



EXPAT GUIDE LIMBURG

voor bedrijven



Voor veel Limburgse bedrijven is het juist invullen van vacatures een stevige uitdaging. Tegelijk zijn er heel wat buitenlandse kenniswerkers die - ondanks hun honger naar een job - moeilijk toegang krijgen tot de arbeidsmarkt. Daarom is het onze ambitie om meer hoogopgeleide anderstaligen te verleiden tot de Limburgse arbeidsmarkt. Onder meer door onze provincie op de kaart te zetten als innovatieve regio.

Hoe omgaan met internationaal talent? Als werkgever beschik je niet altijd over de juiste tools. Veel bedrijven hebben het dan ook moeilijk om de geknipte buitenlandse experts te vinden en te matchen met hun vacatures. En na aanwerving rijden hr-afdelingen zich nog al te vaak vast in de betreffende regelgeving.

Met deze brochure brengen we daar verandering in. Het is een overzichtelijke aanzet om binnen jouw bedrijf aan de slag te gaan met buitenlandse arbeidskrachten. Omdat we geloven in de meerwaarde van internationale kenniswerkers. Door hun unieke ervaring, flexibiliteit en motivatie tillen zij de Limburgse economie mee naar een hoger niveau.

Tom Vandeput
Gedeputeerde voor Economie
en voorzitter POM Limburg

Noël Slangen
Algemeen directeur POM Limburg

Vragen?

Het team welkommanagement staat voor je klaar.

Contacteer ons via welkommanagement@pomlimburg.be of 011 300 100

| | | |
|--|----|--|
| | 3 | VOORWOORD  |
| VOOR WIE IS DEZE BROCHURE? | 4 | WAAROM ANDERSTALIG TALENT AANWERVEN? |
| | 5 | BUITENLANDSE KENNISWERKERS: WIE ZIJN ZE? |
|  WAT ZEGT DE WET? | 6 | |
| | 8 | WAAR VIND IK INTERNATIONAAL TALENT?  |
| HOE WERF IK TALENT AAN? | 9 | |
| | 14 | HOE HOUD IK DE TALENTEN IN MIJN BEDRIJF? |
|  EXTRA TIPS | 15 | |
| INTERREG EN POM | 19 | |



VOOR WIE?

Deze brochure is bestemd voor alle Limburgse bedrijven die openstaan voor het aantrekken van buitenlands toptalent. Van start-up tot multinational. Met bedrijfsleiders en hr-verantwoordelijken die moeite hebben met het invullen van hun vacatures en zoeken naar ontzorging. Of die reeds HOA's (Hoger Opgeleide Anderstaligen) tewerkstellen en daarbij botsen op hindernissen of streven naar een verfijnder onthaalbeleid.

ZES GOEDE REDENEN VOOR EEN ANDERSTALIGE WERKKRACHT

1. Haal extra talent naar je organisatie.
2. Kies voor een futureproof hr-beleid; de Vlaamse bevolking wordt steeds diverser.
3. Bereik klanten met een even divers personeelsbestand.
4. Geef je bedrijf een economische boost; het verband tussen goede bedrijfsresultaten en diversiteit op de werkvloer is wetenschappelijk bewezen.
5. Versterk de interculturele vaardigheden en flexibiliteit van je bestaande medewerkers.
6. Zet je steviger in de internationale markt met werknemers die verschillende talen beheersen.

Algemene trend in België

In 2020 was 55 % van de werknemers met een buitenlandse nationaliteit tewerkgesteld als zogenaamde 'expat'. Voor hen geldt het bijzonder fiscaal statuut van buitenlands kaderlid. Maar ook detachering en feitelijke tewerkstelling in meerdere landen tegelijk zijn mogelijk. Jaar na jaar nemen beide vormen van internationale tewerkstelling toe.

BUITENLANDSE KENNISWERKERS: WIE ZIJN ZE?

Bedrijven met een divers personeelsbestand presteren beter. Dát is de belangrijkste conclusie van het onderzoek 'Diversity Wins: How Inclusion Matters' van consultancybedrijf McKinsey & Company. Maar wie zijn nu die buitenlandse kenniswerkers? We stellen ze graag aan je voor ...

