

TNO-2026-16607 – 19 juni 2026

Voortgangsrapportage Expertisecentrum Zwaar Werk

Auteurs	Heleen de Kraker, Marjolein Douwes, Paul Couzy, Hardy van de Ven
Rubricering verslag	TNO Public
Aantal pagina's	12
Aantal bijlagen	0
Projectnaam	Expertisecentrum Zwaar Werk
Projectnummer	060.63818

Alle rechten voorbehouden

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

© 2026 TNO

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	4
1.1	Achtergrond.....	4
1.2	Validatietaak.....	4
1.3	Kennisprogramma.....	4
1.4	Leeswijzer.....	5
2	Expertisecentrum Zwaar Werk.....	6
2.1	Inrichting van website en validatieloket.....	6
2.2	Resultaten validatietaak.....	6
3	Kennisprogramma.....	9
3.1	RVU gebruik.....	9
3.2	Overige kennisprojecten.....	11

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

In het akkoord 'Gezond naar het Pensioen' (2024) hebben kabinet en sociale partners nieuwe afspraken gemaakt over de RVU (Regeling voor Vervroegde Uittreding) 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 onderbouwing van de afbakening wordt 'gevalideerd' door TNO, die daarvoor het Expertisecentrum Zwaar Werk heeft ingericht. Naast de validatietaak heeft het Expertisecentrum Zwaar Werk nog een tweede kerntaak, namelijk het opzetten en uitvoeren van een kennisprogramma gericht op zwaar werk en duurzame inzetbaarheid. TNO levert jaarlijks een rapport op met resultaten van de validatie en het kennisprogramma van het Expertisecentrum Zwaar Werk. Omdat het Expertisecentrum op 1 april 2026 is open gegaan, is deze eerste rapportage beknopt.

1.2 Validatietaak

Voor de validatietaak heeft TNO de website Expertisecentrum Zwaar Werk ingericht, met een TNO-validatieloket. Cao-partijen met een RVU-regeling dienen een aanvraag in, waarbij informatie moet worden aangeleverd ter onderbouwing van de afbakening van functies of werkzaamheden. De criteria die het Expertisecentrum gebruikt voor de validatie zijn beschreven in een [toetsingskader](#). De resultaten van de validaties geven inzicht in de mate waarin cao-partijen zorgen voor een goede onderbouwing van de afgebakende RVU-doelgroep, en welke verbeteringen daarin mogelijk zijn. Daarnaast geeft de, door cao-partijen, aangeleverde informatie inzicht in welke functies als zwaar worden beschouwd, welke werkkenmerken verantwoordelijk zijn voor de hoge belasting, en waarom het (op dit moment) niet mogelijk is om beschikbare maatregelen toe te passen.

1.3 Kennisprogramma

Voor de tweede kerntaak van het Expertisecentrum is een kennisprogramma ingericht op de RVU-regeling en duurzame inzetbaarheid. Het doel van het kennisprogramma is om kennis te verzamelen, ontwikkelen en delen over de stand van duurzame inzetbaarheid in Nederland en de implementatie van DI-interventies. Het programma heeft drie onderdelen, gericht op 1) het analyseren van het gebruik van de RVU-regeling, 2) verdere onderbouwing en doorontwikkeling van de methodes om te bepalen of werk zwaar is en 3) bijdragen aan beleidsrelevante en praktische kennis over duurzame inzetbaarheid en (effectieve) maatregelen. Als basis van het kennisprogramma wordt een kennis- en data-infrastructuur opgezet, waarin we data en informatie verzamelen en koppelen over het gebruik van de RVU, zwaar werk en de duurzame inzetbaarheid – van specifiek RVU-deelnemers, maar ook de rest van Nederland – en over maatregelen en innovaties die in sectoren, bedrijven of ondernemingen worden ingezet voor het verminderen van werk gerelateerde gezondheidsrisico's.

