

HET KIEA, TUSSEN TRADITIE EN EVOLUTIE





INHOUDSTAFEL

INHOUDSTAFEL.....	2
INLEIDING VAN DE VOORZITTER	3
HISTORIEK.....	7
DOELEN EN WAARDEN VAN HET KIA	8
JONGERENPLEIN.....	10
INTERACTIES MET HET COLLEGE	11
NIEUWE DIRECTIE	15
VERJONGD IMAGO	16
EVOLUTIE VAN ONZE PROCEDURE.....	19
SPECIFICITEITEN PER SECTOR.....	21
ANALYSE VAN HET AANTAL KANDIDATEN EN LAUREATEN	29
DE EREDEKENS VAN DE ARBEID DIE IN 2019 BENOEMD WERDEN.....	34
DE EMERITI-EREDEKENS VAN DE ARBEID.....	37
PROMOTOR.....	39
CEREMONIE	40
DE VERZENDING VAN DE BREVETEN	42
GETUIGENIS VAN EEN LAUREAAT.....	43
LIJST VAN DE LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR.....	45

INLEIDING VAN DE VOORZITTER



Dit activiteitenrapport van 2019 heeft als titel **“het KIEA, tussen traditie en evolutie”** en met trots onderschrijven wij deze mooie traditie met aandacht voor de evoluties in onze samenleving zodat ons Instituut resoluut voor een richting kiest die aan de legitieme verwachtingen voldoet van de arbeidswereld in ons mooie land.

De werking van **“Jongerenplein”**, die in 2018 werd gelanceerd onder auspiciën van Z.M. de Koning, werd ter gelegenheid van het eeuwfeest van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) verdergezet met hun actieve deelname aan verschillende lezingen, gevolgd door een debat om zo hun stem te laten horen over de uitdagingen van de toekomst m.b.t. werkgelegenheid en het belang van sociaal overleg.

Een brainstormsessie werd georganiseerd met de deelnemers van “Jongerenplein” om samen na te denken over de rol van het KIEA en om de jongeren te betrekken bij onze werking.

Tot slot hebben onze jongeren de kans gekregen om de ultramoderne fabriek van AUDI Brussels te bezoeken. Dit was een moment rijk aan ontdekkingen en uitwisselingen van ideeën.

Het Koninklijk College van de Eredekens van de Arbeid was bijzonder actief in 2019 door haar actieve steun te betuigen aan “Jongerenplein” en hierdoor een onmisbare band met de jongere generaties te vormen.

De nationale ontmoetingsdagen vonden plaats in de provincie Luxemburg en waren een groot succes mede dankzij het dynamisch Organiserend Comité. Het lijkt geen twijfel dat deze twee dagen alle deelnemers zullen bijblijven.

De vrouwelijke Eredekens van de Arbeid zijn duidelijk ondervertegenwoordigd binnen het College waar slechts 7 % vrouwen de titel van Eredeken van de Arbeid dragen en dit ondanks hun grote vooruitgang in het beroepsleven en de samenleving. Deze vrouwen kwamen eind 2019 bijeen en zullen een actieplan voor 2020-2021 uitwerken. Dit zal eveneens de deelname van vrouwen aan de selectieprocedures van Laureaten en Eredekens omvatten.

Verandering van de directie binnen het KIEA, 2019 was het jaar waarin de fakkel door Martine Voets, die gedurende 18 jaar de leiding over het Instituut had, doorgegeven werd aan Donatien d'Hoop, een jonge directeur-generaal die de ambitie heeft om de modernisering van het Instituut verder te zetten. Op het programma, ontwikkeling en vereenvoudiging van de selectieprocedures, vernieuwing van de website, versterking van de communicatie op de sociale netwerken, implementatie van nieuwe werktools voor het personeel en deze korte opsomming is niet volledig!

Het KIEA wil meer sectoren in de kijker zetten en heeft de ambitie om een tiental procedures per jaar te halen. 2019 was het jaar waarin deze “projecten” op stapel werden gezet om dit doel te bereiken maar aangezien het Coronavirus de hele wereld helaas heeft verlamd, zullen we ons uiterste best doen om na de lockdown deze vertraging goed te maken.

Meer dan ooit is arbeid een essentieel onderdeel van de samenleving dat iedereen toelaat om er een plaats in te hebben, en het KIEA zal de waarden van ons sociaal model onvermoeibaar blijven verdedigen.

Philippe Pirson
Voorzitter

DE TRADITIE



HISTORIEK

De traditie van ereonderscheidingen en het Eredecanaat gaat ver terug in de geschiedenis; het volstaat terug te denken aan de tradities die er bestonden op het niveau van de gilden. In de 20^e eeuw werd de basis gelegd voor de organisatie van selectieprocedures voor werknemers om de titel van Laureaat van de Arbeid te kunnen behalen. Dit gebeurde in 1927. Daarnaast werd een project uitgewerkt om de waardigheid van "Ambachtsdeken" in te stellen. In 1948 werd deze titel veranderd in "Eredekens van de Arbeid".

In 1930 nam de wens om respect te betuigen aan verdienstelijke werknemers vaste vorm aan. Koning Albert en Koningin Elisabeth waren hier overtuigde voorstanders van. Twee opeenvolgende Nationale Arbeidstentoonstellingen brachten in die tijd (1930-1935) duizenden mensen samen op de Heizelvlakte.

Tijdens de oorlog ging de instelling uiterst voorzichtig te werk. De lijsten met namen van laureaten werden uit het archief verwijderd, zodat deze werknemers niet geïdentificeerd konden worden door de bezetter. In 1948 kregen de Nationale Arbeidstentoonstellingen een vast statuut onder de bescherming van een Regeringscommissaris.

Ter gelegenheid van de 25^{ste} verjaardag van de oprichting van de Nationale Arbeidstentoonstellingen en om officieel de rol van de beroeps-, de werkgevers- en werknemersorganisaties te erkennen werd in 1954 het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid van België - Albert I opgericht onder de Hoge Bescherming van Koningin Elisabeth. De Nationale Arbeidstentoonstellingen werden geïncorporeerd in dit nieuwe instituut. Sindsdien kon het werk worden voortgezet onder een vaster juridisch statuut in de vorm van een instelling van openbaar nut, gecontroleerd door het Commissariaat-generaal der Regering.

Het Commissariaat-generaal der Regering staat het Instituut bij in het nastreven van deze doelstellingen en vormt de schakel naar de voogdijministers, dit zijn de Ministers van Werk en van Economie. Daarnaast kan het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid voor het vervullen van zijn opdrachten op permanente wijze rekenen op de belangeloze inzet en onontbeerlijke medewerking van afgevaardigden van werkgevers- en werknemersorganisaties en vertegenwoordigers van beroepsverenigingen in verschillende sectoren. Deze zetelen in "Nationaal Organiserende Comités", opgericht voor de verschillende sectoren die deel uitmaken van de Belgische economie. Zij organiseren ongeveer om de vijf jaar selectieprocedures voor de kandidaten die de Titel en het ereteken van Laureaat of Cadet van de Arbeid in hun beroepssector kunnen verwerven.

De eretekens worden uitgereikt in alle sectoren en zonder onderscheid van niveau of statuut. Het Koninklijk Instituut erkent en huldigt de verdiensten van arbeiders, bedienden, kaderleden en zelfstandigen uit zowel de landbouw, de industrie, de ambachten als de tertiaire sector. Het Instituut staat steeds open om nieuwe sectoren op te nemen in zijn werking.

Hoewel de voornaamste opdracht van het Koninklijk Instituut de erkenning en het eren van de verdiensten van de werknemers blijft, werd er sinds 1997 een "tweede doelstelling" ontwikkeld. Het gaat om de organisatie van informatie- en denkactiviteiten over actuele thema's die een verband hebben met de gezochte waarden tijdens de procedures, of die een impact hebben op de ontwikkeling ervan.



DOELEN EN WAARDEN VAN HET KIEA

De rol van het KIEA bestaat uit het erkennen van de kwaliteit van het verrichte werk en het aanmoedigen van de werknemers om hun engagement voort te zetten. Door menselijke en professionele kwaliteiten te eren, brengt het Instituut erkenning en zelfvertrouwen, behoeften die, gevoelens van motivatie en welzijn op het werk versterken. Resultierend in enthousiasme draagt dit bij tot het consolideren van een positie binnen een organisatie en het vinden van een gunstig evenwicht in zijn persoonlijke en collectieve bijdrage.

Het KIEA moedigt eveneens de intersectoriële dialoog aan door het aanbieden van ruimtes voor overleg. Deze laten toe de specifieke voorwaarden eigen aan elke sector in het licht te zetten en netwerken te creëren, erkenning brengen van collega's en vruchtbare contacten. Deze mogelijkheden komen de behoefte aan verbondenheid en wij hopen, de prestatie ten goede.

De actie van het KIEA, is ook initiatieven nemen, in samenwerking met andere instellingen en organisaties in alle aspecten van het werk, door te zorgen voor de verspreiding van informatie, publicatie, organiseren van colloquia...

Het KIEA wenst, onder de vele uitdagingen :

- Bijzondere aandacht besteden aan de werkgelegenheid bij jongeren door hen in hun keuze en debuut van hun professionele loopbaan aan te moedigen. Onze bedrijven en organisaties moeten zich vandaag steeds opnieuw uitvinden om zich aan te passen, onder andere, aan de nieuwe technologieën en nieuwe communicatiemiddelen. Het is één van de redenen waarom het Jongerenplein voorop staat.
- Hun inspanningen te verdubbelen om de professionele inzet van vrouwen zichtbaar te maken en de voorwaarden te scheppen waardoor zij hun beroep met waardigheid kunnen uitoefenen. Aanwezig op vele fronten en vaak onderschatte en onvoldoende erkende functies uitvoerend, is het essentieel dat ze een egalitaire plaats kunnen vinden in een samenleving die nog te vaak georganiseerd is volgens het patriarchale model.
- Onze tools herpositioneren bij professionals in human resources management of management.
- De bekendheid van de titel van Laureaat van de Arbeid op hetzelfde niveau brengen als veel prijzen en onderscheidingen die in een professionele omgeving bestaan.

De Raad Van Bestuur alsook de administratieve ploeg van het KIEA houden zich bezig met de procedures te verbeteren om ze meer efficiënter te maken maar ook om de activiteiten van het KIEA aan te passen aan de realiteit van de arbeidsmarkt.

Om deze talenten, inspanningen en engagement van de kandidaten te kunnen beoordelen, baseert het KIEA zich, onder andere, op kwalitatieve criteria en waarden die specifiek zijn voor hem en hem nauw aan het hart liggen, met name :

- Aanpassing
- Welzijn
- Competentie
- Kennis
- Sociaal engagement
- Enthousiasme
- Ethiek
- Opleiding
- Innovatie
- Motivatie
- Kwaliteit
- Respect voor het milieu
- maatschappelijk verantwoord ondernemen
- Vaardigheden
- Knowhow
- Kennisoverdracht
- Teamwork
- ...

Aan de evaluatiecriteria worden die, specifiek voor de sector toegevoegd, waardoor elk beroep naar waarde kan bevorderd worden, naar gelang de specifieke kenmerken voorgesteld door de leden van de organiserende comités. Namelijk, om haar missie te bereiken, kan het KIEA rekenen op de vrijwillige, onmisbare medewerking van de partners van de sector die deze comités samenstellen, namelijk :

Sociale partners, professionele of institutionele / Syndicaten / representatieve werknemersorganisaties / Werkgeversfederaties/ Beroepsverenigingen/ administratieve overheidsinstanties / sectorale instellingen / Opleidingsorganisaties / Experts / Hoofdzakelijk federale, maar ook regionale en provinciale partners.

Teneinde werkt het KIEA op een niet-discriminerende manier, ze nodigt alle professionelen uit zonder onderscheid van geslacht, leeftijd, functie, statuut, niveau, uit elke sector, voor wie het mogelijk is om een selectieprocedure te organiseren voor Laureaten van de Arbeid.

De organisatie van de procedures komt uitgebreid aan bod in pagina 19 van dit rapport.



JONGERENPLEIN

Het KIA wil meer dan ooit blijven focussen op de jeugd. Het project "Jongerenplein", dat in 2018 succesvol was, mede dankzij de deelname van ZM de Koning, werd in 2019 verdergezet. Er werden verschillende acties ondernomen om de groep jongeren actief te houden.



Allereerst op 24 april, ter gelegenheid van het 100-jarig bestaan van de IAO, kregen de jongeren van "Jongerenplein" de kans om de conferenties bij te wonen, gevolgd door een zeer rijk debat. Verschillende personaliteiten, m.n. mevrouw Lieve Verboven, directeur IAO Benelux; de heer Luc Cortebeek, voorzitter van de "Global Commission on The Future of Work" en voormalig voorzitter en vicevoorzitter van de RvB van IAO; de heer Kris Peeters, Vice-eersteminister en minister van Werk, stelden er hun visie voor over de IAO, de toekomstige uitdagingen voor de werkgelegenheid en het belang van de sociale dialoog. Deze waarden worden door het KIA gedeeld. Een debat tussen Eredemens, sociale partners en deelnemers van "Jongerenplein" werd vervolgens door de heer Luc De Moor in goede banen geleid.

