



TENT

# Rekrytering av personer med flyktingbakgrund

Tent Sverige  
4 december 2024



## Efter den här presentationen kommer du att:

- ▲ fått insyn i fördelarna med att anställa personer med flyktingbakgrund
- ▲ förstå de utmaningar som arbetssökande med flyktingbakgrund ställs inför
- ▲ veta hur du bygger upp en pipeline av arbetssökande med flyktingbakgrund och jobbar med s.k "hiring pilots"
- ▲ veta hur du ändrar dina rutiner för cv-gallring och intervjuer så att de blir mer inkluderande för jobbsökande med flyktingbakgrund
- ▲ bli uppmärksam på några av de utmaningar som kan uppstå efter att ni anställt och hur ni kan hantera dem.





# Innehåll

---

**1**

**VARFÖR ANSTÄLLA?**

**2**

NÅ KANDIDATER MED  
FLYKTINGBAKGRUND

**3**

ANPASSA REKRYTERINGS  
PROCESSEN

**4**

LÖSA UTMANINGAR  
EFTER ANSTÄLLNING

**5**

FÖRETAGSCASE  
OCH INPUT FRÅN  
GRUPPEN



## Vem betraktas som flykting?

- 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 skyddsskäl

### Till exempel:

- 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 HBTQ-person och flyr förföljelse i Iran
- Någon som flyr förföljelse i Eritrea för att ha demonstrerat för demokrati

# Varför anställa personer med flyktingbakgrund?

Inte bara kan det förändra en flyktings liv, men det finns också affärsmässiga skäl att anställa personer med flyktingbakgrund:

Personalomsättningen är lägre bland anställda med flyktingbakgrund än andra arbetstagare.\*

\*En studie visade exempelvis att inom tillverkningsindustrin är personalomsättningen bland personer med flyktingbakgrund 4 procent per år, jämfört med 11 procent bland övriga anställda (Fiscal Policy Institute, *Refugees As Employees: Good Retention, Strong Recruitment*, 2017).

Personer med flyktingbakgrund bidrar till att göra din arbetsstyrka mer mångfaldig, vilket bland annat främjar innovation och ekonomiska resultat.\*\*

\*\* Studier har visat att mångfald öppnar upp för innovation, driver på marknadstillväxten och ökar det ekonomiska resultatet (Harvard Business Review, *How Diversity Can Drive Innovation*, 2012; Harvard Business Review, *The Other Diversity Dividend*, 2018).

Personer med flyktingbakgrund är vanligtvis mer villiga att flytta inom landet för att få ett arbete.

# Varför bör jag anpassa mitt företags rekryteringsprocesser?

---

Personer med flyktingbakgrund ställs inför strukturella hinder när de försöker komma in på arbetsmarknaden, vilket gör dem mindre konkurrenskraftiga i en vanlig rekryteringsprocess. Exempelvis:

- De kanske inte känner till var de hittar era platsannonser.
- De kanske saknar professionella nätverk som skulle kunna hjälpa dem att få tillgång till arbetstillfällen eller förmedla kontakter med arbetsgivare.
- När personer med flyktingbakgrund söker jobb kan de råka sållas bort på grund av luckor i deras cv eller för att de har utländsk utbildning och certifieringar som er HR-avdelning inte känner till.

**Tänk på:** Även om en jobbsökande med flyktingbakgrund uppfyller era krav är det inte säkert att de är framgångsrika i en konventionell anställningsprocess.



# Innehåll

1

VARFÖR  
ANSTÄLLA?

2

**NÅ KANDIDATER MED  
FLYKTINGBAKGRUND**

3

ANPASSA REKRYTERINGS  
PROCESSEN

4

LÖSA UTMANINGAR  
EFTER ANSTÄLNING

5

FÖRETAGSCASE  
OCH INPUT FRÅN  
GRUPPEN

## Arbetssökande med flyktingbakgrund kanske inte känner till att det finns lediga tjänster på ditt företag

- Nyanlända har vanligtvis inte tillgång till professionella eller sociala nätverk som kan hjälpa dem att hitta jobb
- De kanske inte heller känner till de vanligaste sätten att hitta jobb i det nya landet, t.ex. jobbsajter och plattformar på nätet.
- Att starta s.k ”hiring pilots” och samarbeta med en lokal samarbetspartner kan hjälpa dig att nå arbetssökande personer med flyktingbakgrund så att de inte går miste om möjligheter på ditt företag.





## Starta framgångsrika lokala "hiring pilots"

Du ska kunna känna dig säker på att de organisationer du väljer att samarbeta med förstår dina verksamhetsbehov och kan hjälpa dig att rekrytera de bästa kandidaterna.

