



MIĘDZYKULTUROWOŚĆ NOWĄ CODZIENNOŚCIĄ POLSKICH FIRM

Polski rynek pracy przeszedł transformację od homogeniczności do wielokulturowości. **Pracodawcy coraz częściej otwierają się na nowe kierunki rekrutacji**, co naturalnie może rodzić lęk przed nieznanym.

Dzisiejszy sukces operacyjny firm zależy od tego, jak szybko przejdą od etapu „zatrudniamy cudzoziemców zgodnie z przepisami” do „wiemy, jak zarządzać zespołem międzykulturowym”.

W drodze transformacji istotną rolę stają się **rola partnerów biznesowych z zakresu rekrutacji**, legalizacji, zatrudnienia – przestają być tylko dostawcą rąk do pracy. **Stają się doradcą międzykulturowym, wspierają firmy w legalizacji, zabezpieczeniu ciągłości procesów i minimalizują rotację.**

KONCEPCJA GÓRY LODOWEJ JAKO FUNDAMENT KOMPETENCJI MIĘDZYKULTUROWEJ

Kultura – podobnie jak góra lodowa – jedynie w około 10% jest widoczna na powierzchni. Zdecydowana większość, bo aż 90%, pozostaje ukryta.

TO WŁAŚNIE TE NIEWIDOCZNE NA PIERWSZY RZUT OKA RÓŻNICE MAJĄ NAJWIĘKSZY WPŁYW NA EFEKTYWNOŚĆ PRACOWNIKA Z ZAGRANICY.

Widoczne



Niewidoczne

Widoczne elementy kultury:

język, ubiór, tradycyjne jedzenie, gesty czy styl powitania.

- ☒ Często wydaje nam się, że wystarczy przygotować instrukcje w języku pracownika - czyli zadbać o to, co „widoczne nad powierzchnią”, aby proces adaptacji przebiegł bez problemów. Nic bardziej mylnego.

NIEWIDOCZNE ELEMENTY KULTURY SĄ GŁĘBOKO ZAKORZENIONE I DETERMINUJĄ, JAK CZŁOWIEK ZACHOWUJE SIĘ W PRACY.

Należą do nich wartości, przekonania i normy społeczne, które pracownik wnosi ze swojego kraju. To one wpływają na to:

- ☒ Czy pracownik otwarcie powie szefowi o błędzie, czy uzna to za brak szacunku?
- ☒ Czy „tak” oznacza rzeczywistą zgodę, czy jedynie uprzejme potwierdzenie: „słyszę, co do mnie mówisz”?
- ☒ Czy pracownik lepiej działa motywowany indywidualną premią, czy zależy mu przede wszystkim na harmonii i opinii grupy?

KONCEPCJA GÓRY LODOWEJ DOSKONAŁE OBRAZUJE, DLACZEGO W WIELOKULTUROWYCH ZESPOŁACH DOCHODZI DO NIEPOROZUMIEŃ.

ABY POKAZAĆ PRAKTYCZNY WYMIAR ZARZĄDZANIA ZESPOŁEM ZRÓŻNICOWANYM KULTUROWO, ZAPRASZAMY DO ROZMOWY TETIANY HRYTSYK - LIDERKI DS. RÓŻNORODNOŚCI I INKLUZJI ORAZ KOORDYNATORKI PROJEKTU JOB DIVERSE - Z PAULINĄ MAĆKOWIAK, MENEDŻERKĄ DS. REKRUTACJI W JOB IMPULSE.

ZARZĄDZAJĄC ZESPOŁEM WIELOKULTUROWYM NAJPIERW WIDZĘ CZŁOWIEKA, A DOPIERO PÓŹNIEJ RÓŻNICE.

Paulina Maćkowiak, Menedżerka ds. rekrutacji w Job Impulse

PAULINO, JAK WYGLĄDA STRUKTURA NARODOWOŚCIOWA W TWOIM ZESPOLE?



W moim zespole, oprócz mnie, pracują 4 osoby ds. rekrutacji, trzy z nich to Ukrainki oraz jeden rekruter z Kolumbii.



Z JAKIMI WYZWANIAMISPOTKAŁAŚ SIĘ W ZARZĄDZANIU ZESPOŁEM RÓŻNORODNYM?

Pierwszą rzeczą są **kwestie językowe i kulturowe**, które mogą utrudnić komunikację, nawet jeśli cały zespół mówi biegle w tym samym języku. Kolejną – **wdrożenie pracownika**, ponieważ trzeba założyć, że będzie potrzebował więcej naszej uwagi i zaangażowania. Dużo **trudniej jest też znaleźć przyczynę, jeśli zdarzają się niepowodzenia**, np. ocenić, czy wynikają z bariery językowej lub z innych przyczyn.

