

YOUR NEXT GLOBAL TALENT

EN GUIDE FÖR DIG SOM FUNDERAR PÅ ATT
REKRYTERA INTERNATIONELL KOMPETENS



Move to
Gothenburg
West Sweden

Innehåll

01 VARFÖR SKA JAG REKRYTERA FRÅN ETT ANNAT LAND.....	4
02 VEM KAN JAG REKRYTERA	6
03 HUR REKRYTERAR JAG INTERNATIONELL KOMPETENS	8
04 VILKA REGLER MÅSTE JAG TÄNKA PÅ.....	10
05 VAD KAN JAG FÅ FÖR HJÄLP	12
06 VAD GÖR JAG OM DET INTE FUNGERAR.....	14
07 VAD KAN JAG GÖRA FÖR ATT DET SKA BLI LYCKAT	16

Inledning

Vi lever i en värld där digitalisering och globalisering ökar i en allt snabbare takt. Detta skapar nya möjligheter för såväl arbetsgivare och individer likväl som det ökar konkurrensen om kompetensen. Att rekrytera från andra delar av världen är både ett sätt att hitta kompetensen man söker men skapar också många positiva effekter för såväl arbetsgivare som individ.

I följande guide får ni svar på sju vanliga frågor kring att rekrytera internationell kompetens. Syftet med detta material är att tillhandahålla en översikt samt att guida vidare till mer information. Varje kapitel innehåller också ett case med en arbetsgivare som delar med sig av sina erfarenheter och sin kunskap när det kommer till att rekrytera internationell kompetens.

Vi hoppas ni får med er nyttiga lärdomar och inspiration, oavsett om ni redan rekryterar internationell kompetens idag, om ni funderat på att börja eller om ni tidigare inte ens tänkt tanken.

På www.movetogothenburg.com hittar du information om att flytta till, leva och arbeta i Göteborg. Följ oss gärna på LinkedIn (Move To Gothenburg) och anmäl er till vårt nyhetsbrev för arbetsgivare där vi samlar relevanta nyheter samt intressanta artiklar och tips kring att rekrytera internationell kompetens.

01 Varför ska jag rekrytera från ett annat land?

I Sverige råder det i dag brist på kompetens inom vissa yrken. En av lösningarna är att rekrytera från andra länder. Med en internationell rekrytering följer också andra fördelar. Många lyfter fram så kallad diversity strengthening: att mångfald stärker. Och det på många plan. Som till exempel tillgången till ytterligare ett sätt att tänka. Med intryck från ett annat land och företagsklimat kan den nyrekryterade se på er verksamhet på ett nytt sätt, med infallsvinklar som kan lösa problem och utveckla produkter.

De språk- och marknadskunskaper som någon från ett annat land har ger företaget nya ingångar på potentiella mark-

nader. Är ni ett företag som till exempel funderar på en ny exportmarknad har ni mycket att vinna på att skaffa lokal kännedom om kunder och konkurrenter. Och inte minst om de uttalade och outtalade regler som gäller i affärslivet.

Dessutom finns de rent mänskliga aspekterna: att ett jobb i ett annat land innebär en chans att utvecklas, nya erfarenheter och nya kunskaper. Dessutom, oavsett om personen kommer från ett grannland eller från andra sidan jorden, byggs broar mellan kulturer och människor. Nyfikenhet väcks. Vyer vidgas. Och visst är det lite häftigt att se sin verksamhet med någon annans ögon och inse att idéerna håller?

BRISTYRKEN 2017

9 AV DE 20 YRKEN PÅ HÖGSKOLENIVÅ DÄR DET RÅDER STÖRST BRIST PÅ ARBETSKRAFT UNDER 2017.

- Mjukvaru- och systemutvecklare
- Civilingenjörsyrken inom elektronik
- Systemanalytiker och IT-arkitekter
- Systemtestare och testledare
- Ingenjörer och tekniker inom bygg
- Sjuksköterskor
- Läkare
- Förskollärare
- Grundskolelärare

Källa: Arbetsförmedlingen

TRE POSITIVA EFFEKTER

1. Mångfald ger stärkt innovationskraft.
2. Öppna dörrar för nya exportmarknader.
3. Nya perspektiv och inblick i andra kulturer.

