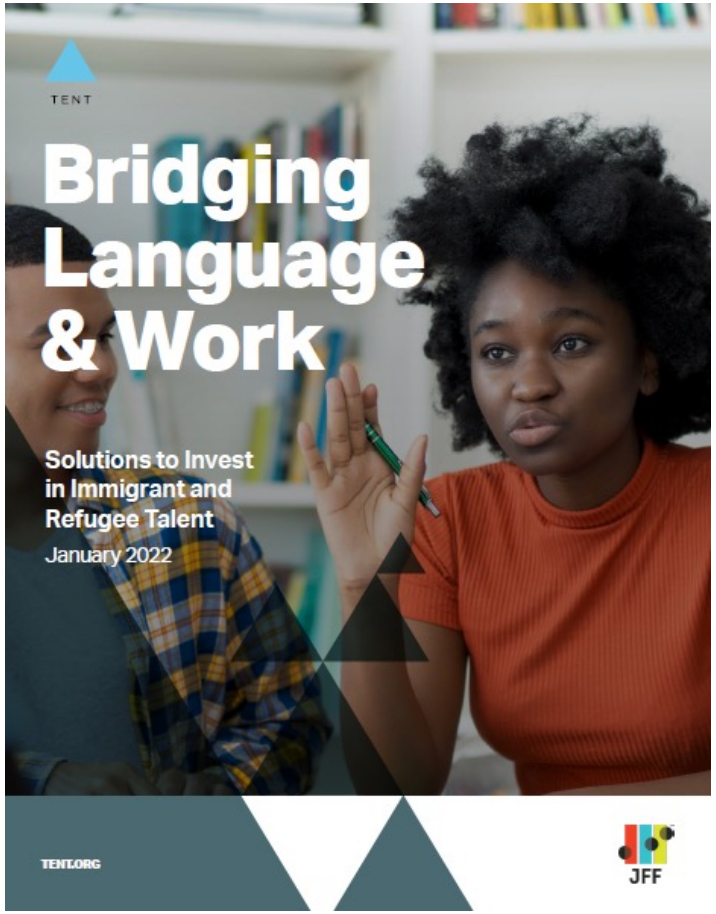
TENT

JFF

Jak pokonywać bariery językowe i inwestować w pracowników-uchodźców

Tent i JFF opublikowały przewodnik Bridging Language and Work: Solutions to Invest in Immigrant and Refugee Talent (Przełamywanie barier językowych w pracy: sposoby na inwestowanie w talenty ze środowisk imigracyjnych i uchodźczych)



Bridging Language and Work: Solutions to Invest in Immigrant and Refugee Talent to przewodnik dla firm zawierający praktyczne porady na temat zatrudniania pracowników, którzy dopiero uczą się języka lokalnego, i inwestowania w nich.

Link jest dostępny w witrynie internetowej Tent:
https://www.tent.org/resources/overcoming-language-barriers/

Dzięki tej prezentacji:

- Dowiesz się, jakie korzyści mogą odnieść firmy z zatrudniania osób dopiero uczących się języka polskiego
- Dowiesz się, jakie „rozwiązania pośrednie” mogą stosować firmy, aby pomóc pracownikom uczącym się języka polskiego
- Poznasz zasoby, z których mogą korzystać firmy, aby wspierać pracowników uczących się języka polskiego
- Nauczysz się stosować najlepsze praktyki dotyczące zatrudniania i wspierania pracowników uczących się języka polskiego

Spis treści

1 KIM JEST OSOBA UCZĄCA SIĘ JĘZYKA LOKALNEGO?

2 DLACZEGO WARTO ZATRUDNIAĆ OSOBY DOPIERO UCZĄCE SIĘ JĘZYKA POLSKIEGO?

3 JAK INWESTOWAĆ W OSOBY UCZĄCE SIĘ JĘZYKA POLSKIEGO

Kim jest osoba ucząca się języka lokalnego?

Europejski system opisu kształcenia językowego (ESOKJ) — Common European Framework of Reference (CEFR) określa różne poziomy kompetencji językowych użytkowników języka.

Osoby uczące się języka lokalnego definiujemy jako użytkowników na poziomie podstawowym i użytkowników posługujących się językiem samodzielnie (poziomy A1, A2, B1).

