



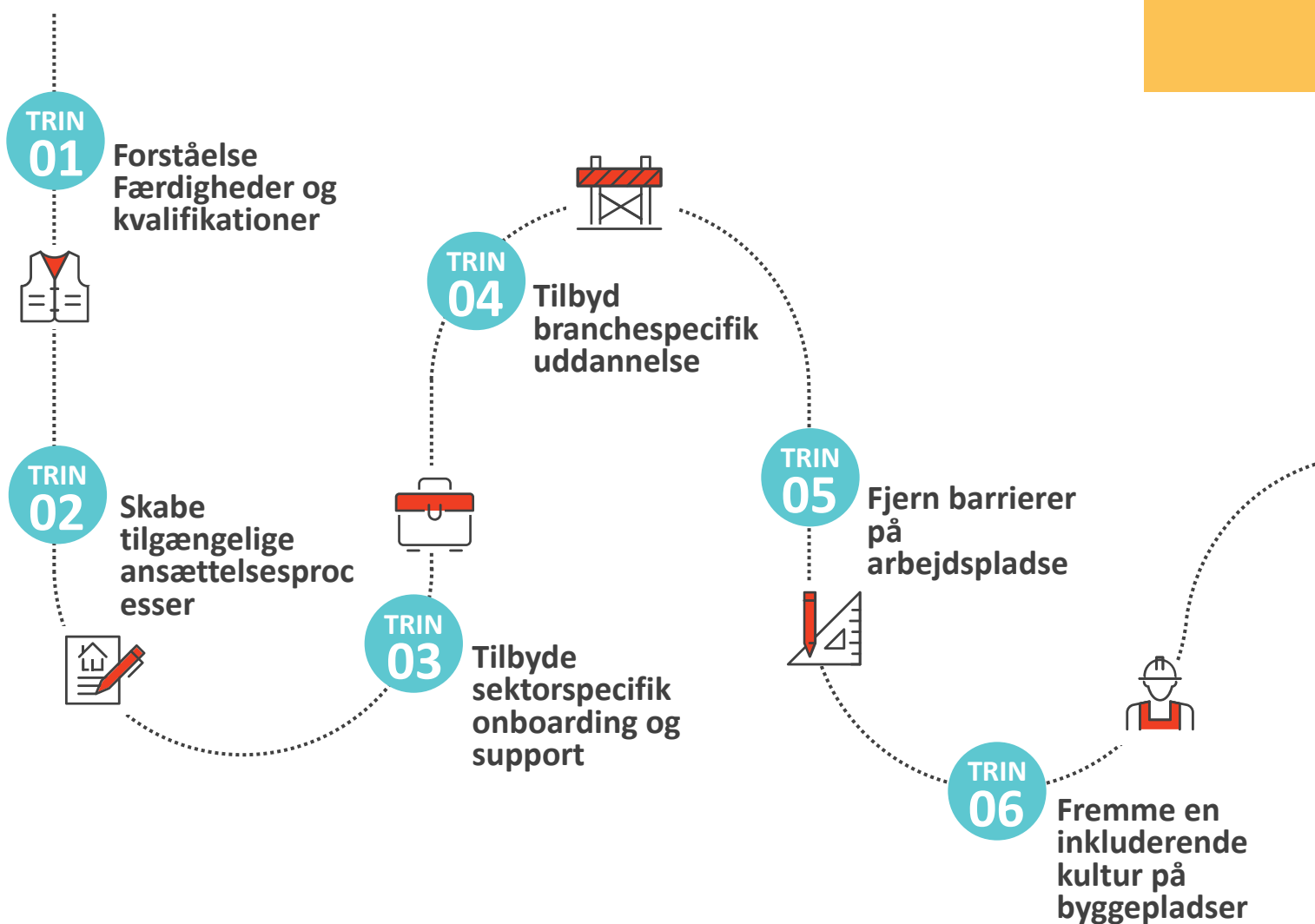
## TRIN 02:

# Oprettelse af tilgængelige ansættelsesprocesser

[www.welcomeworkproject.eu](http://www.welcomeworkproject.eu)

# VELKOMMEN TIL TRIN FOR TRIN

Velkommen til **Welcome Work: Trin for trin**-strategier. Vi vil gennem inkluderende praksis vise dig, hvordan du skaber et blomstrende arbejdsmiljø for flygtninge.





## TRIN 02 – Skabe tilgængelige

### Ansættelsesproce

#### sser

I dette trin diskuterer vi ansættelsesprocesser, der er inkluderende og nemme at navigere i for alle arbejdsgivere.

01

Annoncer stillinger i kanaler for indvandrere og flygtninge 4

02

Forenkling af ansøgningsprocesserne 5

03

Tilbyd sproglig støtte 6

04

Indgå partnerskab med flygtninge 6

05

Samarbejd med fagforeninger inden for byggebranchen 7

06

Strømlin rekrutteringen med vikarbureauer 7

07

Vikarbureauer i partnerlandene 8



01

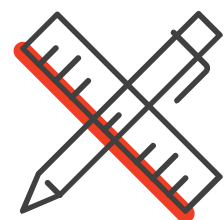
## Annoncer stillinger i kanaler for indvandrere- og flygtningesamfund

**Find og udnyt steder, som ukrainske flygtninge ofte besøger, f.eks.:**

- Migrant- og flygtningecentre.
- Støttenetværk for migranter og flygtninge.
- Sociale medieplatforme som Facebook og Telegram.
- Online jobportaler, der er udbredt i Europa (f.eks. OLX eller lignende platforme).

