

Blijde Inkomstlaan 17-21
1040 Etterbeek

N°4 | Kwartaal

Value@work

OKTOBER 2026



**Royal
Work Honors
Institute**





Robert de Mûelenaere

Voorzitter

Wij hopen dat, na de periode van rust en herbronning die de zomermaanden bieden, de start van het nieuwe werkjaar voor ieder van u zo goed mogelijk is verlopen.

Nu wij een nieuw jaar in onze beroepen en activiteiten aanvatten, leek het ons dat de toespraak die Zijne Majesteit Koning Filip ter gelegenheid van de Nationale Feestdag heeft uitgesproken, voor ons een belangrijke bron van inspiratie vormt.

Een van de manieren waarop de koninklijke functie wordt uitgeoefend, heeft betrekking op wat men de sociale dimensie van de monarchie noemt: de Koning toont voortdurend aandacht voor de sociale, economische en culturele ontwikkelingen in het land.

Z.M. de Koning wilde zijn bezorgdheid delen over de voortdurende bedreiging die de ingrijpende veranderingen van onze tijd vormen voor de samenhang van onze samenleving. Tegelijkertijd sprak hij zijn overtuiging uit dat wij sterker uit de crisissen die wij het hoofd moeten bieden, kunnen komen door onderling overleg en sociale rechtvaardigheid, met aandacht voor de meest kwetsbaren en door uit te gaan van wat ons verenigt, in plaats van wat ons verdeelt.

Wij weten dat onze Vorst sterk gehecht is aan de waarde van arbeid. Hij herinnerde hier dit jaar opnieuw aan door te verwijzen naar de vaststelling tijdens het rondetafelgesprek in het Paleis, waaraan de openbare diensten voor arbeidsbemiddeling deelnamen: een nauwere samenwerking en een grotere mobiliteit van werknemers tussen de gewesten kunnen bijdragen tot het creëren van meer werkgelegenheid. Hij benadrukte ook de rol van het onderwijs bij het in stand houden van de sociale samenhang.

Door ertoe op te roepen om de kunst levend te houden om een "echte gemeenschap" te vormen, onderstreept de Vorst het belang om, met het oog op het samenleven, verbindingen tot stand te brengen, waarden te delen en ons te voorzien van gemeenschappelijke regels, zowel op lokaal als op mondiaal niveau.

De erkenning van de waarde van arbeid en de bevordering van de geest van overleg vormen de kern van de opdrachten van ons Instituut en van het College der Eredekens van de Arbeid, evenals van de overtuigingen die door hun verschillende geledingen worden gedeeld. Wij voelen ons dan ook sterk verbonden met de koninklijke boodschap.

Ook het komende jaar zal voor het Instituut en het College opnieuw rijk zijn aan ontmoetingen en evenementen. Deze worden u voorgesteld in dit nieuwe nummer van de Nieuwsbrief. Wij wensen iedereen oprecht en hartelijk te bedanken die de verwezenlijking ervan mogelijk zullen maken.

Awards of Be.Krown? Kaas of dessert?

Door Simonne Laeremans

Kunt u uzelf in een paar woorden voorstellen?

Ik ben al 25 jaar actief in de kaaswereld. Sinds 15 jaar ben ik zaakvoerder en eigenaar van een kaaswinkel in Ukkel. Daarvoor heb ik 10 jaar als werknemer in de sector gewerkt.

Mijn parcours is misschien een beetje atypisch. Oorspronkelijk ben ik begonnen aan studies politieke wetenschappen, met de ambitie om diplomaat te worden. Al snel merkte ik echter dat deze richting niet echt bij mij paste. Ik heb toen het geluk gehad om de bekende kaasrijper Fried Elsen te leren kennen. Ik ben bij hem begonnen werken en heb daar gedurende tien jaar het vak mogen leren. Ik ben hem daar nog altijd bijzonder dankbaar voor, want dankzij die ervaring is mijn passie voor kaas verder gegroeid en ben ik uiteindelijk in de sector gebleven.

Sinds acht jaar ben ik bovendien voorzitter van de Federatie van Belgische Kaasspecialisten.

Welke specifieke kwaliteiten moet een goede voorzitter van een federatie hebben?

Je moet weten wat er leeft onder de leden, goed luisteren, proberen verschillende meningen te verenigen. En zeker creatief zijn en zoeken naar synergieën en samenwerkingen.

De kaassector is een sector waarin veel 'awards' worden uitgereikt.

Waarom heeft u gekozen om de procedure van de Laureaten van de Arbeid te steunen, naast de andere onderscheidingen die al bestaan?

Omdat dit zeer specifiek is. De meeste prijzen in de sector zijn zeer individueel. Mensen doen mee aan een wedstrijd

en kunnen een titel krijgen. Voor één bepaalde wedstrijd is er dan één bepaalde prijs. En bij de procedure van Be.Krown is het anders. Daar gaat het over de kwaliteit van de arbeid en mensen in de kijker zetten die anders nooit aan een wedstrijd meedoen. Hier gaat het over de erkenning die je krijgt van iemand anders. Voor de kwaliteit van het werk, voor je engagement voor de sector. We zien nu ook heel andere profielen tijdens de procedure, mensen die we nooit zien op wedstrijden. Deze wedstrijden zijn technisch en theoretisch: over kennis, over het versnijden, over het inpakken, over het verkopen.

