



TENT

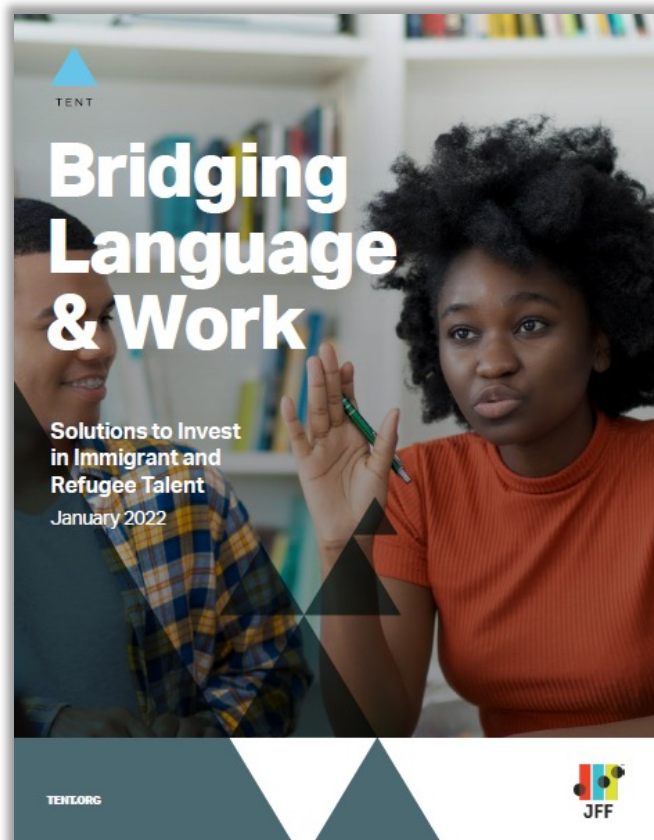


JFF

Hur man övervinner språkbarriärer och investerar i personer med flyktingbakgrund



Tent och JFF har lanserat **Överbrygga språkbarriärer på arbetsplatsen: Hur man investerar i medarbetare med invandrar- och flyktingbakgrund**



Överbrygga språkbarriärer på arbetsplatsen: Hur man investerar i medarbetare med invandrar- och flyktingbakgrund är en handbok för företag med konkreta råd om hur man anställer och investerar i arbetstagare vars modersmål inte är svenska (andraspråkinlärare).



Länken finns på Tents hemsida:

<https://www.tent.org/resources/overcoming-language-barriers/>

Efter den här presentationen kommer du att:

- ▲ Förstå varför företag kan dra nytta av att anställa andraspråkinlärare
- ▲ Känna till övergångslösningar som företag kan införa för att stödja personer i sin arbetsstyrka som inte har svenska som modersmål
- ▲ Känna till befintliga resurser som företag kan utnyttja för att stödja andraspråkinlärare
- ▲ Förstå hur du implementerar bästa praxis för att anställa och stödja arbetstagare som inte har svenska som modersmål



Innehåll

1

**VEM BETRAKTAS
SOM ANDRASPRÅ-
KINLÄRARE?**

2

**VARFÖR ANSTÄLLA
PERSONER SOM
ÄR ANDRASPRÅ-
KINLÄRARE?**

3

**HUR MAN
INVESTERAR
I ANDRASPRÅ-
KINLÄRARE**

Vem betraktas som andraspråkinlärare?



Den **gemensamma europeiska referensramen för språk (GERS)** anger de olika nivåerna av språkkunskaper hos språkanvändare i Europa.

Vi definierar **andraspråkinlärare** som personer med språkkunskaper (i det landspecifika språket svenska, tyska, spanska etc.) på grundläggande och självständig nivå (nivå A1, A2, B1).

Många personer med flyktingbakgrund betraktas som **andraspråkinlärare** när de kommer in på arbetsmarknaden.

C2	Avancerad språkförmåga
C1	
B2	Självständig språkförmåga
B1	
A2	Grundläggande språkförmåga
A1	

Innehåll

1

VEM BETRAKTAS
SOM ANDRASPRÅ-
KINLÄRARE?

