

Value@work

December 2025



**Royal
Work Honors
Institute**





Robert de Mûelenaere

Voorzitter



Het jaar 2025 heeft ons veel voldoening gebracht. Na een tijd van zaaien, was dit jaar op vele vlakken dat van oogsten. Heel wat projecten die ooit werden bedacht en uitgewerkt om een nieuwe dynamiek en nieuwe energie in ons Instituut te brengen bij de uitvoering van zijn missie, de erkenning voor werk, zijn tot stand gekomen. Dit is een bron van vreugde voor iedereen die jarenlang onvermoeibaar heeft gewerkt aan deze verandering, en voor ons allemaal die er vandaag de vruchten van plukken.

Organisaties, instellingen en bedrijven moeten zich voortdurend opnieuw uitvinden. Terwijl verschillende crisissen onze werkmodellen onder druk hebben gezet, is de behoefte aan waardering op het werk meer dan ooit aanwezig. Vernieuwde onderscheidende symbolen, een duidelijkere terminologie en nieuwe initiatieven werden voorgesteld.

De nieuwe naam – **“Royal Work Honors Institute”** –, de nieuwe baseline – **“Wij bekronen uw inzet op het werk”** – en de nieuwe benaming van de onderscheiding toegekend aan de Laureaten – **“Be.krown”** – worden bijzonder warm en enthousiast onthaald, af te leiden uit de vele getuigenissen die we ontvangen. We hopen vurig dat ons Instituut zo beter gewapend is om de waarde van werk, de basis waarop alle vormen van solidariteit rusten, te bevestigen en te erkennen.

Het afgelopen jaar was een jaar van vernieuwing voor het Instituut, het jaar waarin uw nieuwe tijdschrift werd gelanceerd, en het was ook een bijzonder rijk en vruchtbaar jaar voor onze **ceremonies**. In twaalf maanden en vijf ceremonies werden meer dan 500 eretekens en onderscheidingen uitgereikt, die de titel van Laureaat of Eredeken vertegenwoordigen toegekend door Zijne Majesteit de Koning. Investeren in morgen en handelen in het heden: het team onder leiding van Christine Beusaert staat op alle fronten paraat. Onze grote waardering voor haar en het hele team, evenals voor de organiserende comités en onze mandatarissen die zich zonder voorbehoud hebben ingezet om van elk evenement een groot succes te maken. En onze oprechte felicitaties aan de meer dan 500 vrouwen en mannen van wie de inzet voor werk werd bekroond!

Tot slot willen wij u vanaf dit jaar jaarlijks een **reflectiemoment** aanbieden rond thema's die van groot belang zijn voor de wereldwereld, in samenwerking met toonaangevende nationale en Europese experts en actoren. In dit nummer vindt u een uitgebreid artikel gewijd aan de eerste editie van deze reeks, die focuste op artificiële intelligentie op het gebied van arbeid.

Aan jullie allen, Eredekens, Laureaten en actoren van de wereldwereld, wensen wij dat het nieuwe jaar mag beantwoorden aan jullie meest gekoesterde wensen, zowel professioneel als persoonlijk.



« De impact van artificiële intelligentie op de arbeidsmarkt »

Europa en AI.

Door Christine Beausaert, Directrice-generaal.

We zijn er allemaal aan gewend geraakt om de woorden artificiële intelligentie te lezen en te horen.

Bijna elke dag verwijzen kranten, persartikels of interviews ernaar.

En de toepassingsgebieden lijken eindeloos.

Voor het Instituut, net als voor het College van Eredekens, voor wie de arbeidsmarkt het centrale aandachtspunt vormt, was het belangrijk om de contouren van artificiële intelligentie te schetsen binnen deze specifieke materie.

Op 26 september bracht een colloquium verschillende actoren uit het werkveld samen om de uitdagingen, risico's en kansen te onderzoeken die gepaard gaan met de integratie van AI in onze professionele omgevingen.

De bijdragen wilden representatief zijn voor de arbeidsmarkt zelf.

Zo werden, nadat het huidige Europese kader werd toegelicht¹, de standpunten van vertegenwoordigers van werknemers² en ondernemingen³ uiteengezet.

Ook het Belgische wetgevingskader⁴, het welzijn op het werk⁵ en de opleiding⁶ kwamen aan bod.

De rijkdom van de bijdragen laat zich niet in enkele zinnen vatten, maar er kwamen wel duidelijke krachtlijnen naar voren.