Denkt u dat erkenning gemakkelijk te geven (of te krijgen) is wanneer men in België werkt?

Ik denk niet dat we in België echt een cultuur van erkenning hebben. In Frankrijk wordt er bijvoorbeeld anders naar werk gekeken: werknemers en hun rol in de maatschappij worden er meer gewaardeerd.

In België zijn we vaak te bescheiden. Bedrijven zouden hun medewerkers meer erkenning moeten geven. Ik denk dat veel mensen afhaken omdat ze zich onvoldoende gewaardeerd voelen.

Wat we samendoen, doen we beter.

U hebt de titel laureaat van de Arbeid – goud ereteken ontvangen. Waarom is dat belangrijk voor u?

Het is een erkenning vanuit de sector, want iemand met veel ervaring en kennis heeft mij voorgedragen voor de Gouden Medaille. Deze onderscheiding is ook een erkenning van mijn engagement op het vlak van opleiding en het doorgeven van mijn kennis.

Ik zeg vaak tegen mijn medewerkers: « Ik hoop dat je op een dag ook je eigen zaak kunt opstarten. »

Het is ook een sociaal engagement. Ik organiseer onder andere wedstrijden, maar neem er zelf nooit aan deel. Dat interesseert mij niet. Wat voor mij telt, is dat ik bijdraag aan de ontwikkeling van de sector.

Als voorzitter van de Federatie probeer je je best te doen voor iedereen. Maar het is natuurlijk fijn om af en toe ook eens een vorm van erkenning te krijgen.

U bent een kaasprofessional, maar u bent ook ondernemer, aangezien ik heb gelezen dat er acht mensen voor en met u werken.

Wat heeft u als ondernemer geholpen en wat heeft u juist belemmerd?

Wat mij geholpen heeft is vooral de steun die ik gehad heb van mijn ex-werkgever, aangezien er in onze sector niet echt opleidingen zijn, we hebben geen opleiding kaasspecialist. Dat was voor mij een groot geluk dat ik mij heb kunnen vormen bij m. Elsen en heeft mij geholpen bij de opstart van mijn project.

En een goede fiscalist.

De belemmeringen zijn vooral de administratie, er wordt altijd meer verwacht rond personeel en voedselveiligheid, steeds meer regels.

Alles wordt gemaakt op maat van de industrie en de kleine handelaren moeten volgen. De procedures worden opgesteld voor grote groepen en industriële en zij kunnen dit veel beter implementeren.

En personeelstekorten, dit zijn belemmeringen in het ondernemen en bij het opstarten van nieuwe projecten.

Be.kro|||n



M. Hazard

« Ik ben een "grand gourmand", dus eerst kaas en dan dessert »

U geeft dagelijks leiding aan personeel en u bent al heel lang actief in dit vak (25 jaar). Ziet u (positieve of negatieve) veranderingen bij uw medewerkers? Wat is er veranderd?

Ja, inderdaad. De jongeren zijn mondiger geworden in het algemeen, ze durven meer in vraag stellen maar dat is belangrijk.

Werknemers hebben andere verwachtingen. Er moet voor hun meer balans zijn tussen werk en vrije tijd.

En ik merk dat er veel meer mobiliteit is. Veel sneller wisselen, sneller opgeven. Er is zeker een scheidingslijn post-covid.

Sneller opgeven. Zeker in onze sector; mensen komen onvoorbereid binnen, zijn niet opgeleid. Het gaat niet over hun kwaliteit maar ze geven sneller op, wisselen sneller.

Ik heb soms de indruk dat men te snel wil zijn. Men moet niet alleen vanuit een passie vertrekken maar genoeg ervaring opdoen, leren en dan kan men vertrekken vanuit een goede basis. Soms zien ze het te romantisch, het zijn de cijfers die tellen. Men moet zich goed laten omringen door specialisten.

En hoe ziet u het beroep over de komende 10 jaar?

Het gaat zeker niet gemakkelijker worden. We moeten attent zijn.

De sector gaat het moeilijker krijgen wegens de kosten die zeer sterk

zijn toegenomen. Kaas is nog geen luxeproduct maar neigt het te worden.

Zeker omdat de grootwarenhuizen ook gaan spelen op het lokale, het artisanale. Maar tegen hun prijzen kunnen wij niet opboksen. Er is voor de kaassector ook een beetje het ecologisch aspect. Daar moet wij met de federatie en de producenten over waken. Oppassen voor de ecologische voetafdruk veel uitstoot van CO₂, veel verbruik van water en energie.

Aangezien kaas uit gans Europa komt is er ook veel transport en we moeten daar een visie over hebben.

