



TENT

Hur man integrerar nyanlända och andra personer med flyktingbakgrund på arbetsplatsen

En resurs för
HR-avdelningar



Under den här presentationen kommer du att få förslag på:

- ▲ Hur din HR-avdelning kan förbereda sig för att välkomna medarbetare med flyktingbakgrund.
- ▲ Hur du anpassar eller utökar ditt onboardingprogram för att omfatta medarbetare med flyktingbakgrund.
- ▲ Idéer om hur du skapar en inkluderande arbetsplats.



Innehåll

1

**INTEGRERA
ANSTÄLLDA MED
FLYKTINGBAKGRUND:
GRUNDERNA**

2

**ANPASSAD
ONBOARDING FÖR
ANSTÄLLDA MED
FLYKTINGBAKGRUND**

3

**SKAPA EN
INKLUDERANDE
ARBETSPLATS ÅT
PERSONER MED
FLYKTINGBAKGRUND**

Integrera medarbetare med flyktingbakgrund: vad HR-team behöver känna till

Företag som vill integrera medarbetare med flyktingbakgrund i sin personalstyrka bör överväga att vidta vissa viktiga strukturella åtgärder. (Om du fortfarande försöker förstå hur **anställningsprocessen** för denna målgrupp ser ut kan du kontakta Tent-teamet för vårt faktablad om detta).

Det här avsnittet omfattar:

- ▲ Definitionen av "flykting".
- ▲ Fördelarna med att säkerställa att personer med flyktingbakgrund får rätt förutsättningar att lyckas på jobbet.
- ▲ Hur man kan strukturera team av medarbetare bestående av personer både med och utan flyktingbakgrund.
- ▲ Hur man kan göra kulturella anpassningar på arbetsplatsen.



Vem är "en person med flyktingbakgrund"?

- ▲ En **flykting** är en person som har tvingats fly från sitt land på grund av en välgrundad rädsla för förföljelse eller våld, t.ex. inbördeskrig eller etniskt våld.
- ▲ En **asylsökande** är en person som har lämnat sitt land och formellt har ansökt om flyktingstatus i ditt land, men som väntar på ett officiellt beslut från myndigheterna.
- ▲ En "**nyanländ**" är en person som fått beviljat uppehållstillstånd som flykting eller av andra skäl.

Vem betraktas som flykting?

- ▲ Någon som flyr kriget i Ukraina
- ▲ Någon som flyr inbördeskriget i Syrien
- ▲ Någon som är buddhist och flyr religiös förföljelse i Kina
- ▲ Någon som är en HBTQ-person och flyr förföljelse i Iran
- ▲ Någon som flyr förföljelse i Eritrea för att ha demonstrerat för demokrati

Varför investera
i att ge personer
med flyktingbakgrund
förutsättningar att
lyckas på jobbet?

Personalomsättningen bland nyanlända och personer med flyktingbakgrund är vanligtvis som störst under den första månaden på det nya jobbet. Men genom att vidta åtgärder för att ge dessa goda förutsättningar att lyckas från början kan man öka andelen anställda som stannar kvar under den här perioden och även därefter.

Därför är de flesta förslag på åtgärder som tas upp i denna presentation relativt kortsiktiga. Efter cirka sex månader kommer en medarbetare som är nyanländ eller har flyktingbakgrund sannolikt att behöva mycket mindre anpassat stöd. Notera att anställda som är nyanlända och de med flyktingbakgrund generellt sett stannar hos sin arbetsgivare i högre utsträckning än anställda utan flyktingbakgrund.

Dessutom kommer stödet ni ger denna grupp medarbetare sannolikt även att gynna övriga anställda! (Chefer som har lärt sig att vara mer lyhörda för flyktingars utsatthet kommer att bli bättre ledare för alla medarbetare).

Hur man organiserar team bestående av personer både med och utan flyktingbakgrund

Om ditt företag anställer flera personer med flyktingbakgrund samtidigt och du har viss flexibilitet när du sätter samman teamen, försök att skapa blandade team. (Teamen bör helst inkludera minst två personer med flyktingbakgrund som kan stödja varandra och vara en referenspunkt för varandras utveckling).

