

# Udział w targach pracy dla uchodźców

Firmy zainteresowane zatrudnianiem uchodźców często uczestniczą w targach pracy, aby w efektywny sposób rekrutować uchodźców i przeprowadzać bezpośrednie rozmowy kwalifikacyjne z nimi. Wydarzenia takie stanowią dla firm okazję do rekrutacji kandydatów wśród uchodźców, którzy mogą mieć trudności z aplikowaniem poprzez tradycyjne kanały w wyniku braku znajomości lokalnych procesów rekrutacyjnych lub braku sieci kontaktów zawodowych. Dzięki bezpośredniemu spotkaniu z kandydatami i interakcji z nimi w bardziej swobodnym otoczeniu firmy mogą znaleźć wykwalifikowanych kandydatów-uchodźców, którzy mogliby zostać przeoczeni w trakcie tradycyjnej rekrutacji. Przedstawiamy rozwiązania, które mogą pomóc firmom w przygotowaniu się do targów pracy dla uchodźców.

## Przed targami pracy

### OCEŃ POTRZEBY KADROWE SWOJEJ FIRMY

- Weź pod uwagę możliwość zatrudniania uchodźców o różnych kwalifikacjach: od stanowisk wymagających wysokich umiejętności po stanowiska o podstawowych umiejętnościach. Należy pamiętać, że uchodźcy mają różne doświadczenie zawodowe oraz poziomy znajomości języka lokalnego.
- Zachęć zespół rekrutacyjny do przeanalizowania wakatów w firmie i określenia ról, na które mogą najlepiej nadawać się uchodźcy.

### NAWIĄŻ KONTAKT Z ORGANIZATORAMI TARGÓW Z WYPRZEDZENIEM

- Zapytaj o potrzebne materiały, które należy dostarczyć: np. arkusze rekrutacyjne, materiały firmowe oraz inne oznaczenie stoiska.
- Przed wydarzeniem przejrzyj e-maile i dokumenty briefingowe, weź udział w spotkaniach przygotowawczych i przekaz organizatorom informacje o oferowanych stanowiskach.

### PRZEPROWADŹ SZKOLENIE Z ROZMÓW Z KANDYDATAMI-UCHODŹCAMI DLA SWOICH REKRUTERÓW

- Przygotuj osoby prowadzące rozmowy kwalifikacyjne do przekazywania konstruktywnych informacji zwrotnych oraz podejmowania konkretnych kroków względem zakwalifikowanych kandydatów.
- Przekaz im informacje o najlepszych praktykach w zakresie rozmów z kandydatami-uchodźcami oraz o statusach prawnych uchodźców. *Wskazówki dotyczące dostosowywania procesu rozmów kwalifikacyjnych do kandydatów-uchodźców można znaleźć w materiałach Tent w [Members' Hub](#) lub pod adresem [info@tent.org](mailto:info@tent.org).*



Ustaw stoisko lub stół w dogodnym miejscu, w którym można dystrybuować materiały, przekazywać informacje o kulturze i wymaganiach w miejscu pracy, a także bezpośrednio odpowiadać na pytania uchodźców poszukujących pracy.

## Podczas targów pracy

### ZADBAJ O WIDOCZNOŚĆ PODCZAS CAŁEGO WYDARZENIA

- Przyjedź wcześniej i rozważ zabranie ze sobą większego grona przedstawicieli firmy, aby przy Twoim stoisku zawsze był ktoś dostępny.
- Upewnij się, że przez cały czas trwania wydarzenia na Twoim stoisku obecny jest przedstawiciel Twojej firmy. W ten sposób zmaksymalizujesz liczbę kandydatów, ponieważ mogą się pojawiać o różnych porach.

### PRZYGOTUJ SIĘ NA PRZEŁAMYWANIE BARIER JĘZYKOWYCH

- Dostosuj przebieg rozmów do poziomu znajomości języka wymaganego na poszczególnych stanowiskach.
- Rozważ zabranie ze sobą pracowników, którzy mówią językami uczestników, i — jeśli to możliwe — przeprowadzaj rozmowy w ojczystym języku kandydatów. Jeżeli to niemożliwe, poproś organizatorów o pomoc w tłumaczeniu.
- Przetłumacz materiały o swojej firmie na języki kandydatów-uchodźców i zadбай o to, aby oprócz materiałów pisemnych mieć ze sobą również materiały graficzne dotyczące miejsca pracy.

