

College voor  
Arbeidszaken/VNG

WSGO

FNV Overheid

CNV

CMHF Overheid

## Brief aan de leden



Landelijk Overleg  
Gemeentelijke  
Arbeidsvoorwaarden

**Datum**

25 maart 2026

**Kenmerk**

U202600165

Lbr. 26/ 007

LOGA-nr. 26/01

**Telefoon**

-

**Bijlagen)**

-

**Onderwerp**

Inwerkingtreding RVU-regeling zware beroepen

Geachte leden,

Met deze ledenbrief wordt een toelichting gegeven op de inwerkingtreding van de nieuwe RVU-regeling voor zware beroepen **per 1 april a.s.** In LOGA-brief van 5 december 2025 werd erder een toelichting gegeven op de afbakening van de regeling. Met deze brief informeren wij u over de totstandkoming van de referentiefuncties en de concrete invoeringsaspecten van de regeling. Achtereenvolgens wordt ingegaan op:

1. Terugblik
2. Afbakening doelgroep
3. Totstandkoming referentiefuncties
4. Werkwijze lokale implementatie
5. Hulpmiddelen en ondersteuning
6. Geschillen
7. Rol van ondernemingsraad en lokaal overleg
8. Monitoring
9. Tot slot

**Datum**

25 maart 2026

**Kenmerk**

U202600165

Lbr. 26/ 007

LOGA-nr. 26/01

**Telefoon**

-

**Bijlagen)**

-

College voor  
Arbeidszaken/VNG

WSGO

FNV Overheid

**Brief aan de leden**

CNV

CMHF Overheid

**Onderwerp**

Inwerkingtreding RVU-regeling zware beroepen

Geachte leden,

Met deze LOGA-brief wordt een toelichting gegeven op de inwerkingtreding van de gerichte RVU-regeling voor zware beroepen **per 1 april a.s.** In LOGA-brief van 5 december 2025<sup>1</sup> is eerder een toelichting gegeven op de afbakening van de regeling. Met deze brief informeren wij u over de totstandkoming van de referentiefuncties en de concrete invoeringsaspecten van de regeling.

Achtereenvolgens wordt ingegaan op:

1. Terugblik
2. Afbakening doelgroep
3. Totstandkoming referentiefuncties
4. Werkwijze lokale implementatie
5. Hulpmiddelen en ondersteuning
6. Geschillen
7. Rol van ondernemingsraad en lokaal overleg
8. Monitoring
9. Tot slot

**1. Terugblik**

De nieuwe RVU-regeling zware beroepen vindt haar oorsprong in het pensioenakkoord dat kabinet en sociale partners sloten op 18 oktober 2024. Onderdeel van dit akkoord is een gerichte regeling voor vervroegde uittreding voor werknemers met een zwaar beroep. Naar aanleiding hiervan hebben sociale partners in de cao Gemeenten/SGO 2025-2027 afspraken gemaakt over

---

<sup>1</sup> [RVU zware beroepen en andere cao-afspraken | VNG](#)

een nieuwe RVU-regeling zware beroepen die per 1 januari 2026 is opgenomen in de cao. De generieke RVU-regeling liep af op 31 december 2025.

De gerichte regeling voor zware beroepen heeft als doel werknemers met een aantoonbaar zwaar beroep de mogelijkheid te bieden eerder te stoppen met werken wanneer doorwerken tot de AOW-leeftijd naar redelijke verwachting niet haalbaar is zonder gezondheidsschade.

## 2. Afbakening doelgroep

In de LOGA-brief van 5 december 2025 hebben partijen de afbakening van de doelgroep vastgesteld voor de sector gemeenten volgens de oproep van de Stichting van de Arbeid. Die afbakening is verwerkt in artikel 2.11b van de cao Gemeenten en de cao SGO. Zie daarvoor [Arbeidsovereenkomst - Cao Gemeenten](#) en de [Herziene tekst Cao SGO 2025-2027 beschikbaar | Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties](#).

Kort samengevat kan een werknemer gebruik maken van de regeling als wordt voldaan aan o.a. de volgende voorwaarden:

- Werkzaam in functieschaal A of schaal 1 t/m 9;
- Maximaal 2 jaar voor de AOW-leeftijd bij de start van de RVU;
- Minimaal 20 dienstjaren bij een werkgever aangesloten bij ABP, waarvan minimaal de laatste 10 jaar werkzaam in de sector gemeenten;
- In de laatste 10 jaar ten minste 7 jaar een zwaar beroep heeft uitgeoefend;
- Het zware beroep voldoet aan de voorwaarden zoals het LOGA die heeft vastgesteld (komt in bijlage 9 cao<sup>2</sup>).

