

Toetsingskader voor afbakening van functies of werkzaamheden voor RVU-regelingen

Afbakening RVU-regelingen op belastend werk

In het akkoord 'Gezond naar het Pensioen' (2024)¹ hebben kabinet en sociale partners nieuwe afspraken gemaakt over de RVU-drempelvrijstelling en duurzame inzetbaarheid. Om de RVU beheerst en gericht in te zetten is onder andere afgesproken dat:

- RVU-afspraken altijd een onderbouwde afbakening van de doelgroep moeten hebben, gericht op belastende functies en werkzaamheden, gebaseerd op objectieve criteria;
- de juistheid van de afbakening door een door SZW erkende derde partij wordt 'geobjectiveerd en gevalideerd'. De partij die hiervoor is aangesteld is TNO, die daarvoor het Expertisecentrum Zwaar Werk heeft ingericht.

Dit document is bedoeld voor cao-partijen die te maken hebben met RVU-regelingen en voor deskundigen die betrokken zijn bij de afbakening van de belastende functies of werkzaamheden voor de RVU-regelingen. Het biedt een overzicht van de uitgangspunten en criteria die het Expertisecentrum Zwaar Werk gebruikt voor de validatie van de afbakening van RVU-regelingen op belastende werkzaamheden. Naast de criteria biedt dit document ook informatie over de documentatie die cao partijen kunnen aanleveren voor onderbouwing van de afbakening.

Resultaat van de afbakening

De validatie leidt tot een adviesrapport, waarin aangegeven wordt in hoeverre aan de verschillende criteria wordt voldaan en – indien relevant – op welke manier de onderbouwing van de afbakening verbeterd kan worden. Dit advies zal gebaseerd zijn op de uitgangspunten en criteria in het hier beschreven kader. Cao-partijen besluiten zelf hoe zij met dat advies omgaan en wie uiteindelijk voor de RVU in aanmerking komt.

Lerende aanpak

Er is besloten om deze criteria al beschikbaar te stellen voordat het Expertisecentrum open gaat. Zo kunnen vast voorbereidingen worden getroffen voor de afbakening van doelgroepen. Daarom zijn wijzigingen in deze criteria, en in formuleringen, niet uitgesloten. Omdat het om een nieuwe procedure gaat, is besloten dat de validatie niet zal leiden tot een 'goed/fout-oordeel', maar tot een kort, en genuanceerd advies-rapport, waarin staat of aan de verschillende criteria wordt voldaan en – indien relevant – op welke manier de (onderbouwing van de) afbakening verbeterd kan worden. TNO, sociale partners en SZW bespreken periodiek de voortgang en om na te gaan of de ervaringen aanleiding zijn tot wijzigingen in de validatieprocedure en toetsingscriteria. TNO doet jaarlijks verslag van de resultaten van de validaties aan sociale partners en SZW. Dit rapport wordt ook gedeeld met de Tweede Kamer.

Leeswijzer

Dit document biedt: 1) uitgangspunten die gelden voor de afbakening, 2) de criteria die het Expertisecentrum zal hanteren bij het valideren van de afbakening van functies of werkzaamheden voor RVU-regelingen door cao-partijen, met een korte toelichting; 3) een beschrijving van de benodigde informatie en documentatie ter onderbouwing van de afbakening, op basis waarvan de validatie zal worden uitgevoerd. In de bijlage staat een basislijst met relevante werkkenmerken en definities, als aanvulling op een van de criteria.

¹ [Kamerbrief uitwerking akkoord 'Gezond naar het pensioen' | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

1. Uitgangspunten

Bij de afbakening van functies of werkzaamheden gelden de volgende uitgangspunten:

- De afbakening betreft het niveau van *functies of werkzaamheden*; het gaat dus niet om afbakening van (een selectie van) *werknemers*. Er wordt dus niet gekeken naar individuele werkbelasting.
- De afbakening van belastende functies of werkzaamheden moet actueel zijn. Dat wil zeggen dat er sinds de beoordeling van de werkbelasting geen wijzigingen zijn opgetreden in de uitvoering van functies of werkzaamheden, die tot een andere beoordeling van de belasting van werkkenmerken zou kunnen leiden.
- Cao-partijen kunnen zelf bepalen of ze bij de afbakening van zwaar werk ook criteria buiten het toetsingskader willen meewegen voor toekenning van RVU. Denk aan het arbeidsverleden van werknemers of blootstelling aan een combinatie van belastende werkkenmerken. Deze beide factoren vallen op dit moment buiten de scope van de validatie, omdat er gekeken wordt naar functies en omdat op dit moment te weinig wetenschappelijke onderbouwing is voor het effect van blootstellingsduur en van een stapeling van belastende werkkenmerken op gezondheid. De effecten van blootstellingsduur en van stapeling van belasting op de gezondheid zijn belangrijke onderzoeksthema's in het kennisprogramma.
- Als dezelfde functies in verschillende bedrijven veel van elkaar verschillen in werkbelasting, bijvoorbeeld omdat omstandigheden verschillen, bestaat de mogelijkheid om de belastende elementen die het werk zwaar maken voor te leggen. Vervolgens kan op bedrijfsniveau worden bepaald in hoeverre deze werkelementen van toepassing zijn op de functie zoals deze daar wordt uitgevoerd.

2. Criteria

Bij de validatie van de afbakening van RVU-regelingen op belastende werkzaamheden zal het Expertisecentrum Zwaar Werk de onderstaande criteria hanteren.

1. Belastende werkkenmerken (gezondheidsrisico)

Er is sprake van een of meer werkkenmerken in de functie/werkzaamheden, waarbij de belasting zo hoog is, of zo vaak voorkomt, dat er sprake is van een sterk verhoogd risico op gezondheidsschade, die (op termijn) kan leiden tot vroegtijdige uitval. Voor het vaststellen van het gezondheidsrisico is, voor zover mogelijk, gebruik gemaakt van algemeen geaccepteerde normen, richtlijnen of grenswaarden, of een methodiek, die wetenschappelijk is onderbouwd².

N.B. Beoordeelde werkkenmerken

Voor de validatie moet er voor tenminste één belastingveld worden onderbouwd welke belastende werkkenmerken er aanwezig zijn in de functie. Meer is niet noodzakelijk, maar wordt wel geadviseerd om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van zwaar werk en mogelijke aanknopingspunten om het werk lichter te maken. Dat betekent dat bij voorkeur voor alle werkkenmerken is beoordeeld en gedocumenteerd of zij wel of niet voorkomen binnen de betreffende functie of werkzaamheden. In de bijlage staat een basislijst met relevante werkkenmerken en definities die we hanteren in deze context. De basislijst met werkkenmerken is niet limitatief. De benamingen van werkkenmerken die cao-partijen gebruiken kunnen hiervan afwijken, mits duidelijk is wat ermee wordt bedoeld en dat het kenmerk met een gezondheidsrisico gepaard kan gaan.

² Door bij de beoordeling van de werkbelasting de juiste experts te betrekken (zie punt 3) is dit gewaarborgd; zij kennen immers de geldende richtlijnen.

2. Vermijdbaarheid gezondheidsrisico

De geconstateerde risico's betreffen (rest)risico's die *inherent* zijn aan de functie en daardoor niet vermijdbaar. Dit betekent dat er geen maatregelen beschikbaar of mogelijk zijn om geconstateerde risico's (verder) te reduceren. Net als in de Arbowet hanteren we daarbij het [redelijkerwijs principe](#), waarbij ook rekening wordt gehouden met afspraken die op sectorniveau door sociale partners zijn gemaakt, maar die op organisatieniveau niet kunnen worden toegepast.

Met maatregelen wordt bedoeld:

- a. *risicoreductie*: om risico's op het gebied van gezondheid en veiligheid te minimaliseren, zijn beschikbare mitigerende (preventieve) maatregelen (maatregelen die het gezondheidsrisico omlaag brengen) toegepast waar mogelijk. Daarbij wordt uitgegaan van technische en organisatorische maatregelen volgens de stand der techniek, zoals vaak beschreven in arbo-catalogi.
- b. *ontzie-maatregelen*: in veel cao's zijn afspraken gemaakt voor oudere werknemers die na een bepaalde leeftijd vrijstelling krijgen van gespecificeerde belastende werkzaamheden. Een voorbeeld is vrijstelling van nacht- of ploegendiensten, waardoor er geen blootstelling meer is aan het risico van nachtwerk boven een bepaalde leeftijd.

