

Oppassen voor bureaucratie in België

Grensgeval

Sinds 2007 verplicht België buitenlandse werkgevers, zelfstandigen en stagiairs om al hun zakelijke activiteiten aan de overheid te melden. Dat moet vóór zij aan de slag gaan. Met deze zogenaamde Limosa-melding wil België grip houden op buitenlandse arbeid in het land.

Tekst Hans van Velzen en Philippe Vanden Broeck, Van Velzen CS, **Fotografie** Dreamstime

Op basis van deze meldingsplicht moeten alle buitenlandse werknemers die tijdelijk of gedeeltelijk in België tewerk worden gesteld door een niet-Belgische werkgever, worden aangemeld. Buitenlandse werknemers zijn tijdelijk in België. Ze zijn dan ook niet onderworpen aan de Belgische sociale zekerheidswetgeving voor zover ze gedekt zijn door een E101.

Bij een Limosa-melding moeten men onder andere doorgeven: de identificatiegegevens van de werknemer, van de werkgever en van de klant waar de werkzaamheden daadwerkelijk worden verricht. Dat kan men online doen op de website van Limosa.be. Er wordt dan meteen een ontvangstbewijs gemaakt, het zogenaamde attest *Limosa 1*. Het Limosa 1 document moet de werknemer overleggen aan de Belgische klant of opdrachtgever voor hij of zij met zijn of haar werk begint.

De Limosa-melding is een wettelijke verplichting in België. Niet-naleving kan leiden tot strafrechtelijke of administratieve sancties voor de buitenlandse werkgever en degene bij wie de werkzaamheden in België worden uitgevoerd. Vanaf 2009 zullen controles op naleving van Limosa-regels worden aangescherpt en in sommige gevallen gepaard gaan met verificaties van de minimale loon- en arbeidsvoorwaarden binnen de perken van de detacheringsrichtlijn.

Vereenvoudigde melding

Een Limosa-melding is normaal gesproken geldig voor de duur van de activiteiten in België, tenzij gebruik wordt gemaakt van een zogenoemde vereenvoudigde procedure. Deze procedure kan worden benut, indien structureel in verschillende landen, waaronder België, wordt gewerkt. De bouwsector is hiervan echter uitgesloten. Een vereenvoudigde Limosa-melding is maximaal twaalf maanden geldig, en kan onder voorwaarden worden vernieuwd.

Vrijstelling

Voor bepaalde korte opdrachten in België gelden er vrijstellingen van de meldingsplicht. Deze vrijstellingen hangen voornamelijk af van de reden van de komst naar België en de duur van het verblijf.

SvB-verklaring

In alle gevallen dient over een zogenoemde SvB-verklaring (E-101) te worden beschikt, zodat bij controle in het buitenland kan worden aangetoond dat de betreffende (Nederlandse) medewerker voor de sociale verzekeringen in Nederland is verzekerd. De Nederlandse afgeleverde E101 verklaringen worden maandelijks aan de Belgische sociale zekerheid bezorgd. De databank van die unit wordt gekoppeld aan de Limosa-databank. ■

kers vinden het vooral leuk om een partij te spelen, in plaats van te reflecteren en onbekende stellingen uit te proberen. Het is ook een vorm van zelfkastijding om de confrontatie met je fouten op te zoeken, maar het is wel nodig als je wilt groeien. Schaatser Sven Kramer doet dat ook, zelfs als hij zijn tegenstander heeft vernederd, kijkt hij terug: was de techniek goed, de lichaamshouding, de indeling van de race? Oefenen wil niet alleen zeggen dat je reflecteert en dat je routine opbouwt, maar ook dat je inspanningen levert om de grenzen van wat je kunt te verleggen. Dat iemand oefent is overigens niet altijd zichtbaar, van studenten op het conservatorium van Berlijn zou je verwachten dat ze tijdens de studie allemaal even druk oefenen, maar dat is niet zo. Het verschil liep op tot zesduizend uur en degenen die meer oefenden waren ook het meest succesvol. Onderzoeker Herbert Simon (die een Nobelprijs voor economie won en die zich later toelegde op expertisearchief) heeft het over de 'wet van tien jaar'. Het duurt tien jaar, met gemiddeld duizend uur oefenen per jaar, voordat succes is bereikt. De weg naar de top wordt dus niet gemeten in kilometers, maar in uren.'

Hoe ziet dat oefenen in de bedrijfsomgeving eruit?

