

Vragen waarop je altijd al een antwoord wilde hebben over collectieve arbeidsovereenkomsten

Wat is een collectieve arbeidsovereenkomst juist?

Een collectieve arbeidsovereenkomst is een akkoord gesloten tussen één of meer **werknemersorganisaties** enerzijds en één of meer **werkgevers(organisaties)** anderzijds, waarbij de **individuele en collectieve betrekkingen** tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgelegd en de **rechten en de verplichtingen** van de contracterende partijen worden geregeld.

Welke soort collectieve arbeidsovereenkomsten bestaan er?

Er bestaan drie soorten cao's, afhankelijk op welk niveau zij worden gesloten:

- **Ondernemingscao:** een overeenkomst gesloten door één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of werkgevers. Op ondernemingsvlak kan een cao zelfs gesloten worden met slechts één enkele representatieve werknemersorganisaties (zelfs indien die slechts de minderheid van werknemers van de onderneming zou vertegenwoordigen).
- **Sectorale cao:** een overeenkomst gesloten op vlak van de bedrijfstak. Daar wordt de cao gesloten in een paritair orgaan waarin zowel werknemersorganisaties als werkgeversorganisaties in vertegenwoordigd zijn, met name de paritaire (sub)comités. Op dit niveau moeten de cao's worden aangegaan door alle organisaties die in het orgaan vertegenwoordigd zijn.
- **Intersectorale cao:** een overeenkomst gesloten op het niveau van het gehele land, met name in de Nationale Arbeidsraad. In de NAR kunnen cao's worden gesloten door de

organisaties die vertegenwoordigd zijn door minstens 90% van de leden die de werkgevers vertegenwoordigen en minstens 90% van de leden die de werknemers vertegenwoordigen.

Wie kan een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten?

Voor het sluiten van een cao zijn **twee partijen** nodig: werkgever en werknemer.

- Werkgever: **representatieve werkgeversorganisaties** of – indien de cao wordt gesloten op ondernemingsvlak – **individuele werkgevers**. Het ABVV is representatief, net zoals haar centrales (bv. BTB en ABVV Metaal).
- Werknemer: **representatieve werknemersorganisaties** en nooit om individuele werknemers of werknemerscollectiviteiten. Alleen de als representatief erkende werkgevers- en werknemersorganisaties komen als contractpartijen in aanmerking. Hier kunnen we denken aan bijvoorbeeld het VBO.

De afgevaardigden van de organisaties worden vermoed overeenkomsten te kunnen sluiten voor hun organisatie.

Organisaties en werkgevers die de cao niet hebben aangegaan, kunnen wel nog steeds toetreden. Dat kan enkel schriftelijk en met instemming van de partijen die de cao hebben aangegaan (tenzij anders vermeld in de cao).

Waaraan moet een collectieve arbeidsovereenkomst voldoen?

Naast de algemene principes uit het verbintenissenrecht (zoals het akkoord van de partijen – hierboven al besproken), moet een cao aan een aantal andere voorwaarden voldoen:

- **Schriftelijk:** een cao dient altijd op papier te worden gesloten, het kan dus niet om een mondelinge overeenkomst gaan.
- **Taal:** in principe wordt de cao zowel in het Nederlands als het Frans opgesteld, maar wanneer zij uitsluitend voor een bepaald taalgebied geldt, volstaat de opstelling in de taal van dat gebied.
- **Ondertekening:** een cao moet ondertekend worden door de personen die deze namens hun organisatie/in eigen naam kunnen aangaan. Die handtekeningen kunnen wel in bepaalde gevallen vervangen worden.
- **Verplichte vermeldingen:**
 - o de **benaming van de organisaties** die de cao aangaan,