In juni organiseerde het KIA een brainstormsessie om samen na te denken over de rol van het KIA in onze samenleving en wat de betekenis van het KIA zou moeten zijn. Er werden verschillende pistes onderzocht om ons Instituut te moderniseren. Het was nogmaals een gelegenheid om de deelnemers van "Jongerenplein" uit te nodigen om mee na te denken over de toekomst van het KIA en hoe we meer jongeren kunnen betrekken. Het KIA moet de erkenning en het eren van verdienstelijke mensen in hun beroep als taak blijven vervullen, maar het kan zich ook engageren voor het probleem van de werkgelegenheid in België. Het KIA kan een brug zijn tussen de Eredemens en de jongeren die op zoek zijn naar betekenis op de arbeidsmarkt.



Op het eind van het jaar nodigde het KIA "Jongerenplein" uit om de fabriek van AUDI Brussel te bezoeken. De heer Andreas Cremer, secretaris-generaal van Audi Brussel, heeft ons verwelkomd voor een rondleiding in deze imposante werkruimte. In 2018 werd de serieproductie van de Audi e-tron, Audi's eerste volledig elektrische SUV, gelanceerd. Als de eerste van zijn soort wordt de Audi e-tron op volledig CO₂-neutrale wijze geproduceerd. De productievestiging produceert

haar eigen batterijen. Audi werkt continu aan de ontwikkeling van nieuwe productieconcepten waarbij het menselijk aspect centraal staat. Zo wordt bij de montage van de Audi e-tron essentiële elementen van een modulaire productie geïmplementeerd en werd de lopende band vervangen door flexibele werkposten. Na deze leerrijke ervaring was er nog wat tijd om de vriendschapsbanden te versterken en de toekomstige plannen van "Jongerenplein" te bespreken. Wordt ongetwijfeld vervolgd ...



INTERACTIES MET HET COLLEGE

Nationale ontmoetingsdagen

Op vrijdag 4 oktober en zaterdag 5 oktober vonden de 29ste nationale ontmoetingsdagen in de provincie Luxemburg plaats.

Ons verblijf ving aan in het maatwerkbedrijf "Ateliers de Saupont". Deze onderneming werd bijna 50 jaar geleden (1970) opgericht door een paar ondernemers in de provincie. Het doel was om mensen met een handicap de mogelijkheid te bieden om via hun werk bij te dragen aan de maatschappij en beter te integreren in de samenleving. Deze waarden, die de basis vormen van het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid en het Koninklijk College der Eredekens van Arbeid, zijn sterk geworteld in de arbeid bij Saupont. Mevrouw Lejeune, directrice-generaal van de onderneming, legde de oorsprong van het bedrijf en de verschillende activiteiten uit. Gestart met enkele werknemers in 1970, tellen ze nu meer dan 300 werknemers die elke dag werken in het bedrijf (daarvan zijn er meer dan 70% met een handicap of beperking).

We konden 's middags genieten van een uitstekende maaltijd bereid door de medewerkers van de "Ateliers de Saupont". Ze verwelkomen er ook de werknemers uit de omgeving en de lokale bevolking om een maaltijd te nuttigen en dit tegen een democratische prijs.



Na het van binnenuit ontdekken van een groot maatwerkbedrijf, gingen we naar het ESA (Europees Ruimtevaartagentschap) gevestigd in Transine en Redu. De twee sites hebben een duidelijke rol: de site in Transine is bedoeld om de ruimtelijke educatie van jonge studenten mogelijk te maken, of ze nu ervaren zijn of niet. Dit is inderdaad een van de grondbeginselen van ESA. ESA biedt scholen, universiteiten en studenten apparatuur, lokalen en een unieke knowhow aan die de opleiding van toekomstige ruimtevaart ingenieurs mogelijk maakt. Dit stelt studenten in staat om

robots te bouwen, maar ook kleine satellieten die in de ruimte zullen worden gelanceerd.

De tweede site is gevestigd in Redu. We konden er profiteren van een gepassioneerde en spannende uitleg van de voormalige directeur, de heer Demelenne, en een bezoek aan dit hightech centrum. De Ingenieurs onder onze Eredekens stelden een groot aantal vragen over de Belgische satellieten (Proba) en de nieuwe Galileo-satellieten. Galileo is het resultaat van de samenwerking tussen de 22 Europese ESA-lidstaten, met de steun van de Europese Commissie. Het Galileo-project heeft 26 satellieten in een baan om de aarde gebracht om het meest accurate beeld van de aarde te krijgen en om zich met een veel hogere nauwkeurigheid dan het Amerikaanse GPS-systeem te kunnen lokaliseren. Dit strategisch project beoogt ook de afhankelijkheid van Europa ten opzichte van de Verenigde Staten te verkleinen. Meer dan een miljard mensen maken al gebruik van het Galileo-systeem, dat pas volledig operationeel zal zijn in 2020. Een mooi strategisch Europees project waarvan België deel uitmaakt!

Na een welverdiende rust in het hotel Van der Valk te Aarlen, gingen we op zaterdag 5 oktober naar het auditorium van Henallux om er de traditionele academische zitting bij te wonen. De Voorzitter, Philippe Pirson, gaf het woord aan de heer Olivier Dervaux, Arrondissementscommissaris van de provincie Luxemburg. Hij sprak in naam van Gouverneur

Schmitz, die in het buitenland weerhouden was. De heer Dervaux kwam terug op de specifieke bijzonderheden van de grootste provincie van België (maar ook de minst bevolkte). Hij benadrukte de voordelen van de provincie, de jongeren en hun toekomst in de verschillende sectoren in de provincie, zoals toerisme, ruimtevaart, logistiek, agrovoeding en natuurlijk de houtsector.

Daarna was het aan de heer Magnus, Burgemeester van Aarlen, om de "troeven" van zijn prachtige stad toe te lichten. Aarlen is het centrum van een belangrijke economische zone gevormd door Wallonië, het Groothertogdom Luxemburg, het noordoosten van Frankrijk en Rijnland-Palts. De bijzonderheid van Aarlen is dat de meerderheid van zijn werknemers in het Groothertogdom Luxemburg werken, maar dit maakt van Aarlen geen slaapstad, benadrukt de heer Magnus: Aarlen leeft, beweegt en heeft veel jongeren.

De heer Magnus gaf de micro door aan mevrouw Roland, Algemeen bestuurster van IFAPME. Ze wees op het belang van opleidingen, of het nu om handarbeiders ging of niet. Ze benadrukte het belang van de erkenningen in alle sectoren van het beroepsleven. Het is duidelijk dat wij ons aansluiten bij de conclusies van mevrouw Roland en dit is de rol van het KIEA: erkennen en stimuleren van de talenten, de fierheid over het werk dat goed gedaan is.

De academische zitting eindigde met de deelname van drie jonge mensen uit de provincie Luxemburg, actief in verschillende sectoren (bakkerij, leisteent {extractie} en reclame). Hun motivatie, professionele keuze en tomeloze inzet, ook 's morgens vroeg, staan borg voor hun prestaties. Een goed voorbeeld van de actieve jeugd.

We sloten deze 29ste Ontmoetingsdag af met een gezellige maaltijd in het hotel Van der Valk van Aarlen.

Nieuwsbrieven

Het Redactiecomité, voorgezeten door Johan Dexters, Vice-Voorzitter van het Koninklijk College der Eredekens van de Arbeid, kwam 4 keer bijeen.

Gedurende het kalenderjaar 2019, werden vier nummers gepubliceerd met volgende inhoud:

Newsletter 2019 – 1 :

- Intergeneration Action Plan : Het College nodigt Jongerenplein uit om na te denken over het rapport « Work for a brighter future ».
- 29ste Nationale Ontmoetingsdagen.
- Vrouwelijke Eredekens van de Arbeid, een voorbeeld voor anderen ...
- Provincie- en gemeentepersoneel, zonder hun inzet zou ons leven minder aangenaam zijn.
- Activiteiten.

Newsletter 2019 – 2 :

- 100 jaar Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) – The future of work.
- Martine Voets, een geëngageerde vrouw.
- Voor jeugd gekozen, Donatien d'Hoop de Synghem.
- Samenwerkingsverband van bijna 18 jaar ...
- Liliane Coccozza en Simonne Laeremans delen hun gedachten.
- Is quota de oplossing ? Ja en nee.
- Nieuws.

Newsletter 2019 – 3 :

- « Jongerenplein » in de provincie Luxemburg.
- Een bezoek aan de « Ateliers du Saupont » als start. Van een kleinschalig sociaal project tot een mooi maatwerkbedrijf.
- Het Organiserend Comité neemt ons mee naar de sterren.
- Het hoogtepunt van deze Ontmoetingsdag : de academische zitting.
- Ceremonie Beenhouwerij-Spekslagerij-Traiteur te Antwerp Expo.
- Nieuws.

Newsletter 2019 – 4 :

- « Jongerenplein » op bezoek bij Audi Brussels.
- Een actieplan voor vrouwen in de maak.
- Viering sector “Welzijn op het werk”.
- Ceremonie “Keramiek- en baksteennijverheid”.
- Nieuws.

Vrouwelijke Eredekens

Een actieplan voor vrouwen in de maak

Sinds enkele tijd in de pipeline : vrouwen in hun loopbaan erkennen en steunen.

Op verzoek van de RvB van het KIEA en van het Koninklijk College der Eredekens van de Arbeid werd een werkgroep belast met de uitwerking van een actieplan 2020-2021. Deze zag het daglicht op 26 november 2019.

Waarom? 3 vaststellingen:

Eerst en vooral omdat het College slechts 7% vrouwen telt die de titel 'Eredekens van de Arbeid' dragen ondanks hun grote doorbraak in het beroepsleven. Vervolgens tonen de jaarlijkse statistieken aan dat slechts weinig vrouwen aan de procedures voor de selectie van de Laureaten van de Arbeid deelnemen. Tot slot zijn er slechts weinig vrouwen in de Organiserende Comités aanwezig.

Deze vaststellingen zijn niet nieuw. Dit onderwerp wordt systematisch aangesneden met alle beroepssectoren, maar zonder noemenswaardige resultaten. We moeten dus de volgende stap zetten en voor de nodige middelen zorgen om resultaten te behalen.



De volgende stap zetten

De werkgroep, die samengesteld is uit vertegenwoordig(st)ers van het College en van het KIEA, heeft een beroep gedaan op 2 deskundigen ter zake: Françoise Goffinet, van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, en Annemie Pernot, lid van de Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen en Voorzitster van haar 'Commissie Vrouwenarbeid'.

Het actieplan zal 2 doelstellingen omvatten. De eerste doelstelling moet een onmiddellijke impact voor het KIEA en het College hebben. Het komt erop aan meer vrouwen aan te moedigen om aan de procedures voor de selectie van de Laureaten en Eredelkenen van de Arbeid deel te nemen. We zullen de organisatiemethodes en -middelen ontleden om hulpmiddelen te creëren waarmee men meer vrouwen kan aanmoedigen om eraan deel te nemen.

We wensen dit luik van het plan heel snel te verwezenlijken en de eerste resultaten te kunnen voorleggen ter gelegenheid van de Internationale Vrouwendag in maart 2020.

De tweede doelstelling is wat ruimer: het KIEA en het College willen immers concrete voorstellen doen om vrouwen in hun loopbaan te steunen. Deze voorstellen zullen ter gelegenheid van de Internationale Vrouwendag in maart 2021 gepresenteerd worden.

Nu tijd voor het serieuze werk!

Om deze taak tot een goed einde te kunnen brengen, heeft de werkgroep beslist om samen met alle partners (sociale partners, vrouwenstructuren, sectorale instellingen, netwerken zoals ONS...) alsook een Begeleidingscomité, een mechanisme in te voeren voor de opbouw en validering van de hulpmiddelen en voorstellen. Dit Comité zal zorgen voor een uitwisseling van standpunten; in het bijzonder die van de nieuwe aanwezige generaties, waaronder 'Jongerenplein'.

Tijdens onze eerste vergadering hebben we reeds de eerste hindernissen vastgesteld. 'Tijd' en 'zelfcensuur' zijn onderwerpen waarbij we de nodige creativiteit aan de dag zullen moeten leggen. We mogen echter rekenen op bepaalde inspiratiebronnen zoals de campagnes die vrouwen aanmoedigen om aan de vakbondsverkiezingen deel te nemen. Een van de sleutels voor het slagen van dit project is de zichtbaarheid ervan. Voortdurende communicatie wordt dus onze hoofdbekommernis.

NIEUWE DIRECTIE

In 2019 werd door een Directrice, die bijna 18 jaar het Instituut leidde, de fakkel doorgegeven aan een jonge directeur met de ambitie om de modernisering van het KIEA voort te zetten.

