****

**Tänk på följande  
FÖRE  
rekrytering av arbetstagare från utlandet**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tänk på... | **Åtgärder** | |
| **Rådgivning och planering** | Lokala arbetsförmedlingar | Innan du söker efter kandidater utomlands, kan du försöka kontakta din *lokala offentliga arbetsförmedling* för att diskutera dina rekryteringsbehov. De kanske kan hitta lämpliga kandidater på närmare håll. |
| **Ta fram en kandidatprofil** | Vilka särskilda färdigheter, kompetenser och kvalifikationer krävs för att utföra arbetet? |
| *Om du bestämmer dig för att rekrytera från utlandet* | |
| Upprätta en plan | Ange kostnader samt mål, fördelar och risker med att rekrytera från utlandet. Gör en tidsplanering, och ta med i beräkningen att det kan ta längre tid att hitta internationella kandidater. |
| Kontakta de behöriga myndigheterna *(utlänningsmyndigheten eller motsvarande myndighet i ditt land)* | Ta reda på om du behöver vidta några särskilda åtgärder för att rekrytera en utländsk medborgare. Behöver de registrera sig separat eller betala några avgifter? |
| **Rättsliga krav och utstationerade arbetstagare** | Registreringsförfaranden och arbetstillstånd | Vill du anställa arbetstagare från andra länder i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES) och behöver mer information om registreringsförfaranden och arbetstillstånd? I avsnittet [Leva & arbeta](https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?acro=lw&lang=sv&catld=490&parentld=0) finns mer information om registreringsförfaranden och information om uppehållstillstånd för varje land. |
| Övergångsbestämmelser för fri rörlighet för arbetstagare | För information om vilka övergångsbestämmelser som gäller för fri rörlighet för arbetstagare från, till och mellan de nya EU-länderna, se avsnittet [Fri rörlighet för arbetstagare](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catld=849&langld=sv) (https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=849&langId=sv) på EU-portalen. |
| Utstationerade arbetstagare | En utstationerad arbetstagare är någon som under en begränsad tid utför arbete utanför det EU-land där denne vanligtvis arbetar. Om din organisation behöver utstationera arbetstagare i ett annat EU-land behöver du ta reda på vilka regler och förfaranden som gäller.  Information finns i avsnittet [Utstationerade arbetstagare](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=sv&) (https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=sv&) på EU-portalen. Se även den nationella informationen och webbsidan med kontakter.  Du kan även läsa och ladda ner *Practical guide for the posting of workers in the Member States of the European Union, and the European Economic Area and in Switzerland* (http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11366&langId=en) eller besöka [Eurofounds webbplats](https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/posted-workers) (https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/posted-workers) |
| **Praktiska arrangemang** | Boende | Fundera på vilka praktiska arrangemang en nyanställd från utlandet behöver ordna med för att hitta en bostad. Finns det tillgängliga bostäder på orten? Hur gör man för att hitta en bostad och vad kostar det? Kan du ge den nyanställde råd eller stöd? |
| **Språkliga, akademiska och kulturella faktorer** | Språkliga hinder | Fundera över vilken språkkompetens kandidaten måste ha. Om kandidaten inte talar språket flytande men fortfarande är lämpad för jobbet bör du fundera noga på hur du ska kommunicera med honom eller henne. Telefonintervjuer kan vara särskilt svåra i sådana fall. |
| Skillnader mellan olika länder | Den nationella arbetsrätten kan variera och det kan vara svårare att rekrytera från vissa länder än från andra. Du kan till exempel behöva registrera dig för att kunna göra det om du representerar en rekryteringsfirma. Ta reda på om det finns några administrativa hinder innan du påbörjar rekryteringen. |
| **Kulturella skillnader** | Rekryteringar utförs på olika sätt i olika länder, och formaliteter mellan arbetsgivare och arbetssökande varierar. Om en arbetssökandes beteende avviker från det normala kan det vara frågan om kulturella skillnader. Låt inte detta påverka din bedömning – fokusera på den arbetssökandes färdigheter och lämplighet istället. |
| Kvalifikationer | Kandidater som vill arbeta inom ett reglerat yrke behöver registrera sig hos den behöriga myndigheten för att säkerställa att deras kvalifikationer erkänns. Enic-Naric-nätverken (<https://www.enic-naric.net/>) utgör inkörsporten när det gäller erkännande av akademiska kvalifikationer i EU. |
| **Eures kan hjälpa dig!** | *Efter att du har övervägt ovanstående* | |
| Hitta din lokala Euresrådgivare *(*se länken *Sök Euresrådgivare* på Euresportalen*)* | Om du behöver råd om rekrytering i ett annat land kan du söka information genom din närmaste Euresrådgivare. Kontakta i första hand din lokala Euresrådgivare. Han eller hon är din länk till det mer omfattande nätverket och kan tillhandahålla mer information om ovanstående punkter. |