- de **benaming van het paritair orgaan** wanneer de cao in zulk orgaan wordt aangegaan,
- de **identiteit van de personen die de overeenkomst sluiten** – en indien zij buiten een paritair orgaan wordt aangegaan – de **hoedanigheid** waarin die personen optreden en eventueel de **functie** die zij in hun organisatie bekleden,
- de **personen, de bedrijfstak of de ondernemingen** en het **gebied** waarvoor de overeenkomst geldt, tenzij deze van toepassing is op alle werkgever en werknemers die ressorteren onder het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten,
- de **geldigheidsduur** van de cao voor bepaalde tijd of de **wijze en termijnen van opzegging** van de overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding,
- de **datum** waarop de cao **in werking** treedt (indien de cao niet op de datum waarop zij wordt gesloten in werking zou treedt),
- de **datum** waarop de cao wordt **gesloten**,
- de **handtekening** van de personen die tot ondertekening bevoegd zijn of als de als ondertekening geldende vermelding,
- de **ondernemingsnummer(s)** voor overeenkomsten gesloten voor een (groep van) onderneming(en),
- de **vestigingseenheidsnummers** van de entiteiten waar de overeenkomst van toepassing is (in de gevallen dat de onderneming(en) uit meerdere zelfstandige entiteiten bestaat),
- de **datum** en het **registratienummer** van de voorheen neergelegde cao of de cao's die door de overeenkomst worden gewijzigd, verlengd of opgeheven.

Indien de cao niet voldoet aan de vormvereisten, zal deze in principe niet geldig zijn.

Wat is de binding van die cao's?

Elke cao dient in principe **neergelegd** te worden op de **griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO** om het wettelijk statuut van cao te verkrijgen. Die dienst zal nagaan of aan alle voorwaarden is voldaan. De neerlegging betreft een **substantiële vormvereiste**. Dat wil zeggen dat wanneer de cao niet zou worden neergelegd, die niet de rechtskracht van een cao zou krijgen. Bij niet-neerlegging is er enkel sprake van een overeenkomst waaraan enkel de ondertekenende partijen gebonden zijn. De overeenkomst heeft dan geen gevolgen voor derde partijen. Een afwijking op individueel vlak is eventueel mogelijk mits schriftelijk akkoord tussen werkgever en werknemer.

Bij een **(inter)sectorale cao** zal het bericht van de neerlegging bekendgemaakt worden in het **Belgisch Staatsblad**. Daardoor zullen de belangrijkste bepalingen, met name die met betrekking tot alle individuele loon- en arbeidsvoorwaarden, bindend zijn voor alle werkgevers die ressorteren onder het betrokken paritair comité (voor zover zij onder het toepassingsgebied van de cao vallen).

De sociale partners kunnen verkiezen om de binding van de (inter)sectorale cao's nog op te trekken, met name door de cao **algemeen verbindend** te laten verklaren (dit kan niet voor een ondernemingscao). Zulke algemeen verbindend verklaarde cao is bindend voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan (voor zover zij onder de werkingssfeer van de cao vallen). Een algemeen verbindend verklaarde cao moet geïnterpreteerd worden zoals een wet, waardoor:

- geen enkele werkgever die onder de werkingssfeer van de cao valt er nog van kan afwijken,
- er strafsancities worden voorzien voor een werkgever die de cao niet naleeft.

De vraag tot algemeenverbindendverklaring is – in tegenstelling tot de neerlegging – niet verplicht. Gezien de juridische waarde echter hoger ligt, wordt dit meestal wel gevraagd.

Een **individuele werkgever** is in het algemeen verbonden door een cao indien:

- Hij de cao zelf aangaat (vanaf inwerkingtreding van de cao),
- Hij aangesloten is bij een organisatie die de overeenkomst sluit of toetreedt tot de overeenkomst (vanaf de inwerkingtreding van de cao),
- Hij toetreedt tot de cao (vanaf toetreding),
- Hij lid wordt van een organisatie die gebonden is door de overeenkomst (vanaf de datum van lidmaatschap),
- Hij behoort tot het toepassingsgebied van een algemeen verbindend verklaarde cao.

Wanneer een werkgever gebonden is door een cao, zullen de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van toepassing zijn op al zijn **werknemers** (ongeacht of die al aangesloten zijn bij een ondertekenende vakorganisatie).

Voor hoe lang wordt een cao gesloten?

