



“Wat werkt voor jou?”

Discussietekst voor het Vlaams ACV Congres 28 en 29 mei 2026

Auteurs: Sam Coomans, Jolien De Norre, Matthijs Driesen en Koen Repriels

Werknemers hebben recht op werkbare loopbanen

De laatste keer dat we het op een Vlaams ACV-congres hadden over onze loopbanen, is al meer dan 10 jaar geleden. Onze arbeidsmarkt en dus onze loopbanen zijn ondertussen sterk veranderd. De klimaatuitdagingen worden steeds urgenter, digitalisering en arti'ciële intelligentie zetten het werklandschap op zijn kop, en de arbeidskrapte maakt de inzetbaarheid van mensen belangrijker dan ooit. Ondanks deze evoluties zien we dat het economisch en beleidsdiscours zich verengt tot snelle activering en meer productiviteit. Terwijl de druk op werknemers toeneemt, dreigt het perspectief op een haalbare en duurzame loopbaan steeds verder uit beeld te verdwijnen.

Bepaalde cijfers lijken erop te wijzen dat het er op de arbeidsmarkt voortreffelijk aan toegaat: de werkzaamheidsgraad is nooit hoger geweest (73.8%), en de werkloosheidsgraad is historisch laag. Maar er zijn ook veel cijfers die op een ernstig probleem wijzen. Het aantal langdurig zieken bereikt ongeziene hoogtes. Tussen 2018 en 2023 kende ons land een stijging van 70% van het aantal mensen in invaliditeit als gevolg van burn-out. In het Vlaams gewest hebben er eind 2023 meer dan 24.200 personen al langer dan een jaar een burn-out. Maar het aandeel werkbare jobs stagneert dan weer rond de 52% (werkbaarheidsmonitor 2023, SERV). Hierachter verschuilen zich belangrijke verschuivingen tussen de verschillende werkbaarheidsindicatoren. Sinds 2004 is er een grote verbetering in de leermogelijkheden die werknemers hebben op de werkvloer. Maar wat betreft werkstressklachten zien we een sterke achteruitgang. Meer

dan 1 op 3 werknemers heeft geen acceptabel werkstressniveau. Bij de risicofactoren komt een hoge werkdruk als grootste uitdaging naar boven.



Vanuit het beleid lijkt de aandacht voor werkbaar werk echter te vervagen. De Vlaamse overheid trekt zich steeds meer terug uit het loopbaanbeleid. De focus ligt op productiviteit, snelle activering, en volledige tewerkstelling, in steeds langere loopbanen. Maar men vergeet dat werkbaar werk niet alleen een doel, maar ook een randvoorwaarde is. Werkbaar werk is niet alleen belangrijk vanuit het standpunt van de werknemers, maar ook voor de economie en de arbeidsmarkt is dit essentieel. Van de werknemers (ouder dan 40 jaar) met een werkbare jobs ziet 83% het zitten om in de huidige job door te werken tot het pensioen. Maar dit aandeel daalt al gevoelig bij werknemers die te maken hebben met één (60%) of meerdere (32%) werkbaarheidsknelpunten. Werkbaar werk heeft een vergelijkbaar sterk effect op ziekte-uitval en op personeelsverloop (Vlaamse werkbaarheidsmonitor, 2023). Hoog tijd dus om de focus terug te verleggen naar een duurzame en langetermijnvisie op werkbaar werk. Met dit congres willen we dan ook het **recht op een werkbare loopbaan** terug voorop stellen. We doen dit vanuit de centrale vraag 'Wat werkt voor jou?'. Want jij bent het, samen met de vele andere werknemers, die het perspectief, de ambitie en draagkracht van werknemers het best kan inschatten. We focussen ons daarbij op drie grote werven. In werf 1 onderzoeken we de relatie tussen werkdruk en productiviteit. In een tweede werf kijken we naar het loopbaanperspectief: wat werkt om een duurzame loopbaan voor iedereen te krijgen? Tot slot kijken we naar de werk-privébalans in werf 3. Leven we om te werken, of omgekeerd: werken we om te leven? Deze drie werven worden hieronder verder geduid. Het doel van deze tekst is om de discussie te openen over deze thema's. Het gaat hier dus nog niet om oWciële standpunten, maar eerder om duiding en kadering naar aanloop van ons congres.

Werf 1. Werkdruk en productiviteit

Een jaar geleden overhandigde Mario Draghi (voormalig voorzitter van de Europese Centrale Bank en ex-premier van Italië) een rapport met ruim 380 aanbevelingen aan Europees Commissievoorzitter Ursula von der Leyen. De toon van dit rapport was alarmerend. Draghi ziet een competitiviteitskloof met de rest van de wereld groter worden. Europa is te afhankelijk van anderen voor zijn veiligheid, grondstoffen en innovatie. Het rapport focust onder meer op de uitdaging van meer groei, innovatie en dalende arbeidsproductiviteit, en schuift meer dan 300 aanbevelingen naar voren om opnieuw te kunnen wedijveren met China en de Verenigde Staten. Anders, zegt Draghi, zal de kloof met de rest van de wereld langzaam groter worden, en wacht Europa een trage pijnlijke doodstrijd.

Het is duidelijk dat het Draghi rapport 'De toekomst van de Europese competitiviteit, een belangrijk kompas is geworden voor het sociaaleconomisch beleid in Europa en in de lidstaten. . Maar dit debat over arbeidsproductiviteit overlaten aan economische lobby's en werkgevers zou een vergissing zijn. Het opkrikken ervan moet ook voor vakbonden een prioriteit zijn. En dit om meerdere redenen: productiviteit draagt bij aan hogere welvaart, en dus een duurzame ' nanciering van de sociale zekerheid en een hogere koopkracht via loonsverhogingen. Maar meer eWciëntie kan ook bijdragen aan werkbaarder werk voor werknemers.

De arbeidsproductiviteit structureel verhogen, kan op twee manieren: méér uren werken of productievere uren werken. Er is consensus onder economen dat het vooral moet zal moeten gebeuren via eWciënter werken. Zo herhaalt econoom Gert Peersman regelmatig dat het verhogen van de productiviteit niet betekent dat mensen harder moeten werken, maar dat er eWciënter gewerkt moet worden, bijvoorbeeld door inzet van technologie en een betere arbeidsorganisatie. Toch wordt er nog al te vaak ingezet op intensivering van de arbeid. Een andere econoom, Koen Schoors, stelt vast dat landen zich herorganiseren in regionale handelsblokken, in plaats van één grote geglobaliseerde markt. In deze geopolitieke context moet het Europese blok hogere arbeidsproductiviteit koppelen aan meer circulariteit en herstelgericht werk. Schoors pleit in zijn laatste boek, "Alles wordt anders en beter,,, om welzijn te verhogen en werkdruk te verlagen. Zo moet werken productiever worden. Strategische sectoren —die kwalitatieve en inclusieve productiviteit op lange termijn ondersteunen - moeten daarom extra worden ondersteund. Die keuze biedt ook kansen voor meer lokaal werk voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, én voor maatschappelijke waardeproductie en inclusieve groei, die ook mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt meeneemt.

Het Draghi rapport schuift echter nog een aantal andere oplossingen naar voren voor een structurele productiviteitsstijging zoals deregulering, , exhibilisering van de arbeid en de inzet van nieuwe technologieën. Die productiviteitshefbomenhouden houden risico,s voor werknemers in. Zo kan de werkdruk op werknemers stijgen om zich aan te passen

aan nieuwe technologieën. De deregulering die momenteel in Europa en Vlaanderen wordt uitgerold via de Europese Omnibus pakketten en het Vlaamse project "Regelrecht,, kan leiden tot minder goede arbeidsomstandigheden. Het pleidooi voor meer, flexibiliteit in de arbeidsmarkten, kan resulteren in minder stabiele banen en een toename van tijdelijke en onzekere laagbetaalde arbeidscontracten. Waarbij het dus vooral de lagere inkomens zijn die de prijs zullen betalen van de beleidskeuzes voor deze productiviteitshefbomen.

Het Europees vakverbond (EVV) is bezorgd over de mogelijke impact van de voorgestelde hervormingen in het Draghi rapport op de arbeidsmarkt en sociale zekerheid. Ze benadrukken het belang van bescherming van werknemersrechten en vrezen dat sommige aanbevelingen kunnen leiden tot verslechtering van arbeidsomstandigheden, sociale voorzieningen en werkbaarheid.

Dalende stijging van de arbeidsproductiviteit

Hoewel België en Vlaanderen traditioneel een hoge arbeidsproductiviteit kennen, is de groei ervan de afgelopen decennia vertraagd:

- **1995–2005:** +1,40% per jaar
- **2005–2015:** +0,65% per jaar
- **2016–2022:** +0,13% per jaar

Er is dus bij ons sprake van een slabakkende productiviteit. Deze stagnatie contrasteert met de gemiddelde groei in de EU27 en met name met de Scandinavische landen, waar de productiviteitsgroei tussen 1995 en 2022 gemiddeld 1,14% per jaar bedroeg. Hoewel België een van de hoogste arbeidsproductiviteit ter wereld heeft, met enkel Luxemburg en Noorwegen die hoger scoren, is de groei ervan minder sterk dan in buurlanden zoals Duitsland, Frankrijk en Nederland. Scandinavische landen zoals Zweden, Denemarken en Finland combineren een hoge arbeidsproductiviteit met een sterke focus op werkgeluk en welzijn.