Daarnaast zal het ook steeds moeilijker worden om personeel te vinden, terwijl de consumenten steeds veeleisender worden.

Op langere termijn dreigt het beroep van kaasmaker met een echte schaarste te worden geconfronteerd, vooral bij de kleinere producenten, omdat steeds minder mensen dit beroep willen uitoefenen.

Een voorbeeld hiervan is de Reblochon de Savoie: de producenten zijn gemiddeld 65 jaar oud. Dat zet druk op de bevoorrading en bijgevolg ook op de kaashandelaars.

Zou u zeggen dat u de afgelopen 25 jaar een evolutie hebt gezien in het aantal vrouwen dat actief is in het beroep?

Ja, zeker, er zijn meer vrouwen actief. De meerderheid van de zaken werden in de laatste 5 jaar geopend door vrouwen.

Ze nemen ook vaker deel aan wedstrijden en brengen een andere gevoeligheid met zich mee. Ze zijn erg creatief, besteden meer aandacht aan de presentatie, denken anders en zorgen voor een nieuwe dynamiek. Dat is een zeer positieve evolutie.

Met al uw werkdruk, hoe brengt u uw privéleven en uw beroepsleven in evenwicht?

Te weinig! Ik ben graag bezig, ik werkte vroeger ook al bij in sterrenzaken.

Maar op zondag is het familiedag, daar komt niets tussen. De deur van de zaak gaat dicht, knop omdraaien. Mijn partner steunt mij ook volledig en is ook mee in de zaak gestapt. Ik werk ook veel voor de federatie. Maar het geeft mij veel voldoening.

Welke kaasplateau zou uw ogen doen stralen in een restaurant?

Ik vind in een restaurant moet er een niet te groot plateau zijn. Een mooie mix van de lekkerste Belgische kazen met mooie klassiekers uit Frankrijk, Italië, Spanje en Zwitserland; we zijn Bourgondiërs, nietwaar?

Dus, meneer Hazard, finaal: kaas of dessert? 😊

Ik ben een "grand gourmand", dus eerst kaas en dan dessert. Maar er is een kaasdessert dat ik fantastisch lekker vind. Een Langres kaas met een kleine holte (genaamd "la Fontaine") van boven, daar prikt men gaatjes in met een vork en vervolgens vult men deze met alcohol om te flamberen en dit geserveerd met getoast rozijnenbrood!

Je hebt niks anders nodig.





Data-driven inspection, een doeltreffend initiatief bekroond

Door Martine Voets

Innovatie in de openbare diensten is een essentiële hefboom om de overheid te moderniseren, de dienstverlening aan de burgers te verbeteren en tegelijk hun inclusie te waarborgen, en de overheidsmiddelen efficiënter in te zetten.

De *Federal Innovation Award*, een initiatief van de FOD BOSA, bekroont initiatieven die het werk vereenvoudigen, de dienstverlening verbeteren, tijd besparen of middelen efficiënter inzetten¹. Zij creëren een concrete meerwaarde voor burgers, gebruikers en ambtenaren. Een idee alleen volstaat niet; het zijn de resultaten en tastbare voordelen die tellen. De prijs wordt uitgereikt aan initiatieven die daadwerkelijk het verschil maken. In 2026 heeft een externe jury, uit 27 innovatieve initiatieven, vijf finalisten geselecteerd. Vervolgens konden federale ambtenaren stemmen op hun favoriete project.

Op 11 juni behaalde de FOD Werkgelegenheid de derde plaats voor zijn initiatief "Data-driven Inspection" dat de arbeidsinspectie moderniseert dankzij een datagedreven, adaptief en zelflerend systeem.

Waaruit bestaat de "Data-driven inspection"?

De "Data-driven Inspection" vervangt de traditionele aanpak die berust op statische steekproeven, historische gegevens en een vaste planning. De inspectie evolueert zo naar een

intelligent en lerend systeem. Dankzij AI kunnen risico's worden geanalyseerd en de inspecties doelgerichter worden ingezet.

Het systeem rangschikt de werkgevers volgens hun risiconiveau, waarbij wordt gelet op de diversiteit van de gegevensbronnen en de uitlegbaarheid van de resultaten. De gecontroleerde onderneming kan zo beter begrijpen waarom zij wordt gecontroleerd. Het systeem is evolutief: het verbetert zichzelf na elke controle om toekomstige selecties te verfijnen en helpt de inspecteurs ook om inbreuken op te sporen of sectoren met minder bekende risico's te onderzoeken.

Het systeem combineert preventieve, verkennende en repressieve controlefasen en maakt zo een proactieve aanpak van fraude en de niet-naleving van de sociale wetgeving mogelijk.

De belangrijkste indicatoren zijn de gegevens uit de sociale aangiften (RSZ), het aantal tewerkgestelde personen, het aantal aangegeven uren en de frequentie waarmee aangiften worden gewijzigd. De resultaten van vroegere inspecties (eerdere inbreuken, waarschuwingen, recidive) voeden het model en dragen bij aan het voortdurend bijleren ervan. Schulden bij de sociale zekerheid (RSZ) of bij de fiscus vormen alarmsignalen.

