

RRJEDHA E PUNËS 7 – Rekrutimi i sigurt

Veprimi 1: përcaktoni profilet e punes dhe procedurat e rekrutimit

Kur, si klub sportiv, dëshironi të rekrutoni staf dhe vullnetarë të rinj, është e rëndësishme të mendoni saktësisht se çfarë profilesh kërkonit dhe çfarë hapash duhet të ndërmarrë dikush për t'u punësuar (si për pozicionet e paguara ashtu edhe për ato të papaguara). Duke komunikuar qartë paraprakisht në lidhje me pritjet që lidhen me rolin dhe përgjegjësitë përkatëse, ju ofroni strukturë dhe një kornizë për stafin dhe vullnetarët e rinj. Kjo fillon kur ju publikoni vendin tuaj të lirë të punës dhe vazhdon të aplikohet gjatë intervistës së punës dhe procesit të prezantimit kur një anëtar i ri i stafit ose vullnetar fillon.

Këshilla për publikimin e vendit tuaj të lirë të punës

- Komunikoni atë që përfaqëson klubi: cilat janë vlerat tuaja dhe çfarë mënyre pune dëshironi të promovoni?
- Jepni një përshkrim të qartë të punës me të gjitha detyrat, detyrimet dhe përgjegjësitë që përfshin rolin.
- Përshkruani sa më qartë të jetë e mundur profilin që po kërkonit për këtë rol: cilat aftësi, arsimim, tipare të karakterit janë një aset?
- Përfshini kërkesat shtesë të klubit kur bëhet fjalë për punën me fëmijët: Kontroll i të dhënave penale, referenca me shkrim nga klubet e mëparshme, një deklaratë nderi e nënshkruar në lidhje me punën me fëmijët.

Këshilla për intervistë punës

- Brenda klubit, sigurohuni që rekrutimi i personave të rinj të bëhet nga të paktën dy persona, mundësisht me prejardhje ose pozicione të ndryshme në klub (p.sh. një anëtar i bordit dhe një trajner).
- A ka dikush periudha pasiviteti në CV-në e tij? Atëherë sigurohuni që të pyesni arsyet për këtë.
- Kontrolloni identitetin e dikujt dhe kërkonit të paraqisni diploma ose certifikata zyrtare të kurseve të trajnimit që dikush ka ndjekur.
- Kontrolloni nëse dikush mund dhe do të përmbushë në mënyrë efektive politikën e mbrojtjes. Shpjegoni përsëri qartë se çfarë vlerash ka klubi juaj dhe si dëshironi të paraqiteni para botës së jashtme.
- Shikoni qëndrimin e dikujt ndaj pushtetit, autoritetit dhe disiplinës. Mund t'i paraqisni personit një situatë në klub dhe ta pyesni se si do të reagoonte në një situatë të tillë.
- Nëse dikush aplikon për një pozicion për të punuar me fëmijë: vini në dyshim motivimin e dikujt, përvojat e kaluara dhe mënyrën e punës me fëmijët.
- A jeni të interesuar ta punësoni personin dhe a do të punojë ai me fëmijë? Pastaj kërkonit më parë gjëra shtesë. Shembujt përfshijnë kontrollin e të dhënave

kriminale, referencat me shkrim nga organizatat e mëparshme ku dikush ka punuar me fëmijë, një deklaratë nderi të nënshkruar në lidhje me punën me fëmijë.

Këshilla për procesin e prezantimit

- Ofroni një proces prezantimi në klub dhe zbatojeni atë për çdo anëtar të ri të stafit dhe vullnetar:
 - Jepni informacion mbi politikën e mbrojtjes (kush është SO, seancat edukative, udhëzime të caktuara, etj.) dhe operacionet e përgjithshme të klubit përmes, për shembull, një broshure informative.
 - Shqyrtoni kodin e sjelljes dhe kërkojuni ta nënshkruajnë atë.
 - Bëjini ata anëtar të klubit.
 - Jepni informacion mbi rolin dhe përgjegjësinë e tyre brenda klubit.
 - Jepni një person kontakti që ata mund ta kontaktojnë për pyetje (mund të punoni edhe me një mentor).
 - A nuk ka dikush shumë përvojë ende? Kërkojuni dikujt të takohet me një trajner ose vullnetar me përvojë.
- Kontrolloni së bashku nëse ka ndonjë nevojë edukative në lidhje me mbrojtjen dhe bini dakord për afatin kohor brenda të cilit dikush mund të ndjekë një kurs ose trajnim rifreskimi.
- Pas fillimit, monitoroni rregullisht se si po shkojnë gjërat dhe nëse gjithçka është e qartë.
- Ofroni një periudhë prove (zakonisht gjashtë muaj) gjatë së cilës personi monitorohet dhe kërkon reagime nga kolegët, prindërit dhe fëmijët.
- Caktoni një takim vlerësimi pas disa javësh.