1 DE HOA

Hoogopgeleid en anderstalig. Deze mensen behaalden hun diploma hoger onderwijs in hun thuisland en hebben een andere moedertaal dan het Nederlands. Sommigen wonen al in België, maar vinden hier geen job die matcht met hun (studie) niveau of specifieke knowhow. In het aantrekken van die niche-expertise en heroriëntering van de kandidaten schuilt voor veel bedrijven een potentiële meerwaarde.

Een **Zuid-Amerikaanse** dame had een master in de rechten en werkte voor diverse ngo's. Nu is ze aan de slag als Operations Support International Expansions bij een groot logistiek bedrijf in Limburg. Ze bleek de ideale kracht om de taalkundige hobbels en culturele misverstanden in een nieuw contract met Zuid-Amerika weg te werken.

Een diplomate uit **Azerbeidzjan** smeerde eerst broodjes bij Panos. Maar ze had één groot doel: werken voor de Belgische overheid. Dankzij een stage slaagde ze in haar opzet. Nu heeft ze een vaste job bij een lokaal bestuur.

Een **Mexicaanse** psychologe startte als payrollmedewerker op de personeelsdienst van een maatwerkbedrijf. Intussen zit ze mee aan de hr-knoppen en werkt ze beleidsplannen uit.

2 DE EXPAT

Of voluit: expatriate. Iemand die tijdelijk in het buitenland woont voor professionele doeleinden. Vaak in opdracht van een multinational of internationale organisatie en meestal voor periodes van één tot vier jaar. Soms ook permanent, al is dat eerder uitzonderlijk. Expats zijn doorgaans hoogopgeleid en actief in branches en organisaties die specialistenwerk vergen. Denk maar aan internationale instituten, grote techbedrijven en ambassades.



WAT IS DETACHERING?

Een bedrijf met maatschappelijke zetel buiten het Belgische grondgebied kan werknemers naar ons land sturen met het oog op het verrichten van arbeidsprestaties. In dat geval moet de werkgever zowel onze sociaalrechtelijke regels als de Europese richtlijnen naleven.

3 DE UITWISSELINGS-STUDENT

Voor buitenlandse studenten is leven in een nieuw land onderdeel van een wetenschappelijk uitwisselingsprogramma. Ze volgen lessen op een lokale school en verblijven meestal bij een gastgezin of op kot. Intussen dompelen ze zich onder in de plaatselijke cultuur, leren de taal en ervaren de wereld vanuit een ander gezichtspunt. Ook dit is een strategisch belangrijke doelgroep voor afstudeerrichtingen in Vlaanderen en Limburg. Aangezien ze al een tijdje in ons land verblijven, kunnen deze buitenlandse talenten sneller worden ingeschakeld.



WAT ZEGT DE WET?

De Vlaamse overheid focust op de bevordering van de economische migratie en werkt structureel aan het verbeteren van het onthaal- en registratiebeleid van buitenlandse toptalenten. Sinds 3 januari 2019 zijn de gewijzigde arbeidskaartenprocedures van kracht. De publicatie van het besluit van 8 februari 2021 toont de wilskracht van de Vlaamse regering om de toegankelijkheid tot de arbeidsmarkt te verhogen en verdere economische groei te creëren. Met een flexibeler migratiebeleid geeft het Vlaams Gewest werkgevers een bredere waaier aan mogelijkheden om derdelanders tewerk te stellen.

De nieuwe regels sinds 1 maart 2021:

Voorwaarden wettig verblijf

Vlaanderen schikte de definitie van het wettig verblijf naar de voorwaarden van de federale regering. Daardoor kunnen derdelanders enkel nog een single permit aanvragen vanuit een wettig kort verblijf enerzijds of als onderzoeker of student anderzijds. Voor hooggeschoolde werknemers en knelpuntberoepen gelden uitzonderingen.

90 op 180 dagen

Tot voor kort konden derdelanders enkel een arbeidskaart aanvragen als ze maximaal 90 aaneengesloten dagen in Vlaanderen werkten. Sinds 1 maart mogen ze die 90 dagen presteren binnen een periode van 180 dagen. Hierdoor kunnen ze tijdens hun tewerkstellingsperiode op en af reizen (binnen de Schengen-zone).

Wijzigingen melden

Gedurende de geldigheid van de toelating tot arbeid van bepaalde duur moet de werkgever de bevoegde overheid verwittigen over de verbreking of een impactvolle wijziging van de arbeidsovereenkomst. Uiterlijk vijftien dagen later verneemt hij of zij of een nieuwe aanvraag tot toelating noodzakelijk is.