Toenemende werkdruk

Werkdruk wordt in België gemeten via verschillende methoden en enquêtes. De SERV maakt gebruik van de Werkbaarheidsmonitor, die sinds 2004 gegevens verzamelt over werkstress, motivatie, leermogelijkheden en werk-privébalans. Daarnaast onderzoekt IDEWE psychosociale aspecten van het werk. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid meet het mentaal welzijn van

werknemers. Uit al deze metingen blijkt dat de werkdruk in België de afgelopen jaren aanzienlijk is toegenomen.

In 2023 heeft 1 op 3 werknemers in Vlaanderen een te hoge werkdruk. Het percentage Vlaamse werknemers met werkstressklachten is bovendien gestegen van 28,9% in 2004 naar 36,1% in 2023. 13,4% heeft burn-out symptomen. Omgerekend gaat het om zowat 895.000 werknemers die met problematische werkstress geconfronteerd worden, waarvan ongeveer 330.000 werknemers zelfs een verhoogd burn-out risico lopen¹. De oorzaken zijn divers. Het gaat over hogere taakeisen, doorgedreven , exhibilisering, hyperconnectiviteit. Ook personeelstekorten zorgen voor meer werkdruk, onder andere via een toename van overuren. Zo zien we dat de werkstress bovengemiddeld hoog is in sectoren zoals zorg, onderwijs en de financiële sector, waar respectievelijk 39,9%, 44,8% en 41,3% van de werknemers werkstressklachten ervaren (werkbaarheidsmonitor SERV, 2023). In het onderwijs heeft zelfs 17,4% van de werknemers burn-outsymptomen volgens de definitie van de werkbaarheidsmonitor. In de openbare sector is de situatie eveneens zorgwekkend. Een enquête van ACV-Transcom en ACV Openbare Diensten uit 2023 toont aan dat 80% van het overheids personeel aangeeft te veel werk te hebben en evenveel mensen last hebben van stress. De openbare sector toonde ook in de

¹ We spreken van werkstress wanneer iemand abnormaal lang moet recupereren van het werk ('aan het einde van de dag echt op zijn', 'meer dan een uur voor herstel na het werk behoeven', 'slechts op de tweede vrije dag tot rust komen') en last heeft van spanningsklachten. We spreken over burn-outsymptomen wanneer de psychische vermoeidheidsproblemen acuut zijn, waarbij zelfs sprake is van verminderd functioneren op de werkplek of na de werkdag ('door vermoeidheid tijdens het laatste deel van de werkdag werk niet meer zo goed doen', 'concentratieproblemen in vrije uren na de werktijd').

werkbaarheidsmonitor een significante stijging van werkstressklachten sinds het begin van de metingen.

Grote gevolgen voor het welzijn van werknemers

De toegenomen werkdruk heeft geleid tot een stijging van psychosociale klachten onder werknemers. Uit de bevraging van IDEWE in 2023 blijkt dat 15,5% van de Belgische werknemers een hoog risico op burn-out loopt, een stijging ten opzichte van 10,8% in 2014. Daarnaast ervaart 30,8% van de werknemers hoge emotionele uitputting, vergeleken met 22,8% in 2014.

De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid rapporteerde in 2021 dat 32% van de werknemers zich aan het eind van de werkdag lichamelijk uitgeput voelt, en 14,7% emotioneel uitgeput is door hun werk. Bovendien gaf 9% van de werknemers aan in de afgelopen twaalf maanden slachtoffer te zijn geweest van intimidatie, pesten of geweld op het werk, een stijging ten opzichte van 3% in 2015.

Toegenomen werkdruk zorgt ook dat er minder tijd is voor opleiding, nochtans een belangrijke productiviteitshefboom. Opleiding kan er voor zorgen dat mensen door betere vaardigheden efficiënter en met minder stress werken

De Vlaamse productiviteitsagenda

De huidige Vlaamse regering heeft al een standpunt ingenomen rond de aanbevelingen in het Draghi rapport en kwam ook al op de proppen met een eigen productiviteitsagenda.

Wat opvalt in deze Vlaamse productiviteitsstrategie is

- een marktgerichte technologieneutrale aanpak (innovatie) ook in functie van decarbonisatie
- inbreng van private middelen en spaartegoeden (ook voor infrastructuur)
- minder regeldruk (milieu)
- bevordering van defensietechnologie (innovatie).

De focus op werkbaarheid, werkgeluk en welzijn op het werk als mogelijke motor voor arbeidsproductiviteit ontbreekt in de Vlaamse productiviteitsagenda. Nochtans leidt hoge werkdruk tot burn-out en ziekteverzuim. Dit zorgt voor veel menselijk leed, voor hogere sociale zekerheidskosten, maar ook voor verminderde productiviteit in ondernemingen. Je zou dus verwachten dat Vlaamse beleidsmakers meer aandacht aan de link tussen werkdruk en productiviteit besteden. Want in een krappe arbeidsmarkt, waar menselijke arbeid schaars is en waardevoller zou moeten zijn, kan een

productiviteitsagenda ook juist kansen bieden om werkdruk en werkstress te verlagen en mensen duurzaam aan het werk te houden.

Dat de huidige Vlaamse regering die link tussen stagnerende arbeidsproductiviteit en toegenomen werkdruk negeert, valt ook vast te stellen uit de besparingen van de regering Diependaele in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Deze regering schrapt in loopbaanondersteuning, die nochtans bijdraagt aan optimaal inzetten van mensen op de arbeidsmarkt. De werkbaarheidscheques zijn afgeschaft. Er wordt bespaard op opleidingsrechten van werknemers in het Vlaams opleidingsverlof. In de plaats van een opleidings- werkbaarheidsoffensief blaast de regering een opleidings- en werkbaarheidsaftocht.

Werkbaarheid ontbrak ook in een studie van Roland Berger over productiviteit uit 2023. Die studie "productiviteitsagenda voor Vlaanderen,, had wel de nodige beleidsdoorwerking in het productiviteitsplan van Diependaele. De studie schuift verschillende Vlaamse hefboomen voor meer productiviteit naar voren: innovatie en efficiëntieverbeteringen in sectoren, vaardigheden en competenties ontwikkelen van specifieke profielen, levenslang leren, faciliteren van werk (via meer flexibiliteit) en productiviteitsmatching door de VDAB. Een aantal van de aanbevelingen uit de studie zijn ook kerneisen van werkgevers.. Het rapport pleit ook voor doelgerichte competentiechecks, uitbreiding van duaal leren, een netwerk levenslang leren. Maar het rapport ging niet in op de mogelijke hefboomen zoals werkbaarheid, werkgeluk en welzijn op het werk.

INSPIRERENDE PRAKTIJKEN

De Böckler Stiftung (Duitsland) toont in haar studies aan dat werkdruk vaak stijgt in sectoren waar digitalisering wordt doorgevoerd zonder voldoende **inspraak of opleiding**. In Scandinavische landen daarentegen wordt technologie ingezet om **repetitieve taken te verlichten**, met behoud van **autonomie** en werkbaar werk.

Böckler Stiftung —Themadossier Digitalisierung & Arbeit

De vakbond UNJ Global Union pleit daarom voor **"human-centered digitalisation"**, waarbij werknemers betrokken worden bij de invoering van nieuwe technologieën. In Nederland werkt SER aan richtlijnen voor "verantwoorde digitalisering", met aandacht voor werkdruk, autonomie en opleiding.

UNJ Global Union —Digitalisation and Workers, Rights

De DGB (Duitse vakbond) promoot het concept van **"kwalitatieve productiviteit"**, waarbij welzijn en output hand in hand gaan. In bedrijven zoals Bosch wordt dit concreet gemaakt via participatieve innovatie en, exibele werktijdmodellen.

DGB —Qualitative Produktivität

De SER Nederland linkt **kwalitatieve productiviteit** aan het concept **brede welvaart**. Brede welvaart kijkt verder dan het BBP en omvat ook gezondheid, onderwijs, milieu en sociale cohesie. Door werkdruk te verlagen en welzijn te verhogen, wordt arbeid duurzamer en productiever. Kwalitatieve productiviteit betekent dat niet alleen de hoeveelheid output telt, maar ook de manier waarop die output tot stand komt. Het houdt rekening met:

- Welzijn van werknemers
- Duurzaamheid van processen
- Sociale en ecologische waarde

SER Nederland —Kwalitatieve groei en brede welvaart

Het Fraunhoferinstituut in Duitsland toont aan dat bedrijven die investeren in ergonomie, opleiding en autonomie op lange termijn hogere productiviteit én minder uitval kennen. In Vlaanderen ontbreekt deze visie vaak in beleidsdocumenten, zoals blijkt uit de hierboven benoemde Roland Berger-studie, die werkbaarheid nauwelijks aanhaalt als hefboom.

Fraunhofer IAO —Future Work Lab

Echte formele en informele werknemersparticipatie in innovatieprocessen is zeldzaam. Stan De Spiegelaere van UNJ stelt dat vakbonden een grotere rol moeten opeisen in het vormgeven van technologische verandering. Het EVV (Europees Vakverbond) waarschuwt dat **productiviteitswinsten** te vaak naar aandeelhouders vloeien, zonder herverdeling naar werknemers via loon, werktijdverkorting of betere arbeidsvoorwaarden. In Finland zijn er praktijken waar productiviteitswinsten gedeeld worden via cao's die investeren in opleiding, welzijn en werkzekerheid.

