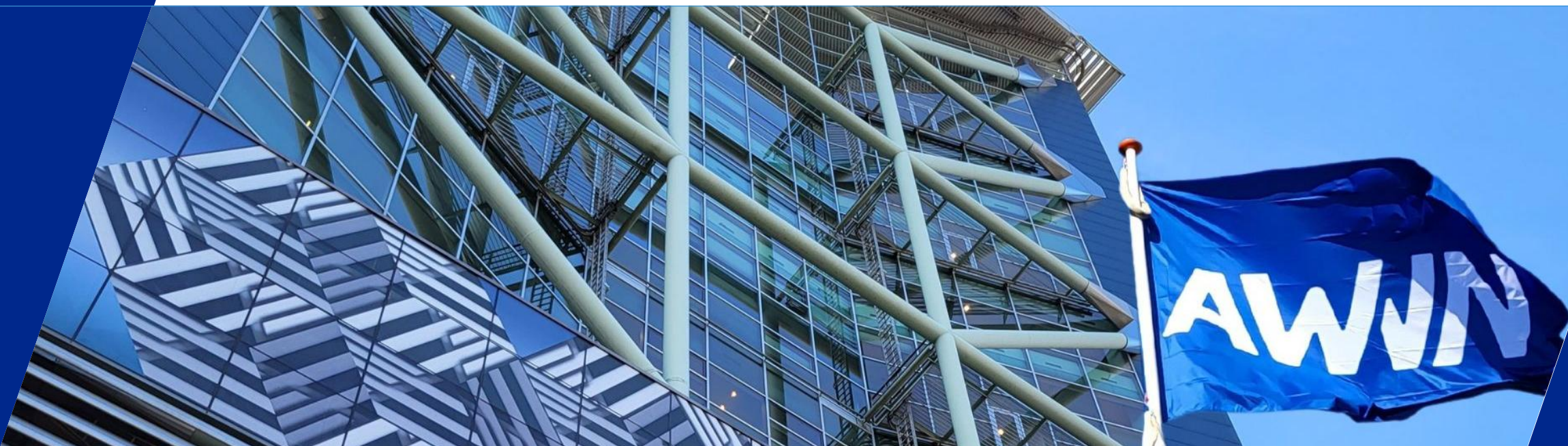




Van ontzien naar inzetbaarheid: gebruik van de RVU en andere ontziemaatregelen.

Rapportage ledenonderzoek, februari 2026

Inhoudsopgave

Samenvatting



Visie AWWN



Resultaten



Wat werkgevers zeggen



Over het ledenonderzoek



AWWN



Samenvatting

Door aanhoudende personeelstekorten en dubbele vergrijzing wordt de inzet van oudere werknemers steeds belangrijker. Dat vraagt om structurele aandacht voor duurzame inzetbaarheid, zodat werknemers vitaal kunnen doorwerken tot aan of na hun pensioengerechtigde leeftijd. AWWN vroeg haar leden hoe vaak ontzietmaatregelen worden gebruikt en hoe werkgevers de effectiviteit ervan beoordelen. Dit zijn de belangrijkste inzichten:

Bijna 90% van de ondervraagde werkgevers implementeert generieke ontzietmaatregelen voor oudere werknemers. De populairste ontzietmaatregelen die werkgevers aanbieden:

- ▶ 80/90/100-regeling (60%).
- ▶ Extra verlof (55%).
- ▶ RVU-regeling (45%).

Vooraf extra verlof is een populaire ontzietmaatregel onder werknemers, gebruik varieert voor de andere maatregelen:

- ▶ 84% van de doelgroep die extra verlof krijgt aangeboden, maakt er gebruik van.
- ▶ 33% maakt gebruik van de 80/90/100-maatregel.
- ▶ 24% maakt gebruik van de RVU-regeling.

Over de effectiviteit van de ontzietmaatregelen zijn werkgevers positief, vooral over:

- ▶ Aanpassen roosters (70%).
- ▶ 80/90/100-regeling (66%).
- ▶ Verlof sparen scoort in dit opzicht aanzienlijk minder: 29%

Van de ondervraagde werkgevers voorziet:

- ▶ 70% dat werknemers meer gebruik zullen gaan maken van ontzietmaatregelen
- ▶ 22% geen toename.

