TENT

Rekrutacja talentów wśród uchodźców

Materiał dla zespołów ds. HR

Po tej prezentacji:

- Poznasz korzyści płynące z zatrudniania uchodźców.
- Poznasz wyzwania, z którymi mierzą się uchodźcy poszukujący pracy.
- Będziesz wiedzieć, jak zapewnić firmie dopływ uchodźców poszukujących pracy.
- Będziesz wiedzieć, jak zmodyfikować procesy selekcji CV i rozmów kwalifikacyjnych, aby były bardziej otwarte na kandydatów ze środowisk uchodźczych.
- Poznasz problemy, które mogą wystąpić po zatrudnieniu uchodźców, oraz sposoby ich rozwiązywania.

Spis treści

1 DLACZEGO WARTO ZATRUDNIAĆ UCHODŹCÓW

2 WYSZUKIWANIE KANDYDATÓW-UCHODŹCÓW

3 ADAPTACJA PROCESU REKRUTACJI

4 POSTĘPOWANIE Z WYZWANIAMI W TRAKCIE ZATRUDNIENIA

Kim jest uchodźca?

- **Uchodźca** to osoba, która została zmuszona do ucieczki ze swojego kraju ze względu na uzasadnione obawy dotyczące prześladowań lub przemocy, np. w związku z wojną, wojną domową lub przemocą na tle etnicznym.
- **Osoba ubiegająca się o azyl** to ktoś, kto opuścił swój kraj i formalnie wystąpił o przyznanie statusu uchodźcy w Twoim kraju, ale oczekuje na oficjalne rozpatrzenie wniosku przez władze.

Kogo można uznać za uchodźcę?

- Osobę uciekającą przed wojną w Ukrainie
- Osobę uciekającą przed wojną domową w Syrii
- Buddystę uciekającego przed prześladowaniami na tle religijnym w Chinach
- Osobę ze społeczności LGBTQ uciekającą przed prześladowaniami w Iranie

Dlaczego warto zatrudniać uchodźców?

Zatrudnianie uchodźców nie tylko zmienia ich życie — istnieją także biznesowe powody, dla których warto to robić:

- Wskaźnik rotacji wśród uchodźców jest niższy niż wśród innych pracowników*.
- Uchodźców uważa się za wyjątkowo zmotywowanych, wytrwałych i lojalnych pracowników.
- Uchodźcy są zazwyczaj bardziej skłonni do przeprowadzki, by uzyskać godną pracę.
- Uchodźcy zwiększają różnorodność personelu, co sprzyja m.in. innowacyjności i lepszym wynikom finansowym**.

„Uchodźcy to dla nas wspaniała pula talentów — są kompetentni, oddani, lojalni i zaangażowani".

— Rohini Anand, była starsza wiceprezes ds. odpowiedzialności społecznej i globalna dyrektor ds. różnorodności

Sodexo

*Z badania wynika, że w sektorze produkcyjnym rotacja wśród uchodźców wynosi 4% rocznie, w porównaniu z 11% wśród innych pracowników (Fiscal Policy Institute, *Refugees As Employees: Good Retention, Strong* Recruitment (Uchodźcy jako pracownicy: wysoki poziom retencji, udana rekrutacja), 2017). ** Z badań wynika, że różnorodność rodzi innowacyjność, sprzyja rozwojowi na rynku i poprawia wyniki finansowe (Harvard Business Review, *How Diversity Can Drive Innovation* (Jak różnorodność może stymulować innowacyjność), 2012; Harvard Business Review, *The Other Diversity Dividend* (Kolejna dywidenda z różnorodności), 2018).

Po co modyfikować procesy rekrutacyjne pod kątem uchodźców?

Uchodźcy starający się wejść na rynek pracy stykają się z barierami strukturalnymi, w związku z czym wydają się mniej konkurencyjni w standardowym procesie rekrutacji. Na przykład:

- Uchodźcy mogą nie znać serwisów internetowych, w których firma zamieszcza oferty pracy.
- Mogą nie mieć sieci kontaktów zawodowych, które pomogłyby im w skorzystaniu z ofert pracy lub łączyłyby ich z pracodawcami.
- Kiedy uchodźcy aplikują, mogą zostać nieumyślnie odrzuceni ze względu na luki w CV lub nieznajomość zagranicznych dyplomów i certyfikatów ze strony pracowników działu HR.
- Strony firmowe z ofertami pracy i procesami aplikacji mogą wymagać umiejętności posługiwania się profesjonalnym językiem polskim lub angielskim — nawet w przypadku stanowisk niewymagających wysokich umiejętności — niż jest to potrzebne do pracy w danej roli.

