****

**Țineți cont de următoarele informații
DUPĂ
recrutarea de lucrători din străinătate**

| Gândiți-vă la... | **Acțiuni** |
| --- | --- |
| **Integrarea lucrătorilor** | Dosarul de bun venit | Un dosar de bun venit este o completare utilă a procedurii oficiale de integrare a noilor angajați. Dosarul poate conține informații despre zona locală, cum ar fi legături de transport, indicații de ajuns la locul de muncă, o hartă și detalii despre serviciile utile care există în apropiere. |
| Formalități legale și administrative | Lucrătorii care trebuie să se înregistreze la autorități pot solicita o pauză de la locul de muncă. Luați în considerare perioada de timp necesară pentru a solicita un număr de securitate socială, a depune un document de înregistrare sau a îndeplini alte formalități cerute de autorități. |
| Aspecte legate de familie și de instalare  | Nu puteți fi răspunzător pentru toate aspectele legate de integrarea noilor angajați, dar luați în considerare situația lor și timpul de care au poate nevoie pentru a căuta o locuință, a vizita școli sau a-și sprijini familiile. |
| Pregătirea lucrătorilor rezidenți  | Implicați-i cât mai mult în procesul de recrutare pe lucrătorii existenți. Explicați-le ce acțiuni întreprindeți și de ce. Un eveniment de socializare îi va ajuta pe angajați să se cunoască între ei. Nu este bine ca angajații pe care îi aveți să se simtă amenințați de cei nou-veniți. |
| **Mentorat** | Desemnarea unui mentor care să-l îndrume pe angajat în privința aspectelor culturale de la locul de muncă, la rutina de lucru și la elementele sociale ale noului său loc de muncă este o măsură pozitivă, menită să sprijine integrarea la locul de muncă. Mentorul poate fi o persoană care a trecut printr-o experiență similară. |
| **Condiții la locul de muncă** | **Condiții de muncă** | Lucrătorii străini au dreptul la aceleași condiții de muncă în conformitate cu legislația UE și cu cea națională. Asigurați-vă că acordurile contractuale cu noii angajați sunt echitabile și nediscriminatorii. |
| **Sănătate și siguranță** | O atenție suplimentară ar trebui acordată familiarizării noilor angajați din străinătate cu măsurile de sănătate, siguranță și securitate. S-ar putea să fie nevoie să oferiți sprijin suplimentar și să le testați cunoștințele cu privire la ceea ce trebuie să facă în cazul unui exercițiu de incendiu sau în alte situații de urgență. |
| **Formare** | Accesul la oportunități de formare și dezvoltare este important pentru toți angajații, dar s-ar putea să fie necesar să adaptați modalitățile de formare folosite pentru lucrătorii din străinătate, dacă aceștia nu sunt familiarizați cu limba sau cu echipamentele tehnice pe care le vor utiliza. |
| **Aspecte privind păstrarea angajaților** | Dacă aveți nevoie ca angajarea noilor lucrători să fie pe termen lung, încercați să anticipați problemele care ar putea afecta păstrarea lor la locul de muncă. Trebuie să se întoarcă acasă de Crăciun? Sunt mulțumiți de condițiile de viață și de muncă? |

|  |  |
| --- | --- |
| **Împărtășiți-vă experiența!** | Dacă experiența dumneavoastră de recrutare în străinătate prezintă interes pentru alții, vă rugăm să ne informați! Povestea întreprinderii dumneavoastră ar putea să fie publicată pe site-ul nostru și să îi încurajeze pe alți angajatori care au ezitat să recruteze din altă parte a Europei. Ce a mers bine? V-ați confruntat cu obstacole? Cum s‑au acomodat angajații dumneavoastră?Puteți trimite povestea dumneavoastră la următoarea adresă:  |