****

**Vær oppmerksom på følgende
UNDER
rekrutteringen av arbeidstakere fra utlandet**

| Trinn | **Tiltak** |
| --- | --- |
| **1** | Første trinn | Du har undersøkt grundig, laget en plan og er klar til å rekruttere fra Europa – men hvordan kommer du i gang? Du trenger ikke å se lenger enn EURES (Den europeiske jobbmobilitetsportalen) – vi har all informasjon du trenger for utlyse ledige stillinger og starte et søk etter kandidater ... |
| **2** | **Utlysning av en ledig stilling**  | For å utlyse en ledig stilling på EURES-portalen, må du først registrere den hos din lokale arbeidsformidlingstjeneste (se lenken *«Hvordan utlyse en ledig stilling»* på EURES-portalen). |
| **3** | **EURES' CV-søk** | EURES har en database med 260 000+ arbeidssøkere som søker jobber i utlandet. Registrer deg i dag for CV online (se funksjonen «CV-søk»). Den er rask og enkel å bruke. |
| **4** | **EURES' aktivitetskalender** | EURES viser store arrangementer organisert av deres medlemmer. Bruk kalenderen for å vise detaljert informasjon om rekrutteringsarrangementer fra hele Europa. |
| **5** | **Kulturell bevissthet** | Nå som du bestemt deg for hvor du vil rekruttere, må du undersøke det gjeldende landet. Det kan for eksempel hende at dagen du har valgt for å rekruttere fra utlandet er en viktig nasjonal helligdag. |
| **6** | **Bedriftspresentasjon** | Det kan være nyttig å forberede en presentasjon som promoterer selskapet og gir en oversikt over tilgjengelig støtte i forbindelse med flytting. Kanskje du kan oversette den og legge den ut på nettstedet ditt? |
| **7** | **Servicenivåavtaler** | Hvis du rekrutterer ved hjelp av en tredjepart, er det viktig å bli enige om hverandres ansvar og forpliktelser, enten kontraktsmessig eller via en servicenivåavtale. |
| **8** | **Deltagelse på EURES-jobbmesser i utlandet** | Hvis du er interessert i å rekruttere flere arbeidstakere, kan du også vurdere å delta på EURES-jobbmesser i EØS-land som har den nødvendige arbeidsstyrken. Ta kontakt med din lokale EURES-rådgiver om eksisterende muligheter og ytterligere detaljer om deltakelse/arrangementer.  |
| **9** | **Kontroll av referanser** | CV-referanser er viktige, men du kan ikke forvente at referansepersonen vil kunne snakke eller korrespondere med deg på ditt morsmål. Du vil få bedre respons hvis du skriver til kandidatens tidligere arbeidsgivere på deres språk. |
| **10** | **Anbefalinger fra ansatte** | Spør dine eksisterende arbeidstakere om hva de liker best i forbindelse med å jobbe for deg. Bruk casestudier for å blåse liv i jobbmulighetene dine og prøv, om mulig, å involvere godt integrerte arbeidsinnvandrere. |
| **11** | **Hjelp til flytting** | Et selskap som investerer i sine medarbeidere får større produktivitet. Vurder hvor mye hjelp som er tilgjengelig i forbindelse med flytting for den nye medarbeideren. Hvordan ville du bli behandlet? |
| **12** | **Evaluering** | Sørg for å få tilbakemeldinger fra rekrutteringspartnere og kandidater. Dette vil bidra til å kunne evaluere prosjektets styrker og svakheter og forbedre fremtidige rekrutteringsaktiviteter i utlandet. Husk også på å gi tilbakemelding til kandidatene og rekrutteringspartnerne dine. |