****

**Vær oppmerksom på følgende   
ETTER  
rekruttering av arbeidstakere fra utlandet**

| Tenk på ... | **Tiltak** | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Arbeidstakeres integrering** | Velkomstpakke | En velkomstpakke er et nyttig tillegg til din formelle introduksjonsprosedyre. Du kan inkludere informasjon om lokalområdet, for eksempel transportforbindelser, veibeskrivelse til arbeidsplassen, et kart og detaljer om nærliggende bygg og tjenester. |
| Juridiske og administrative formaliteter | Arbeidstakere som må registrere seg hos myndighetene kan trenge fri fra jobben. Ta forbehold om den tiden det kan ta å søke om personnummer, registreringsdokument eller andre formaliteter som kreves av myndighetene. |
| Familie- og etableringsproblemer | Du kan ikke ta ansvar for alle aspektene knyttet integreringen av den nyansatte, men ta hensyn til deres omstendigheter og eventuell tid som er nødvendig for å lete etter innlosjering, besøke skoler eller forsørge familien. |
| Forberedelse av eksisterende arbeidstakere | Involver de eksisterende arbeidstakerne i rekrutteringsprosessen så mye som mulig. Forklar dem hva du gjør og hvorfor. Et sosialt arrangement kan hjelpe arbeidstakerne dine med å bli kjent. Du vil ikke at de skal føle seg truet av de nye medarbeiderne dine. |
| **Mentoring** | Å tilordne en mentor som kan veilede arbeidstakeren gjennom arbeidskulturen, rutinene og de sosiale aspektene ved den nye jobben kan være et veldig positivt tiltak for å støtte integrasjon på arbeidsplassen. Denne personen kan være noen som har vært gjennom en lignende opplevelse. |
| **Forhold på arbeidsplassen** | **Arbeidsvilkår** | Utenlandske arbeidstakere har rett til de samme arbeidsvilkårene i henhold til EUs og nasjonal lovgivning. Sørg for at kontraktsordningene til din nyansatte er rettferdige og ikke-diskriminerende. | | |
| **Helse, miljø og sikkerhet** | Du må være ekstra oppmerksom på å gjøre dine nyansatte fra utlandet kjent med gjeldende arbeidsmiljøordninger. Det kan også vær nødvendig å gi ekstra støtte og teste deres forståelsen om hva de skal gjøre i brannøvelser eller andre nødssituasjoner. | | |
| **Opplæring** | Tilgang til opplærings- og utviklingsmuligheter er viktig for alle ansatte, men du må kanskje tilpasse opplæringen for utenlandske arbeidstakere hvis de ikke er kjent med det tekniske språket eller utstyret som skal brukes. | | |
| **Problemer med fastholdelse av arbeidstakere** | Hvis du ønsker en langsiktig forpliktelse fra den nye medarbeideren, kan det være lurt å foregripe eventuelle problemer som kan påvirke fastholdelsen. Ønsker de å reise hjem i julen? Er de fornøyde med leve- og arbeidsforholdene? | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Del dine erfaringer!** | Hvis din erfaring med å rekruttere fra utlandet kan være av interesse for andre, vil vi gjerne høre om det! Det kan hende at historien til bedriften din vil bli presentert på nettstedet vårt og inspirere andre arbeidsgivere som har nølt med å rekruttere fra andre steder i Europa. Hva gikk bra? Møtte du noen hindringer? Hvor godt passet de nye medarbeiderne sammen med de andre?  Du kan sende historien din til følgende adresse: |