εργασίας
  - δ) Εκπαίδευση
  - ε) Τελική αξιολόγηση δεξιοτήτων
- IX. Ευρήματα των πιλοτικών μαθημάτων κατάρτισης
  - α) Αξιολόγηση από τους επιχειρηματίες και ο αντίκτυπος των πιλοτικών μαθημάτων εκπαίδευσης

### ΜΕΡΟΣ 2<sup>ο</sup>. ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΠΤΥΧΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ (ΠΡΩΗΝ) ΠΑΡΑΒΑΤΕΣ ΜΕ ΧΑΜΗΛΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ

1. Τι «λειτουργεί» όταν παρέχεται υποστήριξη σε διαφορετικές ομάδες πρώην παραβατών;
2. Κάποια προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι παραβάτες κατά την απελευθέρωση τους
3. Οφέλη από την εργασία με πρώην παραβάτες
  - 3.1. Γιατί να επιλέξετε να συνεργαστείτε με πρώην παραβάτες;
  - 3.2. Προκατάληψη εναντίον πρώην παραβατών
4. Πώς να προσλάβετε παραβάτες ή πρώην παραβάτες



## ΜΕΡΟΣ 1<sup>ο</sup>. ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ INFOREX

### 1. Σκοπός

Όπως γνωρίζετε, ο στόχος του έργου INforEX είναι να δημιουργήσει μια νέα μεθοδολογία ενεργητικής και πρακτικής κατάρτισης που θα επικεντρώνεται σε χαμηλά ειδικευμένους ενήλικες πρώην φυλακισμένους και πρώην παραβάτες. Το ζήτημα της κατάρτισης συνδέεται στενά με την ένταξη των χαμηλά ειδικευμένων ενήλικων πρώην κρατουμένων και πρώην παραβατών στην αγορά εργασίας. Το έργο INforEX προσπαθεί να δώσει την απάντηση σε ένα πρόβλημα που έχει σαφή ευρωπαϊκή διάσταση και επηρεάζει την κοινωνική ένταξη και την ποιότητα ζωής μιας ευρείας κατηγορίας πολιτών σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ.

Εμείς (οι εταίροι του προγράμματος και οι επιχειρηματίες) πρόκειται να υλοποιήσουμε τα πιλοτικά μαθήματα κατάρτισης. Η δραστηριότητα συνίσταται στην οργάνωση και τη διαχείριση 6 πιλοτικών εκπαιδευτικών διαδρομών (1 σε κάθε συμμετέχουσα χώρα) και στην οριστικοποίηση και τυποποίηση της μεθοδολογίας κατάρτισης.

Δεδομένου ότι σε κάθε μια από τις 6 συμμετέχουσες χώρες, 12 επιχειρηματίες θα εκπαιδεύσουν από 2 άτομα, το έργο INforEX θα εκπαιδεύσει και θα εκδώσει πιστοποιητικό για 144 δικαιούχους. Αυτό σημαίνει ότι συνολικά 144 εκπαιδευόμενοι της πιλοτικής πορείας. Οι εργοδότες (εκπαιδευτές) μαζί με τους εταίρους του έργου θα πιστοποιήσουν τις δεξιότητες που αποκτήθηκαν μέσα από την κατάρτιση στην εργασία. Ένα πιστοποιητικό μη τυπικής εκπαίδευσης θα εκδοθεί στον εκπαιδευόμενο, αλλά η εμπειρία που θα αποκτήσει κατά τη διάρκεια της περιόδου κατάρτισης είναι ακόμα πιο πολύτιμη.

Αυτές οι κατευθυντήριες οδηγίες είναι για τους επιχειρηματίες (εσάς) να σας καθοδηγήσουν με επιτυχία στη δοκιμαστική φάση με τους χαμηλά ειδικευόμενους πρώην παραβάτες και πρώην κρατούμενους.

Στο τέλος των πιλοτικών μαθημάτων κατάρτισης, ελπίζουμε να λάβουμε παρατηρήσεις από εσάς για τη μεθοδολογία που δημιουργήθηκε.

Οι κατευθυντήριες γραμμές αποτελούνται από δύο μέρη. Το 1<sup>ο</sup> Μέρος παρουσιάζει τη μεθοδολογία κατάρτισης που προτείνουμε σε αυτό το έργο, ενώ το Μέρος 2 παρουσιάζει μερικές σημαντικές πτυχές που θα σας βοηθήσουν να εργαστείτε επιτυχώς με πρώην παραβάτες.

## II. Για ποιο λόγο δημιουργήθηκαν οι οδηγίες για τους εργοδότες;

Οι κρατούμενοι και οι πρώην παραβάτες είναι ένας πληθυσμός που αντιμετωπίζει ήδη δυσκολίες στην πρόσβαση στον κόσμο της εργασίας. Είναι ευάλωτοι και συνήθως χαμηλής ειδίκευσης (με χαμηλά προσόντα) εργαζόμενοι. Ο κύριος λόγος για αυτό είναι συνήθως επειδή κατά τη διάρκεια της φυλάκισης δεν παρακολουθούν πάντοτε προγράμματα κατάρτισης για να αναπτύξουν τις ικανότητές τους.

Συχνά είναι επίσης δύσκολο να εξασφαλιστεί στους κρατούμενους επαρκής κατάρτιση και ευκαιρίες απασχόλησης, και έτσι το πρόβλημα της ένταξης τους στην αγορά εργασίας συνεχίζεται μετά την απελευθέρωση από τη φυλακή.

Οι δυσκολίες που χαρακτηρίζουν την πορεία της τοποθέτησης ατόμων που προέρχονται από εγκληματικές εμπειρίες είναι πιο περίπλοκες από άλλες μειονεκτούσες ομάδες. Για το λόγο αυτό, το έργο INforEX έκρινε σημαντικό να εκπαιδεύσει τους εργοδότες και να τους υποστηρίξει κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης με εκπαιδευτές από τις οργανώσεις εταιρικής. Η μεθοδολογία INforEX και αυτές οι κατευθυντήριες γραμμές για τους εργοδότες στοχεύουν στην παροχή εργαλείων στους εργοδότες για τη δημιουργία δίκαιων ευκαιριών για παραβάτες και πρώην παραβάτες.

### **Γιατί ένας εργοδότης πρέπει να δέχεται πρώην παραβάτες για εκπαίδευση;**

Υπάρχουν δύο λόγοι:

Πρώτον, είναι το θέμα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης και το άλλο είναι η μείωση της υποτροπής των παραβατών: Η απασχόληση είναι το κλειδί για να σπάσει ο κύκλος υποτροπής για τα άτομα αυτά και τις οικογένειές τους. Η ενεργή πρόσληψη πρώην κρατουμένων/ πρώην αδικοπραξιών έχει αποδειχθεί ότι μειώνει την υποτροπή. Οι περισσότεροι παραβάτες θέλουν την ευκαιρία να απομακρυνθούν από τον προηγούμενο τρόπο ζωής τους και η δουλειά τους βοηθά να το κάνουν αυτό.

Οι πρακτικές προσλήψεων πολύ συχνά αποκλείουν τους πρώην παραβάτες από ευκαιρίες απασχόλησης. Εάν σκέφτεστε ακόμα την ευκαιρία αυτή, καλύτερο είναι να συζητήσετε άμεσα με τη φυλακή ποιες παραβάσεις θα ήταν μη αποδεκτές για την απασχόληση στον οργανισμό ή τη βιομηχανία σας.

Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τους λόγους για τους οποίους πρέπει να προσλαμβάνετε πρώην παραβάτες και τι πρέπει να γνωρίζετε όταν συνεργάζεστε με αυτούς παρέχεται στο 2ο Μέρος αυτών των οδηγιών. Επιπλέον, αυτό το έγγραφο σας παρουσιάζει τη μεθοδολογία κατάρτισης που έχουμε επεξεργαστεί στο έργο INforEX για να βοηθήσουμε τους πρώην παραβάτες να αποκτήσουν πρακτικές δεξιότητες εργασίας και πώς μπορούν να πιστοποιηθούν οι δεξιότητές τους.



### **III. Τι πρέπει να γνωρίζετε για τη μεθοδολογία κατάρτισης;**

Η μεθοδολογία κατάρτισης και η προσέγγιση που χρησιμοποιήθηκε με τους πρώην παραβάτες - οι οποίοι είναι οι τελικοί δικαιούχοι του έργου και το κύριο αντικείμενο της κατάρτισης - είναι η μη τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση. Η μη τυπική εκπαίδευση και κατάρτιση ορίζεται ως η εκπαίδευση εκτός του επίσημου συστήματος (Rogers, 2004). Σύμφωνα με τους Coombs και Ahmed (Rogers, 2004) ο βασικός του ορισμός είναι «κάθε οργανωμένη, συστηματική εκπαιδευτική δραστηριότητα που διεξάγεται εκτός του πλαισίου του επίσημου σχολικού συστήματος για την παροχή επιλεγμένων τύπων μάθησης σε συγκεκριμένες υποομάδες πληθυσμού, όπως παιδιά.»

Η προσέγγιση του έργου βασίζεται επίσης στη θεωρία «Βιωματική μάθησης» (Kolb, 1984), η οποία τονίζει τον κεντρικό ρόλο που παίζει η εμπειρία στη μαθησιακή διαδικασία. Η θεωρία ορίζει τη μάθηση ως «τη διαδικασία με την οποία η γνώση δημιουργείται μέσω της μετατροπής της εμπειρίας. Η γνώση είναι αποτέλεσμα του συνδυασμού της απόκτησης και της μετατροπής της εμπειρίας».

Ως εκ τούτου, η μεθοδολογία κατάρτισης που χρησιμοποιήθηκε για το έργο INforEX σχεδιάστηκε έτσι ώστε να ενθαρρύνει την ενεργό συμμετοχή των συμμετεχόντων στην πρακτική κατάρτιση στην εργασία με τους εργοδότες, ώστε οι εκπαιδευόμενοι να αναπτύξουν τις σχετικές μεταβιβάσιμες δεξιότητες που θα τους καταστήσουν προσοδοφόρους και θα βελτιώσουν το βιοτικό τους επίπεδο.

### **IV. Τι πρέπει να γνωρίζετε για αυτή τη φάση του έργου;**

Βρισκόμαστε στο τρίτο στάδιο του έργου. Σε αυτό το στάδιο οι επιχειρηματίες [μετά την ολοκλήρωση πέντε ημερών κατάρτισης - Στάδιο 2] ξεκινούν από την εκπαίδευση με 2 πρώην παραβάτες σύμφωνα με τη μεθοδολογία κατάρτισης που έχει δημιουργηθεί. Η κατάρτιση δεξιοτήτων πραγματοποιείται για περίοδο 5 μηνών και αποτελείται από συνολικά 320 ώρες εκπαίδευσης.

### **V. Τι πρέπει να γνωρίζετε για την πιστοποίηση;**

Η εκπαιδευτική μεθοδολογία η οποία έχει αναπτυχθεί είναι ευθυγραμμισμένη με το Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Προσόντων (EQF). Το EQF είναι ένα πλαίσιο ισόβιας εκπαίδευσης και καλύπτει όλων των τύπων προσόντα τα οποία κυμαίνονται μεταξύ όλων αυτών τα οποία αποκτήθηκαν στο τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (Επίπεδο 1) μέχρι και τα ψηλότερα προσόντα όπως το Διδακτορικό (Επίπεδο 8). Το εκπαιδευτικό πρόγραμμα στοχεύει στο επίπεδο 3 του EQF. Για να γίνει αυτό, οι εταίροι έχουν συμφεράνει ότι η εκπαίδευση των τελικών δικαιούχων θα πρέπει να αποτελείται από 320 hours σε μια διάρκεια 5



μηνών. Στο τέλος της εκπαίδευσης (ολόκληρη η εκπαίδευση είναι 320 ώρες αλλά θα μπορεί να είναι και λιγότερη ανάλογα με τις ατομικές συνθήκες), στους εκπαιδευόμενους εκδίδεται πιστοποιητικό το οποίο καταδεικνύει τις ιδιαίτερες δεξιότητες τις οποίες έχουν αποκτήσει. Στην περίπτωση που για κάποιους συγκεκριμένους λόγους ο συμμετέχοντας δεν έχει ολοκληρώσει την εκπαίδευση, δύναται να εκδοθεί για αυτόν / αυτήν ένα πιστοποιητικό με μόνο τις δεξιότητες τις οποίες έχει σημειώσει ο εργοδότης στην εβδομαδιαία / μηνιαία έκθεση του / της. Το πιστοποιητικό μπορεί να αναρτηθεί στο Ευρωπαϊκό Διαβατήριο Δεξιοτήτων στο Europass (<http://europass.cedefop.europa.eu/>).

## **VI. Σε ποιον μπορείτε να απευθυνθείτε;**

Μετά την επιλογή των εκπαιδευομένων σε στενή συνεργασία με τον οργανισμό-εταίρο του προγράμματος, θα ξεκινήσει η πιλοτική εκπαίδευση για τη δοκιμή της μεθοδολογίας που έχει δημιουργηθεί. Στο τέλος, οι τελικοί δικαιούχοι (πρώην παραβάτες και πρώην κρατούμενοι) θα καταγράφονται μαζί με το πιστοποιητικό. Για κάθε χώρα 3 εκπαιδευτές από οργανισμούς-εταίρους θα υποστηρίξουν τις δραστηριότητες κατάρτισης των δώδεκα επιχειρηματιών, επιβλέποντας και ενσωματώνοντας την εκπαιδευτική δραστηριότητα των επιχειρηματιών, καθώς και με την ανταλλαγή συζητήσεων και διαλόγων με τους δικαιούχους (εκπαιδευόμενους), ώστε να αυτοί εσωτερικευθούν και να πραγματοποιηθούν πλήρως τις ικανότητες στις οποίες εργάζονται μέσω της πορείας κατάρτισης. Οι εκπαιδευτές σε οργανισμό-εταίρο βοηθούν στην οργάνωση της κατάρτισης και της σχέσης με τους εκπαιδευόμενους, συμβουλεύοντας για τη συμπλήρωση των εγγράφων, προσπαθώντας να λύσουν τα θέματα που μπορεί να προκύψουν μεταξύ του εργοδότη και του τελικού δικαιούχου.