Een cao kan gesloten worden voor:

- **onbepaalde** tijd,
- **bepaalde** tijd,
- **bepaalde** tijd met een **verlengingsbeding**.

Hoe kan een cao worden beëindigd?

Elke partij kan in principe de overeenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd met verlengingsbeding opzeggen. In de overeenkomst zelf kan echter worden bepaald dat de opzegging het resultaat moet zijn van een unaniem akkoord tussen de partijen. Er kan eveneens gedeeltelijk opgezegd worden, maar enkel wanneer dat in de cao uitdrukkelijk is bepaald. De **termijnen** moeten vermeld worden in de overeenkomst.

De opzegging:

- gebeurt **schriftelijk**,
- moet worden **neergelegd** op de griffie van de Algemene Directie Collectieve Betrekkingen van de FOD WASO,
- moet **origineel ondertekend** worden,
- moet het **registratienummer** vermelden van de cao.

Een cao kan ook een einde nemen wanneer hij wordt **vervangen** door een cao die op een latere datum gesloten wordt, van hetzelfde of van een hoger niveau is en die hetzelfde voorwerp heeft of wordt **opgeheven**.

Kan een cao worden gewijzigd?

Zowel een cao van bepaalde, als van onbepaalde duur **kan** gedeeltelijk gewijzigd worden, indien:

- de contracterende partijen, de onderwerpen en het toepassingsgebied ongewijzigd blijven,
- de datum van sluiting en het registratienummer van de cao's die verlengd worden duidelijk vermeld worden.

Kan een cao worden verlengd?

Een cao van bepaalde duur **kan** verlengd worden wanneer:

- de verlengingen aaneensluitend gebeuren,
- de contracterende partijen, de onderwerpen en het toepassingsgebied dezelfde blijven,
- de datum van sluiting en het registratienummer van de cao's die verlengd worden duidelijk vermeld worden.

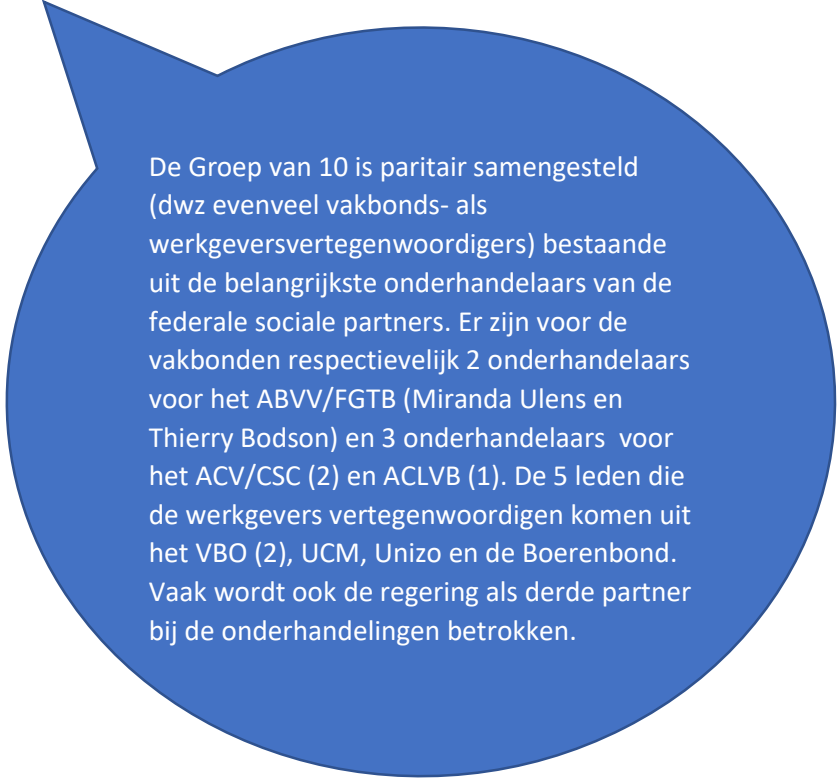
En ineens krijg je opslag! Inzicht in hoe CAO'S tot stand komen.

