



Werf 1: Wat werkt voor werkdruk en productiviteit

Context

Iedereen voelt dat de werkdruk stijgt. Amper 51% van de jobs kent vandaag geen werkbaarheidsproblemen. De afgelopen 20 jaar is de werkbaarheid nauwelijks gestegen.

Hoge werkdruk heeft gevolgen voor het welzijn en de gezondheid van werknemers. In Vlaanderen zitten 250.000 werknemers langdurig ziek thuis. Er zijn ook vaak onvoldoende geschikte kandidaten om vacatures in te vullen. In de zoektocht naar oplossingen wordt te vaak gekozen voor inspringen voor een collega, taakverruiming, overuren, flexijobs, studenten- en interimwerk of voor het inzetten van mensen zonder de noodzakelijke kwalificaties. Deze kortzichtige oplossingen verzwaren het werk.

Slecht gebruik van technologie zorgt voor stress en maakt werk complex in plaats van gemakkelijk. AI, camera's en sensoren zijn bovendien nieuwe controleurs op de werkvloer. Ook een gebrek aan goed leiderschap enerzijds en een gebrek aan inspraak met betrekking tot de organisatie van het werk anderzijds zijn nefast. Een goede organisatie van het werk is essentieel voor de arbeidsproductiviteit.

Vlaanderen kent dan wel een hoge arbeidsproductiviteit, maar de groei slabakt. Het doel van de Vlaamse regering om de productiviteit op te krikken is goed, maar de strategie is éézijdig door zijn focus op competitiviteit, kostenbeheersing, technologische innovatie en minder regeldruk. Het gevaar van deze enge economische focus is dat er nog meer op harder, langer en flexibel werk wordt ingezet. Op termijn ondermijnt dit net een hogere productiviteit. Zo'n enge economische benadering miskent bovendien het belang van de creatie van maatschappelijke meerwaarde. Een éézijdige focus op productiviteit en competitiviteit in de non-profitsector vormt een reële bedreiging voor de kwaliteit en de toegankelijkheid van de openbare sectoren, de zorg en het onderwijs.

Krachtlijn

Het ACV wil dat de hoge werkdruk wordt aangepakt. Het streven naar hogere productiviteit of betere kwaliteit en efficiëntie kan zeker geen aanleiding geven tot extra werkdruk en biedt een opportuniteit om hoge werkdruk aan te pakken. Voor ACV staat duurzame en werkbare productiviteit centraal. Het is bovendien essentieel dat werknemers een stem krijgen bij de uitwerking van het overheidsbeleid rond productiviteit.

Meer handen op de werkvloer

Minder werkdruk begint bij de inzet van voldoende collega's met voldoende ervaring en opleiding. Het ACV pleit daarom voor:

- meer kansen voor werkzoekenden , onder andere via groeivacatures met een volwaardig contract en aangepast werk voor personen met een beperking, een ernstige aandoening of re-integratie na ziekte. Er is nood aan een grotere responsabilisering van werkgevers en organisaties om voldoende middelen en tijd voor begeleiding vrij te maken rond dit thema.
- kwaliteitsvolle arbeidsmigratie met doorgedreven aandacht voor inclusie en taal, sociale bescherming en correcte arbeidsvoorwaarden;
- verplichte monitoring en rapportering van het gebruik van vervangingscontracten, de vervanging van afwezige werknemers, de inzet van zelfstandigen, overuren en het gebruik van flexibele werkkrachten, zodat de impact hiervan op de arbeidskwaliteit transparant en effectief voorwerp van sociaal overleg wordt. Dit moet ook opgenomen worden in cao 9 van de NAR.

