

The background of the entire page is a close-up photograph of several military medals and ribbons. The most prominent ribbon is brown with two red stripes, featuring a large gold medal with a laurel wreath and a sword. Other ribbons and medals are visible in the upper corners. The year '2020' is superimposed in large white font over the center of the image.

2020

KIEA
Jaarverslag

INHOUDSTAFEL

Inhoudstafel.....	3
Het woord van de Voorzitter	4
Erkenning op het werk.....	5
Vrouwenforum: een actieplan voor vrouwen	7
Lockdownwork.....	11
Newsletter KIEA	12
Interacties met het College	14
De sectoren van 2020	15
Cijfers van de sectoren	19
De Eredekens van de Arbeid die in 2020 benoemd werden.....	24
De Emeriti-Eredekens van de Arbeid.....	25
De Promotoren	26
De brevetten	27
Lijst van de leden van de Raad van Bestuur	28

HET WOORD VAN DE VOORZITTER



Het opstellen van een activiteitenverslag voor het jaar 2020 zou als een gevaarlijke oefening kunnen worden beschouwd, aangezien onze samenleving over de hele planeet is getroffen door deze verraderlijke pandemie.

Ondanks zoveel menselijke tragedies blijven we verbluft, maar we moeten ons hoofd opheffen en de toekomst vastberaden tegemoet treden.

Maar we stellen vast dat een plotselinge stop veel van onze activiteiten lam heeft gelegd, zoals de uitreikingsplechtigheden van eretekens in vele sectoren, de nationale ontmoetingsdagen van de Eredekens die in Antwerpen zou gehouden worden en vele bijeenkomsten die toch voor een groot deel werden gehouden met de huidige technische middelen, t.t.z. via videoconferentie.

Bij het lezen van dit rapport zal je merken dat het KIEA-team op de virtuele brug is gebleven, bekijk de vele getuigenissen op onze website en sociale netwerken via 19 videocapsules, de nieuwsbrieven van het KIEA, de nieuwsbrieven van het College der Eredekens, enz...

Tijdens de procedure en de lancering van nieuwe sectoren werden ook contacten onderhouden met de sectoren, we zullen moeten kijken hoe we de verloren tijd kunnen inhalen, maar we zullen in dit verband te zijner tijd met voorstellen komen.

Ik zou ook het opmerkelijke werk willen onderstrepen dat is verricht door het Vrouwenforum dat zijn doelstellingen heeft bepaald en een actieplan heeft uitgewerkt dat de onvoorwaardelijke steun krijgt van de Raad van Bestuur van het KIEA en van het College.

Wij zullen het « Jongerenplein » niet vergeten die ongeduldig zijn en klaar staan om hun activiteiten te hervatten zodra we elkaar weer kunnen ontmoeten.

De Raad van Bestuur van het KIEA bevestigde zijn steun voor de waarden en de missie van het Instituut en bevestigde tegelijkertijd de noodzaak om de strategie en de communicatie te moderniseren. Een werkgroep heeft de opdracht gekregen om deze behoefte te onderzoeken en zal in 2021 haar conclusies en voorstellen indienen.

Philippe Pirson

Voorzitter



ERKENNING OP HET WERK

Van een eenvoudige "dankjewel" tot een ereteken, maar ook chocolaatjes of applaus aan het raam, erkenning is een primaire menselijke behoefte.

Van kinds af aan hebben we de neiging om het beste van onszelf te tonen, om, soms onbewust, gezien en opgemerkt te worden, maar ook om dat fameuze "dankjewel", "bravo" of een ander teken van erkenning te krijgen.

Omdat ons werk een groot deel van ons leven in beslag neemt, en ons voor veel identificeert, is professionele erkenning erg belangrijk. Gebrek aan professionele erkenning verhoogt het risico op ziekte driemaal en op depressie¹ tweemaal. Erkenning is de belangrijkste factor bij het engagement van werknemers/-neemsters binnen het bedrijf.

Volgens het werk van Alexis Roche² kunnen we drie soorten nagestreefde erkenning onderscheiden:

1. Erkenning als **de identificatie van de relatie**; *"De erkenning van identiteit veronderstelt de ander het gevoel te geven dat hij of zij als een gelijke telt en hem of haar te laten karakteriseren door wat hij of zij identiek heeft en wat hij of zij anders heeft".*
2. De erkenning als **een beloning**; *"Dat wil zeggen, het zoeken naar wat wordt gegeven om een vastgelegd doel te bereiken. Het is een wederdienst na een bewezen dienst die als een teken van erkenning wordt beschouwd."*
3. Erkenning als **een voltooiing**; *"Dat wil zeggen het zoeken van directe, indirecte of normatief gewaardeerde respons, om de waarde ervan te bevestigen en om te evolueren. Het weerspiegelt ook de middelen die de organisatie ter beschikking stelt om de taken uit te voeren."*

¹https://www.rtbf.be/lapremiere/emissions/detail_tendances-premiere/accueil/article_la-reconnaissance-au-travail-la-cle-du-plaisir-professionnel?id=10519223&programId=11090#:~:text=Et%20m%C3%AAme%20si%20le%20merci,moyen%20de%20montrer%20sa%20reconnaissance.

² <https://hal.archives-ouvertes.fr/tel-01832958/document>

En het KIEA in dit alles?

Het KIEA erkent en bevordert, door zijn basisopdracht, het kwaliteitswerk dat wordt uitgevoerd door kwaliteitsmensen.

Onze evaluatiecriteria en onze werkwijze sluiten perfect aan bij de bevindingen van Alexis Roche. De selectiecriteria worden bepaald door mensen uit de sectoren. Het zijn ook mensen uit de sector die de kandidaturen analyseren. Kandidaten worden dus erkend door hun gelijken, voor wat ze doen, maar ook voor wat ze betekenen voor de sector.

De eretekens die door het KIEA worden uitgereikt, kunnen worden aanzien als een beloning van de sector voor het werk van de kandidaat/-ate.

Deze eretekens kunnen ook worden aanzien als prestatiedoelstellingen; na het behalen van het bronzen ereteken kan worden gestreefd naar het zilveren en/of gouden ereteken.

Het KIEA reikt niet alleen eretekens uit, maar promoot en erkent vooral ook de kwaliteiten van de personen achter de, met passie en knowhow en als zodanig erkend door de hoogste autoriteiten van de professionele sectoren, goed uitgevoerde job.





VROUWENFORUM: EEN ACTIEPLAN VOOR VROUWEN

Doelstellingen

Meer dan ooit wil het KIEA de verdiensten van iedereen erkennen, zonder enige discriminatie en zonder onderscheid van gender. De essentiële criteria zijn verdienste, zichzelf overtreffen en bijdragen aan de samenleving. De arbeidsmarkt verandert voortdurend, de rol van vrouwen is minstens zo belangrijk als die van mannen. Dit moet op alle niveaus tot uiting komen en zeker binnen de procedures van het KIEA.



Sinds november 2019 krijgen de erkenning en ondersteuning van vrouwen in hun professionele carrière een bijzondere aandacht. Een begeleidingscomité, gemandateerd door de Raden van Bestuur van het KIEA en het Koninklijk College der Eredekens van de Arbeid, kreeg de opdracht om een actieplan 2020-2021 te ontwikkelen om te reageren op het lage aantal deelnemers. We stellen vast dat het College in 2020 slechts samengesteld is uit 8% vrouwen die de titel van Eredeken van de Arbeid³ dragen, dat 24% van de Laureaten van de Arbeid van de vier georganiseerde procedures vrouwen zijn en dat er een gemiddelde vertegenwoordiging is van 23% vrouwen onder alle actieve leden van de Organiserende Comités van de sectoren van 2020.

De werkgroep, bestaande uit vertegenwoordigers/-sters van het College, het KIEA en twee externe deskundigen, heeft twee doelstellingen. De eerste is om de deelname van vrouwen aan de selectieprocedures voor Laureaten en Eredekens van de Arbeid te vergroten. De tweede, uitgebreidere, is concrete voorstellen doen om vrouwen te ondersteunen in hun professionele carrière. Deze doelstellingen zijn des te noodzakelijker omdat vrouwen tijdens deze pandemie het sterkst werden getroffen, zowel in hun beroeps- als privéleven.

³ Dit jaar heeft het College er 2 nieuwe vrouwelijke Eredekens bij : Brigitte Lacroix van de sector « Glasnijverheid » en Chantal Adam van de sector « Broodbakkerij, Banketbakkerij, Ambachtelijke ijsbereiding en chocoladebewerking ».

