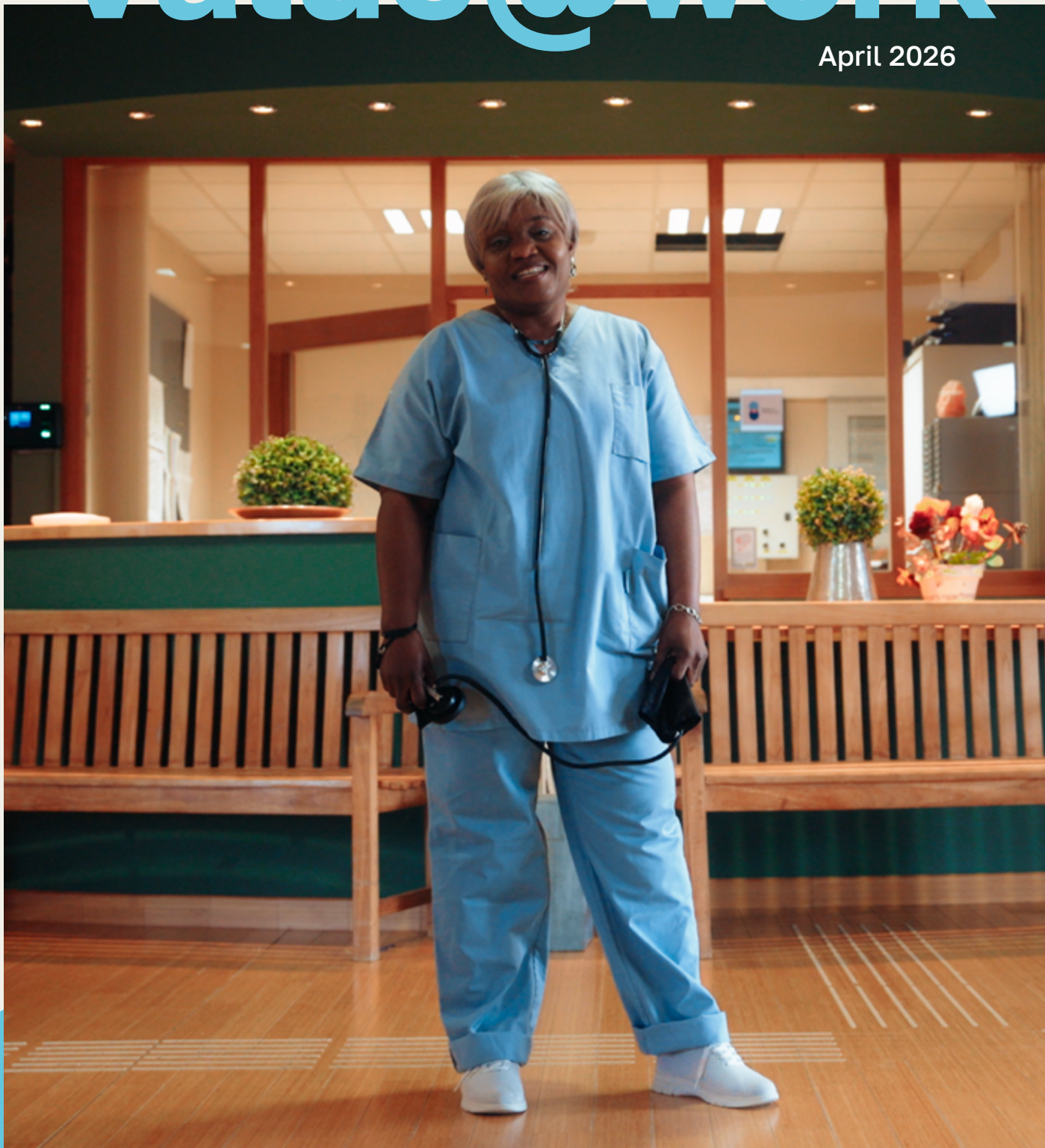


Blijde Inkomstlaan 17-21
1040 Etterbeek

N°3 | Kwartaal

Value@work

April 2026



**Royal
Work Honors
Institute**





Robert de Mûelenaere

Voorzitter

Met veel enthousiasme en vertrouwen is ons Instituut het jaar 2026 ingegaan, met een vernieuwde identiteit en nieuwe tools om zijn missie te vervullen: werk erkennen en valoriseren als een waarde die ons inspireert en zin geeft aan ons leven, en als fundament voor een welvarende, rechtvaardige en solidaire samenleving.