**Brug et tilgængeligt og letforståeligt sprog i annoncerne for at sikre klarhed og forståelse.**

- Udsend annoncer via kulturelle organisationer og lokale flygtningegrupper for at maksimere synligheden.
- Fremhæv de vigtigste fordele ved stillingen, såsom uddannelsesmuligheder eller hjælp til juridiske krav, for at tiltrække flere ansøgere





**Undgå komplekse eller alt for bureaukratiske ansøgningskemaer. Lav i stedet enkle, målrettede skemaer, der kun kræver:**

- Grundlæggende personlige oplysninger.
  - Færdigheder og kvalifikationer, der er relevante for jobbet.
  - Kontaktoplysninger til opfølgning.
- 

**Udarbejd trin-for-trin-vejledninger til ansøgning for kandidater, der måske ikke er fortrolige med processen.**

*Tilbyd hjælp til udfyldelse af ansøgninger ved at:*

- At yde personlig eller online assistance.
  - At give ansøgere mulighed for at indsende mundtlige ansøgninger under den indledende screening
- 

**Tilbyd jobbeskrivelser, ansøgningskemaer og vejledninger på andre sprog for at sikre inklusion.**

---

**Undgå at anmode om unødvendig dokumentation i de tidlige faser af rekrutteringen, såsom fuldstændige CV'er eller certifikater. Fokuser først på de væsentligste kvalifikationer**

---



03

## Tilbyd sprogstøtte

- Tilbyd sprogundervisning på arbejdspladsen eller kurser for at forbedre kommunikationen mellem medarbejdere og ledere.
- Indgå partnerskab med lokale sprogskoler for at lette adgangen til billige eller gratis sprogkurser.
- Ansæt tosproget personale eller oversættere, der kan hjælpe med at bygge bro over sprogbarrierer under rekrutterings- og onboarding-processer

04

## Indgå partnerskab med organisationer, der fokuserer på migranter og flygtninge

**Samarbejd med nonprofitorganisationer, lokalsamfundsgrupper og organisationer, der specialiserer sig i støtte til:**

- Find kvalificerede arbejdstagere, der søger muligheder.
- Yd støtte til kulturel integration for at sikre en smidigere overgang til arbejdspladsen.
- Få adgang til ressourcer og rådgivning om de unikke udfordringer, som flygtninge står over for.

---

**Samarbejd med lokale organisationer om at afholde rekrutteringsarrangementer, der specifikt er rettet mod migranter og flygtninge.**

---

## 05

## Samarbejde med byggefagforeninger

- Indgå partnerskab med fagforeninger for at få adgang til databaser med faglærte arbejdere med erfaring inden for byggebranchen.
- Udnyt fagforeningsstøttede uddannelsesprogrammer for at sikre, at arbejdstagerne opfylder de branchespecifikke krav.
- Søg vejledning hos fagforeningerne om bedste praksis for integration af migrant- og flygtningearbejdere i byggesektoren.
- Udvid partnerskaber med yderligere arbejdsgivere, uddannelsescentre og brancheorganisationer for at udvide initiativet

## 06

## Strømlin rekrutteringen med vikarbureauer

**Samarbejd med vikarbureauer, der har erfaring med rekruttering af udenlandske arbejdstagere, for at:**

- Håndtere lovmæssige krav såsom arbejdstilladelser og visa.
- Håndtere dokumentation og overholdelse af arbejdslovgivningen

**Brug disse bureauer til hurtigt at besætte ledige stillinger med forhåndsscreenede kandidater og dermed reducere rekrutteringsprocessen.**





## 07

## Arbejdsformidlinger i partnerlandene

**Actief Hartmanns** tilbyder personale- og rekrutteringsydelser til byggebranchen. De formidler faglærte arbejdere, både danske og udenlandske, til relevante job inden for byggeriet.

Hjemmeside: <https://actief-hartmanns.dk/en/construction>

**Travail** er det nationale arbejdsformidlingsbureau i Frankrig. Platformen har sektorspecifikke oversigter, herunder byggebranchen, hvor man kan finde ledige stillinger i sektoren.

<https://www.francetravail.fr/accueil>

**Sherlock Recruitment** er specialiseret i at formidle håndværkere og arbejdskraft til byggebranchen og formidler både midlertidigt, fast og kontraktansat personale i Irland.

<https://www.sherlockrecruitment.com>

**Grupa Progres** er et firma, der specialiserer sig i vikararbejde, fastansættelse, virksomhedsrådgivning og uddannelse samt optimering af HR-processer.

<https://grupaprogres.pl>

**Sistema Nacional de Empleo** er en national jobportal i Spanien, der indeholder stillinger inden for byggebranchen.

<https://www.sistemanacionalempleo.es/HomeSne>



Følg vores rejse