## **VII. Τι πρόκειται να αξιολογηθεί;**

Θα απαιτηθεί από κάθε εκπαιδευόμενο ελάχιστο ικανοποιητικό επίπεδο θεωρητικών γνώσεων των εργασιών οι οποίες θα εκτελεστούν, μερικές πρακτικές και κοινωνικές δεξιότητες και εργασιακές ικανότητες οι οποίες θα τους βοηθήσουν να εκπληρώσουν την εργασία τους. Θα απαιτηθεί από όλους τους εκπαιδευόμενους σε κάθε εργασία μια γενική αίσθηση ευθύνης και ένας συγκεκριμένος βαθμός αυτονομίας για να εκτελέσουν τις εργασίες και να φέρουν εις πέρας ένα επιτυχημένο αποτέλεσμα.

Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Σύστημα Προσόντων (EQF) , χρησιμοποιούμε τους ακόλουθους ορισμούς:

**ΓΝΩΣΗ:** σημαίνει το αποτέλεσμα της αφομοίωσης πληροφοριών μέσω της μάθησης. Γνώση είναι το σύνολο γεγονότων, αρχών, θεωριών και πρακτικών το οποίο σχετίζεται με ένα τομέα εργασίας ή μελέτης. Μέσα στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων, η γνώση περιγράφεται ως θεωρητική και/ή πραγματική.



**ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ:** σημαίνει η ικανότητα της εφαρμογής των γνώσεων και χρήση τεχνογνωσίας για την ολοκλήρωση εργασιών και επίλυση προβλημάτων. Μέσα στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων, οι δεξιότητες περιγράφονται ως διανοητικές (περιλαμβάνουν τη χρήση λογικής, διαισθητικής και δημιουργικής σκέψης) η πρακτικές (περιλαμβάνουν χειρωνακτική επιδεξιότητα και τη χρήση μεθόδων, υλικών και εργαλείων).

**ΙΚΑΝΟΤΗΤΑ:** σημαίνει την αποδεδειγμένη ικανότητα για χρήση γνώσεων, δεξιοτήτων και προσωπικών, κοινωνικών και /η μεθοδολογικών ικανοτήτων, σε περιπτώσεις εργασίας η μελέτης και στην επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη. Στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Πλαισίου Προσόντων, η ικανότητα περιγράφεται με όρους ευθύνης και αυτονομίας.

Χρησιμοποιώντας αυτούς τους τρεις ορισμούς, μια περιγραφή εργασίας θα δημιουργηθεί από εσάς (εργοδότη) και την οργάνωση-εταίρο για τον εκπαιδευόμενο. Η περιγραφή της εργασίας είναι το σχέδιο εκμάθησής στην εργασία.

Μια πλήρης περιγραφή της εργασίας που θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί ως αναφορά από τον οργανισμό εταίρο και τον εργοδότη παρέχεται στο **Εγχειρίδιο Μεθοδολογίας Εκπαίδευσης και Πιστοποίησης** που σας παρουσιάστηκε κατά τη διάρκεια των εκπαιδευτικών συναντήσεων για τους εργοδότες.

Λάβετε υπόψη σας ότι το **Εγχειρίδιο Μεθοδολογίας Εκπαίδευσης και Πιστοποίησης** είναι η κύρια πηγή για διαβούλευση όταν προκύπτουν ερωτήσεις.

## VIII. Επόμενα βήματα

*α) Επιλογή των τελικών δικαιούχων με βάση την αξιολόγηση δεξιοτήτων και την περιγραφή της θέσης εργασίας*

Σε κάθε χώρα, οι εκπαιδευτές (επιχειρηματίες) θα πρέπει να συνεργαστούν με 2 πρώην παραβάτες (εάν οι συνθήκες είναι ευνοϊκές, ο εργοδότης μπορεί να εκπαιδεύσει περισσότερους τελικούς δικαιούχους). Στόχος μας είναι 24 πρώην παραβάτες σε κάθε χώρα. Σε συνεργασία με τους εκπαιδευτές, οι πρώην παραβάτες επιλέχθηκαν σύμφωνα με κριτήρια επιλογής που βασίζονται στις ανάγκες και την τοποθεσία τους στον τόπο εργασίας. Οι πρώην παραβάτες αξιολογούνται βάσει αναγκών στο πρόγραμμα κατάρτισης, λαμβάνοντας υπόψη δύο ομάδες:

α) οι συμμετέχοντες που φυλακίστηκαν



## β) οι συμμετέχοντες που ολοκλήρωσαν κοινοτική ποινή

Το έντυπο επιλεξιμότητας για τους εκπαιδευόμενους που εκφράζει τη βούλησή τους να συμμετάσχουν στην κατάρτιση στην εργασία πρέπει να συμπληρωθεί από τον πρώην κρατούμενο με την υποστήριξη της φυλακής ή της υπηρεσίας επιτήρησης ή της οργάνωσης-εταίρου, εάν αυτό είναι απαραίτητο. Η επιλογή θα διεξαχθεί από την οργάνωση εταίρο μαζί με τον εργοδότη. Αυτά τα βασικά κριτήρια είναι προσαρμοσμένα σε διαφορετικά περιβάλλοντα σε συνδυασμό με τον οργανισμό εταίρο και τον εργοδότη.

Για την αξιολόγηση των αρχικών δεξιοτήτων και την εξεύρεση κατάλληλου εργοδότη, χρησιμοποιήθηκε η πλατφόρμα KUDOS (παρέχεται από εταίρους από το HB - CASCAID).

**Δώστε ιδιαίτερη προσοχή σε αυτό το σημείο:** Το έργο αυτό δεν είναι κατάλληλο για πρώην παραβάτες που δεν διαθέτουν εργασιακές δεξιότητες ή επιθυμία να εργαστούν καθόλου, ούτε απευθύνεται σε όσους έχουν μεγάλη πείρα από προηγούμενη εργασιακή εμπειρία και υψηλότερο επίπεδο προσόντων. Στόχος είναι να συμμετέχουν ενήλικες χαμηλής ειδίκευσης για να τους υποστηριχθούν μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης. Η χαμηλή εξειδίκευση μπορεί να οριστεί σύμφωνα με το επίπεδο 1 ή κατώτερο επίπεδο του πλαισίου ικανοτήτων του ΕΠΕΠ (EQF).

### *β) Αρχική κατάρτιση των τελικών δικαιούχων από οργανισμούς-εταίρους*

Πολλοί πρώην παραβάτες δεν διαθέτουν βασικές δεξιότητες για να διαχειριστούν αποτελεσματικά τη σταδιοδρομία τους, να κερδίσουν και να διατηρήσουν μια εργασία. Ως εκ τούτου, θα πρέπει να παρέχεται στους εκπαιδευόμενους κατάρτιση δεξιοτήτων όσον αφορά την εργασία και την απασχολησιμότητα πριν από την είσοδό τους στη εκπαίδευση που βασίζεται στην εργασία, καθώς αυτό θα παρέχει μια βασική κατανόηση των δεξιοτήτων εργασίας και την προετοιμασία τους για το ανάλογο περιβάλλον. Τα ακριβή θέματα μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με το πλαίσιο και τη χώρα, αλλά μια πρόταση των περιοχών που πρέπει να καλύπτονται περιλαμβάνουν:

- Κατανόηση του γιατί εργαζόμαστε και κερδίζουμε τα προς το ζην
- Πώς να ντυθείτε για τη δουλειά ή μια συνέντευξη
- Διαχείριση χρόνου (εμφανίζεται εγκαίρως, με συνέπεια)
- Προγραμματισμός μεταφοράς προς εργασία
- Θετικές αλληλεπιδράσεις με συναδέλφους
- Διαχείριση συγκρούσεων
- Δημιουργία τραπεζικού λογαριασμού





- Δεξιότητες υπολογιστών



Η διάρκεια της κατάρτισης είναι περίπου 18 ώρες χωρισμένη σε τρεις ημέρες (Πληροφορίες για το έργο, Δεξιοτήτων Ζωής, Δεξιοτήτων Απασχολησιμότητας). Αυτή η εκπαίδευση παρέχεται από οργανισμούς-εταίρους. Ως εκ τούτου, οι εργοδότες (επιχειρηματίες) υποδέχονται ένα άτομο που έχει ήδη κάνει κάποια αρχική κατάρτιση και έχει εκπαιδευθεί για βασικές δεξιότητες πράγμα που διευκολύνει τη μετάβαση στην κατάρτιση στην εργασία.