Eerst was er een vaststelling: Europa – en binnen Europa ons land – loopt achter in het benutten van de mogelijkheden van AI.

Toch is het niet te laat. Aantonen dat de invoering van AI in ieders belang is, kan haar ontwikkeling nog steeds beïnvloeden.

Daarom moeten zowel bedrijven als werknemers worden begeleid.

En moeten vaardigheden versterkt worden.

AI op de werkvloer kondigt verandering aan.

Belangrijk, zeker, maar moet niet op voorhand als "goed of slecht" bestempeld worden.

Men moet de risico's niet verdoezelen en inzetten op opleiding, advies, participatie en sociale dialoog zal het vertrouwen, en daarmee de aanvaarding, vergroten.

Vind de volledige bijdragen terug op: <https://bekrown.be/nl/news/colloquium-ai-vind-de-tussenkomsten-van-de-sprekers-terug/>

1. Mevrouw Franca Salis-Madinier, rapporteur bij het Europees Economisch en Sociaal Comité

2. Mevrouw Patricia Velicu voor industriAll-Europe

3. Mevrouw Monica De Jonghe voor het Verbond van Belgische Ondernemingen

4. De heer Rudi Delarue voor de Nationale Arbeidsraad

5. De heer Frank Dehasque voor de FOD Werkgelegenheid

6. De heer Sébastien Avanzo voor View.brussels

Artificiële intelligentie en welzijn op het werk

Door Véronique Crutzen.

Interview met Frank Dehasque, adviseur bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en Belgisch Focal Point van het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk (EU-OSHA).



U maakt wel volgende bedenking: deze alomtegenwoordigheid gaat niet altijd gepaard met een reflectie over gezondheid en veiligheid op het werk.

F.D.: Precies. Uit de ESENER-enquête van 2019 bleek nog dat minder dan één van de vier werkgevers (24 %) tijd en aandacht aan de gevolgen die digitale technologieën kunnen hebben voor de veiligheid en gezondheid van werknemers. Dit is heel weinig, vooral als we weten dat digitalisering tot nieuwe risico's kan leiden: voortdurende controle door werknemers, cognitieve overbelasting, verhoogde prestatie- en tijdsdruk, minder autonomie, gebrek aan

communicatie, isolement, lichamelijke aandoeningen die verband houden met langdurig gebruik van schermen, enz.

Digitale technologieën bieden uiteraard ook kansen. Ze maken het mogelijk repetitieve en gevaarlijke taken te delegeren aan machines en zorgen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven door middel van telewerken. Ze kunnen de werkorganisatie optimaliseren en kunnen problemen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk in kaart te brengen.

Digitale technologieën zijn steeds meer aanwezig in ons leven en op onze werkplekken. Hoe snel en diepgaand is deze transformatie?

F.D.: De snelheid van de digitale transformatie is ongezien. Vandaag de dag zijn robots, laptops, smartphones en andere digitale toepassingen gemeengoed geworden in bijna alle Europese bedrijven. Volgens de Europese 'Vinger aan de pols'-enquête uit 2025 gebruiken negen op de tien werknemers in de EU ten minste één digitale technologie in hun functie.





Hoe kunnen we de uitdagingen aanpakken?

F.D.: Op verschillende manieren. Zo ben ik als focal point manager betrokken bij verschillende activiteiten in de **campagne voor een gezonde werkplek 2023-2025** van EU-OSHA.

De campagne werd gelanceerd om werkgevers en werknemers bewust te maken van de uitdagingen die gepaard gaan met digitalisering op de werkvloer. Het **doel** is de **kennis** en het **bewustzijn** rond het veilig gebruik van digitale technologieën te **vergroten** en te informeren over nieuwe risico's en kansen. Tegelijkertijd bevordert de campagne de uitwisseling van goede praktijken, biedt het praktische tools en moedigt het de dialoog tussen belanghebbenden aan.

De campagne is opgesteld rond een aantal aandachtspunten, zoals werknemersbeheer door middel van AI, maar ook andere thema's die te maken hebben met de implementatie van digitale technologieën komen aan bod. Denk aan automatisering van taken of het gebruik van slimme digitale systemen.

Binnen de campagne hebben we via de **Awards voor Goede Praktijken** een aantal **Belgische praktijken** onder de aandacht gebracht. Zo implementeerde de glasproducent AGC nieuwe digitale technologieën zoals AI-gestuurde camera's ter versterking van hun veiligheidssysteem. De andere winnaar van de Belgische selectie, Lantis, ontwikkelde dan weer een navigatiesimulator om schippers te trainen en zo ongevallen op de werf van de Oosterweelverbinding in Antwerpen te voorkomen.