EVV (ETUC) —A fair share of productivity gains

De Spiegelaere, S. —"The power of social dialogue in digitalisation,, (ETUJ)

Expert Ans De Vos (AMS - UA) wijst op het belang van *duurzame loopbanen*, waarin mensen zich kunnen ontwikkelen en herstellen. **Zelfsturende teams**, zoals in de Zweedse zorgsector, geven werknemers meer controle over hun werktempo.

De Vos, A. —Loopbanen in beweging

Samenvattend

De relatie tussen werkdruk en productiviteit is complex en raakt zowel het macro-economische beleid als de dagelijkse realiteit op de werkvloer. In Vlaanderen zien we een duidelijke trend: de groei van de arbeidsproductiviteit vertraagt al decennia. Tegelijkertijd stijgt de werkdruk. Deze evolutie wijst op een negatieve spiraal: ondanks (of misschien net door) de toenemende werkdruk, blijft de productiviteit achter. Dat is niet alleen een probleem voor de economie, maar ook voor het welzijn van werknemers. In 2023 liep 15,5% van de Belgische werknemers een hoog risico op burn-out, tegenover 10,8% in 2014. Ook emotionele uitputting en fysieke klachten nemen toe. Dit wijst erop dat hogere werkdruk niet automatisch leidt tot hogere output, en dat de menselijke kost van deze druk steeds zwaarder doorweegt.

Vanuit vakbondsperspectief is het daarom essentieel om werkdruk en productiviteit niet los van elkaar te bekijken. Strategieën die enkel inzetten op , exhibilisering, deregulering of technologische innovatie zonder aandacht voor werkbaarheid, dreigen contraproductief te zijn. Werkbaar werk, werknemersinspraak en een betere werk-privébalans zijn geen luxe, maar noodzakelijke voorwaarden voor duurzame productiviteit. De Scandinavische landen tonen aan dat het mogelijk is om hoge productiviteit te combineren met welzijn en werkgeluk. Vlaanderen zou daar lessen uit kunnen trekken.

BESPREKINGSVRAGEN

1. Hoe ervaar jij de balans tussen productiviteit en werkdruk op jouw werkvloer?
2. Welke veranderingen (bv. technologie, nieuwe werkmethodes, , exibiliteit...) hebben op jouw werk de grootste invloed gehad op jouw werkdruk of werkbaarheid?
3. Wat helpt voor jou en je collega,s om je werk haalbaar en duurzaam te houden, ook als de verwachtingen stijgen? Hoe kan de werkdruk op jouw werkvloer naar beneden?
4. Wat zou volgens jou moeten veranderen om zowel de productiviteit als het welzijn op jouw werkvloer te verbeteren?
5. Vind jij dat werknemers voldoende inspraak hebben in veranderingen die gericht zijn op productiviteitsverhoging? Vind je dat werknemers voldoende pro'teren van productiviteitswinsten? Waarom (niet)?

Werf 2: Loopbanen versterken

Onze jobs veranderen razendsnel: digitalisering, de klimaattransitie, krapte en nu ook AI. Competenties verouderen, jobs verdwijnen en ondersteuning wordt afgebouwd terwijl de verantwoordelijkheid steeds meer richting werknemer lijkt te verschuiven. Werkgevers nemen niet altijd hun rol op waardoor de opleidingskloven tussen verschillende groepen groot blijven. Wie niet kan bijblijven, dreigt vandaag meer en meer achter te blijven. Bijblijven is niet langer vrijblijvend, maar een noodzakelijke voorwaarde om onze loopbanen duurzaam te maken. Tijd dus voor een mensgerichte vaardighedenagenda.

Competentieveroudering als sociaal risico

De arbeidsmarkt verkeert de laatste jaren in een permante staat van transitie: digitalisering & automatisering, de klimaatcrisis, Covid-19 en arbeidskrapte. Deze evoluties veranderen in toenemende mate de aard van jobs en doen ook competentiebehoeftes sneller toenemen. Werknemers lopen doorheen hun loopbaan tegenwoordig een groter risico op **competentieveroudering**, waarbij hun vaardigheden verouderen ten opzichte van wat er verwacht wordt. In combinatie met langere loopbanen (die steeds minder lineair verlopen), vergrijzing en veeleisendere jobs, maakt dit van duurzame inzetbaarheid een steeds grotere uitdaging. Werknemers moeten immers constant het tempo van verandering kunnen bijhouden om aan de slag te blijven tot hun pensioen.

Vooraleer oudere werknemers, die een steeds groter deel van de werkende bevolking uitmaken, bevinden zich in de risicozone. Het is normaal dat vaardigheden doorheen de loopbaan mee evolueren², toch stellen we vast dat werknemers in de tweede helft van hun loopbaan gemiddeld veel minder deelnemen aan opleiding.

Zonder plan van aanpak zullen verouderende competenties steeds meer leiden tot uitval, lagere inzetbaarheid en een moeilijker zoektocht naar werk. Wanneer je vaardigheden niet meer up-to-date zijn werknemers minder gegeerd of stappen ze sneller uit de arbeidsmarkt waardoor competenties nog sneller aftakelen³. Competenties worden dus de sleutel tot duurzaam werk en inkomenszekerheid. Of werknemers mee kunnen evolueren, hangt af van hun opleidingskansen, opleidingsrechten en hun bereidheid om te blijven leren.

² OECD Adult Skills Survey (PIAAC) 2023. Sommige landen zoals Zweden tonen aan dat een hoog competentieniveau behouden wél mogelijk is doorheen de hele loopbaan, zelfs tot aan de pensioenleeftijd.

³ Messiou, A., & van Vuuren, T. (2022). Ervaren economische kwalificatieveroudering en ontwikkelmogelijkheden in het werk: de relaties met ziekteverzuim en bevlogenheid. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 38(2).

Opleiding: meer dan productiviteit

Gezien de slabakkende productiviteit wordt ook het opleidingsverhaal steeds meer bepleit vanuit een **productiviteitslogica**. Dat klopt ook deels: opleiding verhoogt de productiviteit en bedrijfsprestaties, en kan voorkomen dat een tekort aan vaardigheden een rem zetten op innovaties. Maar levenslang leren moet méér zijn dan enkel een productiviteitsmotor voor organisaties. Het moet in de eerste plaats werknemers en burgers sterker maken: hun kansen op de arbeidsmarkt verbeteren, sociale mobiliteit mogelijk maken en burgerschap en persoonlijke ontwikkeling bevorderen. Bovendien is opleiding cruciaal voor de werkbaarheid en duurzame inzetbaarheid, van groot belang in een arbeidscontext met hoge werkdruk en uitval. Ook deze doelstellingen dragen bij tot productiviteit, maar vertrekken vanuit het voordeel voor de mens/werknemer. Tegelijk zorgen we er zo voor dat het leren motiveert.

Daarom is ook het debat van wat er kan en moet geleerd worden van groot belang. Recente hervormingen binnen het volwassenenonderwijs tonen aan dat alle opleidingen die niet beschouwd worden als economisch waardevol de komende legislatuur in de gevarenzone zitten. Zo werden de inschrijvingsgelden voor "gewone", beroepsopleidingen (die niet naar een knelpuntberoep leiden) en voor de zogenaamde "hobby-opleidingen", vanaf het schooljaar 2025-2026 substantieel verhoogd. Nochtans tonen verschillende competentieprognoses aan dat we het niet gaan redden met een opleidingskader dat in scope verschaalt tot ⁴M. Ook **breder competenties** zijn nodig voor de toekomst.

Die bredere blik wordt nog urgenter door de misschien wel grootste disruptie die eraan komt: artificiële intelligentie. Sommigen voorspellen dat de impact potentieel groter wordt dan die van eerdere technologische revoluties omdat de technologie zich via software snel kan verspreiden en ook in staat is zichzelf te verbeteren. Anderen beloven dan weer hoge productiviteitswinsten. Hoewel AI zeker kansen kan scheppen - bijvoorbeeld door middengeschoolde professionals toe te laten om nieuwe uitdagende (voorheen hooggeschoolde) taken op te nemen of door een stimulans te geven aan gepersonaliseerd leren- schuilen er ook heel wat risico's.

AI kan vaardigheden nog sneller laten verouderen en mogelijk tal van sectoren op zijn kop zetten. In westerse economieën zou ongeveer 60% van de jobs kunnen geïmpacteerd worden door AI⁵. AI heeft het potentieel om heel wat taken van kenniswerkers binnen sectoren zoals de gezondheidszorg, financiële/ juridische sector, de creatieve sector, de overheid, verder te automatiseren waardoor niet alleen routinematige (middengeschoolde) banen maar ook banen voor hogeropgeleiden bedreigd worden. Het International AI Safety Rapport, dat honderden wetenschappelijke studies samenvat, stelt dat AI een diepgaande impact op de arbeidsmarkt kan hebben, met grote risico's

⁴ Cabus, S., Nurski, L., & Vansteenkiste, S. (2024) *Toekomstige competentienoden in Vlaamse sectoren en bedrijven. Een dwarsstudie van 27 competentieprognoses in het kader van SCOPE* (Werk.Rapport 2024 nr. 2). Leuven: Steunpunt Werk.