Uchodźca, który aplikuje na pasujące do niego stanowisko, może sobie nie poradzić w ramach standardowego procesu rekrutacji.

Spis treści

1 DLACZEGO WARTO ZATRUDNIAĆ UCHODŹCÓW

2 WYSZUKIWANIE KANDYDATÓW-UCHODŹCÓW

3 ADAPTACJA PROCESU REKRUTACJI

4 POSTĘPOWANIE Z WYZWANIAMI W TRAKCIE ZATRUDNIENIA

Jak rekrutować kandydatów-uchodźców

Tematy tej sekcji:

- Współpraca z lokalnymi partnerami.
- Zamieszczanie ofert pracy w sieciach społecznościowych uchodźców.
- Możliwość przeprowadzki.

Współpraca z lokalnymi organizacjami pozarządowymi (NGO)

Uchodźcy poszukujący pracy mogą nie wiedzieć o wakatach w Twojej firmie:

- Świeżo przybyli uchodźcy zazwyczaj nie funkcjonują w sieciach kontaktów zawodowych i społecznościowych, które umożliwiałyby im znalezienie pracy.
- Mogą także nie zdawać sobie sprawy z typowych sposobów znajdowania pracy w Polsce, takich jak serwisy internetowe *(np. www.pracuj.pl* czy *www.olx.pl).*

Współpraca z lokalnymi organizacjami pozarządowymi (NGO) może pomóc w dotarciu do uchodźców poszukujących pracy, aby nie umknęły im oferty zatrudnienia w Twojej firmie.

Uwaga: **większość potencjalnych organizacji NGO koncentruje się na określonym mieście lub regionie, a nie na całym kraju. (Nawet organizacje krajowe i regionalne mają często niezależne lokalne biura i programy). Aby uzyskać szersze wsparcie na rynku krajowym, może być konieczna współpraca z wieloma partnerami. Tent może Ci w tym pomóc!**

Po co moja firma miałaby współpracować z organizacją NGO?

- To najskuteczniejszy sposób na zapewnienie firmie dopływu kandydatów-uchodźców.
- W niektórych przypadkach organizacje NGO mogą dokonać wstępnej selekcji i przedstawić listę wybranych kandydatów-uchodźców aplikujących na wolne stanowiska w Twojej firmie.
- Niektóre organizacje mogą także świadczyć usługi wsparcia dla zatrudnionych uchodźców, w tym naukę języka czy pomoc psychologiczną.

Nawiązywanie lokalnej współpracy

Partnerstwa budowane na zaufaniu i wspólnych wartościach są nieodzowne.

Warto się upewnić, czy organizacje wybrane do współpracy rozumieją potrzeby operacyjne firmy i są w stanie pomóc w rekrutacji najlepszych kandydatów.

Etapy nawiązywania udanej współpracy lokalnej:

- Skontaktuj się z Tent w sprawie pomocy w wyborze organizacji działających w interesujących Twoją firmę lokalizacjach.
- Tent pomoże ustalić, które organizacje mogą najlepiej zaspokoić potrzeby Twojej firmy, i przedstawi im Twoją firmę.
- Nawiąż bezpośredni kontakt z tymi organizacjami, aby sprawdzić, czy rzeczywiście oferują usługi, które odpowiadają potrzebom Twojej firmy.
- Rozważ przeprowadzenie programu pilotażowego z wybraną organizacją, a następnie zbuduj stałe partnerstwo, uwzględniając wnioski z dotychczasowych doświadczeń.

Zamieszczanie ofert pracy w sieciach społecznościowych

Społeczności uchodźców są mocno zintegrowane, dlatego można informować je bezpośrednio o ofertach pracy, współpracując jednocześnie z organizacjami NGO w celu nawiązywania kontaktów:

- Sieci społecznościowe uchodźców wykorzystują ustne przekazywanie informacji, a także stacje radiowe, gazety czy grupy w mediach społecznościowych.
- Niezbędne jest tłumaczenie opisów stanowisk na języki uchodźców.

W niektórych przypadkach „marketing" w sieciach społeczności uchodźców może być organiczny — z badań wynika, że kiedy uchodźca ma pozytywne wrażenia z miejsca pracy, inni członkowie jego społeczności prawdopodobnie będą poszukiwać zatrudnienia w tej samej firmie*.

* Badanie przeprowadzone wśród firm w USA wykazało, że organizacje zatrudniające uchodźców odnotowują pozytywne efekty rekrutacji (Fiscal Policy Institute, *Refugees As Employees: Good Retention, Strong* Recruitment (Uchodźcy jako pracownicy: wysoki poziom retencji, udana rekrutacja), 2017).