'In de eerste plaats moet duidelijk zijn wat er geleerd moet worden. Dus niet 'klantvriendelijk zijn', maar concrete gedragingen waaruit dit blijkt. Daarnaast moeten de oefenopdrach-

'Het moet vanzelfsprekend zijn om te blijven leren, managers moeten daarbij het goede voorbeeld geven.'

ten aansluiten op de bestaande kennis en vaardigheden, dus niet te gemakkelijk zijn (anders wordt er niet geleerd) en ook niet te moeilijk, want dat levert vooral frustratie op. Er moeten mogelijkheden zijn voor herhaling, dus nadat iets fout is gegaan moet het weer geprobeerd kunnen worden, waarbij de nieuw opgedane kennis onmiddellijk kan worden toegepast. Er moet ruimte zijn voor fouten zonder dat dit ernstige consequenties heeft, bijvoorbeeld financiële schade of aantasting van carrièrekansen. Verder moet er sprake zijn van goede feedback en natuurlijk ook van de bereidheid om te leren. Het moet vanzelfsprekend zijn om te blijven leren, managers moeten daarbij het goede voorbeeld geven.'

Wat kan p&o doen om de oefencultuur te versterken?

'Zelf ook blijven leren, natuurlijk. Streef daarnaast naar een beoordelingsmethodiek waarbij ieders kwaliteiten erkend worden; ook al functioneert een medewerker slecht, hij of zij heeft altijd kwaliteiten die voor het bedrijf van belang kunnen zijn. Het is heel motiverend om te weten dat je een faire kans krijgt om een waardevolle inbreng voor de organisatie te leveren. Ik zie op de universiteit studenten rondlopen die zo passief en ongemotiveerd zijn dat ik me afvraag hoe ze later terecht moeten komen. Maar dan gaan ze bijvoorbeeld stage lopen, ze krijgen verantwoordelijkheid, status en zelfvertrouwen, ze gaan zich beter presenteren, ze worden aangesproken op hun professionaliteit en als ze weer met de studie verder gaan, herken je ze bijna niet meer. Voordat je concludeert dat iemand ongeschikt is voor een functie of helemaal niet in het bedrijf thuis hoort, moet je altijd goed kijken welke mogelijkheden er zijn. Is de leidinggevende kritisch over een medewerker, vraag dan altijd wat die er zelf van vindt. Een functioneringsgesprek zou altijd tweezijdig moeten zijn, zodat de medewerker ook de kans krijgt feedback aan de chef te geven en beide partijen hun percepties bij elkaar toetsen. Laat het niet bij constatering, maar zoek perspectief. Zeg dus niet "je komt altijd te laat", maar "je komt vaak te laat op ochtenden dat je je kinderen naar school brengt, hoe kunnen we daar een oplossing voor vinden?" Waardering voor medewerkers motiveert. En gemotiveerde medewerkers zijn niet alleen productiever, ze zijn ook meer bereid om te oefenen en dus om hun kwaliteiten te ontwikkelen.' ■

REMY RENDEMENT

Remy Rikers studeerde in 1994 af in de cognitieve wetenschappen aan de Radboud Universiteit en promoveerde in 1999 aan de Universiteit Maastricht op een onderzoek naar de ontwikkeling van medische expertise. Sinds 2001 is hij werkzaam bij het Instituut voor Psychologie van de Erasmus Universiteit, waar hij voorzitter is van de sectie Onderwijs- en Ontwikkelingspsychologie. Sinds eind 2008 is hij in Rotterdam hoogleraar Onderwijspsychologie, met een speciale belangstelling voor het rendement van leeractiviteiten en de ontwikkeling van professionele expertise. Om de relatieve waarde van talent aan te tonen gaf hij enige jaren geleden een cursus schaken van twee uur aan een radiopresentator, met als bedoeling dat deze vervolgens zou winnen van schaakmeester Hans Böhm.





Detachering adviseur: reguliere Limosa

Detachering van een projectmanager op strategic re-development project in België, voor vijf maanden

Het Nederlandse organisatieadviesbureau HQ NL wordt door het Belgische hoofdkantoor van een klant ingehuurd om een aantal sites in binnen- en buitenland uniform te reorganiseren. Een aantal projectmanagers wordt op de opdracht gezet, ieder verantwoordelijk voor één land. De projectmanager die is aangesteld voor België zal er voor een termijn van naar verwachting vijf maanden aan het werk zijn, met de Antwerpse vestiging als basis. Gedurende de werkweek verblijft de projectmanager in een appartement in Antwerpen, in het weekend bij zijn gezin in Nederland.

De gezagsverhouding blijft ongewijzigd met HQ NL.