⁵ Cazzaniga, A., & others. (2024). *Gen-AI: Artificial intelligence and the future of work*. (IMF Staff Discussion Note No. SDN2024/001). Washington, DC: International Monetary Fund.

naar jobverlies, destructie en lagere lonen. Recent onderzoek op basis van Amerikaanse empirische data bevestigt dat AI vandaag al een impact heeft op de arbeidsmarktkansen van jonge intreders (-13%) binnen sectoren die het sterkst blootgesteld zijn aan AI⁶. Het zijn frappante vaststellingen voor een technologie die nog maar in zijn kinderschoenen staat.

Gezien de razendsnelle ontwikkelingen, is een publiek debat en een mensgerichte visie dringend en noodzakelijk. We moeten vermijden dat AI leidt tot grote inkomensonzekerheid (vanuit een kostenbesparende visie), en er net voor zorgen dat het bijdraagt aan meer werkbaar werk en het recht op waardig en passend werk. De huidige vaststellingen wijzen erop dat de technologie (en de adoptie ervan) zich veel sneller ontwikkelt dan het beleid en ons menselijk kapitaal zich zal kunnen aanpassen.

RECHT OP WERK?

Het debat over het recht op (passend) werk werd ook nog eens opnieuw op scherp gezet door de federale beslissing om langdurig werklozen na 1 à 2 jaar hun uitkering te ontnemen. Zulk beleid vertrekt vanuit de veronderstelling dat er voldoende passende vacatures zijn en dat wie werkloos blijft onvoldoende inspanningen levert. De realiteit is anders. Niet iedereen is zomaar geschikt voor de bestaande vacatures. De verwachtingen op de arbeidsmarkt zijn steeds veeleisender. En veel werkzoekenden hebben nood aan een traject op maat, opleiding en begeleiding om écht kansen te krijgen. Bovendien spelen ook fiscale gunstregimes voor studenten- en flexijobs een concurrentieverstorende rol, waardoor de inschakeling van langdurig werkzoekenden bijkomend wordt bemoeilijkt. Het is duidelijk dat er nood is aan een samenhangend regionaal beleid dat inzet op een sterker instrumentarium van maatregelen zodat ook wie niet, tijdelijk minder of altijd minder productief is, een plaats kan (blijven) hebben op onze arbeidsmarkt. En alleen door opleiding en begeleiding structureel te verankeren in loopbanen, kunnen we proberen vermijden dat mensen uitgesloten raken of in de marge belanden.

Trek uw (loopbaan)plan

Tegelijkertijd wordt van werknemers verwacht dat ze ook zélf de regie van hun loopbaan in handen nemen. Positief voor wie dit daartoe in staat is, maar niet voor iedereen weggelegd. Ook de **ondersteunende instrumenten** daarvoor (loopbaancheques, Vlaams opleidingsverlof, individueel opleidingsrecht,⁶) worden steeds verder afgebouwd of hervormd in het nadeel van werknemers. Een erg negatieve evolutie, zeker in een loopbaancontext waarin de uitdagingen er niet minder op worden. Daartegenover blijven de werkgeversinstrumenten grotendeels onaangeroerd. Het zijn slechts enkele

⁶ Erik Brynjolfsson, Bharat Chandar, & Ruyu Chen (2025). Canaries in the Coal Mine? Six Facts about the Recent Employment Effects of Artificial Intelligence. Stanford University Working Paper. https://lnkd.in/dNyE_Mww

voorbeelden van hoe de **verantwoordelijkheid** (en dus de kost van leren steeds meer schuift richting individu.



Toegegeven, er schuilt nog heel wat onbenut potentieel in het **huidige opleidingsbeleid**. Veel maatregelen bereiken de doelgroep onvoldoende⁷ of zijn te ingewikkeld (bv door digitale kloof). Ook leeft bij sommige groepen simpelweg weinig interesse om te leren. Ongeveer 1 op de 2 Vlamingen nam het afgelopen jaar niet deel aan een opleiding en stond daar ook niet voor open, een groep die groter is dan in de Europese toplanden. Van deze groep gaf 82.8% aan dat ze niet leren omdat ze er **geen nood** aan hebben.

Daarmee is dit de grootste en meest hardnekkige drempel voor levenslang leren. Werknemers geven o.a. aan dat ze niet deelnemen omdat ze al alle vaardigheden bezitten die ze tijdens hun carrière gaan nodig hebben, of omdat hun vaardigheden voldoende zijn voor hun huidige baan en ze niet van plan zijn te veranderen. Met name bepaalde kortgeschoolden lijken een aversie tegen scholing te hebben ontwikkeld tijdens hun initiële opleiding. Het relatief hoge percentage van individuen dat impliciet denkt voldoende toekomstbestendige vaardigheden te hebben staat in scherp contrast met hoe werkgevers hier naar kijken en met ander onderzoek naar competentienoden. Opvallend is dat vooral degenen die het meest baat zouden hebben bij bijscholing hierin oververtegenwoordigd zijn: kortgeschoolden, 55-plussers, niet-beroepsactieven, De lage opleidingsdeelname- en bereidheid gecombineerd met eerder passieve jobs (eenvoudige, repetitieve jobs met weinig opleidingskansen) maken deze groepen in de toekomst kwetsbaar, zeker in een context van competentieveroudering. Het is dus belangrijk om hen ook meer inzicht te laten krijgen in de toekomstige uitdagingen op de arbeidsmarkt en de vaardigheden die zij in de toekomst nodig kunnen hebben, zo besluit

⁷ DWSE, 'Bevolkingsbevraging 2021: bekendheid Vlaamse opleidingsincentives'

ook het laatste Vlaamse monitoringsrapport rond opleidingsinspanningen⁸. Zo wordt ook voor deze groepen de meerwaarde van leren duidelijker.

Verder blijkt dat voor wie wél zou willen bijleren, **tijd** veruit de grootste drempel is in Vlaanderen.

Vlaanderen scoort inzake tijdsdrempels bovengemiddeld hoog in vergelijking met andere landen. Twee derde van de Vlamingen die aangeven graag (meer) opleiding gevolgd te hebben geeft "geen tijd door werk-of gezinsverplichtingen,, op als belemmering. Vooral 25-44 jarigen, werkenden en mensen met jonge kinderen ervaren dit als een obstakel. Maar denk ook aan stijgende werkdruk op de werkvloer wanneer leren en productie gecombineerd moeten worden of het moeten leren buiten de arbeidstijd. Ook omscholingen blijven ' nancieel en praktisch moeilijk om te realiseren op eigen initiatief, hoewel ze een grote meerwaarde kunnen zijn voor de lerende, toekomstige werkgever én de samenleving/ economie⁹. Leven, leren en werken naadloos combineren? Het zou een evidentie moeten zijn.

Daarbij komt dat zelf je loopbaan **sturen** allerm minst evident is. Nadenken over je sterktes en opleidingsnaden, het juiste aanbod vinden, werk en privé combineren, of inschatten welke competenties je in de toekomst nodig zal hebben%het vergt vaardigheden en de juiste informatie waar de meeste werknemers niet of nauwelijks mee uitgerust zijn. Daarom is laagdrempelige loopbaanbegeleiding en opleidingsadvies voor iedereen zo cruciaal, want niet iedereen is zelfredzaam. Werknemers hebben nood aan inzicht, informatie en begeleiding om de weg te vinden en juiste keuzes te maken. Zodat mensen niet gedemotiveerd aan de kant blijven staan én leer-en loopbaankeuzes kunnen maken die hun loopbaan ook vooruit helpen. Dat is vandaag helaas nog geen breed verworven recht- sterker nog, de bestaande ondersteunende structuren (loopbaanbegeleiding, leerwinkels,) staan onder druk.

Ook werkgevers moeten hun verantwoordelijkheid nemen door meer zicht te krijgen op wat hun werknemers of hun organisatie nodig hebben op vlak van competenties, ook op wat langere termijn. Zo niet blijven leernaden langs beide kanten onzichtbaar en bestendig wat de kansen op duurzame loopbanen hypothekeert.

Leerklimaatwerk

Want zelfs gemotiveerde werknemers botsen op muren zolang de organisatie geen warm leerklimaat biedt. Veel bedrijven missen een echte opleidingscultuur of zetten hun 'menselijk kapitaal, ook navenant in. In een kenniseconomie met veel KMO-tewerkstelling

⁸ Geraert, F., Debroey, R., Hannon, E., Vansteenkiste, S., & Boey, R. (2024).

Monitoringsrapport 2024: Individuele opleidingsdeelname en de opleidingsinspanningen van werkgevers in Vlaanderen. Brussel/Leuven: Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk

⁹ Een recent OESO-rapport geeft aan dat vrijwillige werk-werk transitie 0.9% bijdragen aan de jaarlijkse productiviteitsgroei. OECD (2025), *OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/194a947b-en>.

is dat een groot risico, zeker in tijden van arbeidskrapte. Of we onze competenties toekomstbestendig zullen kunnen houden zal nochtans in grote mate afhangen van het vermogen van organisaties om duurzamer met arbeid om te gaan en competentiegericht vooruit te kijken. Het ideaal van **de lerende organisatie**—een werkvloer waarin continu leren een vanzelfsprekendheid en een strategisch ingebed onderdeel is van de werking—krijgt echter nog steeds moeilijk voet aan grond. Jammer, want enkel inzetten op trainingen, zonder oog voor de lerende, zijn job of de arbeidsorganisatie is weinig duurzaam. Onderzoek toont nochtans aan dat lerende organisaties ook economisch renderen¹⁰.