Toelichting: bij de beoordeling wordt uitgegaan van het restrisico bij gebruik van hulpmiddelen of persoonlijke beschermingsmiddelen, bijvoorbeeld:

- *een brandweerman die beschermende kleding draagt, heeft minder last van de hitte, maar helemaal wegnemen van hittebelasting is niet mogelijk;*
- *voor transfers van patiënten kan een tillift worden ingezet, maar deze is niet geschikt voor alle patiënten, waardoor verpleegkundigen minder vaak hoeven te tillen maar het tillen niet helemaal geëlimineerd wordt.*

3. Expertise bij de beoordeling van belastend werk

Het beoordelen van de werkbelasting is niet eenvoudig en vraagt specifieke deskundigheid, bijvoorbeeld over de definities van werkkenmerken en de juiste methodieken, normen, richtlijnen of grenswaarden behorende bij de werkkenmerken in een belastingveld. Daarom kijkt het Expertisecentrum bij de validatie ook naar de expertise die is ingezet bij de beoordeling van de werkbelasting voor de afbakening van functies of werkzaamheden. Die expertise moet tenminste passen bij de belastingvelden die relevant zijn voor de afbakening. Denk daarbij aan de volgende deskundigen, of mensen die door opleiding of praktijkervaring vergelijkbare expertise hebben:

- een (hogere) veiligheidskundige of arbeidshygiënist voor de omgevingsbelasting;
- een bewegingswetenschapper, (fysiek) ergonom of bedrijfsfysiotherapeut voor fysieke belasting;
- een (A&O-)psycholoog voor de psychosociale belasting, cognitieve belasting en werktijden.
- een bedrijfsarts voor de werkbelasting in brede zin.

Het is ook voldoende als deze deskundigheid is ingezet bij een eerder uitgevoerde beoordeling van de werkbelasting (bijvoorbeeld voor een RI&E) en die gebruikt wordt bij de onderbouwing van het gezondheidsrisico (eerste criterium).

3. Aan te leveren documentatie

Voor het uitvoeren van de validatie door het Expertisecentrum Zwaar Werk vraagt zij van cao-partijen een goede, duidelijke onderbouwing/beschrijving van de bovenstaande criteria. In het aanvraagformulier zal hier specifiek naar worden gevraagd. Deze informatie mag ook gebaseerd zijn op een eerder uitgevoerde beoordeling of onderzoek.

Het gaat om de volgende informatie:

1. Algemene gegevens:
 - sector of bedrijf;
 - naam en nummer van de cao RVU;
 - een emailadres van de verantwoordelijke contactpersoon voor de betreffende sector, functie(groep) of werkzaamheden, waarmee het Expertisecentrum kan communiceren over de documentatie en resultaten van de validatie;
 - welke deskundigheid is ingezet voor de beoordeling van belastende functies of werkzaamheden.
2. Een korte beschrijving van de betreffende functie of werkzaamheden.
3. Per werkkenmerk binnen de verschillende belastingvelden:
 - of het werkkenmerk voorkomt in de betreffende functie of werkzaamheden, en zo ja;
 - of er sprake is van een verhoogd risico op gezondheidsschade.
4. Voor werkkenmerken waarbij sprake is van een verhoogd gezondheidsrisico:
 - een beschrijving van het risico en bij welke taken dit risico voorkomt;
 - hoe vaak de betreffende werkbelasting voorkomt (dagelijks, wekelijks....);
 - op welke manier is vastgesteld dat er sprake is van een verhoogd gezondheidsrisico (welke gezondheidskundige grenswaarden of richtlijnen zijn daarbij gebruikt).
5. Over vermijdbaarheid en (mogelijke) mitigerende maatregelen:
 - welke beschikbare maatregelen (volgens de stand der techniek) die het gezondheidsrisico kunnen verlagen niet zijn genomen en waarom deze, redelijkerwijs, niet genomen kunnen worden of onvoldoende effect hebben om het risico op aanvaardbaar niveau te krijgen.

Bijlage A

Basislijst met relevante werkkenmerken en definities

Lijst met werkkenmerken, die relevant zijn voor het bepalen van de belasting van functies/ werkzaamheden, en hun definities. De werkkenmerken zijn ingedeeld in vijf belastingvelden en zijn niet limitatief (zie criterium 2).