Voor de volledige tekst van de regeling en de hoogte van de RVU-uitkering verwijzen we u naar de cao.

## 3. Totstandkoming referentiefuncties

In de LOGA-brief van 5 december 2025 hebben partijen aangegeven te werken aan referentiefuncties die in het TNO-model zouden worden getoetst<sup>3</sup>. De afgelopen maanden is op basis van gesprekken met gemeenten, WSGO-leden en beschikbare informatie over functies binnen de sector een selectie gemaakt van functies die als structureel belastend kunnen worden aangemerkt.

Met structureel belastend wordt bedoeld dat de werkkenmerken of eisen die aan deze functies verbonden zijn, zodanig zijn, dat ze bij langdurige uitoefening (tot op hoge leeftijd) kan leiden tot gezondheidsschade<sup>4</sup>. Deze functies zijn vastgesteld als zogenoemde referentiefuncties.

De beoordeling heeft plaatsgevonden volgens een door TNO ontwikkelde methodiek waarbij functies worden getoetst op structurele belasting op vijf aspecten:

- Werktijden (bijvoorbeeld structureel nachtwerk)
- Fysieke belasting (bijvoorbeeld zwaar lichamelijk werk)
- Psychosociale belasting (bijvoorbeeld voortdurende confrontaties of agressie)
- Cognitieve belasting (bijvoorbeeld langdurige alertheid onder druk)
- Omgevingsbelasting (bijvoorbeeld blootstelling aan gevaarlijke stoffen of harde geluiden)

---

<sup>2</sup> Bijlage 9 van de cao moet nog worden aangepast. In bijlage 9 wordt een koppeling gelegd met de informatie op [www.caogemeenten.nl](http://www.caogemeenten.nl) zodat de cao niet steeds tussentijds hoeft te worden gewijzigd.

<sup>3</sup> LOGA heeft het TNO-model - de zogenaamde Belastingmatrix 2.0- gekozen als basis voor de afbakening van zware functies in de sector gemeenten.

<sup>4</sup> Toelichting afkomstig van de TNO-belastingmatrix.

Het gaat hierbij om belasting die structureel onderdeel is van de functie. De beoordeling vindt daarom plaats op functieniveau en **niet** op persoonsniveau of op basis van de individuele beleving van de werknemer.

#### De referentiefuncties

Op basis van de hierboven beschreven toetsingsmethodiek zijn op dit moment de volgende referentiefuncties als 'zwaar beroep' aangemerkt in de sector gemeenten<sup>5</sup>:

- Chauffeur-belader afvalinzameling
- Medewerker groenvoorziening
- Grafdelver
- Sociaal rechercheur
- Handhaver openbare ruimte (BOA domein I)
- Technisch medewerker riool en gemalen
- Jeugdregisseur
- Verkeersoperator
- Zweminstructeur
- Medewerker milieustraat
- Medewerker gemeentereiniging
- Schoonmaakmedewerker
- Stratenmaker

Van deze referentiefuncties wordt de relevante informatie geplaatst op [www.caogemeenten.nl](http://www.caogemeenten.nl) zodat lokaal de eigen functie kan worden vergeleken met de referentiefunctie. Daarbij is het goed om te realiseren dat een functie lokaal kan afwijken, zowel qua functienaam, functie-inhoud en functieverzwarende elementen. Zie onderdeel 4 van deze brief.

#### **4. Werkwijze lokale implementatie**

Vanaf 1 april a.s. kunnen werknemers een aanvraag doen voor deelname aan de RVU-regeling. Een werknemer moet een aanvraag voor deelname aan de RVU-regeling **minimaal drie maanden vóór de gewenste ingangsdatum** indienen bij de werkgever (zie artikel 2.11b lid 2a). Deze termijn geeft de werkgever de gelegenheid om de aanvraag te beoordelen en een besluit te nemen of aan alle voorwaarden wordt voldaan.

##### **4.1 Vergelijken en beoordelen**

De rol van HR bij RVU aanvragen is allereerst om te beoordelen of een werknemer voldoet aan de voorwaarden in artikel 2.11b cao. Als aan die voorwaarden wordt voldaan, dan moet de lokale functie worden vergeleken met een referentiefunctie.

De lokale functie en de referentiefunctie moeten worden vergeleken en beoordeeld op de kern, het doel van de functie als ook de belangrijkste werkzaamheden. Het advies is om bij die vergelijking van de lokale functie met de referentiefunctie het vier-ogenprincipe toe te passen, bijvoorbeeld door het proces te laten uitvoeren door zowel een leidinggevende als een HR-functionaris.

