****

**Denk aan het volgende  
NADAT  
u werknemers uit het buitenland hebt geworven**

| Denk aan… | **Acties** | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Integratie van werknemers** | Welkomstpakket | Een welkomstpakket is een nuttige toevoeging aan uw formele inwerkprocedure. U kunt informatie over de omgeving opnemen, zoals ov-verbindingen, een routebeschrijving naar het werk, een plattegrond en bijzonderheden over faciliteiten in de buurt. |
| Juridische en administratieve formaliteiten | Werknemers die zich moeten registreren bij de overheid, moeten hiervoor mogelijk vrij nemen. Houd rekening met de tijd die nodig is voor het aanvragen van een burgerservicenummer, registratiedocument of andere door de overheid vereiste formaliteit. |
| Gezin en zaken die spelen bij vestiging | Niet alle aspecten van de integratie van uw nieuwe werknemers kunnen uw verantwoordelijkheid zijn, maar houd wel rekening met hun omstandigheden en de tijd die zij mogelijk moeten besteden aan het zoeken naar huisvesting, het bezoeken van scholen of het ondersteunen van hun gezin. |
| Aanwezige werknemers voorbereiden | Betrek uw bestaande werknemers zoveel mogelijk in het aanwervingsproces. Leg uit wat u doet en waarom. Door een sociale gelegenheid te organiseren, kunt u uw werknemers met elkaar kennis laten maken. Zo voorkomt u dat mensen zich door uw nieuwe werknemers bedreigd voelen. |
| **Begeleiding** | Door een mentor toe te wijzen om de werknemers te begeleiden in de werkcultuur, routines en sociale aspecten van hun nieuwe baan, zet u een positieve stap in de ondersteuning van hun integratie op de werkplek. De mentor kan iemand zijn die zelf een soortgelijke ervaring heeft meegemaakt. |
| **Omstandigheden op het werk** | **Arbeidsvoorwaarden** | Overeenkomstig EU-recht en nationaal recht hebben buitenlandse werknemers recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden. Zorg ervoor dat de contractuele overeenkomsten voor uw nieuwe werknemers eerlijk en niet discriminerend zijn. | | |
| **Gezondheid en veiligheid** | Er moet extra zorg worden besteed aan het informeren van nieuwe buitenlandse werknemers over uw regelingen op het gebied van gezondheid, veiligheid en beveiliging. Mogelijk moet u extra ondersteuning geven en nagaan in hoeverre zij begrijpen wat zij moeten doen bij een brandoefening of een andere noodsituatie. | | |
| **Opleiding** | Toegang tot mogelijkheden voor leren en ontwikkeling is belangrijk voor alle werknemers, maar mogelijk moet u uw opleiding aanpassen aan werknemers uit het buitenland als zij niet bekend zijn met de vaktaal of de apparatuur die zij gaan gebruiken. | | |
| **Behoud van werknemers** | Als u uw nieuwe werknemer voor langere tijd wilt houden, probeer dan te anticiperen op kwesties waardoor iemand minder lang in dienst zou kunnen blijven. Moeten zij met Kerstmis terug naar huis? Zijn zij tevreden met hun leef- en werkomstandigheden? | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Laat ons weten wat uw ervaring is!** | Als uw ervaring met werven in het buitenland interessant kan zijn voor anderen, laat ons dit dan weten! Het verhaal van uw bedrijf kan op onze website komen te staan en als aanmoediging dienen voor andere werkgevers die twijfelen over het werven elders in Europa. Wat ging er goed? Had u te maken met belemmeringen? Hoe hebben uw werknemers zich aangepast?  U kunt uw verhaal sturen naar het volgende adres: |