### OKREŚL KONKRETNE OCZEKIWANIA WZGLĘDEM KANDYDATÓW

- Wyjaśnij oczekiwania firmy dotyczące obecności i godzin pracy. W stosownych przypadkach omów opcje transportu, aby pomóc kandydatom z dojazdem.
- Zwróć uwagę na wszelkie benefity dodatkowe oferowane pracownikom, które mogą być korzystne lub interesujące dla kandydatów-uchodźców (np. lekcje języka, programy mentoringowe, bezpłatna pomoc prawna).
- Przekaż informacje o kulturze i wartościach firmy oraz oczekiwaniach. Rozważ przyniesienie krótkich opisów poszczególnych stanowisk lub przygotuj się do ustnego wyjaśniania, kogo szuka Twoja firma.

### SZANUJ RÓŻNICE KULTUROWE

- Miej świadomość różnych norm kulturowych związanych z takimi kwestiami jak przemawianie publiczne, fizyczny dotyk czy kontakt wzrokowy w środowisku zawodowym, szczególnie w aspekcie różnic płci czy wyznania.
- Mów powoli i wyraźnie, unikając żargonu branżowego i idiomów w rozmowie z kandydatami.



Z badań wynika, że kiedy uchodźca ma pozytywne doświadczenia u pracodawcy, inni przedstawiciele jego społeczności z dużym prawdopodobieństwem będą poszukiwać zatrudnienia w tej samej firmie.

## ←🕒🕒🕒→ Po targach pracy

### DALSZY KONTAKT Z KANDYDATAMI SPEŁNIAJĄCYMI WYMAGANIA

- Skontaktuj się z kandydatami spełniającymi oczekiwania wkrótce po zakończeniu targów, aby poinformować ich o konkretnych dalszych krokach. Może to być wypełnienie aplikacji, udział w weryfikacji telefonicznej, ocena umiejętności lub kolejna rozmowa. Im szybciej firma skontaktuje się z kandydatami-uchodźcami po targach pracy, tym lepiej.

### OCEŃ DOŚWIADCZENIA FIRMY

- Oceń doświadczenia firmy z udziału w targach pracy, mierząc kluczowe wskaźniki, takie jak liczba kandydatów-uchodźców, z którymi nawiązano kontakt, liczba przeprowadzonych rozmów i liczba złożonych ofert pracy. Informacje te można wykorzystać do monitorowania wpływu firmy na zatrudnianie uchodźców i ulepszania doświadczeń rekruterów oraz kandydatów.
- Przeanalizuj doświadczenie firmy z targów pracy, definiując to, co poszło dobrze, oraz to, co można by poprawić. Omów te wnioski wewnętrznie i przekaz je do Tent.



Rozważ opublikowanie udziału firmy w targach pracy w kanałach społecznościowych firmy. Zespół Tent ds. komunikacji z przyjemnością pomoże w razie potrzeby!

## Następne kroki

Tent Partnership for Refugees może pomóc firmom w przygotowaniu zespołów HR do nadchodzących targów pracy dla uchodźców. Więcej informacji o Tent i oferowanych usługach można uzyskać pod adresem [info@tent.org](mailto:info@tent.org).

## Informacje o Tent Partnership for Refugees

W sytuacji, gdy coraz więcej uchodźców zostaje wysiedlonych na dłużej, firmy odgrywają decydującą rolę w ułatwianiu im integracji ekonomicznej w nowych społecznościach. Tent założył w 2016 roku Hamdi Ulukaya, dyrektor generalny i założyciel Chobani — amerykańskiej firmy spożywczej o obrotach sięgających miliardów dolarów — aby mobilizować firmy na całym świecie do pomagania uchodźcom w znalezieniu pracy. Obecnie Tent **zrzesza ponad 300 dużych firm**, które zobowiązały się do zatrudniania i szkolenia uchodźców oraz zapewniania im mentoringu. Więcej informacji można znaleźć pod adresem [www.tent.org](http://www.tent.org).