



Proszę wziąć pod uwagę poniższe sugestie

PO

rekrutacji pracowników z zagranicy

Pomyśl o tym...	Działania	
Integracja pracowników	Pakiet powitalny	Pakiet powitalny to użyteczny dodatek do twojej formalnej procedury wprowadzenia pracownika. Możesz w nim zawrzeć informacje lokalne, takie jak połączenia transportowe, dojazd do pracy, mapę i informację o najbliższych placówkach usługowych.
	Formalności prawno-administracyjne	Pracownicy, którzy muszą się zarejestrować w urzędzie, mogą potrzebować na ten czas zwolnienia z pracy. Uwzględnij czas, jaki może zająć złożenie wniosku o numer ubezpieczenia społecznego, dokumentu rejestracyjnego czy innej formalności wymaganej przez władze.
	Sprawy rodzinne i osiedlenie się	Nie możesz odpowiadać za każdy aspekt integracji nowego pracownika, ale rozważ sytuację pracowników i to, że mogą czasu potrzebować na znalezienie mieszkania, wizytę w szkole czy pomoc rodzinie.
	Przygotowanie obecnych pracowników	W jak największym stopniu angażuj obecnych pracowników w proces rekrutacji. Wyjaśnij im, co i kiedy robisz. Impreza towarzyska pomoże Twoim pracownikom poznać się nawzajem. Nie chciałbyś przecież, by czuli się zagrożeni przez nowych pracowników.
	Opieka	Przydzielenie opiekuna, aby zapoznał pracownika z kulturą pracy, zasadami pracy i społecznymi aspektami nowej pracy stanowi pozytywny krok wspierający integrację w miejscu pracy. Osobą taką powinien być ktoś, kto sam miał tego rodzaju doświadczenie.

Pomyśl o tym...	Działania	
Warunk i w miejscu pracy	Warunki pracy	Zgodnie z prawem UE i krajowym pracownicy zagraniczni mają prawo do takich samych warunków pracy. Zadbaj o to, by warunki umowy Twoich nowych pracowników były uczciwe i niedyskryminacyjne.
	BHP	Szczególnie zatroszczyć się należy o zapoznanie nowych pracowników z zagranicy z przepisami BHP obowiązującymi w Twoim przedsiębiorstwie. Może trzeba będzie udzielić im szczególnej pomocy i zbadać, czy rozumieją, co mają robić w przypadku ćwiczeń przeciwpożarowych czy też w innym nagłym wypadku.
	Szkolenia	<p>Dostęp do nauki i możliwości rozwoju są ważne dla wszystkich pracowników, ale może trzeba będzie dostosować szkolenia firmowe dla pracowników z zagranicy, jeżeli nie zapoznali się z językiem technicznym lub urządzeniami, które będą obsługiwać.</p> <p>Jeżeli pragną Państwo opracować program wdrażania nowego pracownika z zagranicy, zachęcamy do skorzystania z EUR-Assist. EUR-Assist to łatwe w obsłudze i bezpłatne narzędzie internetowe mające ułatwić pracodawcom, a w szczególności MŚP, wdrażanie pracowników. Narzędzie dostępne jest w różnych językach UE. Więcej informacji: http://www.eur-assist.eu.</p>
	Zatrzymania pracownika w firmie	Jeżeli oczekujesz długoterminowego zaangażowania ze strony nowych pracowników, spróbuj przewidzieć, co może mieć wpływ na zatrzymanie ich w firmie. Czy chcą pojechać do domu na święta Bożego Narodzenia? Czy są zadowoleni z warunków życia i pracy?

Podziel się swoim doświadczeniem

Jeżeli Twoje doświadczenie zdobyte podczas rekrutacji pracowników z zagranicy może posłużyć innym, opowiedz nam o nim! Historia Twojej firmy może ukazać się na naszej stronie internetowej i stanowić zachętę dla innych pracodawców, którzy teraz wahają się, czy dokonać rekrutacji w innym kraju europejskim. Co się udało? Czy napotkałeś jakieś przeszkody? Jak Twoi pracownicy odnaleźli się tej sytuacji?

Swoją historię możesz wysłać na następujący adres:

EURESNEWS

Fax: +32 2 640 00 10

E-mail: euresnews@gellis.com