Werkbaarheid verankeren

Maatregelen die de werkbaarheid ondersteunen zoals tijdskrediet, thematische verloven en eindeloopbaanregelingen worden systematisch afgebouwd. De huidige Vlaamse productiviteitsstrategie focust daarenboven veel te weinig op werkbaar werk. Het beleid moet vertrekken van de kernelementen van werkbare jobs: gezond en haalbaar werk, voldoende autonomie bij de uitvoering van het werk, een duidelijk takenpakket aangepast aan het arbeidsregime, inspraak en coachend leiderschap en leermogelijkheden.

Alleen zo kan werkbaarheid op lange termijn gegarandeerd worden. Werknemers moeten niet enkel vandaag productief zijn, maar overeen volledige loopbaan kwalitatief aan de slag kunnen blijven.

Daarom pleit het ACV voor:

- meer inspraak van werknemers over aspecten van hun werk zoals werktijd en eigen werktempo, voldoende tijd voor opleiding en borging van kennis, veiligheid, veranderingen in werkprocessen, werkdruk en deconnectie. Dit met respect voor de loopbaanfase van werknemers en binnen een onderhandeld, collectief kader;
- het ontwikkelen van een instrument voor werklastmeting dat de fysieke en psychische belasting van het werk kan objectiveren en hier een verplicht en sociaal overlegd actieplan aan te koppelen
- het vastleggen en opvolgen van productiviteits- en werkbaarheidsdoelstellingen op sectoraal niveau, gemeten via de werkbaarheidsmonitor van de SERV;
- De werkbaarheidsmonitor moet ook op organisatieniveau worden afgenomen zodat binnen sectoren vergeleken kan worden;
- een ambitieus en paritair beheerd werkbaarheidsfonds dat organisaties in alle sectoren zowel met informatie, advies, als financiële middelen helpt om de arbeidskwaliteit te verbeteren.
- rekening te houden met de realiteiten van alle werknemers op de werkvloer, zware beroepen, deeltijdse werknemers, ..., zodat takenpakketten steeds teamgericht, doenbaar en proportioneel blijven.
- Meer inzet op preventie
- Op voorwaarde dat bij publieke aanbestedingen er meer aandacht besteed wordt aan de werkbaarheid van de werknemers.

Technologie moet werk verlichten en ondersteunen, niet controleren of verzwaren

Nieuwe technologieën en specifiek de inzet van AI kunnen repetitieve taken verminderen en kwaliteit verhogen, maar kunnen ook leiden tot meer controle, werkdruk en complexiteit. Daarom vraagt het ACV:

- dat de invoering van technologie altijd gebeurt mét formele inspraak via sociaal overleg of rechtstreeks op de werkvloer, op basis van een geactualiseerde cao 39 van de NAR;

- een opvolging in het sociaal overleg van de impact van technologie op de arbeidskwaliteit, de privacy van werknemers en de werkgelegenheid, alsook van het gebruik van data die gehanteerd worden om normen vast te leggen inzake personeelsinzet en werkbelasting;
- transparante afspraken over technologisch toezicht en algoritmische controle en duidelijke grenzen aan systemen die werknemers tegen elkaar uitspelen via individuele targets, rankings of permanente beoordeling;
- toegankelijke en kwaliteitsvolle opleiding tijdens de arbeidstijd en ondersteuning voor alle werknemers en leidinggevenden bij elke technologische verandering. Werkgevers moeten voorzien in alle actuele technologieën en hulpmiddelen waarmee gewerkt moet worden;
- de opname in de werkbaarheidsmonitor van vragen over technologie en de impact daarvan op het werk.
- dat de (door)groeimogelijkheden van werknemers bij invoering van nieuwe technologie gevrijwaard blijven

Voorwaarden in de steun aan organisaties

Het ACV wil dat Vlaanderen organisaties die streven naar een hogere productiviteit ondersteunt:

- op voorwaarde dat deze steun afhankelijk is van het realiseren van een hogere werkbaarheid, tewerkstellingsgaranties en werknemersinspraak via het sociaal overleg;
- op voorwaarde dat deze organisaties werknemers laten delen in de baten van een hogere productiviteit of deze baten inzetten om jobs werkbaarder te maken. Als werknemers delen in de baten waken we erover dat de uitbetaling ervan de sociale zekerheid niet verder ondermijnt. Bij financiële compensatie gebeurt dit bij voorkeur via een bruto loonsverhoging.
- op voorwaarde dat toegekende steun aan de ondernemingen – die bij de beoogde doelgroep terecht moet komen-geëvalueerd, teruggevorderd wordt en dat er gesanctioneerd wordt indien niet wordt voldaan aan bovenstaande criteria.