Het Instituut vertegenwoordigt de breedste waaier aan activiteitensectoren, aangezien alle interprofessionele organisaties van werknemers en werkgevers er zetelen. Deze verscheidenheid aan actoren binnen de arbeidswereld komt duidelijk tot uiting in de sectoren en beroepen die zich voorbereiden om hun vertegenwoordigers te eren. Achtereenvolgens zullen de floristen, de kaasprofessionals, de architecten en ingenieur-architecten, de woonzorgcentra, de bouwsector en de sector welzijn aan bod komen.

Alle werknemers worden opgeroepen om de nationale en koninklijke erkenning voor hun engagement op de werkvloer te ontvangen, voortaan "Be.krown" van de arbeid genaamd. Iedereen die in zijn of haar professionele en/of maatschappelijke loopbaan het beste van zichzelf heeft gegeven, komt hiervoor in aanmerking. "Be.krown" wil de partner zijn van een arbeidswereld die voortdurend in verandering is.

Het College der Eredekens van de Arbeid zal u dit jaar zijn tweede jaarlijkse colloquium aanbieden. Het gekozen onderzoeksthema is ditmaal diversiteit op de arbeidsmarkt, de voordelen die zij biedt voor ondernemingen en voor de samenleving, en de acties die nodig zijn om deze te bevorderen, van het onderwijs tot de werking van de arbeidsmarkt zelf.

Aan het begin van dit nieuwe jaar willen wij ook de Eredekens van West-Vlaanderen, Vlaams-Brabant en Limburg bedanken voor hun gedrevenheid en betrokkenheid bij de doelstellingen van ons College. Ook dit jaar zullen zij opnieuw een provinciale ontmoetingsdag organiseren. Zoals steeds zijn dit waardevolle momenten die de collegialiteit versterken en tegelijk onderwerpen van groot belang voor onze beroepen en samenleving aanreiken.

Aan onze twee bestuurders die aan het einde van hun mandaat zijn gekomen, Odette Van Hamme en Maurice Parmentier, richten wij onze oprechte en hartelijke dank voor hun voorbeeldige inzet voor hun zo vaak uitgesproken trouw aan de idealen van ons College en het Instituut.

Zadelmaakster, ambachtsvrouw en gepassioneerd !

Chantal de Meeûs d'Argenteuil ontving vorig jaar de titel en het gouden ereteken van Laureaat van de Arbeid.

Door Christine Beusaert

Haar sector viel onder "Ambachtelijke schoenmakerij en detailhandel in schoenen – Ledernijverheid en -ambachten".

Terugblik op een inmiddels zeldzaam geworden parcours.

Mevrouw de Meeûs d'Argenteuil, kunt u uw professionele loopbaan in enkele woorden samenvatten?

Vanaf het begin van mijn traject wist ik dat handenarbeid voor mij bestemd was. Na de "École du Louvre" en een Engelse school, waar ik enorm veel technieken heb geleerd en werd geconfronteerd met het zoeken naar concrete oplossingen, werd ik aangeworven bij Hermès.

Dat was voor mij eigenlijk niet zo uitzonderlijk, want ik reed te paard en was gewend om mijn materiaal te onderhouden.

Daar heb ik een onvervangbare ervaring opgebouwd: ik heb gekeken, geëxperimenteerd en geleerd.

Het leven wilde dat gedurende 30 jaar – terwijl ik mijn kinderen opvoedde – de boekhouding de zadelmakerij verving, maar daar heb ik absoluut geen spijt van.

In 2015 heb ik mijn passie opnieuw opgenomen, eerst in Brussel en daarna op het platteland.

En hier sta ik dan: verrijkt door elke fase.

Waarom hebt u deze titel van Laureate van de Arbeid aangevraagd?

Ik word uiteraard erkend als ambachtsvrouw. En dat is heel goed.

Maar de titel van Laureate van de Arbeid is een unieke kans om op een "wettelijke" manier zichtbaar te zijn. Deze erkent uw vakmanschap, maar heeft ook een emotionele waarde. Het is een Koninklijk Besluit dat "u" individueel benoemt. En in mijn familiegeschiedenis past dat in een soort "dienstbaarheid" aan België.

Waar haalt u professionele trots uit?