1.4 Leeswijzer

In deze eerste rapportage doen we beknopt verslag van de activiteiten van het Expertisecentrum en de eerste inzichten vanuit de validatietaak en het kennisprogramma tot 1 mei 2026. In hoofdstuk 2 beschrijven we de inrichting van het Expertisecentrum Zwaar Werk (website en validatieloket; paragraaf 2.1) en vervolgens de eerste informatie uit de vooraanmeldingen en enkele eerste aanvragen (paragraaf 2.2).

Hoofdstuk 3 gaat over het Kennisprogramma van het Expertisecentrum. Paragraaf 3.1 geeft inzicht in de omvang van het huidige RVU gebruik en de profielen van de RVU-deelnemers. In paragraaf 3.2 staat een overzicht van de status en eerste resultaten van de verschillende deelprojecten.

2 Expertisecentrum Zwaar Werk

2.1 Inrichting van website en validatieloket

Voor de uitvoering van de validatietaak heeft TNO de [Website TNO Expertisecentrum Zwaar Werk](#) ingericht, waarop cao-partijen een aanvraag voor validatie van afgebakende RVU-functies kunnen indienen. Deze website bevat informatie over:

- De criteria die gebruikt worden in het validatieproces ([toetsingskader](#));
- De stappen en werkwijze in het validatieproces;
- Een formulier voor de vooraanmelding, die cao-partijen moeten doen, als zij van plan zijn om een aanvraag in te dienen; op deze manier krijgen zij toegang tot het aanvraagformulier, en krijgt TNO inzicht in de te verwachten aanvragen en omvang, zodat daar met de planning rekening mee kan worden gehouden; immers: cao's waaronder veel werknemers vallen worden eerder behandeld dan cao's met weinig werknemers;
- De TNO-methodiek belastende werkkenmerken, die TNO beschikbaar stelt voor het uitvoeren van een beoordeling van de werkbelasting van functies, en een achtergronddocument, waarin de wetenschappelijke onderbouwing voor deze methodiek wordt beschreven;
- Het kennisprogramma: deze pagina geeft een korte beschrijving van het kennisprogramma. Hier komen ook de rapportages te staan, zowel van het kennisprogramma als van de validatietaak;
- Duurzame inzetbaarheid en zwaar werk: op een aparte pagina bieden we informatie die cao-partijen helpt bij invulling van de afspraak in het akkoord 'Gezond naar het pensioen' om te investeren in duurzame inzetbaarheid van werknemers.
- Antwoorden op veel gestelde vragen.

De inrichting van het validatieproces en de website met het validatieloket is tot stand gekomen in nauw overleg met een klankbordgroep en met de Werkgroep Duurzame Inzetbaarheid en Uittreding (WDIU). In de WDIU zitten vertegenwoordigers van Stichting van de Arbeid. In de klankbordgroep waren zowel sociale partners als het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), als deskundigen op het gebied van duurzame inzetbaarheid en zwaar werk vertegenwoordigd.

Om toelichting te geven op het validatieproces is in maart 2026 een [webinar](#) opgenomen, in samenwerking met sociale partners en SZW.

2.2 Resultaten validatietaak

Het Expertisecentrum zal jaarlijks rapporteren aan SZW en sociale partners over de uitgevoerde validaties en de mate waarin aan de verschillende toetsingscriteria wordt voldaan. Daarbij vermelden we op welke punten verbeteringen mogelijk zijn in de toekomst. Ook zal gerapporteerd worden over inzichten uit afgeronde validaties in de zwaarte van functies, taken en werkkenmerken die het werk zwaar maken, en eventueel beschikbare maatregelen die het gezondheidsrisico kunnen verlagen en waarom deze niet (kunnen) worden ingezet of

onvoldoende effect hebben. De rapportage wordt zo opgesteld dat deze geen herleidbare informatie bevat. De inzichten zijn in eerste plaats relevant voor inzicht in de gerichtheid van RVU-afspraken en daarnaast voor de kennisontwikkeling over duurzame inzetbaarheid en mogelijkheden voor innovatie om zwaar werk lichter te maken in de toekomst.

Vanwege de recente opening van het loket is de rapportage op dit moment nog summier. Op het moment van deze rapportage is de stand van zaken wat betreft de validatietaak als volgt.