” Vi har 15 olika nationaliteter som jobbar hos oss”

Kunderna värdesätter kompetens från olika världsdelar

EMMA ROZADA CHIEF DESIGN OFFICER, THE TECHNO CREATIVES

När vi rekryterar letar vi efter de allra bästa individerna. Och de finns över hela världen, de är inte knutna till en viss plats eller en viss utbildning. Vi letar efter ett mindset, efter problemlösare som tänker på rätt sätt. När vi väl hittar rätt individer får det också väldigt positiva bieffekter för företaget. Ofta besitter dessa individer också den bästa kompetensen som finns, och när vi har rätt individer får vi möjligheten att skapa ett otroligt sammansvetsat och bra team.

Vi har 15 olika nationaliteter som jobbar hos oss. När man rekryterar på det sättet blir det lite som en studentstad, med ett tight team som inte bara fungerar bra på jobbet – man umgås också på kvällar och helger. För den som flyttar hit, till en plats utan befintligt nätverk, blir jobbet det sociala nätverket. Det skapar starka band mellan medarbetarna och gör att alla tar hand om varandra. Ett exempel på det är att vi vid varje nyrekrytering utser en fadder, som är med och hämtar upp på flygplatsen, ordnar ett välkomstkit,

följer med till Ikea och hjälper till att introducera den nya kollegan. Som individ växer man med ansvaret, och när alla själva varit i den sitsen känns det naturligt att själv vara med och hjälpa.

En annan stor fördel med att rekrytera internationellt är att våra kunder värdesätter att vi har kompetens från olika världsdelar. Just nu jobbar vi till exempel med den kinesiska fordonsmarknaden, och då underlättar det något oerhört att vi har personer i teamet som också kommer därifrån.

02 Vem kan jag rekrytera?

Det enkla svaret är: Alla. Vem som helst. Den du behöver. Tack vare EU-mobiliteten krävs det i dag inget arbetstillstånd för de som kommer från ett EU/EES-land, och följer man processen går det också enkelt att få ett arbetstillstånd för en person från ett land utanför EU. Övrig rekryteringsprocess kräver självklart rätt förberedelser och genomtänkt planering oavsett var personen kommer ifrån. Mer tips om detta i kommande kapitel.

Men de globala talangerna kan finnas närmare än du tror. En grupp potentiella nya medarbetare är de studenter som redan befinner sig i Sverige och som kan vara intresserade att få en första kontakt med svenskt arbetsliv via examens-

jobb eller praktik. Likaså medföljande, det vill säga en annan global talangs partner, som kanske ofta redan är på plats, har relevant behörighet, kompetens och utbildning – och vilja att etablera sig i yrkeslivet. Ytterligare en växande grupp är de nyanlända flyktingar som kommit till Sverige de senaste åren. I många fall är de en värdefull resurs i form av välutbildade specialister som nyligen påbörjat sin integrationsprocess i landet.

I Göteborg finns redan flera nätverk som fångat upp dessa grupper. Du behöver inte göra allt fotarbete själv. Via move-to-gothenburg.com kan du komma i kontakt med relevanta nätverk och hitta den spetskompetens du letar efter.

FÖRDELAR MED ATT ANLITA EN INTERNATIONELL STUDENT

- Besitter färsk teoretisk kunskap som kan ge nya insikter.
- Är ofta högpresterande och har en stark drivkraft.
- Har erfarenheter från andra länder och kulturer.

FÖRDELAR MED ATT REKRYTERA EN MEDFÖLJANDE PERSON

- Kan börja arbeta direkt, krävs oftast ingen ny ansökan.
- Mycket av det praktiska, som tex. boende, kan redan vara löst.
- Har en stark vilja att bidra till ett sammanhang och skapa nytta.