Ett balanserat team uppmuntrar till samverkan mellan olika kulturer, vilket kan leda till ökat engagemang bland de anställda.

I början kan du överväga att skapa team som bara består av personer med flyktingbakgrund för att sänka eventuella kommunikativa och kulturella trösklar. I så fall bör du proaktivt definiera tydliga kommunikationsvägar och kontaktpunkter med andra anställda och mellan olika team. Detta för att fortsätta skapa möjligheter till interkulturell interaktion.

Hur man kan göra kulturella anpassningar

Gör anpassningar för att bli en mer kulturellt inkluderande arbetsplats. Tänk på att många anställda med flyktingbakgrund saknar erfarenhet av att navigera i arbetskulturen i sitt nya land. De befinner sig eventuellt också på en annan typ av arbetsplats än de tidigare har upplevt. (De kan t.ex. vara vana vid kontorsmiljö, men deras roll på ditt företag är en annan).

Att anpassa olika aspekter av den nya arbetsmiljön efter deras behov och kommunicera dessa skillnader på ett effektivt sätt kommer att bidra till att integrationen underlättas. Överväg exempelvis att:

- ▲ **Anpassa era riktlinjer kring arbetskläder** för att ta hänsyn till kulturella normer kring lämplig klädsel.
- ▲ **Se över er policy för ledighet** för att säkerställa att medarbetare med flyktingbakgrund kommer att kunna ta ut tillräckligt med ledighet för att fira religiösa högtider, delta i eventuella möten med migrationsverket osv.

Hur man anpassar sig efter olika kulturer

- ▲ Bredda chefernas kunskap om kulturella och religiösa och aktiviteter och högtider som kan vara personligt viktiga för de anställda. En kalender över återkommande kulturella helgdagar kan t.ex. hjälpa chefer att planera för när anställda med flyktingbakgrund eventuellt kommer att föredra att ta ledigt.
- ▲ Omvandla ett kontor till ett dedikerat bönerum (arbetsgivaren är skyldig att tillåta bön under arbetstid i Sverige).

Om du är osäker på hur du bäst tillgodoser dina nyanställdas olika kulturella behov kan Tent ge dig vägledning eller rekommendera en organisation som kan hjälpa dig.

Innehåll

1

**INTEGRERA
ANSTÄLLDA MED
FLYKTINGBAKGRUND:
GRUNDERNA**

2

**ANPASSAD
ONBOARDING FÖR
ANSTÄLLDA MED
FLYKTINGBAKGRUND**

3

**SKAPA EN
INKLUDERANDE
ARBETSPLATS ÅT
PERSONER MED
FLYKTINGBAKGRUND**

Anpassad onboarding för anställda med flyktingbakgrund

När du har erbjudit någon ett jobb kan du hjälpa dina nyanställda att lyckas på jobbet genom att göra vissa justeringar i dina onboardingprocesser.

Det här avsnittet omfattar:

- ▲ Möjliga åtgärder att vidta innan personen börjar (pre-boarding).
- ▲ Hur man kan säkerställa att ert onboardingprogram även är anpassat efter anställda med flyktingbakgrund.
- ▲ Hur man kan skapa ett specialanpassat onboardingprogram för personer med flyktingbakgrund.



Åtgärder att vidta innan de börjar (pre-boarding)

Genom att se till att nyanställda känner sig välkomna och förberedda inför första dagen kan ni påskynda deras onboarding och skapa en känsla av tillhörighet på ert företag:

- ▲ **Skicka tydlig kommunikation om jobberbjudandet:** Utöver det vanliga administrativa pappersarbetet kan du förslagsvis skicka ett välkomstmeddelande från ledningen på företaget. Om möjligt bör du skicka dessa meddelanden både på det primära lokala språket och på medarbetarens modersmål.
- ▲ **Hålla välkomstmöten:** Erbjud nyanställda möjlighet att träffa chefer och kollegor på plats och ge dem en kort rundtur av arbetsplatsen så att de kan knyta nya kontakter och bekanta sig med lokalerna.
- ▲ **Tillhandahålla stöd före anställningen:** Ring nyanställda några dagar före första dagen för att stämma av läget och ge dem möjlighet att ställa frågor. Se till att de har klart för sig hur de ska ta sig till jobbet, förbereda sig för arbetsdagen (finns det t.ex. ett kylskåp där de kan förvara sin matlåda?) och är medvetna om eventuell dokumentation de behöver ta med sig den första dagen.