Mevrouw Martine Voets heeft in 2019 haar welverdiend pensioen genomen. Ze heeft haar ervaring gedeeld met de directie van het KIEA en maakte verschillende vaststellingen. Eerst en vooral, er is heel veel talent, motivatie en goede wil onder de werknemers in ons land. De duizenden Laureaten van Arbeid die ze in al die jaren is tegengekomen zijn hiervan het grootste bewijs. Ze waren en moeten een inspiratie blijven. De overgrote meerderheid blijft in de schaduw en stellen zich "tevreden" met de voldoening van een goed gedaan werk, en toch verdient deze stille meerderheid veel meer: erkenning van hun professionele omgeving, van de samenleving waaraan ze discreet zoveel diensten verlenen.

Ten tweede: alle partnerorganisaties van het KIEA hebben niet altijd meer hetzelfde enthousiasme voor het starten van een procedure en de kandidaten verdringen zich niet langer aan de poort zoals ze twintig jaar geleden deden. Er wordt rekening gehouden met de opgegeven redenen (moderniteit, gebrek aan tijd, bekendheid, imago ...) en er wordt gewerkt aan de inhoud en de vernieuwing binnen het instituut. Tijdens een ceremonie van het KIEA herinnerde een filosoof ons eraan dat een schouderklopje van onschatbare waarde is. In deze moeilijke tijden waarin sommige burgers bereid zijn om alles overboord te gooien, lijken consistentie en aanmoediging om zich te verzoenen met de waarden waarvoor generaties hebben gestreden, fundamenteel.

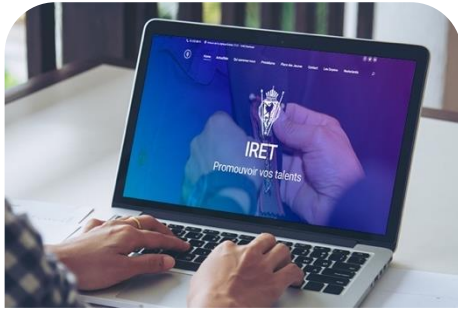
Ten derde: door de deuren te openen en "TransformAction" aan te moedigen, revitaliseren we het Instituut en haar doelstellingen. Dit is wat het KIEA de afgelopen jaren heeft meegemaakt. Jongerenplein en de koninklijke steun zijn hiervan het perfecte voorbeeld.

Het is met deze waardevolle vaststellingen dat de heer Donatien d'Hoop de uitdaging aangaat om de kwaliteit, de motivatie en het maatschappelijk engagement van Belgische werknemers steeds sterker te laten schijnen. Terug van een zeer rijke ervaring in Guinea (West-Afrika), neemt Donatien d'Hoop, jurist en econoom van opleiding, de taak op zich om het KIEA te leiden. Het doel is om te blijven moderniseren. De jonge leeftijd van deze nieuwe directeur bewijst verder dat het College en het KIEA blijven focussen op de jeugd. En de ambitie van het KIEA moet zijn jongeren beter te ondersteunen om hen een echte meerwaarde te bieden. Zelf al is en blijft de kernactiviteit van het KIEA de erkenning van de verdiensten van de arbeid door de toekenning van een officiële onderscheiding, mag dit het KIEA niet beletten na te denken over hoe het zijn sociale meerwaarde kan vergroten. Er liggen verschillende pistes op tafel zoals begeleiding door instellingen verbonden aan de tewerkstelling om een brug te zijn tussen werkzoekenden en ervaren werknemers, tussen werkwillige jongeren en Eredelken, die een prachtige beroepservaring hebben. Het KIEA moet ook een grotere toegevoegde waarde hebben voor zijn Laureaten door in staat te zijn een sterk contact te houden en een echt netwerk van Laureaten te creëren. Mooie uitdagingen voor onze nieuwe directie, die kan rekenen op de begeleiding van de Voorzitter Philippe Pirson, maar ook op het advies van Mevrouw Martine Voets en het hele team.



Nieuwe website

Van bij zijn aantreding in april 2019, was een van Donatien d'Hoops prioriteiten het vernieuwen van de website van het KIEA. De oude site was 8 jaar oud en vereiste een visuele en technische update.



In juni 2019 werd de nieuwe site gelanceerd, alle teksten werden herschreven, de foto's vervangen, het algemene design van de site werd geüpgraded voor een modernere versie, maar werd ook toegankelijker voor de schermen anno 2019. De site is snel ~~reagerend~~ (het scherm past zich automatisch aan de grootte van het scherm waarop men kijkt), de beveiliging werd versterkt (alles staat nu in https) en er werden nieuwe functies ingevoerd, zoals onlineformulieren of de rechtstreekse aanvraag voor toegangskaarten voor de uitreikingsplechtigheden..

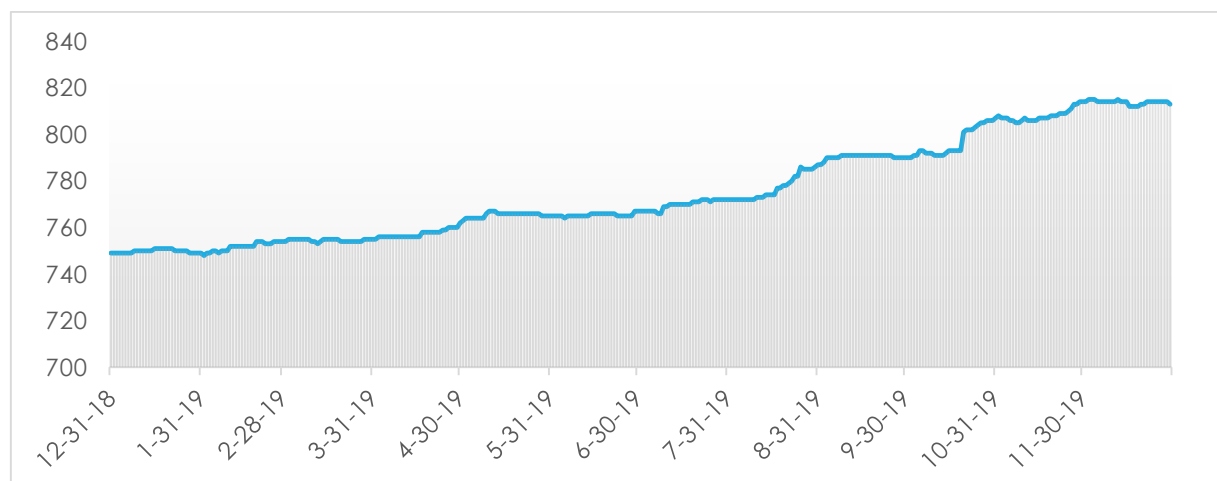
Versterken van de communicatie op de sociale netwerken

Parallel met de vernieuwing van de website hebben we onze communicatiestrategie op de sociale netwerken herzien.

Het belang van werkende en actieve (sociale) netwerken staat voorop in een communicatiestrategie. Om door zoveel mogelijk mensen en dus potentiële kandidaten gezien te worden, was het nodig om interacties te genereren (likes, shares, commentaren, ...). De algoritmen van sociale netwerken maken de pagina's waarop veel uitwisselingen plaatsvinden beter zichtbaar, vandaar het belang van regelmaat en kwalitatief hoogwaardige en interessante publicaties.

In de loop van 2019 hebben we 47 posts gepubliceerd. In de tweede helft van het jaar probeerden we echter regelmatigere te publiceren (ongeveer twee keer per week), waarvan de toon iets minder formeel en geïnstitutionaliseerd was. Deze aanpak lijkt zijn vruchten te werpen, we hebben een toename in populariteit en interactie gezien.

De onderstaande grafiek toont het aantal likes op de pagina. Voor het eerste deel van het jaar was de vooruitgang relatief continue en zwak. Sinds augustus 2019 is de vooruitgang iets sneller geëvolueerd, maar in fasen.



De betrokkenheid¹ van mensen die onze Facebook-pagina "liken" is aan het eind van het jaar ook groter en regelmatig.

Het feit dat de 4 uitreikingsplechtigheden van het jaar tijdens deze periode plaatsvonden, helpt ook om de interacties op de Facebook-pagina te vergroten.

Nieuwe tools

Met de komst van onze nieuwe Directeur-generaal werden er, naast het herzien van onze procedures, nieuwe tools geïmplementeerd en werd onze manier van werken herzien. Hierdoor kunnen we meer sectoren opstarten en dus meer Laureaten bevorderen. Deze resultaten zouden in het jaarverslag van volgend jaar moeten verschijnen. De doelstelling is 10 procedures per jaar vanaf 2021.

Deze nieuwe procedures en tools maken het mogelijk om een regelmatige follow-up te hebben voor en door het hele team. Bij afwezigheid of niet beschikbaar zijn van één van de leden weet het team precies wat er gedaan moet worden per sector of dossier. Deze regelmatige teammeetings stellen iedereen in staat om hun wekelijkse werk in te plannen, maar ook om de verschillende moeilijkheden en nieuwigheden met betrekking tot de huidige dossiers te bespreken en de mening van het team te horen.

Er werden nieuwe tools ingesteld om het comfort van het team te vergroten.

Vanaf 1 januari 2020 veranderen we van sociaal secretariaat. Al het voorbereidende werk daaromtrent werd eind 2019 uitgevoerd. Deze wijziging zal het team meer flexibiliteit geven, dat zijn prestaties dan rechtstreeks kan beheren zonder langs de directie te hoeven gaan. Alle verzoeken zullen worden gecentraliseerd en voor iedereen toegankelijk zijn. De organisatie van het teamwork zal er sterk op vereenvoudigd worden.

Op 1 januari 2020 treedt ook het nieuwe arbeidsreglement in werking, dat ook eind 2019 werd opgesteld. Het is tot stand gekomen in samenwerking met het team. Dit zal de rechten en plichten van elk duidelijk definiëren.

Dit nieuwe arbeidsreglement introduceert de mogelijkheid van telewerk, waardoor bepaalde beperkingen voor teamleden worden verminderd, zoals verplaatsingen, gezins- of dagelijkse verplichtingen.

¹ Aantal interacties met onze publicaties (zoals likes, commentaren, shares, ...)

Concrete



EVOLUTIE VAN ONZE PROCEDURE

1

Volgens het door het KIEA vastgestelde tijdschema zit er ongeveer 5 jaar tussen elke procedure in dezelfde sector. Het KIEA neemt contact op met de partners van eerdere promoties om een nieuwe procedure te starten. De belangrijkste partners zijn vertegenwoordigers van beroepsorganisaties, werkgeversorganisaties en vakbonden.

In sommige gevallen zijn het de partners die contact opnemen met het KIEA om een nieuwe procedure te starten.

Het gebeurt ook dat we worden benaderd door een voormalige Laureaat die wenst dat de sector opnieuw wordt opgestart. Dan spreken wij de sectorale partners aan om te kijken of ze een procedure willen hervatten om de Laureaten van Arbeid te bevorderen, met vermelding van de oorsprong van het verzoek.

2

Met partners die willen deelnemen, organiseert het KIEA een eerste vergadering waarin de procedure, de doelstellingen van het KIEA maar ook de specifieke doelstellingen van de sector worden gepresenteerd.

Het Organiserend Comité (OC) wordt samengesteld en de rol ervan wordt bepaald.

Zodra het Comité samengesteld is en de doelstellingen bepaald zijn, stellen wij samen een lijst op met criteria voor het toekennen van de verschillende niveaus voor de titel van Laureaat van de Arbeid. Op basis van deze lijst formuleert het secretariaat van het KIEA de vragen en legt deze vragenlijst ter goedkeuring voor aan het OC.

Het KIEA en de partners verspreiden vervolgens de inschrijvingsformulieren via de vooraf gedefinieerde kanalen. De formulieren zijn beschikbaar op de website van het KIEA (in pdf en online) en een publicatie wordt geplaatst op de Facebook-pagina.

We vragen aan de partners om hun leden te informeren via hun gebruikelijke kanalen zoals hun Facebook-pagina, vakbladen, intranetten, een directe mailing ...

3

De inschrijvingsperiode duurt ongeveer 3 maanden.

Gedurende deze periode komen de inschrijvingsformulieren binnen bij het KIEA, die ze in haar database input en het OC periodiek informeert over de stand van inschrijvingen.

Op basis van deze standen kunnen bepaalde maatregelen worden genomen om de communicatie rond de procedure weer op gang te brengen of deze te verlengen.

Aan het einde van de inschrijvingsperiode worden de aanvragen geanalyseerd door het OC, die al dan niet een gunstig advies geeft op basis van de vastgestelde criteria en waarbij hun advies altijd wordt gerechtvaardigd.

Het KIEA zorgt er vervolgens voor dat de kandidaten op de hoogte worden gebracht van hun resultaat en, indien nodig, de ontbrekende documenten opvraagt (meestal een kopie van de identiteitskaart en een uittreksel uit het strafregister). Aan sommige kandidaten wordt soms gevraagd om bepaalde antwoorden te verduidelijken of bepaalde vragen in te vullen, of zelfs om van label te veranderen.