Vooraanmeldingen:

Op basis van de ingevulde vooraanmeldingsformulieren hebben we de volgende informatie (peildatum 28 april 2026):

- Sinds de opening van het loket zijn er 34 vooraanmeldingen gedaan van partijen die van plan zijn/waren om een validatie-aanvraag in te dienen (inclusief de partijen die meegedaan hebben aan de testfase).
- Van de 34 aanmeldingen gaat het in 12 gevallen om een (sub)sector of branche, en in 22 gevallen om een bedrijf.
- De omvang van de cao's van (sub)sectoren/bedrijven varieert sterk, maar is niet altijd vermeld:
 - o 19 cao's waaronder minder dan 10.000 werknemers vallen;
 - o 1 cao waaronder 5.000 tot 10.000 werknemers vallen;
 - o 4 cao's waaronder 10.000 tot 100.000 werknemers vallen;
 - o 4 cao's waaronder meer dan 100.000 werknemers vallen.
- Het aantal verwachte functies per aanvraag dat de vooraanmelders verwachten is als volgt verdeeld:

Aantal functies/functiegroepen/clusters	Aantal aanvragen
0 tot 20 functies/ clusters	23
20 tot 50 functies/ clusters	3
50 of meer functies/ clusters	2

Verwachte moment van indienen:

- 14 van de vooraanmelders geven aan voor 1 mei 2026 hun aanvraag voor validatie te willen indienen, 7 in mei, 7 in juni, 2 in juli, 1 in augustus, 1 in september en 1 in oktober.

Eigen methodiek of TNO-methodiek voor het beoordelen van de functiezwarte:

- 9 van de vooraanmelders geven aan dat ze een eigen methodiek/aanpak gebruiken, 6 de TNO-methodiek en 7 zowel eigen als TNO-methodiek, 3 weten het nog niet en de rest heeft deze vraag niet beantwoord.

Ingediende aanvragen:

- Er zijn 3 aanvragen ingediend, 2 door partijen die meededen aan de testfase en 1 door een partij die het validatieloket nog niet eerder had gezien.
- Er is 1 validatie voltooid; deze aanvraag was goed onderbouwd en voor alle zware functies kon aannemelijk gemaakt worden dat er bij deze functies sprake is van een gezondheidsrisico.
- De overige 2 validaties zijn nog in uitvoering; bij beide partijen is extra informatie opgevraagd om de validatie goed te kunnen uitvoeren.

Vragen:

Om vragen over het validatieproces op een eenduidige manier te beantwoorden is een lijst met antwoorden op veel gestelde vragen opgesteld en afgestemd met de Q&A van sociale partners. Bij het Expertisecentrum zelf zijn weinig vragen binnengekomen. De vragen die wel zijn binnengekomen gingen vaak over het validatieproces. Bijvoorbeeld: of er een format kan worden opgestuurd voor de benodigde informatie, of er kosten aan de aanvraag verbonden zijn en of een beoordeling van een functie die niet zwaar blijkt te zijn, ook moet worden ingediend. Meestal volstaat een doorverwijzing naar de website, of vatten we het proces nog een keer kort samen. Ook zijn er technische problemen gemeld, deze worden direct nagelopen en opgepakt, samen met de toolontwikkelaar. Daarnaast zijn enkele verzoeken binnengekomen, voor een presentatie of interne webinar voor de eigen organisatie over het validatieproces en de toetsingscriteria. We verwijzen daarbij eerst naar de [webinar](#) die met sociale partners en SZW is opgenomen.