Criteria voor hernieuwing

Een aanvraag tot hernieuwing van de arbeidskaart of single permit wordt niet langer automatisch goedgekeurd, maar getoetst aan de geldende criteria inzake toelating tot arbeid. Werknemers die eerder een go kregen op basis van een knelpuntberoep of individueel arbeidsmarktonderzoek zijn de (enige) uitzondering op de regel.

Detachering? Vlaamse gebruiker vereist!

Enkel werkgevers of - in het geval van detachering - 'gebruikers' met een maatschappelijke zetel of vestigingseenheid in het Vlaams Gewest komen in aanmerking voor een toelating tot arbeid. Indien de werknemer onder de Belgische sociale zekerheid valt, is een uitzondering mogelijk.

VanderElst-vrijstelling geactualiseerd

Europese uitzendkantoren mogen buitenlandse uitzendkrachten zonder arbeidskaart tijdelijk naar Vlaanderen detacheren. Uiteraard mits naleving van de Vlaamse regelgeving rond uitzendarbeid en een aantal duidelijke voorwaarden. Een wijziging die kadert in de Europese rechtspraak inzake vrije dienstverrichting en de inzet van uitzendkrachten binnen Europa.

Onderscheid in weigeringsgronden

De bestaande weigeringsgronden zijn voortaan opgesplitst in twee delen: verplicht en facultatief.

En verder ...

Sinds 1 maart 2021 kan je een toelating tot arbeid aanvragen voor een knelpuntberoep vanuit een wettig verblijf in België. En dus niet enkel wanneer de werknemer in het buitenland is. Verder geldt de toelating (of vrijstelling) tot arbeid voor het volgen van een opleiding op de Belgische zetel van een multinational voortaan ook voor het geven van een vorming.

Working in Belgium

Vlaams minister van Werk en Economie Hilde Crevits en federaal staatssecretaris voor Asiel en Migratie Sammy Mahdi lanceren een nieuw digitaal loket om hoogopgeleide buitenlanders vlotter naar hier te halen: 'Working in Belgium'. Het platform maakt de aanvraag voor werkgevers een stuk makkelijker en zegt definitief vaarwel tegen overbodige administratie. De Vlaamse regering voert wijzigingen uit om de procedures te vereenvoudigen, misbruik tegen te gaan en de regelgeving volledig af te stemmen op het federale en Europese niveau.



Hoe strik je dat buitenlandse toptalent dat jouw organisatie naar een hoger niveau tilt? Het stappenplan van de VDAB is de perfecte leidraad. Alles begint met de aanmaak van een account op werkgevers.vdab.be. Zo krijg je gratis en onbeperkt toegang tot een uitgebreide database met internationale cv's.

HET FINANCIËLE PLAATJE

Er is geen specifieke overheidssteun voor het aanwerven van anderstalige medewerkers. Maar misschien komt je kandidaat wel in aanmerking voor een aantal bestaande tegemoetkomingen. Surf hiervoor naar de VDAB-website via www.werkgevers.vdab.be/werkgevers/maatregelen. Check zeker ook je sectorfonds.

