****

**Následujícím otázkám věnujte pozornost  
PO  
náboru pracovních sil ze zahraničí**

| Rozmyslete si… | **Postup** | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Začlenění pracovníků** | Uvítací balíček | Uvítací balíček je užitečným doplňkem vašeho formálního postupu zaškolování nového pracovníka. Můžete do něj zahrnout informace o místní lokalitě, například dopravní spoje, pokyny k cestě na pracoviště, mapu a podrobnosti o zařízeních v okolí. |
| Právní a správní formality | Pracovníci, kteří se musí zaregistrovat u úřadů, mohou potřebovat pracovní volno. Počítejte s určitým časem, který bude potřeba na podání žádosti o číslo sociálního zabezpečení, registrační doklad nebo jinou úředně vyžadovanou formalitu. |
| Záležitosti rodiny a usazení | Nemůžete nést odpovědnost za každý aspekt začleňování vašich nových zaměstnanců, zvažte však jejich situaci a čas, který budou možná potřebovat k hledání bydlení, návštěvě škol nebo k podpoře své rodiny. |
| Příprava místních pracovníků | Své stávající pracovníky v co největší míře zapojte do náborového procesu. Vysvětlete jim, co děláte a proč. Vzájemnému poznání vašich pracovníků napomůže společenská akce. Není ve vašem zájmu, aby se pracovníci cítili vašimi novými zaměstnanci ohroženi. |
| **Mentoring** | Přidělení mentora, který zaměstnance provede pracovní kulturou, rutinními postupy a sociálními aspekty nového zaměstnání, je pozitivním krokem k podpoře začlenění zaměstnance na pracovišti. Touto osobou může být někdo, kdo sám prošel podobnou zkušeností. |
| **Podmínky na pracovišti** | **Pracovní podmínky** | Zahraniční pracovníci mají nárok na stejné pracovní podmínky podle unijního i vnitrostátního práva. Zajistěte, aby smluvní ujednání týkající se vašich nových zaměstnanců byla spravedlivá a nediskriminační. | | |
| **Zdraví a bezpečnost** | Zvláštní péči je třeba věnovat seznámení nových zaměstnanců ze zahraničí s vaším režimem v oblasti ochrany zdraví, bezpečnosti a zabezpečení. Možná jim budete muset poskytnout další podporu a vyzkoušet jejich znalost postupů při požárním cvičení nebo v jiné mimořádné situaci. | | |
| **Odborná příprava** | Přístup k příležitostem v oblasti učení a rozvoje je důležitý pro všechny zaměstnance, pokud však vaši zaměstnanci ze zahraničí nebudou obeznámeni s odborným jazykem nebo se zařízením, které budoupoužívat, budete možná muset upravit své školení podle jejich potřeb. | | |
| **Problematika udržení zaměstnanců** | Pokud od svého nového zaměstnance potřebujete dlouhodobý závazek, zkuste předvídat případné problémy, které by mohly jeho setrvání ovlivnit. Potřebuje se na Vánoce vrátit domů? Je spokojen se svými životními a pracovními podmínkami? | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Podělte se o svou zkušenost!** | Je-li vaše zkušenost s náborem v zahraničí zajímavá i pro ostatní, řekněte nám o ní! Příběh vaší společnosti by mohl být uveden na našich internetových stránkách a být povzbuzením pro jiné zaměstnavatele, kteří váhají s náborem v jiné zemi v Evropě. Co šlo dobře? Narazili jste na nějaké překážky? Jak se zapojili vaši zaměstnanci?  Svůj příběh můžete zaslat na tuto adresu: |