Acties

Om deze doelstellingen te bereiken, is het noodzakelijk om “gender mainstreaming” toe te passen, een strategie die tot doel heeft de gelijkheid van vrouwen en mannen te versterken door middel van een (re)organisatie, verbetering, evolutie en evaluatie van besluitvormingsprocedures in een organisatie en, meer in het algemeen, in de samenleving⁴. Het doel is om op een vergelijkende manier de situatie van de betrokken vrouwen en mannen te onderzoeken, door eventuele ongelijkheden tussen de seksen aan te duiden en te onderzoeken hoe deze verkleind of verwijderd kunnen worden. Om dit evenwicht te vinden worden de methoden en middelen voor het organiseren van de KIEA-selecties geanalyseerd met als doel de middelen te hebben om tijdens de procedure vrouwen beter te betrekken, of ze nu kandidaten zijn, leden van het Organiserend Comité, experts ... Hierna enkele aandachts- en actiepunten waarmee het KIEA de partners van de Organiserende Comités uitnodigt om zich in te zetten om van de deelname van vrouwen een echt doel te maken voor de selectieprocedures.



Een genderscreening toepassen op de verschillende gebruikte tools

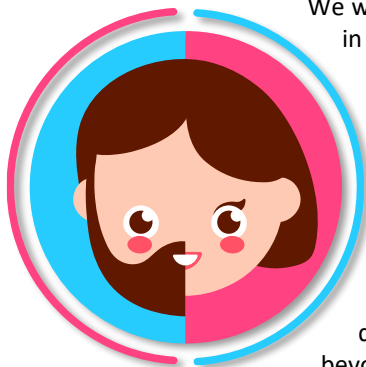
Een bijzondere aandacht wordt besteed aan de manier van communiceren. Communicatiemiddelen (website, sociale netwerken, enz.) moeten gender op een neutrale manier vertegenwoordigen door stereotypen en elke vorm van aanhoudend seksisme bij de vertegenwoordiging van beroepen te vermijden. Bovendien is communicatie bedoeld om duidelijk, begrijpelijk en inclusief te zijn (genderdiversiteit zichtbaar maken door traditioneel mannelijke functies te omzeilen).

- Het vermelden, in onze officiële documenten, van de zin “Het gebruik van termen die betrekking hebben op een persoon (functie, titel, etc.) is op een niet-discriminerende manier gericht op het geslacht V/ M / X. », stelt ons in staat onze positie te bevestigen.
- Het inschrijvingsformulier maakt het nu mogelijk om de kandidatuur van een andere persoon in te dienen, om zo de belemmering voor deelname door zelfcensuur te helpen wegnemen die vooral bij werknemers voorkomt.

Ervoor zorgen dat er diversiteit bestaat binnen de Organiserende Comités

We willen niet de legitimiteit van de mensen die door een partnerorganisatie zijn aangesteld in twijfel te trekken, maar zoeken naar formules om het gebrek aan diversiteit op te vangen. Zo kunnen wij een beroep doen op meer specifieke organisaties als ze bestaan (bijvoorbeeld een vereniging van vrouwelijke ingenieurs, een groepering van jonge accountants) of voormalige Laureaten met het gepaste profiel uitnodigen om deel te nemen aan het Organiserend Comité (een voorstel van het OC van de boekhoudkundige en fiscale sector) of een of andere persoon identificeren met een bepaalde reputatie in de sector en een profiel waardoor het werk van het Comité wordt verrijkt.

Zodra het Organiserend Comité is samengesteld, valideert het de selectiecriteria. Op dat ogenblik moet het KIEA de aandacht vestigen op de mogelijkheid om vaardigheden te bevorderen, die beter resoneren met de privé/professionele werkelijkheid die vrouwen ervaren.



⁴ Definitie : https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/gender_mainstreaming (14/04/2021).

Ervoor zorgen dat diversiteit aan profielen wordt bevorderd

Een van de factoren voor het slagen van een procedure is een goede informatiecampaignede. De informatie moet niet alleen de doelgroep bereiken, maar moet ook het indienen van de kandidatuur motiveren. Het typeprofiel dat een kandidatuur indient is eerder mannelijk en vaak ouder dan veertig. De informatiecampaignede moet daarom andere profielen onder de aandacht brengen: vrouwen, jongeren, mindervaliden, specifieke en minder bekende functies, enz.

Het gebruiken van gerichte informatiemedia

Door de informatiekkanalen te vermenigvuldigen, bereiken we het grootste aantal. Het gebruik van sociale netwerken compenseert het snelle verlies van papieren media, maar we moeten er dieper over nadenken. Vrouwen die bijvoorbeeld een carrière met gezinsverantwoordelijkheden moeten combineren, besteden minder tijd aan het surfen op internet, maar zullen waarschijnlijk niet onverschillig staan tegenover een korte en krachtige videoboodschap. Een andere mogelijkheid die al-onderzocht is, is om informatie toe te voegen aan essentiële documenten, zoals de maandelijkse loonfiche.

- Naast de nieuwe naam "Vrouwenforum" en het nieuwe logo, heeft het project een nieuwe pagina op de KIEA-website gewijd aan verschillende publicaties die op hun beurt op de sociale netwerken worden gepubliceerd. Ter gelegenheid van de Internationale Vrouwendag werd een korte video online geplaatst. We hebben tijdens de pandemie ook een dankboodschap aan vrouwen gepost, waarin we ons engageren te blijven werken aan meer gelijkheid. Ook de Newsletter van december 2020 werd aan de vrouwen gewijd met een reeks artikelen over inclusie (<https://iret-kiea.be/vrouwenforum/?lang=nl>).



De dialoog aangaan met « gefeminiseerde » beroepssectoren of, in tegendeel, sectoren waar vrouwen ondervetegenwoordigd zijn

Ferm

Op initiatief van Odette Van Hamme, Eredeken van de sector "Landbouwgewassen", heeft een delegatie, in januari 2020, een ontmoeting gehad met Nic Van Gool, voorzitter van Ferm (voorheen KVLV), een Vlaams netwerk dat hoofdzakelijk door vrouwen wordt geleid en zowel buurt- als plattelandsactiviteiten organiseert. Ferm biedt ook diensten aan. Dit netwerk is dus de werkgever van een groot aantal vrouwen, die actief zijn in diverse beroepen zoals de beroepen die in het kader van de dienstencheques georganiseerd worden. Ferm Huishoudhulp, is lid van de federatie Federgon.

Tijdens deze discussie leken enkele antwoorden die deze werkgever geformuleerd heeft om aan de verwachtingen van vrouwelijke werknemers te voldoen, ons interessant. De gezamenlijke flexibiliteit van de werkuren en de permanente opleidingen stonden op de eerste plaats. Ze stellen vrouwen in staat om zich geleidelijk aan in het beroepsleven te integreren. De emancipatiedoelstelling is aanwezig in deze strategie en komt tot uiting in het respect van het ritme en de ambities van het personeel.

Onze gesprekspartner was gecharmeerd door de toekenning van een beroepserkenning en zag er een kans in om het zelfbeeld van deze vaak kwetsbare vrouwen te verbeteren. Contacten werden gelegd om vooruitgang te boeken in deze sector.

Partnerschappen creëren met organisaties die geïnteresseerd zijn in het thema

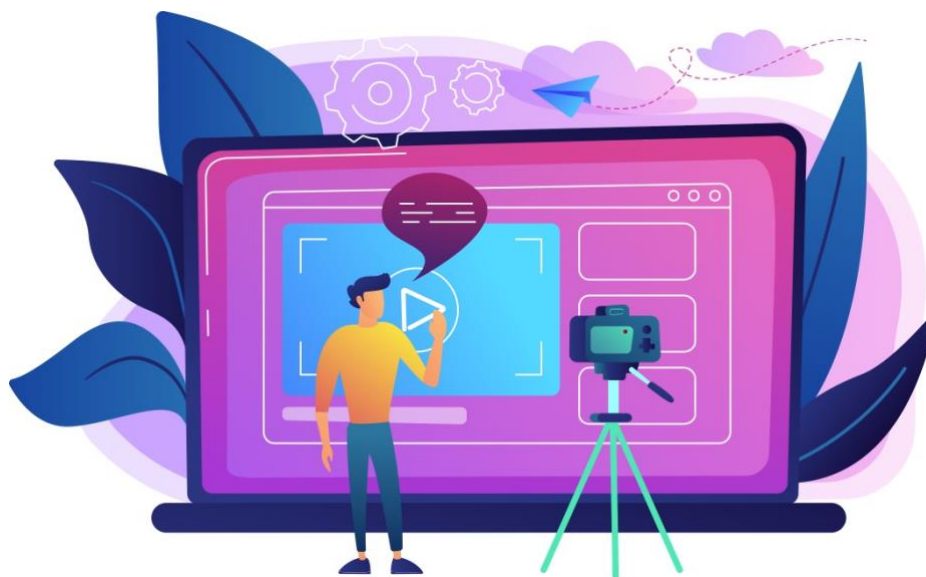
Met veel interesse ontving het begeleidingscomité in februari 2020 Karin Jiroflé, federaal parlementslid, Schepen van de stad Haacht en nationaal voorzitter van VIVA-SVV (de Vlaamse tegenhanger van de "Femmes Prévoyantes Socialistes"). Volgens haar een gelegenheid om het Instituut en het College beter te leren kennen. Karin Jiroflé sprak uitvoerig over haar ervaring inzake gelijkheid, zowel in de politiek als in het verenigingsleven. Ze vestigde de aandacht op de belangrijke parlementaire werkzaamheden die ter zake uitgevoerd werden op basis van audits van verenigingen en deskundigen. En in het bijzonder op het verslag "Tewerkstelling en Gender" dat door de afgevaardigden Els Van Hoof en Jean-Jacques Flahaut uitgewerkt werd en dat we zeker zullen raadplegen.