Ik zal geen specifiek project noemen, maar eerder een manier om het beroep te benaderen. Ik leg samen met de klant een traject af. We bepalen de vraag, het ontwerp, de beperkingen en de uitvoeringsmiddelen. De klant beschikt dan over een uniek en duurzaam object. Daar ben ik trots op.

Hoe ziet u de plaats van vrouwen in uw beroepssector?

Hoewel ik soms verschillende manieren van werken heb vastgesteld, denk ik niet dat er een verschil is

tussen mannen en vrouwen. Alleen de passie voor het vak en de inzet zijn van belang.

Toch blijft het zo dat vrouwen vaak zwaardere familiale lasten dragen en moeten jongleren tussen hun professionele en familiale realiteit.

Persoonlijk vind ik het belangrijk te kunnen zeggen dat ik gelukkig ben met de rollen van moeder, professional en echtgenote die ik in mijn leven heb mogen vervullen.

Wat ontbreken de ambachtslieden volgens u?

Zonder twijfel: tijd! De ambachtsman of -vrouw is veelzijdig en als hij of zij alleen werkt, is tijd een schaars goed. Bovendien moet men strijden voor zijn of haar statuut en in de eerste plaats erkend worden als ambachtsman of -vrouw.

Ik strijd ook al lang voor de invoering in België van een specifieke NACE-code voor erkende ambachtslieden. Dat zou Europa in staat stellen een lager btw-tarief te bepalen (6%, zoals dat al geldt voor herstellingen). Het doel is een financieel voordeel te hebben om de verkoop te bevorderen en de vakkennis te behouden.

En wat met de jongeren: zou u hen het beroep aanraden?

Zonder enige twijfel. Ik zou hen aanraden zich te laten opleiden bij de besten en interesses en passies te ontwikkelen.

Ik zou hen vertellen hoe gelukkig ik ben wanneer ik creëer; dat tijd geen rol speelt wanneer ik werk; dat ik, wanneer ik klaar ben, iets moois heb gemaakt.

En dat dat niet voor iedereen is weggelegd.

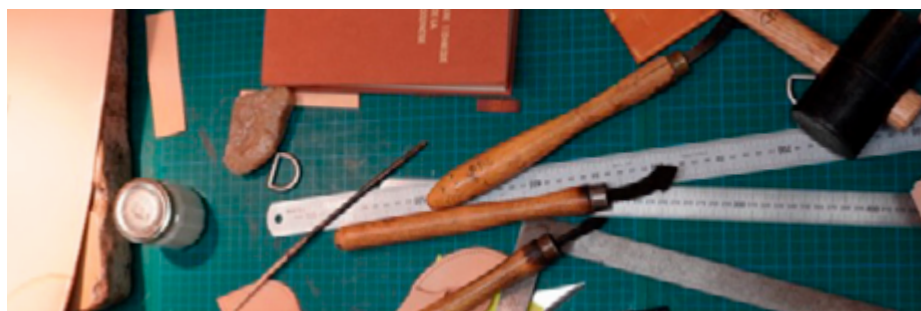
Hoe ziet u de toekomst van uw beroep?

Zolang de kleine vonk bestaat, zolang er behoefte is aan herstel of onderhoud, zal het beroep blijven bestaan.

Ja, het is een nicheberoep, maar het is exclusief, maatwerk en uniek werk.

En wanneer iemand precies dát werk wil, zoekt hij of zij de ambachtsman of -vrouw die het kan uitvoeren!

Ontdek de realisaties van Chantal de Meeûs op <https://atoutcuir.be/>



Be.kroon



Chantal D. M.

Laureaat van de Arbeid
gouden ereteken.

«Het is een nicheberoep,
maar het is exclusief.»



Rapport Diversiteit – FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Door Alfons De Potter en Alain van Slambrouck

Eind 2024 werd door de FOD Werk een lijvig rapport over diversiteit op de werkvloer in België gepubliceerd. Met de redactie gingen wij op bezoek bij Ann Coenen, Expert analyse arbeidsmarkt, wat leidde tot een boeiend gesprek over de inhoud van dit rapport.

Een rapport over diversiteit dat 378 bladzijden telt: waarom en hoe is het tot stand gekomen?