Volgens o.a. de laatste Werkbaarheidsmonitor¹¹ krijgen Vlaamse werknemers stilaan wel meer leermogelijkheden, maar blijft de ongelijke toegang tot opleidingskansen wel groot. Arbeiders, werknemers in preciaire contracten, Kmo-werknemers of werknemers uit sectoren zoals de horeca en bouw, %o volgen systematisch minder opleiding. Bovendien is opleiding vaak vluchtig, erg functiegericht of verplicht (compliance, veiligheid, %o); diepgaande opleidingen worden minder snel aangeboden. Federale initiatieven zoals het individuele opleidingsrecht en de Federal Learning Account kunnen daar iets aan veranderen. Maar ze botsen op grote weerstand van werkgeverslobby's die zich verzetten tegen elke maatregel die hun opleidingsverantwoordelijkheid zou kunnen vergroten. Tegelijk staan dezelfde lobby's wel vooraan om opleidingssubsidies op te eisen of meer controle te krijgen over het aanbod van opleidingen, zelfs binnen werknemersrechten zoals het VOV.

Toch kunnen deze instrumenten- mits de juiste randvoorwaarden- een hefboom zijn voor sterkere leerwerkvloeren. Ze openen de dialoog over competenties, moedigen kwaliteitsvol informeel leren aan en kunnen helpen om de eerste stappen te zetten naar een warmer leerklimaat en een rijkere jobinhoud. Dat betekent o.a.: **ruimte om te leren, sterke coaching en maatwerk**. Het vraagt dat werkgevers transparant zijn over de koers van de organisatie en in gesprek gaan met hun mensen over hun noden en drempels. Leren moet aansluiten bij iemands leefwereld, niveau en beschikbaarheid om leergoesting aan te wakkeren en effectief te zijn. Zonder maatwerk voelen potentiële lerenden zich niet aangesproken of gewaardeerd en haken ook werkgevers op termijn- door de lage interesse- af, een vicieuze cirkel. Daarbij is het ook van belang dat werknemers genoeg autonomie in hun job hebben om de pas verworven competenties (via opleiding) te kunnen gebruiken op de werkplek.

¹⁰ Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2021). Permanente opleiding voor werknemers: investeren in de toekomst. Synthese en aanbevelingen. Brussel: HRW.

¹¹ Bourdeaud'hui, R., Lamberts, M., Notebaert, S., & Vanderhaeghe, S. (2023). Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2023- werknemers. Brussel: SERV-Stichting Innovatie & Arbeid.

Naar een mensgerichte vaardighedenagenda

Opleiding en loopbaanondersteuning zijn geen luxe, maar noodzaak als we willen dat transitie op de arbeidsmarkt niet leiden tot groeiende ongelijkheden. Competentieveroudering is niet alleen een individueel maar ook een maatschappelijk risico dat we niet alleen mogen afschuiven op het individu. Om ons hier beter tegen te verzekeren, hebben we dan ook een gedeelde verantwoordelijkheid: overheid, werkgevers, werknemers én sectoren moeten samen bouwen aan een lerende samenleving. En die bouw je niet met pure marktlogica of door enkel te vertrouwen op de individuele motivatie. Het vergt stabiele opleidingsrechten, een breed ondersteuningskader voor werkzoekenden én werkenden en een actieve overheid die inzet op een sterkere visie en regie over ons menselijk kapitaal.

Concreet betekent dit dat iedereen toegang moet krijgen tot betere ontwikkelingskansen, niet enkel hoogopgeleiden of zij die van nature leergierig zijn of een goede werkgever hebben. De huidige opleidingskloven —naar opleidingsniveau, leeftijd, bedrijfsgrootte, enz. —mogen niet verder uitgroeien tot ravijnen. De vakbond heeft hierin een cruciale rol als bewaker van opleidings- en loopbaanrechten, maar ook als partner in de uitbouw van een inclusief opleidingssysteem o.a. via sectorale opleidingsfondsen, cao's, opleidingsplannen en het capteren van opleidingsnoden of drempels. Het zijn hefbomen waarmee we als vakbond een verschil kunnen maken¹².

Terwijl andere landen stilaan strategieën voor levenslang leren uitrollen en ook Europa met de 'Union of Skills' haar steentje bijdraagt, blijft Vlaanderen achterlopen. Hoewel de cijfers voor opleidingsdeelname de laatste jaren een lichte vooruitgang vertonen, bengelen we nog steeds onder het Europese gemiddelde inzake opleidingsdeelname. De SERV roept al even om een opleidingsoffensief¹³. En ook het actieplan Levenslang Leren uit 2022 sprak nog de ambitie uit om 60% van de volwassenen jaarlijks te laten bijscholen tegen 2030. Maar die belofte blijft dode letter zolang er geen echte versnelling komt. Daar lijkt het niet op: de ene besparing na de andere holt onze loopbaan- en opleidingsinstrumenten uit. Minister Demir riep zichzelf nog uit tot "minister van Levenslang Leren", in de beleidsnota, maar in de praktijk wordt er ei-zo na een beleid gevoerd dat leren ontmoedigt in plaats van stimuleert.

Hoog tijd dus voor een Vlaamse vaardighedenagenda die inzet op een structureel beleid dat inclusiever, , exibeler en motiverender is. Een agenda die opleiding koppelt en aanpast aan loopbanen, kwetsbare groepen bereikt en ook middelen mobiliseert . Ook professor duurzame loopbanen Ans de Vos pleit voor dringend meer beleid met aandacht voor loopbanen:

¹² OECD (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*
OECD (2023), *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*
StIA-Rapport Ondernemingsenquête. Invloed van werknemers of werknemersvertegenwoordigers op managementbeslissingen in ondernemingen

¹³ SERV-advies: Investeren in Leren (2025)

" We hebben een wervend verhaal nodig over duurzame loopbanen. Een visie waarin we niet alleen spreken over productiviteit, 'exibiliteit, langer werken of besparingen, maar ook over de vraag hoe mensen gezond, inzetbaar en gemotiveerd kunnen blijven. Hoe we werk kunnen organiseren op een manier die mensen ruimte geeft om te groeien, te herstellen en zich aan te passen in een veranderende wereld." ¹⁴

Dat vraagt om een overheid die dit erkent en ook de juiste randvoorwaarden schept, in plaats van nóg meer lasten op de schouders van individuen te leggen —een aanpak die haar limieten kent. Investeren in **mensen** is immers de sleutel om economische veranderingen ook sociaal duurzaam te maken. En vooral ook dat opent de weg naar meer Vlaamse veerkracht.

DISCUSSIEVRAGEN

1. Heb je al kansen laten voorbijgaan om een opleiding te volgen en wat hield je toen tegen?
2. Hoe makkelijk of moeilijk is het om op jouw werkplek te investeren in opleiding, en krijg je daarbij voldoende begeleiding, ruimte of mogelijkheden om je opleidingsrechten te gebruiken?
3. Zijn er dingen in je job die veranderen waardoor je voelt dat je moet bijleren —of merkte je soms pas achteraf dat extra opleiding eigenlijk nodig was?
4. Heb je al eens loopbaanbegeleiding gevolgd of overwogen en wat hoopte je dat het opleverde?
5. Is er ook ruimte voor opleidingen die niet alleen je huidige job ondersteunen, maar ook je loopbaan of bredere persoonlijke ontwikkeling vooruithelpen?

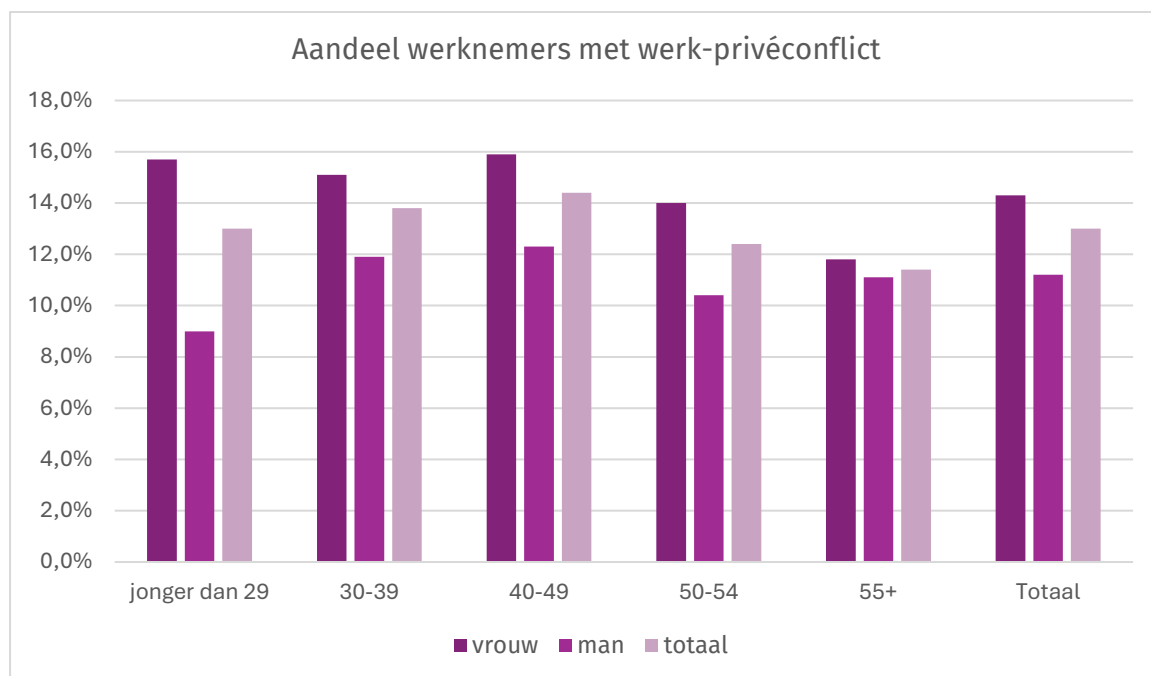
¹⁴ <https://www.tijd.be/opinie/algemeen/werken-moet-lonen-maar-moet-ook-de-moeite-waard-zijn/10620867.html>

Werf 3: een werkbare werk-privébalans

Één op acht werknemers kampt met problemen in de werk-privécombinatie (werkbaarheidsmonitor 2023). Dit wil concreet zeggen dat zij er systematisch niet in slagen de eisen van hun job te combineren ten aanzien van hun gezins- en sociaal leven. Omgerekend gaat het om 320.000 werknemers die moeilijkheden ondervinden om de touwtjes van werk, gezin en privéleven aan elkaar te knopen, waarvan ongeveer 80.000 werknemers met een quasi-permanent werk-privéconflict geconfronteerd worden.

