

Oppdatering
2010



Rekruttering i Europa:

en veiledning for arbeidsgivere



eures.europa.eu



Europakommisjonen

Verken Europakommisjonen eller personer som opptre på Kommissjonens vegne, er ansvarlig for eventuell bruk av informasjonen i denne publikasjonen.

© foto: Fotosearch (forside), istockphoto.com (s. 1, 2, 9), Den europeiske union (s. 3, 5, 6, 7, 11, 12), gem (s. 13).

For bruk eller gjengivelse av foto som andre enn Den europeiske union eier rettighetene til, må tillatelse søkes direkte hos rettighetshaver.

Europe Direct er en tjeneste som hjelper deg å finne svar på dine spørsmål om Den europeiske union

Grønt nummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11

(* Enkelte mobiloperatører har sperret for 00 800-numre eller fakturerer for samtaler til slike numre.

Mer informasjon om Den europeiske union finnes på internett (<http://europa.eu>).

Bibliografiske opplysninger finnes bakerst i publikasjonen.

Luxembourg: Den europeiske unions publikasjonskontor, 2010

ISBN 978-92-79-15953-4

doi: 10.2767/52241

© Den europeiske union, 2010

Gjengivelse er tillatt med kildeangivelse.

Printed in Belgium

TRYKT PÅ KLORFRITT BLEKET PAPIR (TCF)



Skaff din bedrift et europeisk fortrinn

Å sikre at bedriften din er i stand til å møte utfordringene forbundet med et omskiftende arbeidsmarked, er en viktig forutsetning for suksess. Det er ikke lett å finne personell som har den kompetansen og de ferdighetene som skal til for å gi bedriften din et konkurransefortrinn, men rekruttering i Europa kan være en løsning. Denne veiledningen forklarer deg hvordan du går fram for å rekruttere fra utlandet.

Ønsker du å tilføre arbeidsplassen ny kompetanse og nye erfaringer? Denne veiledningen viser deg hvordan du går fram for å rekruttere i Europa.



Det er mange fordeler ved å rekruttere fra et annet europeisk land:

- **Et større tilfang av kandidater som gjør det lettere å finne den personen som er best egnet for jobben.**

Den europeiske arbeidsstyrken teller flere hundre tusen fagarbeidere. Mange av disse er villige til å flytte på seg og er både motivert for og interessert i å skaffe seg nye erfaringer. Utvid horisonten og øk sjansene for å finne den ideelle kandidaten!

- **Tilfør teamet ditt ny kompetanse og erfaring.** Arbeidstakere fra ulike europeiske land bringer med seg ny kompetanse og nye ferdigheter. I tillegg til muligheten for å tilføre bedriften nye språk, vil en mangfoldig arbeidsstyrke gjøre det lettere å kommunisere med og forstå miljøer i andre land.



Fordelene ved et åpent europeisk arbeidsmarked

Den europeiske unions prinsipp om *fri bevegelighet for arbeidstakere* gjør at du kan rekruttere arbeidstakere fra alle medlemsstatene i EU i tillegg til Norge, Island og Liechtenstein (EØS-landene) samt Sveits.

Rekruttering av arbeidstakere fra hele Europa bidrar ikke bare til å bøte på kortsiktige mangler på kvalifisert arbeidskraft, men tilfører også arbeidsplassen nye perspektiver. Opprettelsen av et åpent europeisk arbeidsmarked innebærer at arbeidstakere kan bevege seg mellom medlemsstatene med få eller ingen begrensninger.

Enkelte europeiske borgere kan riktignok ha begrenset adgang til det europeiske arbeidsmarkedet i en viss periode, avhengig av når hjemlandet deres gikk inn i EU. Likevel er det generelt slik at å rekruttere fra Europa nå er blitt like enkelt som å rekruttere innenlands.