4

Op basis van de lijst van kandidaten die een gunstig advies hebben ontvangen van het OC en die alle gevraagde documenten hebben ingediend, wordt een koninklijk besluit opgesteld door het KIEA dat ter ondertekening voorgelegd wordt aan ZM de Koning en de Ministers van Werk en Economie.

De mensen hernomen op deze lijst worden dus Laureaten van Arbeid.

5

De ceremonie wordt meestal voorbereid door het KIEA.

We proberen deze uitreikingsplechtigheid zoveel mogelijk op te nemen in een evenement/plaats die zinvol is voor de sector, zoals een beurs (Bois et Habitat, Bibac, De Floraliën, ...). Wanneer de logistieke organisatie van de ceremonie niet wordt verzorgd door de sector (via het OC), zorgt het KIEA voor de praktische aspecten zoals het vinden van een zaal, een traiteur, muzikanten, een fotograaf ...

Het is systematisch het KIEA die de bevorderden en de andere genodigden uit de sector uitnodigt, en die de vraag om toegangskaarten centraliseert.

Het is ook het KIEA dat het scenario van de plechtigheid beheert en zorgt voor het goede verloop, evenals de opvolging van de aanwezigheden en het versturen van de eretekens aan de afwezigen.

6

Eenmaal per jaar, meestal rond februari, bereidt het KIEA de brevetten voor van Laureaat en Eredeken van de Arbeid en stuurt deze naar de gemeenten waar de bevorderden woonachtig zijn. Het is inderdaad aan de burgemeester om deze brevetten over te maken aan de bevorderden van zijn gemeente, tijdens een openbare zitting (gemeenteraad, nieuwjaarsdrink, 21 juli ...). Aan de gemeenten wordt ook gevraagd om ons een kort artikel van de lokale pers en een paar foto's te sturen om ze te publiceren op de sociale netwerken van het KIEA.



SPECIFICITEITEN PER SECTOR

Vereenvoudiging van de inschrijvingsformulieren

In 2011, toen het KIEA overging tot de modernisering van zijn procedures was een van de nieuwigheden dat de partners die in de organiserende comités zetelden de selectiecriteria en bijhorende vragenlijsten konden opstellen naargelang de specificiteit en noden van hun sector. En zo werd voor elke sector een eigen inschrijvingsformulier gemaakt.

Deze werkwijze creëerde echter enkele organisatorische nadelen:

- De totstandkoming van het inschrijvingsformulier was vaak het resultaat van intensief werk in meerdere werkvergaderingen met de sector. De voorbereidingsfase van de procedure duurde hierdoor vaak meerdere maanden en in sommige sectoren zelfs meer dan een jaar zoals Politie- en civiele veiligheidsdiensten in 2014 (1^{ste} infovergadering vond plaats op 23/06/2014 terwijl de inschrijvingen pas op 01/01/2016 aanvingen) of Koopvaardij – Binnenscheepvaart – Zeevisserij en Nautische Dienstverlening in 2013 (1^{ste} infovergadering vond plaats op 28/05/2013 terwijl de inschrijvingen pas op 01/10/2014 aanvingen).
- Een veel gehoorde klacht in de evaluatievergadering die na de uitreiking van de eretekens met de sectoren werden georganiseerd was dat de vragenlijsten uiteindelijk te complex en/of te lang bleken voor het beoogde doelpubliek. Vele kandidaten haakten af, een aanpassing van de formulieren drong zich dus op.

Het KIEA ging daarom in 2019 over tot het opstellen van een modelformulier met gemeenschappelijke criteria en vragenlijsten gebaseerd op vier waarden die in alle sectoren werden hernomen sinds de vernieuwing van de selectieprocedure in 2011: beroepsbekwaamheid, ethiek en engagement, opleiding, innovatie en ontwikkeling. De waarden worden telkens aangepast en uitgewerkt op de verschillende niveaus van eretekens

	Brons + Label A	Zilver + Label B	Goud + Label C
Beroepsbekwaamheid	Blijk geven van beroepsbekwaamheid	Blijk geven van uitgebreide beroepsbekwaamheid	Beheersen van de beroepskennis en vaardigheden
Opleiding	Deelnemen aan vorming inzake beroepskennis en vaardigheden.	Bijdragen tot de overdracht van beroepskennis, knowhow en vaardigheden binnen het bedrijf	Bijdragen tot de overdracht van beroepskennis, knowhow en vaardigheden binnen de sector
Ethiek en Engagement	Blijk geven van professionele ethiek, respect voor het milieu en welzijn.	Bijdragen aan de professionele ethiek, respect voor het milieu en welzijn binnen het bedrijf	Bijdragen aan de professionele ethiek, respect voor het milieu en welzijn binnen de sector
Innovatie en ontwikkeling	Zijn wil voor innovatie en ontwikkeling aantonen	Zijn wil voor innovatie en ontwikkeling binnen het bedrijf uitdragen	Zijn wil voor innovatie en ontwikkeling binnen de sector uitdragen

De sectoren kunnen de vragenlijsten en/of criteria nog altijd aanpassen maar deze werkmethode heeft er voor gezorgd dat de inschrijvingsperiode veel sneller van start kan gaan en het KIEA hierdoor meer sectoren per jaar kan opstarten. De eerste sector die met dit nieuwe formulier aan de slag is gegaan is de

houtverwerkende nijverheid – ambachtelijke houtbewerking – bosbeheer – zagerijen – houthandel en werd sindsdien overgenomen in alle andere sectoren. Voor de sector van de Maatwerkbedrijven werd een vereenvoudigde versie opgemaakt.

Voorgestelde labels en criteria

Diamant

De labels en selectiecriteria die weerhouden werden voor de procedure van de sector Diamant in 2019 waren dezelfde als die van de procedure van 2014. Omwille van het internationale karakter van de sector had het Organiserend Comité echter beslist om een Engelstalige versie van het inschrijvingsformulier te maken. De labels werden eveneens in het Engels vertaald. Er werden geen Franstalige formulieren gemaakt omdat de sector voornamelijk in de regio Antwerpen gevestigd is.

Toekomst van het beroep / Future of the profession

Voor alle categorieën:

- Blijk geven van een goede beroepskennis
- Kwaliteitsvol werk uitvoeren
- Blijk geven van professionele ethiek
- Beschikken over een aanpassingsvermogen
- Een op klanten afgestemde dienstverlening leveren

Voor de zelfstandige ondernemers en kaderleden:

- Voldoende noties hebben op het gebied van personeelsbeleid en kennis van sociale wetgeving
- Blijk geven van een goede kennis van management
- Blijk geven van een maatschappelijk verantwoord ondernemen

Professional in het beroep / Specialist in the profession

Voor alle categorieën:

- Blijk geven van een uitgebreide beroepskennis
- Een positieve evolutie in de loopbaan of binnen de functie kunnen aantonen
- Aandacht besteden aan de veiligheid
- Deelnemen aan vorming inzake beroepskennis en -vaardigheden
- De waarden van het bedrijf / de sector uitdragen
- Bijdragen aan de ontwikkeling van de onderneming

Voor de zelfstandige ondernemers en kaderleden:

- Het toepassen van verscheidene aspecten van een actief personeelsbeleid en een goede kennis hebben van de sociale wetgeving
- Blijk geven van een uitgebreide kennis van management: marketing, onderzoek en ontwikkeling en beheer van de onderneming
- In het werk de waarden van de sector integreren

Expert in het beroep / Expert in the profession

Voor alle categorieën:

- Blijk geven van een hoge beroepsbekwaamheid
- Overdragen van kennis en vaardigheden
- Beschikken over een sociale inzet binnen het bedrijf, het beroep, de diamantsector of buiten de beroepscontext
- Aantonen van een kwalitatieve dienstverlening

Voor de zelfstandige ondernemers en kaderleden:

- Het toepassen van een goed personeelsbeleid en een grondige kennis hebben van de sociale wetgeving
- Beheersen van management: marketing, onderzoek en ontwikkeling en beheer van de onderneming
- Integreren van maatschappelijk verantwoord ondernemen in het bedrijf
- Bijdragen tot de goede naam van de diamantsector

Welzijn op het werk

De labels en selectiecriteria die weerhouden werden voor de procedure van de sector Welzijn op het werk in 2019 waren dezelfde als die van de procedure van 2012.

Professional

- Kwaliteitsvol werk uitvoeren
- Een goede professionele kennis of ervaring bezitten
- Blijk geven van professionele ethiek
- Blijk geven van professioneel engagement (geestdrift)
- Beschikken over anticiperingscapaciteit, initiatiefneming en bekwaam zijn een toegevoegde waarde te leveren
- Beschikken over een aanpassingsvermogen
- Aantonen van de wil tot evolueren o.a. door het streven naar vervolmaking.

Specialist

- Bekwaam zijn om zijn professionele vaardigheden uit te breiden en doeltreffend te werken in een interdisciplinair kader
- Met succes werken in ploegverband
- Blijk geven van creativiteit en zin voor vernieuwing.

Expert met sociaal engagement

- Deelnemen aan de overdracht van de beroepskennis en -vaardigheden
- Zijn bijdrage verlenen tot de sociale cohesie van zijn onderneming, instelling of vereniging
- Deelnemen aan de verspreiding van de kennis
- Een extern sociaal engagement hebben.

Keramieknijverheid – Baksteennijverheid

De labels en selectiecriteria die weerhouden werden voor de procedure van de sector Keramieknijverheid en Baksteennijverheid in 2019 waren :

- De titel van **Cadet van de Arbeid – Label “Goed opgeleid aan de slag”** kan toegekend worden aan elke persoon, die maximum 5 jaar nuttige ervaring heeft in de sector. De kandidatuur moet aan volgende criteria beantwoorden:
 1. De regels betreffende de veiligheid en welzijn op het werk respecteren en/of implementeren.
 2. Elementaire kennis over productkwaliteit of de dienstverlening binnen het eigen tewerkstellingsproces aantonen.
 3. Een eerste job aangeleerd hebben en/of een eerste graad van polyvalentie aangeleerd hebben.
 4. Blijk geven van zelfstandigheid in de opstart van de toebedeelde installatie en probleemoplossend denken.
 5. Blijk geven van een geslaagde sociale integratie in de onderneming.

- De titel van **Laureaat van de Arbeid, bronzen ereteken – Label “Waarborger globale kwaliteit”** kan toegekend worden aan elke persoon, die minimum 5 jaar nuttige ervaring heeft in de sector. De kandidatuur moet aan volgende criteria beantwoorden :
 1. De regels betreffende de veiligheid en welzijn op het werk, evenals milieu- en energievereisten respecteren en/of implementeren.
 2. Blijk geven van een professionele beroepskennis en beroepsbekwaamheid (incl. kennis over de kwaliteitskarakteristieken van een heel werkproces) en in staat zijn deze kennis in de praktijk te gebruiken in een al dan niet complexe situatie.
 3. Blijk geven van inzet, geestdrift en motivatie voor het beroep en fierheid over het product.
 4. Aantonen dat men in teamverband kan werken.
 5. Interesse tonen / leergierig zijn voor nieuwe technologieën.
 6. Inspanningen leveren op het gebied van opleiding.
- De titel van **Laureaat van de Arbeid, zilveren ereteken – Label “Geëngageerde steunpilaar”** kan toegekend worden aan elke persoon, die minimum 12 jaar nuttige ervaring heeft in de sector. De kandidatuur moet aan de criteria van het label Waarborger globale kwaliteit **en** aan de volgende specifieke criteria beantwoorden :
 1. De regels betreffende de veiligheid en welzijn op het werk respecteren en/of implementeren, collega's motiveren om deze regels te respecteren en hen rechtstreeks aanspreken bij onveilig gedrag, actieve deelname aan het melden van veiligheidsrisico's, milieu- en energievereisten laten naleven.
 2. Uitgebreide kennis over de stappen en de kwalitatieve verwachtingen van het hele werkproces en een blijvend streven naar tevredenheid van interne en externe klanten.
 3. De waarden van het bedrijf/de sector uitdragen.
 4. Aantonen dat men sociaal geïntegreerd is en aandacht besteedt aan milieu- en/of energievereisten.
 5. Nieuwe technologieën mee helpen toepassen en implementeren.
 6. Vaardigheden hebben ontwikkeld door middel van (interne of externe) permanente vorming.
- De titel van **Laureaat van de Arbeid, gouden ereteken – Label “Drijvende kracht in de vooruitgang”** kan toegekend worden aan elke persoon, die minimum 20 jaar nuttige ervaring heeft in de sector. De kandidatuur moet aan de criteria van de labels Geëngageerde steunpilaar en Waarborger globale kwaliteit **en** aan volgende criteria beantwoorden:
 1. Actieve initiatieven om veiligheidsrisico's weg te werken en problemen inzake welzijn op het werk op te lossen, actieve voorstellen in het kader van milieu- en energievereisten en hieromtrent probleemoplossend werken.
 2. Creativiteit in het oplossen van werk gerelateerde problemen in het hele werkproces (vanuit menselijk, technisch, product of procesmatig oogpunt).
 3. De waarden van het bedrijf/de sector uitdragen. Blijk geven van een sociale inzet binnen het bedrijf, het beroep, de sector of buiten de beroepscontext.
 4. Concreet voorstellen van innovatieve initiatieven en meehelpen om deze te ontwikkelen en tot uitvoering te brengen binnen de sector/het bedrijf.