De verschillende benaderingen van het feminisme naargelang de generaties werd eveneens besproken. Deze uitwisseling benadrukte het belang van de mentaliteitsverandering binnen onze maatschappij. Vrouwen voelen zich – al dan niet bewust – nog steeds verantwoordelijker dan mannen wat de gezinsorganisatie betreft. Een wederzijds verrijkende ontmoeting die we willen voortzetten door Karin Jiroflé op de hoogte te houden van de rest van onze werkzaamheden.

Zichzelf doelstellingen opleggen

Het gaat niet om het verkrijgen van quota, maar om het stellen van doelstellingen waarvan de permanente evaluatie (de opvolging en statistische studie) het mogelijk maakt om zowel de organisatie van een procedure als de reikwijdte van een informatiecampagne te verbeteren, en zich dus beter, waar van toepassing, tot de ontbrekende profielen te richten.





LOCKDOWNWORK

Begin 2020 zijn we een... bijzonder jaar ingegaan, in meer dan één opzicht. Iedereen heeft te maken gehad met veel veranderingen als gevolg van de gezondheidsmaatregelen opgelegd door COVID.

Het KIEA heeft zich aangepast, door 100% aan telewerk te doen. Maar dat vonden we niet genoeg, we moesten doorgaan met het eren van de werknemers/-neemsters die aan dek moesten blijven en die zich met (soms veel) veranderingen konden aanpassen om aan het werk te blijven. We gaven hen het woord via videoboodschappen die op afstand werden gemaakt.

Een Brusselse trambestuurder en de Directrice van een Vlaamse beroepsfederatie, maar ook een Waalse bakker, iedereen kreeg de kans om zijn angsten voor de toekomst te uiten, maar vooral ook om te vertellen hoe ze zich hebben aangepast aan deze nieuwe manier van werken.

In totaal hebben we gedurende 3 maanden (de eerste video werd op 3 april 2020 gepubliceerd en de laatste op 2 juli 2020) 19 video's uitgebracht. Onze gesprekspartners waren:

- Christian, trambestuurder
- Simon, bakker
- Ulrika, kapster
- Jens, preventieadviseur
- Mateo, leerbewerker
- Jacob, ingenieur
- Virginie, administratief medewerkster
- Nouria, politieagente
- Shalan et Jonas, muzikanten
- Peter, leerkracht
- Paul, voormalig voorzitter van de NAR
- Philippe, Voorzitter van het KIEA
- Benjamin, fotograaf
- Jean-Marie, vakbondsvertegenwoordiger
- Diane, directrice BBOT
- Alain, dierenarts
- Alain, viskweker
- Martine, voormalige directrice van het KIEA
- Cédric, begrafenisondernemer

Al deze video's werden ongeveer 2400 keer bekeken, waardoor de geïnterviewden evenveel zichtbaarheid kregen als het KIEA.

Door het tempo waarmee deze video's op onze sociale netwerken werden gepubliceerd, waren we in staat om onze communicatie te herzien en meer regelmaat op te leggen.



NEWSLETTER KIEA

Vanaf de eerste lockdown, in maart 2020, zocht het KIEA-team naar middelen om contact te houden met de partners en de Laureaten van de Arbeid om hen te informeren over de opvolging van zijn activiteiten. Dit is hoe, belangrijker dan ooit, het idee van communicatie via newsletter op natuurlijke wijze ontstond. Naast partners die dicht bij het KIEA staan (Koninklijk College der Eredekens van de Arbeid, Vrouwenforum en Jongerenplein), hebben sociale netwerken geholpen om de informatie uit de drie newsletters die in 2020 zijn uitgegeven, door te geven. Het team was bijzonder attent om een regelmatig bericht op deze digitale platforms (Facebook, LinkedIn en Twitter) te verspreiden, die ook essentiële tools zijn om de link met onze “fans” te behouden. De zeventien levendige en kleurrijke citaten, wekelijks gepresenteerd van 12/6 tot 5/11, hebben ook deze getrouwe doelstelling via internet ondersteund.

Newsletter 1 – 17.04

Deze eerste newsletter stelde het Instituut, ondergedompeld in onvoorzien telewerken, in staat aanwezig te zijn en de Laureaten uit te nodigen om hun werkervaringen tijdens de lockdown te delen door deel te nemen aan het *lockdownwork*-project (punt 4).

Newsletter 2 – 15.09

Vanaf het najaar communiceerde het KIEA het programma van zijn activiteiten die, onder invloed van het coronavirus, moest worden aangepast door de inschrijvingen te verlengen en ceremonies uit te stellen. Bovendien was het *lockdownwork*-project reeds ver gevorderd en werden er twintig getuigenissen gedeeld. Deze publicatie heeft ook toegelaten om hulde te brengen aan Annick Minnen, al 29 jaar de spil van het KIEA en het College van de Eredekens, door haar te interviewen over haar herinneringen en rijke professionele ervaring.

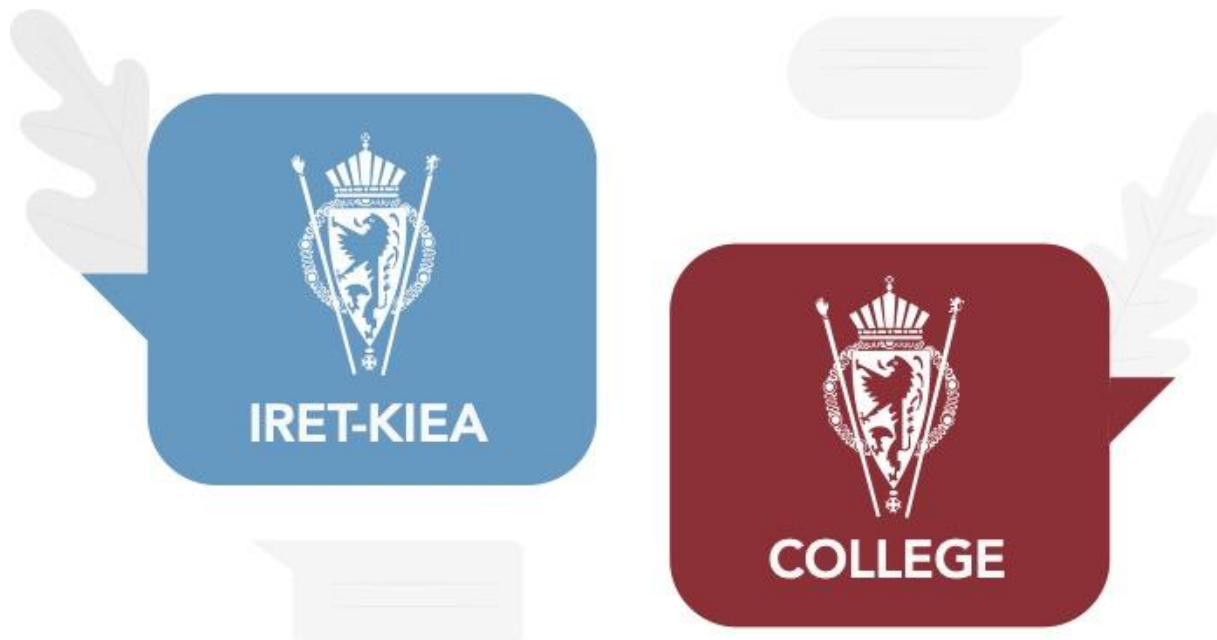
Newsletter 3 – 19.12

De eindejaarsnewsletter was gewijd aan vrouwen door de redactie van vijf artikels. Dat speciale nummer was een gelegenheid om enerzijds de gloednieuwe internetpagina van het Vrouwenforum voor te stellen, gehost op de KIEA-website, maar ook om de *gendermainstreamingacties* die het KIEA het afgelopen semester had uitgevoerd, zichtbaar te maken (punt 3).