Vanlige spørsmål fra arbeidsgivere

- **Jeg har aldri tidligere vurdert å rekruttere i Europa. Hvilke fordeler kan det gi for min bedrift?** I dag er det viktigere enn noen sinne for arbeidsgivere å opprettholde en effektiv og produktiv arbeidsstyrke. Noen ganger er det ikke god nok tilgang på den nødvendige kompetansen i hjemlandet. Et internasjonalt og flerkulturelt team kan bidra til å øke effektiviteten ved å tilføre ny kompetanse og nye erfaringer. Forskning har dessuten vist at det er en direkte sammenheng mellom arbeidsgivermobilitet og innovasjon i næringslivet.
- **Hva trenger jeg å vite om rekruttering i Europa? Hvordan kommer jeg i gang?** Det er faktisk like lett å rekruttere fra Europa som å rekruttere innenlands. Det første du bør gjøre, er å finne ut hvilke kompetanser du savner på arbeidsplassen, og tenke på hvor du kan finne dem. Rådfør deg gjerne med en ekspert.
- **Hvem kan jeg snakke med om rekruttering i Europa?** Det finnes en rekke tjenester, både offentlige og private, som kan bistå i rekrutteringsprosessen. EURES, det europeiske jobbnettverket, har over 800 rådgivere som kan gi råd om alle aspekter knyttet til rekruttering fra utlandet. Les videre for å finne ut hva rekruttering i Europa innebærer og hvordan EURES kan hjelpe.

Ting du bør vurdere før du rekrutterer fra utlandet

Her har du en oversikt over en del ting du bør vurdere før du rekrutterer fra utlandet.

- **Hva er du ute etter?** Utarbeid en detaljert kandidatprofil. Hvilke konkrete ferdigheter, kompetanser og kvalifikasjoner trenger du? Hvis det er en bestemt type kompetanse du ønsker å tilføre bedriften din, kan dette ha betydning for hvilke land du bør fokusere søket på.
- **Har kandidatene den bakgrunnen du forventer?** Tilsynelatende like kvalifikasjoner kan ha forskjellig innhold i forskjellige land, så sørg for å gjøre noen bakgrunnsundersøkelser om de aktuelle kvalifikasjonene.
- **De praktiske og juridiske aspektene.** Når du ber en arbeidstaker flytte til landet ditt, påtar du deg et visst ansvar overfor vedkommende. Er det viktig at de ansatte snakker språket? Det vil gjøre det lettere for dem å integrere seg i det nye miljøet. Tenk også gjennom praktiske spørsmål som for eksempel om arbeidstakerens trygderettigheter og helseforsikring kan overføres mellom landene, og om han eller hun vil trenge oppholdstillatelse.



Hvem kan hjelpe deg med å rekruttere fra utlandet?

Det finnes en rekke tjenester som kan gi deg nyttig informasjon om rekruttering fra utlandet.

■ **Jobbnettverket EURES dekker alle EU.** og EØS-landene pluss Sveits, og tilbyr effektive og profesjonelle tjenester til bedrifter som ønsker å rekruttere fra utlandet. EURES kan tilby en rekke nyttige verktøy:

- **EURES' jobbmobilitetsportal.** Inneholder informasjon om kandidater fra 31 land og om vilkårene som gjelder ved rekruttering i Europa, med mulighet for å opprette en konto og søke etter kandidater. Du kan også kontakte EURES' kontaktsenter, som er en "one-stop shop"-tjeneste for alle som bruker EURES-portalen og støter på problemer. Hvis du trenger hjelp, for eksempel i forbindelse med søking etter kandidater, kan kontaktsenterets stab nås per chat, e-post, telefon eller VoIP (Voice over Internet Protocol). Gå til <http://eures.europa.eu> for kontaktopplysninger.
- **Et nettverk av EURES-rådgivere.** EURES har over 800 rådgivere i 31 land som arbeider med å gi arbeidsgivere informasjon om mobilitet. De kan hjelpe deg med å finne potensielle kandidater, veilede deg gjennom rekrutteringsprosessen og gi deg omfattende og detaljert informasjon om mobilitet. De har kunnskapene som trengs for å svare på spørsmål om kompliserte administrative forhold og kan kontaktes per telefon, e-post eller ved personlig

frammøte. Kontaktopplysningene til EURES-nettverket finner du på EURES' jobbmobilitetsportal – besøk <http://eures.europa.eu> for å kontakte en EURES-rådgiver i ditt område.

