

ZAMESTNÁVANIE A INTEGRÁCIA ZAHRANIČNÝCH PRACOVNÍKOV BEZPLATNÉ ŠKOLENIE PRE HR



ÚVOD

Prečo niektorí zahraniční pracovníci odchádzajú už po niekoľkých týždňoch alebo mesiacoch, zatiaľ čo iní si vo firme vybudujú dlhodobú kariéru? Stretli ste sa už so situáciou, že zahraniční pracovníci opakovane vyjadrovali nespokojnosť s odmeňovaním, hoci ich mzda bola porovnateľná ako mzda slovenských zamestnancov na rovnakej pozícii? Akú úlohu v týchto otázkach zohrávajú transparentnosť náborových procesov, predpríchodová príprava, onboarding, komunikácia, kultúrne rozdiely a pracovné prostredie?

Hľadáme zamestnávateľov, ktorí by mali záujem získať expertné školenia a otestovať program podpory pri identifikácii a riešení výziev spojených so zamestnávaním zahraničných pracovníkov. Účasť v pilotnej fáze je pre zapojených zamestnávateľov bezplatná.

ORGANIZAČNÉ INFORMÁCIE O ŠKOLENÍ



14. až 15. októbra 2026



9.00 až 16.30 hod.



**IOM Slovensko
Grösslingová 35
811 09 Bratislava**



prezenčné školenie



BEZPLATNÉ ŠKOLENIE

**ONLINE
REGISTRÁCIA**



PROGRAM ŠKOLENIA

ZAMESTNÁVANIE A INTEGRÁCIA ZAHRANIČNÝCH PRACOVNÍKOV

1. DEŇ - 14. OKTÓBER 2026

Ako nastaviť procesy pre efektívne zamestnávanie a onboarding zahraničných pracovníkov

1. Integrácia ako investícia do stabilnej pracovnej sily

- Integrácia ako obojstranný proces: ako nastaviť procesy tak, aby integrácia neznamerala len jednostranné prispôsobenie sa pracovníka, ale aj otvorenosť a pripravenosť samotnej firmy a jej tímov.
- Prevencia rizík: identifikácia a eliminácia negatívnych dôsledkov nedostatočnej integrácie, ako sú zvýšená fluktuácia, závažné nedorozumenia, pokles výkonnosti či konflikty na zmenách.

3. Bezpečný nábor a spolupráca s agentúrami

- Analýza možností: prehľad foriem náboru zahraničných pracovníkov
- Audit a preverovanie partnerov: ako bezpečne vyberať a dôsledne preverovať agentúry dočasného zamestnávania (adz) a iných sprostredkovateľov na trhu.
- Nastavenie zmluvných podmienok: na čo sa prioritne zamerať pri nastavovaní férových obchodných vzťahov v zmluvách s externými partnermi.
- Etika a transparentnosť: aplikácia kľúčových princípov bezpečného, spravodlivého a etického náboru v praxi s cieľom účinne predchádzať netransparentnému či vykorisťujúcemu konaniu subdodávateľských reťazcov.

5. Onboarding a dlhodobé udržanie pracovníkov

- Päť kľúčových dimenzií onboardingu: dôsledná integrácia pokrývajúca organizačnú, pracovnú (zaškolenie, bozp), sociálnu, interkultúrnú a praktickú rovinu (lekári, banky, doprava).
- Efektívny buddy program: ako v praxi postaviť systém neformálnych firemných sprievodcov (buddies) – definovanie ich úloh, časovej dotácie, výberu a jasných hraníc ich zodpovednosti.

2. Právne podmienky a výber vhodnej migračnej cesty

- Strategické posúdenie: návod, ako správne vyhodnotiť, či je zamestnanie zahraničného pracovníka optimálnym riešením.
- Základný prehľad možností: prehľadné a zrozumiteľné vysvetlenie právnych možností zamestnávania štátnych príslušníkov tretích krajín, analýza ich praktických výhod, zákonných lehôt a administratívnych obmedzení.
- Prevencia chýb: na čo si dať najväčší pozor pri výbere konkrétnej migračnej cesty.

4. Príprava pred príchodom a manažovanie očakávaní

- Informačný balík pred príchodom: aké konkrétne informácie o práci, mzdách a podmienkach by mal zahraničný pracovník obdržať ešte pred vycestovaním z krajiny pôvodu.
- Zosúladienie očakávaní: ako nastaviť realistické očakávania týkajúce sa samotnej náplne práce, zmienosti, ubytovania a praktického fungovania.
- Príprava domáceho tímu a lídrov: ako včas a citlivo pripraviť kmeňových zamestnancov, vedúcich a majstrov zmien na príchod nových kolegov s cieľom predísť napätiu a nedorozumeniam.