Wat wil dit concreet zeggen? In de Vlaamse gezinsenquête uit 2021 geeft één op de drie werkende ouders aan dat ze activiteiten van het gezin moeten missen door de hoeveelheid tijd die men aan het werk besteedt. 24% van de werkende ouders komt regelmatig zo emotioneel uitgeput thuis van het werk, dat ze niet meer goed aandacht kunnen geven aan hun gezin.

We zien hier een systematische toename van de problematiek in de laatste 10 jaar. Ook blijven vrouwelijke werknemers significant meer hinder ervaren op dit vlak, zoals ook de cijfers in onderstaande figuur aangeven. Het probleem komt ook meer voor bij werknemers jonger dan 50 jaar. Een doelgroep die bijzonder kwetsbaar is, zijn de alleenstaande ouders. Hier ondervindt maar liefst 1 op 6 een probleem om werk en privé te combineren.



Figuur 1: Aandeel werknemers met werk-privéconflict, naar leeftijd en geslacht. Cijfers aangeleverd door Stichting Innovatie & Arbeid, werkbaarheidsmonitor 2023

Dat deze evolutie samenvalt met een sterke toename van vrouwelijke tewerkstelling in de laatste 20 jaar, lijkt niet toevallig. Want terwijl deze hogere deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt een positieve evolutie is, legt ze ook bloot dat onze maatschappij draait op heel wat onbetaalde en vaak ook onzichtbare zorgarbeid. Waar deze klassiek al vaak op de schouders van vrouwen viel, blijkt uit tijdsonderzoeken dat ook in tweeverdienersgezinnen vrouwen nog steeds meer tijd besteden aan huishoudelijke taken en zorg. 'village, als een bijkomende moeilijkheid. Grootouders wonen niet vlakbij of moeten zelf ook nog werken. Zeker alleenstaande ouders hebben hier last van. Uit de Vlaamse Gezinsenquête van 2021 blijkt ook dat alleenstaande ouders een kleiner sociaal netwerk hebben^{15, 16}.

Een andere kwetsbare groep is de zogenaamde sandwichgeneratie, die zowel voor hun opgroeiende kinderen als voor oudere familieleden zorgt. Zij ervaren een dubbele belasting wat betreft de zorgtaken. Dit kan ook verklaren waarom in de werkbaarheidsmonitor de groep veertigers het vaakst een werk-privéconflict aangeeft (14,4%).

Daarbovenop is het belang van pendeltijden niet te onderschatten, ook hier is een duidelijk significante impact op de werk-privébalans. Ongeveer één op de tien werknemers in Vlaanderen is twee uur of langer onderweg van en naar het werk. Meer dan bij andere werknemers, die minder lang onderweg zijn, zien we dat deze pendelaars het moeilijk hebben om werk en privé in evenwicht te houden.

In deze werf bespreken we "wat werkt", om ons werk en privéleven in balans te houden. We doen dit aan de hand van drie algemene strategieën:

- Strategieën om minder te werken of om de werkuren anders te organiseren
- Strategieën om de zorg voor het privéleven te verlichten
- Strategieën om minder tijd te verliezen bij het pendelen

Minder of anders werken

Tijd is kostbaar. En werknemers waar de werk-privébalans moeilijk loopt, zullen het zeker geweten hebben. Vergane tijd kun je ook niet terugkrijgen na je pensioen. Daarom kiezen veel werknemers voor een vorm van arbeidsduurvermindering, of proberen zij indien mogelijk hun werk zo te organiseren, dat zij hun tijd beter kunnen besteden.

¹⁵ Het idee van de 'village' komt van het gezegde: 'It takes a village to raise a child.' Daarmee bedoelen we dat kinderen opgroeien in een netwerk van mensen die samen zorg dragen voor hun welzijn en ontwikkeling. Dat zijn niet alleen ouders, maar ook grootouders, burens en andere betrokkenen. Die 'village' gaf steun aan het kind én aan de ouders. Maar vandaag is die omgeving vaak minder aanwezig. Mensen wonen verder van elkaar, hebben het drukker, of kennen elkaar minder goed.

¹⁶ [Alleenstaande ouders in Vlaanderen | Departement Zorg](#) en [Gezinsenquête 2021: Gezinnen in Vlaanderen in beeld! | Departement Zorg](#)

Er zijn verschillende manieren waarop werknemers minder kunnen werken. Vanuit het federale niveau zijn er de thematisch verloven (waaronder het ouderschapsverlof) en het tijdskrediet. De uitkering is echter nog erg laag, én er hangen strenge anciënniteitsvoorwaarden aan vast (respectievelijk 1 en 2 jaar bij dezelfde werkgever werken). Voor veel werknemers ligt dit recht dus nog buiten bereik. Een andere invalshoek is het aantal wettelijk verlofdagen. Ook hier pleit het ACV op federaal niveau al voor een verhoging van 20 naar 25 dagen per jaar. Voor een voltijdse werknemer komt dit neer op een week extra verlof. Voor ouders waar elke vakantieperiode weer een gepuzzel is, een nodige extra ademruimte.

Arbeidsduurvermindering kan ook via het sociaal overleg worden bekomen. Zo voerde Femma in 2019 een experiment van een 30-urenweek zonder loonverlies uit, gedurende een jaar. Werknemers konden kiezen of ze overgingen naar een 4-dagen week, ofwel de vrijgekomen uren verspreidden over 5 dagen. De resultaten waren erg positief: werknemers waren na afloop van het experiment significant meer tevreden over hun werk-privébalans, én het personeel werkte efficiënter en met meer focus¹⁷.

Ook in het buitenland bestaan er voorbeelden¹⁸ waar het sociaal overleg arbeidsduurvermindering verkrijgt. Zo onderhandelde de elektrotechnische industrie in Oostenrijk een zogenaamde *Freizeitoption*, waar werknemers konden kiezen tussen een loonsverhoging van 3 procent, of 3 procent meer vrije tijd. De werknemers die kiezen voor vrije tijd, zijn typisch vooral langer geschoolden, oudere werknemers, of werknemers met inwonende kinderen. De vormen van extra vrije tijd worden vooral opgenomen via extra vakantiedagen, of door het opsparen om vroeger met pensioen te gaan. Hoewel de extra tijd beperkt is, zijn de betrokken werknemers toch positief. Ze ervaren meer flexibiliteit en vooral meer controle over hun tijd.

Vlaanderen heeft een aantal beleidsmaatregelen die deze vormen van arbeidsduurvermindering kunnen ondersteunen, maar voert ook beleid dat dit juist tegenwerkt.

Werknemers die in Vlaanderen in de privé- of socialproductsector werken, kunnen een Vlaamse aanmoedigingspremie krijgen wanneer ze tijdskrediet, ouderschapsverlof, of een andere vorm van thematisch verlof aanvragen. Dit is een aanvullende uitkering bovenop de uitkering van de RVA. Deze werden in 2002 ingevoerd met het oog op een beter combinatie van beroeps- en gezinsleven enerzijds, en om de werkgelegenheid te bevorderen via de uitbouw van een levensloopbaanbeleid anderzijds. Het recht op een aanmoedigingspremie is beperkt tot maximaal 12 maanden over een volledige beroepsloopbaan. In 2024 ontvingen bijna 38.900 personen deze premie. In 80% van de gevallen was dit met de motivatie zorg voor kinderen. De totale uitgaven hiervoor in 2024 bedroegen 29,16 miljoen euro. Werknemers van de Vlaamse openbare sector kunnen

¹⁷ <https://www.femma.be/sites/default/files/2023-02/Rapport%20actieonderzoek%2030-urenwerkweek%20%281%29.pdf>

¹⁸ [Loonsverhoging of minder werken? In Oostenrijk kan je kiezen — Denktank Minerva](#)

gebruik maken van het Vlaams zorgkrediet. Dit is echter niet cumuleerbaar met een uitkering van de RVA.