Säkerställ att ert onboardingprogram även är anpassat efter anställda med flyktingbakgrund

Gör en snabb översyn av ert befintliga onboardingprogram och identifiera de delar av introduktionsprogrammet som eventuellt behöver anpassas eller förklaras på ett annat sätt. Genom att göra dessa mindre ändringar i er standardprocess kan ni säkerställa att anställda kommer att kunna:

- a) genomföra alla onboardingprocedurer utan problem, och
- b) känna en omedelbar känsla av gemenskap, legitimitet och framgång på företaget.

Nyanlända har vanligtvis inte tillgång till professionella eller sociala nätverk som kan hjälpa dem att hitta jobb.

Om du samarbetar med en lokal civilsamhällesaktör för att hitta nya medarbetare kan du överväga att kontakta dem för att få stöd med onboarding – inklusive översättnings-/tolkningstjänster.

Förslag på anpassningar

- ▲ **Erbjud extra stöd för viktiga moment** såsom registrera uppgifter i HR portaler, anmäla lönekonto och liknande, eftersom det kan vara obekant för nyanställda som inte har arbetat i Sverige tidigare. Vid behov kan en översättare eller tolk hjälpa till.
- ▲ **Distribuera pappersversioner av onboardingmaterialet** i fall det är svårt att få tillgång till digitalt material hemma. Se till att ha med material om organisationens bakgrund, värderingar, policyer osv. så att nyanställda snabbt kan sätta sig in i kulturen på sin nya arbetsplats.
- ▲ **Tillhandahåll uniformer och ID-brickor tidigt** för att ge nyanställda en omedelbar känsla av samhörighet, tillhörighet och stolthet på sin nya arbetsplats.
- ▲ Om ditt onboardingprogram innehåller en utbildning i mångfald och inkludering kan du överväga att **lägga till en del om nyanlända och personer med flyktingbakgrund**.

Skapa ett onboardingprogram

Om företaget har anställt ett stort antal personer med flyktingbakgrund kan det vara värt att utveckla ett kompletterande onboardingprogram för dem så att de kan få tillgång till särskilt relevant information, ställa klargörande frågor och träffa andra anställda med liknande bakgrund i en avslappnad miljö. Ett sådant program skulle kunna omfatta:

- ▲ **En frågestund med tolkar** som talar flyktingarnas modersmål. Det ger anställda som inte behärskar det lokala språket fullt ut ännu en chans att ställa frågor de kan tänkas ha om företaget och deras roll.
- ▲ **Ett informationsmöte med fokus på förmåner som erbjuds av ditt företag**, t.ex. språkutbildning, kompetensutveckling/utbildningar.
- ▲ **Utbildning i arbetsplatskultur**, för att hjälpa nyanställda att förstå rådande processer och förhållningssätt på arbetsplatsen.

...Överväg även: Ge nyanställda **tips** om hur de kan utforska och uppleva sitt nya närområde samt en **välkomstlåda** med typiska saker som representerar ert landskap eller område (e.g. Dalahäst i Dalarna, inträde till Skansen i Stockholm, kryddor och recept på speciella maträtter etc)!

Innehåll

1

**INTEGRERA
ANSTÄLLDA MED
FLYKTINGBAKGRUND:
GRUNDERNA**

2

**ANPASSAD
ONBOARDING FÖR
ANSTÄLLDA MED
FLYKTINGBAKGRUND**

3

**SKAPA EN
INKLUDERANDE
ARBETSPLATS ÅT
PERSONER MED
FLYKTINGBAKGRUND**

Skapa en inkluderande arbetsplats

Goda nyheter! Genom att vidta åtgärder för att förbereda både nya medarbetare och deras team och genom att anpassa ert onboardingprogram, har företaget redan lagt grunden för en verkligt inkluderande arbetsplats. Det finns emellertid många strategier och initiativ som kan utnyttjas långt efter onboardingfasen för att bygga vidare på den grunden.