Werkkenmerken	Definities
Werktijden	
Nachtwerk	Onder nachtwerk wordt meer dan 1 uur werken tussen 00.00 uur en 06.00 uur 's ochtends verstaan.
Werken in de randen van de nacht	Er is sprake van werken in de randen van de nacht wanneer wordt gewerkt tussen 23.00 uur en 00.00 uur 's nachts of 06.00 uur en 07.00 uur 's ochtends.
Oproepdiensten	Onder een oproepdienst verstaan we de situatie dat een werknemer verplicht is om direct beschikbaar te zijn voor het uitvoeren van taken op het moment dat dat gevraagd wordt.
Psychosociale belasting	
Sociaal onveilige werkomgeving	Een werkomgeving is sociaal onveilig wanneer men beducht moet zijn op ongewenst gedrag door derden. Hierbij gaat het om ongewenst gedrag door iemand van buiten de organisatie wat als bedreigend, vernederend of intimiderend wordt ervaren. Vormen van ongewenst gedrag door derden zijn agressie, discriminatie, seksuele intimidatie en pesten. N.B. Sociaal ongewenst gedrag door collega's beschouwen wij als een vermijdbaar risico.
Emotioneel belastend werk	Bij emotioneel belastend werk is er sprake van emotioneel moeilijke werksituaties, emotioneel veeleisend werk, of emotionele betrokkenheid bij het werk. Denk bijvoorbeeld aan werk waarbij de medewerker geconfronteerd wordt met menselijk leed.
Gebrek aan functionele steun Gebrek aan sociale steun Gebrek aan autonomie <i>Deze kenmerken zijn niet afzonderlijk, maar in combinatie met andere kenmerken, ook relevant voor de zwaarte van het werk</i>	<i>Bij functionele steun gaat het om de mogelijkheid een beroep te doen op een collega bij het uitvoeren van een taak.</i> <i>Onder sociale steun verstaan we de hulp, waardering, betrokkenheid en emotionele ondersteuning die werknemers ontvangen van collega's en/of leidinggevenden.</i> <i>Bij autonomie gaat het om de mogelijkheid zelf te kunnen beslissen over hoe het werk wordt uitgevoerd, hoe de werkdag wordt ingedeeld, en de werkwijze en werkplek. Tijdsautonomie is een speciale vorm van autonomie waarbij de medewerker een zekere mate van vrijheid heeft in het indelen van de tijd, zoals de mogelijkheid tot het nemen van pauzes.</i>
Cognitieve belasting	
<i>Een minimale voorwaarde om cognitieve belasting als belastend werkkenmerk aan te merken, is dat deze belasting daadwerkelijk risico's oplevert voor de veiligheid van de werknemer zelf of anderen.</i>	
Aandacht	Aandacht is een cognitief proces en is het vermogen om selectief te concentreren op een specifiek gedeelte van informatie terwijl andere