- **EURES i grenseregioner.** Den vanligste formen for arbeidstakermobilitet er når ansatte bor og arbeider i forskjellige land. EURES har aktiviteter i grenseregioner over hele Europa. Hvis du er interessert i rekruttering over landegrensene, kan du få mer informasjon ved å besøke EURES-portalen og kontakte din lokale EURES-rådgiver.
- **Private bemanningsbyråer.** Private bemanningsbyråer kan gi informasjon på en rekke områder og tilby arbeidsgivere effektive jobbmatching-tjenester. De har rådgivere som kan veilede deg gjennom de forskjellige trinnene i rekrutteringsprosessen. Undersøk om de tar betalt for tjenestene eller ikke før du registrerer deg.
- **Jobbsøkemotorer på internett.** Det finnes en rekke jobbsøkemotorer som lar deg opprette en selskapsprofil, legge ut ledige stillinger og ta imot søknader fra kandidater. De har ofte en funksjon der jobbsøkerne kan legge ut CV'ene sine, og der du som arbeidsgiver fritt får tilgang til dem. Undersøk om tjenesten er gratis eller ikke før du registrerer deg.

Hvordan kan EURES være til hjelp?

EURES' tjenester er gratis og tilgjengelig for alle europeiske arbeidsgivere – både før, under og etter rekrutteringsprosessen.

■ EURES' jobbmobilitetsportal

inneholder flere hundre tusen registrerte jobbsøkerprofiler. Som arbeidsgiver kan du raskt og enkelt:

- opprette en konto slik at du kan søke etter og lagre profilene til aktuelle kandidater,
- utlyse en ledig stilling gjennom den offentlige arbeidsformidlingen i ditt land eller din lokale EURES-rådgiver, som vil være synlig for jobbsøkere i 31 land,
- bli varslet når en profil som passer til en ledig stilling legges ut,
- finne informasjon om rekruttering fra forskjellige land i Europa,
- søke etter europeiske jobbdager og andre rekrutteringsarrangementer i din region ved å bruke aktivitetsskalenderen,
- finne kontaktopplysningene til din lokale EURES-rådgiver,
- komme i kontakt med andre arbeidsgivere og utveksle informasjon og beste praksis om søking etter kandidater.

■ **EURES-rådgiverne** er fagfolk du kan kontakte for å få informasjon i alle faser av rekrutteringsprosessen. EURES-rådgiverne har spesialopplæring i praktiske, juridiske og administrative spørsmål relatert til europeisk jobbmobilitet. Besøk EURES-portalen for å finne mer informasjon og kontaktopplysningene til din lokale EURES-rådgiver.

■ EURES-rådgiverne kan:

- komme til arbeidsplassen på besøk for å få et bedre inntrykk av hvilke typer kandidater som trengs,
- sette deg i kontakt med andre EURES-rådgivere over hele Europa,
- anbefale kandidater basert på stillingsannonsen og selskapsprofilen din,
- hjelpe deg med å lyse ut en ledig stilling,
- opplyse interessante kandidater om den ledige stillingen,
- gi deg informasjon om hva som forventes av deg når du ansetter en arbeidstaker fra et annet europeisk land,
- informere deg om jobbmesser og andre rekrutteringsarrangementer som kan være av interesse.

EURES-arrangementer

Tusenvis av EURES-arrangementer finner sted hvert år over hele Europa. De mest kjente er De europeiske jobbdagene – European Job Days – den perfekte anledningen for arbeidsgivere til å møte potensielle nye ansatte. I tillegg til De europeiske jobbdagene arrangerer EURES en rekke messer, konferanser og seminarer samt generelle informasjonsmøter om mobilitet der EURES-rådgivere er til stede for å gi ekspertråd om rekruttering fra andre europeiske land. Se aktivitetsskalenderen på EURES-portalen for mer informasjon om arrangementer i din region.

EURES' jobbmobilitetsportal

De viktigste delene

På hovedsiden for arbeidsgivere kan du lese om alle trinnene som må tas i betraktning før, under og etter rekrutteringsprosessen. Du kan også lese om hvilke erfaringer andre arbeidsgivere har gjort seg med ansettelse av mobile arbeidstakere.

1 Med **Opprett Min EURES-konto** kan du opprette din egen konto for å motta CV'er på e-post og velge ut, organisere og kontakte potensielle kandidater.