Wielu uchodźców **uczy się języka polskiego**, gdy zaczynają wchodzić na rynek pracy.

C2 C1	Biegły użytkownik języka
B2 B1	Samodzielny użytkownik języka
A2 A1	Użytkownik na poziomie podstawowym

Spis treści

1
KIM JEST OSOBA UCZĄCA SIĘ JĘZYKA LOKALNEGO?

2
DLACZEGO WARTO ZATRUDNIAĆ OSOBY DOPIERO UCZĄCE SIĘ JĘZYKA POLSKIEGO?

3
JAK INWESTOWAĆ W OSOBY UCZĄCE SIĘ JĘZYKA POLSKIEGO

Dlaczego firmy powinny rozważyć zatrudnianie osób dopiero uczących się języka polskiego?

- ✓ Polska gospodarka boryka się z niedoborem siły roboczej, również tej wysoko wykwalifikowanej, negatywnym przyrostem demograficznym i starzeniem się społeczeństwa.
- ✓ Wielu pracodawców uważa, że biegła znajomość języka jest niezbędna do skutecznego wywiązywania się z obowiązków służbowych, przez co uchodźcy dopiero uczący się języka polskiego często nie są zatrudniani.
- ✓ Firmy mogą jednak wdrożyć rozwiązania przełamujące bariery językowe
  i wykorzystać ukrytą wartość talentów ze społeczności uchodźców.

Zatrudnianie uchodźców jest korzystne biznesowo

Firmy zatrudniające osoby dopiero uczące się języka polskiego odniosą takie korzyści jak:

- **Szerszy dopływ bardziej zróżnicowanych talentów.**
- **Bardziej otwarta kultura korporacyjna** prowadząca do większego zaangażowania pracowników i mniejszej rotacji.
- **Większa różnorodność kulturowa i językowa** umożliwiająca firmie docieranie do szerszych grup klientów.
- **Większa różnorodność** umożliwiająca firmom ekspansję na nowych rynkach lub oferowanie innych usług.
- **Osiąganie celów związanych z wpływem społecznym w ramach ESG**, co stanowi wartość dla firmy i lokalnych społeczności.

Wyzwania związane z zatrudnianiem osób uczących się języka polskiego można minimalizować

Choć pracodawcy mogą odnosić korzyści z zatrudniania osób uczących się języka polskiego, niektóre firmy wahają się, czy to robić, między innymi ze względu na następujące wyzwania:

- Kwestie bezpieczeństwa
- Zarządzanie zmianą
- Ograniczona liczba ścieżek kariery
- Koszty związane z niższymi kompetencjami językowymi
- Problemy z weryfikacją umiejętności i dyplomów

Na kolejnych slajdach omówimy sposoby, które firmy mogą wdrożyć w celu przezwyciężania tych wyzwań na każdym etapie cyklu zarządzania talentami.

Spis treści

1
KIM JEST OSOBA UCZĄCA SIĘ JĘZYKA LOKALNEGO?

2
DLACZEGO WARTO ZATRUDNIAĆ OSOBY DOPIERO UCZĄCE SIĘ JĘZYKA POLSKIEGO?

3
JAK INWESTOWAĆ W OSOBY UCZĄCE SIĘ JĘZYKA POLSKIEGO

Rozwiązania pośrednie wykraczające poza naukę języka

Firmy często uważają, że inwestowanie w pracowników uczących się języka polskiego oznacza tylko zapewnianie kursów językowych. Są one wprawdzie ważne, jednak **firmy mogą stosować wiele innych metod wspierania pracowników uczących się języka polskiego.**

Firmy mogą stosować „rozwiązania pośrednie", aby wspierać pracowników uczących się języka polskiego

Rozwiązania pośrednie to sposoby szybszego wdrażania do pracy osób uczących się języka polskiego, kiedy jeszcze szlifują swoje umiejętności językowe.

Rozwiązania pośrednie należy stosować równolegle z kursami językowymi. Dzięki temu osoby uczące się języka mogą rozwijać swoje umiejętności językowe, a firmy mogą rozwijać ich talenty i stwarzać możliwości awansu pracowników.

▲ *Na s. 25 przewodnika przedstawiono najlepsze praktyki związane z programami nauki języka.*

Wdrażanie rozwiązań pośrednich w całym cyklu zarządzania talentami

Firmy mogą wdrażać rozwiązania pośrednie w swoich działach (np. HR, operacyjnych, CSR itp.), aby wzmacniać wśród pracowników poczucie zaangażowania i odpowiedzialności.