NEGEN TIPS IN DE ZOEKTOCHT NAAR INTERNATIONAAL TALENT

- 01** Bepaal welke talenkennis nodig is voor de job en beoordeel die niet eenzijdig op basis van een cv; vermijd daarom in je vacature standaardformuleringen als 'Nederlands: zeer goed', maar vertel concreet wat je verwachtingen zijn (bv. rapporten schrijven, telefoons beantwoorden ...).
- 02** Stel een duidelijke vacature op en publiceer ze in lokale kranten, via traditionele jobkanalen als vdab.be en op vacaturesites die een heel divers publiek aantrekken: bv. 11.be, kifkif.be, minderhedenforum.be; zet ook je socialemediakanalen in en focus bij een betalende campagne op specifieke doelgroepen.
- 03** Verspreid je vacature bij anderstalige kandidaten en hang ze uit op plaatsen waar buitenlanders komen (buurtcentra, verenigingen ...).
- 04** Zorg voor anderstalige ambassadeurs in je bedrijf.
- 05** Laat je medewerkers meezoeken in hun eigen netwerk.
- 06** Engageer je via mentoringatwork.be als (vrijwillige) mentor van een anderstalige en kom zo in contact met de doelgroep in Limburg.
- 07** Organiseer positieve acties en publiceer succesverhalen.
- 08** Pas je selectieprocedure aan:
 - Nodig anderstalige kandidaten fysiek uit op kantoor; zo schat je meteen hun taalniveau in.
 - Creëer diversiteit in je rekruteringssteam.
 - Kies voor een praktische test in plaats van mondelinge toelichting.
 - Wees duidelijk, gebruik heldere taal en vermijd spreekwoorden en vakjargon; procedures zijn vaak erg Vlaams en te zeer gericht op native Nederlandstalige kandidaten.
 - Geef een rondleiding in je bedrijf.
 - Focus op het potentieel van de kandidaat en ondersteun hem of haar met opleidingen, taalcoaching of een proefstage. Kijk hiervoor zeker op vdab.be of meld je aan als stagebedrijf via vacatures@vdab.be en info@corevof.be (Mentoring@work Limburg).
- 09** Ga na of de kandidaat in ons land mag werken.
 - Kandidaten afkomstig uit een EU- of EER-land mogen in België werken zonder arbeidsvergunning. Het gaat om Bulgarije, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Hongarije, Ierland, IJsland, Italië, Kroatië, Letland, Liechtenstein, Litouwen, Luxemburg, Malta, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Slowakije, Spanje, Tsjechië, het Verenigd Koninkrijk, Zwitserland en Zweden.
 - Check bij kandidaten met een andere nationaliteit eerst hun verblijfsdocument. Dat vermeldt drie mogelijke arbeidssituaties:
 1. Onbeperkt: de kandidaat heeft toegang tot de 'volledige' arbeidsmarkt en mag werken in je bedrijf.
 2. Beperkt: de kandidaat heeft een beperkt recht op tewerkstelling, afhankelijk van het verblijfsstatuut; informeer bij je sociaal secretariaat of je hem/haar mag aanwerven.
 3. Neen: de kandidaat heeft geen toegang tot de Belgische arbeidsmarkt en mag hier niet aan de slag.

Staat er geen vermelding? Contacteer dan je sociaal secretariaat en vraag of je de persoon mag tewerkstellen. Check zeker de vervaldatum van het verblijfsdocument. Is die verstreken, dan geldt de info niet meer. En voorzie altijd een kopie. Zo kan je het document meteen voorleggen bij een bezoek van de sociale inspectie.

Nóg meer tips? Kijk snel op diversiteitspraktijk.be!

*Actuele informatie over tegemoetkomingen kan je raadplegen via werkgevers.vdab.be/werkgevers/maatregelen





ADMINISTRATIE: LAAT JE LEIDEN

Een waterdichte hr-begeleiding is cruciaal. Zowel op sociaal, fiscaal als arbeidsrechtelijk vlak. Doe hiervoor een beroep op je sociaal secretariaat. Niet enkel als je een buitenlandse werknemer aanwerft, maar ook wanneer één van je eigen medewerkers de grens oversteekt. Haal je een international aan boord? Dat zijn dit de verschillende administratieve stappen:

1. Sociale zekerheid

Binnen de Europese Unie regelt de Verordening 883/2004 en haar toepassingsverordening 987/2009 welke socialezekerheidswetgeving van kracht is. Daarnaast geldt het principe van eenheid van onderwerping: buitenlandse werknemers kunnen niet onderhevig zijn aan de stelsels van verschillende landen. Een handige tool vind je op socialsecurity.be.

2. Fiscale aspecten

Expats in jouw bedrijf genieten van een speciaal regime, al zijn hier bepaalde regels aan verbonden. Ook voor de werkgever. De algemene regel luidt: wie grensoverschrijdend werkt, is belastbaar in het werkland. Maar bij een 183-dagenregeling is dat enkel het woonland.

3. Arbeidsrechtelijke aspecten

Wat met het recht op medische zorg, arbeidsongeschiktheid, werkloosheidsuitkering, pensioen of kindergeld? Ook hier is er een algemene richtlijn: de buitenlandse werknemer valt onder het sociale zekerheidsregime van het land van tewerkstelling.