”

Vågar man bara prova finns det en enorm potential här”

Medföljande är ofta kvalificerade personer

MERLIND HINZ MARKETING & COMMUNICATION MANAGER, SKF VEHICLE AFTERMARKET

”Ofta behöver man inte gå så långt som man kan tro för att hitta internationell kompetens. Jag kom själv ursprungligen som medföljande, när min dåvarande sambo hade fått jobb och jag följde med till Göteborg. Jag kände ett starkt entreprenöriellt driv och startade ett eget företag som jag drev framgångsrikt i två år. Efter det ville jag prova livet som anställd, vilket ledde till att jag sökte jobb och hamnade på SKF där jag jobbar i dag.

Många arbetsgivare är på jakt efter det som en internationell rekrytering kan tillföra. Du får unik kompetens, men med de kulturella skillnaderna får du också någon som kommer in med nya perspektiv och inspirerande idéer. Men vad många missar är att man inte behöver söka sig utomlands för att få detta – det kan bli minst lika bra om man anställer en medföljande person.

Man ska komma ihåg att medföljande i regel är extremt väl kvalificerade. Personer som vågar komma till ett annat land räds aldrig en utmaning, de har lätt för att lära sig språket, och många sitter dessutom på dubbla eller till och med trippla examina.

En stor fördel med att rekrytera någon som redan finns i landet är att möjligheterna är enorma, samtidigt som riskerna är små. Själva flytten och boendet är redan ordnat. Personerna är redan på plats, de mår bra och allt de vill är att ha ett meningsfullt och stimulerande jobb med en rimlig lön. Vågar man bara prova finns det en enorm potential här.”



03 Hur rekryterar jag internationell kompetens?

Det finns inget givet sätt, däremot många olika vägar framåt. Om du vill börja med att leta i något europeiskt land är ett alternativ att kontakta Eures, den europeiska portalen för rörlighet i arbetslivet, där de offentliga arbetsförmedlingarna deltar. Som arbetsgivare på jakt efter globala talanger kan du registrera dig, leta i cv-banken på egen hand eller få hjälp att nå ut med dina önskemål. Det är gratis och målet är att få till en så smidig rekryteringsprocess som möjligt. Läs mer på [Arbetsförmedlingens](#) och [Eures](#) hemsida.

Du kan också annonsera på olika globala karriärplattformar eller via sociala medier där LinkedIn är den mest använda. Att låta medarbetare tipsa på bra kandidater eller skicka ut förfrågan i egna nätverk är bra och kostnadseffektiva sätt. Vill man inte göra jobbet själv kan det vara idé att

anlita ett rekryterings- eller searchföretag. På [movetogothenburg.com](#) finns mer tips på både företag och kanaler för rekrytering.

För att anställa EU-medborgare behövs inget arbetstillstånd, mer information finns på hos [Migrationsverket](#). När det gäller kompetens från övriga världen ansöker du som arbetsgivare om arbetstillstånd hos Migrationsverket, vilket innebär ett lite längre förfarande. Men det är ditt företags behov av arbetskraft som avgör, inte någon myndighet, som det var tidigare. Läs mer på [Migrationsverkets webbplats](#).

När du har hittat rätt kandidat så är det utöver tillståndprocessen flera saker att tänka på, mer tips hittar du dels i listan här bredvid och dels i kommande kapitel.

TIPS VID REKRYTERING

- Koppla ihop företagets kompetensbehov med ambitioner att nå nya marknader. Detta hjälper dig att skapa ytterligare värde med rekryteringen.
- Be gärna kollegor och nätverk om tips på bra kandidater. Hittar du några är Skypeintervjuer ett kostnadseffektivt bra första steg.
- När ni hittat rätt kandidat engagera gärna en kollega i tidigt skede som kan svara på frågor och supporta i olika situationer man stöter på som ny i Sverige.
- Räkna med att processen att rekrytera en person från ett annat land tar längre tid. Ha rätt förväntningar och planera för detta.