Rozwiązania pośrednie można podzielić na cztery kategorie związane z tradycyjnymi elementami korporacyjnej strategii zarządzania talentami:

Pozyskiwanie talentów

Total Rewards

Rozwijanie talentów

Kultura korporacyjna

Rozwiązania pośrednie: pozyskiwanie talentów

1 Dywersyfikacja talentów dzięki współpracy z organizacjami

- Nawiązanie współpracy z lokalnymi organizacjami non profit działającymi na rzecz zatrudniania uchodźców, które pomagają kandydatom w aplikowaniu, tłumaczeniu dokumentów i przygotowywaniu się do rozmów kwalifikacyjnych.

2 Status ambasadorów społeczności dla osób uczących się języka polskiego

- Osoby uczące się języka polskiego można zachęcać do tego, by zostały ambasadorami swoich społeczności. Oferując takim ambasadorom zachęty finansowe za polecanie innych osób ze społeczności na wolne stanowiska, firmy mogą pozyskiwać zróżnicowany personel. Rekomendacje takie mogą też mieć charakter nieformalnego przekazu ustnego.

Rozwiązania pośrednie: pozyskiwanie talentów

3 Kreatywna prezentacja firmy

- Do informowania osób uczących się języka polskiego o tym, co robi firma pracodawcy, gdzie będą pracować i kim będą ich współpracownicy, można wykorzystywać materiały graficzne, w tym wideo.
- W ramach procesu rekrutacji i zatrudniania można organizować zwiedzanie miejsca pracy, aby zapoznać kandydatów z otoczeniem i zakresem obowiązków.

4 Prowadzenie rozmów w języku preferowanym przez kandydata

- W regionach mających znaczną populację osób uczących się języka polskiego można prowadzić rozmowy kwalifikacyjne w innych językach.
- Pomaga to kandydatom skoncentrować się na odpowiedziach, a nie na potrzebie wyrażania myśli w języku, którego dopiero się uczą.
- To rozwiązanie wymaga, aby osoby prowadzące rozmowy były dwujęzyczne lub aby podczas rozmów był obecny tłumacz.

Rozwiązania pośrednie: pozyskiwanie talentów

5 Ocena i zatrudnianie na podstawie wyników w okresie próbnym

- W celu oceny przydatności kandydata do pracy można stosować okresy próbne trwające od tygodnia do 90 dni.
- Osoby uczące się języka polskiego powinny otrzymać wynagrodzenie za pracę w okresie próbnym oraz mieć zapewnione wsparcie i wdrożenie, aby miały maksymalne szanse na powodzenie.

6 Udostępnianie ważnych dokumentów w różnych językach

- Niezbędne dokumenty, takie jak formularze aplikacyjne, polityka firmowa i inne informacje HR można przetłumaczyć na języki najczęściej używane w społecznościach uchodźców.
- W celu wspierania osób uczących się języka polskiego nie należy polegać wyłącznie na usługach tłumaczy.

Rozwiązania pośrednie: pozyskiwanie talentów

Studium przypadku:

IKEA, Szwajcaria

- Inicjatywa na rzecz integracji uchodźców Skills for Employment realizowana w firmie IKEA ma na celu zwiększenie szans na zatrudnienie i poprawienie umiejętności językowych 2500 uchodźców do 2022 r.
- W szwajcarskim oddziale IKEA stosuje się pięciodniowy okres próbny zamiast formalnych rozmów kwalifikacyjnych, co zmniejsza znaczenie języka i lepiej ilustruje uchodźcom, na czym polega praca. Jednocześnie podejście to umożliwia ocenę zdolności kandydatów do wykonywania zadań.
- W okresie próbnym kandydaci i ich bezpośredni przełożeni odbywają regularne spotkania w celu omówienia procesu wdrażania oraz możliwości rozwoju, a także wyjaśnienia wszelkich nieporozumień.
- Po okresie próbnym bezpośredni przełożeni decydują, czy kandydat powinien zostać zatrudniony i w którym zespole.