Het systeem vergelijkt de activiteit van een onderneming met de standaarden binnen haar sector. Het spoort inconsistenties op door gegevensbestanden van complementaire overheidsinstanties (RIZIV, RSZ, FOD Financiën) met elkaar te kruisen.

Dit systeem werkt niet in een juridisch vacuüm. De FOD Werkgelegenheid verplicht dat de modellen voor machinaal leren uitlegbaar zijn. Een inspecteur moet kunnen begrijpen en uitleggen waarom het systeem een onderneming als "risicovol" heeft aangemerkt. Het systeem is in overeenstemming met de Europese AI-verordening, die strikte regels oplegt voor de instrumenten die worden gebruikt op gebied van werkgelegenheid en het beheer van werknemers en die transparantie vereist om discriminerende vooroordelen te voorkomen. Het systeem respecteert het Belgisch Sociaal Strafwetboek en dient uitsluitend om de selectie van dossiers te sturen en te prioriteren. De bevoegdheid om onderzoeken uit te voeren, inbreuken vast te stellen en sancties op te leggen blijft uitsluitend bij de inspecteur. De verzamelde gegevens mogen enkel dienen voor de wettelijke inspectieopdracht en voor de bestrijding van illegale arbeid².

Inspectiediensten krijgen regelmatig kritiek te verduren en inspecteurs worden soms in gevaar gebracht tijdens de uitoefening van hun functie. Laten we hopen dat dit nieuwe instrument hen in staat zal stellen de meerwaarde van hun tussenkomsten beter aan te tonen, hun opdracht met meer gemoedsrust uit te voeren en uiteindelijk bij te dragen aan een verbetering van de dagelijkse arbeidsomstandigheden van de werknemers.

¹ <https://www.federalinnovationaward.be/>

² <https://werk.belgie.be/nl/contact/arbeidsinspectie>



Een netwerk ten dienste van slachtoffers van partnergeweld én ondernemingen

Door Christine Beusaert

Wat hebben werkgevers zoals Solvay, Orange en de gemeente Sint-Gillis met elkaar gemeen?

Samen met nog 47 andere werkgevers maken zij deel uit van een netwerk dat in actie komt.

het CEASE-netwerk

Deze werkgevers en organisaties hebben ervoor gekozen zich actief in te zetten tegen partnergeweld.

Wat houdt dat precies in? Waarom een netwerk? Hoe werkt het en met welke hulpmiddelen?

Gendergerelateerd geweld kan vele vormen aannemen: huiselijk geweld, partnergeweld, interpersoonlijk geweld, fysiek, psychologisch, economisch of

seksueel geweld¹...

Meer specifiek definieert de Belgische Interministeriële Conferentie partnergeweld als "een geheel van gedragingen, handelingen en houdingen van een partner of ex-partner die erop gericht zijn de andere te controleren en te domineren."

Partnergeweld is gendergerelateerd en kan zowel mannen als vrouwen treffen. Toch blijft de vaststelling dat vrouwen nog steeds in overgrote meerderheid het slachtoffer zijn van deze vorm van geweld.

België zet zich op verschillende beleidsniveaus (federaal, gewestelijk en lokaal) in voor de bestrijding van geweld tegen vrouwen.

Van het Verdrag van Istanbul² tot lokale en maatschappelijke initiatieven: er bestaan tal van maatregelen op het vlak van preventie en bescherming.

Maar welke meerwaarde biedt een netwerk zoals CEASE voor organisaties en werkgevers, naast de bestaande instrumenten?

Lange tijd werd partnergeweld beschouwd als een privéaangelegenheid, waar werkgevers zich niet mee hoefden bezig te houden.

Nochtans lopen de economische kosten van dit geweld volgens het Europees Instituut voor Gendergelijkheid op tot miljarden euro's³.

Uit een studie die in 2019 werd uitgevoerd bij zes grote ondernemingen blijkt dat 55% van de mensen die partnergeweld meemaakten, aangeeft dat dit gevolgen heeft voor hun werk: absentisme, presenteïsme en te laat komen.

Hun productiviteit daalt en sommigen zien zich zelfs genooddaakt hun job op te geven.

En soms vindt het geweld zelfs plaats op of in de onmiddellijke omgeving van de werkplek.

Andere studies tonen een zeer concrete realiteit aan: het geweld stopt niet aan de voordeur. Het blijft niet alleen een impact hebben op het slachtoffer zelf, maar ook op de omgeving. In 55% van de gevallen vertrouwden slachtoffers zich toe aan collega's of leidinggevenden, die zich daardoor eveneens geraakt voelen en hinder ondervinden in hun werk.

De gevolgen voor ondernemingen zijn dus reëel en brengen zowel directe kosten (zoals productiviteitsverlies) als indirecte kosten (bijvoorbeeld reputatieschade) met zich mee.

Voor ondernemingen is het dus in hun eigen belang om in actie te komen.