Dit eerste Rapport Diversiteit van de FOD Werkgelegenheid bouwt voort op de traditie van de "Socio-economische monitoring – Arbeidsmarkt en origine" die sinds 2013 tweejaarlijks werd gepubliceerd in samenwerking met UNIA. In het kader van het Nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht en de Arbeidsdeal kreeg de FOD de opdracht om naast origine ook andere aspecten van diversiteit in beeld te brengen, zoals langdurige ziekte, handicap en seksuele oriëntatie. Het rapport

behandelt de verschillen tussen groepen wat betreft hun kansen op de arbeidsmarkt, loonniveau en het type van werk. Hierbij werd gebruikgemaakt van de gegevens die beschikbaar zijn in het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming van de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid.

Wat betekent diversiteit op de werkvloer?

Het rapport stelt vast dat de Belgische arbeidsmarkt niet de diversiteit van haar bevolking weerspiegelt. Daarbij bekijken we karakteristieken als origine, migratieachtergrond, leeftijd, geslacht, gezinssituatie, handicap, seksuele oriëntatie, kortom een groot deel van de domeinen die vermeld worden in de antidiscriminatiewet. In dit onderzoek werd de groep van 18-64-jarigen geanalyseerd. Er zijn echter nog vele onbekenden: zo beperkt het rapport zich tot erkende handicaps en is nog weinig

geweten over de precieze situatie van gehuwden, samenwonenden en alleenstaanden.

Hoe is het gesteld met de diversiteit in de Belgische openbare en private bedrijven?

Het is alleszins geen zwart-witverhaal. Dankzij o.a. een over de afgelopen jaren algemeen gunstige arbeidsmarkt, merken we een aantal verbeteringen op. Zo is de groep van 55-plussers steeds beter vertegenwoordigd op de werkvloer. Hierbij toch ook een voetnoot: er doet zich bij die groep tegelijk een verschuiving voor naar langdurige ziekte. Voor andere categorieën blijft de kloof groot. Terwijl de gemiddelde hoogopgeleide man van Belgische origine een werkzaamheidsgraad heeft van 88,0%, komt een vrouw met origine in het Nabije en Midden-Oosten slechts uit op 27,8%. Personen met een migratieachtergrond, zelfs die

van de tweede en derde generatie blijven moeilijker hun plaats vinden op de arbeidsmarkt. Ook hoogopgeleide mensen uit deze groep blijven minder vertegenwoordigd op de werkvloer en werken vaak aan een lager loon. Ook bij personen met een handicap blijft de uitdaging groot. De verdeling van groepen over de economische sectoren is ongelijk en die situatie blijft vrij stabiel. De bouwsector blijft een mannenbastion, bij de poetsdiensten blijft de laagbetaalde vrouw met grote voorsprong in overtal. Een lage scholingsgraad (lager secundair) is een grote barrière om de weg naar werk te vinden. En ook ouderschap kan een drempel zijn tot gelijke vertegenwoordiging op de arbeidsmarkt.

Het rapport toont ook een sectorale ongelijkheid aan.

Voor de overheidsbedrijven mogen wij hoge eisen stellen. Toch zien we ook daar nog geen weerspiegeling van de maatschappij. Vooral Belgen zijn er tewerkgesteld als statutair ambtenaar, andere groepen vaker contractueel. Mensen van buitenlandse origine blijven nog sterk ondervertegenwoordigd in sectoren zoals informatica en communicatie, banken en verzekeringen. Bedrijven moeten uitgenodigd worden om nog meer op zoek te gaan naar competenties en niet zozeer naar profielen.

Geen 80 % werkzaamheidsgraad zonder diversiteit: fictie of werkelijkheid?

Om de 80% te bereiken moet er inderdaad ingezet worden op daar

waar winst kan gehaald worden, en het rapport toont duidelijk aan dat dat bij de groepen is die momenteel ondervertegenwoordigd zijn. De huidige regering zet vooral in op toeleiding van werklozen naar de arbeidsmarkt, maar daarnaast bestaat er een grote groep van inactieven. De groeiende groep van langdurige zieken moet alleszins meer aandacht krijgen. Om ziekte te voorkomen moet nog meer worden ingezet op preventie en voor werknemers op leeftijd moet nog meer aandacht gaan naar werkbaar werk. Er bestaan nog te veel drempels om mensen duurzaam aan het werk te helpen en te houden. Die drempels aanpakken vereist een brede en gecoördineerde aanpak van de verschillende overheden, in samenwerking met de sociale partners.