Visie AWWN: Ontziemaatregelen alleen als sluitstuk van inzetbaarheidsbeleid

Werkgevers zetten steeds vaker ontziemaatregelen in om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Uit dit onderzoek van AWWN blijkt dat twee derde van de werkgevers verwacht dat het gebruik van deze regelingen de komende jaren verder zal toenemen. AWWN vindt dat ontziemaatregelen alleen als sluitstuk van beleid mogen worden ingezet en niet als oplossing voor duurzame inzetbaarheid.

Ontziemaatregelen zijn regelingen die het werk voor werknemers lichter maken. Ze worden vaak ingezet voor oudere werknemers. Denk aan extra verlof, aangepaste taken, kortere werktijden of vervroegde uittreding zoals de RVU. Het doel is om overbelasting te voorkomen en langer doorwerken mogelijk te maken. Maar wanneer ontzien het vertrekpunt wordt in plaats van het eindpunt, dreigt het beroep op deze regelingen te groot te worden. Dat is kostbaar en staat op gespannen voet met de noodzaak om arbeidscapaciteit optimaal te benutten in een krappe arbeidsmarkt.

Gebruik en effect

De 80/90/100-regeling is veruit de populairste ontziemaatregel: 60 procent van de werkgevers heeft deze opgenomen in de cao of arbeidsvoorwaardenregeling. Extra verlof voor oudere werknemers komt bij 55 procent voor. Een RVU-regeling wordt door 45 procent van de werkgevers aangeboden, vooral in industrie, chemie en transport. Slechts 12 procent heeft geen van deze maatregelen vastgelegd.

Werkgevers zijn overwegend positief over de effectiviteit, met name over roostermaatregelen en de 80/90/100-regeling. Tegelijkertijd verwacht 70 procent dat het gebruik de komende vijf jaar verder toeneemt, vooral door de vergrijzing. Dat roept vragen op over kosten en solidariteit binnen organisaties, omdat een groter deel van de loonruimte naar een kleinere groep werknemers gaat.

Ontzien op zichzelf geen duurzame oplossing

AWWN vindt het positief dat werkgevers oudere werknemers ondersteunen om vitaal hun pensioengerechtigde leeftijd te halen. Tegelijkertijd benadrukt AWWN dat ontzien op zichzelf geen duurzame oplossing is. Eerst moet worden ingezet op het voorkomen van fysieke en mentale overbelasting, zodat uitval en gezondheidsproblemen op latere leeftijd worden beperkt.

Dat vraagt om brede inzet op preventie, ontwikkeling en wendbare loopbanen. Loopbanen hoeven daarbij niet uitsluitend opwaarts te verlopen. Een stap terug als leidinggevende of een verschuiving naar een rol als mentor kan bijdragen aan vitaal langer doorwerken én aan kennisbehoud binnen de organisatie.

Heldere en objectief toetsbare voorwaarden zijn noodzakelijk om regelingen zorgvuldig uitvoerbaar te houden en onbedoelde effecten te voorkomen, zoals terughoudendheid bij het aannemen van oudere werknemers. Ontziemaatregelen kunnen ondersteunen, maar alleen als laatste stap. Niet als kern van het beleid.