Kontakta Tent för att få hjälp med att identifiera organisationer på de platser du är intresserad av att anställa

Med vår hjälp avgör ni vilka organisationer som bäst kan tillgodose ert företags behov och säkerställa att de har de tjänster och den kapacitet som krävs för att möta era specifika behov

Starta igång ett pilotprojekt först skala sedan upp det till ett mer långsiktigt partnersamarbete, där ni tar tillvara de lärdomar som görs under resans gång

## Annonsera ut lediga tjänster via nätverk

Grupper av personer med flyktingbakgrund är ofta sammansvetsade, så det är möjligt att du kan marknadsföra jobbmöjligheter direkt till dem, utöver samarbetet med lokala partner för uppsökande verksamhet:

- Detta kan omfatta nätverk som bygger på mun-till-mun-metoden och grupper på sociala medier (Telegram, Facebook etc.).
- Att översätta arbetsbeskrivningar till de lokala språk som flyktingarna talar i ditt område kan också vara till hjälp.

I vissa fall kan ”marknadsföringen” i dessa nätverk vara organisk – studier har påvisat att om en person med flyktingbakgrund har en positiv erfarenhet av en viss arbetsgivare kommer andra medlemmar av deras grupp sannolikt att söka anställning på samma företag.\*

\*En studie av företag i USA visade att organisationer som anställer personer med flyktingbakgrund upplever positiva rekryteringseffekter (Fiscal Policy Institute, *Refugees As Employees: Good Retention, Strong Recruitment*, 2017).

# Innehåll

---

1

VARFÖR  
ANSTÄLLA?

2

NÅ KANDIDATER MED  
FLYKTINGBAKGRUND

3

**ANPASSA  
REKRYTERINGS  
PROCESSEN**

4

LÖSA UTMANINGAR  
EFTER  
ANSTÄLLNING

5

FÖRETAGSCASE  
OCH INPUT FRÅN  
GRUPPEN

# Anpassning av rekryteringsprocessen

---

Med största sannolikhet är flera av de mest effektiva sakerna du kan göra sannolikt redan en del av era processer!

- Se till att er standardiserade rekryteringsprocess i så stor utsträckning som möjligt fokuserar på att bedöma **kandidatens uppförande, egenskaper** och **potential** att utföra jobbet.
- Utvärdera **färdigheter** och **kompetens** under arbetsplatsförlagd utbildning med hjälp av verktyg för kompetensprofilering.
- Testa eventuella **tekniska färdigheter** som är en förutsättning för att utföra jobbet (*t.ex. räknefärdighet, datorkunskaper, erfarenhet av att framföra tunga maskiner eller skrivfärdigheter i svenska*).
- **Hantera förväntningar** om arbetets karaktär. Överväg att erbjuda en rundtur på arbetsplatsen som en del av rekryteringsprocessen, för att se till att kandidaterna förstår vad jobbet innebär.

**Utmana ditt team att bedöma vilken nivå av svenska som *krävs* för rollen, och anpassa sedan intervjuprocessen efter detta.**

Vissa arbetssökande med flyktingbakgrund, särskilt nyanlända personer, talar inte flytande svenska eller engelska. Många företag ratar oavsiktligt bort kandidater då intervjuer hålls på en högre nivå svenska än vad som krävs för själva arbetet.



# Hantering av språkbarriärer i rekryteringsprocessen

---

- Säkerställ tydlig kommunikation genom att tala långsammare, inte högre, och undvika idiomatiska uttryck (säg exempelvis inte *"med båda fötterna på jorden"* eller *"lätt som en plätt"*).
- I stället för att ställa frågor som kan besvaras med ja eller nej, kontrollera förståelsen genom att ställa förtydligande frågor (fråga exempelvis *"När är din nästa intervju?"* i stället för *"Vet du vilken tid din nästa intervju äger rum?"*).

## Granskning av CV

**När du granskar en person med flyktingbakgrunds cv, var uppmärksam på faktorer som är kopplade till deras status, t.ex:**

- luckor i cv:t
- färdigheter och erfarenheter som är inaktuella
- bristande lokal erfarenhet och lokala referenser
- bristande kännedom om normer för jobbansökningar i Sverige

**När du gör granskningen, gör ditt bästa för att:**

- fastställa om och hur luckor i erfarenhet kan hanteras
- utvärdera hur utländsk arbetslivserfarenhet eller meriter kan indikera kandidaternas potential eller relevanta kompetens och erfarenhet
- överväga att använda verktyg för att verifiera likvärdig utbildning och kompetens från utländska institutioner

**Avfärda inte en kandidat för ett lågkvalificerat jobb bara för att hen verkar ”överkvalificerad”.**

- Många högkvalificerade personer med flyktingbakgrund har inte möjlighet att utöva sitt yrke när de bosätter sig i ett nytt land och söker sig därför till mindre kvalificerade roller.
- Dessa kandidater kanske väljer att så småningom lämna företaget för att återuppta en karriär inom sina tidigare områden – eller så kan de vara utmärkta kandidater för snabbt avancemang inom ert företag.