Welke conclusies werden uit de inhoud van het rapport getrokken? Welke acties werden ondernomen?

Er werd alleszins vooruitgang geboekt, zeker op vlak van gender en leeftijd, maar we blijven voorzichtig. Bij slechte economische conjunctuur of in een crisis zoals de Covid-pandemie ervaren de meest kwetsbare groepen als eerste de negatieve gevolgen. Dit rapport werd overgemaakt aan alle kabinetten en aan organisaties die met deze problematiek bezig zijn. Daarnaast werden er sectorale fiches met onder meer kerncijfers over de loonkloof en de aanwezigheid van jongeren en personen met een migratieachtergrond aangeleverd aan de paritaire comités, die hiermee aan de slag gingen. Sectoren kunnen op

basis van de fiches nadenken over mogelijke acties om de diversiteit in hun eigen sector aan te pakken. En momenteel staat bij de FOD Werk tegen december 2026 een nieuw rapport in de steigers waarbij een aantal nieuwe thema's zullen onderzocht worden, zoals de kwaliteit van het werk, de langdurige zieken en de verblijfsredenen bij migratie.

BEDANKT ANN!

Voor wie het volledige rapport wenst in te kijken:

<https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/publications/NL/RapportDiversiteit2024.pdf>

Meer weten over hoe het gesteld is met de diversiteit op de werkvloer in België?

Noteer dan alvast het **NATIONAAL COLLOQUIUM OP VRIJDAG 13 NOVEMBER 2026 OVER "DIVERSITEIT EN INCLUSIE OP DE WERKPLEK"** in Brussel in je agenda. Een organisatie van het Royal Work Honors Institute en het College van Eredekens van de Arbeid. Een uitnodiging volgt.



Een nieuw akkoord dat een brug slaat tussen beleid en praktijk.

Door Martine Voets

In de loop van de maand november heeft het Instituut voor Gelijkheid Vrouwen en Mannen (IGVM) een belangrijke stap gezet door een samenwerkingsakkoord te sluiten met Beci, de Boerenbond, het VBO, UCM, Unisoc, Unizo en Voka. Voortaan zijn zij verenigd door een samenwerkingsakkoord dat gericht is op de versterking van de gendergelijkheid op de werkvloer.

“Met dit akkoord tussen het Instituut en de verschillende werkgeversorganisaties kunnen we de brug slaan tussen beleid en praktijk“. De ondertekenaars benadrukten tijdens de lancering van het initiatief dat ze de ondernemingen nog beter kunnen ondersteunen in hun inspanningen om een inclusieve werkomgeving te creëren

Een win-win operatie

Om de uitdagingen van dit akkoord beter te begrijpen, sprak het Vrouwenforum met Leonie Hogervorst, die belast is met de opdracht Gender en Werk en deze actie coördineert. “Het is de bedoeling

“De ondertekenaars zullen de eerste begunstigen zijn”

een duurzame werkomgeving te creëren”, legt zij uit.

Het akkoord gaat immers verder dan een occasionele samenwerking; het legt een structureel kader vast om dialoog te organiseren, gegevens en statistieken te delen en gezamenlijke projecten te ontwikkelen. Een win-win-operatie die de acties van elke partner versterkt door bij te dragen aan een gemeenschappelijk doel.

De ondertekenaars zullen de eerste begunstigen zijn, maar ook de aangesloten bedrijven die zich actief willen engageren voor professionele gelijkheid. Het IGVM zal daarnaast een waardevolle partner zijn om te informeren over de toepassing van de anti-discriminatiewetgeving en de bijbehorende jurisprudentie.

Gender@work, een goudmijn

Onder de reeds bestaande en te promoten instrumenten vindt men de uitstekende website gender@work.be van het IGVM, gericht op werkgevers.



Een goudmijn aan informatie en werkmethode maar ook een netwerk van bedrijven om thema's aan te kaarten die soms zelden ter sprake komen maar niet zonder gevolgen zijn voor de vrouwen op de arbeidsmarkt. Op 2 april zal een volgende sessie doorgaan rond het thema menopauze op het werk: het bevorderen van welzijn op het werk en het behoud van talent.

Een actie om op te volgen en uit te breiden

Het akkoord loopt gedurende drie jaren en zal vervolgens telkens met drie jaar verlengd worden. Het Vrouwenforum zal dit initiatief met grote belangstelling opvolgen.

