

RRJEDHA E PUNËS 7 – Rekrutimi i sigurt

Veprimi 2: perfshini verifikime të të dhënave në metoden tuaj te rekrutimit.

Kur kërkoni të punësoni një anëtar të ri të stafit ose vullnetar, këshillohet të kontrolloni të dhënat e tyre profesionale (të paguara dhe të papaguara). Sidomos nëse dikush do të punojë me fëmijë ose persona të cenueshëm, duhet të jeni në gjendje të përjashtoni mundësinë që dikush mund të ketë shfaqur sjellje në të kaluarën që nuk ka qenë në rregull dhe mund të paraqesë një rrezik për sigurinë e klubit.

Më poshtë, ne ofrojmë një numër veprimesh që mund të ndërmerrni si pjesë e procesit të rekrutimit. Është më mirë të kombinoni disa masa për të minimizuar rrezikun e punësimit të dikujt me qëllime të gabuara.

Verifikoni përmbajtjen e CV-së së kandidatit

Sa më shumë që të jetë e mundur, përpiquni të kontrolloni paraprakisht informacionin përkatës në CV-në e kandidatit për t'u siguruar që është i saktë. Sigurohuni që të mund të konfirmoni identitetin e personit. Nëse ata përmendin një trajnim të caktuar: kërkoni një kopje të diplomës ose certifikatës.

Verifikime të të dhënave kriminale (Dëshmi Penaliteti)

Kontrolloni të dhënat kriminale të kandidatëve që do të punojnë në klubin tuaj. Në këtë mënyrë, ju përjashtoni tashmë mundësinë që dikush të jetë dënuar tashmë për vepra penale seksuale ose të tjera penale kundër të miturve në atë kohë.

Deklaratë nderi “pune me të mitur”

Ju mund të lini hapësirë brenda procesit të rekrutimit për të vetëdeklaruar çdo dënim përkatës ose hetim të vazhdueshëm për klubin. Kjo gjithashtu mund të jetë pjesë e kodit të sjelljes që ata nënshkruajnë duke shtuar një fjali: "Unë deklaroj se do ta informoj klubin menjëherë nëse jam subjekt i një hetimi disiplinor ose gjyqësor ose nëse jam dënuar për vepra penale ose disiplinore".

Referenca me shkrim

Është e këshillueshme të kërkonti të paktën dy referenca me shkrim nga organizata të tjera ku kandidati ka punuar me fëmijë, duke përfshirë edhe nga punëdhënësi i tij/saj i fundit dhe/ose klubi. Është një ide e mirë të kontaktoni këto referenca nëpërmjet telefonit për të konfirmuar që ata kanë dhënë referenca dhe t'u jepni atyre mundësinë për të ngritur çdo shqetësim. Më poshtë janë disa pyetje udhëzuese:

- A ka qenë X i punësuar nga organizata juaj në të kaluarën?
- Cila ishte marrëdhënia juaj me kandidatin?
- Sa kohë ka qenë personi i punësuar në organizatën tuaj?
- Nga çfarë përbëhej puna e tij/saj?
- A do ta punësonit përsëri personin?
- A ka treguar ai/ajo gjithmonë sjellje të paqortueshme brenda organizatës suaj?
- Nëse rezulton se kandidati nuk ka sjellje të patëmetë, çfarë mund të thoni ose të mos thoni?