4. Verblijfs- en werkvergunning

Een niet-Europese werknemer (buiten de EU-landen, IJsland, Noorwegen, Liechtenstein en Zwitserland) die in België wil werken, moet beschikken over de juiste verblijfs- en werkdocumenten. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om dit te controleren. Een single permit voor bepaalde duur moet door de werkgever aangevraagd worden, voor onbepaalde duur door de werknemer. De procedures verschillen in functie van de duurtijd van de arbeid:

A. Verblijf en tewerkstelling minder dan 90 dagen → arbeidskaart

B. Verblijf en tewerkstelling langer dan 90 dagen → gecombineerde vergunning (single permit) 1. bepaalde duur 2. onbepaalde duur

Geen toelating nodig

Sommige categorieën van buitenlanders mogen in Vlaanderen bij om het even welke werknemer om het even welk werk doen, omdat ze:

- vrijgesteld zijn van de toelating tot arbeid. Bekijk in dit geval de vrijstellingen via de website van de Vlaamse Overheid.
- vanwege hun verblijfsstatuut een gecombineerde vergunning van onbepaalde duur mogen aanvragen.

Meer hierover op pagina 12.

WELKOM

Ken je niet meteen een partij die vertrouwd is met deze materie? Klop dan aan bij Team Welkommanagement. Onze medewerkers helpen je graag op gang en verwijzen je door naar de juiste partner. Neem intussen zeker een kijkje op de website van de Vlaamse overheid. Naast alle actuele informatie over de verschillende categorieën en procedures vind je er een superhandige simulator. Volledig op maat van jouw situatie! Voor specifieke info over grensarbeiders kan je dan weer terecht op de website startpuntgrensarbeid.benelux.int en bij VDAB EURES. Of stuur een mailtje naar international@vdab.be.

EXTRA AANDACHTSPUNTEN

MELDINGSPLICHT

Alle gebruikelijke verplichtingen voor de werkgever blijven gelden. Zo ook de meldingsplicht. Voor werknemers die onder de Belgische sociale zekerheid vallen, moet je nog steeds een Dimona indienen. Voor gedetacheerde werknemers vraag je een Limosa aan. Iedereen die niet onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid en tijdelijk of deeltijds in België komt werken, moet een meldingsbewijs Limosa-1 voorleggen. Daarin staan persoonsgegevens en details over de arbeidstijd in België. Zonder die verplichte aangifte riskeer je strafrechtelijke en administratieve sancties. Al bestaan er verschillende vrijstellingen. Bijvoorbeeld voor sportmensen, artiesten, wetenschappers, diplomaten en internationale chauffeurs. Meer info hierover lees je op international-socialsecurity.be.

INSZ-NUMMER

Het is áltijd de verantwoordelijkheid van de werkgever om na te gaan of de tewerkgestelde medewerkers in België mogen werken. Hou bij het indienen van de aanvraag het INSZ-nummer van de betrokken werknemers bij de hand. Ken of heb je dat niet? Vraag het dan online aan via belgianIDpro.

VERTEGENWOORDIGINGSMANDAAT

De aanvraag moet gebeuren door de in België gevestigde werkgever of zijn Belgische vertegenwoordiger. Dit kan ook een natuurlijke persoon zijn met hoofdverblijfplaats in België die handelt in naam van de werkgever. Maak in dat geval een mandaat aan met de onlinedienst **Mahis**. Na aanvraag gaat het dossier automatisch naar de bevoegde regio.

VERBLIJFSVERGUNNING

Dien je aanvraag in vóór het verstrijken van de verblijfsvergunning van je internationale arbeidskracht. Is die er nog niet, dan kan je de aanvraag indienen terwijl de werknemer nog in het buitenland is. In bepaalde gevallen mag je ook een procedure starten als je toekomstige medewerker de toelating kreeg voor een verblijf in België van maximaal 90 dagen (voor zover die voldoet aan de federale en de gewestelijke regelgeving).

VRAAG ADVIES EN BEGELEIDING!

De wetgeving is onderhevig aan verandering. Daardoor is actuele informatie soms moeilijk vindbaar. Deze organisaties adviseren en begeleiden je bij het verbeteren van je dienstverlening op het vlak van taal, diversiteit en integratie:

- Agentschap Integratie en Inburgering: voor lokale besturen en non-profitorganisaties in Vlaanderen (behalve stad Antwerpen, Gent en Brussel) integratie-inburgering.be
- Unia: voor werkgevers in Vlaanderen unia.be
- VDAB: ondersteuning voor anderstalig talent vdab.be
- Stebo: ondersteuning bij het vinden en behouden van werk stebo.be
- De gids 'Taal op het Werk' staat boordevol tips om de expat op weg te helpen en leidt je naar de juiste dienstverlening en financieringskanalen verso-net.be

verblijft & tewerkstelling

A.