Spis treści

1 DLACZEGO WARTO ZATRUDNIAĆ UCHODŹCÓW

2 WYSZUKIWANIE KANDYDATÓW-UCHODŹCÓW

3 ADAPTACJA PROCESU REKRUTACJI

4 POSTĘPOWANIE Z WYZWANIAMI W TRAKCIE ZATRUDNIENIA

Adaptacja procesu rekrutacji

Należy zaplanować modyfikację standardowego procesu w celu oceny przydatności kandydata do objęcia stanowiska lub do stażu, aby zwiększyć jego otwartość dla kandydatów-uchodźców. Na szczęście najskuteczniejsze rozwiązania są już prawdopodobnie elementem Waszego procesu!

- Standardowy proces rekrutacji powinien być maksymalnie skoncentrowany na ocenie **zachowania, cech i potencjału kandydata** na stanowisko.
- **Umiejętności i kompetencje** należy ocenić w ramach szkolenia podczas pracy przy użyciu narzędzi do profilowania umiejętności.
- Należy przetestować **umiejętności techniczne**, które są niezbędne do wykonywania danej pracy (np. umiejętność liczenia, obsługę komputera, doświadczenie w obsłudze maszyn ciężkich czy znajomość biznesowego języka polskiego w piśmie).
- Istotne jest **zarządzanie oczekiwaniami** wobec charakteru pracy. Rozważcie oprowadzenie kandydatów po miejscu pracy w ramach procesu rekrutacji, aby mogli się zorientować, z czym wiąże się dana rola.

Poproś swój zespół
o oszacowanie poziomu znajomości języka polskiego, który jest konieczny do pracy na danym stanowisku,
a następnie odpowiednio dostosuj proces rozmowy kwalifikacyjnej.

Niektórzy kandydaci-uchodźcy, szczególnie ci, którzy niedawno przyjechali do Polski, mogą nie mówić czy pisać biegle po polsku. Wiele firm oczekuje znajomości polskiego podczas rozmowy kwalifikacyjnej na poziomie wyższym od wymaganego na danym stanowisku.

Pokonywanie barier językowych w procesie rekrutacji

W celu przełamywania barier językowych w procesie rekrutacji można zastosować następujące metody:

- Sprawdź, czy organizacja NGO może pomóc w tłumaczeniu ustnym i kompletowaniu dokumentów na potrzeby wstępnej selekcji i rozmów kwalifikacyjnych.
- Dbaj o wyraźną komunikację, mówiąc wolniej, a nie głośniej, oraz unikając idiomów *(takich jak „bułka z masłem" czy „przełamać lody").*
- Zamiast zadawać pytania na tak/nie, sprawdzaj zrozumienie przy użyciu pytań uściślających *(np. zapytaj „O której godzinie ma pani następną rozmowę?" zamiast „Czy wie pani, o której godzinie ma następną rozmowę?").*

Przeglądanie CV

Podczas sprawdzania CV kandydatów-uchodźców należy zwracać uwagę na czynniki związane z ich statusem, takie jak:

- Przerwy w zatrudnieniu.
- Niedopasowane lub nieaktualne umiejętności i doświadczenie.
- Brak lokalnego doświadczenia i referencji.
- Nieznajomość norm związanych z aplikowaniem o pracę w Polsce.

Podczas przeglądania CV postaraj się:

- Ustalić, czy brakom w doświadczeniu można zaradzić.
- Ocenić, czy zagraniczny staż pracy lub kwalifikacje mogą wskazywać na potencjalne lub poszukiwane umiejętności i doświadczenie.
- Skorzystać z usług niezależnej agencji albo zasobów internetowych w celu weryfikacji równoważności wykształcenia i umiejętności poświadczonych przez zagraniczne instytucje.

Nie odrzucaj kandydata na niższe stanowisko tylko dlatego, że ma zbyt wysokie kwalifikacje.

- Wielu wysoko wykwalifikowanych uchodźców nie może wykonywać swojego zawodu po przesiedleniu i poszukuje stanowisk wymagających umiejętności na niższym poziomie.
- Tacy kandydaci mogą ostatecznie odejść, by podjąć pracę zgodną ze swoimi kwalifikacjami, ale też mogą być świetnymi kandydatami do szybkiego wdrażania w nowe obowiązki.