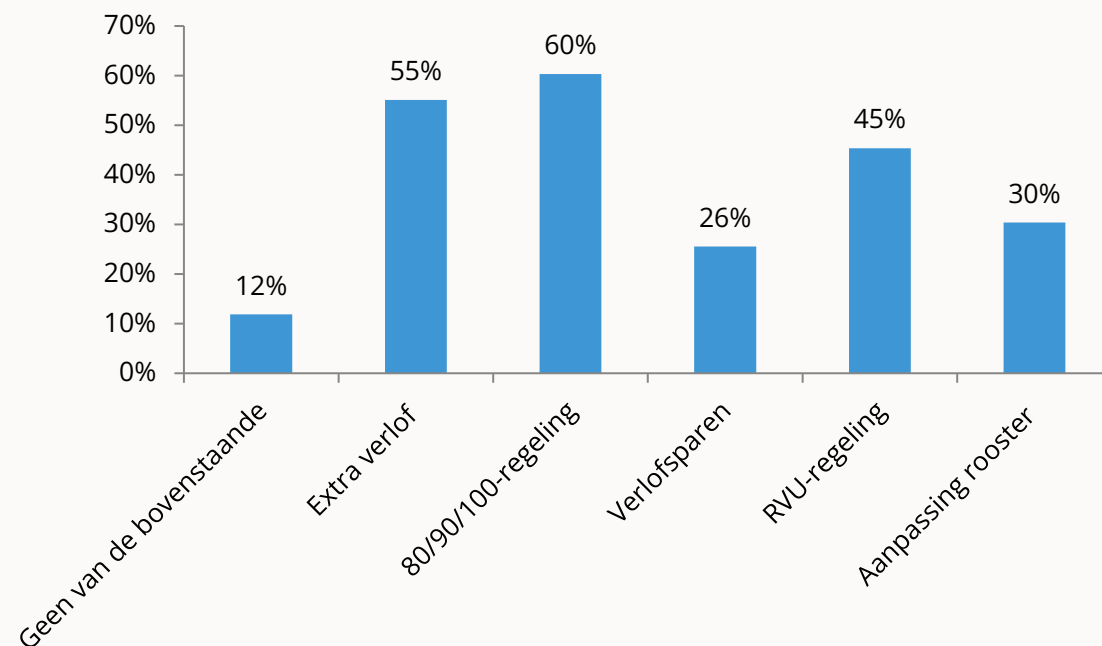
Extra verlof en de 80/90/100-regeling het vaakst aangeboden

Welke ontziemaatregelen bieden werkgevers aan?

- ▶ De 80/90/100-regeling is het vaakst opgenomen in de cao of arbeidsvoorwaardenregeling (60%). Daarnaast heeft ruim meer dan de helft van de werkgevers daarin extra verlof voor oudere werknemers opgenomen (55%).
- ▶ Net iets minder dan de helft van de werkgevers biedt een RVU-regeling aan (45%). De voornaamste sectoren waarin de RVU-regeling in cao of arbeidsvoorwaardenregeling is opgenomen zijn overige industrie, chemie en transport. Het zijn vooral werkgevers met een personeelsbestand van 200 of meer die het vaakst een RVU-regeling aanbieden.
- ▶ Slechts een klein deel van de werkgevers geeft aan geen van de genoemde maatregelen te hebben opgenomen in hun cao of arbeidsvoorwaardenregeling (12%).
- ▶ Het inzetten van maatregelen specifiek gericht op het ontzien van 'oudere' werknemers, leidt wel tot zorgen onder werkgevers; zij vragen zich af of (jongere) collega's hierdoor niet extra belast zullen worden. Zij benadrukken dan ook het belang van duurzame-inzetbaarheidsmaatregelen voor de hele populatie.

Welke andere ontziemaatregelen bieden werkgevers aan?

- ▶ Werkgevers noemen ook alternatieve ontziemaatregelen die zij aanbieden, zoals regelingen rondom arbeidsduurverkorting (bijvoorbeeld parttime werken in ploegen), extra verlof voor *alle* medewerkers of sabbatical voor ouderen.
- ▶ Enkele werkgevers geven aan dat zij maatregelen treffen die gefocust zijn op het anders organiseren van werk, fysiek zwaar werk verlichten, duurzamere werkplekken of functie-aanpassing.