2 Under **Utlys en stilling** forklares det hvordan du kan lyse ut en ledig stilling på EURES-portalen.

3 **Få hjelp** er for alle brukere av portalen som støter på problemer. Teamet hos EURES' kontaktsenter er tilgjengelig for å svare på dine henvendelser per telefon, e-post eller VoIP (Voice over Internet Protocol).

4 I **Aktivitetskalenderen** vises kommende aktiviteter som kan være av interesse i din region. Hold deg oppdatert om rekrutteringsmesser og generelle informasjonsmøter der EURES-rådgivere vil være til stede.

5 Under **Leve og arbeide** finner du praktisk, juridisk og administrativ informasjon om mobilitet. Finn informasjon om aktuelle trender på det europeiske arbeidsmarkedet etter land, region og sektor.





6 **Lenker** leder deg til andre nettsteder som er relevante for europeisk jobbmobilitet, for eksempel nasjonale offentlige arbeidsformidlinger, og til ulike publikasjoner som kan være til hjelp i rekrutteringsprosessen.

Nye funksjoner på EURES-portalen

Virtuelle jobbmesser. Akkurat som vanlige jobbmesser, bare at de foregår virtuell! Et banner på EURES-portalen varsler deg om kommende messer, og du vil kunne se presentasjoner fra arbeidsgivere, lyse ut ledige stillinger og avtale møter med rekrutterere og EURES-rådgivere.

Match and Map. Et verktøy som automatisk matcher informasjonen i en jobbsøkers CV med ledige stillinger. Resultatet av søket vil være et kart over Europa som viser jobbsøkerne nøyaktig hvor mulighetene som de ser etter, befinner seg.

Før og etter rekruttering fra utlandet

Her er noen punkter som det er viktig å huske på før og etter at du rekrutterer arbeidstakere fra et annet europeisk land.

Hva du bør gjøre før rekrutteringsprosessen begynner

- **Rådgivning og planlegging.** Kontakt din lokale EURES-rådgiver eller NAV-kontor for å diskutere behovene dine og få råd. Finn ut hva det innebærer å rekruttere en arbeidstaker fra et annet europeisk land, og tenk grundig gjennom fordelene, risikoene og kostnadene.
- **Praktiske forhold.** Husk å tenke gjennom de praktiske spørsmålene – har du tenkt å hjelpe den nyansatte med å finne et sted å bo, eller gi råd om helseforsikring og trygd? Vær obs på at arbeidslovgivningen kan variere fra land til land. Sjekk om din nye ansatte trenger oppholdstillatelse i Norge, og om du må hjelpe til med å skaffe den.

- **Godkjenning av kvalifikasjoner.** Du bør sjekke om de ansatte må registreres hos relevante myndigheter for å sikre at kvalifikasjonene deres blir godkjent. Dette er en hindring som både arbeidsgivere og jobbsøkere ofte kan støte på. Din EURES-rådgiver kan gi veiledning om juridiske og praktiske spørsmål. Du kan også besøke www.enic-naric.net for å finne nærmere informasjon om internasjonal godkjenning av akademiske og faglige kvalifikasjoner.

Husk: Rekrutteringspraksis og hva som anses som god takt og tone mellom arbeidsgiver og jobbsøker, kan variere fra land til land. Vær forberedt på eventuelle

kulturforskjeller når du møter aktuelle kandidater, og fokuser på hva de har av kompetanse og erfaring.

Hva du bør gjøre etter rekrutteringen

- **Integrering av arbeidstakere.** Det å komme til et nytt land kan være både overveldende og skremmende. En velkomstpakke kan bidra til å gjøre overgangen lettere for arbeidstakeren. Det kan være nyttig å samle litt informasjon om området – for eksempel et kart med oversikt over transportmuligheter og hvor arbeidsplassen og andre steder av interesse, som restauranter, biblioteker og legesentre, befinner seg.
- **Juridiske og administrative spørsmål.** Arbeidstakere som må registrere seg hos myndighetene, kan måtte gjøre dette i arbeidstiden. La vedkommende få fri fra arbeidet den tiden han eller hun trenger for å registrere oppholdet eller søke oppholdstillatelse, søke personnummer, skattekort eller opprette bankkonto.
- **Familie og bolig.** Gi den ansatte og familien tid til å finne seg til rette i landet, og ta høyde for at det kan ta litt tid å finne skoler og et sted å bo.
- **Involver eksisterende ansatte.** Det er viktig at eksisterende ansatte blir kjent med sine nye kolleger, så det er en god idé å holde dem oppdatert om rekrutteringsprosessen. Et sosialt arrangement kan for eksempel gjøre det lettere for dem å bli kjent med hverandre.