#### γ) Περιγραφή εργασίας

Συνολικά οι εκπαιδευόμενοι πρέπει να αναπτύξουν μαλακές δεξιότητες καθώς και τεχνικές δεξιότητες σε όλο το πρόγραμμα κατάρτισης. Οι ακριβείς δεξιότητες που θα αποκτηθούν θα εξαρτηθούν από τη βιομηχανία στην οποία εργάζονται, ωστόσο έχει παρασχεθεί μια γενική περιγραφή περιγραφής της απασχόλησης (για την προσαρμογή) στη μεθοδολογία κατάρτισης που μπορεί να βρεθεί στην ιστοσελίδα του έργου (<http://inforexproject.eu/en/english-outputs/english-definition-of-training-and-certification-model/>). Όπως ήδη αναφέρθηκε, η δημιουργία της θέσης εργασίας σε συνεργασία με τον εργοδότη είναι η έναρξη του προγράμματος κατάρτισης και αποτελεί τη βάση του προγράμματος κατάρτισης. Η περιγραφή της θέσης εργασίας πρέπει να καταρτιστεί πριν ο τελικός δικαιούχος εισέλθει στην κατάρτιση στην εργασία. Η περιγραφή της θέσης εργασίας πρέπει να έχει προετοιμαστεί κατά τη διάρκεια της κατάρτισης για τους εργοδότες (εάν απαιτείται περισσότερος χρόνος, οι εταίροι μαζί με τον εργοδότη ή το διορισμένο πρόσωπο πρέπει να συνεχίσουν να εργάζονται στην περιγραφή της εργασίας μετά την εκπαίδευση). Η περιγραφή της θέσης εργασίας θα βοηθήσει στην παρακολούθηση των δεξιοτήτων που μαθαίνει ο δικαιούχος και είναι επίσης ένας οδηγός για τον πρώην δράστη να υποστηρίξει την αξιολόγηση των δεξιοτήτων του στο τέλος της πορείας κατάρτισης. Θα πρέπει να έχετε υπόψη σας ότι εάν έχετε ερωτήσεις σχετικά με τη μεθοδολογία κατάρτισης, μπορείτε πάντα να συμβουλευτείτε τους εταίρους του έργου:

Διαχειριστής έργου: Gintarė Černikienė	E-mail: g.cernikiene@zispb.lt
Εταίρος στην Κύπρο: Eurosuccess Consulting	E-mail: info@eurosc.eu

#### δ) Εκπαίδευση (320 ώρες)

Στο στάδιο αυτό, οι δικαιούχοι ολοκληρώνουν 320 ώρες εκπαίδευσης με βάση την εργασία στις εγκαταστάσεις του εργοδότη, περίπου 10 ημέρες το μήνα, πάνω από 5 μήνες. Ωστόσο, η εκπαίδευση είναι ευέλικτη και προσαρμόσιμη στις προσωπικές συνθήκες τόσο του εργοδότη όσο και του εκπαιδευόμενου. Μπορούν να καταρτίσουν ένα πρόγραμμα κατάλληλο και για τα δύο μέρη.



Μια δομή για το σκοπό αυτό παρουσιάζεται παρακάτω, ωστόσο αυτό θα προσαρμοστεί ανάλογα με τις ανάγκες του εργοδότη και των δικαιούχων:

- Συνάντηση μεταξύ εργοδότη, εκπαιδευτή από την οργάνωση εταίρου και τον τελικό δικαιούχο
- Εισαγωγή στη δομή κατάρτισης
- Έναρξη κατάρτισης σχετικά με τη συμφωνημένη περιγραφή θέσεων εργασίας
- Εβδομαδιαίες και μηνιαίες συναντήσεις προόδου
- βιβλίου εργασίας από πρώην δράστη
- Τελική αξιολόγηση των δεξιοτήτων και πιστοποίηση από τον εργοδότη

Η διαδικασία αναθεώρησης αποτελείται από

#### **για εβδομαδιαία συνάντηση προόδου μεταξύ του εκπαιδευόμενου και του εργοδότη**

##### **Δελτίο Εβδομαδιαίας Προόδου**

(Σελίδα 54 του Εγχειριδίου Μεθοδολογίας Εκπαίδευσης και Πιστοποίησης)

([http://inforexproject.eu/wp-content/uploads/2016/11/IO4\\_Training-MEthodology\\_Greek.pdf](http://inforexproject.eu/wp-content/uploads/2016/11/IO4_Training-MEthodology_Greek.pdf))

#### **για μηνιαία συνάντηση προόδου μεταξύ του εκπαιδευόμενου και του εργοδότη**

##### **Μηνιαίο Δελτίο συναντήσεων αναθεώρησης**

(Σελίδα 56 του Εγχειριδίου Μεθοδολογίας Εκπαίδευσης και Πιστοποίησης)

([http://inforexproject.eu/wp-content/uploads/2016/11/IO4\\_Training-MEthodology\\_Greek.pdf](http://inforexproject.eu/wp-content/uploads/2016/11/IO4_Training-MEthodology_Greek.pdf))

#### **για μηνιαία έκθεση προόδου από τον εργοδότη στον οργανισμό-εταίρο σε κάθε χώρα.**

##### **Μηνιαία Αναφορά Προόδου Εργοδότη προς Εταίρους**

(Σελίδα 53 του Εγχειριδίου Μεθοδολογίας Εκπαίδευσης και Πιστοποίησης)

([http://inforexproject.eu/wp-content/uploads/2016/11/IO4\\_Training-MEthodology\\_Greek.pdf](http://inforexproject.eu/wp-content/uploads/2016/11/IO4_Training-MEthodology_Greek.pdf))

Καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας, ο εκπαιδευόμενος διατηρεί αρχείο παρακολούθησης και ολοκληρώνει ένα βιβλίο εργασίας ως αποδεικτικό πιστοποίησης και υποστηρίζει τις συνεδριάσεις ανασκόπησης προόδου. Το βιβλίο εργασίας παρουσιάζεται στον εκπαιδευόμενο από τον οργανισμό-εταίρο στην αρχή της πορείας του.



### *ε) Τελική αξιολόγηση δεξιοτήτων*

Αξιολόγηση πρέπει να είναι συνδυασμός αυτό-αξιολόγησης (εφαρμόζεται από τον τελικό δικαιούχο) και εκθέσεων του εκπαιδευτή. Οι δεξιότητες, γνώσεις και ικανότητες οι οποίες θα αποκτηθούν θα πρέπει να είναι συναφή με το Επίπεδο 3 του EQF. Στην αρχή της διαδρομής κατάρτισης, δίνεται στους εκπαιδευόμενους ένα τετράδιο εργασιών για να καταγράψουν τις εμπειρίες τους, ούτως ώστε να αναλογιστούν και να διατυπώσουν αυτά τα οποία έχουν μάθει.

