

РАБОТНО НАПРАВЛЕНИЕ 7 – Безопасно наемане

Действие 2: включете проверките на миналото във вашия подход за набиране на служители

Когато търсите да назначите нов служител или доброволец, е препоръчително да проверите професионалния му опит (платен и неплатен). Особено ако някой ще работи с деца или уязвими хора, е добре да изключите възможността той да е проявявал в миналото поведение, което не е било приемливо и може да представлява риск за безопасността във вашия клуб.

По-долу представяме редица мерки, които можете да предприемете като част от процеса на набиране на нови служители. Най-добре е да комбинирате няколко мерки, за да сведете до минимум риска от наемане на човек с користни намерения.

Проверете информацията, посочена в автобиографията на кандидата.

Доколкото е възможно, опитайте се да проверите предварително съответната информация в автобиографията на кандидата, за да се уверите, че е вярна. Уверете се, че можете да потвърдите самоличността на лицето. Ако споменава определено обучение: поискайте копие от дипломата или сертификата.

Проверка на съдебното минало

Проверете съдебното минало на кандидатите, които ще работят във вашия клуб. По този начин вече изключвате възможността някой да е бил осъден за сексуални или други престъпления срещу непълнолетни по онова време.

Декларация за лоялност „при работа с непълнолетни“

Можете да предвидите възможност в процеса на набиране на нови служители да се декларират всички съответни осъждания или текущи разследвания пред клуба. Това може да бъде и част от кодекса за поведение, който те подписват, като се добави изречението: „Декларирам, че ще информирам клуба незабавно, ако съм обект на дисциплинарно или съдебно разследване или ако съм осъден за престъпления или дисциплинарни нарушения“.

Писмени препоръки

Препоръчително е да се поискат поне две писмени препоръки от други организации, в които кандидатът е работил с деца, включително от последния му работодател и/или клуб. Добре е да се свържете с тези лица по телефона, за да потвърдите, че са предоставили препоръки, и да им дадете възможност да изразят евентуални опасения. По-долу са дадени някои насочващи въпроси:

- Лицето било ли е наето от вашата организация в миналото?
- Какви бяха вашите отношения с кандидата?
- Колко дълго е бил нает в вашата организация?
- В какво се състоеше работата му?
- Бихте ли наели отново този човек?
- Държал ли се е винаги безупречно в рамките на вашата организация?
- Ако се окаже, че кандидатът не е с безупречно поведение, какво можете да кажете или да не кажете?