Na de theorie de praktijk en meer bepaald het relaas van de afgelopen onderhandelingen tussen de vertegenwoordigers van de sociale partners naar aanleiding van de tweejaarlijkse cyclus inzake sociale programmatie en onder andere het bepalen van de loonnorm.

Op interprofessioneel niveau

1. Het IPA

Het IPA ofte het InterProfessioneel Akkoord wordt tweejaarlijks gesloten tussen de sociale partners, verzameld in de **Groep van 10**, en zorgt voor krijtlijnen van de arbeidsomstandigheden voor de komende 2 jaar.



De Groep van 10 is paritair samengesteld (dwz evenveel vakbonds- als werkgeversvertegenwoordigers) bestaande uit de belangrijkste onderhandelaars van de federale sociale partners. Er zijn voor de vakbonden respectievelijk 2 onderhandelaars voor het ABVV/FGTB (Miranda Ulens en Thierry Bodson) en 3 onderhandelaars voor het ACV/CSC (2) en ACLVB (1). De 5 leden die de werkgevers vertegenwoordigen komen uit het VBO (2), UCM, Unizo en de Boerenbond. Vaak wordt ook de regering als derde partner bij de onderhandelingen betrokken.

Centraal staat de **Intentieverklaring** inzake de loonstijging voor de komende periode (de "**loonnorm**") op basis van het technisch verslag van het CRB (de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven). Daarnaast worden bv ook voorstellen inzake tewerkstellingsduur, vorming en opleiding en arbeidsomstandigheden besproken. Het resultaat vormt een onderhandelingskader voor sectoren en ondernemingen die nadien aan de slag gaan.

a. De periode 2021-2022

De verschillende representatieve vakbonden leverden een gemeenschappelijke eisenbundel af aan de andere leden. Na het rapport van het CRB met de loonnorm op 0,4%, blokkeerde de situatie. (cf [onze visie op de loonnormwet](#)). Voor de vakbonden was de eis van de werkgevers voor meer flexibiliteit in ruil voor een schamele 0,4% immers onaanvaardbaar. Gezien er geen compromis werd bereikt en de loonnorm uiteindelijk manu militari door de regering werd opgelegd (via [KB](#)), spreken we voor de periode 2021-2022 niet van een IPA maar van een Sociaal Akkoord. De [stapsgewijze verhoging van de minimumlonen](#) (voor het eerst in 13 jaar!) en de verbetering van de landingsbanen hebben ons over de streep getrokken om toch te tekenen. Sindsdien zetten we alles op alles om de loonnormwet te hervormen. Zo is vooral de aanpassing in 2017 (regering-Michel met steun van het Vlaams Belang) die de loonnorm bindend maakte (en niet langer indicatief) en een aantal correctiemechanismen inbouwde, voor ons een doorn in het oog.

b. Na het IPA: de NAR-CAO's

Het Interprofessioneel Akkoord wordt door de partners binnen de NAR gegoten in verschillende CAO's. Hierbij onthouden we vooral de verlenging van de CAO's inzake SWT en vrijstelling van beschikbaarheid maar ook de landingsbanen naar 55 jaar. Deze kaderCAO's die het systeem mogelijk maken, worden nadien verder geconcretiseerd door de sociale partners op sectorniveau waar nodig of aangewezen. Zo was bijvoorbeeld de maximale loonstijging van 0,4% nog niet verworven maar moest dit nadien op sectoraal vlak worden afgesproken.

Op sectoraal niveau

1. De voorbereiding : De eisenbundel

De onderwerpen die op tafel zullen worden gelegd tijdens de tweejaarlijkse onderhandeling zijn het resultaat van een consultatie van de achterban door elke representatieve vakbond.

Hierbij wordt de secretarissen van de sector en hun délégués gevraagd hun mening te geven over problemen of mogelijkheden op de werkvloer die op sectorniveau aangepakt dienen te worden. Nadien wordt een selectie gemaakt door de politieke verantwoordelijke van elke vakbond om opgenomen te worden in een, idealiter, gemeenschappelijke **eisenbundel**.

