****

**Denk aan het volgende
VOORDAT
u werknemers uit het buitenland werft**

|  |  |
| --- | --- |
| Denk aan… | **Acties** |
| **Advisering en planning** | Lokale arbeidsvoorziening | Neem voordat u kandidaten in het buitenland zoekt contact op met uw *lokale publieke arbeidsvoorziening* om uw behoeften aan werving te bespreken. Het is mogelijk dat u daar geschikte kandidaten dichter bij huis vindt. |
| **Stel een kandidaatprofiel op** | Welke specifieke vaardigheden, competenties en kwalificaties zijn nodig om de functie te vervullen? |
| *Als u besluit om in het buitenland te werven,*  |
| Stel een plan op  | Maak een overzicht van de doelstellingen, voordelen, risico’s en kosten van werven in het buitenland. Bepaal uw deadlines, aangezien het langer kan duren om internationale kandidaten te vinden. |
| Neem contact op met de bevoegde instanties*(de instantie verantwoordelijk voor registratie van buitenlanders in uw land)* | Vraag of u aanvullende stappen moet zetten om een buitenlandse onderdaan aan te werven. Geldt voor hen een afzonderlijke registratie of zijn er kosten die zij moeten voldoen?  |
| **Wettelijke voorschriften en gedetacheerde werknemers** | Registratieprocedures en werkvergunningen | Wilt u werknemers uit andere landen in de Europese Economische Ruimte (EER) aannemen en hebt u meer informatie nodig over de registratieprocedures en werkvergunningen? Raadpleeg dan de rubriek “[Leven & werken](https://eures.europa.eu/living-and-working_nl)” voor informatie over registratieprocedures en verblijfsvergunningen voor elk land. |
| Overgangsbepalingen betreffende het vrije verkeer van werknemers | Voor informatie over de overgangsbepalingen betreffende het vrije verkeer van werknemers van, naar en tussen de nieuwe lidstaten moet u de rubriek “[Vrij verkeer van werknemers](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=25&langId=nl)” van het Europa-portaal raadplegen. |
| Gedetacheerde werknemers | Een gedetacheerde werknemer is iemand die gedurende een beperkte tijd werkzaam is buiten de lidstaat waar hij of zij gewoonlijk werkt. Als uw organisatie werknemers in een andere lidstaat moet detacheren, moet u bekend zijn met de regels en procedures hieromtrent.Informatie is te vinden in de rubriek “[Gedetacheerde werknemers](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catld=471&langld=nl)” van het Europa-portaal. Zie ook de webpagina met informatie en contactgegevens per land.U kunt ook de [praktische gids voor het detacheren van werknemers in de lidstaten van de Europese Unie, de Europese Economische Ruimte en Zwitserland](https://op.europa.eu/s/zHuq) raadplegen en downloaden of naar de [website van Eurofound](https://www.eurofound.europa.eu/nl/node/52322) gaan(https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/posted-workers) |
| **Praktische regelingen** | Huisvesting | Denk aan de praktische stappen die een nieuwe werknemer uit het buitenland moet zetten om huisvesting te vinden. Is er lokaal iets te vinden? Hoe is het te vinden en hoe duur is het? Kunt u de nieuwe werknemer adviseren of ondersteunen?  |
| **Factoren op het gebied van taal, opleiding en cultuur** | Taalbarrières | Bedenk welk niveau van taalvaardigheid uw kandidaten moeten hebben. Als zij niet goed zijn in de taal maar wel geschikt zijn voor het werk, denk dan zorgvuldig na over hoe u met hen communiceert. Het is mogelijk dat een kandidaat met name moeite heeft met sollicitatiegesprekken per telefoon. |
| Verschillen tussen landen | De arbeidswetgeving kan per land verschillen en in sommige landen kan het lastiger zijn om te werven dan in andere. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat u zich hiervoor moet registreren als u een wervingsbureau vertegenwoordigt. Ga na of er administratieve belemmeringen bestaan voordat u met de werving begint. |
| **Cultuurverschillen** | Niet alleen wervingspraktijken maar ook de wijze waarop werkgevers en sollicitanten met elkaar omgaan, verschillen per land. Ongebruikelijk gedrag van een sollicitant is mogelijk slechts een kwestie van cultuurverschil. Laat dit niet aan uw oordeel afdoen – let vooral op de vaardigheden en geschiktheid van de kandidaat. |
| Kwalificaties  | Kandidaten voor gereglementeerde beroepen moeten zich registreren bij de desbetreffende autoriteit om ervoor te zorgen dat hun kwalificaties worden erkend. De ENIC-NARIC-netwerken (<https://www.enic-naric.net/>) vormen de toegangspoort tot erkenning van academische, professionele en beroepskwalificaties in Europa. |
| **EURES helpt!** | *Als u het bovenstaande in aanmerking hebt genomen,* |
| Zoek uw lokale EURES-adviseur*(*verwijs naar de link *“*[*Contact opnemen met een EURES-consulent*](https://europa.eu/eures/portal/um/search-for-advisers?lang=nl)*”* op het EURES-portaal*)* | Als u advies nodig hebt over werving in een ander land, kunt u de gegevens van uw dichtstbijzijnde EURES-adviseur opzoeken. Neem om te beginnen contact op met uw lokale EURES-adviseur – hij/zij is uw link naar het bredere netwerk en kan u meer informatie over de bovenstaande punten verschaffen. |