Werf 2: Wat werkt om je loopbaan te versterken?

Context

Opleiding en vorming zijn cruciaal in een snel veranderende arbeidsmarkt. Competenties verouderen sneller, loopbanen worden langer en minder voorspelbaar. Competenties op peil houden is dus essentieel voor duurzame inzetbaarheid en tewerkstelling. Zonder blijvende kansen op opleiding en professionalisering op werknemersmaat stijgen de risico's op fysieke en psychosociale klachten, werkloosheid en vastlopen in onwerkbaar werk.

Tegelijk verschuiven verantwoordelijkheid en kosten voor het leren steeds meer naar de werknemer, terwijl drempels zoals hoge werkdruk en tijdsgebrek blijven bestaan. Wie het meeste baat heeft bij opleiding, krijgt vaak de minste kansen. Zo groeit de kloof tussen wie wel en niet leert. Leerrechten volstaan niet wanneer werkvloer of overheid leren bemoeilijken.

Het is dan ook onbegrijpelijk dat overheden opleidingsinstrumenten afbouwen en dat beleidsmakers en werkgevers opleiding steeds vaker vernauwen tot een instrument voor het invullen van knelpuntberoepen of directe functievereisten. Dit miskent het bredere doel van een leven lang leren: duurzame inzetbaarheid en tewerkstelling, arbeidstevredenheid, sociale mobiliteit en maatschappelijke participatie.

Krachtlijn

Om werknemers blijvend weerbaar te maken, vraagt het ACV prioritaire aandacht voor onderstaande punten.

Leer- en loopbaanrechten, gebundeld in een loopbaanrugzak.

Zo krijgt iedereen meer mogelijkheden om leren, werken en leven beter te combineren en te groeien in zijn loopbaan.

- Voorzie toegankelijke **leer- en loopbaanbegeleiding** als basisvoorziening voor iedereen op arbeidsleeftijd, met bijzondere aandacht voor jongeren.

- Versterk en verbreed **leerrechten** op eigen initiatief (zoals het Vlaams opleidingsverlof), inclusief toegang tot bredere opleiding tijdens arbeidstijd. Verplichte of noodzakelijke opleidingen mogen niet ten koste gaan van deze leerrechten op eigen initiatief.
- Ontwikkel een **leerstatuut** met inkomensgarantie, recht op afwezigheid en rechtenopbouw voor werkenden en werkzoekenden die een opleiding nodig hebben voor omscholing of jobtransitie.
- Maak verkennende, kwalitatieve **proefstages** voor werknemers mogelijk via een duidelijk kader zoals een leerstatuut zodat zij nieuwe loopbaanrichtingen kunnen ontdekken, eventueel met steun van sectorfondsen.
- Maak Vlaamse, federale en sectorale **opleidingsmaatregelen** beter **zichtbaar** en **gekend**, en versterk de toeleiding en begeleiding die daarbij mogelijk is. Voorzie daarnaast een toegankelijke en geactualiseerde opleidingsdatabank met een zo volledig mogelijk opleidingsaanbod. Werknemers moeten ook eenvoudig toegang hebben tot een overzicht van hun gevolgde (gecertificeerde) opleidingen en verworven competenties, inclusief competenties die op de werkvloer zijn opgebouwd.