Risicopreventie vanuit een menselijke benadering :

- **Transparant**
- **Mens centraal**
- **Holistische aanpak: zowel prestaties als effecten bekijken**
- **Gelijke toegang tot informatie**

De campagne van EU-OSHA is gebaseerd op recent onderzoek. Wat is voor jou de belangrijkste les die we moeten trekken uit dit onderzoek?

F.D.: De campagne bouwt voort op het onderzoek dat tussen 2020 en 2023 is uitgevoerd door EU-OSHA en een overzicht biedt van zowel de wisselwerking als frictie tussen digitalisering en veiligheid op het werk. Dit onderzoek toont aan dat het essentieel is om technologie te integreren in een algemene strategie en holistische benadering en het niet als een doel op zich mag worden beschouwd. De digitale transformatie mag dan wel onvermijdelijk zijn, toch mag men het belang van een collectieve risicopreventie niet uit het oog verliezen.

Essentieel bij de risicopreventie is de **mensgerichte benadering**, waarbij transparantie centraal staat. Een mensgerichte benadering impliceert ook dat werknemers betrokken worden bij de ontwikkeling en implementatie van digitale technologieën en een gelijke toegang tot informatie krijgen.

AI en de bescherming van werknemers – Belgische regelgeving :

- **Codex Welzijn op het Werk : risicoanalyse, arbeidsmiddelen, bestelprocedure, opleiding, IDPBW, ...**
- **Welzijnswet : preventiemaatregelen**

In de holistische benadering moeten ook ontwikkelaars vanaf de ontwerpfase rekening houden met risico's met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het werk.

Wat bedoel je met een 'holistische' aanpak? Wat is de rol van regelgeving?

F.D.: Digitale technologieën moeten niet alleen beoordeeld worden op basis van hun prestaties, maar ook op basis van hun effecten op werknemers en de samenleving.



Naast de Europese regelgeving, kan de relevante Belgische wetgeving hierbij dienen als een belangrijk hulpmiddel om deze beoordeling te maken. Ik heb het dan bijvoorbeeld over de Arbeidswet, de Welzijnswet en de Codex over het Welzijn op het Werk. Denk aan de regelgeving rond het beheersen en vermijden van risico's, het uitvoeren van een risicoanalyse en het voorzien van opleiding. Daarnaast kan men AI in veel gevallen beschouwen als een arbeidsmiddel, en moet men bijgevolg de relevante regelgeving naleven.

Ten slotte is de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPBW) een belangrijke actor als onderdeel van het dynamisch risicomanagementsysteem van een onderneming. Ik wil dan ook het belang benadrukken van het advies dat zowel de IDPBW als het Comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) geven over de invoering van nieuwe technologie en de opleiding van werknemers.

Hoe zit het met de vaardigheden van werknemers en werkgevers?

F.D.: De ontwikkeling van **digitale vaardigheden** is van fundamenteel belang. Werknemers en werkgevers moeten worden opgeleid om digitale systemen, hun risico's en kansen te begrijpen. Dit verbetert hun vermogen om op een geïnformeerde en veilige manier met deze tools om te gaan.

Biedt EU-OSHA middelen om deze transitie te ondersteunen?

F.D.: Ja, de campagne 2023-2025 biedt factsheets, casestudy's en beleidsnota's. Deze informatiebronnen hebben betrekking op psychosociale risico's, preventiemaatregelen, definities en toepassingen van AI, maar ook op huidige en toekomstige regelgeving.

Tot slot: welke boodschap wil je werknemers en werkgevers nog meegeven?

F.D.: Digitalisering is een onvermijdelijke ontwikkeling, maar moet gepaard gaan met een grotere waakzaamheid op het gebied van veiligheid en gezondheid. Het is essentieel om alle belanghebbenden te betrekken om deze transformatie gunstig en duurzaam te laten zijn.

Digitale transformatie mag niet ten koste gaan van mensen. Door de mens centraal te stellen in de beslissingen, door transparantie en participatie te bevorderen, kunnen we van digitalisering een hefboom maken voor **duurzame en verantwoorde** vooruitgang.

AI kan werkplekken veiliger, gezonder en productiever maken, op voorwaarde dat het op een gecoördineerde manier wordt toegepast, **transparant is en de rechten van werknemers respecteert**.