Dankzij het CEASE-netwerk "nemen werkgevers niet de plaats van gespecialiseerde hulpverleningsdiensten in. Wel kunnen zij een essentiële rol spelen: signalen herkennen, slachtoffers een luisterend oor bieden, hen doorverwijzen naar de juiste hulpverlening en eenvoudige beschermende maatregelen nemen." - <https://cease-violence.eu/nl/het-netwerk/>

Door zich aan te sluiten bij het netwerk krijgen werkgevers toegang tot sensibiliserings-acties en opleidingen voor hun personeel.

Van de onderneming een plek maken waar mensen zich veilig voelen om zich uit te spreken en hulp te zoeken, begint ruim vóór de gevolgen van geweld zich manifesteren.

Afgelopen juni woonde het Vrouwenforum de voorstelling bij van een nieuw instrument: de CEASE-actiehandleiding.

Deze handleiding werd ontwikkeld vanuit de praktijk en vertrekt van de zeer concrete vragen waarmee ondernemingen geconfronteerd kunnen worden.

Wat doe je wanneer er een vermoeden bestaat dat iemand binnen de onderneming slachtoffer is van partnergeweld?

Hoe reageer je wanneer een slachtoffer zich bekendmaakt?

Wat doe je wanneer een collega een melding maakt?

Hoe handel je in een noodsituatie?

Zeven grote beslissingspijlers, afgestemd op de concrete realiteit van elke onderneming (haar identiteit, haar vertrouwens- of referentiepersonen, haar infrastructuur en haar preventiedienst), maken het mogelijk om gepast en op maat te reageren.

Maar de kracht van een netwerk beperkt zich niet tot hulpmiddelen alleen: ze groeit dankzij de uitwisseling tussen de leden.

De leden delen concrete ideeën en goede praktijken. Bijvoorbeeld: samen als team luisteren naar een podcast over partnergeweld, visitekaartjes met noodnummers zichtbaar ter beschikking leggen, een afgesloten ruimte beschikbaar stellen...

Want het is beter niet te wachten tot partnergeweld de werkvloer bereikt om erover na te denken.

Want een gezamenlijke preventieve aanpak van partnergeweld bevordert een mentaliteitsverandering en beschermt slachtoffers, hun omgeving én organisaties.

CEASE

1 Zie: « Implications des entreprises dans les violences faites aux femmes. Un focus sur les violences conjugales » P. Hely et S. Léon, Pour le Solidarité, déc. 2024

2 Zie: "Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld – Handleiding voor professionals" G. de Pascale en D. Bernard

3 https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20213229_mh0921238enn_pdf.pdf

4 One in Three Women



« Labor est Honor »:

de visie van Marwan Morowa, Laureaat van de Arbeid

Door Alain Van Slambrouck

Uitgenodigd door het **Royal Work Honors Institute** blikt Laureaat van de Arbeid **Marwan Morowa** terug op zijn professionele parcours, zijn visie op welzijn op het werk en de waarden die zijn engagement dagelijks richting geven. In dit interview deelt hij zijn overtuigingen over preventie, leiderschap, diversiteit en de maatschappelijke betekenis van kwaliteitsvol werk.

Kunt u uzelf in een paar woorden voorstellen?

Ik ben iemand die graag observeert, informatie samenbrengt, verbanden legt en verantwoordelijkheid opneemt. Ik analyseer situaties grondig, probeer ook te begrijpen wat niet onmiddellijk zichtbaar is, maar blijf niet in de theorie hangen. Wanneer het nodig is, neem ik initiatief, ga ik zelf op onderzoek uit en kom ik doelgericht in actie. Ik hoef daarbij niet op de voorgrond te staan; ik laat liever het resultaat voor zich spreken.

Wat heeft ertoe geleid dat u professioneel bent gekomen waar u nu staat? Hebt u onderweg iets gemist?

Ik ben bij recurv¹ gestart als Office & Business Support Manager met daarnaast juridische verantwoordelijkheden. Al snel kreeg ik de kans om bijkomende verantwoordelijkheden op te nemen

en mij verder te ontwikkelen. Zo heb ik geleidelijk het preventie- en welzijnsbeleid binnen de organisatie mee uitgebouwd. Wat ik soms mis, is meer maatschappelijke waardering voor preventie en welzijn op het werk. Te vaak wordt dit beperkt tot wettelijke verplichtingen, terwijl het ook gaat over gezondheid, ergonomie, psychosociaal welzijn en de kwaliteit van de volledige arbeidsorganisatie. Daarom waardeer ik het des te meer dat deze sector via de Laureaten van de Arbeid erkenning krijgt.

U bent Laureaat in de sector welzijn op het werk. Waarom is dit onderwerp zo belangrijk voor u en welke risico's loopt een werkgever die hier onvoldoende aandacht aan besteedt?