Een warm leerklimaat als basis voor lerende loopbanen

Duurzame loopbanen vragen om onvoorwaardelijke opleidingsrechten ingebed in een stimulerende context die inzet op persoonlijke groei, haalbaarheid, inclusie en maatwerk om te kunnen leren. Een leerklimaat met voldoende ruimte, steun en autonomie om te leren, stimuleert kennisdeling en leerleiderschap en draagt bij aan werkbaar werk en een sterke leerbereidheid.

Werkgevers moeten het werk zo organiseren dat opleiding integraal binnen de arbeidstijd kan plaatsvinden of kan worden gerecupereerd. Dit mag niet leiden tot bijkomende werkdruk en/of kosten voor de werknemer. Werkgevers dragen ook de verantwoordelijkheid dat werknemers de nodige competenties kunnen verwerven om het leerklimaat mee vorm te geven (taal, digitale competenties, mentorschap,...).

- Zorg voor werkvloeren waar leren structureel deel uitmaakt van alle jobs, met aandacht voor:
 - **kwalitatief (informeel) leren en** kennisoverdracht tussen generaties
 - het maximaal benutten en zichtbaar maken van aanwezige **competenties** en te verwerven competenties

- het attesteren van verworven competenties (op de werkvloer)
 - het erkennen en versterken van de rol van mentoren en **brugfiguren naar leren** op de werkvloer- zoals leerambassadeurs en interne opleidingscoaches. Geef hen daarvoor voldoende tijd, mandaat, erkenning en kwalitatieve opleiding.
- Organiseer een kwalitatieve **competentiedialoog** tussen werknemer(s) en werkgever, ondersteund door opleidingsrechten en sociaal overleg. Investeer in **leercommissies** op organisatieniveau waarin alle actoren die bij leren betrokken zijn samen de opleidingscyclus dynamisch vormgeven, opvolgen en terugkoppelen naar de bevoegde sociaal overlegorganen met aandacht voor organisaties zonder structureel sociaal overleg. Veranker ook het leerklimaat in de organisatie als vast thema van het (sociaal) overleg.
 - Elke organisatie moet beschikken over een eigen kwalitatief **opleidingsplan op maat** vastgelegd. Dit wordt opgevolgd binnen de sociaal overlegorganen of met inspraak van werknemers (in KMO's) – ondersteund door sectorfondsen en getoetst op uitvoering door de overheid.
 - Met steun van overheid en sectoren bouwt het ACV verder aan een netwerk van **leerambassadeurs** , met bijzondere aandacht voor KMO's. Zo versterken we de expertise van onze militanten op vlak van opleidingsmateries en kunnen ze een motiverende rol opnemen om de deelname aan opleiding te verhogen en de toegang ertoe te verbeteren.

Werknemers moeten zelf richting kunnen geven aan hun leerloopbaan

Werknemers moeten voldoende ruimte krijgen voor eigen inbreng binnen een afdwingbaar kader dat door de overheid wordt opgevolgd.

- Voorzie wettelijk een recht op **ontwikkelgesprekken** met de werkgever en veranker een periodiek recht op een competentiecheck, ingebed in loopbaanbegeleiding. Dit is geen evaluatiemoment maar een startpunt om leernoden en -kansen zichtbaar te maken, de competentiedialoog op gang te brengen en werknemers te ondersteunen bij duurzame loopbaanoriëntaties, ook richting eindeloopbaan.
- Opleiding tijdens de arbeidstijd moet ruimer zijn dan louter job- of organisatiegericht. Er moet ruimte zijn voor eigen inbreng, basiscompetenties en **algemene competenties** die relevant zijn op de

arbeidsmarkt én in de samenleving. Denk onder meer aan digitale vaardigheden, omgaan met AI, soft skills, kritisch leren omgaan met informatie,.....).