3 Kennisprogramma

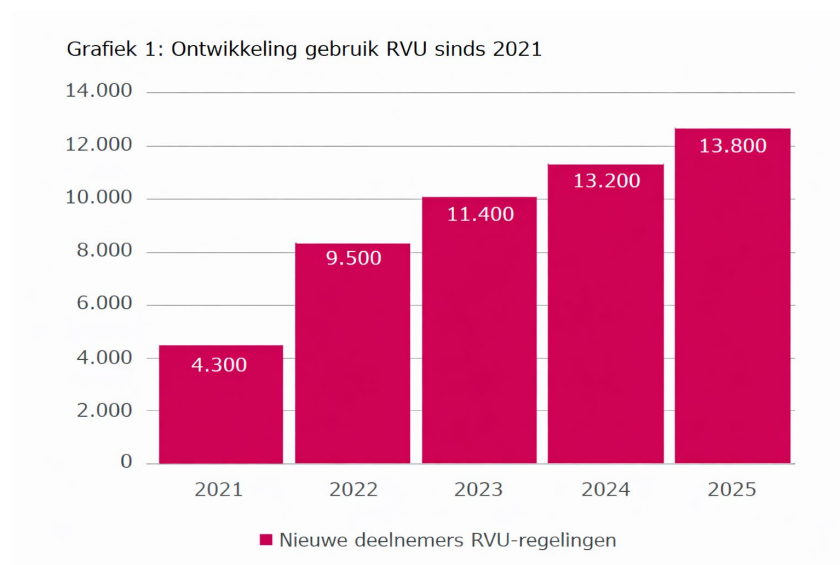
3.1 RVU gebruik

3.1.1 Monitoring van RVU gebruik

Onderdeel van het kennisprogramma binnen het expertisecentrum is de jaarlijkse monitoring van RVU-gebruikers. Dit betreft beschrijvende statistiek over de omvang en verdeling naar achtergrondkenmerken zoals geslacht, opleiding en inkomen. Het uitgangspunt is daarbij om op zijn minst dezelfde analyses uit te voeren zoals die zijn gepresenteerd in de kamerbrief uit 2025 [Kamerbrief uitwerking akkoord 'Gezond naar het pensioen' | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#). De wens is om in de toekomst te onderzoeken of we deze analyses verder kunnen aanvullen met bijvoorbeeld informatie over de arbeidsomstandigheden en zwaarte van het werk. De analyses zijn gedaan op basis van microdata van het CBS en de data van de RVU-gebruikers van 2025 dat geleverd werd door het UWV. Er is een leeftijdselectie aangehouden dat de deelnemers in 2025 minimaal 61 jaar oud worden en maximaal 67 jaar oud. Deze keuze is iets ruimer dan het voorgaande jaar, maar zo kan er een compleet beeld worden geschetst van de RVU-deelnemers.

3.1.2 Omvang RVU gebruik

In figuur 1 is het aantal werknemers tussen de 61 en 67 jaar weergegeven dat in de afgelopen vijf jaar gebruik heeft gemaakt van de RVU. In 2025 bedroeg het aantal nieuwe deelnemers aan RVU-regelingen 13.800 werknemers. Dat is vergelijkbaar met vorige jaren en onder de signaalwaarde van 15.000. Dit is zonder de deelnemers van defensie, omdat de mensen bij defensie ook een uitkering kunnen krijgen onder de Uitkeringswet Gewezen Militairen en die fiscaal gezien ook als een RVU-regeling wordt aangemerkt. Omdat het aparte regelingen betreft, worden ze in de huidige analyse buiten beschouwing gelaten.