Daartegenover zien we echter dat Vlaamse politici en beleidsmakers meer en meer een effectief voltijdse tewerkstelling als doel zetten. De keerzijde is dat personen die hier niet aan voldoen, omdat ze dat niet kunnen of niet willen, als sociale pro'teurs worden weggezet¹⁹. Dit is niet langer een discours van klassiek rechts, ook Vooruit zit op de lijn "iedereen die kan werken, moet werken,„. Deze taal uit zich ook in het beleid in het bestraffen van personen die 'te weinig, werken. Zo probeerde de vorige Vlaamse regering om in de gesubsidieerde kinderopvang een absolute voorrang in te voeren voor ouders die minstens 80% werken. Dit werd teruggedroefd door het Grondwettelijk Hof. Maar het blijft hier niet bij, ook voor het Vlaams opleidingsverlof worden er nu gelijkaardige voorwaarden opgesteld.

In de praktijk zijn vrouwen de grootste slachtoffers van zulk beleid: het zijn vooral vrouwen die deeltijds werken. In 2024 werkte bijna 40% van de vrouwelijke werknemers deeltijds, ten opzichte van 10,5% bij mannen. Het verschil is nog groter bij moeders: daar werkt 50% deeltijds. Uit onderzoek blijkt ook dat het aandeel deeltijds werk bij werkende moeders fors toeneemt wanneer het oudste kind de overgang maakt naar het kleuter onderwijs²⁰. Belangrijke nuance hierbij is, dat het dan om *betaald* werk gaat. Want we weten ook uit tijdsbestedingsonderzoek dat de rolverdeling in gezinnen ook vandaag nog vrij traditioneel blijft: moeders besteden meer tijd aan de dagelijkse zorg voor de kinderen en aan het plannen en regelen van de zorg (waarmee vaak de zogenaamde 'mental load, samenvalt)²¹.



¹⁹ [Er is iets merkwaardigs aan de hand met het 'huismoederdebat' | De Morgen](#)

²⁰ Deschacht, N. (2023). Schooluren en de carrièrekloof tussen vrouwen en mannen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 33(1), 47-53. [Schooluren en de carrièrekloof tussen vrouwen en mannen - Steunpunt Werk](#)

²¹ [Taakverdeling thuis | Departement Zorg](#)

ALLE MOEDERS WERKEN AL

"Vrouwen moeten werken alsof ze geen kinderen hebben en hun kinderen verzorgen alsof ze geen werk hebben", staat op de achter, af van het pam, et van Anja Meulenbelt, de Nederlandse iconische feministe. Haar boek is een pleidooi om het moederschap en de zorgtaken eindelijk de waardering te geven die ze verdienen. Ook vanuit arbeidsmarkt- en productiviteitsoogpunt valt hier iets voor te zeggen. Opvoeding en zorg zijn namelijk essentieel om de arbeidskrachten van de toekomst voort te brengen. Men noemt deze taken dan ook wel "**sociale reproductie**",-taken. Verschillende feministische economen en filosofen vragen daarom meer aandacht hiervoor. Zo wijst de Amerikaanse Nancy Fraser in haar essay "Contradictions of Capital and Care", op de structurele contradictie, waarbij ons huidige economisch systeem enerzijds afhankelijk is van die sociale reproductietaken, maar anderzijds deze ook juist ondermijnt door ze niet genoeg tijd te gunnen én door de energie die zorgen kost als onuitputtelijke bron te behandelen. Ook wel: zorg wordt als natuurverschijnsel gezien en niet als werk. Het gaat hierbij dan ook niet om een detail. Wereldwijd is al het onbetaalde werk dat door vrouwen wordt verricht, maar liefst drie keer zoveel waard als de globale techindustrie, berekende Oxfam in 2020. Of om hier een duizelingwekkend cijfer op te plakken: een jaarlijkse waarde van 10,3 *biljoen* euro.

Behalve *minder* werken, kan er ook gekeken worden naar *anders* werken als strategie om werk en privéleven in balans te houden. We denken hierbij bijvoorbeeld aan telewerk, glijdende uren, deconnectie na de werkuren, en algemene, exibiliteit en begrip van de werkgever. Uit de Gezinsenquête blijkt dat thuiswerken, tijdelijk deeltijds werken en overuren omzetten in vakantiedagen kan voor ongeveer vier op tien ouders²². Maar voor veel werknemers blijven "voordelen", zoals je vakantiedagen vrij kunnen kiezen, op korte termijn verlof nemen, of overuren omzetten in vakantiedagen, nog buiten bereik²³.

De Gezinsbond ontwikkelde een charter voor een gezinsvriendelijke organisatie. Odissee hogeschool werkte op basis hiervan enkele concrete aanbevelingen uit (weliswaar speciaal op de sandwich generatie uitgewerkt²⁴). Ook het Mantelzorgnetwerk van Ferm ontwikkelde een toolbox voor een mantelzorgvriendelijk personeelsbeleid met o.a. een inspiratielijst²⁵.

²² [DeCombinatieGezinEnWerk_def2_ynytlp](#)

²³ [Combinatie gezin en werk | Departement Zorg](#)

²⁴ [Sandwichcoach_tool_voor_werkgevers_leidinggevenden.pdf](#)

²⁵ [mantelzorgvriendelijke-maatregelen.pdf](#)

Meer steun bij het zorgen?

Waar we in het vorige hoofdstuk stilstonden bij manieren om minder werken te ondersteunen als strategie in de werk-privé puzzel, kijken we hier naar maatregelen die mensen kunnen ondersteunen in het uitvoeren van hun zorgtaken. Het gaat om de formele (betaalde zorg of hulp door professionelen) en informele (onbetaalde zorg of hulp door familie, vrienden of kennissen) zorg die mensen ontvangen.

Onder de formele zorg vallen heel wat Vlaamse zorgsectoren: kinderopvang, respijtzorg, ouderenzorg, gezinszorg, dienstenchequesector, % Stuk voor stuk sectoren die onmisbaar zijn, maar die steeds meer onder druk staan, met problemen zoals personeelstekorten en wachtlijsten in quasi elke subsector. De medewerkers die in deze sectoren werken, kampen bovendien zelf met hoge werkdruk enerzijds, en lagere loons- en arbeidsvoorwaarden anderzijds.

Voor gezinnen met kinderen is de kinderopvang een cruciale schakel in de puzzel van werk en gezinsleven. Zowel de voorschoolse kinderopvang (0-3 jaar), als de buitenschoolse opvang (voor schoolgaande kinderen) vervullen bovendien niet enkel een essentieel economische rol; m.a.w. laten zij ouders toe om te gaan werken. Ze spelen ook een belangrijke sociale en pedagogische rol. Helaas zijn er op al deze vlakken nog heel wat uitdagingen. In Vlaanderen zijn er bijvoorbeeld voor de voorschoolse opvang momenteel slecht 46,06 plaatsen per 100 kinderen tussen 0 en 3 jaar²⁶. Voor de buitenschoolse opvang zijn er geen centrale cijfers beschikbaar. Vaak is dit erg afhankelijk van gemeente tot gemeente. Hier tegenover staat de visie op kinderopvang als basisvoorziening: dat wil zeggen: een passende en betaalbare plaats voor iedereen die een plaats zoekt, binnen een toegankelijk en kwalitatief kader.

Een andere grote uitdaging zien we bij de ouderenzorg. De vergrijzing versterkt aan snel tempo in Vlaanderen. Volgens vooruitzichten zou het aantal 67-plussers tussen 2023 en 2033 met 22% stijgen. Dit zal de druk op de ouderenzorg, en bij uitbreiding het hele zorgsysteem, ongetwijfeld nog vergroten. Maar vandaag is de situatie al bijna onhoudbaar. Veel ouderen kiezen er voor om zo lang mogelijk thuis te blijven wonen, maar de woonzorgcentra worden zodanig onbetaalbaar dat dit misschien minder en minder een vrije keuze kan blijven. Volgens de OKRA barometer (2025) bedraagt de gemiddelde dagprijs zonder supplementen in een woonzorgcentrum nu 2.294 euro per maand. In commerciële woonzorgcentra is dit 2.501 euro per maand, in non-pro' tinstellingen 2.242 euro per maand en in publieke instellingen 2.162 euro per maand. Gemiddeld moet een gepensioneerde 593 euro per maand bovenop zijn pensioen bijleggen om het woonzorgcentrum te betalen. Voor een werknemer met een gemiddeld nettopensioen van 1.523 euro gaat het om 771 euro per maand. Deze bijkomende kost wordt enigszins verlicht via het zorgbudget voor zwaar

²⁶ Dit wil echter niet zeggen dat 54% van de ouders geen plaats vindt: zo gaan de meeste kinderen over naar het kleuteronderwijs ergens tussen hun 2,5 en 3 jaar; zoekt niet elke ouder een plaats in de formele kinderopvang, of laten sommige ouders hun baby bewust later starten in de kinderopvang. Bron cijfers: [Cijfers op maat | Opgroeien](#)

zorgbehoevenden. Dit zorgbudget van 140 euro per maand wordt toegekend aan alle bewoners van woonzorgcentra. Voor 18.000 bewoners (op 86.000) met een inkomen en vermogen rond de armoedegrens is er een bijkomende tegemoetkoming via het zorgbudget voor ouderen met een zorgnood.

De druk op de thuis- en gezinszorg²⁷ verhoogt jaar na jaar. En dit is niet enkel rechtstreeks te wijten aan de vergrijzing, maar ook door beleidskeuzes. Zo besliste de federale regering in 2023 om het aantal ingrepen dat in het dagziekenhuis mag gebeuren, te verdubbelen. Een overnachting na een ingreep kan dan enkel na overleg en goedkeuring van de arts. Tegelijk besliste de Vlaamse regering om in 2023 te besparen op het groeipad voor de gezinszorg.