De eisenbundel is de rode draad van verbeteringen die wij, als vakbond, willen realiseren voor de komende periode. Ivan Aerts, adviseur voor het ABVV in PC 111, vat het als dusdanig samen: "Voor ons is luisteren naar de basis heel belangrijk. Ook de regionale gevoeligheden worden in rekening genomen. Zo merk je dat er een verschil ligt tussen regio's waar meer KMO's zijn en regio's met traditioneel grotere bedrijven. De klemtoon verschilt soms en het is zaak rekening te houden met alle situaties."

Een aantal onderwerpen komen traditioneel terug, zoals loonvorming of eindeloopbaanproblematiek. Het is echter ook het moment om nieuwe zaken op de agenda te zetten met oog op de lange termijn. Het is voor ons van groot belang dat de sector zelf

zijn aantrekkingskracht behoudt wat op meerdere manieren kan. Zo kwamen CAO's over werkbaar werken en opleiding tot stand of onlangs nog een toelage voor kinderbijslag.

Daarnaast is het voor de betrachting om de verschillende realisaties van voorbije onderhandelingen te betonnen door de bepalingen van onbepaalde duur te maken.

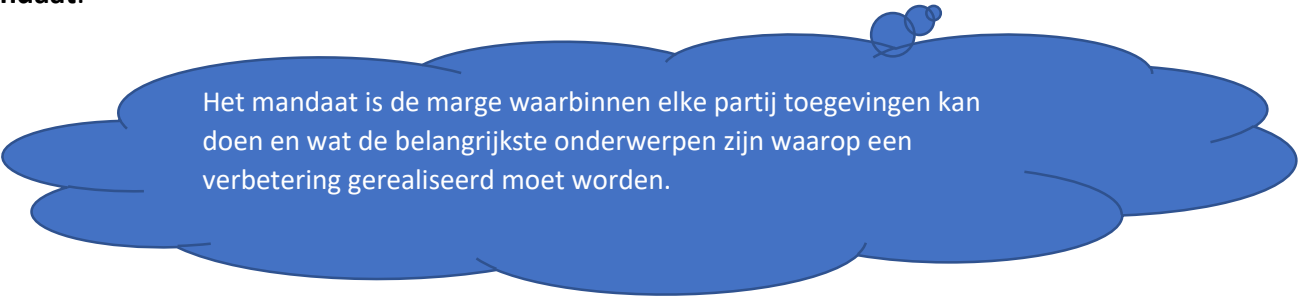
Vaak wordt immers voor nieuwigheden geëist dat de bepaling opnieuw wordt onderhandeld bij een volgende onderhandelingsperiode om een evaluatie toe te laten. Een goed voorbeeld hiervan is de terugbetaling van de kosten voor kinderopvang die in de onderhandelingsperiode van 2019-2020 gerealiseerd werd voor bepaalde duur en waarvoor er voor de periode van 2021-2022 dus een verlenging moest worden onderhandeld wat in de garage- en carrosseriesector en metaalhandel lukte en voor de elektriciens zelfs werd uitgebreid.

Ortwin Magnus blikt hierop terug: "Kosten voor kinderopvang hangen duidelijk samen met het werk van onze arbeiders wat het voor ons belangrijk maakte dat hier een billijke tussenkomst wordt voorzien. We overtuigen onze sociale partners dan ook dat sommige voordelen toestaan, ook in hun voordeel is doordat de sector aantrekkelijker wordt. De war for talent is immers een harde realiteit in veel sectoren."

2. De onderhandeling

Nadat ook de werkgevers via hun vertegenwoordigers, de eigen eisenbundel hebben voorgesteld, wordt over het geheel onderhandeld gedurende meerdere onderhandelingsrondes.

Deze rondes laten reflectie toe en toetsing met de achterban teneinde te bekijken hoever er kan gegaan worden en wat de rode lijnen zijn waarop we niet inbinden; het zogenaamde **mandaat**.



Het mandaat is de marge waarbinnen elke partij toegevingen kan doen en wat de belangrijkste onderwerpen zijn waarop een verbetering gerealiseerd moet worden.

