****

**KUN   
olet rekrytoinut työntekijöitä ulkomailta,  
otathan huomioon seuraavat seikat**

| Mietittävää | **Toimet** | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Työntekijöiden kotiutuminen** | Tervetulopaketti | Tervetulopaketti on hyödyllinen lisä viralliseen perehdytysmenettelyyn. Siinä voi olla tietoja lähialueesta, kuten liikenneyhteyksistä, saapumisohjeet työpaikalle, kartta ja tietoja lähiseudun palveluista. |
| Oikeudelliset ja hallinnolliset muodollisuudet | Työntekijöiden on ehkä otettava vapaata työstä viranomaisrekisteröintiä varten. Varaa riittävästi aikaa sosiaaliturvatunnuksen ja rekisteröintiasiakirjojen hakemista varten sekä muihin viranomaisten edellyttämiin muodollisuuksiin. |
| Perhe- ja kotiutumiskysymykset | Sinun ei tarvitse huolehtia itse kaikista uusien työntekijöiden kotiutumiseen liittyvistä asioista, mutta on hyvä ottaa huomioon heidän olosuhteensa ja aika, jonka he voivat tarvita asunnon etsintään, kouluihin tutustumiseen tai perheen tukemiseen. |
| Nykyisten työntekijöiden valmistelu | Ota nykyiset työntekijät mahdollisimman tiiviisti mukaan rekrytointiprosessiin. Selitä heille, mitä tehdään ja miksi. Työntekijät voivat tutustua toisiinsa yhteisessä vapaamuotoisessa tilaisuudessa. On turhaa saada heidät tuntemaan oloaan uhatuksi uusien työntekijöiden vuoksi. |
| **Mentorointi** | Työntekijöiden sopeutumista työpaikkaan voidaan tukea nimittämällä mentori, joka ohjaa työntekijää uuden työpaikan työskentelykulttuurissa, rutiineissa ja yhteisöllisyyteen liittyvissä näkökohdissa. Mentorina voi toimia joku, jolla on samanlaisia kokemuksia. |
| **Olot työpaikalla** | **Työehdot** | Ulkomaisilla työntekijöillä on oikeus samoihin työehtoihin EU:n ja kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Varmista, että uusien työntekijöiden sopimusjärjestelyt ovat oikeudenmukaisia ja syrjimättömiä. | | |
| **Terveys ja turvallisuus** | Ulkomailta tulevien uusien työntekijöiden perehdyttäminen terveys- ja turvallisuusjärjestelyihin on erityisen tärkeää. Heille on ehkä annettava lisätukea ja testattava, ovatko he ymmärtäneet, mitä paloharjoituksessa tai muussa hätätilanteessa tehdään. | | |
| **Koulutus** | Mahdollisuus oppimiseen ja kehittymiseen on tärkeää kaikille työntekijöille, mutta ulkomaisten työntekijöiden koulutusta on ehkä mukautettava, jos he eivät tunne teknistä kieltä tai laitteita, joita heidän on määrä käyttää. | | |
| **Työssä pysymistä koskevat ongelmat** | Jos uutta työntekijää tarvitaan pitkäksi ajaksi, kannattaa ennakoida kaikkia ongelmia, jotka voisivat vaikuttaa työssä pysymiseen. Onko heidän palattava kotiin jouluksi? Ovatko he tyytyväisiä asuin- ja työoloihinsa? | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Jaa kokemuksesi!** | Jos sinulla on muidenkin kannalta hyödyllistä kokemusta ulkomailta rekrytoinnista, kerro meille siitä! Yrityksesi tarina voidaan kertoa verkkosivustollamme, ja se voi rohkaista epäröiviä työnantajia rekrytoimaan muualta Euroopasta. Mikä meni hyvin? Oliko esteitä? Miten työntekijät ovat sopeutuneet?  Voit lähettää tarinasi seuraavaan osoitteeseen: |