Aanvangsleeftijd verschilt per maatregel

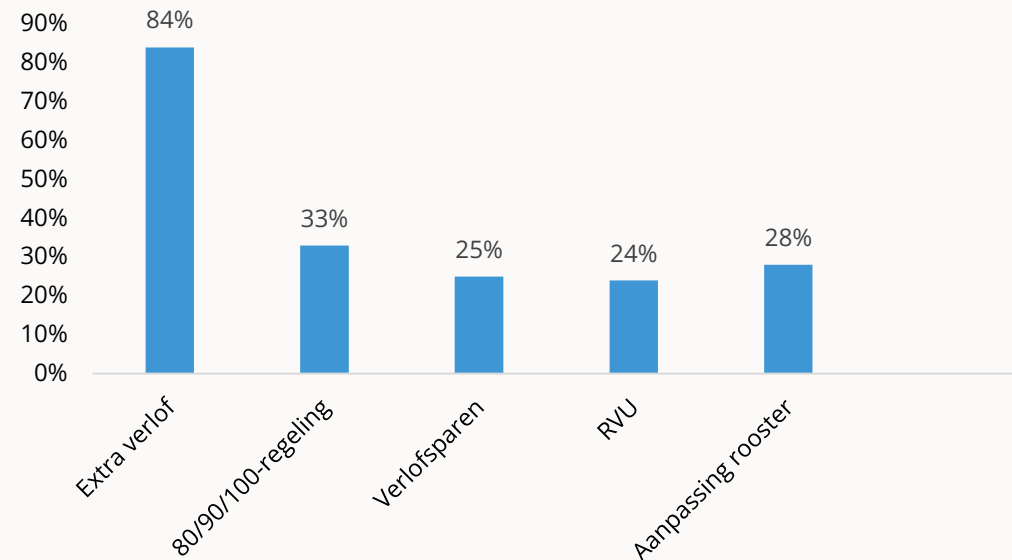
- ▶ De gemiddelde leeftijd voor de doelgroep voor de 80/90/100-regeling is 60 jaar; enkele werkgevers faciliteren dit al vanaf een lagere leeftijd.
- ▶ Voor de RVU-regeling ligt de gemiddelde leeftijd op 64 jaar. Dit sluit aan bij het gegeven dat de drempelvrijstelling uitsluitend van toepassing is in de periode van maximaal drie jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-leeftijd.
- ▶ De gemiddelde leeftijd van de doelgroep voor extra verlof voor oudere werknemers is 51 jaar.
- ▶ De gemiddelde aanvangsleeftijd voor maatregelen m.b.t. het aanpassen van het rooster is 56 jaar.
- ▶ Bij verlofsparen geven sommige werkgevers aan dat alle medewerkers hier gebruik van kunnen maken, ongeacht de leeftijd.
 - ▷ Hierbij moet worden opgemerkt dat het toekennen van verlofuren niet meer toegestaan is.



Vooral extra verlof populair bij werknemers

Welke percentage van de werknemers die ervoor in aanmerking komt, maakt gebruik van ontsiemaatregelen en de RVU-regeling?

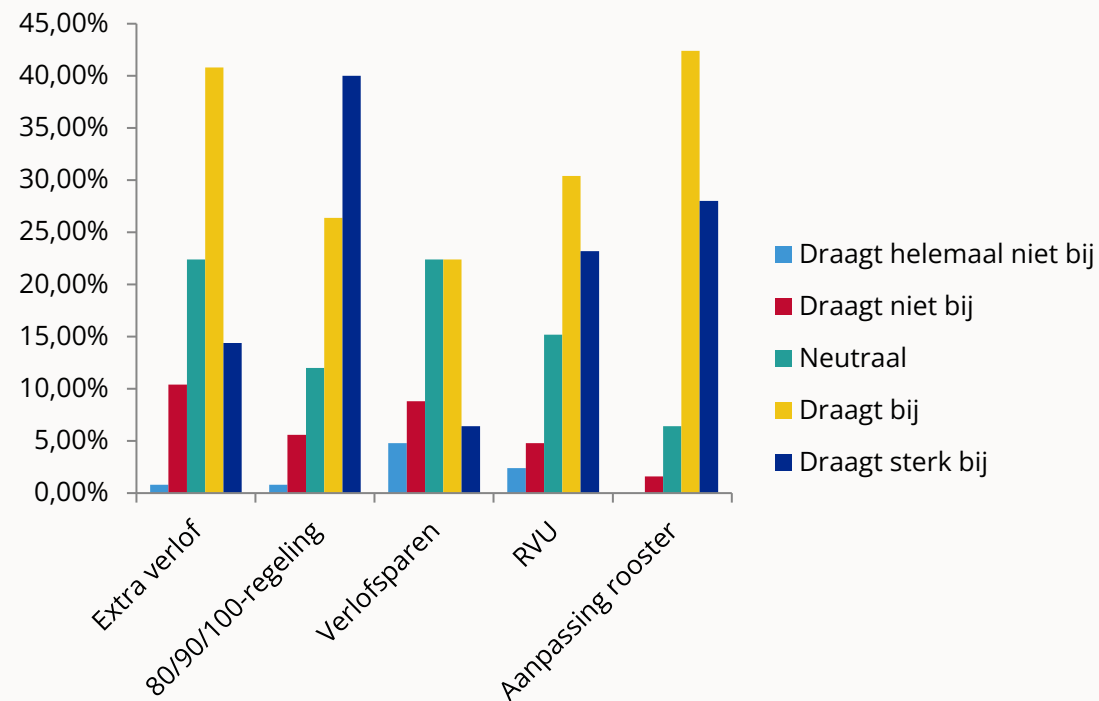
- ▶ Volgens werkgevers maken werknemers het meest gebruik van de maatregel extra verlof voor oudere werknemers (84%).
- ▶ De andere ontsiemaatregelen laten een meer gevarieerd beeld zien. Werkgevers geven aan dat er óf juist veel óf juist weinig gebruik van wordt gemaakt, wat leidt tot relatief lage gemiddelden.
 - ▷ Hier past de kanttekening dat in de arbeidsvoorwaarden van sommige werkgevers meerdere ontsie-mogelijkheden zijn opgenomen waarbij samenloop geen optie is. Dit verklaart mogelijk waarom er veel variatie is in de mate waarin werknemers gebruikmaken van de verschillende maatregelen.
- ▶ Het gemiddelde percentage werknemers dat daadwerkelijk gebruikmaakt van de RVU is 24%.