Overweegt het IGVM een gelijkaardige overeenkomst te sluiten met de vakbonden? Het idee wint aan populariteit, verzekert Leonie Hogervorst ons.





Collectieve nominatie OCMW Oudenburg: wanneer solidariteit kwaliteitsvol werk versterkt.

Door Simonne Laeremans

“Een erkenning zegt soms meer dan duizend woorden,” zegt Sabine Jacobs, diensthoofd van het OCMW Oudenburg.

Tijdens de ceremonie van 7 december 2025 werd niet één persoon, maar een volledig team in de bloemetjes gezet. Op initiatief van het diensthoofd ontving het team van het OCMW Oudenburg een gouden ereteken als erkenning voor hun gezamenlijke inzet en veerkracht.

De redactie trok daarom naar Oudenburg om samen met het team terug te blikken op deze bijzondere erkenning. Ook burgemeester Romina Vanhooren was bij het gesprek aanwezig om haar steun en waardering voor het team van maatschappelijk werkers persoonlijk te onderstrepen.

Waarom hebt u een aanvraag tot erkenning ingediend voor uw hele team en niet alleen voor een of twee collega's?

Om dat te begrijpen, moeten we even teruggaan naar wat ons team samen heeft meegemaakt. We zijn een klein team en hebben het verlies van een collega moeten verwerken die uit het leven is gestapt. In die moeilijke periode zijn we als team ongelooflijk hecht geworden. Iedereen heeft de handen in elkaar geslagen: we hebben

samen gerouwd, elkaar ondersteund en tegelijk onze cliënten zo goed mogelijk blijven helpen.

In deze bijzonder moeilijke periode stond iedereen er. Elk teamlid droeg vanuit zijn eigen rol bij om cliënten te blijven ondersteunen. Van het secretariaat tot de maatschappelijk werkers: dit was een collectieve prestatie, en die verdiende ook een collectieve erkenning.

Hoe bent u op de hoogte gekomen van de procedure?

Eigenlijk heel toevallig. Ik kreeg een mail die naar de diensthoofden van het OCMW werd gestuurd. Ik heb die aandachtig gelezen en voelde meteen dat dit op het juiste moment kwam. Na een ingrijpende gebeurtenis in september volgde in oktober de mail over de erkenningsprocedure. Dat maakte de keuze om een aanvraag in te dienen bijna vanzelfsprekend. Een externe erkenning heeft in zulke momenten een bijzondere betekenis. Zo'n waardering, zeker wanneer die van buitenaf komt, zegt soms meer dan duizend woorden.

Hoe werd deze aanvraag voor erkenning (en vervolgens het verkrijgen van de titel) door uw team ervaren/beleefd?

Het team was bijzonder dankbaar en ook heel trots. Intussen waren er ook nieuwe collega's bijgekomen, die het team volledig gesteund hebben. Er is een sterke verbondenheid binnen het team.

U hebt het woord genomen tijdens de ceremonie van 7 december 2025 voor het personeel van de gemeenten, provincies, intercommunales en OCMW's. Welke boodschap wilde u eigenlijk aan al deze mensen overbrengen?

Werken in een OCMW is allesbehalve vanzelfsprekend. Het vraagt veel flexibiliteit, doorzettingsvermogen en emotionele draagkracht. Het is je job, maar dat betekent niet dat waardering overbodig is.

Daarnaast merken we dat cliënten steeds mondiger en veeleisender worden, waardoor grenzen soms vervagen. Het is belangrijk om onze normen en waarden te blijven bewaken: we willen de meest kwetsbaren helpen, maar hen ook versterken in hun autonomie. Vooral bij jongeren zien we toenemende problemen rond mentale gezondheid en verslaving. Dat maakt ons werk complexer en emotioneel zwaarder.

Denkt u dat u over voldoende middelen beschikt om uw steun en waardering voor uw team te tonen? Zo nee, wat zou u dan willen?

Ik hecht veel belang aan oprechtheid. Waardering uitspreken is essentieel, maar krijgt pas betekenis wanneer je er ook bent op de momenten dat het zwaar wordt.

Deze vraag werd ook voorgelegd aan burgemeester Romina Vanhooren. Zij benadrukte het belang van haar aanwezigheid bij deze ontmoeting, omdat ook zij veel waarde hecht aan de erkenning voor het team van maatschappelijk werkers.