Van de 1860 bereikte mensen opende gemiddeld 63%, voor de drie nieuwsbrieven, de e-mail en slechts 11% klikte op een link. Het is ook waarneembaar dat het *lockdownwork*-project een aanzienlijk aantal keren werd bekeken op het YouTube-platform (punt 4), terwijl de artikels in de derde nieuwsbrief slechts door 3% van het publiek werden bekeken. Als deze artikels ook dienen om de doelstellingen van het Vrouwenforum te definiëren, is het duidelijk dat, gezien het omvangrijke redactionele werk dat ze nodig hadden, de feedback van het publiek extreem laag was.

Het doel is om het Instituut de middelen te geven om de interesses en motivaties van zijn doelgroep beter te kennen, zodat het de inhoud, vorm en het onderwerp van de boodschap van zijn newsletters nauwkeuriger kan aanpassen. Het KIEA wil door middel van een regelmatige newsletter, idealiter elk kwartaal, de promotie van zijn procedures voortzetten, maar ook, getuigend van zijn dynamiek, de communicatie van zijn nieuwe projecten.





INTERACTIES MET HET COLLEGE

Nieuwsbrieven

Het Redactiecomité voorgezeten door Johan Dexters, vicevoorzitter van het Koninklijk College der Eredekens van de Arbeid, kwam 3 keer bijeen.

Gedurende het kalenderjaar 2020, werden twee nummers gepubliceerd met volgende inhoud:

Nieuwsbrief 2020 – 1-2 :

- In memoriam
- 30ste Nationale Ontmoetingsdagen te Antwerpen
- 2020, een jaar als geen ander, maar niet zonder vooruitgang
- Bezoek Audi
- Gesprek met Paul Windey, Voorzitter Nationale Arbeidsraad
- Rudi Delarue, nieuwe Voorzitter van de Nationale Arbeidsraad
- Diamantsector in de kijker
- Viering "Laureaten van de Arbeid" - sector Diamant
- Activiteiten

Nieuwsbrief 2020 – 3-4 :

- Getuigenis van jongeren : Dylan Van Den Bosch
- Getuigenis van jongeren : Kevin Lennertz
- Lockdownwork : getuigenissen van werknemers en werkgevers in crisistijd.
- Meer vrouwelijke kandidaten ...
- Uittredende en nieuwe leden Raad van Bestuur
- Véronique Crutzen : nieuwe Adjunct-Commissaris-generaal
- Werk ? Welk werk ?
- Nieuws

Nationale ontmoetingsdagen

De 30^{ste} Nationale Ontmoetingsdagen die op 9 en 10 oktober 2020 in Antwerpen moesten plaatsvinden, werden omwille van de COVID pandemie tot 2021 uitgesteld.



DE SECTOREN VAN 2020

Inschrijvingsformulier Laureaat-ate van de Arbeid

Vanaf 2011 werd het inschrijvingsformulier voor Laureaat/-ate van de Arbeid telkens aan de noden van de sector aangepast met sectorspecifieke criteria en vragenlijsten. Omdat hier telkens veel voorbereidend werk bij te pas kwam en hierdoor minder sectoren aan bod konden komen en de aangepaste vragenlijsten vaak te complex bleken te zijn voor de beoogde doelgroep waardoor er minder inschrijvingen werden ingediend, werd in 2019

beslist om een modelformulier met gemeenschappelijke criteria en vragenlijst op te stellen. Bij het opstellen van deze criteria en vragen werd uitgegaan van een aantal gemeenschappelijke basiswaarden: beroepsbekwaamheid, beroepsethiek en engagement, opleiding, innovatie en ontwikkeling. Deze waarden werden vervolgens aangepast en uitgewerkt op de verschillende niveaus van ereteken.

Deze gemeenschappelijke basis voor alle sectoren heeft als voordeel dat de inschrijvingsperiode sneller kan aanvangen en dat de duur van de procedure aanzienlijk wordt ingekort. Aanpassingen aan het formulier naargelang de behoeftes van de sectoren zijn nog altijd mogelijk. Zo werd een vereenvoudigd

formulier opgesteld voor de sector van de maatwerkbedrijven en werd voor de sector –“**Kapsel, esthetiek-wellness en fitness**” bijkomende criteria en vragen ingevoegd voor de titel van Cadet van de Arbeid die deze sectoren wil behouden om jongeren aan te moedigen.

Het inschrijvingsformulier en reglement werden in 2020 verder herzien om het taalgebruik eenvoudiger en genderinclusief te maken, maar ook om de mogelijkheid toe te laten om andere personen voor te dragen.

Een inschrijvingsformulier met de mogelijkheid om derden voor te dragen

Het KIEA heeft in het verleden meerdere keren de vraag gekregen van organiserende comités en individuele burgers om personen in te schrijven voor de titel van Laureaat van de Arbeid. In 2020 werd hier voor de eerste keer werk van gemaakt in de sector “Private Sociale Organismen”.

Om dit in de toekomst mogelijk te maken voor alle sectoren werd het reglement herzien. Ook de algemene vragenlijst werd aangepast zodat men nu de mogelijkheid heeft om iemand anders in te schrijven. Ook de vragen werden zodanig geherformuleerd dat deze zowel op zichzelf als op iemand anders van toepassing kunnen zijn.

Een inschrijvingsformulier voor meer gendergelijkheid

Onder impuls van het Vrouwenforum, werd er ook gesleuteld aan het taalgebruik in het formulier zodat alle gebruikers (M/V/X) er zich in kunnen herkennen. De moeilijkheid hierbij is dat Nederlands en Frans andere regels hanteren voor neutraal, inclusief en non-binair taalgebruik en deze regels zijn niet onomstreden.

Voor de Franstalige versie van het formulier wordt gebruik gemaakt van “l’écriture inclusive” waarvan de belangrijkste regels zijn :

- Het vervrouwelijken van beroepen, functies en titels die verwijzen naar vrouwen. (Lauréat-e)
- Gebruik maken van neutrale uitdrukkingen om te verwijzen naar een groep van mensen (droits humain i.p.v. droit de l’Homme)
- Gebruik maken van het hoge punt (le point médian) om de vrouwelijke en mannelijke vorm in een zelfde woord zichtbaar te maken (un-e employé-e)



Deze voorschriften zijn echter niet allemaal toepasbaar in het Nederlands. Alhoewel de Nederlandse Taalunie, de kennis- en beleidsorganisatie voor de Nederlandse taal in Nederland, Vlaanderen en Suriname, een werkgroep genderinclusief taalgebruik heeft aangesteld in 2019, zijn er momenteel nog geen officiële adviezen. Bij het opstellen van het formulier zijn we niettemin aandachtig geweest om de substantieven en voornaamwoorden genderinclusief te maken door :

- Indien mogelijk, gebruik te maken van een sekseneutrale vorm van beroepen, functies en titels (leerkracht i.p.v. leraar en lerares). Indien er geen sekseneutrale vorm bestaat worden zowel de mannelijke als vrouwelijke vorm gehanteerd (kapper en kapster). Hierbij moet wel opgemerkt worden dat bepaalde beroepen of functies geen vrouwelijke vorm hebben (professor) en dat de vrouwelijke vorm soms een andere betekenis heeft dan de mannelijke (secretaris en secretaresse).
- Het gebruik van *hij of zij, haar of zijn, haar of hem ...* werd, waar mogelijk, vermeden om mensen met een non-binaire genderidentiteit niet uit te sluiten.

Deze aanpassingen aan het formulier waren een veeleisende en nauwgezette oefening voor het KIEA-team. Tot slot merken we ook op dat zowel het organiserend comité van de sector “**Apothekers en Apotheekassistenten**” als dat van de sector “**Kapsel – Esthetiek en Wellness - Fitness**” een Duitstalige versie van het formulier hebben gevraagd voor hun selectieprocedure. Ook deze vraag werd door het KIEA beantwoord.

COVID Maatregelen



Sinds de coronacrisis uitbrak werken we noodgedwongen sinds 18 maart 2020 van thuis uit. Dit had niet alleen een enorme impact op onze manier van werken maar vooral ook een impact op de sectoren die net bijna afgehandeld waren alsook de sectoren die volop in gang waren en vanzelfsprekend diegene die we nog wensten op te starten.