Vi jobbar på många sätt för att hitta bästa kompetensen

MARCUS NILSSON GRUNDARE AV GHOST GAMES

”Vi letar kontinuerligt efter världens bästa kompetens och jobbar på många sätt för att hitta den. Här har vi en stor fördel i att vi tillhör EA Games som är ett stort internationellt företag med olika studios runt om i världen. Det innebär dels att vi kan flytta runt kompetens internt inom EA, dels att rekryterare på EA centralt har koll på globala talanger. Vi har också egen personal lokalt som jobbar med frågan. Två viktiga verktyg i det arbetet är LinkedIn där vi både annonserar och genomför egen search samt tips från våra anställda om tidigare kollegor eller personer i deras nätverk.

När det börjar bli aktuellt tar vi hit personen i fråga, och brukar då även låta familjen komma med. Vi gör intervjuer och simulerar olika problem som personen får lösa. Sedan visar vi också stan och försöker att sälja in Ghost, Göteborg och Sverige på ett bra sätt. Ofta är det ett stort jobb att försöka förklara för folk vad man får för alla pengar man betalar i skatt; det kan vara svårt att visa att det finns ett värde i skattetrycket.

I det här läget har vi ofta bestämt att vi vill anställa personen i fråga, och då presenterar vi även ett kontraktförslag när de är i Göteborg. När själva flytten ska bli verklighet outsourcar vi det mesta. EA har en hel avdelning som jobbar med relocation, men vi använder oss också av externa relocationbolag för att ordna det praktiska. Det är mycket som ska göras och det kommer ett stort ansvar med att rekrytera internationellt. Samtidigt måste man komma ihåg att man inte kan ta ansvar för allting. Vi kan inte ta ansvar för att det går bra i skolan för barnen, precis som vi inte kan göra det med någon som kommer från Sverige.”

”
Vi visar också stan och försöker att sälja in Ghost, Göteborg och Sverige på ett bra sätt.”

04 Vilka regler måste jag tänka på?

De viktigaste sakerna att tänka på är kontrakt, skatter och socialförsäkringar. Rekryterar du inom EU är det viktigaste att skriva ett anställningskontrakt som gäller mer än 366 dagar. Det är den globala talangens väg in i samhället. Då kan personen bli folkbokförd i Sverige, ansöka om sociala förmåner och betala skatt i Sverige.

Tänk också på att personen du anställer med största sannolikhet har begränsad kunskap om svensk arbetsmarknadslagstiftning. Ditt ansvar som arbetsgivare blir att vara tydlig och förklara.

Andra viktiga regler att ha koll på är att du som arbetsgivare

måste ha din annons ute på Arbetsförmedlingen för att anställningen ska gälla och att lönen är marknadsmässig. Och om du rekryterar från ett icke EU-land, det som i sådana här sammanhang ofta kallas tredjeländ, måste den som anställs vara i hemlandet när beslut om anställning tas.

Det kan låta som mycket att hålla ordning på och många faller att gå i. Men lugn, hjälp finns att få. På Move To Gothenburg kan du få svar på många av dina frågor och länkas vidare till bland andra Arbetsförmedlingen/Eures, Migrationsverket, Försäkringskassan och Skatteverket. Här finns också mer information om tilläggstjänster som skattekonsultationer, relocation-konsulter med mera.

KRAV FÖR ARBETSTILLSTÅND VID REKRYTERINGAR UTANFÖR EU

- Annonsera tjänsten i EU/EES i minst 10 dagar.
- Anställningserbjudande som motsvarar kollektivavtal.
- Lön ska minst motsvara kollektivavtalsnivå.
- Teckna sjuk-, liv-, trygghets och tjänstepensionsförsäkring.
- Försörjningskrav, lägst 13 000 sek/mån.
- Yttrande från berörd facklig organisation.
- För fullständiga och uppdaterade krav se www.migrationsverket.se

TIPS

- Fråga om passets giltighetstid – tillstånd kan bara ges för så länge som passet är giltigt.
- Be personen att ta med dokument i original för processen vid myndighetsregistrering. På www.skatteverket.se finns en lista.
- Certifiera dig som arbetsgivare hos Migrationsverket om du har behov av återkommande arbetskraft för snabb hantering av kompletta ärenden. Läs mer på www.migrationsverket.se

Det är faktiskt inte så svårt

CATARINA BÖÖS JURIST OCH RÅDGIVARE INOM GLOBAL MOBILITY, PWC

Jag kan förstå att juridiken kan vara ett frågetecken. Men det är faktiskt inte så svårt. Vill du rekrytera någon som är medborgare utanför EU behöver du få ett arbetstillstånd. Processen kan upplevas som svår och den kan dessutom ta en del tid. Ta hjälp av en aktör som är certifierad hos Migrationsverket, det garanterar kvalitet på ansökan, vilket ökar chanserna för att få den beviljad men det gör också att processen går snabbare.