---

<sup>5</sup> Een gecertificeerde deskundige heeft per referentiefunctie minimaal twee functionarissen geïnterviewd die deze functie in de praktijk uitoefenen. De leidinggevende en/of HR-functionaris was bij dit interview. Ook zijn de beschikbare functiebeschrijvingen en RI&E meegenomen. Het is geen statische lijst. Er kunnen dus functies bijkomen maar ook afgaan in de loop van de tijd.

## 4.2 Twee situaties zijn mogelijk

### Situatie 1 - er wordt voldaan aan de voorwaarden

De werknemer wil een aanvraag indienen voor de RVU. De werknemer voldoet aan de voorwaarden in 2.11b cao. HR en leidinggevende constateert na beoordeling dat de lokale functie inhoudelijk geheel of vrijwel geheel overeenkomt met een referentiefunctie. Met andere woorden doel, kern en belangrijkste werkzaamheden van de functie zijn vrijwel gelijk aan een referentiefunctie. In dat geval wordt de functie van werknemer aangemerkt als zwaar beroep en is er direct toegang tot de RVU-regeling.

#### *Actie HR:*

1. Verstrek het RVU-aanvraagformulier en laat deze invullen door werknemer;
2. Leg gemotiveerd vast dat de lokale functie overeenkomt met de referentiefunctie (*noteer ook de naam van de referentiefunctie*);
3. Leg de afspraken voor de werknemer vast in een vaststellingsovereenkomst.

Dit proces is vergelijkbaar met het proces dat lokaal al bestond bij de uitvoering van de generieke RVU-regeling.

### Situatie 2 - er wordt niet voldaan aan de voorwaarden

De werknemer wil een aanvraag indienen voor de RVU. De werknemer voldoet aan de voorwaarden in 2.11b cao, maar HR en leidinggevende constateren na beoordeling dat de lokale functie **niet** overeenkomt met een referentiefunctie (doel/kern en belangrijkste werkzaamheden).

#### *Actie HR:*

In dat geval kan de lokale functie worden aangemeld bij het LOGA voor een toets op het zijn van een zwaar beroep via het formulier op de website [www.caogemeenten.nl](http://www.caogemeenten.nl). Na het aanmelden van de lokale functie kan worden gevraagd om meer informatie (bijv. de functiebeschrijving, actuele RI&E, etc.).

Vanzelfsprekend is het niet de bedoeling om elke lokale functie ter toetsing aan te bieden. Het is raadzaam om lokaal een inschatting te maken van de belastendheid van de functie. Bij twijfel kan HR contact opnemen via [rvu@aeno.nl](mailto:rvu@aeno.nl).

## 4.3 Beoordeling aangemelde lokale functie

Via de huidige paritaire RVU-werkgroep vindt een korte beoordeling plaats van de aangemelde lokale functie op de vijf belastingvelden uit de TNO-methodiek. Er zijn na beoordeling twee uitkomsten mogelijk:

1. De functie kwalificeert als een zwaar beroep
2. De functie kwalificeert niet als een zwaar beroep

### Ad 1. Wel een zwaar beroep:

- a. De werkgever ontvangt een onderbouwde reactie dat de functie van werknemer op basis van de toetsing aan de TNO-methodiek een zwaar beroep is. De streeftermijn van beantwoording is 5 werkdagen.
- b. De reguliere lokale procedure kan worden gevolgd voor het afhandelen van de RVU-aanvraag (zie situatie 1)
- c. Voor het landelijke overzicht van referentiefuncties wordt de functie verder geanalyseerd en meegenomen voor het validatietraject bij TNO<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> De lijst met referentiefuncties is om deze reden dynamisch.

## Ad 2. Géén zwaar beroep:

- a. De werkgever ontvangt een onderbouwde reactie dat de lokale functie op basis van toetsing aan de TNO-methodiek niet doorgaat voor een zwaar beroep.
- b. De lokale functie wordt landelijk **niet** verder onderzocht.
- c. De aanvraag van de werknemer voor RVU wordt afgewezen door de werkgever.

Met bovenstaande werkwijze worden nieuwe mogelijk zware functies die door de sector zijn aangedragen, verzameld door het LOGA, getoetst aan de TNO-methodiek en vervolgens ter validering voorgelegd aan het expertisecentrum Zwaar werk van TNO.

## **5. Hulpmiddelen en ondersteuning**

Zoals aangegeven staat **vanaf 1 april a.s.** op de website [www.caogemeenten.nl](http://www.caogemeenten.nl) de informatie over de RVU-regeling en de toepassing ervan. Het LOGA heeft afgesproken dat op de website onder andere komt te staan:

- Een overzicht van de referentiefuncties en bijhorende functiedossiers. Deze bevatten informatie over doel, kern en belastende werkzaamheden van deze functie.
- Twee informatieve video's met uitleg over de RVU-regeling.
- Een toelichting op de vijf belastingvelden uit de TNO-methodiek.
- Model aanvraagformulier RVU.
- Een formulier om een functie ter toetsing aan te bieden bij het LOGA via [rvu@aeno.nl](mailto:rvu@aeno.nl). Alleen formulieren die zijn aangemeld via HR van een werkgever worden in behandeling genomen.