De eerste uitreikingsplechtigheid die gepland stond in onze agenda was die van de “**Orthopedische technologieën**”. Vermits dit niet echt een grote sector betrof stond deze gepland samen met de Algemene Vergadering van deze sector nl. op 14 maart 2020 en dit te Schaarbeek. Al snel werd duidelijk dat deze niet kon doorgaan. De sector besliste dan om deze te verplaatsen naar hun Algemene vergadering van maart 2021. Gezien de coronacrisis verre van voorbij is en we ons opnieuw in een lockdown bevinden werd er opnieuw beslist om de uitreiking van de eretekens uit te stellen naar een latere datum.

Ook voor de andere sectoren zoals **Diergeneeskunde, Glasnijverheid, Broodbakkerij, Banketbakkerij, Ijsbereiding en Chocoladebewerking** en **Landbouwloonwerken – technische land- en tuinbouwwerken**, ... werd het aanpassen. Enkele vergaderingen, meer bepaald de werkgroepen waarin de selectiecomités samenwerken om de dossiers te evalueren konden nog af en toe plaatsvinden op het KIEA, met natuurlijk inachtneming van de social distancing, de mondkmaskers, de alcoholgel. De andere vergaderingen werden/worden via videocalls georganiseerd.

Ook de ceremonie van de Diergeneeskunde, waarvan onze bekendste Laureaat niet minder is dan de heer Steven Van Gucht, die eerst zou plaatsvinden te Luik op 4 oktober 2020, op de Werelddierendag, werd uitgesteld naar april 2021. Tevergeefs zo blijkt, want deze werd opnieuw verschoven naar misschien 3 oktober 2021, de dag vóór Werelddierendag. Ook de ceremonie van de sector Glasnijverheid die normaal gepland was op 19 september 2020 te Louvain-la-Neuve werd uitgesteld tot in 2021.

De ceremonies die samen gepland waren met een beurs eigen aan de sector zoals de sector “Houtverwerkende nijverheid – Ambachtelijke houtbewerking – Bosbeheer – Bosontginning – Zagerijen - Houthandel” waarvan de plechtigheid voorzien was tijdens de beurs “Bois & Habitat” : het uithangbord van de sector, evenals de beurs “Contractor days” die in december 2020 gepland stond in Groot-Bijgaarden voor de sector “Landbouwloonwerken – technische land- en tuinbouwwerken”, konden jammer genoeg niet plaatsvinden.



Er wordt momenteel gezocht naar oplossingen. De vraag is of we dit kunnen blijven uitstellen, of overwegen en plannen we een ceremonie “online”. Vast staat dat we voor nieuwe uitdagingen staan. Deze covidperiode stemt ons tot nadenken. Plots kan men niet meer overgaan tot het organiseren van events, niet meer samenkomen om belangrijke dingen in het leven te vieren. Wat eens zo vanzelfsprekend was lijkt nu opeens zo onhaalbaar, zo ver weg...

Het inschrijvingsformulier voor de “nieuwe sectoren” zoals “Apothekers en Apotheekassistenten” en “Kapsel – Esthetiek en Wellness - Fitness”, die we gelanceerd hebben in volle covidperiode heeft een nieuwe look gekregen. Naast het feit dat we het nu ook mogelijk maken om iemand anders in te schrijven, hebben we het ook in een genderneutrale vorm gegoten. Tevens hebben we ook enkele vragen in de vragenlijst ingelast met betrekking tot corona of de coronaperiode. En omdat elke crisis iets goed teweeg brengt en opportuniteiten schept kijken we hoopvol naar de toekomst.

Promotie van de sectoren

Met "promotie van sectoren" bedoelen we het zichtbaar maken, voor een zo breed mogelijke doelgroep, van de inschrijvingsprocedure van een aan de gang zijnde sector, door berichten te verspreiden via verschillende relevante communicatiekanalen gericht op het trekken van aandacht, interesse en uiteindelijk het aanmoedigen van de persoon om zich in te schrijven en/of de informatie te delen via hun eigen netwerk. Deze zichtbaarheid wordt ook gebruikt om de activiteit van het KIEA bekend te maken en om de link met de Laureaten van de Arbeid te behouden (punt 5).

Om onmiddellijk een groot publiek te bereiken zijn sociale netwerken, Facebook, LinkedIn en Twitter effectieve tools. Het KIEA eigent ze zich toe door de regelmatige publicatie van "posten" (berichten samengesteld op basis van een keuze aan teksten, foto's, video's, linken, enz.) te plannen, waarvan de kalender per sector als volgt is gedefinieerd:

Informeert de kandidaten				Informeert de Laureaten	
Informatie	Herinnering 1	Herinnering 2	Last call	Pre-ceremonie	Post-ceremonie
J	J + 4 weken	J + 8 weken	D – 2 weken	C – 2 weken	C + 1 week

* J = 1ste dag van de inschrijvingen; D = laatste dag van de inschrijvingen; C = dag van de ceremonie

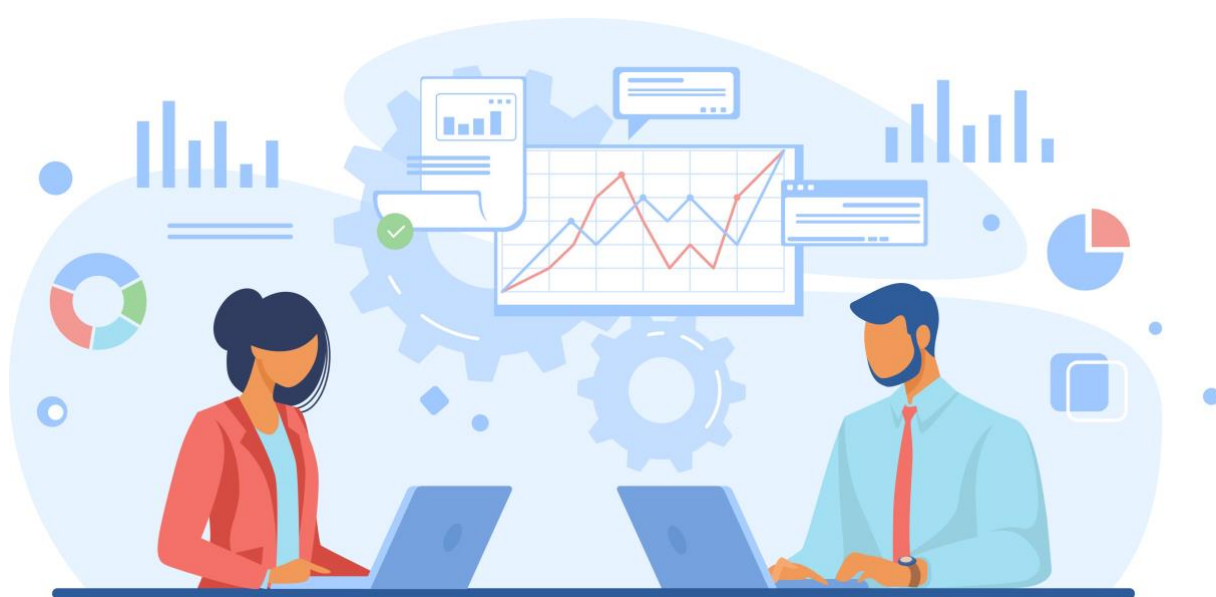
Om een sector te promoten, is het essentieel dat zijn Organiserend Comité, zodra het samengesteld is, wordt gevraagd om het KIEA een handje te helpen, met name door de volgende acties:

- De doelgroep bepalen, rekening houden met de diversiteit van de profielen, en elk nuttig contact meedelen.
- Documenten delen (visuele ondersteuning, inhoud, referenties ...) om promotiemateriaal te creëren (affiche, site-illustratie ...).
- Informatiebronnen implementeren via interne kanalen (website, nieuwsbrieven, mailings ...) en leden aanmoedigen om zich in te schrijven via onze site.
- Deel, like ... de posten op de sociale netwerken van het KIEA.
- Het KIEA informeren over de uitgevoerde promotieacties en vraag, indien nodig, om ondersteuning.

Om een groter en dus diverser publiek te bereiken, wil het KIEA nieuwe profielen uitnodigen om deel te nemen aan de organisatie en/of promotie van de procedures, zoals:

- Voormalige Laureaat/-ate wiens feedback maar ook extern standpunt de procedures zou verbeteren.
- Persoonlijkheid die zijn imago zou lenen aan de promotie van zijn sector, door zich kandidaat te stellen voor de titel van Laureaat/-ate.
- Persoon die een minderheidsgroep vertegenwoordigt (vrouw, jongere, met beperkte capaciteit ...) die de diversiteit zou helpen bevorderen, wat het doel is van Vrouwenforum (punt 3).