Figuur 1. Ontwikkeling van het aantal nieuwe RVU-deelnemers van 2021 tot 2025

3.1.3 RVU gebruik naar achtergrondkenmerken

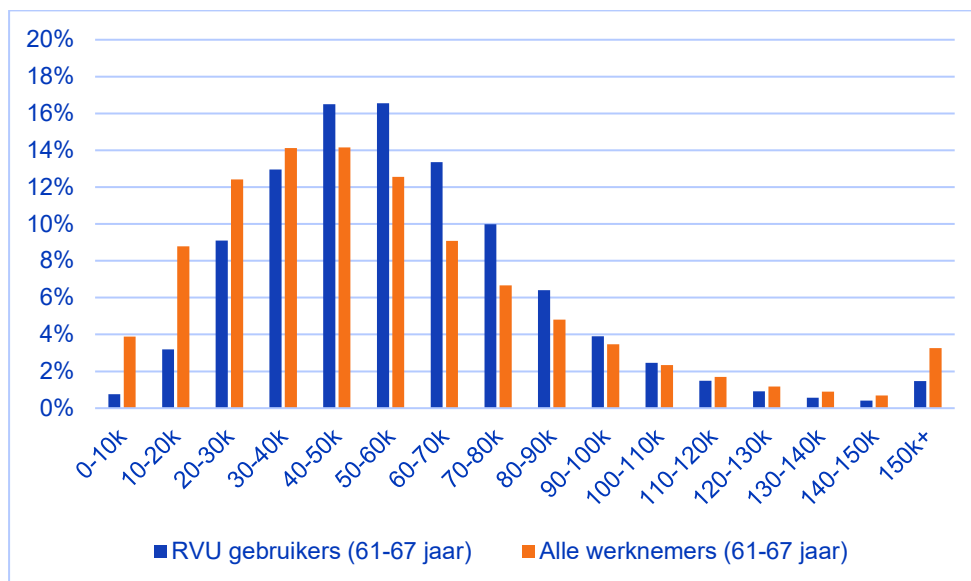
In Tabel 1 staan de achtergrondkenmerken van RVU gebruikers in 2025 in de leeftijdsgroep van 61-67 jaar vergeleken met alle werknemers in dezelfde leeftijdsgroep. Vergeleken met alle werknemers in 2025 zijn RVU gebruikers vaker man (71% vs. 55%), hebben ze vaker een laag of midden opleidingsniveau (68% vs. 57%) en werken ze vaker voltijd (60% vs. 48%) en bij een groot bedrijf (100 werknemers of meer) (87% vs. 68%). Verder is te zien dat ze iets vaker een woonhuis hebben (82% vs. 77%) en samenwonend zijn (80% vs. 76%). Zoals blijkt uit de laatste kolom van Tabel 1, zijn de kenmerken van RVU gebruikers in 2025 vergelijkbaar met 2024. De waargenomen verschillen komen deels door een iets bredere selectie van de leeftijdsafbakening. Voor 2024 is de selectie op RVU gebruikers 61-65 jaar. In 2025 is deze vanwege de huidige pensioenleeftijd aangepast naar 61-67 jaar.

In Figuur 2 is de inkomensverdeling in 2025 van RVU-gebruikers en alle werknemers in de leeftijdsgroep van 61-67 jaar weergegeven. De inkomens van RVU gebruikers concentreren zich iets sterker bij de hogere middeninkomens vergeleken met alle werknemers in dezelfde leeftijdsgroep. Bij de lagere inkomens zijn RVU gebruikers minder vertegenwoordigd. Verder blijken RVU-gebruikers gemiddeld genomen een iets hogere vermogenspositie te hebben vergeleken met alle werknemers in dezelfde leeftijdsgroep.

Tabel 1. Kenmerken van de nieuwe RVU-deelnemers in 2025 en kenmerken van alle werknemers in 2025. (let op: de leeftijdsgroep, waarop de cijfers betrekking hebben, verschilt tussen 2025 en 2024, waardoor cijfers niet 1-op-1 vergeleken kunnen worden.)

Kenmerken RVU-gebruikers	RVU gebruikers vs. alle werknemers (%) 61-67 jaar in 2025		Rvu gebruikers (%) 61-65 jaar in 2024
	Rvu gebruikers	Werknemers	Rvu gebruikers
Aantal RVU-gebruikers	13.800	982.000	13.200
Geslacht:			
- Man	71%	55%	76%
- Vrouw	29%	45%	24%
Huisvesting:			
- Woonhuis	82%	77%	81%
- Huurhuis	18%	23%	19%
Arbeidsduur:			
- Voltijd	60%	48%	63%
- Deeltijd	40%	52%	37%
Huishoudsamenstelling			
- Samenwonend	80%	76%	80%
- Alleenstaand	20%	24%	20%
Opleidingsniveau*:			
- Laag	21%	17%	27%
- Midden	47%	40%	49%
- Hoog	32%	43%	24%
Bedrijfsomvang:			
- Klein (< 10 werknemers)	2%	13%	5%
- Midden (10-99 werknemers)	11%	19%	19%
- Groot (≥ 100 werknemers)	87%	68%	76%

* Opleidingsniveau is gebaseerd op ongeveer de helft van de deelnemers, omdat de administratie van opleidingsgegevens niet compleet is voor oudere Nederlanders.