Het Instituut en het College ondersteunen actief gendergelijkheid op de werkplek. Hebt u opmerkingen over dit onderwerp die u in uw beroepsleven ervaart?

We streven daar zeker naar, maar het valt op dat er binnen de sociale sector veel meer vrouwen dan mannen werken. Dat vind ik jammer, want mannen kunnen dit werk net zo goed doen en brengen vaak andere accenten mee. De vraag is hoe we dit werk aantrekkelijker kunnen maken voor mannen. Misschien ligt daar een rol voor de opleidingen.

Binnen het beleid van de stad blijven we actief inzetten op gendergelijkheid. Met de ondertekening van het charter voor gendergelijkheid bevestigt de stad haar blijvende engagement voor gelijke kansen op de werkvloer en daarbuiten.

Het personeel van de OCMW's zal zeker nog meer onder druk komen te staan als gevolg van bepaalde overheidsmaatregelen. Zonder in te gaan op deze maatregelen zelf, welke concrete en haalbare oplossingen ziet u voor het personeel van uw OCMW?

In Oudenburg zorgt de groei van het aantal sociale woningen en de maatregelen rond langdurige werkloosheid voor extra werkdruk. Het beleid voorziet extra personeel om die uitdaging het hoofd te bieden. De solidariteit binnen het team is groot: collega's ondersteunen elkaar waar het kan. Want bij stijgende werkdruk



horen soms ook frustraties, en dan is het essentieel om samen te zitten, tijd te maken voor elkaar, te luisteren en elkaar ruimte te geven. Toch is het minstens zo belangrijk om momenten van ontspanning in te bouwen.

Volgens burgemeester Vanhooren zal de werkdruk inderdaad toenemen doordat meer mensen een beroep zullen doen op het OCMW. Daarom voorziet de stad extra aanwervingen om het team te versterken. Ook de accommodatie wordt aangepast om onze maatschappelijk werkers meer werkruimte te geven.

Hoe zouden het Instituut en het College u kunnen ondersteunen in uw professionele leven als Laureaat van de Arbeid?

Het zou een grote meerwaarde zijn voor zowel het Instituut als het College als hun werking beter bekend zou zijn. Een arbeidsonderscheiding is een unieke erkenning, een onvergetelijk moment in iemands loopbaan.

Hoe heeft uw hiërarchie gereageerd toen uw team de titel kreeg?

Het beleid is heel trots dat het team deze erkenning heeft mogen ontvangen.

“De werkdruk zal inderdaad toenemen doordat meer mensen een beroep zullen doen op het OCMW”

Vrijwilligerswerk ten dienste van arbeid

Door Christine Beusaert

Hoewel de opdrachten van het College en het Instituut stevig verankerd zijn in de arbeidswereld, wordt elk jaar op 5 december de "Internationale Dag van de Vrijwilligers" gevierd.

Het jaar 2026 werd door de Verenigde Naties uitgeroepen tot het "Internationaal Jaar van de Vrijwilligers voor Duurzame Ontwikkeling" (<https://www.unv.org/recognition-volunteerism-2026>).

Volgens de Verenigde Naties: "Het aantal vrijwilligers wereldwijd wordt geschat op één miljard. Ongeveer 70% van hen is informeel actief, door rechtstreeks leden van hun gemeenschap te helpen, terwijl 30% zich engageert via formele organisaties."

Vrijwilligers kennen we allemaal: we komen hen tegen in ziekenhuizen, woonzorgcentra, op festivals, in scholen, in vzw's, ...

Sinds 3 juli 2005 bestaat er in België een wet die de rechten van vrijwilligers regelt¹.

In elk deel van het land verstreken en bundelen² platforms bovendien een schat aan informatie over vrijwilligerswerk.

Wist u dat er een Federale Adviesraad bestaat die tot doel heeft het contact tussen burgers en de overheid te optimaliseren en de regering te adviseren over vrijwilligerswerk en de rechten van vrijwilligers³ ?

Kortom, we hebben hier te maken met een tastbaar en goed omkaderd domein.

In 2023⁴ werden door de FOD Sociale Zekerheid kwantitatieve en kwalitatieve studies uitgevoerd om de motivaties, moeilijkheden en behoeften van vrijwilligers beter te begrijpen.

De conclusies maken het mogelijk een beknopt profiel van vrijwilligers te schetsen.