Werkenmerken	Definities
	informatie wordt genegeerd. Bij werk dat veel aandacht vereist, wordt veel gevraagd van het vermogen om aandacht te sturen en behouden, wat leidt tot een verhoogde mentale inspanning, die meer energie kost.
Waarnemingsvermogen	Onder waarneming verstaan we het vermogen om informatie waar te nemen en te verwerken door middel van de zintuigen. Hoge belasting van het waarnemingsvermogen treedt bijvoorbeeld op als verschillende informatie tegelijk wordt aangeboden, als er verstoringen signalen zijn die waarneming belemmeren of als kleine verschillen moeten worden onderscheiden.
Beslisvermogen	Beslisvermogen verwijst naar het vermogen van medewerkers om keuzes te maken. De medewerker identificeert problemen of patronen en de noodzaak tot actie, en kiest op basis van beschikbare (zintuiglijke en cognitieve) informatie en haalbare oplossingen een actie. Wanneer er veel beroep wordt gedaan op iemands beslisvermogen omdat er veel (complexe) beslissingen genomen moeten worden kan dit leiden tot cognitieve overbelasting.
Geheugen	Het geheugen is het vermogen van mensen om informatie te onthouden. Er wordt hier onderscheid gemaakt tussen enerzijds het onthouden en reproduceren van informatie en anderzijds het leren van nieuwe vaardigheden en kennis die in het geheugen worden opgeslagen. Een hoge belasting van het geheugen kan optreden wanneer het werk vereist dat er te veel informatie tegelijkertijd in het werkgeheugen moet worden vastgehouden om de situatie te begrijpen, er informatie kan worden gemist en/of cognitieve overbelasting kan optreden.
<i>Tijdsdruk</i> <i>Dit kenmerken is niet afzonderlijk, maar in combinatie met andere kenmerken, ook relevant voor de zwaarte van het werk</i>	<i>Tijdsdruk verwijst naar de belasting die een werknemer ervaart doordat de beschikbare tijd beperkt is in verhouding tot de hoeveelheid werk die binnen die tijd moet worden verricht. Er is sprake van tijdsdruk wanneer het niet, of slechts met grote moeite, lukt om aan de gestelde eisen te voldoen binnen de beschikbare tijd.</i>
Fysieke belasting	
Tillen en dragen	Er is sprake van tillen bij het één- of tweehandig handmatig oppakken en verplaatsen in verticale richting en neerzetten van een last van minimaal 3 kg, met inzet van het hele lichaamsgewicht, en maximaal 1 m lopen. Er is sprake van dragen als een last enige tijd (meer dan 3 à 4 sec) wordt ondersteund en/of wordt verplaatst waarbij meer dan 1 m wordt gelopen. Tillen en dragen vormt een hoge belasting als er sprake is van grote gewichten, hoge frequenties en/of ongunstige houdingen.
Duwen en trekken	Er is sprake van duwen of trekken bij het in gang zetten en verplaatsen van een last (bv. een kar of voorwerp) over een afstand, waarbij het lichaam zich in dezelfde richting beweegt als de last, zonder dat deze gedragen wordt. Duwen/ trekken vormt een hoge belasting als dat vaak voorkomt en/of gepaard gaat met grote krachten.
Ongunstige houdingen/bewegingen	Houdingen en bewegingen noemen we ongunstig als er sprake is van een afwijking van de neutrale houding die langdurig of vaak voorkomt.

Werkenmerken	Definities
Hand-armtaken	Hand-armtaken zijn taken waarbij vooral de handen en armen (schouders, ellebogen en polsen) actief zijn; deze kunnen een hoge belasting vormen als er sprake is van repeterende bewegingen, al dan niet in combinatie met krachtoefening.
Trillingen en schokken	We onderscheiden lichaamstrillingen en hand-armtrillingen: › Lichaamstrillingen zijn mechanische trillingen die van een voertuig op het lichaam als geheel worden overgebracht. › Hand-armtrillingen zijn mechanische trillingen die van gereedschap of machines op het hand-armsysteem worden overgebracht.
Omgevingsbelasting	
Gevaarlijke omstandigheden	Het werken onder omstandigheden, die een verhoogd risico voor invaliditeit of overlijden meebrengen, denk aan situaties met valgevaar, snijgevaar, beknellingsgevaar etc.
Chemische factoren	Werken in een situatie waarbij de medewerker wordt blootgesteld, via ademhaling, de huid, de mond of de ogen, aan stoffen met een schadelijke werking, acuut of chronisch, op de gezondheid.
Biologische agentia	Werken met al dan niet genetisch gemodificeerde micro-organismen, celculturen en menselijke endoparasieten die een infectie, allergie of vergiftiging kunnen veroorzaken.
Straling	We onderscheiden ioniserende en niet ioniserende straling: › Ioniserende straling (vroeger radioactieve straling genoemd) kan bestaan uit stroom deeltjes (bijv. elektronen), of uit elektromagnetische golven met relatief kleine golflengte zoals gammastraling of röntgenstraling. › Niet-ioniserende straling bestaat uit elektromagnetische golven met relatief grote golflengte. Denk aan: hoogspanningsmasten, radio, portofoon, laser-licht en UV-licht (zonlicht).
Warmte/Koude belasting	Het werken onder zeer onaangename hoge of lage temperatuur of grote temperatuurswisselingen.
Geluid/Lawaai	Het werken in situaties waarin door aanhoudend lawaai onderling contact nauwelijks mogelijk is, of de geluidssterkte 80 dB(A) of meer is.