2

VARFÖR ANSTÄLLA
PERSONER SOM
ÄR ANDRASPRÅ-
KINLÄRARE?

3

HUR MAN
INVESTERAR
I ANDRASPRÅ-
KINLÄRARE

Varför bör företag överväga att anställa andraspråkinlärare?

- ▲ Med anledning av arbetskrafts- och kompetensbrist utgör personer med flyktingbakgrund en viktig talangpool.
- ▲ Många arbetsgivare anser att språkkunskaper är en förutsättning för att lyckas på jobbet, vilket gör att kandidater med flyktingbakgrund som fortfarande håller på att lära sig språket inte anställs.
- ▲ Genom att införa lösningar som hjälper medarbetare med flyktingbakgrund att överbrygga språkbarriärer kan företag ta vara på dessa dolda talanger i sin verksamhet.



Att anställa personer med flyktingbakgrund har många fördelar



Företag som har anställt andraspråkinlärare upplever att:

- ▲ **De får en bredare och mer mångfaldig talangpool.**
- ▲ **En mer inkluderande företagskultur** leder till högre engagemang och lägre personalomsättning bland medarbetare.
- ▲ **Ökad mångfald i arbetsstyrka och språk** hjälper företag att nå en bredare kundgrupp.
- ▲ **De når en bredare kundgrupp och arbetsgivaren får tillgång till nya nätverk som** gör det möjligt för företag att expandera till nya marknader eller erbjuda nya tjänster.
- ▲ **Måluppfyllelse inom social impact** skapar värde för både verksamheten och samhället.

Utmaningarna med att anställa andraspråkinlärare kan lösas

Trots att företag vinner på att anställa andraspråkinlärare, tvekar vissa företag att göra det på grund av utmaningar som t.ex.:

- ▲ Säkerhetsaspekter
- ▲ Behov av förändringsledning
- ▲ Färre karriärmöjligheter
- ▲ Kostnader förknippade med sämre språkförmåga
- ▲ Svårigheter med att validera färdigheter och betyg

Bilderna nedan visar hur företag kan lösa dessa utmaningar i varje steg av talanghanteringen.

Innehåll

1

**VEM BETRAKTAS
SOM ANDRASPRÅ-
KINLÄRARE?**

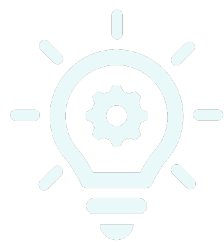
2

**VARFÖR ANSTÄLLA
PERSONER SOM
ÄR ANDRASPRÅ-
KINLÄRARE?**

3

**HUR MAN
INVESTERAR
I ANDRASPRÅ-
KINLÄRARE**

Förutom språkutbildning finns övergångslösningar



Många företag tror att investeringar i andraspråkinlärare endast innebär att man erbjuder språkutbildning. Detta är visserligen viktigt, men **det finns många andra strategier som företag kan använda för att stödja andraspråkinlärare.**



Företag kan införa övergångslösningar för att stödja andraspråkinlärare i sin arbetsstyrka

Övergångslösningar hjälper företag att snabbare få in andraspråkinlärare i arbetet medan de jobbar på att förbättra sina språkkunskaper.

Övergångslösningar bör införas parallellt med språkutbildningen. Detta innebär att andraspråkinlärarna kan förbättra sina språkkunskaper samtidigt som företagen utvecklar deras kompetens och skapar möjligheter till avancemang för dem.

▲ Se sida 25 i [handboken](#) för bästa praxis beträffande språkutbildningsprogram.



Implementering av övergångslösningar i talent management-kretsloppet

Företag kan integrera övergångslösningar i alla affärsenheter (t.ex. HR, den operativa verksamheten, hållbarhetsavdelningen osv.) för att skapa en starkare känsla av engagemang och ansvarstagande inom företaget.