Werkgevers zijn positief over de effectiviteit van de ontziemaatregelen en de RVU-regeling

Vinden de werkgevers de ontziemaatregelen en de RVU-regeling effectief?

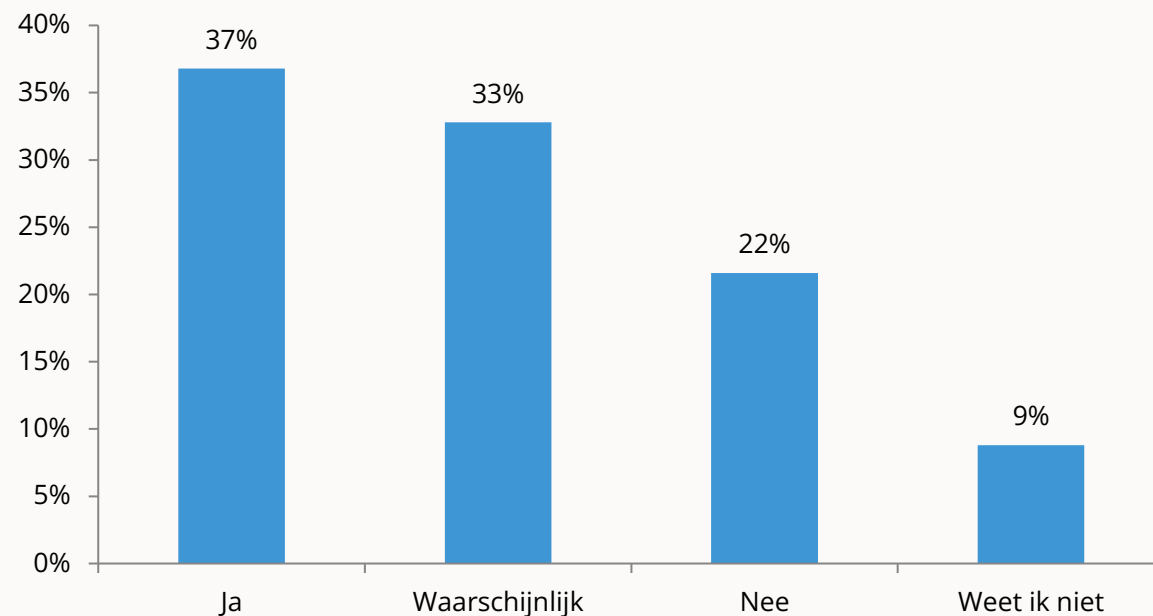
- De deelnemende werkgevers zijn in het algemeen positief over de effectiviteit van de maatregelen die werknemers moeten helpen op gezonde wijze de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken. Vooral het aanpassen van roosters (70%) en de 80/90/100-regeling (66%) zien werkgevers als effectieve maatregelen.
- Slechts 29% van de werkgevers ervaart verlofsparen als effectief.