Feit is, vandaag draait onze maatschappij niet zonder alle uren aan informele zorg, ondersteuning en vrijwilligerswerk. Zo geeft 4 op 10 Vlamingen zelf aan mantelzorg te verlenen. De maatschappelijke waarde van deze zorg valt niet te onderschatten. Voor het Vlaams gewest werd in 2016 door economen van de Universiteit Hasselt berekend dat als alle uren die mantelzorgers aan hulp spenderen, marktconform zouden worden betaald, dit voor Vlaanderen een jaarlijkse kost van 11,38 miljard euro zou betekenen²⁸. Een gelijkaardige berekening werd ook gemaakt in Nederland, en daar kwam men voor al het onbetaald thuiswerk (zorg voor kinderen, mantelzorg, en huishoudelijk werk) uit op een economische waarde van 215 miljard per jaar. Dit is voor Nederland evenveel als hun totale jaarlijkse uitgaven aan hun sociale zekerheid.

Maar in de realiteit worden deze mantelzorgers natuurlijk niet vergoed, integendeel: mantelzorgers ondervinden negatieve financiële gevolgen omwille van de zorg die zij opnemen, bijvoorbeeld doordat de kosten van de zorg oplopen of doordat ze genoodzaakt zijn hun werktijd te verminderen.

De maatschappelijke meerwaarde van deze zorgarbeid gaat verder dan enkel de economische meerwaarde. Zo pleit pedagoge Lynn Geerinck voor een "revillaging", een terugkeer van de gemeenschap rondom het kerngezin²⁹. De meerwaarde van zo'n village zit hem natuurlijk niet enkel in de praktische hulp, maar misschien wel vooral in de sociale en emotionele steun. Concreet: het is niet alleen praktisch wanneer de grootouders een dag de opvang voor een kleinkind voorzien, het samenzijn is ook gewoon iets waar grootouders én kleinkind van genieten.

Overheden kunnen hier ook ondersteunend of , ankerend beleid voeren. Een toegankelijk aanspreekpunt waar men met allerlei vragen terecht kan, of die als

²⁷ Thuiszorg omvat een breed scala aan zorgdiensten aan huis, waaronder ook medische en verpleegkundige zorg. Gezinszorg is een specifieke vorm van thuiszorg, die meer gericht is op dagelijkse activiteiten en welzijn, zoals hulp bij koken, persoonlijke verzorging, emotionele en psychosociale ondersteuning, signalering van problemen.

²⁸ Desmedt et al, 2016 [De economische waarde van mantelzorg en de financiële impact ervan op de ziekteverzekering | Document Server@UHasselt](#)

²⁹ [‘We zijn bewust ver van onze ouders gaan wonen’: deze pedagoog wil een terugkeer van ‘het dorp’ | De Morgen](#)

wegwijzer kan dienen in het complexe zorglandschap, vervult hierbij al een belangrijke nood. Voorbeelden hiervan vinden we terug bij de Zorgzame Buurten³⁰, brede school concepten, Overkophuizen voor jongeren, de Huizen van het Kind van het agentschap Opgroeien, en de Centra Algemeen Welzijnswerk (CAW).

Minder tijd verliezen tussen werk en privé: de pendelproblematiek

De kans op een problematische werk-privébalans is dubbel zo hoog bij werknemers die langer dan twee uur per dag pendelen ten opzichte van iemand met een heen-en-weertraject van minder dan een uur.³¹ Het woon-werktraject van werknemers maakt oWcieel geen tijd uit van de werktijd. Maar dit heeft dus wél impact. Deze werknemers met lange pendeltijden (het gaat om 1 op 10 werknemers) herstellen ook moeilijker van de psychische vermoeidheid van het werk, en lopen meer risico op motivatieproblemen. Ook een reistijd tussen één en twee uur geeft al belangrijke verhogingen. De verantwoordelijkheid voor de pendel gewoon bij werknemers leggen en volledig loskoppelen van het werk gaat dus niet op, net omdat de impact op het werk en welbevinden van werknemers zo groot is.

Vlot op de werkplek kunnen geraken is dus ook een randvoorwaarde voor werkbaar werk. De meerderheid van de pendelaars gebruikt hiervoor nog de auto, al dan niet met een bedrijfs- of salarismwagen. Maar zij staan er vaak lang mee aan te schuiven in de 'le. Zo is de 'lezwaarte de voorbije jaren steeds blijven stijgen —met weliswaar een tijdelijke daling in 2020-2021. In 2024-2025 was er op de Vlaamse gewestwegen gemiddeld 942 kilometeruren 'le per werkdag³².

Het hebben van een rijbewijs en/of auto is voor veel jobs zelfs een vereiste. Soms om de job uit te kunnen voeren, soms om op een relatief vlotte en veilige manier op de werkplek te kunnen geraken. Op veel bedrijvenparken is openbaar vervoer en 'ets op dat vlak geen optie, zeker voor werknemers met atypische werkuren. Maar uit cijfers blijkt dat jongeren het behalen van een rijbewijs steeds meer uitstellen. Zij die wel proberen, moeten vaak maanden wachten voor een afspraak bij het rijexamencentrum.

De langere 'les zijn misschien ook wel een symptoom van steeds minder goed functionerend openbaar vervoer. Uit de tevredenheidsenquêtes van De Lijn scoren stiptheid, netheid en overstaptijden steevast het slechtst. Reizigers die De Lijn tijdens de spitsuren gebruiken en scholieren, zijn het minst tevreden. En hoewel het aantal reizigers bij de NMBS blijft toenemen, registreren zij toch een daling in het aantal pendelabbonnementen.

De 'ets neemt wel een steeds prominentere plaats in in het woon-werkverkeer³³. Maar hoewel het aantal verkeersslachtoffers in Vlaanderen daalt, geldt dit niet voor 'etsers. Tussen 2005 en 2024 is er een toename van 15% in het aantal verkeersdoden bij

³⁰ [Waar vind je ze? | Zorgen voor Morgen](#)

³¹ [Pendelen en werkbaar werk | Stichting Innovatie & Arbeid](#)

³² [Filezwaarte | Vlaanderen.be](#)

³³ [Recordaantal werknemers neemt de fiets naar het werk: "De vergroening is ingezet" | VRT NWS: nieuws](#)

'etsers³⁴. Veel 'etsers zijn nog aangewezen op de zogenaamde "moordstrookjes", om op hun bestemming te geraken.

Als we er voor willen zorgen dat zo veel mogelijk jobs werkbaar én beschikbaar zijn voor zo veel mogelijk mensen, is het dus belangrijk om woon-werktrajecten zo vlot en veilig mogelijk te laten verlopen. Een degelijk arbeidsmarkt- en werkbaarheidsbeleid kan dus niet anders dan rekening houden met mobiliteit en jobbereikbaarheid.

DISCUSSIEVRAGEN

1. **Wat betekent een "werkbaar werk-privébalans", voor jou? Wat helpt jou vandaag om die in evenwicht te houden, en wat werkt net tegen?**

Denk aan pendeltijd, , exibiliteit op het werk, zorgtaken, of ondersteuning van je omgeving.

2. **Heb jij ooit overwogen of gekozen om minder te werken om werk en privé beter te combineren? Hoe haalbaar en wenselijk is dit voor jou?**

Wat waren de gevolgen voor je inkomen of loopbaan? Wat hield je eventueel tegen?

3. **Hoe ervaar jij de rol van je werkgever in het mogelijk maken van een werkbaar balans?**

Is er ruimte voor telewerk, glijdende uren, begrip voor zorgtaken? Verschilt dat in sommige sectoren of KMO's?

4. **Wat helpt jou bij zorgtaken —en wat ontbreekt?**

Denk aan kinderopvang, ouderenzorg, respijtzorg, mantelzorg. Wat werkt goed? Waar loop je tegen grenzen aan? Wat zou jou of je omgeving helpen om die zorgtaken beter te combineren met werk?

5. **Hoe beïnvloedt pendeltijd jouw werk-privébalans?**

Wat zou jou helpen: beter openbaar vervoer, betere infrastructuur, andere oplossingen? Zou je pendeltijd als werktijd willen erkennen?

³⁴ [Verkeersslachtoffers | Vlaanderen.be](https://verkeersslachtoffers.vlaanderen.be)

HOE ZAT HET OOK WEER MET DE BEVOEGDHEDEN? EEN (NIET-EXHAUSTIEF) OVERZICHT.

Federaal	Vlaams (gewest en/of gemeenschapsbevoegdheden)	Sectoraal/ ondernemingsniveau
Ouderschapsverlof, geboorteverlof, moederschapsrust	Organisatie en financiering kinderopvang	Aantal verlofdagen
Tijdskrediet	Dienstencheques	Arbeidsduurvermindering
Recht op deconnectie	Gezinszorg, ouderenzorg, huizen van het kind	Glijdende uren, telewerk
Aantal wettelijke verlofdagen	Aanmoedigingspremies	Pendeltijd werktijd maken
Arbeidsduurvermindering	Overheidspersoneel: zorgkrediet	Woon-werkvergoedingen
Pendeltijd werktijd maken	Organisatie onderwijs(kalender)	Jobbereikbaarheid van de onderneming
Woon-werkvergoedingen	Erkenning onbetaalde arbeid	
NMBS	VDAB: regeling passende dienstbetrekking bij sollicitaties	
	De Lijn	
	Infrastructuur wegen en fietspaden	
	Rijbewijs/rijexamens	