Övergångslösningar kan indelas i fyra kategorier som motsvarar de traditionella delarna av ett företags talangstrategi:



Rekrytering



Förmåner



Talangutveckling



Företagskultur

Övergångslösningar: Rekrytering

1

Diversifiera talangpoolen genom samarbete

- ▲ Samarbeta med organisationer vars fokus är att säkra sysselsättning för personer med flyktingbakgrund (lokala civilsamhällesorganisationer) genom att hjälpa kandidater att söka jobb, översätta handlingar och förbereda sig för intervjuer.

2

Gör andraspråkinlärare till ambassadörer

- ▲ Uppmuntra andraspråkinlärare att bli ambassadörer. Ett ekonomiskt incitament ("hittelön") kan uppmuntra dessa ambassadörer att hänvisa personer i sin omgivning till lediga tjänster och på så sätt kan företag rekrytera mångfaldig kompetens för sitt företag. Sådana hänvisningar kan också ske informellt via mun till mun metoden.

Övergångslösningar: Rekrytering

3

Visa upp företaget på kreativa sätt

- ▲ Använd bilder eller videor som alternativ till skriftliga arbetsbeskrivningar för att visa andraspråkinlärare företagets verksamhet, var de kommer att arbeta och vilka deras arbetskamrater kommer att vara.
- ▲ Erbjud rundvandringar på arbetsplatsen under rekryterings- och anställningsprocessen, så att kandidaterna kan bekanta sig med arbetsmiljön och ansvarsområdena.

4

Genomför intervjuer på det språk som kandidaten föredrar

- ▲ Genomför intervjuer på olika språk i de områden där det finns en betydande andel personer som är andraspråkinlärare.
- ▲ Detta hjälper kandidaterna att fokusera på sina svar snarare än att behöva formulera sig på ett språk som de fortfarande håller på att lära sig.
- ▲ Denna övergångslösning kräver att företag har tvåspråkiga intervjuare eller att tolkar är närvarande under intervjuerna.

Övergångslösningar: Rekrytering

5

Utvärdera och fatta anställningsbeslut baserat på prestationerna under provtiden

- ▲ Använd provtid på en vecka upp till 90 dagar för att bedöma om kandidatens språknivå är tillräcklig för jobbet.
- ▲ Andraspråkinlärare bör kompenseras för sitt arbete under provtiden och få stöd med utbildning och onboarding för att maximera deras möjligheter att lyckas.

6

Tillhandahåll viktiga dokument på flera språk

- ▲ Översätt viktiga dokument som jobbeskrivningar, företagspolicyer och annan HR-information till de vanligaste språken bland andraspråkinlärarna.
- ▲ Försök att inte enbart förlita dig på översättningstjänster för att stödja andraspråkinlärare.

Övergångslösningar: Rekrytering



Fallstudie: *IKEA, Schweiz*

- ▲ IKEA:s initiativ Skills for Employment (färdigheter för sysselsättning) för integrering av personer med flyktingbakgrund syftar till att hjälpa 2 500 flyktingar att förbättra sin anställningsbarhet och sina språkkunskaper (fram till 2022).
- ▲ IKEA Schweiz använder en fem dagar lång provotid istället för formella intervjuer, vilket minskar behovet av språkkunskaper och ger personer med flyktingbakgrund en bättre bild av jobbet, samtidigt som kandidaterna bedöms utifrån sin förmåga att utföra arbetsuppgifterna.
- ▲ Kandidaten och linjeföraren har regelbundna möten under provotiden för att diskutera onboardingprocessen, hur kandidaten kan utvecklas och för att klargöra eventuella missförstånd.
- ▲ Efter provotiden beslutar linjeförarna om kandidaten erbjuds anställning och i vilket team.

Övergångslösningar: Talangutveckling

1

Tillhandahålla mentorskap genom tvåspråkiga kollegor

- ▲ Para ihop andraspråkinlärare med tvåspråkiga arbetskamrater då de lär sig specifika uppgifter som är en del av deras delade roll.
- ▲ Andraspråkinlärare kan vända sig till dessa mentorer för att få stöd under utbildnings- och onboardingfasen.