Nästa sak jag rekommenderar är att ha ett skatteinformationsmöte för den nya rekryteringen. Det är viktigt att personen blir insatt i hur skattesystemet fungerar i Sverige för att öka kunskapen och minska risken för obehagliga överraskningar. Ett konkret exempel kan vara om den anställde har en bostad i sitt hemland där fastighetsförsäljning inte beskattas, och sedan säljer bostaden efter att ha flyttat till Sverige – och då måste svensk reavinstskatt som utgångspunkt betalas.

Lagen ger också möjlighet att ge internationella rekryteringar expertskatt. Det innebär att personer som inte är svenska medborgare och inte har bott i Sverige de senaste fem åren och rekryteras hit av en svensk arbetsgivare kan få sänkt skatt. Om personen bedöms vara en nyckelperson, såsom vd, eller har en lön över ett visst belopp, kan 25 procent av inkomsten befrias från såväl inkomstskatt som sociala avgifter under tre år, vilket är en stor vinst för såväl anställd som företag.

Många undrar också över hur arbetsrätten fungerar vid internationella rekryteringar – och det är inte så komplicerat. Arbetsrätten är nämligen exakt likadan, internationella rekryteringar med lokalanställning i Sverige har precis samma rättigheter och skyldigheter som övriga anställda. Se bara till att ha rätt anställningsavtal och förklara villkoren, så är förutsättningarna bra för en lyckad rekrytering.

”
Internationella rekryteringar lokalanställda
i Sverige har precis samma rättigheter och
skyldigheter som övriga anställda”

05 Vad kan jag få för hjälp?

Det finns mycket hjälp att få från svenska myndigheter och organisationer som ser den långsiktiga vinsten med att rekrytera fler globala talanger till Sverige. Du kan mycket väl också köpa experthjälp inom området. Det kan vara bra att ta hjälp med delar av eller hela processen eftersom den kan vara tidskrävande och det är ganska mycket att ha koll på, särskilt om man inte är van.

Många större bolag har anställda eller avdelningar som i huvudsak arbetar med internationell rekrytering. Andra väljer att anlita eller köpa in tjänster från specialiserade relocation-företag. De kan ofta erbjuda bra och anpassad service och rådgivning för utländsk kompetens på väg hit till vår region, till exempel orienteringsdagar då hela familjen får besöka företag och miljöer och lära sig mer om det svenska

samhället – allt från barnomsorg till traditioner. Många tycker att det är värdefullt att göra innan ett kontrakt skrivs så att man ger bra förutsättningar för den nyanställde att acklimatisera sig, trivas så bra som möjligt i sitt nya land – och kanske på sikt välja att stanna i Göteborg.

En skattekonsult kan svara på frågor om inkomster, avgifter, föräldraförsäkringar och villkor. Ett tips är också att stämma av med företagets revisionsbyrå för goda råd.

På Move To Gothenburg finns all information du behöver på ett och samma ställe. Här erbjuds också nätverksträffar och informationsföreläsningar som kan vara till god hjälp, både för att lära sig mer och skapa nya kontakter.

Move to Gothenburg erbjuder idag verktyg och aktiviteter som underlättar för både arbetsgivare och internationell kompetens. Tillsammans med arbetsgivare och internationellt anställda utvecklas dessa ständigt. Aktuell information hittar du på www.movetogothenburg.com

7 SAKER DU BÖR TIPSA OM ATT GÖRA SÅ SNABBT SOM MÖJLIGT

Ladda ner pdf-versionen på www.movetogothenburg.com/toolbox för att kunna följa länkarna nedan.”