Uitreiking van brevetten : portret van een gepassioneerde Laureate !

Door Christine Beusaert

Het was nog mooi weer, in de vooravond van 10 september.

Die dag had de burgemeester van Anderlecht, Fabrice Cumps, enkele van zijn inwoners uitgenodigd voor de uitreiking van hun brevet van Laureaat van de Arbeid: de logische vervolgstap na de toekenning van de titel door Zijne Majesteit de Koning.

In het neorenaissance-decor van het stadhuis, omgeven door de geur van geboend hout en oude meubels, ontvingen de Laureaten de felicitaties van hun gemeente voor hun kwaliteitsvolle professionele inzet.

Onder hen bevond zich een jonge vrouw, Anouck Paulus, die het gouden ereteken ontving.

In de loop van een gesprek wordt snel duidelijk waarom.

Hoe zou u uw professionele parcours omschrijven, mevrouw Paulus ?

A.P.: Eerst en vooral: niets wees erop dat ik mijn carrière in het openbare ambt zou uitbouwen. Ik ben in 2013 bij de Stad Brussel begonnen als logistiek verantwoordelijke. Ik heb er mooie ontmoetingen gehad en veel kansen gekregen. Ik ben nieuwsgierig, ik wil altijd bijleren en ontdekken, en ik heb daar de gelegenheid toe gekregen. Ik hou van projecten en ik heb aan heel wat projecten kunnen meewerken. En dan, zonder druk, ben ik geëvolueerd en gegroeid.

U bent momenteel adjunct-directeur Aankopen, een mooie functie. Hoe kijkt u naar die vooruitgang ?

A.P.: Er zijn altijd mensen die degenen die kansen grijpen met wantrouwen of negativiteit bekijken. Voor mij is kansen grijpen gewoon 'een stap verder' in een carrière. Een natuurlijke continuïteit van wat ik diep vanbinnen graag doe: het menselijke, nieuwsgierigheid, het zoeken naar betekenis.

En precies die betekenis vind ik in het gevoel deel uit te maken van iets groters. Ik zie mezelf als een steen tussen andere stenen, in een collectief bouwwerk. Klein misschien, maar in beweging. Een steen die rolt, die verandering brengt, die anderen ondersteunt zodat ook zij kunnen groeien.

En als vrouw, hebt u die vooruitgang neutraal beleefd ?

A.P.: Mijn antwoord is nee ... en ja.

Nee, omdat al tijdens mijn aanwervingsprocedure in 2013 sommigen mijn vermogen in vraag stelden om een team mannen te leiden.

Ja, omdat men mij uiteindelijk wél heeft vertrouwd — en vandaag leid ik een nog groter team.

Mentaliteiten evolueren, natuurlijk, maar soms blijven reflexen bestaan: beschouwd worden als 'schattig' in plaats van competent, of net iets meer moeten bewijzen om als expert erkend te worden.

Maar ik heb mijn strijdpunten nooit verborgen: **gelijkheid en rechtvaardigheid**.

Dat zijn mijn bakens, zowel professioneel als persoonlijk.

Waarom hebt u dan deelgenomen aan de procedure van Laureaat van de Arbeid?

A.P.: Het klinkt misschien verrassend, maar ik voel dat ik een punt heb bereikt in mijn leven waarop ik voldoende verankerd ben — als persoon en als werknemer — om geen externe erkenning meer nodig te hebben. Ik ben trots op mezelf en ik beloon mezelf. Ik ben trots op mijn werk, en dat is iets heel positiefs. We zouden allemaal trots moeten zijn op ons werk!

Maar het is ook een stap die moed vraagt: je moet je legitiem voelen om eraan deel te nemen, en dat is niet altijd vanzelfsprekend, zelfs niet voor de meest bekwame mensen. Daarom wil ik anderen aanmoedigen om het ook te durven.

Bovendien heeft de vragenlijst me uitgenodigd om mijn parcours te herbekijken, om woorden te geven aan mijn leerervaringen, mijn waarden, mijn keuzes. Ik heb er de tijd voor genomen, nagedacht ... en ik heb beseft hoe belangrijk dit soort oefening voor iedereen is — niet om beloond te worden, maar **om eer te betonen aan jezelf**.

En die titel, waarvoor zal hij u dienen ?

A.P.: Het is een geschenk, een bron van trots: je naam staat in het Belgisch Staatsblad, het is plechtig.