Utstasjonerte arbeidstakere

En utstasjonert arbeidstaker er en person som i en begrenset periode arbeider i et annet land, som regel etter anmodning fra arbeidsgiveren. Utstasjonering av arbeidstakere er spesielt utbredt i bransjer som bygg og anlegg, telekommunikasjon, underholdning og vedlikehold.

Hvis din organisasjon trenger å utstasjonere arbeidstakere i en annen medlemsstat, vil du måtte gjøre deg kjent med gjeldende regler og prosedyrer.

Det er viktig at rettighetene og arbeidsvilkårene til utstasjonerte arbeidstakere ivaretas i hele Europa. EU har derfor vedtatt noen grunnleggende regler.

EU-direktivet om utsending av arbeidstakere har til formål å sikre at utstasjonerte arbeidstakere får de samme ansettelsesvilkårene som andre arbeidstakere i det EU- eller EØS-landet der arbeidet utføres. En rekke forhold omfattes av reglene, fra lengste tillatte arbeidstid og retten til betalt ferie, til helse og sikkerhet. Du kan lese mer om direktivet om utsending av arbeidstakere på nettstedet til Generaldirektoratet for sysselsetting, sosiale spørsmål og likestilling.

Det er også viktig å huske på at:

- Der en medlemsstat har fastsatt minstekrav med hensyn til ansettelsesvilkår, for eksempel lønn og andre ytelser, skal disse også gjelde for arbeidstakere som er utstasjonert i medlemsstaten.
- Du må opprettholde kontakt med arbeidstakeren gjennom hele oppholdet.

Nærmere informasjon om arbeidsvilkår for utstasjonerte arbeidstakere finner du på nettstedet til Eurofound, Den europeiske stiftelse for bedring av leve- og arbeidsvilkårene, på www.eurofound.europa.eu. Du kan også rådføre deg med din lokale EURES-rådgiver.

Grensependlere

Et grenseoverskridende arbeidsmarked er et område der arbeidstakere ofte pendler daglig eller ukentlig for å arbeide i et naboland. I Europa er dette ganske utbredt idet mer enn 600 000 europeere bor i ett europeisk land og arbeider i et annet.

Som arbeidsgiver i en grenseregion har du mange fordeler:

- Tilfanget av potensielle kandidater er dobbelt så stort.
- En variert arbeidsstyrke med flere språk, ferdigheter og kompetanser.
- Potensial for kostnadsbesparelser.

Grensependling forutsetter selvsagt visse administrative prosedyrer, men det finnes en rekke tjenester som kan hjelpe arbeidsgivere med spørsmål som gjelder skatt, trygd, helseforsikring og familieytelser.

EURES har aktiviteter i over 20 grenseoverskridende partnerskap som omfatter mer enn 13 land. For å dekke behovet for informasjon og samordning mellom landene arbeider EURES i grenseoverskridende partnerskap med offentlige arbeidsformidlinger og yrkesopplæringsorganer, fagforeninger, lokale myndigheter og andre institusjoner som arbeider med sysselsetting og opplæring.