Rozwiązania pośrednie: rozwijanie talentów

1 Mentoring ze strony dwujęzycznych współpracowników

- Osobom uczącym się języka polskiego można przydzielać dwujęzycznych współpracowników, którzy będą ich uczyć wykonywania zadań związanych z ich rolą.
- Osoby uczące się języka polskiego mogą liczyć na wsparcie tych mentorów na etapie szkolenia i wdrożenia.

2 Minimalizacja stosowania materiałów pisemnych

- W celu zilustrowania zadań służbowych można zamienić wskazówki tekstowe na materiały graficzne i wideo.
- To rozwiązanie jest najskuteczniejsze w przypadku stanowisk, na których wykonuje się powtarzalne zadania (np. w firmie przetwórstwa spożywczego można zastosować w materiałach szkoleniowych ilustracje do przedstawienia zadań składających się na proces produkcyjny).
- Ryzyko wypadków w wyniku barier językowych można zmniejszyć, stosując obrazkowe znaki w miejscu pracy wskazujące np. wyjścia, pomieszczenia socjalne i łazienki.

Rozwiązania pośrednie: rozwijanie talentów

3 Traktowanie wielojęzyczności jako zalety, a nie przeszkody

- Firmy powinny kłaść nacisk na awansowanie osób uczących się języka polskiego w miarę doskonalenia przez nie umiejętności technicznych i językowych. Awans powinien być uzależniony od umiejętności i kompetencji, nawet jeśli jeszcze uczą się języka.
- Oferując odpowiednie wsparcie i szkolenie, firmy mogą awansować osoby uczące się języka na stanowiska kierownicze, aby mogły być przełożonymi innych osób uczących się języka polskiego i je rozwijać, dzieląc się doświadczeniami.

4 Wdrażanie technologii do szkoleń w formie symulacji zadań

- Przy użyciu immersyjnych technologii, takich jak rzeczywistość wirtualna, można zapewniać szkolenia zawodowe umożliwiające osobom, które uczą się języka polskiego, nabywanie umiejętności w sposób praktyczny.
- Symulując środowiska o wysokim stopniu ryzyka, technologie takie rozwiązują też problemy związane z bezpieczeństwem, które często powstrzymują firmy przed zatrudnianiem osób dopiero uczących się języka.

Rozwiązania pośrednie: rozwijanie talentów

Studium przypadku:

McDonald's,

Europa

- Aby zapewnić spójne przeszkolenie całemu personelowi McDonald's oferuje elastyczne kursy na platformie online, do której pracownicy mogą uzyskać dostęp w dowolnej chwili, korzystając z tabletów w restauracjach.
- Osoby uczące się języka, które chcą nauczyć się wykonywania określonego zadania, na przykład przyrządzania frytek lub obsługi stanowiska drive-through, mogą obejrzeć filmy instruktażowe prezentujące to zadanie oraz przeczytać instrukcje w najczęściej używanych językach.
- Platforma umożliwia też franczyzobiorcom szkolenie personelu ze społeczności lokalnej i stwarza pracownikom możliwości rozwoju lub ćwiczenia umiejętności niezależnie od kompetencji w zakresie języka lokalnego.

Rozwiązania pośrednie: Total Rewards

1 Zwiększanie dostępności nauki języka dla wszystkich dzięki technologii

- W celu zachęcenia do intensywniejszej nauki języków używanych w pracy można zapewnić dostęp do popularnych aplikacji z tej kategorii (np. Duolingo, Busuu) w formie benefitu dla pracowników.
- Można nawiązać współpracę z twórcami aplikacji w celu opracowania specjalnie dostosowanych modułów ze słownictwem specyficznym dla firmy i stanowiska.

2 Wspieranie wzmacniania więzi towarzyskich

- Aby pomóc osobom uczącym się języka polskiego ćwiczyć umiejętności językowe w pracy, można wprowadzić program łączenia takich osób w pary ze współpracownikami (tzw. buddies) mówiącymi płynnie po polsku.
- Programy te stwarzają okazję dla innych pracowników do wolontariatu, nawiązywania kontaktów ze współpracownikami i umacniania więzi towarzyskich.

Rozwiązania pośrednie: Total Rewards

3 Promowanie elastycznego planowania pracy

- Aby uwzględnić potrzeby uchodźców, którzy mogą mieć więcej spraw do załatwienia w związku z udziałem w programach integracyjnych, lekcjach języka polskiego itp., można stosować elastyczny harmonogram pracy.
- Niektóre firmy stosują aplikacje z funkcjami tłumaczeń, które ułatwiają pracownikom planowanie pracy i zamianę godzin.