Figuur 2. Inkomensverdeling van RVU gebruikers en alle werknemers van 61-67 jaar (loon per jaar)

3.2 Overige kennisprojecten

Naast de jaarlijkse monitoring van RVU-gebruikers omvat het Kennisprogramma de onderstaande deelprojecten, waarvan we hier kort de status schetsen.

Inventarisatie duurzame inzetbaarheid

Om duidelijkheid te krijgen over wat duurzame inzetbaarheid nu precies behelst en tot een samenhangende visie en aanpak te komen, is een brede, verkennende inventarisatie uitgevoerd van de bestaande kennis en openstaande kennisvragen rondom DI, zowel vanuit de wetenschap als de praktijk. In de inventarisatie stonden de volgende vragen centraal:

1. Wat wordt in de wetenschap en praktijk verstaan onder DI en welke DI-modellen zijn er?
2. Wat is er bekend over de mechanismen die DI van werknemers bevorderen?
3. Wat zijn de (belangrijkste) openstaande DI-kennisvragen over deze mechanismen vanuit wetenschap en praktijk?

Het onderzoek is uitgevoerd en heeft geleid tot een rapportage ([Koopmans e.a., Inventarisatie duurzame inzetbaarheid, kennisvragen vanuit wetenschap en praktijk](#), mei 2026). Deze rapportage dient als basis om de scope van DI af te bakenen, verdere kennisontwikkeling te agenderen en zo toekomstig beleid rondom DI vorm te geven.

Monitor Duurzame Inzetbaarheid

De Monitor Duurzame Inzetbaarheid (DI-monitor) is binnen het kennisprogramma van het Expertisecentrum Zwaar Werk (door)ontwikkeld om inzicht te kunnen geven in de actuele stand van zaken van duurzame inzetbaarheid van werknemers in Nederland. In 2010 heeft TNO, in overleg met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de monitor DI ontwikkeld. Dit rapport ([Kraan e.a., Duurzame Inzetbaarheid in Nederland in 2025- Resultaten van de Monitor DI](#), mei 2026) biedt een overzicht van de stand van zaken op het gebied van duurzame inzetbaarheid in Nederland in 2025 aan de hand van een eerder ontwikkeld model met indicatoren.

In het rapport worden DI-profielen geschetst per sector. De duurzame inzetbaarheid van werknemers wordt vergeleken naar 1) het type opleiding dat zij hebben afgerond, 2) de blootstellingduur in de functie (ambts-/functieanciënniteit), en 3) naar verschillen tussen sectoren waarin ze werkzaam zijn. De resultaten geven inzicht in uitdagingen op het gebied van duurzame inzetbaarheid voor de toekomst.

Overige studies

Andere studies die nog in uitvoering zijn, omvatten:

- Een overzicht van maatregelen voor de aanpak van belastende factoren in het werk, op basis van arbocatalogi. Dit gebeurt via datamining en AI.
- Onderzoek naar cumulatieve belasting: een analyse van de invloed van cumulatieve belasting (aantal jaren blootstelling) aan belastende werkkenmerken op de gezondheid van werknemers. Deze studie moet een wetenschappelijke onderbouwing opleveren, die in de toekomst bruikbaar kan zijn voor het afbakenen van RVU-doelgroepen.
- Stapeling van risicofactoren: een analyse van het effect van combinaties van risicofactoren op de gezondheid van werknemers. Net als de vorige studie zouden de resultaten van deze studie ook kunnen bijdragen aan een betere onderbouwing van zwaar werk en RVU-doelgroepen in de toekomst.

Sylviusweg 71
2333 BE Leiden
www.tno.nl