## Anpassning av rekryteringsprocessen

### När du planerar och genomför intervjuer, försök göra följande:

- Utbilda intervjuarna i att **identifiera sina omedvetna fördomar** och ge dem verktyg och information för att **övervinna dessa** fördomar, t.ex. bakgrundsinformation om flyktingar.
- Ta hänsyn till **mångfald när du sätter samman intervjupaneler** för att ytterligare motverka omedvetna fördomar.
- Uppmuntra **stark tvåvägskommunikation** mellan intervjuare och kandidater för att säkerställa att de förstår varandra fullt ut. Tolka inte en kandidats tystnad som bekräftelse på att de förstår.
- Förklara för intervjuarna att kandidater med flyktingbakgrund kanske inte alltid följer vissa normer – särskilt när det gäller kroppsspråk – och att detta är ett tecken på kulturella skillnader, inte bristande respekt. *(I vissa kulturer är det exempelvis ovanligt med ögonkontakt).*
- Var öppen när det gäller den lokala företagskulturen och se till att kandidaterna är bekväma med förväntningarna som ställs på er arbetsplats.

# Innehåll

---

1

VARFÖR  
ANSTÄLLA?

2

NÅ KANDIDATER MED  
FLYKTINGBAKGRUND

3

ANPASSA  
REKRYTERINGS  
PROCESSEN

4

**LÖSA UTMANINGAR  
EFTER  
ANSTÄLLNING**

5

FÖRETAGSCASE  
OCH INPUT FRÅN  
GRUPPEN



## Hantera utmaningar för anställda med flyktningbakgrund

Om du vill rekrytera kandidater med flyktningbakgrund funderar du förmodligen även på hur du kan stödja dem efter att de har anställts. Det här avsnittet behandlar frågor som arbetsgivare ofta ställs inför:

- Så övervinner man språkbarriärer på jobbet.
- Så hanterar man kulturella skillnader.
- Så löser man transportfrågor.

Tänk på att utmaningar förknippade med ovannämnda frågor brukar gå att lösa inom några månader, när medarbetarna har anpassat sig till sin nya roll och arbetsplats!



## Så övervinner man språkbarriärer på jobbet

**Många personer med flyktingbakgrund talar inte flytande svenska när de börjar på ditt företag. Men det betyder inte att de inte kan göra viktiga insatser med en gång!**

Det finns många lösningar som du kan använda för att hjälpa dina anställda att bygga upp sina kunskaper i svenska, exempelvis:

- Översättning av skyltar och annat viktigt material till exempelvis arabiska, ukrainska, somaliska, dari, persiska, tigrinja
- Få tvåspråkiga kollegor att hjälpa till med tolkning.
- Nästa träff kommer handla om ***Så övervinner man språkbarriärer med Ambea som särskild gäst***

Visste du att arbetsplatsen nästan alltid är den bästa platsen för att förbättra sina språkkunskaper? Du kommer bli positivt överraskad av hur snabbt de nya medarbetarna blir bättre på svenska!

## Så hanterar man kulturella skillnader

**Vissa arbetsgivare oroar sig över hur de ska hantera kulturella skillnader på arbetsplatsen. Genom att vidta vissa åtgärder kan företag skapa en kulturellt inkluderande miljö redan från början:**

- Matcha nyanställda med "faddrar" eller kollegor som kan hjälpa till att besvara den nyanställdes frågor om företagskulturen.
- Överväg att göra anpassningar för anställda med flyktingbakgrund, exempelvis att anpassa rasttiderna till bönestunderna för de som ber eller att justera era riktlinjer kring arbetskläder för att ta hänsyn till kulturella normer kring lämplig klädsel.

Vissa anställda kan behöva upplysas om att det är accepterat att säga ifrån och att ställa klargörande frågor. I dessa fall bör övriga medarbetare få veta att de ska prata med sina nya kollegor och uppmuntra detta beteende.

## Så löser man transportutmaningar

**Vissa personer med flyktingbakgrund har kanske inte körkort eller tillgång till bil. Om kollektivtrafik inte finns tillgänglig, och kandidaterna är oroadе över transportfrågan, kan du överväga följande alternativ:**