Maar het is vooral een 'spoor van'. Ik hou van dat spoor dat me waardeert en dat deel uitmaakt van mijn persoonlijke geschiedenis en van de collectieve geschiedenis. Het zegt dat ik heb bijgedragen aan een collectief project.

En voor uw collega's ?

A.P.: Ik ga hen echt aanmoedigen om deel te nemen. Want het laat je toe terug te blikken op je loopbaan, natuurlijk, maar het helpt je ook opnieuw contact te maken met jezelf, je waarden, je rode draad.

Sommigen raken zichzelf kwijt, of verliezen hun gevoel voor betekenis. Dit proces geeft je opnieuw richting. Het verankert je in jezelf, om verder te gaan.



Be.kro|||n

Anouck P.

Gouden ereteken.

« Diep vanbinnen graag
doen : het menselijke,
nieuwsgierigheid, het
zoeken naar betekenis.»



Miranda Ullens



Marie-Hélène Ska

Vrouwenforum

De beproeving van gendergelijkheid in een veranderende arbeidswereld in België

Door Christine Beusaert,
Directrice-generaal.

De arbeidswereld verandert voortdurend.

De afgelopen maanden is die evidentie voor iedereen nog eens duidelijk geworden.

Daarom wilde Vrouwenforum vier vertegenwoordigsters uit de werkgevers-, vakbonds- en politieke wereld ontmoeten.

Vier vrouwen die hoge verantwoordelijkheden dragen buigen

zich over de specifieke uitdagingen voor vrouwen – als die bestaan – op een arbeidsmarkt in volle verandering.

Het gaat om Monica De Jonghe (Gedelegeerd bestuurder van het VBO), het kabinet van Vanessa Matz, Minister van Ambtenarenzaken (mevrouw Bardaro, adjunct-kabinetschef, en mevrouw Romain, adviseur en kabinetssecretaris), Marie-Hélène Ska (Algemeen secretaris van het ACV) en Miranda Ullens (Algemeen secretaris van het Vlaams Interregionaal ABVV).

Van meet af aan wordt unaniem gewezen op de specifieke rol van vrouwen.

Ook vandaag zijn het vooral vrouwen die de zorg voor het gezin opnemen (kinderen/ouderen/soms beide). Zij zijn het vaak die “een stap opzij” zetten, voornamelijk door deeltijdse contracten te aanvaarden en thematische verlopen op te nemen.

Maar, zo benadrukken de gesprekspartners, dat heeft gevolgen.

Marie-Hélène Ska en Miranda Ullens vestigen de aandacht op nieuwe maatregelen van de regering, zoals flexibiliteit, overurenprestaties en het afsluiten van contracten onder één derde regel. Volgens hen zullen deze maatregelen een aanzienlijke impact hebben, doordat ze de toegang tot voltijdse jobs bemoeilijken of zelfs onmogelijk maken in sommige sectoren, het aantal contracten vermenigvuldigen en het werk dereguleren. Marie-Hélène Ska spreekt van een “desynchronisatie van de arbeidstijd”, dat op lange termijn uitputtend is.

Sommige meer discrete maatregelen – zoals het educatief verlof dat gekoppeld wordt aan een voltijds of 4/5de contract – zullen in sommige regio's van het land werknemers beroven van de mogelijkheid om zich te ontwikkelen en keuzes te maken.

Vrouwen, die oververtegenwoordigd zijn in deeltijdse jobs of in bepaalde specifieke sectoren (zorg, schoonmaak, dienstencheques), zouden volgens hen meer dan anderen de gevolgen dragen.

Monica De Jonghe wil daarentegen de flexibiliteitsmaatregelen verdedigen als essentieel voor de concurrentiekracht van het land.

Ze benadrukt ook de verantwoordelijkheid van de staat om mensen die al lang werkloos of ziek zijn opnieuw te activeren en te begeleiden naar werk dat zowel voor henzelf als voor de arbeidsmarkt noodzakelijk is.



Alle drie erkennen ze ook de gevolgen van deeltijds werk op het pensioen.

De discussie is niet nieuw, herinnert het kabinet van minister Matz, maar, zegt Monica De Jonghe, de mentaliteiten moeten veranderen en vrouwen en mannen moeten op gelijke wijze verlof kunnen opnemen.

Hoewel alle gesprekspartners een positieve evolutie erkennen, is er nog geen sprake van echte gelijkheid op dit gebied.

