

Toetsingskader voor afbakening van functies of werkzaamheden voor RVU-regelingen

Afbakening RVU-regelingen op belastend werk

In het akkoord 'Gezond naar het Pensioen' (2024) 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 (afpraak 2B in het pensioenakkoord):

- 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 geeft een overzicht van de criteria die het Expertisecentrum Zwaar Werk zal gebruiken voor de validering van de afbakening van RVU-regelingen op belastende werkzaamheden. Deze criteria vormen de kern van een valideringsprocedure die het Expertisecentrum Zwaar Werk de komende maanden ontwikkelt. Daarom zijn wijzigingen in deze criteria, en in formuleringen, niet uitgesloten. Er is besloten om deze criteria in dit stadium al beschikbaar te stellen, zodat voorbereidingen kunnen worden getroffen voor de afbakening van doelgroepen. Naast de criteria biedt dit document ook informatie over de door cao partijen aan te leveren documentatie voor de validering.

Het gaat hier om de afbakening van *functies of werkzaamheden* en niet om de afbakening van (een selectie van) *werknemers*.

Dit document is bedoeld voor cao-partijen die te maken hebben met RVU-regelingen en voor deskundigen die de functies / werkzaamheden voor de RVU-regelingen gaan afbakenen.

Leeswijzer

Dit document biedt: 1) een lijst met 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; 2) een beschrijving van de documentatie die partijen moeten aanleveren, op basis waarvan de validering zal worden uitgevoerd.

In de bijlage staat een basislijst met relevante werkkenmerken en definities, als aanvulling op een van de criteria.

1. Criteria

Bij de validering van de afbakening van RVU-regelingen op belastende werkzaamheden zal het Expertisecentrum Zwaar Werk de volgende criteria hanteren:

1. Vereiste expertise bij de beoordeling van belastend werk

De beoordeling is uitgevoerd door deskundigen met expertise op de belastingvelden die relevant zijn voor het type werkzaamheden. Denk daarbij aan de volgende deskundigen, of mensen met vergelijkbare expertise:

- een (hogere) veiligheidskundige en/of arbeidshygiënist voor de omgevingsbelasting;
- een bewegingswetenschapper, ergonoom of bedrijfsfysiotherapeut voor fysieke belasting;
- een (A&O)-psycholoog voor de psychosociale belasting;
- een cognitief psycholoog voor de cognitieve belasting en voor werktijden.

2. 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 gebruik gemaakt van algemeen geaccepteerde grenswaarden, richtlijnen of normen of een methodiek die wetenschappelijk is onderbouwd.

N.B. Beoordeelde werkkenmerken

De beoordeling van de functies betreft bij voorkeur alle verschillende belastingvelden. Dat betekent dat 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 dient als voorbeeld en 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 potentieel met een gezondheidsrisico gepaard kan gaan.

3. 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.

Met maatregelen wordt bedoeld:

- a. *risicoreductie*: om risico's op het gebied van gezondheid en veiligheid te minimaliseren, zijn beschikbare preventieve maatregelen toegepast waar mogelijk. Daarbij wordt uitgegaan van technische en organisatorische maatregelen volgens de stand der techniek, zoals vaak beschreven in arbo-catalogi.
- b. *ontziet-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.

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.*

4. **Wijzigingen in de functie of werkzaamheden**

De validatie betreft de uitvoering van functie of werkzaamheden op het moment van validering. Dat wil zeggen dat er geen wijzigingen zijn opgetreden in de werkkenmerken sinds de beoordeling door cao partijen is uitgevoerd.

2. Aan te leveren documentatie

Voor het uitvoeren van de validering door het Expertisecentrum Zwaar Werk vraagt zij van coöpartijen een goede, duidelijke onderbouwing/beschrijving van alle bovenstaande criteria. In deze documentatie wordt minimaal beschreven:

1. Algemene gegevens:
 - datum en locatie van de beoordeling;
 - contactgegevens van de verantwoordelijke contactpersoon voor de betreffende sector, functie(groep) of werkzaamheden, waarmee het Expertisecentrum kan communiceren over de documentatie en resultaten van de validering;
 - welke deskundigheid is ingezet voor de beoordeling van belastende functies of werkzaamheden, in de vorm van opleiding, functie en relevante opgebouwde ervaring en expertise van de beoordelaars.
 2. Een korte beschrijving van de betreffende functie of werkzaamheden, en de sector of het bedrijf waarin deze valt/vallen.
 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 zo gedetailleerd mogelijke 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 gezondheidkundige grenswaarden of richtlijnen zijn daarbij gebruikt).
- N.B. De informatie onder punt 4 mag ook gebaseerd zijn op een eerder uitgevoerde beoordeling, mits aan criterium 5 wordt voldaan.
5. Over vermijdbaarheid en (mogelijke) preventieve maatregelen:
 - welke maatregelen voor risicoreductie of ontzienmaatregelen zijn genomen (en waarmee rekening is gehouden bij de beoordeling), en/of;
 - welke beschikbare maatregelen (volgens de stand der techniek) 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 Deze kenmerken zijn niet afzonderlijk, maar in combinatie met andere kenmerken, ook relevant voor de zwaarte van het werk	<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 leidinggevend.</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. 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	
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 versturende 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 (zintuigelijke 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.
Hand-armtaken	Hand-armtaken zijn taken waarbij vooral de handen en armen (schouders, ellebogen en polsen) actief zijn; deze kunnen een hoge belasting vormen

Werkenmerken	Definities
	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.

Werkenmerken	Definities
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.