Indien er geen consensus wordt bereikt binnen het mandaat is het mogelijk dat er extra druk gezet wordt en hiervoor zijn verschillende middelen beschikbaar van verzoening tot staking toe.

De verzoeningspoging wordt ingeleid indien de onderhandelingen vastlopen. Dit betekent dat één van de partijen oordeelt dat de voorstellen niet kunnen worden aanvaard binnen het gegeven mandaat. Bij de verzoeningspoging zal de Voorzitter van het Paritair Comité alle partijen samenbrengen om een compromis te bereiken. Indien dat niet lukt en er een "PV van niet-verzoening" wordt opgesteld, zal de meest gereede partij verdere stappen kunnen ondernemen.

Zo zal de dreiging van staking bijvoorbeeld onwillige werkgevers kunnen overtuigen dat hetgeen zij voorstellen (of weigeren) de werking van de sector of de positie van de arbeiders schade toebrengt. Dit gebeurt door middel van een **stakingsaanzegging**.

Dit is een aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritair (sub)comité of aan de werkgever(s) (of aan de werknemersorganisaties in geval van bv lock-out).

Waarin mits een zekere aanzeggingsperiode (bv een week) gewaarschuwd wordt dat effectief tot staking of lock-out kan overgegaan worden

Nogmaals Ortwin: “Als je er niet uit geraakt, dan is de eerste piste de onderhandeling op een hoger niveau. Indien deze verzoeningspoging niet besluit met een PV van verzoening dan is de meest gereede partij genoodzaakt om een stakingsaanzegging in te dienen indien ook verdere bemiddeling tot niets leidt. Dat is een belangrijk moment en dan rekenen we op de solidariteit van alle arbeiders in de sector om koppige werkgevers onder druk te zetten om collectieve verbeteringen te aanvaarden.”

Hier wordt dus niet lichtzinnig mee omgesprongen.

Zo werd voor het eerst in jaren een stakingsaanzegging ingediend in de sectoren van de Elektriciens en Metaalhandel. De lont werd gelukkig uit het kruitvat gehaald na de mislukte verzoeningspoging door meerdere informele overlegmomenten.

3. De ondertekening van het akkoord

Op het moment dat vakbonden en werkgevers elkaar gevonden hebben rond een pakket met hetgeen belangrijk was voor elke partij, wordt een **protocolakkoord** ondertekend.

Hiermee wordt de onderhandeling officieel afgesloten en beknopt op schrift gesteld.

Aansluitend komt het belangrijkste van de hele procedure: **jullie mening**.

Het protocolakkoord wordt samengevat in een pamflet dat naar alle secretarissen en délégués wordt verstuurd zodat ook zij op de hoogte worden gesteld van hetgeen er werd afgesproken.

Hierover zal elke secretaris binnen zijn regio een bevraging opstarten zodat iedereen binnen de bedrijven wordt geïnformeerd en zijn mening over het bereikte akkoord kan geven. Er wordt dan ook gestemd over het akkoord.

Die stemming moet positief zijn want anders kan het akkoord zelf niet ondertekend worden. Dit is dus een cruciaal moment waarbij het mandaat wordt getoetst aan het uiteindelijke compromis.

4. De aanpassing van de bestaande en creatie van nieuwe CAO's

Het protocolakkoord wordt nu juridisch ingegoten in verschillende deelCAO's en een nationaal akkoord. Het "Nationaal Akkoord" is de uiteindelijke wettekst waarbij alle onderwerpen waarover overeenstemming werd bereikt via aparte CAO worden vastgelegd. Het is van meer dan informatieve waarde, want de wijze waarop het in het Nationaal Akkoord wordt neergepend zal ook bepalend zijn hoe, kort daarop, de bestaande CAO's worden aangepast of hoe een nieuwe CAO er zal gaan uitzien. Zo was in de afgelopen onderhandelingsperiode de Coronapremie een belangrijk onderwerp waarvoor een nieuwe CAO moest worden opgesteld. Daarnaast is in het akkoord ook altijd de **clausule van sociale vrede** die verzekert dat gedurende de periode dat het Nationaal Akkoord en alle hierin vervatte afspraken gelden, dit door alle partijen loyaal zal worden uitgevoerd.