Det här avsnittet omfattar:

- ▲ Skapa permanenta forum för utbyte mellan anställda med och utan flyktingbakgrund.
- ▲ Erbjuder fortlöpande mångfaldsutbildning.
- ▲ Stödja anställda i deras karriärutveckling.



Skapa permanenta forum för utbyte mellan anställda med och utan flyktingbakgrund

För att underlätta relationsskapandet planera tillfällen då kollegor får möjlighet att lära känna varandra. Det kan röra sig om en träff mellan 2 kollegor eller en större träff för hela organisationen. Företag med tillräcklig kapacitet bör överväga att planera träffar av båda slag!



Hur man skapar *personliga* relationer

- ▲ Uppmuntra **luncher eller fikor** mellan kollegor som har olika bakgrund. Om möjligt erbjud att ge presentkort till båda medarbetarna för att täcka kostnaden för måltiden/fikan eller låta de anställda redovisa kostnaden i efterhand.
- ▲ Tilldela **faddrar eller mentorer** till nyanställda så att de har någon som kan hjälpa dem att anpassa sig till er arbetsplatskultur, i det fall det behövs, öva på det lokala språket och utveckla en bra kontakt från första dagen. *I vissa fall kan det vara att föredra om faddern/mentorn är någon med samma kulturella bakgrund eller har samma modersmål.*

Hur man skapar kontakter *inom hela organisationen*

- ▲ **Planera evenemang och sociala aktiviteter för team och/eller för hela organisationen** – såsom att fira högtider eller kollegors födelsedagar – för att ge anställda med och utan flyktingbakgrund möjlighet att träffas. Skapa tillfällen för medarbetarna att utbyta erfarenheter för att öka förståelsen för olika kulturer på organisationsnivå.
- ▲ **Dra nytta av de forum på arbetsplatsen** som ger anställda med särskilda intressen utrymme att träffa varandra. Det skulle kunna handla om bokcirklar, träningsgrupper eller andra gemensamma intressen. Dessa grupper erbjuder en trygg miljö där man blir del av en gemenskap.
- ▲ **Överväg att inrätta ett forum för medarbetare med flyktingbakgrund** för att ge dessa möjlighet att få kontakt med och stödja varandra, samt ett forum där man kan diskutera frågor och ge feedback till ledningen om hur gemenskapen kan främjas och förbättras.

Erbjuda fortlöpande mångfaldsutbildning

A)

Om ditt företag redan har ett väletablerat program för mångfald och inkludering kom ihåg att även anpassa det att omfatta personer med flyktingbakgrund. Överväg dessutom att införliva en del för att hjälpa nyanlända att sätta sig in i kulturella normer, minska missförstånd mellan olika kulturer och uppmuntra positiva relationer mellan olika kulturer inom hela företaget.

B)

Om företaget nyligen har börjat arbeta med mångfald och inkludering kan du överväga att komplettera ditt befintliga utbud av utbildningar med en ny utbildning i mångfald eller kulturella skillnader.

Stödja anställda i deras karriärutveckling

När personer med flyktingbakgrund vill göra karriär ställs de ofta inför flera hinder, allt från kort arbetslivserfarenhet i sitt nya land till svårigheter att få sina utländska meriter erkända och validerade. Som tur är finns det konkreta sätt som ditt företag kan hjälpa personer med flyktingbakgrund att uppnå sina karriärmål:

- ▲ Erbjud kontinuerlig **språkutbildning**
- ▲ Erbjud informella **möjligheter till omskolning och/eller kompetensutveckling**, helst med fokus på både hårda och mjuka färdigheter. Detta kan ske på många olika sätt – till exempel genom workshops eller mentorskap från mer erfarna kollegor.
- ▲ Erbjud anställda chansen att **skaffa professionella certifieringar** inom sina intresseområden om de är relevanta för ditt företag.

A woman with blonde hair in a bun, wearing a light-colored jacket over a blue shirt, is shaking hands with a man in a blue shirt and dark tie. They are both smiling and looking at each other. They are standing in front of a large window that offers a view of a city skyline. On a desk in the foreground, there is a laptop, a notebook, and a cup of coffee on a saucer.

Tack så mycket!