



Delta i rekryteringsmässor för nyanlända och personer med flyktingbakgrund

Företag som är intresserade av att anställa nyanlända och personer med flyktingbakgrund tycker ofta att rekryteringsmässor är ett effektivt sätt att få kontakt. Dessa evenemang ger företag möjlighet att rekrytera nyanlända och personer med flyktingbakgrund som har svårt att söka jobb via traditionella rekryteringskanaler på grund av att de är obekanta med den lokala jobbsökningsprocessen och/eller saknar professionella nätverk. Genom att träffa målgruppen personligen och tala med dem i en mer avslappnad miljö kan företag identifiera kvalificerade personer som annars kanske hade förbisetts. Denna skrift visar på olika sätt som företag kan förbereda sig för rekryteringsmässor för nyanlända och personer med flyktingbakgrund och interagera sig med deltagarna.



Innan rekryteringsmässan

UTVÄRDERA DITT FÖRETAGS REKRYTERINGSBEHOV

- Kom ihåg att överväga att anställa målgruppen på olika kompetensnivåer, allt från högkvalificerade positioner till mer nybörjar- eller yrkesinriktade roller. Detta är viktigt eftersom nyanlända och personer med flyktingbakgrund har olika yrkesbakgrunder samt olika kompetens inom det lokala språket där mässan anordnas.
- Uppmuntra ditt rekryteringsteam att analysera lediga tjänster på ditt företag och identifiera de roller som ni tror är bäst att börja med.

TA KONTAKT MED EVENEMANGETS ARRANGÖR(ER) I FÖRVÄG

- Be att få information om nödvändigt material att ta med – till exempel: uppföljningsformulär för intervjuer, information om företaget, varumärkesmaterial och/eller annan skyltning.
- Läs igenom e-postmeddelanden och/eller informationsdokument som delats med er inför eventet, delta i förmöten innan evenemanget och lämna relevant information om lediga roller till evenemangets arrangör(er).

UTBILDA REKRYTERARE I ATT INTERVJUA JOBBSÖKANDE NYANLÄNDA OCH PERSONER MED FLYKTINGBAKGRUND

- Förbered ditt företags intervjuare att ge meningsfull feedback och lämpliga instruktioner för processen framåt.
- Ge era intervjuare tillgång till material om hur man på bästa sätt genomför kvalitativa intervjuer och var de hittar information för att bättre förstå flyktingars rättsliga status, samt annan relevant dokumentation. *För vägledning om hur du skraddarsyr ditt företags intervjuprocess för nyanlända samt personer med flyktingbakgrund, vänligen se en rad relevanta rapporter och annan information på Tents [medlemshubb](https://medlemshubb.tent.org) eller kontakta oss på info@tent.org.*



Sätt upp en monter eller ett bord på en bra plats där du kan dela ut material, informera om er företagskultur och arbetsplatsbehov samt svara direkt på frågor från arbetssökande nyanlända samt personer med flyktingbakgrund.



Under rekryteringsmässan

SE TILL ATT VARA SYNIG UNDER HELA EVENEMANGET

- Kom i god tid och ta gärna med flera representanter för att säkerställa att det alltid finns någon tillgänglig vid ditt företags monter eller bord.
- Ha en konsekvent och aktiv närvaro under hela evenemanget. Detta kommer att maximera antalet arbetssökande som du får kontakt med, eftersom de sökande kan komma vid olika tidpunkter.

VAR FÖRBEREDD PÅ ATT ÖVERVINNA SPRÅKBARRIÄRER

- Anpassa intervjuprocessen efter de språkfärdigheter inom det lokala språket där mässan anordnas som krävs för varje ledig tjänst.
- Försök att ta med anställda som talar samma språk som kandidaterna och genomför om möjligt intervjuer på den sökandes modersmål. Om du inte har möjlighet att göra det, be evenemangets arrangör(er) att erbjuda ytterligare översättningstjänster eller tillhandahålla en tolk.
- Översätt material om ditt företag till deltagarnas modersmål och/eller dela med dig av bilder av din arbetsplats istället för att enbart förlita dig på skriftligt material.

FORMULERA TYDLIGA FÖRVÄNTNINGAR FÖR DE SÖKANDE

- Förklara ditt företags förväntningar vad gäller närvaro och arbetstider. Diskutera i förekommande fall relevanta transportalternativ för att hjälpa de sökande med pendling.
- Lyft fram alla relevanta ersättningar eller förmåner som ditt företag erbjuder som potentiellt kan gynna och/eller intressera de sökande (t.ex. språkkurser, mentorskapsprogram, gratis juridisk hjälp).
- Berätta om er företagskultur och era värderingar, och förklara förväntningar vad gäller de lediga tjänsterna. Ta gärna med en kortfattad arbetsbeskrivning för varje ledig roll och/eller var beredd på att muntligt förklara vad ditt företag söker.

RESPEKTERA KULTURELLA SKILLNADER

- Var medveten om de olika kulturella normerna gällande att tala offentligt, fysisk beröring och/eller ögonkontakt i en professionell miljö, särskilt över köns- och/eller religionsgränser.
- Tala långsamt, artikulera och undvik att använda branschjargong eller idiomatiska uttryck med sökande.



Forskning visar att om en flykting får en positiv uppfattning av en arbetsgivare är det troligt att andra medlemmar i deras community söker anställning på samma företag.



Efter rekryteringsmässan

UPPFÖLJNING MED LOVANDE KANDIDATER

- Följ upp kort efter rekryteringsmässans slut med tydliga instruktioner för hur man går vidare med kandidater. Det kan handla om att fylla i en ansökningsblankett, delta i ett urvalssamtal, genomföra en kompetensbedömning eller komma på en ny intervju. Ju tidigare ditt företag kontaktar relevanta kandidater efter rekryteringsmässan, desto bättre.

UTVÄRDERA DITT FÖRETAGS ERFARENHETER

- Utvärdera ditt företags deltagande i rekryteringsmässan genom att mäta nyckeltal som hur många sökande nyanlända eller personer med flyktingbakgrund som kontaktades, hur många som intervjuades och hur många som fick jobberbjudanden. Denna information kan användas för att mäta utkomsten och förbättra upplevelsen för rekryterare och sökande.
- Reflektera över ditt företags upplevelse på rekryteringsmässan genom att identifiera saker som gick bra samt vad som kunde ha gått bättre. Notera dessa observationer internt och kommunicera dem med Tent



Överväg att lyfta fram ditt företags deltagande i rekryteringsevenemanget på dina sociala medier. Tents kommunikationsteam hjälper gärna till om det behövs!

Nästa steg

Tent Partnership for Refugees samarbetar gärna med företag för att förbereda deras team inför kommande rekryteringsmässor för nyanlända och personer med flyktingbakgrund. Om du vill veta mer om Tent och våra tjänster kan du kontakta info@tent.org.

Om Tent Partnership for Refugees

Med fler människor än någonsin på flykt som också stannar längre i sina nya hemländer spelar företag idag en viktig roll för att se till att de integreras ekonomiskt i sina nya samhällen. Tent lanserades 2016 av Hamdi Ulukaya, VD och grundare av Chobani, ett amerikanskt livsmedelsföretag i mångmiljardklassen, för att mobilisera globala företag att fylla denna lucka genom att hjälpa nyanlända och personer med flyktingbakgrund att få arbete. Idag är Tent ett **nätverk med över 300 stora företag** som jobbar för att anställa, utbilda och vägleda flyktingar. Läs mer på www.tent.org.