JAKIE RÓŻNICE W PODEJŚCIU DO PROCESU REKRUTACJI I KONTAKTU Z KANDYDATEM OBSERWUJESZ U SWOICH PRACOWNIKÓW?

Cudzoziemcy lepiej czują się rekrutując w swoim języku, więc naturalne jest, że **łatwiej im rozmawiać z kandydatami tej samej narodowości**. Zauważyłam również **empatię, chęć pomocy i solidaryzowania się ze swoimi rodakami**, szczególnie na początku kariery rekrutera. Ale z czasem i ta różnica zanika.

JAKA WSPÓLNA WARTOŚĆ POMAGA WAM SKUTECZNIE DZIAŁAĆ JAKO ZESPOŁ, MIMO RÓŻNIC POCHODZENIA?

Zaangażowanie. **Dzięki zaangażowaniu każdego członka zespołu mam pewność, że zrealizujemy cele**, ponieważ wiem, że każdy zrobi wszystko, żeby wykonać zadanie jak najlepiej i będzie szukać odpowiedzi, pomysłów, ale też pomocy. **Łączy się to w dużej mierze z zaufaniem**. Niezmiernie ważne jest, żeby ufać sobie wzajemnie, szczególnie w dobre intencje drugiej osoby. Z drugiej strony trzeba budować w zespole poczucie zaufania, które da przestrzeń do zadawania pytań, proszenia o pomoc, czy też uczenia się na błędach.

CO DORADZIŁABYŚ MANAGEROM, KTÓRZY BUDUJĄ SWÓJ PIERWSZY MIĘDZYNARODOWY ZESPOŁ?

Przede wszystkim **nie robić żadnych założeń**, co do tego co się wydarzy, jaka będzie nowa osoba i jak będzie wyglądać współpraca. **Zatrudnimy indywidualną, niepowtarzalną jednostkę** i to jej cechy osobowościowe decydują o tym, jak będzie nam się współpracowało i jakim będzie pracownikiem, a nie jej pochodzenie.

Drugą ważną rzeczą jest komunikacja. **Nie możemy zakładać, że wszystko co powiedzieliśmy jest jasne i zrozumiałe**. Trzeba szukać potwierdzenia, prosić o parafrazowanie i obserwować. A na koniec **uzbroić się w cierpliwość** i dać czas na wdrożenie, zapoznanie się z kulturą firmy, zaadaptowanie się do nowego miejsca. Szczególnie jeśli nasz nowy pracownik podejmuje swoją pierwszą pracę w Polsce.

KLUCZEM W PRACY Z ZESPOŁEM RÓŻNORODNYM KULTUROWO JEST TO, ŻEBY WIDZIEĆ NAJPIERW CZŁOWIEKA, A DOPIERO PÓŹNIEJ RÓŻNICE. OCZYWIŚCIE PRZY WZAJEMNYM ZACHOWANIU PEŁNEGO SZACUNKU DO ODMIENNYCH PRZEKONAŃ, POSTAW, RELIGII CZY ZWYCZAJÓW KULTUROWYCH WSZYSTKICH CZŁONKÓW ZESPOŁU.

ZMIENIAJĄCA SIĘ ROLA PARTNERÓW REKRUTACYJNYCH

Jako sprawdzony partner rekrutacyjny dla wielu firm, wśród najbardziej newralgicznych wyzwań w zatrudnieniu cudzoziemców obserwujemy:

- ☑ niestabilność przepisów,
- ☑ wydłużone procesy wizowe oraz długi czas oczekiwania na pracowników,
- ☑ konieczność zorganizowania logistyki: zakwaterowania, transportu, wsparcia w dobrym starcie w innym kraju.



WSPIERAMY NASZYCH KLIENTÓW W KLUCZOWYCH OBSZARACH:

- ☑ **Kompleksowej legalizacji** pracowników z różnych krajów.
- ☑ **Dopasowanej inkluzywnej rekrutacji** osób z zagranicy.
- ☑ **Onboardingu i koordynacji** zespołów międzykulturowych.

W RAMACH PROJEKTU JOB DIVERSE OBEJMUJEMY WSPACIEM OSOBY Z GRUP DEFAWORYZOWANYCH NA RYNKU PRACY.

ZADBAMY RÓWNIEŻ O STAŁY ZESPÓŁ PRACODAWCY, OFERUJĄC BEZPŁATNE WEBINARIE WZMACNIAJĄCE M.IN. KOMPETENCJE WSPÓŁPRACY MIĘDZYKULTUROWEJ W BRANŻY PRODUKCYJNEJ I LOGISTYCZNEJ.



KONTAKT

Tetiana Hrytsyk

Liderka ds. różnorodności i inkluzji
+48 507 440 475 | tetiana.hrytsyk@jobimpulse.pl



Subskrybuj
DiverseLetter



www.jobimpulse.pl



LINK