Voor mij is preventie de basis van veilig en waardig werk. Een werkgever die investeert in veiligheid en welzijn toont respect en waardering voor zijn medewerkers én voor hun familie. Welzijn gaat bovendien veel verder dan het voorkomen van arbeidsongevallen. Het omvat ook gezondheid, ergonomie, psychosociaal welzijn, arbeidshygiëne en een kwaliteitsvolle werkomgeving. Omdat werknemers een groot deel van hun leven op het werk doorbrengen, verdient dit blijvende aandacht. Werkgevers die welzijn verwaarlozen, lopen niet alleen juridische risico's. Ze verliezen ook het vertrouwen van medewerkers, klanten en investeerders,

evenals hun geloofwaardigheid en aantrekkingskracht. In een arbeidsmarkt waarin werknemers bewust kiezen voor een werkgever, zijn welzijn en integriteit zeer belangrijke troeven geworden.

U werkt in een organisatie die diversiteit en openheid uitstraalt. Waarom is dat volgens u een sterkte? Wat missen bedrijven die dit niet doen?

Diversiteit is bij ons geen marketingverhaal, maar een vanzelfsprekend gevolg van hoe wij naar talent kijken. Wij beoordelen kandidaten op hun competenties, motivatie en potentieel, niet op afkomst, huidskleur of andere irrelevante kenmerken. Die aanpak weerspiegelt de samenleving waarin we werken en brengt verschillende inzichten en ervaringen samen. Dat maakt ons sterker in het begrijpen van zowel kandidaten als klanten. Diversiteit is voor mij geen ideologisch doel, maar een kwestie van professionele maturiteit en menselijke correctheid. Organisaties die dit negeren, beperken hun toegang tot talent en verliezen tegelijk aan aantrekkingskracht bij kandidaten, medewerkers en klanten.



A portrait of Marwan M., a man with a beard and bald head, wearing a light-colored blazer over a white shirt. He is standing in front of green foliage. The logo 'Be.kroon' is at the top, and a quote box is on the left. Two large blue diagonal shapes are at the bottom right.

Be.kroon

Marwan M.

Laureaat van de Arbeid

«De Japanse cultuur fascineert mij door haar filosofie, rust en respect voor traditie.»



U hebt "Labor est Honor" in uw kandidatuurdossier geschreven. Waarom?

Voor mij betekent Labor est Honor dat eer niet verbonden is aan een titel of functie, maar aan de manier waarop iemand zijn werk uitvoert. Zodra je beseft dat jouw werk gevolgen heeft voor collega's, klanten en de samenleving, krijgt arbeid een diepere betekenis. Eervol werk betekent voor mij dat je niet alleen correct presteert, maar ook oprecht wilt dat anderen goed varen bij wat je doet. Een klant moet voelen dat je hem een degelijk resultaat gunt, en een collega moet met een gerust gemoed kunnen vertrouwen op de mensen die zijn belangen behartigen. Door vanuit die ingesteldheid naar kwaliteit te streven, draag je niet alleen bij aan je eigen ontwikkeling, maar ook aan die van de organisatie en de mensen rondom je. Arbeid is voor mij dan ook zowel een persoonlijke als een collectieve verantwoordelijkheid.

Ik heb begrepen dat u zich inzet voor jongeren. Waarom en hoe?

Via recurv werken we samen met organisaties zoals JINC² om jongeren beter voor te bereiden op hun eerste stappen op de arbeidsmarkt. Met sollicitatietrainingen en bliksemstages helpen we hen om hun talenten te ontdekken, meer zelfvertrouwen op te bouwen en sterker aan een sollicitatiegesprek te beginnen. Werk biedt jongeren niet alleen een inkomen, maar ook structuur, zelfstandigheid, toekomstperspectief en ruimte om

zich verder te ontwikkelen. Door hen tijdig kansen te geven, helpen we hen om op een duurzame en volwaardige manier hun plaats te vinden op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

U ontving het Gouden Ereteken van Laureaat van de Arbeid. Waarom is dit belangrijk voor u?

Deze onderscheiding betekent voor mij meer dan een persoonlijke erkenning. Ze bevestigt dat welzijn op het werk maatschappelijke waardering verdient en dat de inzet van de mensen die daar dagelijks aan bijdragen, wordt gezien. Ik beschouw dit ereteken daarom ook als een erkenning voor alle preventieadviseurs, werkgevers, leidinggevend en werknemers die samenbouwen aan een veilige, gezonde en waardige werkomgeving. Preventie krijgt immers pas echte betekenis wanneer zij elke dag in de praktijk wordt gebracht.

U volgt een opleiding tot privédetective en leert Japans. Vanwaar die bijzondere interesses?

Hoewel beide interesses op het eerste gezicht weinig met elkaar te maken hebben, vertrekken ze voor mij vanuit dezelfde waarden: discipline, aandacht voor detail en de wil om zaken grondig te begrijpen. De Japanse cultuur fascineert mij door haar filosofie, rust en respect voor traditie. Tijdens onze huwelijksreis kon ik voor het eerst eenvoudige gesprekken in het Japans voeren, wat mijn motivatie alleen maar heeft versterkt.