VERBLIJF EN TEWERKSTELLING < 90 DAGEN: ARBEIDSKAART EN ARBEIDSVERGUNNING

Grensarbeiders, au-pairs en buitenlanders die maximaal 90 dagen als loontrekkende in België werken, moeten een arbeidskaart hebben. En de werkgever een arbeidsvergunning. Enkel bepaalde categorieën van medewerkers komen in aanmerking, telkens met andere voorwaarden en procedures:

HOOGGESCHOOLDE

- diploma hoger of universitair onderwijs
- werkt maximaal 90 dagen in België
- jaarlijks brutoloon is minstens even hoog als het gemiddelde brutojaarloon in België (43.524 euro in 2021)
- aanvraag arbeidskaart door werkgever

LEIDINGGEVENDE

- geeft leiding aan de onderneming
- werkt maximaal 90 dagen in België
- jaarlijks brutoloon bedraagt minstens 160% van het gemiddelde bruto jaarloon in België (69.638 euro in 2021)
- aanvraag arbeidskaart door werkgever

WERKNEMER IN KNELPUNTBEROEP

- functie komt voor op de lijst van knelpuntberoepen uit het ministerieel besluit
- bevindt zich nog niet op het Belgische grondgebied, tenzij als langdurig ingezetene EU
- aanvraag arbeidskaart door werkgever

Opgelet! Wil de kandidaat in een knelpuntberoep werken via detachering? Of wil hij of zij starten bij een buitenlandse onderneming? Misschien zelfs een onderneming met een Belgisch ondernemersnummer? Dan wordt geen gecombineerde vergunning afgeleverd.

POSTDOCTORALE ONDERZOEKER

- krijgt gedurende maximaal 3 jaar tegemoetkoming voor wetenschappelijk onderzoek
- werkt maximaal 90 dagen in België
- voert fundamenteel wetenschappelijk onderzoek uit in een gastuniversiteit of erkende onderzoeksinstelling
- aanvraag arbeidskaart door werkgever
- diplomahouder van tenminste niveau 8 volgens de Vlaamse kwalificatiestructuur

'Vlaamse kwalificatiestructuur'

Diplomahouder van tenminste niveau 5 volgens de Vlaamse kwalificatiestructuur
Niveau 5 = HBO5-gegradueerde
Niveau 6 = Bachelor
Niveau 7 = Master
Niveau 8 = Doctor

B.

VERBLIJF EN TEWERKSTELLING > 90 DAGEN: GECOMBINEERDE VERGUNNING (SINGLE PERMIT)

1. BEPAALDE DUUR

HOOGGESCHOOLDE

- diploma hoger of universitair onderwijs
- werkt langer dan 90 dagen in België
- jaarlijks brutoloon is minstens even hoog als het gemiddelde brutojaarloon in België (43.524 euro in 2021)
- aanvraag arbeidskaart door werkgever
- diplomahouder van tenminste niveau 5 volgens de Vlaamse kwalificatiestructuur

LEIDINGGEVENDE

- geeft leiding aan de onderneming
- werkt langer dan 90 dagen in België
- jaarlijks brutoloon bedraagt minstens 160 % van het gemiddelde brutojaarloon in België (69.638 euro in 2021)
- aanvraag arbeidskaart door werkgever

WERKNEMER IN KNELPUNTBEROEP

- functie komt voor op de lijst van knelpuntberoepen uit het ministerieel besluit
- bevindt zich nog niet op het Belgische grondgebied, tenzij als langdurig ingezetene EU
- aanvraag arbeidskaart door werkgever
- bij detachering of indiensttreding bij een buitenlandse onderneming wordt geen gecombineerde vergunning afgeleverd

POSTDOCTORALE ONDERZOEKER

- krijgt gedurende maximaal 3 jaar tegemoetkoming voor wetenschappelijk onderzoek
- werkt langer dan 90 dagen in België
- voert fundamenteel wetenschappelijk onderzoek uit in een gastuniversiteit of erkende onderzoeksinstelling
- aanvraag arbeidskaart door werkgever
- diplomahouder van tenminste niveau 8 volgens de Vlaamse kwalificatiestructuur

