****

**Prosimy rozważyć następujące kwestie
PO
rekrutacji pracowników z zagranicy**

| Do przemyślenia... | **Działania** |
| --- | --- |
| **Integracja pracowników** | Pakiet powitalny | Pakiet powitalny jest przydatnym dodatkiem do formalnej procedury indukcji. Możesz zamieścić w nim informacje o okolicy, takie jak: połączenia komunikacyjne, wskazówki dotyczące dojazdu do miejsca pracy, mapę i szczegóły dotyczące pobliskich obiektów. |
| Formalności prawne i administracyjne | Pracownicy, którzy muszą się zarejestrować w urzędzie, mogą wymagać przerwy w pracy. Należy uwzględnić czas potrzebny na złożenie wniosku o nadanie numeru zabezpieczenia społecznego, dokumentu rejestracyjnego lub na dokonanie innych formalności wymaganych przez władze. |
| Kwestie rodzinne i lokacyjne  | Nie możesz być odpowiedzialny(-a) za każdy aspekt integracji nowych pracowników, ale weź pod uwagę ich sytuację i czas, jakiego mogą potrzebować na poszukiwanie mieszkania, odwiedzenie szkoły czy wsparcie rodziny. |
| Przygotowywanie pracowników-rezydentów  | Zaangażuj obecnych pracowników w jak największym stopniu w proces rekrutacji. Wyjaśnij im, co robisz i dlaczego. Impreza towarzyska pomoże Twoim pracownikom poznać się nawzajem. Nie chcesz, aby czuli się zagrożeni przez Twoich nowych pracowników. |
| **Mentoring** | Wyznaczenie mentora, który będzie wspierał pracownika w zakresie kultury pracy, rutynowych czynności i aspektów społecznych w nowym miejscu pracy, jest pozytywnym krokiem wspierającym jego integrację w miejscu pracy. Tą osobą może być ktoś, kto sam przeszedł przez podobne doświadczenie. |
| **Warunki w miejscu pracy** | **Warunki pracy** | Pracownicy zagraniczni są uprawnieni do takich samych warunków pracy na mocy prawa UE i prawa krajowego. Upewnij się, że ustalenia umowne dla nowych pracowników są sprawiedliwe i niedyskryminujące. |
| **Zdrowie i bezpieczeństwo** | Należy zwrócić szczególną uwagę na to, aby nowi pracownicy z zagranicy zapoznali się z ustaleniami dotyczącymi zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony. Może zaistnieć potrzeba udzielenia dodatkowego wsparcia i sprawdzenia, czy rozumieją, co należy robić podczas ćwiczeń przeciwpożarowych lub w innych sytuacjach awaryjnych. |
| **Szkolenia** | Dostęp do możliwości uczenia się i rozwoju jest ważny dla wszystkich pracowników, ale może być konieczne dostosowanie szkolenia dla pracowników z zagranicy, jeśli nie znają oni języka technicznego lub sprzętu, którego będą używać. |
| **Kwestie związane z zatrzymywaniem pracowników** | Jeśli potrzebujesz długoterminowego zaangażowania od nowych pracowników, postaraj się przewidzieć wszelkie problemy, które mogą wpłynąć na ich zatrzymanie. Czy potrzebują wracać do domu na Boże Narodzenie? Czy są zadowoleni ze swoich warunków życia i pracy? |

|  |  |
| --- | --- |
| **Podziel się swoim doświadczeniem!** | Jeśli Twoje doświadczenia z rekrutacją za granicą zainteresują innych, opowiedz nam o nich! Historia Twojej firmy może pojawić się na naszej stronie internetowej i stanowić zachętę dla innych pracodawców, którzy wahają się przed rekrutacją w innych krajach Europy. Co poszło dobrze? Czy napotkaliście jakieś bariery? Jak dopasowali się Twoi pracownicy?Możesz wysłać swoją historię na następujący adres:  |