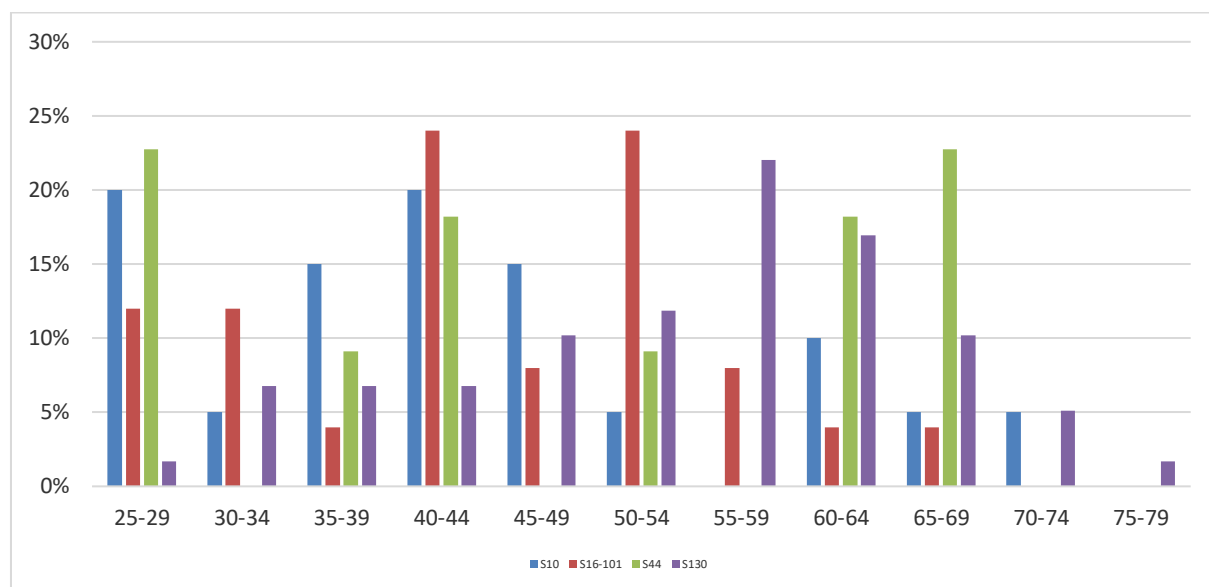
Om een sector te promoten, is ondersteuning door zijn/haar eigen netwerk een juiste stap om een geïnteresseerd publiek te bereiken. In dit verband zullen de nieuwsbrief van het Koninklijk College der Eredekens van de Arbeid, de tools van het Vrouwenforum maar ook de reactivering van het contact met Jongerenplein ons helpen bij te dragen aan de promotie van de volgende procedures.



CIJFERS VAN DE SECTOREN

Leeftijdscategorie in de sectoren

In het afgelopen jaar werden er 122 personen op een totaal van 126 kandidaten bevorderd voor de titel van Laureaat van de Arbeid. De meest voorkomende leeftijdscategorieën waartoe deze 126 kandidaten behoren, zijn met 14% de 40 tot 44-jarigen, gevolgd door de 50 tot 54 en de 60 tot 64-jarigen met beide 13%. 10% van de kandidaten is jonger dan 30 en 13% is ouder dan 65.



S10 : Orthopedische technologieën

S16-101 : Houtverwerkende nijverheid – Ambachtelijke houtbewerking – Bosbeheer – Bosontginning – Zagerijen – Houthandel

S44 : Landbouwloonwerken-technische land- en tuinbouwwerken

S130 : Diergeneeskunde

In de sector “**Orthopedische technologieën**” wordt de leeftijdsgroep tussen 25-29j en tussen 40-44j het best vertegenwoordigd nl. beiden met 20%. Daarop volgt de leeftijdscategorie van 35-39j met 15% evenals de leeftijdscategorie van 45-49j. De leeftijdscategorie van 60-64j bedraagt 10% van het aantal bevorderden van de sector “Orthopedische technologieën”. Terwijl de leeftijdscategorie van 55-59 j niet vertegenwoordigd is.

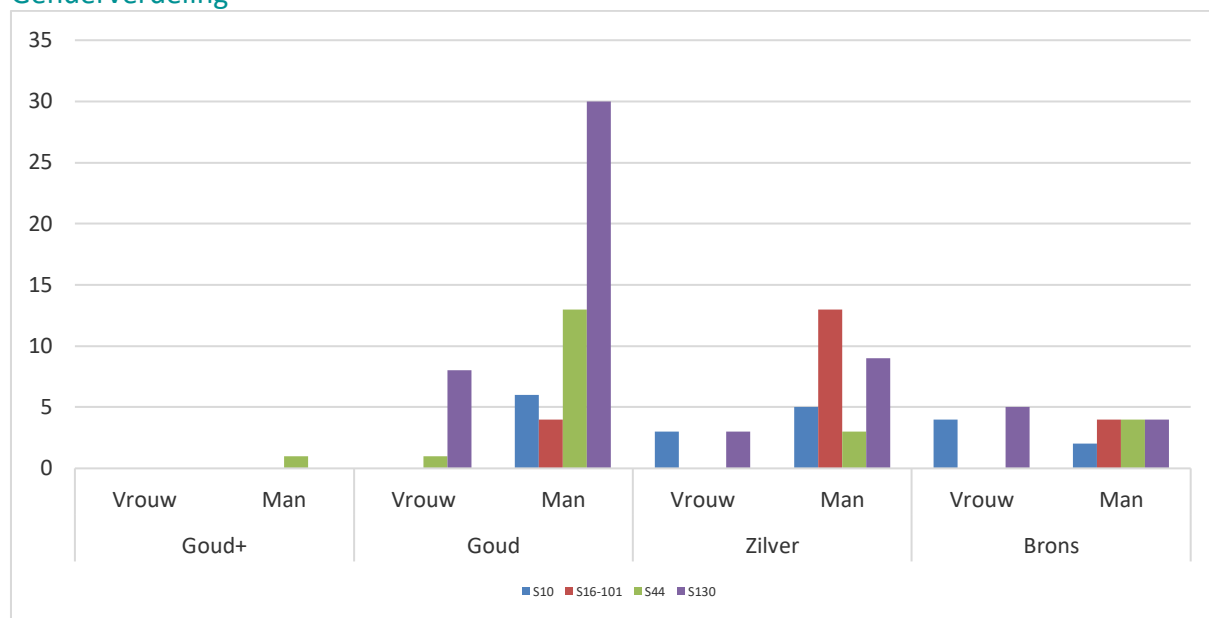
Bij de sector “**Houtverwerkende nijverheid – Ambachtelijke houtbewerking – Bosbeheer – Bosontginning – Zagerijen – Houthandel**” blijkt dan weer de leeftijdsgroep van 40-44j en 50-54j het beste vertegenwoordigd nl. beide met 24%.

Bij de sector “**Landbouwloonwerken-technische land- en tuinbouwwerken**” is opmerkelijk dat zowel de leeftijdscategorie 25-29j als de 65-69 j het meest vertegenwoordigd zijn.

Voor de sector “**Diergeneeskunde**” valt het op dat de leeftijdscategorie 55-59j en de leeftijdscategorie 60-64 j het best vertegenwoordigd zijn nl. respectievelijk met 22% en 17%.

Ook opmerkelijk is dat er nog 5% van de leeftijdscategorie 70-74j werkzaam is in de sector “**Orthopedische technologieën**” en 2% 75-79j. in de sector “Diergeneeskunde”.

Genderverdeling



S10 : Orthopedische technologieën

S16-101 : Houtverwerkende nijverheid – Ambachtelijke houtbewerking – Bosbeheer – Bosontginning – Zagerijen – Houthandel

S44 : Landbouwloonwerken-technische land- en tuinbouwwerken

S130 : Diergeneeskunde

De grafiek hierboven toont de man-vrouw verdeling tussen de Laureaten. Ongeveer 20% van alle Laureaten is een vrouw tegenover 80% mannen.

De sector met het hoogste aantal vrouwen die Laureaat zijn geworden, zijn de “**Orthopedische Technologieën**” met 35 % . In de sector “**Diergeneeskunde**” zijn 27% van de Laureaten vrouwen.

In de sector “**Landbouwloonwerken-technische land- en tuinbouwwerken**” waren slechts 4,5% van de Laureaten vrouwen.