Het LOGA gaat, indien nodig, in de loop van de tijd meer informatie over de RVU-regeling op de website publiceren.

## **6. Geschillen**

Als werknemer en werkgever een geschil hebben over de individuele toepassing van de RVU-regeling moet allereerst worden gekeken of via bemiddeling het geschil kan worden opgelost. Mocht dat niet het geval zijn, dan kan de lokale geschillencommissie worden benaderd. Geschillen kunnen worden voorgelegd aan de geschillencommissie met uitzondering van de afwijzing van een lokale functie door de paritaire RVU-werkgroep.

Artikel 11.5 cao bepaalt dat de geschillencommissie onder andere bevoegd is bij geschillen over:

- De individuele toepassing van een functiewaarderingssysteem;
- Afspraken in het Van werk naar werk-traject;
- De individuele toepassing van een sociaal plan of sociaal statuut.

Aangezien de RVU-regeling nog niet onder de bevoegdheid van de commissie valt, dient de werkgever dit lokaal toe te voegen aan de opdracht van de commissie. De bedoeling van het LOGA is om artikel 11.5 lid 3 cao op dit punt uit te bereiden evenals het voorbeeldreglement in bijlage 1 cao. Dit wordt meegenomen in de toekomstige wijziging van de cao-tekst.

## **7. Rol van ondernemingsraad en lokaal overleg**

De ondernemingsraad en het lokaal overleg (LO) hebben geen rol bij de toepassing van de RVU-regeling. De regeling vloeit rechtstreeks voort uit een cao-afpraak tussen sociale partners. De voorwaarden voor deelname zijn landelijk vastgesteld en er bestaat geen ruimte voor lokale afwijkingen. Er is geen taak van OR en LO bij individuele aanvragen, bij de lokale implementatie en de administratieve processen.

## 8. Monitoring

Na de invoering van de regeling wordt een monitoringscommissie ingesteld met vertegenwoordigers van het LOGA. Deze commissie blijft actief tot eind 2028<sup>7</sup>. De commissie houdt zich onder andere bezig met:

- Monitoring van het gebruik van de regeling;
- Beoordeling van eventuele nieuwe mogelijk zware functies voor opname in de lijst met referentiefuncties;
- Doorgeleiding van functies voor toetsing via de TNO-methodiek en vervolgens ter validering aan het expertisecentrum Zwaar werk van TNO.

Voor de komende periode voert de huidige paritaire RVU-werkgroep deze taken uit totdat het LOGA de definitieve structuur van de monitoringscommissie heeft vastgesteld.

## 9. Tot slot

Het LOGA beseft dat de informatie in deze brief relatief kort wordt aangeleverd voor de ingangsdatum van de RVU-regeling en dat dit lokaal een en ander vergt van de HR-afdelingen. Desondanks heeft het LOGA besloten om de invoering door te laten gaan omdat:

- De invoeringsdatum eerder is uitgesteld van 1 januari jl. naar 1 april a.s. Nog een keer uitstel vindt het LOGA niet wenselijk;
- Voor een deel van de RVU-aanvragen, het huidige lokale werkproces kan blijven bestaan. Dat zijn namelijk de werknemers die nu al voldoen aan de voorwaarden in de cao en waarvan de functie (vrijwel) overeenkomt met de referentiefunctie. Alleen voor functies waarvan niet meteen duidelijk is of ze zwaar zijn, vergt de procedure meer tijd.
- De termijn voor aanvragen van een RVU-regeling door de werknemer 3 maanden is. Het LOGA verwacht dat in de meeste situaties toereikend is om een RVU-aanvraag te behandelen.

Het advies is te starten met de actuele aanvragen van werknemers die in 2026 voldoen aan de voorwaarden van 2 jaar of korter voor de AOW-leeftijd en werkende wijs de implementatie verder uit te rollen binnen de organisatie.

Deze LOGA-brief staat op [www.vng.nl](http://www.vng.nl) onder ledenbrieven en op [www.wsgo.nl](http://www.wsgo.nl) onder publicaties.

Hoogachtend,

Landelijk Overleg Gemeentelijke Arbeidsvoorwaarden



Secretaris

---

<sup>7</sup> De regeling loopt tot eind december 2028, zie 2.11b lid 1f cao