Το τετράδιο εργασιών περιλαμβάνει περιγραφή εργασίας, μητρώο παρουσιών, εβδομαδιαίες αναφορές και γενική περιγραφή καθηκόντων τα οποία έχουν εκτελεστεί όπως τα βλέπουν από την δική τους οπτική γωνία οι τελικοί δικαιούχοι.

Οι εκπαιδευτές (εργοδότες) συμπληρώνουν ένα δελτίο αξιολόγησης στο τέλος κάθε ενός από τους 5 μήνες για να αξιολογήσουν πως οι εκπαιδευόμενοι έχουν πετύχει τις απαιτούμενες γνώσεις, δεξιότητες και ικανότητες με βάση την περιγραφή εργασίας για το ρόλο. Στο τέλος της εκπαίδευσης θα πρέπει να γίνει ανασκόπηση αυτών των δελτίων για να καθοριστεί η τελική λίστα ικανοτήτων για τις οποίες δύναται να απονεμηθεί πιστοποιητικό στο άτομο. Οι εταίροι λαμβάνουν επίσης μέρος στη διαδικασία της αξιολόγησης με βάση τα αποτελέσματα της αρχικής εκπαίδευσης και μηνιαίων εκθέσεων τα οποία παρέχονται από τον εργοδότη. Ο εργοδότης μαζί με τον εταίρο/ φορέα παροχής εκπαίδευσης εκδίδουν το πιστοποιητικό.

## **ΙΧ. Ευρήματα των πιλοτικών μαθημάτων κατάρτισης**

### *α) Αξιολόγηση από τους επιχειρηματίες και ο αντίκτυπος των πιλοτικών μαθημάτων εκπαίδευσης*

Η αξιολόγηση των επιχειρηματιών για τις επιπτώσεις της κατάρτισης στους πρώην παραβάτες αποτελεί βασικό στοιχείο για την επιτυχή έκβαση του έργου. Σε αυτό το στάδιο, είναι σημαντικό οι επιχειρηματίες να εστιάζουν την προσοχή τους τόσο στη διαδικασία όσο και στα αποτελέσματα της κατάρτισης.

Ένα αποτελεσματικό μοντέλο κατάρτισης θα πρέπει να λειτουργεί στον τομέα αυτό. Στο πλαίσιο της επιχειρησιακής εμπειρίας, είναι δυνατόν να εκτιμηθεί η πρόοδος των πρώην παραβατών και η ανάπτυξη των δεξιοτήτων, των γνώσεων και των ικανοτήτων τους.

Ζητάμε από τους επιχειρηματίες να αξιολογήσουν προσεκτικά τις δυνάμεις και τις αδυναμίες της κατάρτισης. Για παράδειγμα:



**Τι έγινε στη διαδικασία κατάρτισης;**

**Τι μπορεί όμως να βελτιωθεί;**

**Τι δυσκολίες έχουμε βιώσει στον διάλογο με τους πρώην παραβάτες;**

**Η παρουσία του εκπαιδευτικού συμβούλου απλοποίησε την ένταξη πρώην παραβατών στην εταιρεία;**

Αυτή η εκ των υστέρων αξιολόγηση αποτελεί ουσιαστική ανατροφοδότηση. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο οι εταίροι του έργου ζητούν περισσότερη υποστήριξη και βοήθεια. Οι εταίροι καλούν όλους τους επιχειρηματίες να δώσουν προσοχή σε όλες τις φάσεις του έργου και να συμπληρώσουν τα έγγραφα που θα βοηθήσουν στη βελτίωση της μεθοδολογίας κατάρτισης.

Οι οργανώσεις εταίροι θα παράσχουν συνεχή βοήθεια για τη στήριξη της διαδικασίας κατάρτισης και θα μείνουν κοντά στους επιχειρηματίες.

Μετά τα πιλοτικά μαθήματα κατάρτισης με τους τελικούς δικαιούχους, σας παρακαλούμε να συμπληρώσετε το ερωτηματολόγιο αξιολόγησης που παρέχεται παρακάτω. Τα σχόλιά σας θα σας βοηθήσουν να βελτιώσουμε τη μεθοδολογία κατάρτισης και πιστοποίησης.



## ΜΕΡΟΣ 2<sup>ο</sup>. ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΠΤΥΧΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕ (ΠΡΩΗΝ) ΠΑΡΑΒΑΤΕΣ ΜΕ ΧΑΜΗΛΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι, προκειμένου να επηρεαστεί η αλλαγή των πρώην παραβατών και, κατά συνέπεια, να μειωθούν τα ποσοστά υποτροπής, πρέπει να ληφθεί υπόψη ένα πλήρες σύνολο μέτρων και οι εργασίες πρέπει να γίνουν από διαφορετικά σημεία και ομάδες- από τις ίδιες τις φυλακές, έξω από τη φυλακή, τον δημόσιο τομέα και τους εκπροσώπους της αγοράς εργασίας

### **1. Τι «λειτουργεί» όταν παρέχεται υποστήριξη σε διαφορετικές ομάδες πρώην παραβατών;**

- Οι σχέσεις που βασίζονται στην εμπιστοσύνη θεωρούνται συνήθως ως παράγοντας επιτυχίας για την εμπλοκή πρώην παραβατών στην εργασία.
- Ένας άλλος παράγοντας επιτυχίας - η συνέχεια της σχέσης (σε αυτή την περίπτωση η σχέση υφίσταται μέσα και έξω από τη φυλακή).

#### **Η πίστη στην ικανότητα αλλαγής**

Οι έρευνες δείχνουν ότι η θεσμοθέτηση μεταξύ των υποτρόπων φυλακισμένων οδηγεί σε αρνητισμό και μοιρολατρία ως προς την ικανότητά τους να αλλάξουν.

Είναι σημαντικό να υπάρχει ισχυρό ήθος και πίστη στην ικανότητα των πρώην παραβατών να αλλάξουν.

Επίσης, είναι σημαντικό να παρακινήσουμε και να υποστηρίξουμε τους πρώην παραβάτες να θέλουν να αλλάξουν.

Είναι σημαντικό να επικεντρωθούμε στην ανάπτυξη μιας νέας μη εγκληματικής ταυτότητας, για παράδειγμα ως «πατέρας» και όχι ως «πρώην παραβάτης».

#### **Η ανάγκη για ευελιξία**

Οι πρώην παραβάτες έχουν μια σειρά ζητημάτων και αναγκών και μια προσέγγιση «ενιαία για όλους» είναι απίθανο να είναι επιτυχής. Επιπλέον, έχετε κατά νου ότι το ταξίδι προς την αποκατάσταση είναι απίθανο να είναι γραμμικό.

#### **Έλλειψη ελπίδας**

Μια βασική πρόκληση στη συνεργασία με τους επίμονους παραβάτες είναι ότι πολλοί έχουν χάσει την ελπίδα και την πίστη τους στην ικανότητά τους να αλλάξουν.

#### **Αναγνώριση της εξέλιξης**

Όταν ασχολούμαστε με άυλα θέματα (αυτοπεποίθηση, αυτοεκτίμηση, αλλαγή συμπεριφοράς), είναι συχνά δύσκολο για τους συμμετέχοντες να αναγνωρίσουν τα «βήματα» που έχουν κάνει. Έτσι, μπορεί να είναι δύσκολο να αποδειχθεί η πρόοδος στους υποστηρικτές τέτοιων προγραμμάτων και πρωτοβουλιών.