- Het **individueel opleidingsrecht** is het recht van alle werknemers (ook KMO-werknemers) om zelf opleidingen voor te stellen of te volgen die bijdragen aan hun bredere professionele inzetbaarheid of ontwikkeling. De werkgever dient te motiveren waarom een gevraagde opleiding wordt geweigerd of hoe een voorgestelde opleiding door de organisatie bijdraagt aan de professionele inzetbaarheid.
- De basis van een leven lang leren wordt gelegd in een toegankelijk en kwaliteitsvol initieel onderwijs. Geef het **onderwijs** ook de ruimte, expertise, financiering en passende kaders om **loopbaancompetenties**, zoals zelfreflectie, netwerken en inzicht in de arbeidswereld en ons sociaal model, nog sterker te ontwikkelen in het onderwijs.

Gedeelde verantwoordelijkheid

Het ACV benadrukt het belang van een lerende samenleving waarin alle partijen hun bijdrage leveren aan een leven lang leren.

- Een **actieve overheid** is niet alleen regisseur, maar ook voortrekker van een leven lang leren. Ze investeert in flankerend beleid voor de meest kwetsbare groepen en voorziet in een gratis basisaanbod voor essentiële vaardigheden zoals Nederlands, financiële, digitale en AI-geletterdheid. Daarom blijft ze investeren in VDAB en het volwassenenonderwijs als cruciale opleidingsactoren en bewaakt ze de kwaliteit, relevantie en betaalbaarheid van het opleidingsaanbod dat ze (mee) financiert. Onderwijsinstellingen moeten ondersteund worden om opleidingen ook toegankelijker te maken voor werknemers.
- Een leven lang leren is een recht én vraagt betrokkenheid van iedereen. **Werknemers** engageren zich om hun competenties te blijven ontwikkelen, op voorwaarde dat **werkgevers** en **overheid** de nodige tijd, middelen en begeleiding garanderen. Zo kunnen zij mee wanneer organisatie en maatschappij innoveren. De overheid zorgt voor een sterkere ondersteuning van kleine organisaties zeker in sectoren zonder CAO's, zodat ook daar leerrechten effectief kunnen gerealiseerd worden.

- **Sectorale opleidingsfondsen** moeten de bij- en omscholing richting een digitale en duurzame economie sterker ondersteunen door in te zetten op een sterker leerklimaat binnen organisaties (onder meer op basis van opleidingsplannen), de uitbouw van leerambassadeurs en het ontwikkelen van een loopbaangericht aanbod. De Vlaamse overheid neemt daarbij een stimulerende rol op door gerichte cofinanciering te voorzien en goede praktijken over sectoren heen te verspreiden. Daarnaast voorziet de Vlaamse overheid ook voldoende professionaliseringsmiddelen voor de werknemers in de publieke sectoren.
- De overheid is verplicht de impact van verdere **automatisering** op jobs continu te monitoren en zorgt voor adequate sociale vangnetten waar nodig. Productiviteitswinsten moeten aantoonbaar worden omgezet in meer tijd voor opleiding ('opleidingsdividend'), zodat technologische vooruitgang onlosmakelijk gekoppeld wordt aan het versterken van menselijk kapitaal. Werkgevers dragen de verantwoordelijkheid voor omscholing als jobs verdwijnen of veranderen door technologie en AI.



Werf 3: Wat werkt voor een gezonde werk-privébalans?

Context

Steeds meer werknemers ervaren dat de werk-privépuzzel moeilijk tot onmogelijk is geworden. Eén op de vier werknemers overwoog het afgelopen jaar regelmatig om van job te veranderen omwille van een slechte werk-privébalans. Bij jongeren en vrouwen loopt dit percentage op tot 30%. Voltijds werk als norm is niet voor iedereen haalbaar, maar deeltijds werk is niet voor iedereen financieel haalbaar. Veel werknemers willen wel minder werken, maar doen dit niet uit financiële noodzaak of uit vrees voor negatieve gevolgen op hun loopbaan en pensioen. Anderzijds bestaan er in heel wat sectoren jobs waar voltijds werk niet haalbaar en vol te houden is, of niet aangeboden wordt.