De overdracht van beroepskennis en -vaardigheden actief aanmoedigen en toepassen (delen van kennis en vaardigheden met collega's).

Beenhouwerij – Spekslagerij – Traiteur

De selectiecriteria die weerhouden werden voor de procedure van de sector Beenhouwerij-Spekslagerij en Traiteur in 2019 voor het bronzen – zilveren en gouden ereteken waren :

De titel van **Laureaat van de Arbeid – BRONZEN eretekenen** kan toegekend worden aan elke persoon die een nuttige professionele ervaring van minimum 5 jaar heeft in de sector en waarvan de kandidatuur getuigt dat deze aan volgende criteria beantwoordt :

Voor alle categorieën:

- Blijk geven van een goede beroepskennis
- Blijk geven van professionele ethiek
- Inspanningen leveren op het gebied van permanente vorming
- Aantonen van stressbestendigheid
- Aantonen dat men in teamverband kan werken

Voor de categorieën verkooptster/verkoper:

- Aantonen dat men initiatief neemt

Voor de werkgevers, zelfstandige ondernemers en kaderleden:

- Aantonen dat men initiatief neemt en anticipeert
- Voldoende noties hebben op het gebied van personeelsbeleid en kennis van sociale wetgeving,
- Blijk geven van een goede kennis van management.
- Blijk geven van een maatschappelijk verantwoord ondernemen.

De kandidaten die behoren tot bovenstaande beroepscategorieën hoeven niet noodzakelijk te voldoen aan alle opgesomde criteria, de beoordeling gebeurt in functie van het beroep, de uitgeoefende functie en het sociaal statuut van de kandidaat.

De titel van **Laureaat van de Arbeid – ZILVEREN eretekenen** kan toegekend worden aan elke persoon die een nuttige professionele ervaring van minimum 10 jaar heeft in de sector en waarvan de kandidatuur bewijst dat deze aan de vastgelegde criteria voor het behalen van het bronzen ereteken **en** aan de volgende specifieke criteria beantwoordt:

Voor alle categorieën:

- Blijk geven van een uitgebreide beroepskennis
- Een positieve evolutie in de loopbaan of binnen de functie kunnen aantonen
- Blijk geven van leiderschap
- Aandacht besteden aan de voedselveiligheid: systeem van automatische controle en tracering
- Deelnemen aan het beheer van het bedrijf
- Permanente vorming volgen en de beroepskennis en vaardigheden doorgeven

Voor de werkgevers, zelfstandig ondernemers en kaderleden:

- Het toepassen van verscheidene aspecten van een actief personeelsbeleid en een goede kennis hebben van de sociale wetgeving.
- Blijk geven van een uitgebreide kennis van management: marketing, onderzoek en ontwikkeling en beheer van de onderneming.
- Blijk geven van een maatschappelijk verantwoord ondernemen.

De kandidaten die behoren tot bovenstaande beroepscategorieën hoeven niet noodzakelijk te voldoen aan alle opgesomde criteria, de beoordeling gebeurt in functie van het beroep, de uitgeoefende functie en het sociaal statuut.

De titel van **Laureaat van de Arbeid – GOUDEN eretekenen** kan toegekend worden aan elke persoon die een nuttige professionele ervaring van minimum 15 jaar heeft in de sector en

waarvan de kandidatuur bewijst dat deze aan de vastgelegde criteria voor het behalen van het bronzen ereteken **en** van het zilveren ereteken **en** aan de volgende specifieke criteria beantwoordt:

Voor alle categorieën:

- Blijk geven van een hoge beroepsbekwaamheid
- Overdragen van kennis en vaardigheden
- Beschikken over een sociale inzet binnen het bedrijf, het beroep of buiten de beroepscontext

Voor de werkgevers, zelfstandig ondernemers en kaderleden:

- Alle facetten van het beroep perfect beheersen
- Het toepassen van een goed en (pro)actief personeelsbeleid en een grondige kennis hebben van de sociale wetgeving.
- Beheersen van management: marketing, onderzoek en ontwikkeling en beheer van de onderneming
- Blijk geven van een maatschappelijk verantwoord ondernemen.

De kandidaten die behoren tot bovenstaande beroepscategorieën hoeven niet noodzakelijk te voldoen aan alle opgesomde criteria, de beoordeling gebeurt in functie van het beroep, de uitgeoefende functie en het sociaal statuut van de kandidaat van de kandidaat.

De organisatie van de selectieprocedure gebeurt in overeenstemming met de wet op de bescherming van het privéleven.

NIEUW !

Het Organiserend Comité van de sector "Beenhouwerij – Spekslagerij – Traiteur" stelde het label "DIAMANT" voor aan de kandidaten die reeds de titel van Laureaat van de Arbeid – gouden ereteken hebben ontvangen tijdens een vorige procedure en die aan de volgende criteria beantwoorden.

TOEKENNINGSCRITERIA :

- Bewijzen duurzaam en ecologisch ambachtelijk te werken.
- Toekomstgericht handeldrijven.
- Aanwezig zijn op de sociale media met eigen fotomateriaal en/of info.
- Bezitten en/of beheren en ondersteunen van de website van de onderneming.

Partners

Om zijn opdracht te realiseren kan het KIEA rekenen op de vrijwillige en onontbeerlijke samenwerking van de partners van de sectoren waarmee het werkt, namelijk, de vakbonden en, volgens het geval, de werkgeversfederaties, de beroepsorganisaties, de openbare overheid, of de sectorale instellingen of experts die zetelen binnen het Organiserend Comité.

Diamant

- Algemene Centrale ABVV
- ACV Transcom
- Antwerp World Diamond Centre
- Antwerpsche Diamantkring
- Diamantclub van Antwerpen CVBA
- HRD Antwerp
- Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid
- Syndikaat der Belgische Diamantnijverheid
- Vereniging van Kempische Diamantwerkgevers
- Vrije Diamanthatel

Voorgezeten door dhr. **Bart De Hantsetters**, Voorzitter Syndikaat der Belgische Diamantnijverheid

Welzijn op het werk

- ABVV
- ACLVB
- ACV
- ARCoP
- BBvAg-APBMT
- BES
- BRUXEO
- BSOH
- CBENM
- CONSTRUCTIV
- CO-PREV
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
- PreBes
- UNISOC
- UNIZO
- UPCP
- VBVC
- VC-CS
- VerV
- VVIB-AMTI
- VVVB

Voorgezeten door dhr. **Jean-Pierre Van Lier**, Voorzitter VC-CS

Keramieknijverheid – Baksteennijverheid

- Belgische Baksteenfederatie
- Algemene Centrale ABVV
- ACV Bie
- Centrale Generale FGTB
- FEDICER
- CNE
- ACLVB
-

Voorgezeten door dhr. **Burt Nelissen**, Voorzitter van de Belgische Baksteenfederatie

Beenhouwerij – Spekslagerij – Traiteur

- Landsbond der Beenhouwers, Spekslagers en Traiteurs van België
- HORVAL
- ACLVB
- CSC Alimentation et Services

Voorgezeten door dhr. **Jean-Luc POTTIER**, Co-Voorzitter van Landsbond der Beenhouwers, Spekslagers en Traiteurs van België

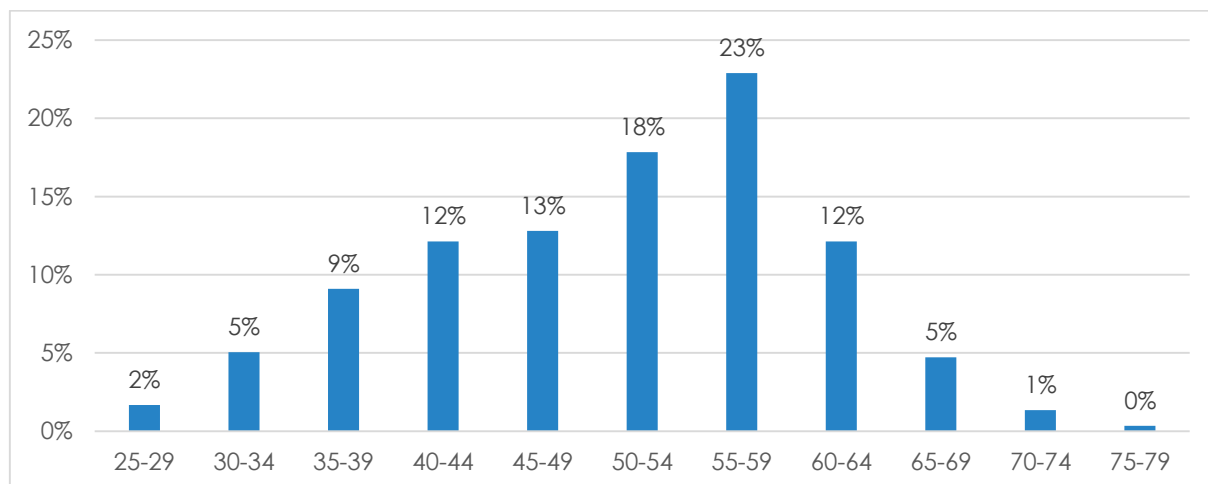
Sectoren die in 2019 werden opgestart

Een kalender werd opgemaakt om de heropstart van de selectieprocedures van alle sectoren beter te organiseren. Volgende sectoren werden in 2019 gecontacteerd om een nieuwe selectieprocedure op te starten:

- Houtverwerkende nijverheid – ambachtelijke houtbewerking – bosbeheer – zagerijen – houthandel
 - Installatievergadering : 21/06/2019
- Glasnijverheid – Industrie du verre
 - Installatievergadering : 26/06/2019
- Koopvaardij – Binnenscheepvaart – Zeevisserij – Nautische dienstverlening
 - Installatievergadering : 07/08/2019
- Orthopedische technologieën
 - Installatievergadering : 12/08/2019
- Broodbakkerij-Banketbakkerij-Ambachtelijke IJsbereiding en Chocoladebewerking
 - Installatievergadering : 05/09/2019
- Gemeenschappelijk stads- en streekvervoer
 - Installatievergadering: 13/09/2019
- Diergeneeskunde
 - Installatievergadering : 16/10/2019
- Maatwerkbedrijven
 - Installatievergadering: 08/11/2019
- Landbouwloonwerken – technische land- en tuinbouwwerken
 - Installatievergadering : 27/11/2019
- Private sociale organismen
 - Installatievergadering: 13/01/2020

ANALYSE VAN HET AANTAL KANDIDATEN EN LAUREATEN

Verdeling per leeftijdsgroep



Bovenstaande grafiek toont aan dat het aandeel Laureaten onder de 40 en boven de 65 erg laag is.