## **2. Κάποια προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι παραβάτες κατά την απελευθέρωση τους**

### **Κενά στις υπηρεσίες για τους πρώην παραβάτες**

Υπάρχουν συχνά κενά στις τοπικές υπηρεσίες (για παράδειγμα, η διαθεσιμότητα κατάλληλων κατοικιών), γεγονός που παρεμποδίζει την επιτυχή αποκατάσταση στην κοινότητα.

### **Ανταπόκριση άλλων υπηρεσιών**

Ορισμένες τοπικές υπηρεσίες αδυνατούν ή δεν επιθυμούν να ανταποκριθούν με χρονοδιαγράμματα τα οποία είναι συχνά κρίσιμα για πρώην παραβάτες (για παράδειγμα, στο σημείο της απελευθέρωσης). Η αδυναμία πρόσβασης σε βασικές υπηρεσίες σε αυτά τα κρίσιμα στάδια μπορεί να δημιουργήσει θέματα για τους πρώην παραβάτες, που μπορεί να τους ωθήσουν σε κρίσεις και ενδεχομένως να οδηγήσουν σε υποτροπή.

### **Οι πεποιθήσεις και οι αξίες**

Η αρνητική στάση απέναντι στους πρώην παραβάτες μεταξύ άλλων επαγγελματιών και οι αρνητικές πεποιθήσεις σχετικά με την ικανότητα των ατόμων να αλλάζουν, οδηγούν συχνά σε χαμηλά επίπεδα παροχής βοήθειας σε πρώην παραβάτες.

### **Οικονομικό περιβάλλον**

Η επιδείνωση του οικονομικού περιβάλλοντος έχει μειώσει την προσφορά ευκαιριών απασχόλησης, γεγονός που καθιστά ακόμη πιο δύσκολη την αναπροσαρμογή των πρώην παραβατών, πολλοί από τους οποίους έχουν να αντιμετωπίσουν διάφορα εμπόδια για να βρουν εργασία.

## **3. Οφέλη από την εργασία με πρώην παραβάτες**

Οι διαφορετικές πρωτοβουλίες για την επανένταξη και την αποκατάσταση των πρώην παραβατών, που κάποτε ήταν καθαρά κυρωτικής μορφής, επιδιώκουν σήμερα να αλλάξουν συμπεριφορές και ενδιαφέροντα μειονεκτούντων ατόμων, προσπαθώντας να τα επαναφέρουν σε ένα νόμιμο και ηθικά κοινό μοντέλο ζωής χάρη στην προώθηση δραστηριοτήτων, εργαστηρίων, μαθημάτων κατάρτισης και ευκαιριών απασχόλησης.

Η ενεργός συμμετοχή σε μια εργασία δεν αλλάζει μόνο το δίκτυο των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων του ατόμου που προσφέρει επέκταση των σχέσεων και τη δυνατότητα αλλαγής αλλά και του επιτρέπει να εκπληρώσει και άλλους στόχους, να συνεργαστεί και να συγκρίνει τη δική του οπτική με αυτή άλλων, συμβάλλοντας στον επαναπροσδιορισμό της κατάστασης και της ταυτότητάς του.

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι πολύ συχνά η φυλακή φαντάζει ως τόπος τιμωρίας. Ωστόσο, πρέπει να θεωρηθεί επίσης ως ευκαιρία για κατάρτιση και αποκατάσταση.



Φυσικά, η προσφορά εργασίας σε άτομα που έχουν ή είχαν προβλήματα με τη δικαιοσύνη είναι μια επιχειρηματική επιλογή με ισχυρές ηθικές και κοινωνικές επιπτώσεις. Ωστόσο, το να παρέχονται ευκαιρίες εργασίας είναι από μόνο του ένα έργο ενδυνάμωσης και ανάπτυξης των κρατούμενων και πρώην παραβατών και όχι μόνο μέσο για επιβίωση.

### ***3.1. Γιατί να επιλέξετε να συνεργαστείτε με πρώην παραβάτες;***

Φυσικά, εσείς ως εργοδότης μπορεί να έχετε πολλές αμφιβολίες για την εργασία με έναν πρώην παραβάτη. Μεταξύ άλλων υποψηφίων ίσως δεν θα είναι η πρώτη σας επιλογή. Ωστόσο, θα θέλαμε να προσπαθήσουμε να επιστήσουμε την προσοχή σας σε πολλά σημεία που πρέπει να εξετάσετε πριν απορρίψετε αυτήν την ιδέα.

#### ***Η αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων***

Η σκέψη για την πρόσληψη παραβατών και τη διερεύνηση νέων δυνατοτήτων μπορεί να βοηθήσει στην εξάλειψη της έλλειψης δεξιοτήτων. Οι σημερινοί κρατούμενοι και πρώην παραβάτες έχουν ένα ευρύ φάσμα δεξιοτήτων για να εκπαιδευτούν. Με την κατάλληλη εκπαίδευση μπορούν να είναι ιδανικοί υποψήφιοι έτοιμοι για εργασία. Οι εργοδότες μπορούν να δημιουργήσουν εγκαταστάσεις κατάρτισης και παραγωγής στις φυλακές, να αποκτήσουν έναν ειδικό χώρο και ένα εργατικό δυναμικό εντός της φυλακής. Οι εργοδότες πρέπει να μπορούν να έρχονται σε άμεση επαφή με φυλακές ή γραφεία εύρεσης εργασίας και να ξεκινούν μαθήματα κατάρτισης για τους κρατούμενους και πρώην κρατούμενους.

Οι σημερινοί κρατούμενοι και πρώην παραβάτες αποτελούν μια μεγάλη ομάδα πιθανών εργαζομένων. Με κατάλληλη εκπαίδευση μπορούν να είναι ιδανικοί υποψήφιοι έτοιμοι για εργασία. Οι εργοδότες μπορούν να δημιουργήσουν εγκαταστάσεις κατάρτισης και παραγωγής στις φυλακές, να αποκτήσουν έναν ειδικό χώρο και εργατικό δυναμικό από το χώρο της φυλακής.

#### ***Αύξηση διατήρησης του προσωπικού***

Ορισμένες έρευνες αποκάλυψαν ότι οι εργαζόμενοι από ευάλωτες ομάδες δείχνουν χαμηλότερα ποσοστά εγκατάλειψης της εργασίας σε σύγκριση με το υπόλοιπο εργατικό δυναμικό. Η επιθυμία να παραμείνουν έξω από τη φυλακή σημαίνει συχνά ότι οι πρώην παραβάτες έχουν υψηλότερα επίπεδα αφοσίωσης.

#### ***Μείωση της απουσίας του προσωπικού***

Η αναξιοπιστία είναι το μεγαλύτερο μέλημα των εργοδοτών. Αυτός είναι ένας από τους κύριους λόγους για τους οποίους οι εργοδότες δεν θέλουν να προσλάβουν πρώην παραβάτες. Ωστόσο, πολλές επιχειρήσεις έχουν διαπιστώσει ότι οι πρώην παραβάτες κατέβαλαν επιπλέον προσπάθειες για να



επιτύχουν το αποτέλεσμα και τείνουν να μην παίρνουν άδεια ασθενείας επειδή δεν θέλουν να χάσουν την ευκαιρία που τους δόθηκε.