Zo blijkt bijvoorbeeld dat "men gemiddeld op 37-jarige leeftijd start met vrijwilligerswerk en dit gedurende 12 jaar voortzet; oudere vrijwilligers zijn meer tevreden over hun engagement dan jongere. 43% van de vrijwilligers zou hun vrijwilligerswerk aanbevelen aan anderen.

De populairste sectoren voor vrijwilligerswerk zijn cultuur, socioculturele verenigingen en natuur, sociale dienstverlening en sport.

Bestuurlijke vrijwilligers (ongeveer 10%) nemen voornamelijk functies op als lid van een raad van bestuur.

55-plussers, regelmatige vrijwilligers en bestuurlijke vrijwilligers zijn van plan om zich ook in de toekomst te blijven engageren. Vrijwilligers vinden het belangrijk dat hun activiteit hen blijft aanspreken."

De bestuursorganen van het College en het Instituut bestaan uit bestuurders die hun mandaat onbezoldigd uitoefenen.

Zij komen minimaal vier keer per jaar samen, maar velen onder hen zijn ook actief binnen werkgroepen of andere organisaties.

Men zou zich kunnen afvragen of er geen "paradoxale" verhouding bestaat tussen deze vrijwillige inzet en de opdrachten van het College en het Instituut zelf.

Wat het bestuursorgaan van het College betreft, stellen we vast dat het College (en dus ook het Instituut) door de aard van zijn opdrachten niet behoort tot de meest populaire sectoren voor vrijwilligers (zie hoger – kwalitatieve studie).

De fundamentele elementen van vrijwilligerswerk (sociale/altruïstische motivatie, gevoel van nut, emotionele verbondenheid) komen hier samen met een verlengstuk van publieke actie en een persoonlijk parcours.

De Eredekens van de Arbeid hebben binnen hun sector een "mandaat van ambassadeur" ontvangen, met het oog op de promotie en erkenning van kwaliteitsvol werk.

Dit mandaat heeft hen ertoe gebracht een ander mandaat op te nemen, eveneens op vrijwillige basis.

Hoewel – gezien de grote noden – geen hiërarchie kan worden aangebracht in de behoefte aan vrijwilligerswerk, zegt het feit dat zij zich inzetten voor de promotie van kwaliteitsvol werk veel over de maatschappelijke waarde die zij daaraan hechten.

Een engagement in de diepte van het engagement zelf?

1. Zie : Administratieve instructies RSZ - 2026/1 > De personen ;

2. Vrijwilligerswerk - Home ; Vrijwilligerswerk | Vlaanderen.be ; Home - Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk

3. <https://conseilsuperieurvolontaires.belgium.be/nl/index.htm> ;

4. <https://socialsecurity.belgium.be/nl/publicaties/de-motivatie-problemen-en-behoeften-van-de-vrijwilligers-beter-begrijpen>





Onvergetelijke ceremonies !

Tussen ernst en goede sfeer vierde de sector Beenhouwerij-Spekslagerij-Traiteur op 9 november 2025 haar Laureaten en Eredekens



Attent



Een grote menigte

Twee sectoren: de OCMW en de Gemeenten – Provincies – Intercommunales kwamen op 7 december 2025 bijeen in het Janson-auditorium van de ULB.



Ontroerd



Dankbaar

Omdat we ons allemaal kunnen engageren!

In bepaalde sectoren of beroepen zijn selectieprocedures reeds lopende of zullen deze binnenkort van start gaan. De sector van de kaasprofessionals, de architecten, de bouw, de woonzorgcentra

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

**Driemaandelijks publicatie van het
Royal Work Honors Institute en het
Koninklijk College der Eredekens
van de Arbeid**

V.U. Robert de Mûelenaere, Voorzitter

Blijde Inkomstlaan 17-21
1040 Brussel

REDACTIE

R. de Mûelenaere, M. Voets,
S. Laeremans, A. De Potter,
A. Van Slambrouck, C. Beusaert

VORMGEVING

Hungry Minds

VERTALING

A. Minnen, W. Desterck

FOTO'S

B. Struelens, C. Vos, G. Guilmot

**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^{ll}n



Jonathan V.G.

Laureaat
Personal Trainer

«Aanwezig bij de volgende procedures? Zeker! Dit zijn hele aangename procedures, ik wil graag nog een keer meedoen! »