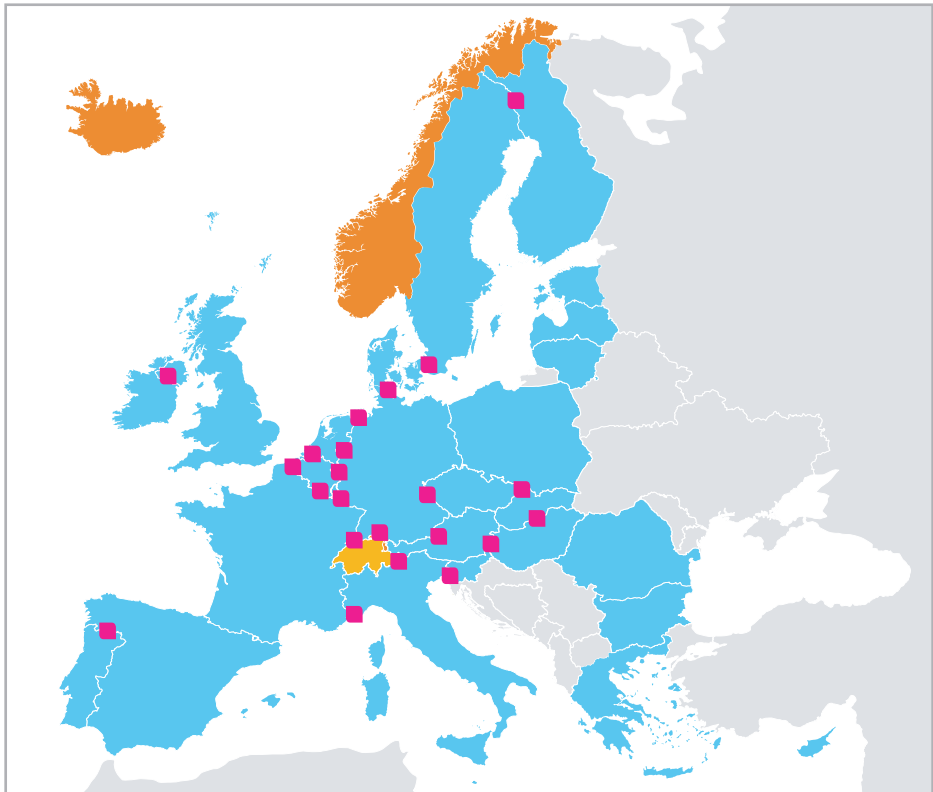
I grenseregioner kan EURES bistå med å:

- matche arbeidsgivere og jobbsøkere,
- gi informasjon om juridiske og administrative spørsmål relatert til rekruttering av arbeidstakere som bor i en annen medlemsstat,
- overvåke arbeidsmarkedene i begge land og dermed gi oppdatert arbeidstakerinformasjon til arbeidsgivere.

Rekruttering på tvers av grensene

Risch Electro-Telecom er en stor organisasjon med base i Triesen i Liechtenstein som driver med planlegging, installasjon og vedlikehold av elektriske systemer og komponenter. Selskapet har om lag 85 ansatte, hvorav 10-12 bor i Vorarlberg-regionen i Østerrike og i Sør-Tyskland og har en typisk pendleravstand på rundt en halvtime hver vei. Eieren av selskapet, Bruno Risch, kontakter EURES Liechtenstein hver gang det er behov for personell som ikke er tilgjengelig i Liechtenstein. Prosessen er av det uformelle slaget: Risch beskriver profilen til arbeidstakerne han ser etter for en EURES-rådgiver, og kort tid etter mottar han et antall CV'er. - Rekrutteringsprosessen er ubyråkratisk, og jeg vet at EURES er i stand til å skaffe egnede kandidater. Det er svært enkelt å ansatte grensependlere i denne regionen siden vi ikke har noen språkbarrierer.

Hvor kan du finne EURES i Europa?



■ EU-land: Østerrike, Belgia, Bulgaria, Kypros, Tsjekkia, Danmark, Estland, Finland, Frankrike, Tyskland, Hellas, Ungarn, Irland, Italia, Latvia, Litauen, Luxembourg, Malta, Nederland, Polen, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spania, Sverige, Storbritannia

■ EØS-land: EU-27 + Norge, Island, Liechtenstein

■ Sveits

■ EURES i grenseregioner

Ser du etter din nærmeste EURES-rådgiver?
Gå til <http://eures.europa.eu>



Merverdi med EURES

workshops, seminarer og debatter om europeisk jobbmobilitet. Deltakerne kan diskutere sine planer og stille spørsmål til en rekke eksperter, naturligvis også EURES-rådgivere.

Arrangementene har garantert noe å by på for arbeidsgivere som er interessert i å rekruttere fra utlandet. Se aktivitetskalenderen på EURES-portalen for informasjon om kommende arrangementer i din region.