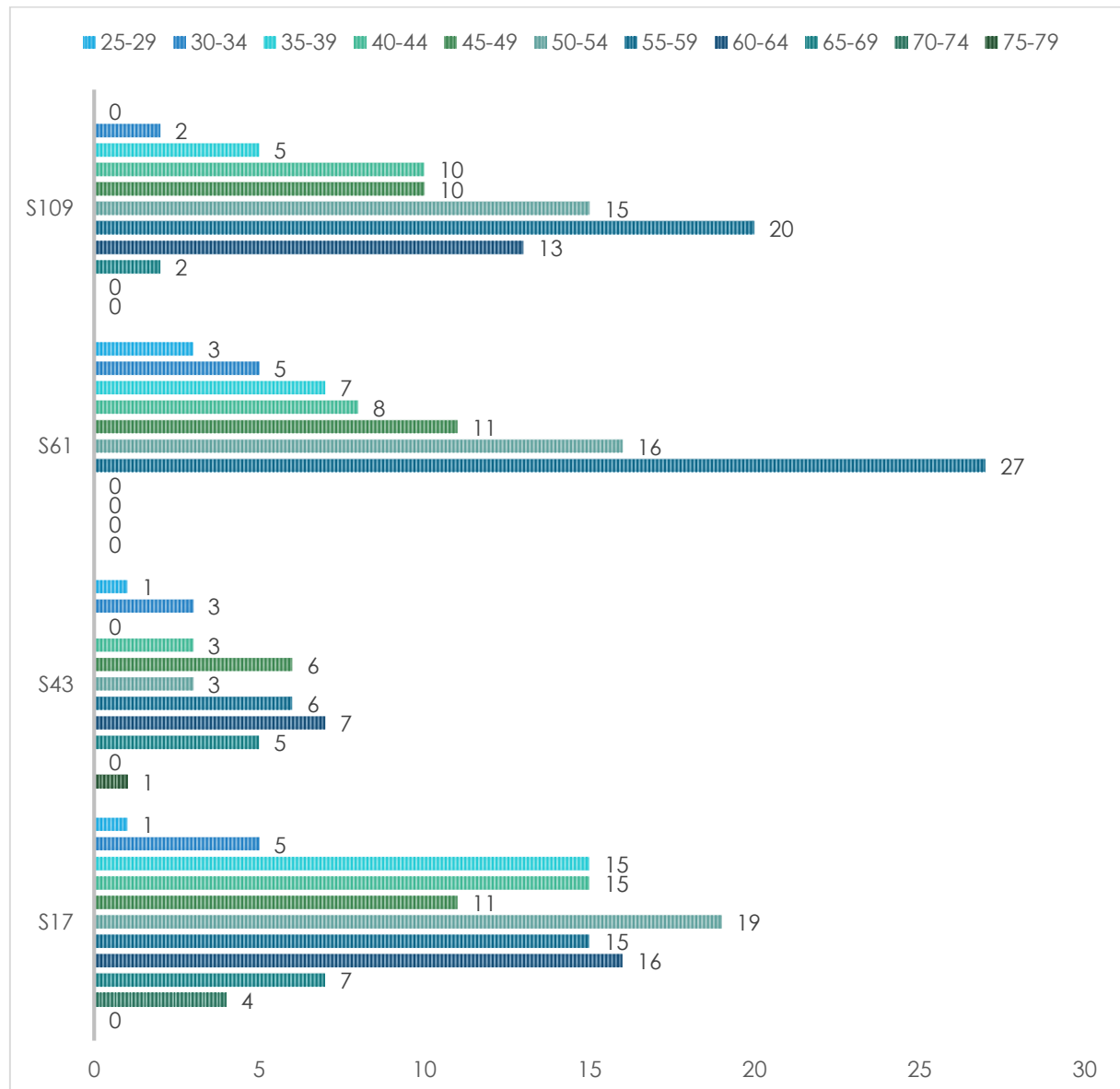
In het afgelopen jaar hebben we in totaal 297 mensen bevorderd tot de titel van Laureaat van de Arbeid. Van deze 297 bevorderden was er slechts één tussen de 75 en 79 jaar oud (in de sector Diamant), waren er 4 tussen de 70 en 74 jaar oud (d.w.z. 1%), aan de andere kant van de leeftijdspiramide waren er 5 bevorderden tussen 25 en 29 jaar oud (2%) en 15 tussen 30 en 34 jaar oud (5%).

De meest vertegenwoordigde leeftijdsgroep is die van de 55-59-jarigen, met 68 van de 297 bevorderden, dit is 23% van alle laureaten.

Onderstaande grafiek toont het aantal laureaten per leeftijdsgroep en per sector.

We zien dat de trend vergelijkbaar is voor de sectoren Welzijn op het werk (S109) en Keramiek- en Baksteenindustrie (S61).

Bij de sector Diamant (S43) domineren de oudere leeftijdsgroepen, de sector Beenhouwerij-Spekslagerij-Traiteur (S17) daarentegen heeft een vlakkere, maar ook jongere leeftijdspiramide.



Genderverdeling

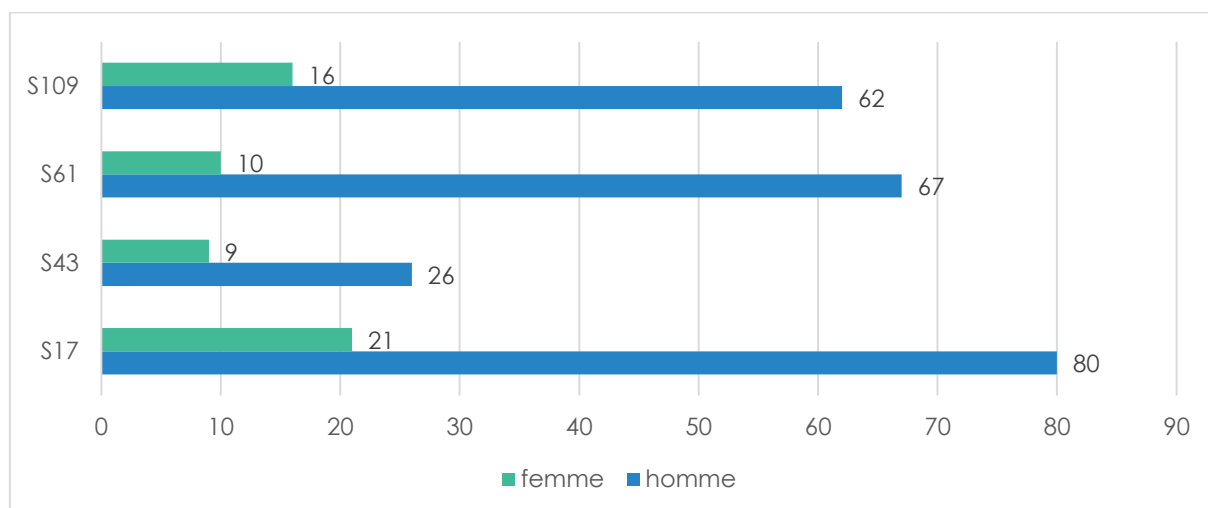
De onderstaande grafiek toont de genderverdeling onder de laureaten.

Het gemiddelde aantal vrouwen-laureaten bedraagt 19%.

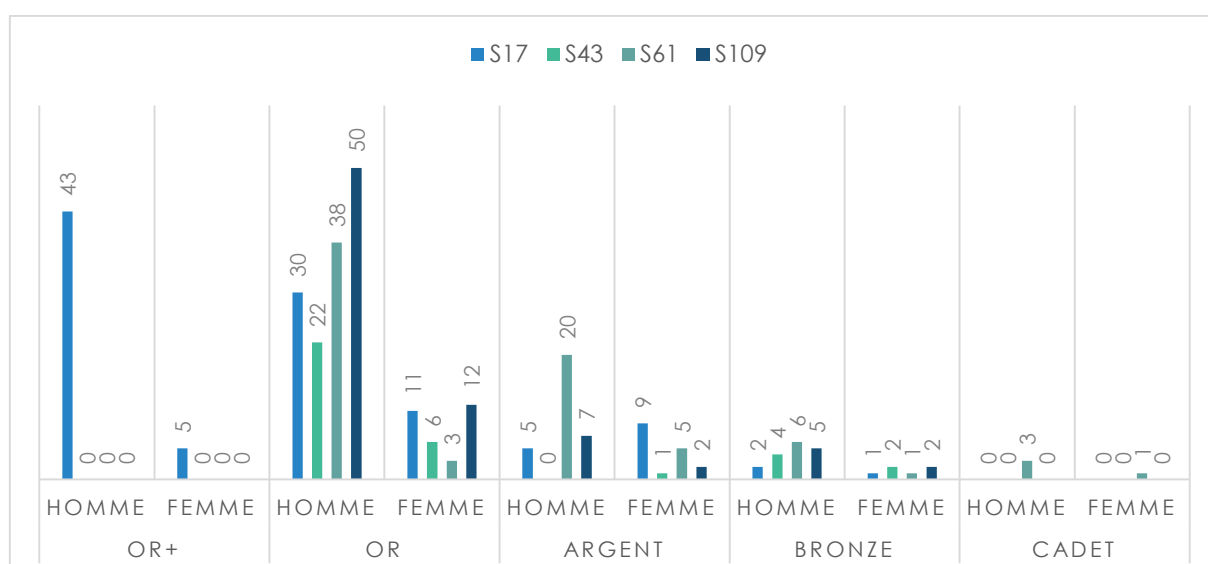
De sectoren Beenhouwerij-Spekslagerij-Traiteur (S17) en Welzijn op het werk (S109) hebben dezelfde participatiegraad van vrouwen, namelijk 21%.

De sector Diamant (S43) heeft met 26% de hoogste participatiegraad van vrouwen.

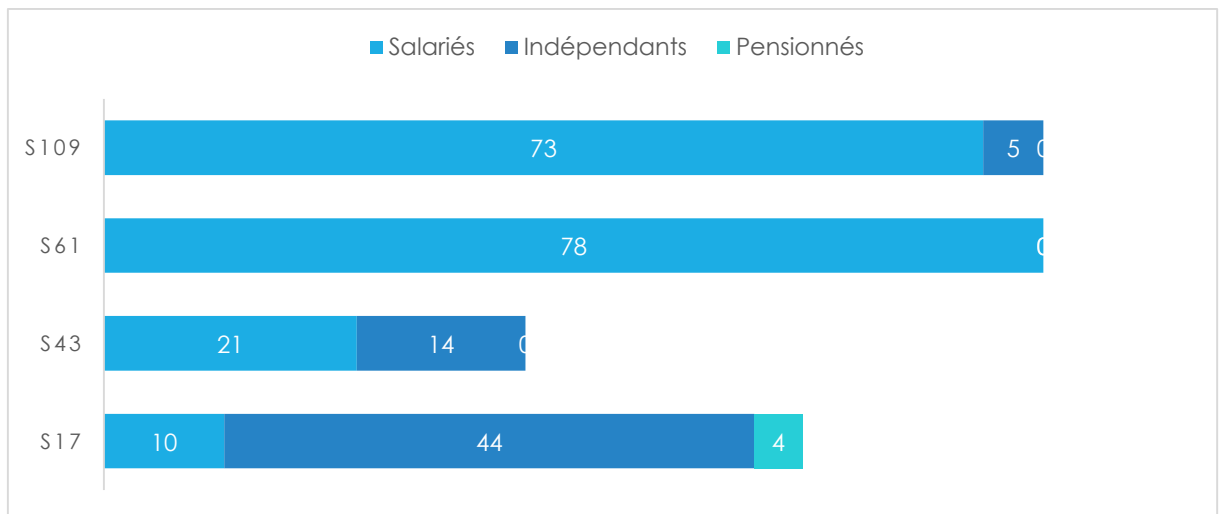
De sector Keramiek- en Baksteenindustrie (S61) daarentegen heeft een zeer lage participatie van 13%.



De grafiek hieronder toont de verhouding vrouwen/mannen per ereteken en per sector.



Statuut



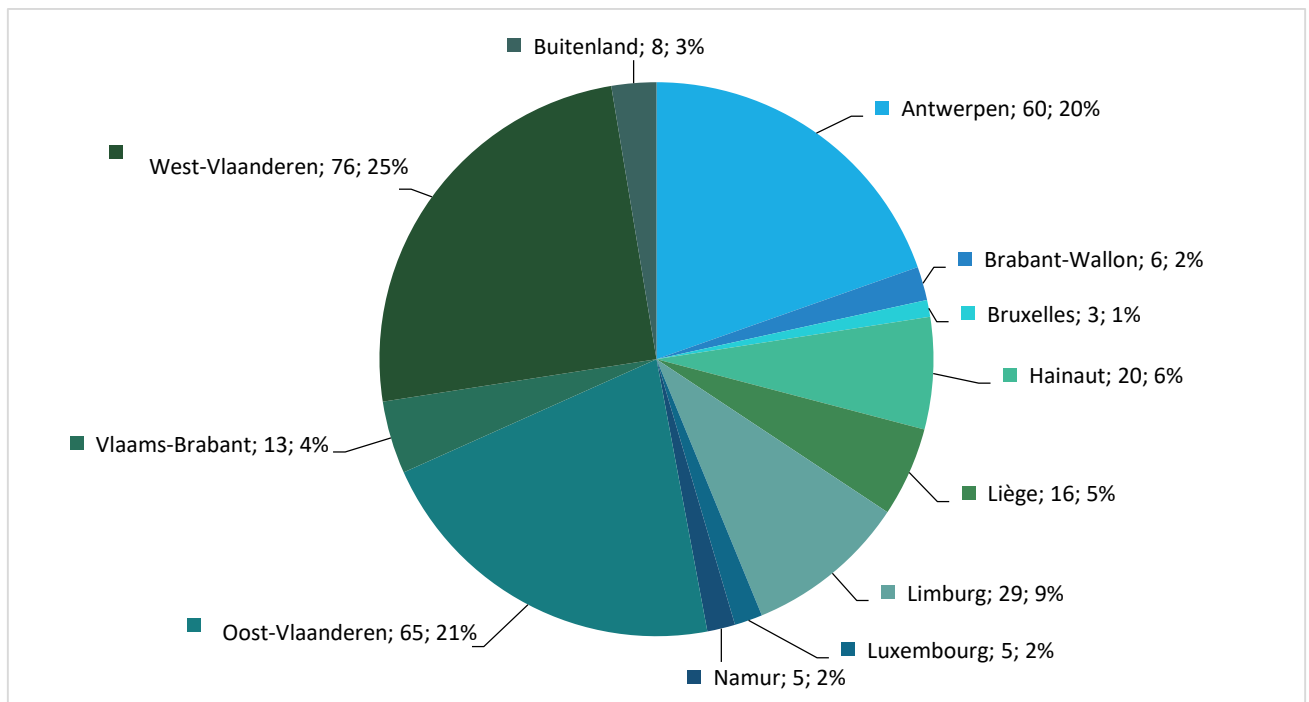
Uit deze grafiek blijkt dat alleen de sector Beenhouwerij-Spekslagerij-Traiteur (S17) gepensioneerd heeft bevorderd (4). Voor deze sector zijn 44 bevorderden zelfstandigen en 10 werknemers.