ÚČASŤ NA ŠKOLENÍ

Pri registrácii si môžete zvoliť účasť na oboch dňoch školenia alebo sa prihlásiť len na jeden deň podľa tematického zamerania, ktoré je pre vás a vašu organizáciu najrelevantnejšie.

Keďže jednotlivé témy na seba nadväzujú a spoločne pokrývajú celý proces zamestnávania a integrácie zahraničných pracovníkov, odporúčame absolvovať oba dni školenia.

Ako budovať inkluzívne pracovné prostredie a podporovať úspešnú integráciu

6. Interkultúrna kompetencia v praxi

- Kultúrne rozdiely bez stereotypov: ako rozpoznávať možné kultúrne vplyvy na komunikáciu a pracovné správanie bez automatického zovšeobecňovania podľa národnosti alebo pôvodu.
- Od stereotypov k individuálnemu prístupu: ako identifikovať stereotypy a predsudky a predchádzať tomu, aby ovplyvňovali hodnotenie pracovníkov, rozhodovanie vedúcich či každodenné vzťahy na pracovisku.
- Komunikácia v kultúrne rozmanitom tíme: ako pracovať s rozdielnym vnímaním autority, spätnej väzby, nesúhlasu či pracovných pravidiel a efektívne komunikovať v multikultúrnom prostredí.

8. Efektívna viacjazyčná komunikácia

- Jazyková bariéra ako pracovné a bezpečnostné riziko: ako rozlišovať medzi bežnou, pracovnou, odbornou a kritickou komunikáciou a identifikovať situácie, v ktorých môže neporozumenie viesť k pracovnej chybe alebo ohrozeniu bezpečnosti.
- Systém zrozumiteľnej komunikácie: ako podľa významu a rizikovitosti informácie vhodne kombinovať jednoduchý jazyk, preklady, vizuálne pomôcky, tlmočenie a ďalšie formy jazykovej podpory.
- Overovanie skutočného porozumenia: praktické metódy, ako si overiť, či pracovník pracovnému pokynu skutočne porozumel, namiesto spoliehania sa na prikývnutie alebo odpoveď „áno“.
- Krízová komunikácia a bozp: ako nastaviť jednotné krízové jazykové minimum a prakticky nacvičiť reakcie na situácie, v ktorých musí pracovník správne reagovať aj pod časovým a psychickým tlakom.

10. Prenos poznatkov do firemnej praxe

- Zhodnotenie súčasného stavu: ako identifikovať silné a slabé miesta vlastnej firmy v jednotlivých oblastiach zamestnávania a integrácie zahraničných pracovníkov.
- Od problému ku konkrétnemu opatreniu: ako premeniť skúsenosti z praxe a opakujúce sa problémy na konkrétne a realizovateľné zmeny firemných postupov.
- Nastavenie zodpovedností: ako vhodne rozdeliť úlohy medzi vedenie, HR, priamych nadriadených, koordinátorov a buddies.
- Akčný plán pre vlastnú firmu: stanovenie konkrétnych priorít a krokov, ktoré môže firma po absolvovaní školenia zaviesť alebo ďalej rozpracovať.

7. Diverzita, inklúzia a rovnosť príležitostí

- Rovnaké verzus férové zaobchádzanie: ako identifikovať a odstraňovať bariéry, ktoré môžu zahraničným pracovníkom obmedzovať prístup k informáciám, vzdelávaniu, kariérnemu rozvoju a ďalším pracovným príležitostiam.
- Prevencia neformálnej segregácie: ako rozpoznať situácie, keď sa zahraniční pracovníci koncentrujú v oddelených skupinách, na určitých pozíciách alebo pracovných zmenách, a aké dôsledky to môže mať pre ich začlenenie a ďalší rozvoj.
- Inkluzívne pracovné prostredie: ako predchádzať mikroagresiam, stereotypným poznámkam či nevhodnému humoru a ako vhodne reagovať, keď sa takéto správanie na pracovisku objaví.

9. Konflikty, ich riešenie a kultúrna mediácia

- Včasná identifikácia napätia: ako rozpoznať aj menej viditeľné prejavy napätia skôr, než prerastú do otvoreného konfliktu a ovplyvnia fungovanie tímu.
- Identifikácia skutočných príčin konfliktu: ako rozlíšiť kultúrne alebo komunikačné nedorozumenie od problémov spôsobených pracovnými podmienkami, organizáciou práce či medzilidskými vzťahmi.
- Voľba vhodného spôsobu riešenia: ako rozlíšiť konflikt vhodný na rozhovor alebo mediáciu od šikany, rasizmu, vyhrážok či iného závažného správania, ktoré vyžaduje formálny zásah zamestnávateľa.
- Kultúrna mediácia v praxi: ako viesť mediačný rozhovor od oddelenia faktov a interpretácií až po konkrétnu dohodu a následné overenie jej plnenia.