HOUDER VAN EEN EUROPESE BLAUWE KAART

Hoogopgeleide niet-Europese buitenlanders - met uitzondering van gedetacheerde buitenlandse werknemers - kunnen onder bepaalde voorwaarden meer dan 90 dagen in Vlaanderen wonen en werken. De toekomstige werkgever moet dan wel een Europese blauwe kaart aanvragen. Na twee jaar tewerkstelling mag de persoon in kwestie bij elke werkgever aan de slag en hoeft hij of zij geen nieuwe gecombineerde vergunningsaanvraag in te dienen.

- wettelijk verblijf en woonst van langere tijd voor minstens 4 jaar voorafgaand aan de aanvraag of minstens 12 maanden in België aan het werk bij statuut 'langdurig ingezetene onderdaan' in een andere staat van de EU
- eerdere tewerkstellingen via arbeidskaarten en/of gecombineerde vergunningen

2. ZONDER TOELATING

Sommige categorieën van buitenlanders mogen in Vlaanderen werken bij om het even welke werknemer en in elke mogelijke functie omdat ze vanwege hun verblijfsstatuut in aanmerking komen voor een gecombineerde vergunning van onbepaalde duur of vrijgesteld zijn van de toelating tot arbeid.



HOE HOUD IK DE TALENTEN IN MIJN BEDRIJF?

HOU ZE VAST!

Zo! Laat die buitenlandse witte raaf nu maar komen. Maar bedacht je al hoe je hem of haar straks aan boord houdt? Een anderstalige medewerker heeft vaak een andere culturele achtergrond en moet straks misschien wel even wennen aan jouw manier van werken. En die van je bestaande werknemers.

Goed begonnen ... is half gewonnen.
Besteed dus veel zorg aan het startmoment van je nieuwe kracht.

Enkele tips:

1. Geef de medewerker een warm onthaal.
2. Licht je personeel vooraf in.
3. Regel op tijd alle praktische zaken.
4. Zorg voor een vast aanspreekpunt.
5. Plan een rondleiding.
6. Overloop samen de onthaalbrochure. Liefst met zoveel mogelijk illustraties.
7. Voorzie een meter of peter: een vlotte collega die je kersverse kracht mee op sleeptouw neemt en wegwijs maakt in de organisatie.
8. Breng je international in contact met deelgenoten, bijvoorbeeld via expatcentrelimburg.com of youregion-emr.eu.

Praktijkvoorbeelden vind je op vreemdevragen.be of op de website van VDAB.

EXTRA TIPS

OOG VOOR DE PARTNER

Denk ook aan de meereizende partner van de expat. Vaak gaat het om een hoogopgeleid iemand die zijn of haar persoonlijke carrière in het thuisland aan de kant schoof. En eveneens nood heeft aan sociale integratie. Breng de persoon in kwestie daarom in contact met de Dual Career Services van de Limburgse Welcome Desk. Team Welkommanagement van POM Limburg helpt je hier graag mee verder!

WERK EEN TAAL- EN DIVERSITEITSBELEID UIT

Laat je hiervoor inspireren door enkele nuttige websites:

- Diversiteitspraktijk.be geeft goede praktijkvoorbeelden en behandelt veelgestelde vragen. Bijvoorbeeld: wat staat er in een visietekst over diversiteit en taal? Hoe schaar ik mijn medewerkers achter het diversiteitsbeleid? En wat doe ik met vragen of spanningen op de werkvloer?
- Vreemdevragen.be helpt je omgaan met culturele en talige diversiteit aan de hand van heel concrete tips.
- Ook de onlinecursus eDiv op unia.be vertrekt vanuit vraagstelling. Vaak erg praktisch en met een juridische blik. Hoe ga je bijvoorbeeld om met discriminerende voorkeuren van klanten? Of reageer je op racistische uitspraken van medewerkers?

ZORG VOOR DIPLOMAGELIJKSCHALING

Moedig je buitenlandse talent aan om zijn of haar diploma te laten erkennen. Dat kan via een aanvraag bij NARIC-Vlaanderen. Informatie en extra begeleiding krijg je bij Leerwinkel. Nu al benieuwd? Surf dan snel naar naricvlaanderen.be of de website van Expat Centre Limburg.