De sector Diamant (S43) heeft 21 zelfstandigen en 14 werknemers bevorderd.

In de sector Keramiek- en Baksteenindustrie (S61) zijn 100% van de bevorderden, dit zijn er 78, werknemers.

De sector Welzijn op het werk (S109) heeft 73 werknemers en 5 zelfstandigen.

Verdeling per provincie



Deze grafiek laat een groot verschil zien tussen de provincies vanwaar de bevorderden afkomstig zijn

De overgrote meerderheid van de bevorderden komt uit Vlaanderen, ongeveer 79% (243) van hen.

De resterende 21% komt uit Brussel (3 laureaten, of 1% van de bevorderden in totaal) en Wallonië (52 gepromoveerd, of 18% van het totaal). De resterende 3% (8 bevorderden) komt uit het buitenland, maar werkt in België of werkt voor een Belgisch bedrijf in het buitenland.

Beenhouwerij-Spekslagerij-Traiteur

Ivan Claeys

En 1972, âgé d'onze ans seulement, Ivan Claeys assiste un boucher local. Après un cursus de quatre ans à l'IVV Bruges, il travaille auprès de trois différents patrons pour acquérir de l'expérience.

Pendant vingt ans, il exercera le métier de boucher à Ostende en tant qu'indépendant.

Depuis 2002, il est au service des West-Vlaamse Slagers. Pendant douze ans, il remplit la fonction de secrétaire national au sein de la Fédération Nationale des Bouchers, Charcutiers et Traiteurs de Belgique dont il est co-président depuis 2015.



Etienne De Vleminck



Né en 1948, Étienne De Vleminck a d'abord été chef boucher chez Colruyt pendant 15 ans, ensuite chef de groupe chez Renmans pendant 5 ans, et enfin boucher-charcutier indépendant de 1989 à 2019.

Depuis plusieurs années, il est président d'Eurobeef. Vice-président de la Fédération Nationale des Bouchers, Charcutiers et Traiteurs de Belgique pendant plusieurs années, il y est réélu en 2019 membre de la direction centrale. Il est également membre du Bureau de plusieurs fédérations professionnelles et remplit plusieurs mandats au niveau local et provincial.

Keramieknijverheid - Baksteennijverheid

Justin Daerden

Geboren te Membruggen in 1958. Hij is federaal secretaris bij ACV bouw - industrie & energie. Sinds 1987 is hij als ACV-vakbondssecretaris betrokken in het sociaal overleg van de sector: als gewoon lid en later als woordvoerder in het paritair comité voor de steenbakkerijen, voor het keramiekbedrijf en voor de pannenbakkerijen. Hij vertegenwoordigt zijn organisatie in de Europese Federatie Bouw en Hout, alsook in de wereldfederatie BWI, met bijzondere aandacht voor veiligheid, welzijn en Europese ondernemingsraden. Hij was de voorbije jaren tevens lid van het Organiserend Comité voor de Eliten van de Arbeid voor meerdere sectoren.





Johan Van Der Biest

Geboren te Brussel in 1963. Hij volgde met succes Geologie aan de KU Leuven en is op vandaag Chief Operational Officer West- Europa bij Wienerberger Building Solutions. Voordien was hij jarenlang gedelegeerd bestuurder van Wienerberger NV. Sinds 1987 is Johan actief in de keramiek- en baksteensector. Als bestuurder/ondervoorzitter binnen de Raad van Bestuur van de Belgische Baksteenfederatie is hij de drijfveer op het gebied van duurzame ontwikkeling van de sector en verdediger van de keramische bouwmaterialen op alle niveaus. Daarnaast oefent hij tal van voorzittersfuncties uit bij andere Europese en Belgische sectorfederaties, en is hij expert in adviesraden in een academische en industriële context.

Welzijn op het werk

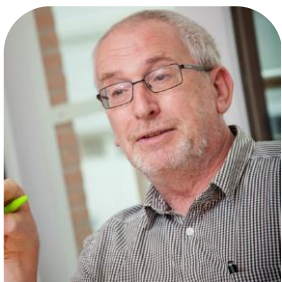
Eddy Eyckmans

Hij is reeds 40 jaren actief in de preventiewereld, eerst op lokaal en de laatste 15 jaar op internationaal niveau. Vandaag geeft hij als "HSE Governance Manager" ondersteuning aan de Borealis locaties in Europa, Noord- en Zuid-Amerika. In de Borealis VGM groepsorganisatie was hij onder meer verantwoordelijk voor opzetten van contractor management, verbeteren van audits, onderzoek van zeer ernstige ongevallen, incident en crisismanagement, due diligence en integratie van nieuwe vestigingen, ... met de laatste jaren focus op gedragsverandering (social psychology of risk).



Binnen Prebes, de vereniging van preventieadviseurs, is hij al 15 jaar bestuurder en lid van de Raad van bestuur. Naast expert in het Provinciaal Veiligheidscomité Limburg geeft hij opleiding en begeleid eindwerken voor toekomstige preventieadviseurs en is spreker op (inter)nationale congressen.

Patrick Franceus



Hij kreeg het syndicaal bloed mee van zijn vader, die postuum ook de titel van Eredeken mocht ontvangen.

Na zijn studies Maatschappelijk Werk kwam Patrick in 1977 in dienst bij de Christelijke Centrale van Houtbewerkeren en Bouwvakarbeiders. Via de dienst Bestaanszekerheid, belandde hij vanaf 1980 op de studiedienst, waar hij ook militantenvorming gaf. Vanaf 1997 tot 2017 was hij diensthoofd van de studie- en vormingsdienst. Eerst nog binnen de CCBH, die doorheen de jaren uitgroeide tot

ACV Bouw – Industrie & Energie.

Patrick volgde nauwgezet de welzijnsthema's op, met een focus op de specifieke situatie van de hout- en bouwvakarbeiders. Hij stond erop dat zijn standpunten steeds de ervaringen van de werknemers(vertegenwoordigers) reflecteerden.

Voor Patrick is welzijn op het werk een passie die ongetwijfeld verder reikt dan de grenzen van zijn actieve professionele carrière.

Jean-Pierre Van Lier

Als preventieconsulent en veiligheidscoördinator ontwikkelde Jean-Pierre Van Lier mede de veiligheids- en gezondheidscoördinatie voor Tijdelijke of Mobiele Bouwplaatsen in België en Europa.

In 2000 richtte hij VCCS, de Belgische beroepsvereniging van veiligheidscoördinatoren mee op. In 2006 werd hem het voorzitterschap toegewezen en neemt dit tot op heden nog steeds hartelijk waar.

In 2003 werd ISHCCO, International Safety and Health Construction Coordinators Organisation, opgericht. Ook hier toonde hij zich actief met onder meer een voorzitterschap van zes jaren.

Hij plaatste de uitoefening van de veiligheidscoördinatie in een maatschappelijke context. Zo kreeg de veiligheidscoördinatie de status van beroep en kregen de beroepsverenigingen het aanzien van sterkhouder binnen de bouwsector en binnen de gehele preventie van de veiligheid en gezondheid en het welzijn op het werk.



Diamant

Alfred Inzlicht



Hij is al heel zijn leven diamantair. Hij startte als diamantkliever en werd daarna fabrikant en makelaar. In 1999 werd hij bestuurder bij de Antwerpsche Diamantkring. Hij was de drijvende kracht achter de "Antwerp-African Diamond Days" en "de Antwerp Rough Diamond Days". In 2012 verkozen zijn collega's hem tot voorzitter. Zijn leiderschap wordt gemerkt door transparantie, teamwork en nooit opgeven. Hij zoekt altijd nieuwe partners. Tijdens zijn carrière werd hij ook verkozen tot ondervoorzitter van het AWDC en is hij bestuurder van de FDBD. Hij is tevens ondervoorzitter van de Vereniging van Handelaars in

Ruwe Diamant. Als geboren en getogen Antwerpenaar deelt hij zijn ervaring en kennis met jonge diamantairs en bouwt hij mee aan de volgende generatie diamantairs voor Antwerpen.

Patrick De Backer

Hij is secretaris in de afdeling Antwerpen/Waasland van de Algemene Centrale-ABVV en behartigt als dusdanig de belangen van de diamantarbeiders. Hij is sedert 1996 lid van het Paritair Comité voor de diamantnijverheid en -handel en heeft een mandaat in verschillende bestuursorganen van de diamantsector.

Als vertegenwoordiger van het ABVV-Diamant zet hij zich al jarenlang in voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden in de sector, zowel op nationaal als op internationaal vlak.

Patrick De Backer heeft zich niet enkel actief ingezet voor de diamantsector, maar getuigt ook op andere terreinen van inzet en maatschappelijk engagement. Zo was hij rechter in sociale zaken bij de Arbeidsrechtbank van Dendermonde en is hij tevens lid van andere paritaire comités. Daarnaast neemt hij ook op interprofessioneel niveau verschillende mandaten op.



Linda Vancauwenberghe



Zij kan terugblikken op een indrukwekkende carrière in de diamantsector. Nadat ze als personeelsdirecteur gewerkt heeft bij de Hoge Raad voor Diamant, heeft ze 22 jaar met veel toewijding en passie de functie van directeur bij het Syndikaat der Belgische Diamantnijverheid uitgeoefend. Voor haar trouwe medewerking aan de organisatie van verscheidene edities van de Laureaten van de Arbeid Diamant, werd ze op 30 november 2014 onderscheiden met het Label Expert in het beroep. Ze heeft de SBD-leden steeds bijgestaan met advies en daarnaast vertegenwoordigde ze SBD in diverse sectorale en interprofessionele organisaties:

het Fonds voor de Diamantnijverheid, het Intern Compensatiefonds voor de Diamantsector, de Commissie Beroepskaarten, Paritair Comité 324, het VBO en de HRZKMO. Alhoewel ze nu reeds enkele jaren van « me time » geniet, volgt ze de sector nog steeds op de voet.

DE EMERITI-EREDEKENS VAN DE ARBEID

Beenhouwerij-Spekslagerij-Traiteur

Jean-Luc Pottier

Franstalige Vice-Voorzitter en lid van het Directiecomité

van de Landsbond der Beenhouwers, Spekslagers en Traiteurs van België



Willy Verbust

Erevoorzitter van de Landsbond der Beenhouwers, Spekslagers en Traiteurs van België

Industrie de la céramique – Industrie de la brique

Francis Cambier

Ere-Directeur-generaal van de Belgian Ceramic Research Centre en van « INISMa ».

Vice President of the World Academy of Ceramics

Secretary of the European Ceramic Society



Marc Demedts



Lid bestuur en dagelijks bestuur ACV BIE West-Vlaanderen

Lid Europese ondernemingsraad Wienerberger Oostenrijk

Secretaris ondernemingsraad nv Pottelberg/Wienerberger

Bien-être au travail

Lieven Carron

Ere-Voorzitter Prebes

Lid Commissie Brandveiligheid van het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin van de Vlaamse Overheid

Lid van de Raad van Bestuur van het Koninklijk College der Eredekens van de Arbeid



Diamant

Myriam Dillen

Lid van het Nationaal Vakbondscomité van ACV-Transcom

Lid van de Algemene Vergadering van de Rijksverlofkas Diamant

Adviseur voor ACV Transcom Diamant bij het Global Diamond Network van IndustriALL Global Union



PROMOTOR

Welzijn op het werk

Kris Van Eyck

Medewerker ACV dienst onderneming





CEREMONIE

In 2019 werden vier ceremonieën georganiseerd.

Bijzonderheden

De ceremonie van de sector Beenhouwerij-Spekslagerij-Traiteur vond plaats op 22 september in Antwerpen op de vakbeurs BIBAC +. Na de ceremonie kregen de bevorderden en uitgenodigden de gelegenheid om de beurs te bezoeken.

Deze vakbeurs heeft ook betrekking op de sector Broodbakkerij-Banketbakkerij. Aangezien er een nieuwe procedure voor deze sector werd opgestart, hebben we van onze aanwezigheid op de beurs gebruikgemaakt om deze te promoten.

De ceremonie van de sector Keramiek- en Baksteenindustrie vond plaats op 21 oktober in het Koloniënpaleis in Tervuren. Een locatie in de buurt van Brussel waaraan het organiserend comité zeer gehecht was.

De ceremonie van de sector Welzijn op het werk vond plaats op 30 november in een aula van de UCL in Brussel.