En skreddersydd, profesjonell tjeneste

EURES bistår europeiske arbeidsgivere med profesjonell rekrutteringsrådgivning. De 800 EURES-rådgiverne i 31 land har spesialopplæring i praktiske, juridiske og administrative spørsmål relatert til rekruttering fra utlandet, og kan levere skreddersydde tjenester basert på ditt selskaps profil og behov for arbeidskraft. Besøk EURES-portalen for å finne kontaktopplysningene til din lokale EURES-rådgiver.

Europeiske jobbdager

Siden 2005 har Europakommisjonen og EURES samarbeidet med en rekke andre aktører som er interessert i arbeidstakermobilitet om å arrangere De europeiske jobbdagene. Startskuddet for De europeiske jobbdagene gikk i september 2006, da tusenvis av jobbsøkere og arbeidsgivere møtte opp på 500 arrangementer i over 300 europeiske byer. På bakgrunn av denne suksessen besluttet Europakommisjonen at det skulle arrangeres europeiske jobbdager hvert år i september, i tillegg til en serie med mindre arrangementer hver vår.

En europeisk jobbdag er et møtested for arbeidsgivere og jobbsøkere og en arena for

EURES-rådgiverne strekker seg litt lengre

Arbeidsgivere i dansk landbruk trenger gjerne inntil 200 sesongarbeidere hvert år, og EURES hjelper til ved å opprette kontakt mellom arbeidsgivere og potensielle arbeidstakere. I 2009 ville de danske EURES-rådgiverne prøve noe nytt og bestemt seg for å delta på det årlige dyrskuet i Odense, som tiltrekker seg gårdsbrukere og jobbsøkere fra fjern og nær. EURES-rådgiver Jørgen Uldall-Ekman mente at en EURES-ku var nettopp det som skulle til for å fange folks oppmerksomhet.

Jørgen og kollegaen hans reiste 5 mil for å sikre seg en rød ku av glassfiber, som ble drapert med et spesiallaget EURES-teppe. Kua slo an som bare det, og EURES-rådgiverne opprettet kontakt med 25 nye arbeidsgivere. Jørgen forteller: - Det er svært viktig for EURES å opprettholde et nært samarbeid med arbeidsgiverne. Vi ønsker å bringe kvalifiserte arbeidstakere til Danmark og fortelle arbeidsgiverne om fordelene ved å rekruttere fra utlandet, og da skader det ikke å være litt kreativ!



Arbeidsgiver

- gem yter brukerstøtte på 29 forskjellige språk for globale kunder som Microsoft, Clearwire, Cisco, Electronic Arts og King.com. EURES-rådgiverne er alltid svært hjelpsomme når vi ser etter personell med bestemte språkferdigheter.

Marcella McKeever, rekrutteringsansvarlig hos gem i Belfast, Nord-Irland

Arbeidstaker

- Som medisinstudent har man ikke mye tid til å skaffe seg arbeidserfaring utenlands, men EURES gjorde det mulig for meg å realisere drømmen. Takket være praksisoppholdet i Storbritannia har jeg ikke bare bedret engelskkunnskapene og lært mye om det britiske helsevesenet, jeg ble også kjent med mange flotte mennesker som hjalp meg til å føle meg hjemme.

Laura Zanisi, medisinstudent, Italia

Europakommisjonen

Rekruttering i Europa – en veiledning for arbeidsgivere

Luxembourg: Den europeiske unions publikasjonskontor

2010 – 13 s. – 14,8 × 21 cm

ISBN 978-92-79-15953-4

doi: 10.2767/52241

Denne publikasjonen foreligger i trykt utgave på alle EUs offisielle språk samt islandsk og norsk.

Er du interessert i **publikasjoner** fra
Generaldirektoratet for sysselsetting, sosiale
spørsmål og likestilling?

Da kan du laste dem ned eller
bestille et gratis abonnement på
<http://ec.europa.eu/social/publications>

Du kan også tegne abonnement på
Europakommisjonens gratis elektroniske
nyhetsbrev *Social Europe* på
<http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



www.facebook.com/euresjobs
www.facebook.com/social europe

<http://eures.europa.eu>

<http://ec.europa.eu/social>



Publikasjonskontoret

ISBN 978-927915953-4



9 789279 159534