### ***Κάνοντας τη διαφορά***

Οι εταιρείες που προσλαμβάνουν κρατούμενους ή πρώην παραβάτες πρέπει να γνωρίζουν ότι με αυτόν τον τρόπο συμβάλλουν στη μείωση των ποσοστών υποτροπής. Η απασχόληση είναι ένας από τους κύριους παράγοντες που συμβάλλουν στη διάσπαση του κύκλου υποτροπής. Οι περισσότεροι παραβάτες θέλουν την ευκαιρία να ξεφύγουν από τα προηγούμενα εγκλήματά τους και η απασχόληση βοηθά να παραμένουν στο σωστό δρόμο.

### ***Αποτελεί συγκεκριμένη απάντηση στην ανάγκη για κοινωνική ασφάλιση***

Η ηθικά υπεύθυνη επιλογή μιας εταιρείας που αποφασίζει να ξεκινήσει μια δραστηριότητα μέσα σε μια φυλακή ή να προσλάβει έναν κρατούμενο για εξωτερική εργασία έχει σημαντικές και θετικές συνέπειες για το τέλος της ποινής και την κοινωνική επανένταξη των κρατουμένων. Η προστιθέμενη αξία είναι ο θετικός αντίκτυπος όσον αφορά την ανταπόκριση στην ανάγκη για κοινωνική ασφάλιση, στις φυλακές και ιδιαίτερα στην ελεύθερη κοινωνία.

### ***Συμβάλλει στην ανάπτυξη της κοινωνίας των πολιτών***

Η συμβολή της εργασίας εκτός και εντός της φυλακής είναι εξαιρετικά σημαντική ως μέσο αντίθεσης σε σχέση με μια μορφή δυσφορίας που είναι βασικά άγνωστη ή απομακρυνόμενη. Πρόκειται για μια εταιρική επιλογή κοινωνικής ευθύνης και αλληλεγγύης. Δεν μπορούμε να οικοδομήσουμε μια προηγμένη κοινωνία χωρίς να δημιουργήσουμε ισχυρές σχέσεις ακόμη και με παράγοντες/άτομα που βρίσκονται στο περιθώριο της κοινωνίας, ακριβώς επειδή υπάρχουν περισσότερα περιθώρια στην κοινωνία και η κοινωνία είναι λιγότερο ισχυρή.

### ***Είναι ένα από πλεονέκτημα για την εταιρεία***

Από την άλλη πλευρά, κάθε κρατούμενος που έχει προσληφθεί φέρνει μαζί του αναμφισβήτητα οφέλη για την εταιρεία: όσον αφορά τη συμβολή, τη μείωση του κόστους, την εικόνα, τις σχέσεις και τα κίνητρα.

### ***3.2. Προκατάληψη εναντίον πρώην παραβατών***

Ένα από τα στοιχεία που παρεμποδίζει την ικανότητα πρόσληψης φυλακισμένων και πρώην κρατουμένων είναι επίσης τα στερεότυπα που υπάρχουν.

Τα «εγκληματικό στερεότυπα» ειδικότερα συνδέεται με την έννοια της «αδυναμίας αλλαγής». Πολύ συχνά, ο φυλακισμένος αντιμετωπίζει μια κοινωνική δυναμική που επικρατεί ο στιγματισμός και η





διάκριση και προκαλεί περιθωριοποίηση. Η είσοδος στον κόσμο της εργασίας είναι ένας σημαντικός κοινωνικός δείκτης της πρόσβασης στην ομαλότητα.

Μια άλλη συνέπεια της εργασιακής εμπειρίας είναι ότι αποτελεί σημαντική πηγή κοινωνικοποίησης. Ξεκινώντας από την εργασία, δημιουργούμε ένα σύνθετο δίκτυο νέων σχέσεων, οι οποίες έχουν χαρακτηριστικά διαφορετικά από αυτά που είχαν προηγουμένως βιώσει στον κόσμο της παραβατικότητας.

Η επαγγελματική εμπειρία αναγκάζει τον πρώην δράστη να αντιμετωπίσει τις ικανότητές του και να αναπτύξει καινούριες.

### ***Λάθος μύθοι για την πρόσληψη φυλακισμένων:***

«Είναι παράνομο να απασχολούνται άνθρωποι με ποινικό μητρώο»: **Λάθος**

Ο περιορισμός αυτός ισχύει μόνο για περιορισμένο αριθμό εγκλημάτων και μπορεί να σχετίζεται μόνο με την εργασία με παιδιά. Οι πρώην παραβάτες μπορούν να εργαστούν χωρίς κανένα πρόβλημα σε άλλες εργασίες. Πράγματι, η εταιρεία που προσλαμβάνει φυλακισμένους και πρώην παραβάτες σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες έχει σημαντικά οφέλη όσον αφορά τους φόρους και την εικόνα της.

«Ένας εγκληματίας είναι πάντα εγκληματίας: είναι στον χαρακτήρα τους»: **Λάθος**

Αυτός είναι επίσης ένας μύθος που δεν ισχύει: τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν αντίθετα ότι ο φυλακισμένος ή πρώην παραβάτης που κατάφερε να βρει δουλειά, σπάνια επιστρέφει στη φυλακή. Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, η παροχή κατάρτισης και απασχόλησης είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που μπορεί να βοηθήσουν στην μείωση των ποσοστών των περιπτώσεων υποτροπής.

«Θα χάσω όλους τους πελάτες αν κάποιος ανακαλύψει ότι απασχολώ πρώην φυλακισμένους»: **Λάθος**

Ο φόβος του να βλάψει τη φήμη του είναι δικαιολογημένος, αλλά με το να προσλάβει κάποιος κρατούμενους δεν βλάπτει τη φήμη του. Αντίθετα, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η πρόσληψη φυλακισμένων αυξάνει την κοινωνική ευθύνη μιας επιχείρησης. Κάνει μια εταιρεία να φαίνεται πιο προσεγμένη και βοηθάει στην υλοποίηση συγκεκριμένων ενεργειών.

«Οι πρώην παραβάτες είναι αναξιόπιστοι υπάλληλοι και δεν θα ταιριάζουν με τους υπόλοιπους υπαλλήλους μου»: **Λάθος**

Σίγουρα οι κρατούμενοι είναι ευάλωτοι υπάλληλοι, αλλά αν συνοδεύονται και εκπαιδεύονται με τον σωστό τρόπο, είναι κατάλληλοι και αξιόπιστοι εργαζόμενοι. Οι εργοδότες, αν αποφασίσουν να προσλάβουν



φυλακισμένους ή πρώην φυλακισμένους, πρέπει να τους εκπαιδεύσουν και να τους υποστηρίξουν στην έναρξη της εργασίας τους με άλλους συναδέλφους.

#### **4. Πώς να προσλάβετε παραβάτες ή πρώην παραβάτες**

Πρώτα απ' όλα, είναι απαραίτητο να δημιουργηθεί μια σχέση με τις σωφρονιστικές αρχές, με τις κοινωνικές υπηρεσίες και την υπηρεσία αστυνομικής επιτήρησης. Μέσω αυτών των σχέσεων, μπορούν να ξεκινήσουν οι ανταλλαγές πληροφοριών σχετικά με το είδος των εργαζομένων που ενδιαφέρουν την εταιρεία και τους πιθανούς εργαζόμενους που υπάρχουν στις φυλακές. Συνεργαστείτε με τις φυλακές και τις υπηρεσίες αστυνομικής επιτήρησης για να προσδιορίσετε τις δεξιότητες, την εμπειρία και τις εκπαιδευτικές ανάγκες που απαιτούνται για τους πρώην παραβάτες για να εξασφαλίσουν με επιτυχία απασχόληση. Εξετάστε αν τα μαθήματα επαγγελματικής κατάρτισης εντός της επιχείρησής σας θα μπορούσαν να απευθυνθούν σε φυλακισμένους και πρώην παραβάτες για να τους βοηθήσουν να βελτιώσουν τις ικανότητές τους.