De ceremonie van de sector Diamant, tot slot, vond plaats op 1 december in Antwerpen in het gloednieuwe "Provinciehuis". Het organiseren van deze ceremonie in Antwerpen, de diamantstad bij uitstek, lag voor de hand.

Financiering

De huur van de zaal en de receptie van de ceremonie voor de sector Beenhouwerij-Spekslagerij-Traiteur werden door de Landsbond der Beenhouwers, Spekslagers en Traiteurs van België gefinancierd.

Een deel van de huur van de zaal voor de ceremonie van de sector Keramiek- en Baksteenindustrie, evenals de receptie en de brochure werden gefinancierd door de Belgische Baksteenfederatie en het Verbond van Keramische Nijverheid van België.

De ceremonie van de sector Welzijn op het werk werd gefinancierd enerzijds door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor de huur van de zaal en anderzijds door BSOH, ACLVB, Constructiv, Co-Prev, ACV, ABVV, PreBes, UNIZO en VCCS voor de receptie.

De ceremonie voor de uitreiking van de eretekens van de sector Diamant werd financieel ondersteund door de "Antwerpsche Diamantkring", AWDC, ACV Transcom, "Diamantclub van Antwerpen", ABVV Algemene Centrale, "Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid", "SBD", "VKD" en "Vrij Diamanthandel".

Betaling van de eretekens

Ongeveer 50% van het geld dat werd opgehaald door de betaling van de eretekens, werd gebruikt om de aankoop van de eretekens te financieren; de rest wordt gebruikt om een deel van de ceremonie te financieren (kosten voor de uitnodigingen, huur van de zaal, fotograaf ...).

De laureaten van de sector Beenhouwerij-Spekslagerij-Traiteur, die eerder al een gouden ereteken hadden behaald, kregen een gratis brevet voor het label Diamant. Voor de andere laureaten werd 95% van de eretekens over het algemeen betaald door de laureaat zelf betaald, die vaak het statuut van zelfstandige heeft.

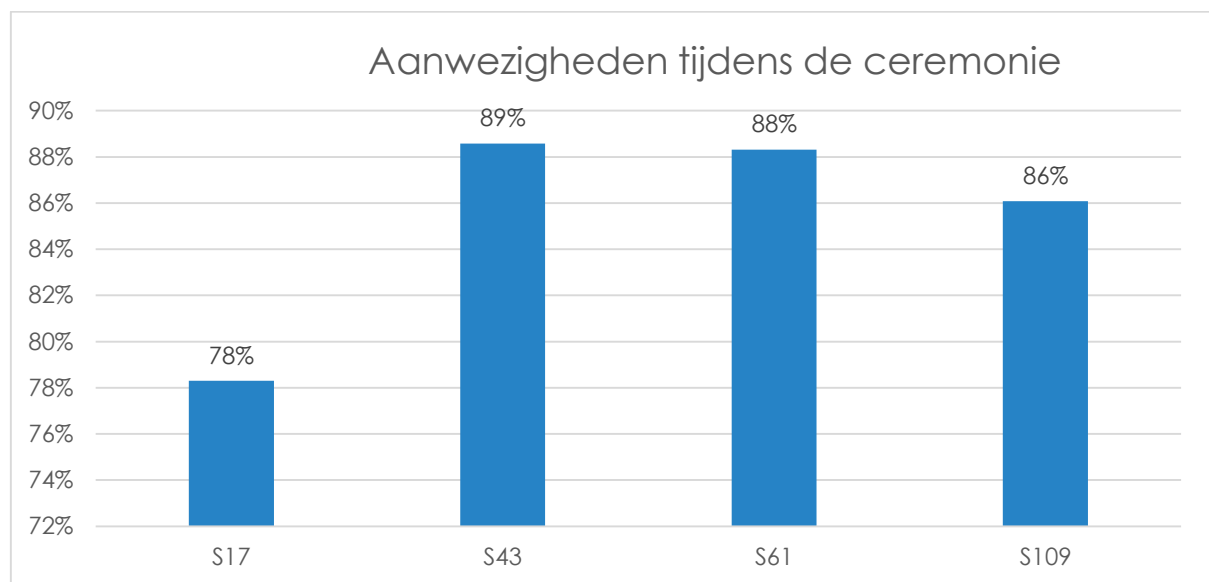
Slechts één laureaat weigerde formeel te betalen voor zijn ereteken en drie reageerden niet op onze verzoeken. Ze krijgen alleen een brevet dat hun titel bevestigt.

In de sector Keramiek- en Baksteenindustrie werden alle eretekens betaald door de werkgever van de laureaten. Geen enkele laureaat hoefde dus zijn ereteken zelf te betalen.

De Rijksverlofkas voor de Diamantnijverheid betaalde alle eretekens van de sector Diamant. Geen enkele laureaat hoefde dus zijn ereteken zelf te betalen.

Aanwezigheden

Het gemiddelde percentage bevorderden dat aanwezig is tijdens de ceremonieën is 84%.



Deze grafiek laat zien dat de sector Beenhouwerij-Spekslagerij-Traiteur (S17) met 78% de laagste deelname heeft aan de ceremonieën.

De sectoren Diamant (S43), Keramiek- en Baksteenindustrie (S61) en Welzijn op het werk (S109) hadden een participatiegraad van respectievelijk 89%, 88% en 86%.

De bevorderden, die afwezig waren tijdens de ceremonie, maar waarvan het ereteken betaald was, ontvingen hun ereteken per post. Er werd hen twee verzendingsmogelijkheden aangeboden ofwel een verzending per gewone post zonder leveringsgarantie, ofwel per aangetekende post met leveringsgarantie maar mits betaling van de verzendkosten.

DE VERZENDING VAN DE BREVETTEN

De promotie 2018

De brevetten van de sectoren waarvoor het Koninklijk Besluit in 2018 werd ondertekend, werden op 22 februari 2019 opgestuurd naar de gemeentebesturen.

Het gaat om de sectoren: Goederenvervoer en logistiek uitgevoerd door derden, Verhuisondernemingen en Meubelbewaring, Handel en Transport van Brandstoffen, Grondafhandeling op de Luchthavens, Floristen en Provincie- en Gemeentepersoneel.

Er werden 245 brevetten uitgereikt of zullen nog uitgereikt worden door de burgemeesters en schepenen van de gemeenten waar de bevorderden gedomicilieerd zijn. Dit heeft betrekking op 149 gemeenten (van de 581 in België): 105 in Vlaanderen, 3 in Brussel en 41 in Wallonië.

Van deze 149 gemeenten hebben er 108 gereageerd met een ontvangstbevestiging. Bij de verkregen reacties merken we op dat 2 gemeenten besloten hebben om het brevet per post op te sturen (1 van hen op verzoek van de laureaat zelf) en 1 gemeente heeft ons een brevet teruggestuurd omwille de taalrol van de bevorderde.

De promotie 2019

De brevetten van de promotie 2019 werden in februari 2020 opgestuurd.

Er werden 251 brevetten opgestuurd naar de Burgemeesters en schepenen van de gemeenten waar de bevorderden gedomicilieerd zijn en heeft betrekking op 142 gemeenten.

De betrokken sectoren zijn :

- Beenhouwerij-Spekslagerij-Traiteur
- Diamant
- Keramiekindustrie - Baksteenindustrie
- Welzijn op het werk

Door de Covid 19 crisis is de uitreiking van de brevetten sterk verstoord en wachten we op de reacties van gemeentebesturen.



GETUIGENIS VAN EEN LAUREAAT

Het Koninklijk Instituut der Eliten van de Arbeid (KIEA) heb ik midden jaren 90 ontdekt via de overlevering binnen de sector waar ik nog steeds werkzaam ben. Dit is de 3^{de} editie geweest waaraan ik met plezier heb meegewerkt.

Zonder afbreuk te doen aan het systeem van de Eretekens van de Arbeid georganiseerd door de FOD Arbeid, dat op basis van een zeker aantal jaren professionele activiteit uitgereikt wordt, is de insteek voor de "Elite van de Arbeid" toch sterk verschillend. Enerzijds is de frequentie van de procedure verschillend en is de organisatie ervan een samenwerking van het KIEA en de betrokken sector, en die de voorwaarden voor het verkrijgen van de erkenning vastleggen binnen het organiserend comité. Anderzijds moeten de medewerkers in de sector zich kandidaat stellen en hun kandidatuur moet gevalideerd worden door de werkgever. Het maakt de procedure wat intensiever in voorbereiding en gedurende de looptijd, maar zorgt voor een unieker gebeuren. Voorts voorziet het systeem om medewerkers met een uitzonderlijke verdienstelijkheid voor de sector, te laten bekronen met de titel Eredeken van de Arbeid, zonder de titels van Cadet of Laureaat, te moeten hebben behaald.

Toen enige tijd terug, door onze mensen gevraagd werd een nieuwe procedure te lanceren voor de Elite van de Arbeid, hebben wij niet getwijfeld om onze schouders hieronder te zetten. Als Laureaat met het bronzen ereteken van de vorige editie in onze sector, heb ik zowel mijn bedrijf als de sectoren waarin ik actief ben, helpen overtuigen om een nieuwe editie te organiseren.

Er werd een infovergadering bij het KIEA georganiseerd voor een toelichting van de gemoderniseerde procedure. Op de vraag naar medewerking binnen het Organiserende Comité, heb ik samen met een handvol sectorgenoten aan werknemers- en werkgeverzijde, volmondig positief geantwoord. Wat eerst wat afstandelijk leek, werd een spontane en gemoedelijke samenwerking die alle fases van de voorbereiding kon doorlopen, binnen het strakke tijdschema en het procedureel kader. Op die manier maakte ik kennis met de medewerkers van het Instituut die qua organiseren van wanten weten.

Het aantal inschrijvingen blijft nog steeds een verrassend element waarop je als Organiserend Comité geen vat hebt. Samen met de sociale partners wordt maximaal publiciteit gemaakt, maar wij kunnen de kandidaten niet zelf inschrijven. Als je dan vaststelt dat er toch een mooi aantal inschrijvingen werden ingediend in een relatief kleine sector, dan stemt dat tot voldoening en vreugde.

Bij de Laureaten van de Arbeid hoort ook een koninklijk besluit en een festiviteit. Op zondag 20 oktober vond in het Koloniënpaleis de uitreiking van de eretekens plaats met de laureaten komende uit alle windstreken van België en onze partners. De plechtige ceremonie met toespraken, getuigenissen, plechtige uitreiking van de eretekens en voorstelling van de Eredekens van de Arbeid werd in dit statige decor opgeluisterd door een muzikale band die zelf een bijzonder moderne versie van ons volkslied aandurfde. Op deze kille natte dag was het niet erg warm bij aankomst in het gebouw, de gezelligheid en fierheid van de laureaten zorgde echter voor menselijke warmte in overvloed.

Ik kijk tevreden terug op een geslaagde editie van Laureaten van de Arbeid in onze sector. Deze procedure werd voor de mensen van onze sector georganiseerd en voor hen help ik graag terug mee aan de organisatie van een volgende editie.

**Michaël Maertens, Wienerberger,
Laureaat Gouden eretekens en lid van het Organiserend Comité.**



LIJST VAN DE LEDEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR

Voorzitter

- **Philippe Pirson**, Voorzitter van de Raad van Bestuur en Directiecomité

Vicevoorzitters van de Raad van Bestuur

- **Marc Leemans**, Voorzitter ACV,
- **Robert Vertenueil**, Voorzitter ABVV,
- **Mario Coppens**, Voorzitter ACLVB

Beheerders, leden van het Directiecomité

- **Paul Clerinx** VBO, **Marcel Savoye** ACV, **Daniel Van Daele** ABVV, **Olivier Valentin** ACLVB, Vicevoorzitters van het Directiecomité
- **Nicole Dery**, Algemeen Beheerster
- **Willy Imbrechts**, Commissaris-generaal der Regering
- **Sophie du Bled**, Adjunct Commissaris-generaal der Regering (tot 1 augustus 2019)

Bestuurders

- **Robert Tollet**, Voorzitter van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.
- **Paul Windey**, Voorzitter van de Nationale Arbeidsraad.
- **Danny Van Assche**, Voorzitter van de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de KMO's, vertegenwoordigd door Mevrouw Sabrina Leclerc.
- **René Branders**, Voorzitter van de Federatie van Belgische Kamers van Koophandel.
- **Sonja De Becker**, Voorzitster van de Boerenbond, vertegenwoordigd de Nationale Landbouwwaad.
- **Monica De Jonghe**, Directrice-generaal van het Verbond van Belgische Ondernemingen.
- **Didier Viviers**, Vaste secretaris van l'Académie Royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique.
- **Freddy Dumortier**, Vaste secretaris van de Koninklijke Vlaamse Academie van België voor Wetenschappen en Schone Kunsten.
- **Fons De Potter**, Secretaris-generaal van het Koninklijk College der Eredekens van de Arbeid.