****

**Husk,   
EFTER  
at have rekrutteret medarbejdere fra udlandet**

| Så tænk på ... | **Tiltag** | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Integrering af medarbejderne** | Velkomstpakke | En velkomstpakke er et godt supplement til den formelle introduktion, du holder. Du kan give information om lokalområdet: trafikforbindelser, rutevejledning til arbejdspladsen, et oversigtskort, og information om tilbud og faciliteter i lokalområdet. |
| Juridiske og administrative formaliteter | Ansatte, der skal registrere sig hos myndighederne, kan være nødt til at tage fri fra arbejde. Tag højde for den tid, det tager at søge om socialsikringsnummer og registreringsdokumenter eller opfylde andre myndighedskrav til administrative formaliteter. |
| Etablerings- og familieanliggender | Du kan ikke være ansvarlig for alt vedrørende dine nye medarbejderes integrering, men tag hensyn til deres forhold og til den tid, de kan have brug for til at søge bolig, besøge skoler eller støtte familien. |
| Forberede allerede bosatte medarbejdere | Inddrag dine nuværende medarbejdere så meget som muligt i rekrutteringsprocessen. Fortæl dem, hvad du gør og hvorfor. Et socialt arrangement vil fremme, at dine medarbejdere lærer hinanden at kende. På den måde undgår du, at de opfatter deres nye kolleger som fremmede. |
| **Mentorordninger** | Det vil fremme nye medarbejderes integrering i virksomheden at udpege en mentor, der indfører dem i arbejdskultur, arbejdsrutiner og sociale aspekter i det nye job. Mentoren kan eventuelt være en, der selv har været gennem et tilsvarende forløb. |
| **Forholdene på arbejdspladsen** | **Arbejdsvilkår** | Udenlandske arbejdstagere har ret til lige arbejdsvilkår i henhold til EU-retten og national ret. Sørg for, at de kontraktlige vilkår for dine nye ansatte er rimelige og ikke-diskriminerende. | | |
| **Sundhed og sikkerhed** | Gør en særlig indsats for, at de nye medarbejdere fra udlandet bliver fortrolige med dine sundheds-, sikkerheds. og sikringsordninger. Der kan være behov for at give ekstra støtte og tjekke, at de ved, hvad de skal gøre ved en brandøvelse eller i en nødsituation. | | |
| **Uddannelse** | Alle ansatte behøver lærings- og udviklingsmuligheder, men for udlændinge kan det være nødvendigt at tilpasse uddannelsen, hvis de mangler fortrolighed med det tekniske sprog eller det udstyr, de kommer til at bruge. | | |
| **Spørgsmål omkring fastholdelse** | Har du brug for et langvarigt engagement fra din nye medarbejder, så prøv at foregribe problemer, der kan få betydning for fastholdelsen i jobbet. Behøver de tage hjem til jul? Er de tilfredse med leve- og arbejdsvilkårene? | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Giv os feedback!** | Hvis dine erfaringer med at rekruttere i udlandet har interesse for andre, så fortæl os om det! Din virksomheds historie kan lægges ud på vores websted og give tilskyndelse til andre arbejdsgivere, der ellers har været tilbageholdende med at rekruttere andre steder fra i Europa. Hvad er gået godt? Har du mødt forhindringer? Hvordan har dine ansatte passet ind?  Du kan sende din historie til denne adresse: |