- [Skaffa personnummer och Id kort.](#)
- [Söka boende och anmäla sig på boplatz.](#)
- [Boka möte med en bank.](#)
- [Skriva in sig på språkkurs.](#)
- [Lista sig på vårdcentral.](#)
- [Ansöka om förskola och skola.](#)
- [Söka körkort vid behov.](#)

”
 Är det enkelt för medarbetare
 att komma hit, ökar det vår
 attraktionskraft”

Vi finns som en stödfunktion

KARIN HELLOQVIST - BIRGITTA KARLÉN - SARA GREVSJÖ WELCOME SERVICES PÅ GÖTEBORGS UNIVERSITET

”Av Göteborgs universitets drygt 6 000 anställda har ungefär 900 kommit hit från ett annat land. Allt från gästforskare som är här ett kort tag till anställda på längre kontrakt. Eftersom varje enhet och institution sköter rekryteringen på egen hand, och erfarenheten att rekrytera internationellt varierar, är det många som behöver hjälp under processens gång. Därför finns vi som en stödfunktion.

Vår hemsida vänder sig till bägge målgrupperna och vi har strukturerat in-

formationen i kategorier som: inför ankomst, vid ankomst och före avresa. För den rekryterande personalen förtydligas informationen i form av checklistor, och dessa har blivit mycket uppskattade och har inspirerat andra universitet till liknande sidor. Vi kompletterar webb-informationen med tryckt information som till exempel informationsmappar, guider, viktiga telefonnummer och sopsorteringsinformation.

Personlig kontakt är också otroligt viktig

för att skapa sociala nätverk, hitta ett sammanhang och trivas. Vi ordnar därför seminarier och bjuder in till aktiviteter för både forskaren och dennes familj, allt för att skapa mervärde under vistelsen.

”Är det enkelt för medarbetare att komma hit, ökar det vår attraktionskraft. Vårt mål är att de som kommer hit ska kunna börja jobba direkt. Bredband och boende ska vara ordnat. De kan till och med bli hämtade på flygplatsen och få ett litet frukostkit i gästbostaden.”

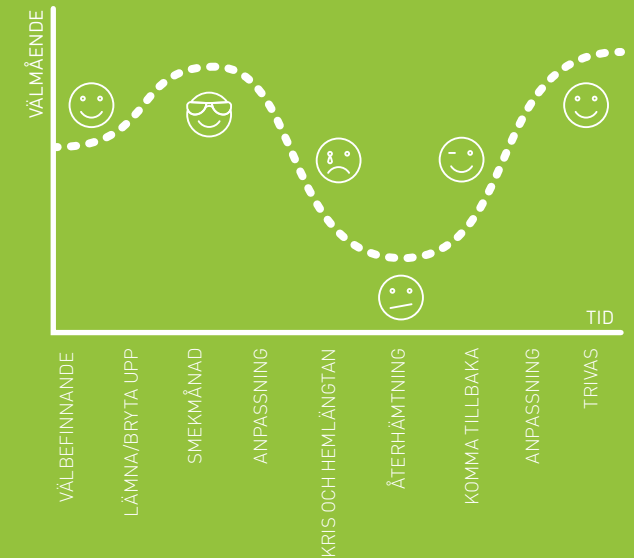
06 Vad gör jag om det inte fungerar?

Oron för att det inte ska fungera får inte vara ett hinder för att våga tänka nytt eller rekrytera internationell kompetens. Med rätt förberedelser och bra kommunikation kommer ditt företag att lyckas med er internationella rekrytering. Så egentligen kanske det här kapitlet inte behövs. Men det är ändå bra att vara beredd på att hantera en mindre lyckad rekrytering på ett så professionellt och affärsmässigt vis som möjligt.

Kulturkrockar kan uppstå även med grannländer. Och den initiala glädjen och nyfikenheten över att komma till ett nytt

land och en ny arbetsplats avtar oftast efter ett tag. De första månaderna kan jämföras med ett äktenskap och karakteriseras ofta av smekmånad och att "boa" – etablera sig i sin nya miljö.