Επιπλέον, αν τα προϊόντα ή οι υπηρεσίες που παράγει η εταιρεία σας μπορούν να γίνουν στα εργαστήρια που έχει ήδη η φυλακή, η ιδέα να φέρουμε ένα μέρος της παραγωγής μέσα στη φυλακή θα μπορούσε επίσης να είναι ενδιαφέρουσα και κερδοφόρα. Δεν πρέπει να την απορρίψετε ως ιδέα.

Και τέλος, αν η εταιρεία σας έχει προϊόντα που θεωρείτε μη κατάλληλα ή πλεόνασμα, όπως η ξυλεία, ο εξοπλισμός, τα εργαλεία ή τα παλιά ρούχα εργασίας που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν από τις φυλακές κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους ή της παραγωγής, επικοινωνήστε με την τοπική φυλακή. Αυτό μπορεί να βοηθήσει, να είναι πραγματικά χρήσιμο στην εκπαίδευση των φυλακισμένων/ πρώην κρατουμένων.

#### **Συμβουλές**

- Γνωρίστε τους πρώην παραβάτες και κατανοήστε τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν κατά την επιστροφή τους στην αγορά εργασίας.
- Πάρτε χρόνο για να εκπαιδεύσετε το προσωπικό σας και να εξηγήσετε γιατί θα προσλαμβάνετε πρώην παραβάτες.
- Να είστε ανοιχτοί, μη προ-δικάζετε άτομα λόγω του παρελθόντος τους.

Σας ευχόμαστε ό, τι καλύτερο στη διαδικασία συνεργασίας με αυτή την ομάδα-στόχο.

Σας ευχαριστούμε για τη συμβολή σας σε αυτή τη σημαντική αλλαγή!



## ΠΑΡΑΠΟΜΠΕΣ / ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. The right step. Employers' Toolkit.  
[https://www.bitc.org.uk/sites/default/files/right\\_step\\_toolkit\\_jan\\_2012.pdf](https://www.bitc.org.uk/sites/default/files/right_step_toolkit_jan_2012.pdf)
2. Learning from projects working with ex-offenders. [https://www.biglotteryfund.org.uk/-/media/Files/Research%20Documents/er\\_learning\\_exoffenders\\_final.pdf](https://www.biglotteryfund.org.uk/-/media/Files/Research%20Documents/er_learning_exoffenders_final.pdf)

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

### Να συμπληρωθεί από τους εργοδότες μετά την κατάρτιση με τους τελικούς δικαιούχους

Το παρακάτω ερωτηματολόγιο στοχεύει στη συλλογή πληροφοριών και ανατροφοδοτήσεων μετά την εκπαίδευση που έχετε κάνει με τους τελικούς δικαιούχους. Ο στόχος είναι να βελτιωθεί και να ολοκληρωθεί η εκπαίδευση που έχετε λάβει, καθώς και η μεθοδολογία κατάρτισης που καταρτίστηκε στο πλαίσιο του έργου INforEX.

Έτσι, σας καλούμε να υπογράψετε, σε κλίμακα από 1 έως 6 (οι ακραίες τιμές αναφέρονται σε κάθε στοιχείο), τη γνώμη και την άποψή σας για κάθε στοιχείο. Μαρκάρετε με κύκλο τον αριθμό που αντικατοπτρίζει κυρίως τη γνώμη σας. Δεδομένου ότι η κρίση σας έχει σημασία, παρακαλώ εκφράστε επίσης γράφοντας τις προσωπικές σας προτάσεις, σημειώσεις και σχόλια.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για το χρόνο σας.

### 1. ΑΞΙΟΛΟΓΗΤΕ ΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΠΟΥ ΣΑΣ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΕ ΩΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΗ (ΤΩΡΑ ΠΟΥ Η ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΜΕ ΤΟΥΣ ΤΕΛΙΚΟΥΣ ΔΙΚΑΙΟΥΧΟΥΣ ΕΧΕΙ ΟΛΟΚΛΗΡΩΘΕΙ)

α. Ποια εκπαιδευτικά περιεχόμενα δεν ήταν τόσο σημαντικά για την προετοιμασία σας; (γραπτώς)

β. Ποια εκπαιδευτικά περιεχόμενα θα προσθέτατε για να βελτιώσετε την προετοιμασία σας; (γραπτώς)

γ. Η μεθοδολογία εκπαίδευσης INforEX που χρησιμοποιήθηκε για την προετοιμασία για να γίνει εκπαιδευτής ήταν:

ακατάλληλη    1    2    3    4    5    6    κατάλληλη



Funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

δ. Με ποιο τρόπο θα μπορούσε να βελτιωθεί η μεθοδολογία κατάρτισης ώστε να είναι καταλληλότερη;  
(γραπτώς)

## 2. Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΙΛΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΓΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΟΜΕΝΟΥΣ ΩΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

α. Κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής δραστηριότητας που πραγματοποιήσατε για τους εκπαιδευόμενους, χρησιμοποιήσατε το εγχειρίδιο εκπαίδευσης ή / και τις οδηγίες;

ποτέ 1 2 3 4 5 6 πάντα

Εάν ναι, για ποιο λόγο:

Πως τα χρησιμοποιήσατε?

β. Σε ποιο επίπεδο νομίζετε ότι είστε αποτελεσματικός ως εκπαιδευτής:

καθόλου 1 2 3 4 5 6 εξαιρετικά

γ. Ποιες από τις εκπαιδευτικές ανάγκες που εξέφρασε ο εκπαιδευόμενος σας δυσκολευτήκατε να αντιμετωπίσετε; (γραπτώς)



Γιατί;

δ. Πώς θα αξιολογήσατε την υποστήριξη που σας έδωσαν οι εκπαιδευτές από οργανισμούς-εταίρους?

καθόλου βοηθητική    1    2    3    4    5    6    πολύ βοηθητική

Για ποιο λόγο;

ε. Ποια από τα παρακάτω επίθετα περιγράφουν καλύτερα την εμπειρία σας ως εκπαιδευτής; (επιλέξτε περισσότερα από ένα)

1. απολαυστική
2. βαρετή
3. δεσμευτική
4. διασκεδαστική
5. επινοητική
6. ανάληψη υποχρεώσεων
7. απαιτητική
8. χρονοβόρα
9. κουραστική
10. χρήσιμη
11. άχρηστη
12. με κίνητρα
13. αγχωτική
14. με ανταμοιβή
15. άλλο \_\_\_\_\_



**ζ. Πόσο σθεναρά θα συνιστούσατε σε κάποιον από τους συναδέλφους ή τους φίλους σας να συμμετάσχουν σε αυτήν την πρωτοβουλία του ETOS?**

καθόλου      1      2      3      4      5      6      πάρα πολύ

**Τελικά σχόλια / σημειώσεις:**

---

---

---

---

***Σας ευχαριστούμε πολύ για τη συνεργασία σας!***