Ook mijn belangstelling voor privaat onderzoek vertrekt vanuit aandachtig waarnemen, geduld en het zorgvuldig samenbrengen van informatie. Mijn vrouw en ik hebben samen de opleiding afgerond en bevinden ons momenteel in het vergunningstraject om professioneel actief te worden. Ik zie de nieuwe Wet Private Opsporing³ als een belangrijke stap in de verdere professionalisering van de sector, met bijzondere aandacht voor kwaliteit, privacy en een duidelijke samenwerking met de bevoegde overheidsdiensten.

Wat is uw favoriete woord?

Kempen. Sinds mijn verhuis roept dat woord voor mij een gevoel op van rust, authenticiteit en thuiskomen. Het symboliseert de omgeving waar ik mij vandaag echt thuis voel.

DANK U MARWAN!

Lees het volledige interview: [link invoegen](#)



1 <https://recurv.be/>

2 <https://jincbelgie.be/>

3 <https://www.ibz.be/nl/nieuws/de-nieuwe-wet-private-opsporing-is-er>



**WIM COUMANS, gastspreker op
de provinciale ontmoetingsdag
van de Eredekens van de Arbeid
Vlaams Brabant/Limburg:**

« fiscaliteit blijft ingewikkeld ».

Door Alfons De Potter

Wim Coumans, voorzitter van de afdeling fiscaliteit van de Hoge Raad van Financiën¹, gaf tijdens een lezing voor de Eredekens van de Arbeid inzicht in de fiscale hervorming van de Arizona-regering.

Doelstellingen fiscaal beleid.

De opdracht voor iedere overheid blijft: de overheidsuitgaven financieren zonder de economie te schaden. Al heeft fiscaliteit ook een herverdelend effect, zowel naar inkomen als naar vermogen. Het is aan het politiek bedrijf om afwegingen te maken. Al dan niet rekening houdend met de analyses die experts aandragen, wil de politicus de volgende verkiezing winnen.

België staat voor een aantal belangrijke uitdagingen: de overheidsuitgaven zijn hoog (54 % van het bbp en op plaats 4 op de EU ranking), veel druk op belastingen en sociale bijdragen, in het bijzonder op arbeid (22 % van het bbp – 6de in de EU), een complexe personenbelasting met lage heffingen op vermogensinkomsten van particulieren (0,5 % - 18de in de EU), terwijl de vermogens relatief omvangrijk zijn.

Wel is de Belgische fiscaliteit gezinsvriendelijk en werkt ze herverdelend. Maar de personenbelasting blijft “een emmer met 50 gaten”... Het aantal codes in de aangifte van de personenbelasting neemt gestaag toe. In 1982 stond de teller op 224, in 2025 op liefst 839!

Vijf cruciale vragen voor een financiële hervorming.

Kiezen voor een taxshift of een taxcut? Deze vraag vergt een uitspraak over de omvang van de overheidsuitgaven en een aanvaardbaar financieringstekort.

Welke tariefverlagingen in de personenbelasting zijn prioritair? Alleenstaande versus samenwonenden, laagste versus hogere lonen, een proportionele verlaging van alle tarieven? Voor welke compensaties binnen de personenbelasting wordt gekozen?

In 2020 was de belastingverlaging voor alle vervangingsinkomens (4,8 miljard EUR) kleiner dan deze van de bedrijfswagens, tweede pensioenpijler, pensioensparen en woon-/werkverkeer (samen 5,1 miljard).

Kiezen voor indirecte belastingen (BTW en accijnzen en milieubelastingen)? Zij hebben een invloed op prijzen en lonen via de automatische loonindexering.

Verhogen van de belastingen op vermogens en vermogensinkomsten?

De Arizonavorm van de meerwaardebelasting zorgt voor een opbrengst van slechts 0,5 miljard.

Wat heeft Arizona beslist?

De verhoging van het belastingvrije minimum voor alle arbeidsinkomens levert alvast een voordeel op voor alle werknemers. Daartegenover wordt om “het zoeken naar werk” te stimuleren, de belastingvermindering voor werklozen afgeschaft.

De afbouw van het huwelijksquotiënt moet zorgen voor stimuli om meer vrouwen aan het werk te krijgen.

De verdubbeling van de effectentaks, en de meerwaardebelasting op financiële activa moeten zorgen voor een beter evenwicht in de fiscaliteit op werk en kapitaal.

Ook wordt een lagere elektriciteitsrekening gecompenseerd door hogere accijnzen op gas en stookolie.

Wel kan de vraag gesteld worden of de finances van de overheid baat hebben bij de uitbreiding van de flexijobs.

**De afbouw van het
huwelijksquotiënt
moet zorgen voor
stimuli om meer
vrouwen aan het werk
te krijgen.**

Adviezen waar Arizona geen oor naar had.

Geen beperking van het fiscaal voordeel van de managementvennootschappen, geen vermindering van de hoge afhouding van de loonopslag van de laagste lonen, geen belasting op verhuur vastgoed, geen opkuis van de vele uitzonderingen in de personenbelasting en de BTW, geen afschaffing van het fiscaal gunstregime op spaarrekeningen.