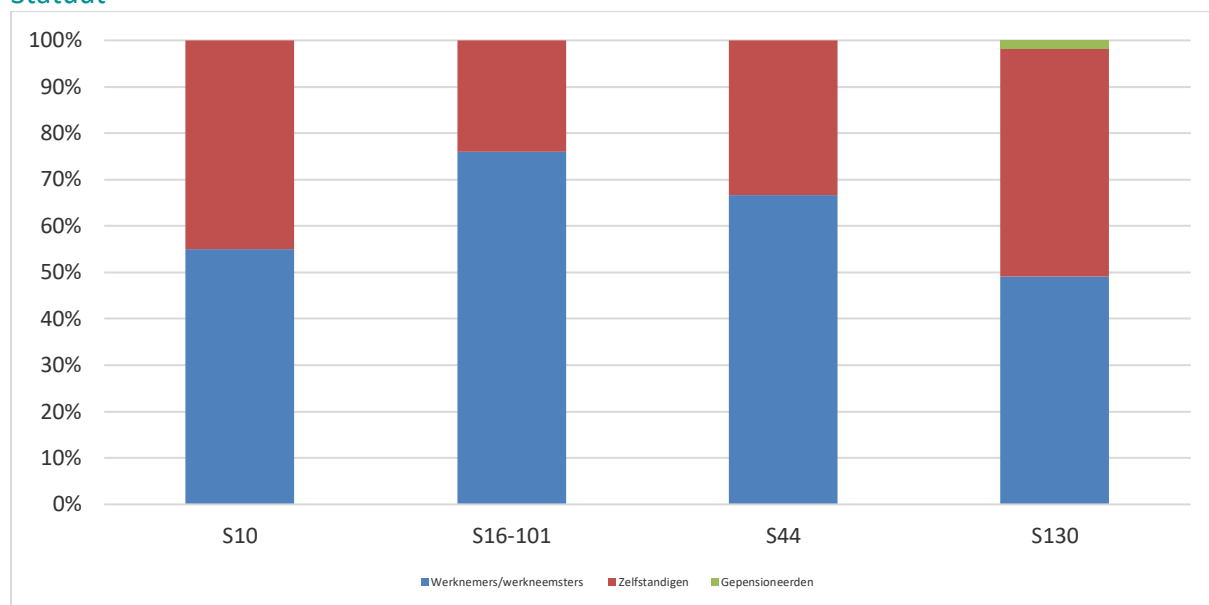
En in de sector “**Houtverwerkende nijverheid – Ambachtelijke houtbewerking – Bosbeheer – Bosontginning – Zagerijen – Houthandel**” werden geen kandidaturen door vrouwen ingediend.

De grafiek hieronder toont de man/vrouw verhouding per ereteken en per sector.

Hieruit blijkt dat:

- 54% van de mannen een gouden ereteken toegekend kregen tegenover slechts 37,5% van de vrouwen.
- 30% van de mannen kreeg een zilveren ereteken toegekend tegenover 25% van de vrouwen.
- 37,5% van de vrouwen kreeg dan weer een bronzen ereteken toegekend tegenover 16% van de mannen.

Statuut



S10 : Orthopedische technologieën

S16-101 : Houtverwerkende nijverheid – Ambachtelijke houtbewerking – Bosbeheer – Bosontginning – Zagerijen – Houthandel

S44 : Landbouwloonwerken-technische land- en tuinbouwwerken

S130 : Diergeneeskunde

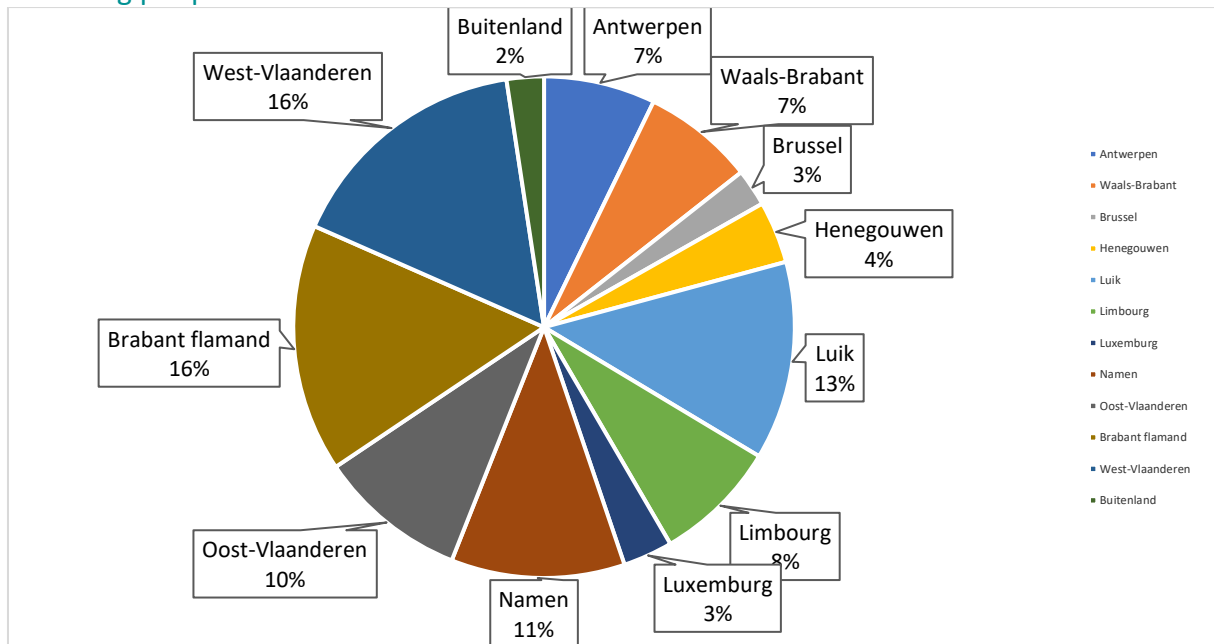
Uit bovenstaande grafiek is af te leiden dat er enkel voor de sector **“Diergeneeskunde”** één gepensioneerde werd bevorderd. De sector bestaat voor de rest uit 29 zelfstandigen en 29 werknemers/werkneemsters die bevorderd werden.

In de sector **“Landbouwloonwerken – technische tuinbouwwerken”** is 1/3 van de bevorderden zelfstandig en 2/3 werknemer.

Voor de sector **“Houtverwerkende nijverheid-Ambachtelijke houtbewerking-Bosbeheer-Bosontginning-Zagerijen-Houthandel”** zijn er 19 werknemers/werkneemsters t.o.v. 6 zelfstandigen.

In de sector **“Orthopedische technologieën”** zijn de werknemers/werkneemsters net iets meer vertegenwoordigd dan de zelfstandigen nl. 11 werknemers/werkneemsters t.o.v. 9 zelfstandigen.

Verdeling per provincie



Bovenstaande grafiek toont het percentage Laureaten per provincie.