EEN WARM WELKOM? DAT ZIT IN HET LIMBURGSE DNA.

En dus ook in dat van POM Limburg. Neem contact op met ons Team Welkommanagement. Onze medewerkers ontvangen je met open armen, luisteren naar al je vragen en helpen je bij elke stap. Onze Welkommanager zoekt voor jouw bedrijf de perfecte locatie en legt de juiste contacten. Hiervoor werken we intensief samen met de Vlaamse instellingen FIT en VLAIO. Expat Centre Limburg begeleidt en faciliteert expats en ander internationaal talent bij al hun uitdagingen en zorgen. En de Limburgse China Desk is dan weer onze vinger aan de pols met de snelst groeiende economie ter wereld.

welkommanagement@pomlimburg.be of 011 300 100
www.expatscentre limburg.com
www.pom limburg.be

pom
Limburg
economisch
versnellen

In samenwerking met



Met de steun van



INTERREG

INTERREG

Deze brochure kwam tot stand in het kader van het youRegion-subsidieproject van Interreg Euregio Maas-Rijn (EMR), het Europese programma dat bijna 100 miljoen euro investeert in de verdere ontwikkeling van de Maas-Rijnregio.

POM Limburg zet samen met de Euregionale partners haar schouders onder het thema "welkomscultuur" en richtte in 2019 Expat Centre Limburg, het onthaalbureau voor expats en andere buitenlandse kenniswerkers, op. Het project werd ingeleid door Locate in Limburg vzw en later overgedragen aan POM.

Via de one-stop-shopwerkmethode verleent Expat Centre Limburg eerstelijnsinformatie en verwijst de expats bij specifieke vragen door naar de juiste instanties in Limburg en Vlaanderen. Daarnaast ontzorgt het de Limburgse bedrijven van expatgerelateerde zaken, door in te staan voor de sociale integratie van deze groep. Zo ontstaat straks een sterke en duurzame community van expats én hun gezinsleden. Zowel binnen als buiten de provinciegrenzen. Expat Centre Limburg geniet in Vlaanderen en de Maas-Rijnregio toegang tot grotere communities, geleid door andere expat-verwelkomingsinitiatieven.

De totale subsidiekost van het youRegion-project met 13 actieve projectpartners, verspreid over de hele regio, bedraagt 3.087.814,63 euro. Waarvan het aandeel voor de uitvoering van het project in Belgisch Limburg onder leiding van POM Limburg 526.422,43 euro is.

www.expatscentre limburg.com
www.youregion-emr.eu
www.interregemr.eu

POM

PROVINCIALE ONTWIKKELINGSMATSCHAPPIJ LIMBURG

POM Limburg is de economische ontwikkelingsmaatschappij van Limburg, de vriendelijkste plek om te werken, ondernemen, innoveren en excelleren. In opdracht van het provinciebestuur tekent een team van 44 medewerkers de economische strategie uit en brengt ze meteen ook in de praktijk. Zo staan de medewerkers van POM Limburg in voor de ontwikkeling van nieuwe bedrijventerreinen, innovatieve campussen en ruimtelijke masterplannen. Het Team Welkommanagement ondersteunt bedrijven en expats die zoeken naar ruimte om te ondernemen. Acht POM-antennes connecteren start-ups en mature bedrijven met het economische ecosysteem op het terrein.

POM Limburg zet in op zeven economische kernsectoren. Samen met volwassen ondernemingen, start-ups, kennisinstellingen, het middenveld en de publieke sector. Op die manier bouwt ze mee aan de economie van de toekomst met maatschappelijk waardevolle en innovatieve projecten op het vlak van digitalisering en duurzaamheid. POM is de neutrale partner die ondersteunt met data, kennis, projecten en strategie.

Het bestuur is in handen van de sociale partners en lokale en provinciale mandatarissen, onder leiding van voorzitter en gedeputeerde Tom Vandeput en algemeen directeur Noël Slangen.

www.pom limburg.be



DE TOEKOMST WAAIT HET KRACHTIGST IN LIMBURG.

De vriendelijkste plek om te werken,
ondernemen, innoveren en excelleren.

www.pomlimburg.be

pom

Limburg
economisch
versnellen