Tänk på att även en misslyckad rekrytering ger viktiga erfarenheter som både den som flyttat hit och ditt företag kan lära er av. Språkkunskaper, arbetserfarenheter, meriter och nya möjligheter. Det viktiga är att fokusera på ett snyggt avslut så att både medarbetare och företag kan gå vidare med goda rekommendationer.



BERG OCH DALBANA

De flesta som flyttar till ett annat land upplever att de går igenom olika faser vid förändring. Det kan kännas som en färd i en berg och dalbana, men de flesta landar bra så småningom. Det kan vara bra att vara uppmärksam på att detta, oavsett var man kommer från.



Det är en stor omställning att flytta, vi förstår det och att det är svårt att må bra själv om någon i ens familj är olycklig.”

Det får aldrig vara tabu att berätta att man har problem

PIA NYBERG HR DIRECTOR, INCONTINENCE CARE, ESSITY

”Det får aldrig vara tabu att berätta att man har problem i samband med en utlandsflytt. Vi förstår svårigheterna som kan uppstå och det är viktigt att kunna prata om det här och även att vi är uppmärksamma på att problem kan uppstå redan innan en kollega själv nämner det. Vad det då ofta handlar om är att den medföljande inte trivs, inte får jobb eller har aktiviteter som man kanske hoppats på. Därför är det viktigt att man redan från början klargör förväntningarna på vad det kan innebära med en utlandsplacering.

I de få fall där det har blivit problem har vi tagit hjälp av en lokal coach som har stöttat med samtal under en övergångsperiod. Om vi har HR-personal på platsen försöker vi använda oss av den, annars tar vi hjälp av extern coach. Essity har ett uttalat mål

att alla medarbetare ska nå sin fulla potential, och för att göra det är det en förutsättning att man mår bra. Det är en stor omställning att flytta, vi förstår det och att det är svårt att må bra själv om någon i ens familj är olycklig. Genom åren har vi utarbetat en struktur för hur vi ska hantera de eventuella problemen som kan uppstå och hjälpa inte bara våra nya medarbetare utan hela deras familjer att trivas.

Vi erbjuder till exempel coaching för enskilda personer eller hela familjer och hjälper dem att hitta rätt sammanhang. Ofta finns nätverk på internationella skolor som kan vara en bra väg till sociala kontakter. Det brukar också finnas olika nätverk för medföljande att delta i för att få sociala kontakter på plats.”

07 Vad kan jag göra för att det ska bli lyckat?

Allt som du som arbetsgivare kan göra för att på ett personligt sätt hjälpa din utländska medarbetare att vilja stanna i Sverige är en god investering.

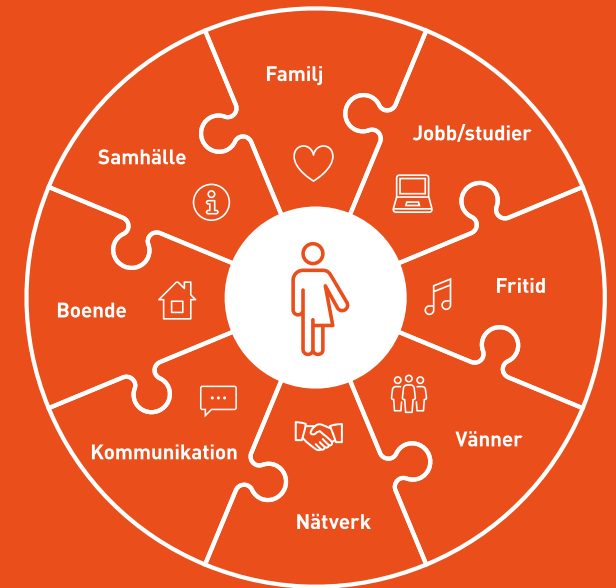
Ett förslag är att utse en mentor på företaget som får i uppdrag att stötta den nyanställde. Inte bara med jobbrelaterade frågor, arbets- och företagskultur och sociala strukturer i arbetslivet, utan kanske också med frågor om livet utanför jobbet. Se också till att ha avstämningar för att fånga upp eventuella frågor och funderingar om stort och smått. Fråga redan tidigt vad personen och medföljande har för intressen och hjälp till att hitta aktiviteter och nätverk.