2

Minimera användningen av skriftligt material

- ▲ Omvandla skriftligt utbildningsmaterial till visuellt och videobaserat utbildningsmaterial för att illustrera arbetsuppgifter.
- ▲ Denna lösning fungerar bäst för roller med repetitiva arbetsuppgifter (t.ex. ett livsmedelsföretag som använder bilder i sitt utbildningsmaterial för att beskriva tillverkningsprocessens olika beståndsdelar).
- ▲ Använd bildbaserad skyltning runt arbetsplatsen för att ange t.ex. utgångar, personalrum och toaletter. Detta kan minska risken för olyckor på grund av språkbarriärer.

Övergångslösningar: Talangutveckling

3

Behandla flerspråkighet som en tillgång, inte ett hinder

- ▲ Prioritera att befordra andraspråkinlärare när de förbättrar sina tekniska färdigheter och språkkunskaper. De bör befordras baserat på behärskade färdigheter och kompetenser, även om de fortfarande håller på att lära sig språket.
- ▲ Genom att erbjuda rätt stöd och utbildning kan företag befordra andraspråkinlärare till ledarroller för att hantera och utveckla övriga andraspråkinlärare som kan dra nytta av delade erfarenheter.

4

Tillämpa teknik för att utbilda genom jobbsimuleringar

- ▲ Använd teknik såsom VR för att erbjuda arbetsträning som gör det möjligt för andraspråkinlärare att lära sig genom "learning by doing".
- ▲ Genom att simulera högriskmiljöer kan tekniken också ta itu med säkerhetsrisker kopplat till bristande språkkunskaper som ofta hindrar företag från att anställa andraspråkinlärare.

Övergångslösningar: Talangutveckling



Fallstudie: McDonald's, *Europa*

- ▲ För att säkerställa en enhetlig utbildning för hela personalstyrkan erbjuder McDonald's flexibel utbildning via en utbildningsplattform på nätet som anställda alltid har tillgång till via surfplattor på restaurangerna.
- ▲ Andraspråkinlärare som vill lära sig en specifik arbetsuppgift, till exempel hur man gör pommes frites eller hanterar en drive-through, får tillgång till videor som visar uppgiften och kan läsa instruktioner på de vanligaste språken.
- ▲ Plattformen gör det möjligt för franchiseföretag att utbilda en personalstyrka som är representativ för den lokala kontexten och skapar möjligheter för anställda att bygga upp eller öva färdigheter, oavsett vilka språkkunskaper de har.

Övergångslösningar: Förmåner

1

Göra språkinläring tillgänglig för alla genom teknik

- ▲ Ge tillgång till språkinlärningsappar (t.ex. Babbel, MosaLingua, Duolingo, Busuu, Reverso) som en förmån för alla arbetstagare, för att öka språkinläringen på arbetsplatsen.
- ▲ Arbeta med apputvecklare för att skapa anpassade moduler och ordförråd som är specifika för företaget och rollen i fråga.

2

Underlätta sociala kontakter

- ▲ Skapa ett fadderprogram som parar ihop andraspråkinlärare med arbetskamrater som talar språket flytande för att hjälpa inlärarna att öva språket på jobbet.
- ▲ Dessa program ger andra arbetstagare möjlighet att engagera sig frivilligt, kommunicera med sina arbetskamrater och utveckla starkare relationer.

Övergångslösningar: Förmåner

3

Främja anpassningsbar och flexibel schemaläggning

- ▲ Främja flexibel schemaläggning för att hjälpa personer med flyktningbakgrund som eventuellt har fler möten än andra medarbetare för att de exempelvis deltar i kommunala integrationsprogram.
- ▲ Vissa företag använder appar med översättningsfunktioner som gör det lättare för medarbetare att boka eller ändra sina arbetspass.