Gevraagd naar geweld en intimidatie op de werkvloer (en dus over Conventie 190), erkennen de vakbondsvertegenwoordigers de vooruitgang, maar benadrukken ze dat er nog veel werk aan de winkel is. Binnen het Openbaar Ambt blijft, ondanks verminderde middelen, sensibilisering een prioriteit, net zoals de verdediging van het genderevenwicht in managementfuncties.

Toch waarschuwt mevrouw De Jonghe ervoor dat het wettelijk kader niet overbelast mag worden, omdat dit het

gezond verstand in de bedrijfswereld zou kunnen ondermijnen.

Is het werk van Vrouwenforum dan nog nuttig ?

Ja, zeggen ze.

Miranda Ullens herinnert eraan dat het veel te gemakkelijk is om te stellen dat vrouwen vandaag geëmancipeerd zijn en dat er niet langer gestreden hoeft te worden voor vrouwenrechten. Een verworven recht kan worden teruggedraaid.

Volgens Marie-Hélène Ska moeten vrouwen versterkt worden in hun vermogen om hun plaats in te nemen, zonder te kopiëren en door zichzelf te blijven; en moet er gewerkt worden aan mannen als partners in deze problematiek.

Vrouwen moeten geholpen worden in zichzelf te geloven, zegt Monica De Jonghe.

De mentaliteiten moeten evolueren, los van gendergebonden vooroordelen.

Vrouwenforum zal de uitdagingen die vrouwen op de arbeidsmarkt ondervinden blijven aankaarten.

Want erkenning, de balans tussen werk en privé, de impact van nieuwe overheidsmaatregelen en de strijd tegen geweld op het werk vereisen bijzondere aandacht en vormen de drijfkracht van de acties.

Raadpleeg de volledige interviews :



[bekrown.be](https://www.bekrown.be)

« Het is veel te gemakkelijk om te zeggen dat vrouwen tegenwoordig geëmancipeerd zijn en dat we niet langer hoeven te vechten voor vrouwenrechten.

Een recht dat gecreëerd wordt, kan ook weer afgenomen worden. »



Vanessa Matz



Monica De Jonghe



Onvergetelijke ceremonies !

De gezellige ceremonie van de sector Musea, Archieven en Bibliotheken vond plaats op 12 oktober in de KBR.



Aandacht en
samen delen



Een stralende
vreugde



Een ceremonie
met de familie



De trots om erkend
te worden



Een
zadelmaker



Op 26 oktober 2025
vindt in het museum
Eperon d'or in Izegem
de ceremonie van de
sector "Ambachtelijke
schoenmakerij en
detailhandel in schoenen
- Ledernijverheid en
-ambachten" plaats.



Alle
generaties
zijn aanwezig



Omdat we ons allemaal kunnen engageren!

In sommige sectoren of beroepen zijn de selecties al gestart of gaan ze binnenkort van start. De sector welzijn op het werk, floristen, kaashandel, architecten, de bouwsector...

Iedereen kan zich inzetten om erkenning voor kwaliteitsvol werk tot een echte meerwaarde te maken.

Dus,

- Werk je in de sector?
- Wil je een collega of een team in de kijker zetten?
- Ken je iemand die er werkt?
- Ben je klant, leverancier...?

Dan is dit het moment om te handelen!

**VOOR MEER INFORMATIE,
GA NAAR:**

bekrown.be

of scan de QR-code:



CONTACTEER ONS
info@bekrown.be



Value@work

Driemaandelijke publicatie van het
Royal Work Honors Institute en het
Koninklijk College van Eredekens van
de Arbeid

V.U. Robert de Mûelenaere, Voorzitter

Blijde Inkomstlaan 17-21
1040 Brussel

REDACTIE

V. Crutzen, F. Dehasque,
R. de Mûelenaere, C. Beusaert

VORMGEVING

Hungry Minds

VERTALING

A. Minnen, W. Desterck.

FOTO'S

B. Struelens, D. Seguin.

Verhuisd? Nieuw e-mailadres?
Ontvang je dit magazine liever alleen
per mail?

LAAT HET ONS WETEN

info@bekrown.be



**Royal
Work Honors
Institute**

Be.kro|||n



Elke N.

Laureate

Logistiek coördinator en
vrijwillige brandweerman.

«Twijfel niet aan jezelf.
Houd je ogen open en leer
veel. Laat geen enkele kans
voorbijgaan ! »