En mycket viktig fråga för en som nyligen flyttat till Sverige är bostad. Om du som arbetsgivare har möjlighet att hjälpa till att hitta ett hem, om så bara som en start, är det antag-

ligen det bästa du kan göra för att den spetskompetens du äntligen hittat ska kunna komma hit och stanna. På move-to-germany.com finns råd och hjälp, till exempel om att skaffa bostad eller ordna för medföljande.

Språket är nyckeln till samhället. Fundera över på vilka sätt du som arbetsgivare kan bidra. Kanske genom att erbjuda en skraddarsydd språkkurs? Uppmuntra övriga anställda att vara med och bidra till ökade kunskaper i svenska.

En bra investering för båda parter är att redan i förväg strukturera ett introduktionspaket och en plan för bostad, språk, interkulturell utbildning och sociala aktiviteter. Och vänd gärna på det också! Förbered medarbetarna på vem som ska komma och vad den personen har för kultur med sig.



LIVSPUSSLET

För att en person ska kunna trivas, utvecklas och prestera så är det viktigt med en bra balans mellan arbetet och livet i övrigt. Det kan lätt bli tonvikt på jobbet, men finns det en förståelse för att alla bitar i livspusslet behöver få plats så ökar förutsättningarna för att en person ska trivas och stanna länge.

Jag brukar tänka: Vad skulle jag vilja mötas av?

PAOLA SIEVERS

HR-SPECIALIST MED INRIKTNING PÅ REKRYTERING OCH RELOCATION AV INTERNATIONELL KOMPETENS VID SAHLGRENSKA UNIVERSITETSSJUKHUSET

”I det här arbetet är det en klar fördel att vara kreativ och lösningsfokuserad och man måste ha ett genuint intresse för människor och service. Redan i tidigt skede är jag med och agerar konsultativt mot rekryterande verksamhet i bedömningen av vilken kandidat som har störst chans att bli en lyckad, långsiktig rekrytering.

Jag tänker också så här: vad skulle jag vilja mötas av och behöva vid inträde i en ny kultur? Med det som utgångspunkt tar vi emot våra utlandsrekryterade medarbetare och startar introduktionen som innehåller tre lika viktiga delar; språklig, klinisk och social introduktion. Du måste ha en mycket god svenskanivå för att jobba i nära patientkontakt, men också för att kunna tillgodogöra dig den kliniska introduktionen på sjukhuset. Att arbeta inom svensk sjukvård kan skilja sig väldigt mycket från det land du kommer från så den här delen av introduktionen måste få ta tid.

Vi har också ett stort fokus på social etablering. Vi erbjuder både den rekryterade och dennes partner/familj olika aktiviteter som till exempel nätverks- och arbetsmarknadsträffar, museibesök och afterwork.

Jag jobbar också som ett stöd till verksamheterna och hjälper den nyanställda med bland annat bostad i Göteborg, öppna bankkonto, skaffa internet och svenskt mobilabonnemang samt ansöka till skolor och förskolor för barnen. Det är viktigt att avlasta vår nya medarbetare och jag finns nära hela tiden för frågor och stöd under de första 1–2 åren.”



Vi har ett stort fokus på social etablering”

Om Move to Gothenburg

Med en stark tillväxt och flera nya etableringar i Göteborg och Västsverige blir kompetensförsörjningen en allt viktigare fråga för utvecklingen av både företag och regionen i stort. Initiativet Move to Gothenburg syftar till att skapa bättre förutsättningar för såväl de företag som rekryterar internationell kompetens som för de individer som kommer. Vi arbetar dels med att utveckla och implementera verktyg och aktiviteter som underlättar för att attrahera, ta emot

och behålla internationell kompetens. I nära dialog och samarbete med myndigheter och politik driver vi även på en förändring kring de förutsättningar som idag försvårar för både arbetsgivare och individer.

Bakom satsningen står ett flertal aktörer från näringsliv, akademi samt stad och region.

Läs mer på: www.movetogothenburg.com/about-us



WWW.MOVETOGOTHENBURG.COM