Adaptacja procesu rekrutacji

Podczas planowania i prowadzenia rozmów postaraj się:

- Przeszkolić osoby prowadzące rozmowy pod kątem nieświadomych uprzedzeń czy stereotypów oraz przeciwdziałania im, na przykład przekazując informacje ogólne na temat sytuacji uchodźców.
- Zadbać o różnorodność osób prowadzących rozmowy, aby dodatkowo zminimalizować ryzyko nieuświadomionych uprzedzeń.
- Zachęcać do aktywnej, dwustronnej komunikacji między prowadzącymi rozmowę a kandydatami, aby zapewnić ich pełne wzajemne zrozumienie. Nie zakładaj, że milczenie kandydata-uchodźcy oznacza zrozumienie.
- Informuj otwarcie o lokalnej kulturze korporacyjnej i upewnij się, czy kandydatom odpowiadają wymagania dotyczące oczekiwanego zachowania w miejscu pracy.

Spis treści

1
DLACZEGO WARTO ZATRUDNIAĆ UCHODŹCÓW

2
WYSZUKIWANIE KANDYDATÓW-UCHODŹCÓW

3
ADAPTACJA PROCESU REKRUTACJI

4
POSTĘPOWANIE Z WYZWANIAMI W TRAKCIE ZATRUDNIENIA

Postępowanie wobec wyzwań związanych z zatrudnieniem pracowników-uchodźców

Jeżeli Twoja firma chce zatrudniać talenty wśród uchodźców, prawdopodobnie zastanawiacie się też, jak wspierać ich już w trakcie zatrudnienia. W tej końcowej sekcji omawiamy tematy najczęściej interesujące pracodawców:

- Przełamywanie barier językowych w pracy.
- Radzenie sobie z różnicami kulturowymi.
- Kwestie związane z dojazdami.

Warto pamiętać, że problemy z powyższych kategorii udaje się rozwiązać zazwyczaj w ciągu kilku miesięcy, kiedy pracownicy zaaklimatyzują się na nowym stanowisku i w nowym miejscu pracy!

Przełamywanie barier językowych w pracy

Wielu uchodźców podejmujących pracę w firmie nie będzie mówić płynnie po polsku. Nie oznacza to jednak, że nie mogą od razu wnosić cennego wkładu!

Co więcej, jest wiele sposobów, by wspierać pracowników-uchodźców w nauce języka polskiego, na przykład:

- Tłumaczenie oznakowania czy instrukcji oraz innych niezbędnych materiałów na język uchodźców.
- Pomoc dwujęzycznych pracowników w tłumaczeniu ustnym.
- Więcej informacji zawiera szkolenie Tent *Jak przełamywać bariery językowe.*

Czy wiesz, że miejsce pracy to niemal zawsze najlepsze miejsce do doskonalenia umiejętności językowych dla uchodźców? Tempo uczenia się uchodźców może Cię pozytywnie zaskoczyć!

Radzenie sobie z różnicami kulturowymi

Niektórzy pracodawcy mogą obawiać się różnic kulturowych w miejscu pracy. Wykonując pewne kroki, firmy mogą od samego początku budować atmosferę otwartości kulturowej:

- Dobieranie nowym pracownikom-uchodźcom współpracowników, tzw. buddy, którzy mogą odpowiadać na pytania dotyczące kultury korporacyjnej.
- Oferowanie udogodnień pracownikom-uchodźcom, na przykład wolnych dni z okazji świąt w ich kraju, takich jak prawosławne Boże Narodzenie czy Wielkanoc.

Niektórym pracownikom-uchodźcom należy uświadomić, że mogą zabierać głos i zadawać pytania precyzujące. Współpracownicy powinni wiedzieć, że należy o tym poinformować pracowników-uchodźców i ich do tego zachęcać.

Kwestie związane z dojazdami do pracy

Niektórzy kandydaci-uchodźcy mogą nie mieć prawa jazdy albo dostępu do samochodu. Jeżeli transport publiczny nie jest dostępny, a dla pracowników stanowi to problem, można rozważyć następujące opcje:

- Można zorganizować wspólne dojazdy z innymi pracownikami.
- Można też rozważyć transport opłacany przez pracodawcę dla potrzebujących pracowników.
- Więcej najlepszych praktyk opisano w materiale Tent ***Przełamywanie barier transportowych dla pracowników-uchodźców.***

Samochód jest niezbędny do dojazdów do pracy w wielu miejscach, szczególnie tam, gdzie transport publiczny nie jest rozwinięty. Firmy mogą pomóc w tym uchodźcom!

Dziękuję za uwagę!

Materiały dodatkowe*

- Wskazówki dla firm z Europy dotyczące zatrudniania uchodźców z Ukrainy