Övergångslösningar: Förmåner

INDITEX

Fallstudie: Inditex, *Spanien*

- ▲ Inditex är en av de största modekoncernerna i världen och driver över 6 800 butiker på 93 marknader. Organisationen har gjort ett stort åtagande för att hjälpa flyktingar att få jobb i nya länder.
- ▲ Inditex ger alla anställda tillgång till premiumversionen av en språkinlärningsplattform som heter Busuu och uppmuntrar dem att använda den för att lära sig ett nytt språk.
- ▲ Alla medarbetare kan ta initiativ och utveckla kunskaper i andra språk, vilket kan skapa arbetsmöjligheter för dem i andra länder.

Övergångslösningar: Företagskultur

1 Ge andraspråkinlärares röster utrymme att höras genom medarbetarledda fokusgrupper

- ▲ Dra nytta av medarbetarledda fokusgrupper för att stödja andraspråkinlärare i arbetsstyrkan.
- ▲ Medarbetarledda fokusgrupper ger röst åt personer med flyktingbakgrund och ser till att deras behov kommuniceras till företagsledningen.

2 Uppmärksamma och hylla olika kulturer

- ▲ Fira mångkulturella högtider och anordna familjedagar för att hylla andraspråkinlärare och skapa en välkomnande miljö för deras familjer.
- ▲ Evenemangen bör ledas och planeras av människor med lämplig bakgrund och fokusera på att på ett autentiskt sätt hedra den/de specifika kulturen/erna och utbilda andra om den/dessa.

Övergångslösningar: Företagskultur



Fallstudie: Deutsche Bahn, *Tyskland*

- ▲ Deutsche Bahn, det tyska järnvägsbolaget, har ett egenintresse av att integrera flyktingar på arbetsmarknaden och stödja språkinlärare medan de bygger upp sina kunskaper i tyska.
- ▲ Deutsche Bahn hjälper flyktingar att förbättra sin tyska genom regionala språkkaféer. Språkkaféet är en del av ett program för social och kulturell integration som uppmuntrar till språkpraktik på plats och underlättar sociala relationer.
- ▲ Deutsche Bahn har utvecklat språkträning baserad på det specifika ordförråd som krävs för att framgångsrikt genomföra yrkesutbildningsprogram.

Hur man börjar investera i andraspråkinlärare

1. **Ange din avsikt.** Fastställ varför och hur andraspråkinlärare kan vara till nytta för ditt företag. Vilka behov kan de tillgodose?
2. **Identifiera nyckelroller.** Syna dina egna antaganden om vilka roller som kräver språkkunskaper och identifiera vad andraspråkinlärare kan tillföra nyckelrollerna. Företagen bör fokusera på en mindre uppsättning roller, arbetsplatser eller regioner för att testa nya övergångslösningar och sedan skala upp dessa metoder inom hela organisationen.
3. **Utvärdera din rekryteringsprocess.** Ta reda på i vilken utsträckning nuvarande ansöknings- och intervjuprocesser utesluter andraspråkinlärare, och omarbета sedan dessa processer så att de blir mer inkluderande. Skapa en talangpool av andraspråkinlärare genom att samarbeta med lokala civilsamhällesorganisationer.

Hur man börjar investera i andraspråkinlärare

- 4. Omforma onboarding-upplevelsen.** Implementera övergångslösningar för att förbättra andraspråkinlärarnas kännedom om sin roll, sina arbetskamrater och arbetsmiljön, t.ex. ömsesidigt lärande och interaktiv utbildning.
- 5. Underlätta sociala relationer.** Tillhandahåll ett stödnätverk som uppmärksammar alla arbetstagare och skapa formella och informella tillfällen för medarbetare att lära känna varandra.
- 6. Investera i språkutbildning.** Hjälプ alla arbetstagare att lära sig och förbättra sina språkkunskaper genom lättillgängliga kurser, studieförmåner och praktikmöjligheter.

Tack så mycket!

A young man with dark hair, a beard, and glasses is smiling warmly. He is wearing a white button-down shirt and has a black backpack strap over his shoulder. He is holding several books under his left arm. The background is a library with wooden bookshelves filled with books.