****

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

| Tänk på... | **Åtgärder** |
| --- | --- |
| **Integrering av arbetstagare** | Välkomstpaket | Ett välkomstpaket är ett användbart komplement till ditt formella introduktionsprogram. Det kan handla om information om närområdet, såsom transportförbindelser, vägbeskrivning till arbetsplatsen, en karta och uppgifter om närliggande serviceinrättningar. |
| Rättsliga och administrativa formaliteter | Arbetstagare kan behöva ta ledigt för att registrera sig hos myndigheterna. Avsätt den tid som behövs för ansökan om personnummer, registrering eller andra formaliteter som myndigheterna kräver. |
| Familje- och etableringsaspekter  | Du kan inte anses ansvarig för alla aspekter av de nyanställdas integrering, men ta hänsyn till omständigheterna och den tid de kan behöva för att söka bostad, besöka skolor eller stödja sin familj. |
| Förbered de inhemska arbetstagarna  | Involvera dina befintliga arbetstagare så mycket som möjligt i rekryteringsförfarandet. Förklara för dem vad du gör och varför. Ett socialt evenemang kan hjälpa dina arbetstagare att lära känna varandra. Du vill inte att de ska känna sig hotade av de nyanställda personerna. |
| **Mentorskap** | De är positivt för integrationen på arbetsplatsen att utse en mentor som kan vägleda den nyanställde när det gäller arbetskultur, rutiner och sociala aspekter på det nya jobbet. Denna person skulle kunna vara någon som har haft liknande erfarenheter. |
| **Villkoren på arbetsplatsen** | **Arbetsvillkor** | Utländska arbetstagare är berättigade till samma arbetsvillkor enligt EU-lagstiftningen och nationell lagstiftning. Se till att de kontraktsmässiga överenskommelserna är rättvisa och icke-diskriminerande för dina nya arbetstagare. |
| **Hälsa och säkerhet** | Var extra noga med att nya arbetstagare från utlandet får kännedom om åtgärder för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Du kanske behöver tillhandahålla extra stöd och kontrollera att de förstår vad de ska göra vid en brandövning eller i någon annan nödsituation. |
| **Utbildning** | Det är viktigt att alla anställda får möjlighet till lärande och utveckling, men du kanske behöver anpassa utbildningen för arbetstagare från utlandet om de inte är bekanta med fackspråket eller den utrustning de ska använda. |
| **Behålla arbetstagarna** | Om du behöver ett långvarigt åtagande från din nya arbetstagare, försök att förutse eventuella frågor som kan påverka att de stannar kvar. Behöver de återvända hem till jul? Är de nöjda med sitt boende och sina arbetsvillkor? |

|  |  |
| --- | --- |
| **Dela med dig av dina erfarenheter!** | Berätta gärna för oss om dina erfarenheter av att rekrytera från utlandet, ifall de kan vara av intresse för andra. Vi skulle kunna dela med oss av ditt företags berättelse på vår webbplats och uppmuntra andra arbetsgivare som tvekar när det gäller att rekrytera från annat håll i Europa. Vad gick bra? Fanns det några hinder? Hur har dina arbetstagare passat in?Du kan skicka din berättelse till följande adress:  |