Stappenplan:

- Er moet een reguliere Limosa-melding worden gedaan, voor de duur van zijn werkzaamheden in België (in dit geval voor vijf maanden).
- Eventueel kan gebruik worden gemaakt van een vrijstelling, indien de werkzaamheden zich beperken tot het bijwonen van vergaderingen in beperkte kring (met een maximum van 60 dagen per kalenderjaar, voor maximaal 20 opeenvolgende kalenderdagen per vergadering). In dat geval is geen Limosa melding vereist.
 - Deze afwijking zal in de nabije toekomst nog worden versoepeld. De Inspectiedienst van het ministerie van Werk beschouwt dit als een krediet: bijvoorbeeld, men is 100 dagen actief: vanaf dag 61 moet er worden gemeld.
 - Deze vrijstelling geldt voor allerlei soorten werkbesprekingen en vergaderingen, zoals strategiebesprekingen, contractonderhandelingen, evaluatiegesprekken en dergelijke, niet voor de enkele uitvoering van organisatie-advies. Zo is de projectmanager van HQ NL die gedurende 14 dagen evaluatiegesprekken voert met de uitvoerende managers in Antwerpen gedurende deze periode vrijgesteld van melding. Een melding dient wel te worden gedaan, indien de projectmanager enkel uitvoerend werk – consultingactiviteiten – verricht.

Internationaal ict-project

Detachering van een ict-consultant op een internationaal project in België, Nederland en Frankrijk voor 1 jaar, in verschillende landen, op afwisselende basis

Een wereldwijd opererende ERP/CRM software developer – genaamd ERP NL – introduceert een nieuwe module, die als aanvulling op de bestaande pakketten van haar licentienemers moet worden geïmplementeerd. Een van de medewerkers van ERP NL, een Senior Implementation Consultant wordt ingeroosterd voor klant BE met hoofdkantoor in Zaventem, België, en twee zusterkantoren in Rotterdam, Nederland en Lille, Frankrijk.

De projectmanager die is aangesteld op het implementatietraject voor de Belgische klant zal voor een termijn van naar verwachting 1 jaar aan het werk gaan op de verschillende sites van klant BE in zowel Zaventem, Rotterdam als Lille; de projectmanager keert vrijwel iedere dag terug naar zijn woning in Breda, Nederland.

De gezagsverhouding blijft ongewijzigd met ERP NL.

Stappenplan:

- Een vereenvoudigde Limosa-melding is mogelijk, aangezien de projectmanager van ERP NL zijn werkzaamheden structureel in verschillende landen, waaronder België, uitvoert.
- Ook hier geldt eventueel een vrijstelling voor het bijwonen van vergaderingen in beperkte kring (werkbijeenkomsten) zoals hierboven omschreven bij de reguliere Limosa-melding, dit voor zover niet enkel uitvoerende (consulting-) werkzaamheden worden verricht.

Machineassemblage en onderhoud

Detachering van een service engineer op verschillende sites in België; duur: onbepaald, op afwisselende basis

Machinefabriek De Koning B.V. levert gerobotiseerde stansmachines ten behoeve van de metaalverwerkende industrie. Een Belgische klant – BEMetal Industries N.V. – koopt een machine die conform specificaties van de klant wordt gemaakt. De machine moet ter plaatse geassembleerd en in werking worden gesteld en een servicecontract voorziet in tweejaarlijkse inspectie en benodigd onderhoud.

Service engineer Jansen van Machinefabriek De Koning B.V. heeft de Benelux als rayon. Hij rijdt wekelijks de sites van klanten af en verricht daar zijn werkzaamheden. Bij een installatie van een machine is hij verantwoordelijk voor de inwerkingstelling, vervolgens voor de tweejaarlijkse inspecties en het onderhoud.

De gezagsverhouding blijft ongewijzigd met Machinefabriek De Koning B.V..

Stappenplan:

- Een vereenvoudigde Limosa-melding is mogelijk voor de service engineer die structureel in verschillende landen, waaronder België, zijn werkzaamheden verricht.
- Voor de technici die per opdracht apart worden uitgezonden naar België, moet een normale Limosa melding gebeuren, met dien verstande dat in beide gevallen een vrijstelling mogelijk is als volgt:
 - De werknemers die naar België worden gedetacheerd voor de initiële assemblage en/of de eerste installatie van een goed dat een wezenlijk bestanddeel vormt van een overeenkomst voor de levering en inwerkingstelling ervan en waarvoor gekwalificeerde en/of gespecialiseerde werknemers vereist zijn, mits de werkzaamheden niet langer dan acht dagen duren. Deze afwijking geldt evenwel niet voor activiteiten in de bouwsector.
 - De werknemers die als gespecialiseerde technici naar België komen om dringende onderhoudswerken of reparatiewerken uit te voeren aan geleverde machines of apparatuur, mits hun verblijf hiervoor niet meer dan 5 dagen per kalendermaand bedraagt.