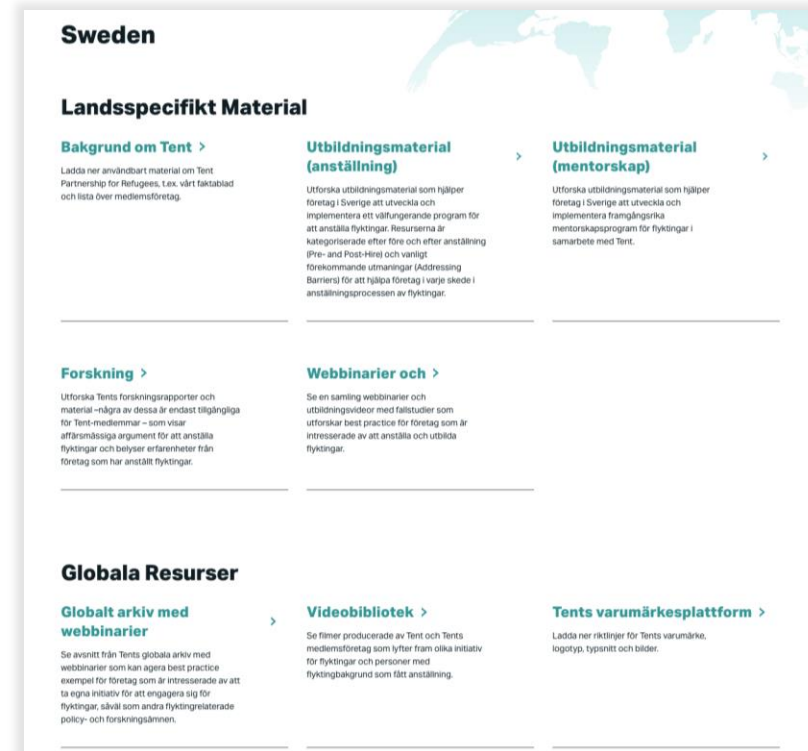
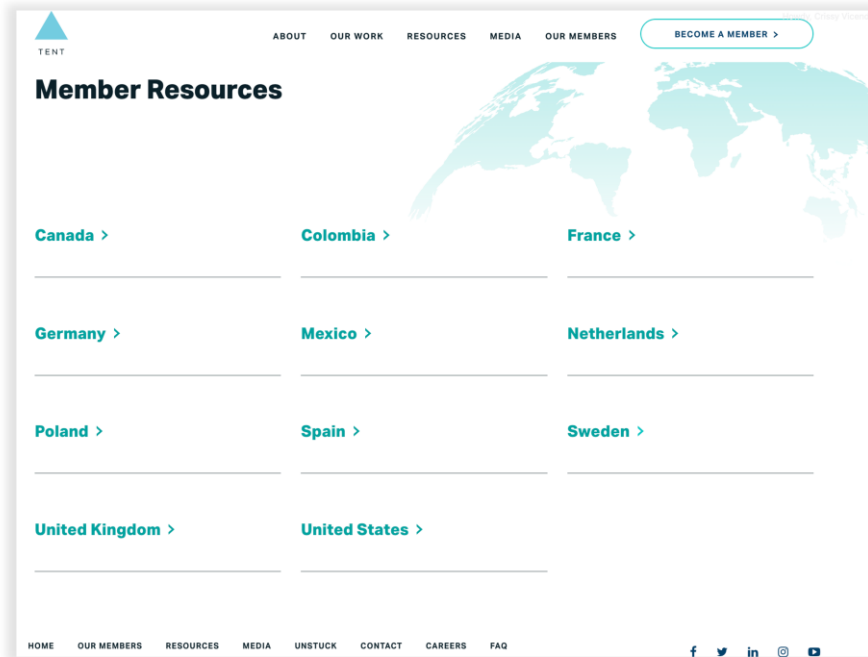
- Ordna med samåkning med andra anställda.
- Erbjud stöd och/eller incitament för att skaffa körkort.
- För ytterligare information om bästa praxis, se Tents resurs med titeln [\*\*\*Så hanterar man transportbarriärer för anställda som är flyktingar\*\*\*](#)

På många orter är det helt nödvändigt att ha bil för att kunna ta sig till jobbet, särskilt när det saknas utbyggda kollektivtrafiksystem. Företag kan hjälpa till att lösa detta!

# Members' Hub: Er källa till information



Vår Members' Hub är en portal endast för medlemmar. En slags verktygslåda med rapporter, bästa praxis exempel och utbildningsmaterial. Allt för att ge er stöd i era insatser för personer med flyktingbakgrund





# Kunskapsdelning

---



---

**THE ADECCO GROUP**

Reem Amad Al Sadi  
Regional Branch Manager Stockholm

---

## Nästa steg

- **Nästa träff:**  
29 Januari 14:00-15:00
- **Fokus:**  
Utbildningstillfälle:  
Övervinna språkbarriärer- bästa praxis  
**Ambea**



# Kommande träffar

---

12/3

Kom med förslag!



**Tack så mycket!**



## Ytterligere resurser\*

- Deloitte Insights, [\*A New Home at Work: an Employer's Guide to Fostering Inclusion for Refugees in the Workplace\*](#), 2019.