Toch blijft er vanuit verschillende hoeken een sterke druk bestaan om steeds méér uren te presteren. De maatschappelijke meerwaarde van onbetaalde zorgarbeid en gemeenschapsvormend vrijwilligerswerk blijft onderbelicht. Federale evoluties zoals de uitbreiding van overuren, de annualisering van de arbeidstijd, flexijobs en pensioenhervormingen versterken deze trend. Samen met loonblokkeringen en ingrepen in de index duwen deze maatregelen steeds meer mensen richting een bijkluscultuur, wat de werk-privébalans ondermijnt en leidt tot verdringing én druk op loon- en arbeidsvoorwaarden. Vandaag zet de overheid rechtstreeks en onrechtstreeks druk op mensen om meer en sneller te werken, terwijl gezinsondersteunende diensten kreunen onder personeelstekorten en wachtlijsten.

Krachtlijn

Een economie die draait op steeds meer flexibiliteit en steeds ruimere openingsuren botst met de realiteit van werknemers én gezinnen. Werknemers willen niet leven om te werken, maar werken om te leven.

Het ACV wil een samenleving waarin elke werknemer voldoende tijd en energie heeft voor werk, gezin, sociale contacten en persoonlijke ontwikkeling. Voor het ACV is het duidelijk: **iedereen** heeft recht op een gezonde werk-privébalans.

Dat betekent wel een en ander.

- Mensen moeten opnieuw **autonomie over hun tijd** krijgen, zonder dat overheidsbeleid of economische druk hen voortdurend richting extra flexibiliteit duwen. Ook op de werkvloer is dit belangrijk. Werknemers willen meer zeggenschap over wanneer en hoe ze werken, afgestemd op hun leven en gezondheid. Dit vereist:
 - Meer dialoog en inspraak over werkplanning en uurroosters. Dit vereist ook betere organisatie en meer personeel: want structurele onderbezetting ligt aan de basis van werkdruk, ongezonde uurroosters en problemen bij het niet kunnen opnemen van verlof en uitval.
 - Dit vereist een sociaal onderhandeld telewerk- en deconnectiebeleid met aandacht voor de verschillende functieprofielen in een organisatie.
 - Het aanbieden van loopbaanbegeleiding en loopbaancoaching aan werknemers als middel om meer autonomie over hun tijd te krijgen.
 - Lange verplaatsingen en overnachtingen in opdracht van de werkgever moeten zo veel als mogelijk vermeden worden, of meetellen als werkuren. Er moet onderzocht worden of **nabijheid** – vermeden mobiliteit – belangrijker kan worden als **criterium** voor overheidsopdrachten. Maar ook binnen de onderneming moet hier meer dialoog en inspraak over mogelijk zijn.
- Er is nood aan meer kwalitatieve, betaalbare en toegankelijke **gezinsondersteunende diensten** en brede basisvoorzieningen zoals huishoudhulp, kinderopvang, buitenschoolse opvang, ouderenzorg, gezinsondersteuning en openbaar vervoer. Wachtlijsten moeten weggewerkt worden door meer aanbod te creëren. Dit veronderstelt ook:
 - **Goede loon- en arbeidsvoorwaarden** voor de werknemers die deze diensten mogelijk maken. Ook zij hebben recht op een gezonde werk-privébalans en mogen niet het slachtoffer worden van een groeiende vraag naar flexibiliteit. De trend naar meer flexibiliteit en bredere openingsuren in andere delen van de arbeidsmarkt moet afgebouwd en beperkt worden tot sectoren waar het noodzakelijk is. Anders leidt dit namelijk tot een *race to the bottom*. De 24-uurseconomie mag niet de norm worden.
 - Nabijheid van basisvoorzieningen. Daarom moeten we investeren in een lokaal dienstenaanbod, onder meer via lokale tewerkstellingsprojecten, zodat voorzieningen dicht bij mensen georganiseerd worden en werk