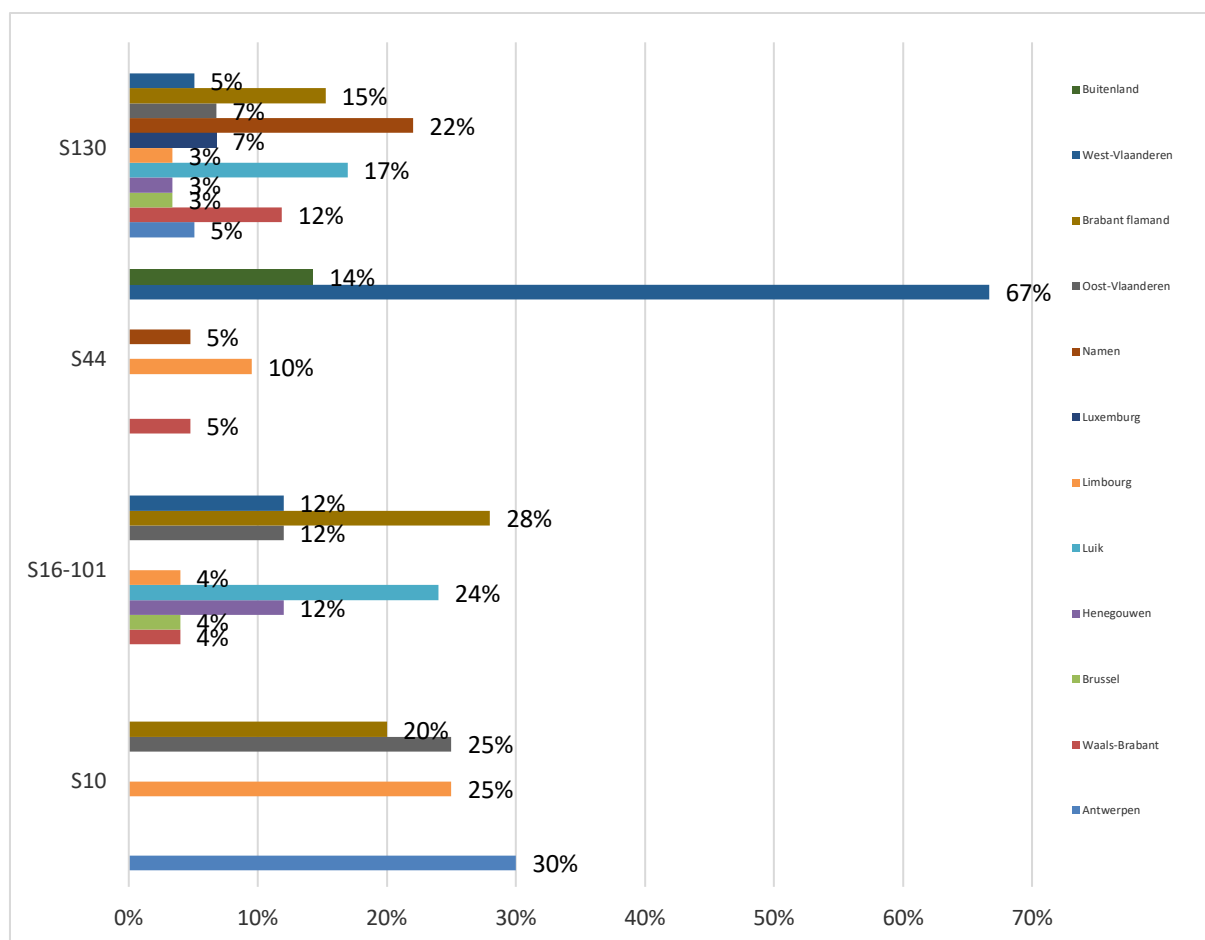
Hieruit blijkt dat de meeste Laureaten in 2020 afkomstig zijn uit het Vlaamse Gewest zo'n 57%. De provincies West-Vlaanderen en Vlaams-Brabant scoren het best met elk 16%, gevolgd door de provincies Oost-Vlaanderen met 10% en Limburg met 8% van de Laureaten. In Vlaanderen komen het minst aantal Laureaten uit de provincie Antwerpen met 7%.

De Waalse provincies halen samen een score van 39%. De provincie met de meeste Laureaten is Luik met 13%, gevolgd door Namen 11%, Waals Brabant 7% en Henegouwen 4%. De provincie die het slechtste scoort in het Waals gewest is Luxemburg met slechts 3%.

Het Brusselse gewest telt slechts 2% van alle Laureaten.

Tot slot zijn ook 2% van de Laureaten gedomicilieerd in het buitenland. Het gaat hier om grensarbeiders die tewerkgesteld zijn in de sector "**Landbouwloonwerken – Technische land- en tuinbouwwerken**".





S10 : Orthopedische technologieën

S16-101 : Houtverwerkende nijverheid – Ambachtelijke houtbewerking – Bosbeheer – Bosontginning – Zagerijen – Houthandel

S44 : Landbouwloonwerken-technische land- en tuinbouwwerken

S130 : Diergeneeskunde

In de grafiek hieronder zien we de verdeling per provincie per sector. Hieruit blijkt dat:

- Alle Laureaten van de sector “**Orthopedische Technologieën**” in Vlaanderen wonen. 30% van hen zijn gedomicilieerd in Antwerpen.
- De sector “**Diergeneeskunde**” is de sector met de meeste Laureaten uit het Waalse Gewest met name 61%.
- Bij de sector “**Houtverwerkende nijverheid – Ambachtelijke houtbewerking – Bosbeheer – Bosontginning – Zagerijen – Houthandel**” is er een gelijkere verdeling tussen het Vlaamse en Waalse gewest met respectievelijk 56% en 40% van de Laureaten. 4% woont in Brussel.
- De meerderheid van Laureaten uit de sector “**Landbouwloonwerken technische land- en tuinbouwwerken**” uit de provincie West-Vlaanderen komen, meer bepaald 67%.



DE EREDEKENS VAN DE ARBEID DIE IN 2020 BENOEMD WERDEN

Orthopedische technologieën

Xavier Bertelee

Voorzitter BBOT

Orthopedisch technoloog – zaakvoerder



Houtverwerkende nijverheid – Ambachtelijke
houtbewerking – Bosbeheer – Bosontginning – Zagerijen –
Houthandel

Christian Hontoir

Gedelegeerd Bestuurder s.a. Établissements Hontoir



Landbouwloonwerken – Technische land- en tuinbouwwerken

Johan Van Bosch

Bestuurder B-MAS bv

Verenigingsmanager

Algemeen Secretaris Landbouw-Service



DE EMERITI-EREDEKENS VAN DE ARBEID

Orthopedische technologieën

Edmond Deschoolmeester

Gewezen Coördinator internationale relaties en scholing

Gewezen Bestuurslid BBOT

Examinator Erkenningsraad Bandagisterie RIZIV

Lid van enkele werkgroepen



Houtverwerkende nijverheid – Ambachtelijke houtbewerking – Bosbeheer – Bosontginning – Zagerijen - Houthandel

Johan Claerhout

Secretaris Europese ondernemingsraad Unilin

Syndicale afgevaardigde ACV in de firma Unilin Bospan

Secretaris ondernemingsraad Unilin Panels

Lid Comité in preventie op het werk Unilin Bospan



Robert De Schepper

Werkgroep Technisch comité WTCB binnen- en buitenschrijnwerk

Bestuurder Bouwunie: schrijnwerk nationaal en provinciaal

Lid Bouwunie/Unizo

Lid Confederatie Bouw



Diergeneeskunde

Johan Vanhemelryck



Lid West-Vlaamse dierenartsen op rust

Lid van IABS (International Association of Biologicals Standardisation)

DE

PROMOTOREN

Promotoren zijn leden van een Organiserend of Technisch Comité die hebben bijgedragen aan tenminste drie procedures. Ze ontvangen het gouden ereteken met de titel van Promotor.

Houtverwerkende nijverheid – Ambachtelijke houtbewerking – Bosbeheer – Bosontginning – Zagerijen - Houthandel

François De Meersman

Secretaris-generaal Belgische confederatie hout



Luc Proesmans

Adviseur sociale zaken en veiligheid Bouwunie





DE BREVETTEN

De promotie 2019

De brevetten van de promotie 2019 werden op 21 februari 2020 verstuurd.

Het betreft 143 gemeenten waarnaar in totaal 251 brevetten verstuurd werden naar de Burgemeesters en schepenen van de gemeenten waar de bevorderden gedomicilieerd zijn.

De betrokken sectoren zijn :

- Beenhouwerij-Spekslagerij-Traiteur
- Diamant
- Keramieknijverheid - Baksteennijverheid
- Welzijn op het werk.

Begin april 2020 hebben 49 gemeenten de ontvangst van de brevetten bevestigd, d.w.z. 34% van de betrokken gemeenten.

32 gemeenten (22% van de betrokken gemeenten) hebben ons een datum van uitreiking (of verzending per post) van deze brevetten meegedeeld. De sanitaire regels die in 2020 van kracht waren, hebben deze uitreikingen sterk verstoord. Verschillende gemeenten hebben, in overleg met de bevorderden, de brevetten per post opgestuurd. De Burgemeester van Torhout besloot zelf ten huize van de gepromoveerden (2) te gaan om hun brevet van Laureaat van de Arbeid te overhandigen.

De brevetten van de promotie 2020 zijn nog niet verzonden. Ze zullen worden verstuurd in de maand juni 2021. Deze brevetten hebben betrekking op de volgende sectoren:

- Orthopedische technologieën
- Houtverwerkende nijverheid, Ambachtelijke houtbewerking – Bosbeheer, Bosontginning, Zagerijen, Houthandel
- Landbouwloonwerken – Technische land- en tuinbouwwerken
- Diergeneeskunde
- Glasnijverheid

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,
- **Thierry Bodson**, 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
- **Véronique Crutzen**, Adjunct-Commissaris-generaal der Regering (vanaf 12/11/2020)

Bestuurders

- **Robert Tollet**, Voorzitter van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.
- **Rudi Delarue**, Voorzitter van de Nationale Arbeidsraad (vanaf 1/5/2020).
- **Paul Windey**, Voorzitter van de Nationale Arbeidsraad (tot 1/5/2020).
- **Arnaud Deplae**, 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 Landbouwrap, vertegenwoordigd door de heer Karel Colman.
- **Monica De Jonghe**, Directrice-generaal van het Verbond van Belgische Ondernemingen.
- **Didier Viviers**, Vast secretaris van l'Académie Royale des Sciences, des Lettres et des Beaux-Arts de Belgique.
- **Freddy Dumortier**, Vast 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.