Slotbeschouwing.

Naast een resem besparingsmaatregelen, zowel in de pensioenregeling als in de werkloosheidsreglementering, grijpt de Arizonaregering ook drastisch in op het fiscaal beleid.

Daarbij ligt de focus vooral op de verhoging van het arbeidsaanbod.

Toch zijn de Belgische begrotingsperikelen met deze hervorming niet van de baan en blijft de fiscaliteit onnoemelijk ingewikkeld.

Wat de toekomst voor fiscalisten rooskleurig maakt.

Bedankt Wim!





De Eredekens van de Arbeid

Het Koninklijk College vertegenwoordigt de Eredekens van de Arbeid: de mannen en vrouwen die de hoogste eervolle onderscheiding hebben ontvangen op het gebied van arbeid¹.

De provinciale afdeling van West-Vlaanderen van het College heeft op 28 april de tiende provinciale ontmoetingsdag georganiseerd in de gemeente van Lichtervelde.

De rijkdom en verscheidenheid van het programma weerspiegelden de voortdurende betrokkenheid van de Eredekens bij de samenleving en, in het bijzonder, bij de arbeidswereld.

Van de lokale geschiedenis (Luc Haeghebaert) tot het waterbeleid in de provincie: er werd nagedacht over

de noodzaak van provinciale diensten als schakel tussen de behoeften van de burgers en de politieke wereld (Bart Naeyaert).

Naast het hartelijk onthaal door de burgemeester Ria Beeusaert-Pattyn van de gemeente Lichtervelde was dit ook een gelegenheid om het maatwerkbedrijf OptimaT² te bezoeken, waarmee nogmaals werd benadrukt dat iedereen een waardevolle rol heeft in de samenleving en zijn of haar waarde ook via werk kan laten zien.

Deze provinciale ontmoeting heeft dus – op een zeer waardevolle manier – aangetoond hoe dergelijke initiatieven de bekendheid van de Eredekens en Laureaten van de Arbeid vergroten.

¹ <https://bekrown.be/nl/het-college/>

² <https://optimat.be/nl/home/>



Omdat we ons allemaal kunnen engageren!

Omdat samenleven niet kan bestaan zonder de bijdragen van iedereen: elk beroep is een schakel.

Het Royal Work Honors Institute zet zich in voor het diversifiëren van de sectoren of beroepen waarvoor het een procedure organiseert

Terwijl de sectoren van kaasprofessionals, architecten, bouw en woonzorgcentra momenteel worden voltooid en hun ceremonies voorbereiden, volgen bakkers, chocolatiers en banketbakkers; de ruime transportsector en de communicatieberoepen.

Onmogelijk dat u niemand daarvan kent!

Dus,

- Als u in de sector werkt;
- Als u een collega of team in de kijker wil zetten?
- Als u iemand kent die er werkt?
- Als u klant, leverancier... bent?

Is dit het moment om te handelen!

IEDEREEN KAN ZICH INZETTEN OM ERKENNING VAN KWALITEITSWERK TOT EEN ECHTE MEERWAARDE TE MAKEN.

bekrown.be

of scan de QR-code:





COLLOQUIUM

Vorig jaar behandelde de eerste editie van het door het Instituut en het Koninklijk College georganiseerde colloquium het vraagstuk van artificiële intelligentie op de arbeidsmarkt¹.

Op 13 november 2026 wordt met de veelzeggende titel: "Diversiteit op de arbeidsmarkt: iedereen nodig", een nieuw thema aangekaart.

Omdat diversiteit in de beroepswereld ons aangaat of vragen oproept, nodigen wij u graag uit voor een ochtend waarin experts, politieke actoren en praktijkdeskundigen samen komen.

Een gelegenheid om diegenen die diversiteit in de praktijk ervaren te horen, te begrijpen en vragen te stellen.

Informatie en inschrijving:
info@bekrown.be

¹ <https://bekrown.be/nl/news/colloquium-ai-vind-de-tussenkomsten-van-de-sprekers-terug/>

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

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

VORMGEVING

Hungry Minds

VERTALING

A. Minnen, W. Desterck

FOTO'S

B. Struelens

Bent u verhuisd? Hebt u een nieuw
e-mailadres? Wenst u dit magazine
enkel per e-mail te ontvangen?

LAAT HET ONS WETEN

info@bekrown.be



**Royal
Work Honors
Institute**

A full-page photograph of Nicolas C.P., a middle-aged man with a grey beard and glasses, wearing a dark suit and tie. He is standing outdoors with his arms crossed, smiling at the camera. The background shows a brick building and a dark van with its rear door open. The text 'Be.kro|||n' is overlaid at the top in a white, curved font.

Be.kro|||n

Nicolas C.P.

Laureaat

« Mijn eerste erkenning door collega's en de daaropvolgende erkenning als sociale organisatie bevestigden alleen maar het principe van onze filantropische vereniging »