ČO ZAPOJENÍM DO PILOTU ZÍSKATE?

Cieľom projektu je spoločne vytvoriť a otestovať praktickú metodiku, ktorá bude reflektovať reálne potreby slovenských zamestnávateľov pri zamestnávaní a integrácii zahraničných pracovníkov. Metodika poskytne praktické postupy a nástroje pre efektívne nastavenie celého integračného procesu. Zamestnávateľia nemusia absolvovať školenia a zapojiť sa do pilotu vo všetkých troch fázach. Rozsah školení, analýzy a konzultácií bude nastavený individuálne. Pilot tak umožní sústrediť sa na tie oblasti, ktoré majú pre organizáciu najväčší potenciál priniesť merateľné výsledky.

1. Praktické školenia pokrývajúce celý integračný cyklus zahraničného pracovníka



Účastníci získajú prístup k sérii školení a praktických workshopov pre pracovníkov personálnych oddelení a vedúcich pracovníkov rozdelených podľa troch kľúčových fáz zamestnávania a integrácie zahraničných pracovníkov: predpríchodová príprava a nábor, prvotná popríchodová integrácia a dlhodobá integrácia na pracovisku a v spoločnosti.

Obsah školení vychádza z analytickej časti projektu, skúseností slovenských zamestnávateľov a dlhoročnej expertízy Medzinárodnej organizácie pre migráciu (IOM), ktorá na Slovensku vyškolila viac ako 200 zamestnávateľov a poskytla individualizované poradenstvo viac ako 105 000 cudzincom.

POMOHLI SME VIAC AKO

105 264 migrantom



VYŠKOLILI SME VIAC AKO

200 zamestnávateľov

2. Identifikáciu príležitostí na zlepšenie existujúcich procesov



Spoločne preskúmame jednotlivé fázy cesty zahraničného pracovníka vo vašej organizácii a identifikujeme faktory, ktoré môžu ovplyvňovať úspešnosť náboru, adaptáciu, spokojnosť pracovníkov, ich zotrvanie vo firme a efektívnosť interných procesov. Zameriame sa nielen na existujúce postupy, ale aj na identifikáciu praktických príležitostí, ktoré môžu pomôcť znížiť riziká spojené s predčasnými odchodmi, nedorozumeniami alebo neefektívnou koordináciou.

3. Odborné konzultácie a odporúčania šité na mieru



Každý zapojený zamestnávateľ bude mať možnosť konzultovať konkrétne situácie a výzvy, s ktorými sa stretáva v praxi. Cieľom pilotu nie je audit alebo kontrola, ale spoločné hľadanie riešení, ktoré zohľadňujú podmienky, možnosti a potreby konkrétnej organizácie. Výstupom budú odporúčania, ktoré môžu organizácie začať aplikovať v praxi. Úspešnosť implementácie týchto odporúčaní budeme spoločne kontinuálne monitorovať a vyhodnocovať ich úspešnosť a efektívnosť v oblasti integrácie zahraničných pracovníkov.

ČASOVÝ HARMONOGRAM IMPLEMENTÁCIE



SPOLUPRÁCA A KONTAKT



Medzinárodná organizácia pre migráciu (IOM) je vedúcou medzivládnu organizáciou v oblasti migrácie a súčasťou systému Organizácie Spojených národov. Na Slovensku pôsobí od roku 1996 a dlhodobo podporuje štátne inštitúcie, samosprávy, zamestnávateľov aj migrantov v oblastiach pracovnej mobility, integrácie a riadenej migrácie. V oblasti zamestnávania zahraničných pracovníkov IOM poskytuje odborné poradenstvo, realizuje školenia a podporuje rozvoj praktických riešení založených na medzinárodných skúsenostiach a potrebách slovenského trhu práce.



Štátny inštitút odborného vzdelávania (ŠIOV) je priamo riadenou organizáciou Ministerstva školstva, výskumu, vývoja a mládeže SR, ktorá zohráva kľúčovú úlohu pri rozvoji odborného vzdelávania a prepájaní vzdelávania s potrebami trhu práce. Táto aktivita je realizovaná v rámci projektu „Zlepšenie kvality a atraktívnosti odborného vzdelávania a prípravy v súlade s potrebami slovenského trhu práce“, ktorý je súčasťou Druhého programu švajčiarsko-slovenskej spolupráce na obdobie rokov 2024 – 2029. V rámci projektu ŠIOV zastrešuje spoluprácu so zamestnávateľmi a prispieva k tvorbe praktických riešení reflektujúcich potreby slovenského trhu práce.

Máte záujem o participáciu v pilote? Kontaktujte nás!

 **+421 917 709 560**

 **msadlon@iom.int**

 **REGISTRAČNÝ FORMULÁR**