Rozwiązania pośrednie: Total Rewards

INDITEX

Studium przypadku: Inditex, *Hiszpania*

- Inditex należy do największych na świecie grup z branży mody i prowadzi ponad 6800 sklepów na 93 rynkach. Firma ta podjęła duże zobowiązanie dotyczące pomagania uchodźcom w znalezieniu pracy w nowych krajach.
- Inditex zapewnia wszystkim swoim pracownikom bezpłatny dostęp do wersji premium platformy do nauki języków Busuu i zachęca ich do korzystania z niej w celu opanowania nowego języka.
- Wszyscy pracownicy mogą wykazać inicjatywę i rozwijać znajomość innych języków, co może stwarzać dla nich możliwości zawodowe w innych krajach.

Rozwiązania pośrednie: kultura korporacyjna

1 Poszanowanie dla innych kultur i ich świąt

- Wielokulturowe obchody świąt oraz imprezy rodzinne to sposób na wyrażenie uznania dla pracowników uczących się języka lokalnego i tworzenie przyjaznej społeczności dla ich rodzin.
- Imprezy powinny być prowadzone i przygotowywane przez osoby o danym pochodzeniu i koncentrować się na autentycznym poszanowaniu tej kultury oraz edukowaniu innych na jej temat.

Rozwiązania pośrednie: kultura korporacyjna

DB BAHN

Studium przypadku:

Deutsche Bahn,

Niemcy

- Deutsche Bahn to niemiecki przewoźnik kolejowy, który wspiera integrację uchodźców na rynku pracy oraz osoby uczące się języka niemieckiego.
- Deutsche Bahn pomaga uchodźcom w nauce niemieckiego w ramach regionalnych kawiarni językowych. Kawiarnie językowe stanowią element programu integracji społecznej oraz kulturowej, który zachęca do ćwiczenia umiejętności językowych na miejscu i sprzyja budowaniu więzi towarzyskich.
- Firma Deutsche Bahn opracowała szkolenia językowe z uwzględnieniem słownictwa potrzebnego do ukończenia programów szkoleń zawodowych.

Jak zacząć inwestować w osoby uczące się języka polskiego

1. **Określ swoją intencję.** Ustal, dlaczego i jak osoby uczące się języka polskiego mogą przynieść korzyści Twojej firmie. Jakie cele biznesowe mogą one pomóc zaspokoić?
2. **Określ najważniejsze stanowiska**. Przemyśl, które stanowiska wymagają biegłości językowej, i określ, co osoby uczące się języka polskiego mogą wnieść na kluczowych stanowiskach. Firmy powinny zacząć od niewielkiej liczby stanowisk, miejsc pracy lub regionów w celu przetestowania rozwiązań pośrednich, a następnie rozszerzać te praktyki na całą organizację.
3. **Oceń swój proces rekrutacji.** Ustal, w jakim zakresie aktualny proces aplikacji i rozmów kwalifikacyjnych odsiewa osoby uczące się języka polskiego, a następnie zmodyfikuj te procesy tak, by były bardziej otwarte na różnorodność. Zapewnij firmie dopływ kandydatów uczących się języka polskiego dzięki współpracy z organizacjami społecznymi.

Jak zacząć inwestować w osoby uczące się języka polskiego

4. **Przeorganizuj wdrażanie pracowników.** Zastosuj rozwiązania pośrednie, aby zwiększyć znajomość zadań, współpracowników i otoczenia u osób uczących się języka polskiego — może to być uczenie się od współpracowników oraz szkolenia interaktywne.
5. **Wspieraj wzmacnianie więzi towarzyskich.** Zapewnij wsparcie innych pracowników, którzy będą otwarci na wszystkich i oferuj formalne oraz nieformalne sposoby poznawania się.
6. **Zainwestuj w szkolenia językowe.** Pomóż wszystkim pracownikom w rozwijaniu kompetencji językowych dzięki przystępnym lekcjom, benefitom w postaci opłacania nauki języka oraz budowania okazji do ćwiczenia umiejętności.

Dziękuję za uwagę!