- daar kwalitatief, inclusief en stabiel is. Dit biedt tegelijk de nodige kansen aan werkzoekenden met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zo draagt de Vlaamse overheid bij aan zorgzame buurten waar mensen lokaal kunnen samenwerken en -leven.
- Een erkenning dat informele zorg en ondersteuning binnen het eigen netwerk noodzakelijk blijven: de overheid kan en moet niet álles overnemen. De overheid kan dit wel faciliteren door in te zetten op **zorgzame buurten**. Niet-betaalde zorgarbeid moet maatschappelijk beter gewaardeerd en volwaardig gevalideerd worden. Sensibiliserende acties over gelijke rolverdelingen in de opname van zorgtaken zijn hierin echter ook essentieel.
- Ook **werknemers met lagere inkomens** hebben - net als alle werknemers - recht op een gezonde werk-privébalans. Concreet betekent dit dat:
- een voltijdse job **een volwaardig inkomen** oplevert. Ook in functies waar voltijds werken niet haalbaar of mogelijk is, moet een waardig inkomen gewaarborgd worden, bijvoorbeeld door de verlaging van de voltijdse arbeidsduur. De Vlaamse overheid heeft hier een verantwoordelijkheid in de sectoren die zij rechtstreeks of onrechtstreeks mee financiert én in de overheidsopdrachten die zij toekent. Het gebruik van het huidige systeem van flexi-jobs moet in alle sectoren afgebouwd worden. Een flexi-jobber mag nooit worden aangenomen ter vervanging van een voltijdse medewerker.
 - we een **opwaardering** van onbetaalde tijd en arbeid vragen: zowel maatschappelijk als financieel. Iedereen moet tijd kunnen nemen voor mantelzorg, ouderschap, vrijwilligerswerk, ontspanning, rust en persoonlijke ontwikkeling – zonder schuldgevoel of financiële stress. Dit vereist een **uitbreiding, versterking, en vereenvoudiging van het stelsel van de Vlaamse aanmoedigingspremies en het Vlaamse zorgkrediet**, dus ook een uitbreiding naar werknemers die in Vlaanderen wonen en in Brussel of Wallonië werken.
- Er is aandacht nodig voor verschillende levensfasen: veel werknemers willen meer mogelijkheden om op sommige momenten minder te werken, afhankelijk van zorgnoden, zelfzorg, gezondheid of loopbaanfase. Dit vereist:
- Een uitbreiding in plaats van de huidige verenging van federale thematische verlofstelsels en de herinvoering van tijdskrediet zonder motief, met gelijkstelling voor het pensioen en zonder de mogelijkheid om

hieraan wijzigingen door te voeren met terugwerkende kracht doorheen de loopbaan.

- **Meer ondersteuning voor mantelzorgers**, onder meer via financiële tussenkomsten, toegankelijke dienstverlening en meer flexibiliteit voor werknemers op het werk. Vlaanderen moet, net als Brussel, **redelijke aanpassingen door associatie** voor mantelzorgers opnemen in het gelijkekansendecreet. Dit zijn aanpassingen zoals telewerkdagen en aangepaste uurroosters die worden toegekend aan een mantelzorger om voor een persoon met een beperking, zorgbehoefte of kwetsbaarheid te kunnen zorgen.
 - Het stimuleren van meer gendergelijk gebruik van bestaande instrumenten en maatregelen.
- Werknemers moeten hun rechtmatig deel van stijgende productiviteit kunnen opnemen. **Productiviteitswinsten moeten zich ook kunnen vertalen in meer zeggenschap over tijd.**
- Organisaties die via sociaal overleg arbeidsduurvermindering willen doorvoeren moeten onder specifieke voorwaarden en voor een bepaalde duur kunnen rekenen op begeleiding en Vlaamse steunmaatregelen om die stappen te faciliteren.