Het is ook een handig instrument om later naar terug te grijpen om te weten wat er in een bepaalde periode werd bereikt.

Na de ondertekening door de partijen van de CAO's wordt de algemeen verbindend verklaring gevraagd via een KB. Hierdoor zullen alle werkgevers in de sector dit akkoord moeten naleven en uitvoeren.

Op bedrijfsniveau

1. De voorbereiding

Elke twee jaar wordt er parallel aan de voorbereidingen op sectoraal niveau, een balans opgemaakt op bedrijfsniveau. en overlegd in een gemeenschappelijk vakbondsfront. Dit resulteert dan in een eisenbundel die aan de werkgever gepresenteerd wordt.

Deze presentatie is vaak een eerste informele vergadering waar enkel hoofddélégés aanwezig zijn en vrijelijk over de eisen wordt gepraat om wat toelichting te geven over de oorsprong. Er wordt dan ook een onderhandelingskalender afgesproken met meerdere rondes. Na elke ronde wordt er uitvoerig teruggekoppeld met de leden van de Syndicale Delegatie teneinde de vorderingen te bespreken.

2. De onderhandeling

Ook op bedrijfsniveau is het soms hard bikkelen en kunnen onderhandelingen vastlopen. In tegenstelling tot het sectorale zal dit dan tot een verzoeningspoging leiden die door een sociale bemiddelaar wordt geleid die bijvoorbeeld tot een afkoelingsperiode kan beslissen. Nochtans is dit zeldzaam. In het algemeen kan, als alles vlot verloopt, de onderhandeling na een paar rondes worden afgesloten door ondertekening van een principiesakkoord. Dit principiesakkoord bevat alles waarover een akkoord bereikt werd en dat dus in een CAO zal worden gegoten die later wordt ondertekend door de vertegenwoordigers van de respectieve vakbonden. Het wordt ondertekend na de laatste en soms lange onderhandelingsronde in aanwezigheid van alle leden van de Syndicale Delegatie. Ook hier

zie je dus dat het een collectieve onderhandeling betreft waarin de mening van de verschillende leden wordt gevraagd. Zo kan worden afgesproken dat de mogelijke loonstijging wordt omgezet in een ander voordeel indien dit op sectorniveau werd voorzien.

3. Het bedrijfsakkoord

Na de ondertekening volgt de communicatie aan alle werknemers van het bedrijf. Dat verschilt natuurlijk van bedrijf tot bedrijf maar vaak wordt het akkoord collectief overlopen. Hierbij worden de omstandigheden toegelicht en wordt ook de mening van de werknemers gevraagd. Hoe jullie dan akkoord gaan, door een geheime stemming, handopsteking of gewoon informeel, hangt van bedrijf tot bedrijf af. Dixit Mark Devisscher: "Tijdens de onderhandelingen houden wij een korte lijn met onze syndicale delegatie. Na de ondertekening, komen we echter als gemeenschappelijk vakbondsfront naar buiten met alle verwezenlijkingen via een presentatie aan alle werknemers. Nadien laten we alles bezinken en vragen we in de loop van de volgende dagen actief naar de mening van **al onze collega's.**"

4. De bedrijfsCAO's

Na de ondertekening door de verschillende vertegenwoordigers van de representatieve vakbonden, worden deze CAO's toegevoegd aan het arbeidsreglement. Zij zijn vanaf nu van kracht in jouw bedrijf voor de duur die werd afgesproken.

Conclusie:

De verschillende verbeteringen op vlak van bv koopkracht en bescherming van de arbeidsomstandigheden, arbeidsduur of de leefbaarheid van je job is het resultaat van onderhandeling op meerdere niveaus.

Het is een complexe mechaniek op een vaststaand ritme waarbij elk radertje van tel is en jouw vakbond telkens opnieuw het onderste uit de kan probeert te halen.

Het is dus een collectief resultaat is waarbij de samenwerking tussen vakbonden maar vooral ook jullie inbreng van groot belang is. Samen staan we immers altijd sterker!