Werkgevers voorzien toename in gebruik van ontziemaatregelen en RVU-regeling

Verwacht de werkgever dat het gebruikmaken van ontziemaatregelen en de RVU-regeling zal toenemen?

- ▶ Ruim twee derde (70%) van de werkgevers verwacht in de aankomende vijf jaar een toename. Werkgevers geven onder meer aan dat veroudering van het werknemersbestand hier de hoofdreden voor is.
- ▶ Iets meer dan 20% van de werkgevers verwacht geen toename. Zij geven aan dat het vaak te duur is voor zowel werkgever als werknemer. Werknemers zijn niet altijd in staat of bereid inkomen in te leveren of het is financieel van grote impact op een kleinere werkgevers. Ook geven werkgevers aan dat op dit moment al veel werknemers er gebruik van maken en daarom geen verder toename verwachten.
- ▶ Een kleine 10% van de werkgevers weet het niet. Een enkeling gaf aan dat het afhangt van de afspraken in de cao. Ook wordt er aangegeven dat het regelingsafhankelijk is.



Wat werkgevers zeggen

In het AWWN-onderzoek naar 'het gebruik van ontziemaatregelen en de RVU-regeling' is aan de deelnemers om hun waarnemingen en meningen gevraagd. Hieronder een bloemlezing.

De regeling is vanwege financiële overwegingen (van zowel werkgevers als werknemers) niet toegankelijk voor iedereen.

- ▶ *"Voor medewerkers in de uitvoering is het meestal een kostbare maatregel"*
- ▶ *"De RVU-regeling is te duur voor de werkgever en te weinig voor de werknemer"*
- ▶ *"Regelingen zijn toch vooral haalbaar voor medewerkers met financiële middelen. Dat is niet altijd de doelgroep"*
- ▶ *"Belangrijk dat dit fiscaal aantrekkelijk is"*

Zorgen worden geuit over het belasten van de (jongere) collega's

- ▶ *"Heel mooie regeling voor oudere werknemers, het zorgt wel voor extra werkdruk voor andere collega's en planningsproblemen (met name 80/90/100 in de ploegen). Je kunt niet voor 0.2 FTE een structurele kracht inzetten"*
- ▶ *"Dit mag niet ten koste gaan van jonge instroom"*
- ▶ *"We zijn sterk tegen de 80/90/100 regelingen. Het is oneerlijk t.o.v. jongere medewerkers. Het idee 'loon naar werken' wordt daarmee ook losgelaten. We zijn voorstander van regelingen die voor de gehele populatie werken. Je kan ook ontziemaatregelen nodig hebben in andere omstandigheden b.v. mantelzorg, met een jong gezin, combinatie studie en werken et cetera"*

Wat is nou precies zwaar werk?

- ▶ *"RVU-maatregel voor zware beroepen, hiermee worden voornamelijk fysieke zware beroepen bedoeld, maar andere beroepen kunnen mentaal zwaar belastend zijn, daar zou ook naar gekeken moeten worden"*
- ▶ *"Er is geen standaarddefinitie van zwaar werk en er is een maximering. Dat maakt toepassing zeer lastig"*
- ▶ *"RVU zoals nu besloten 'zware beroepen' is niet uitvoerbaar. RVU toepassen vanwege een medische indicatie, vastgesteld door bedrijfsarts, zoals wij nu uitvoerden, wel. Bijv. medewerker moet post en lunch rondbrengen is geopereerd aan de enkels, kan hierdoor niet meer goed trappenlopen en lang lopen, zit vlak voor pensioen. Post/kantinemedewerker is niet een zwaar beroep maar betreffende kon het niet volhouden, RVU was hierin een prachtige oplossing"*

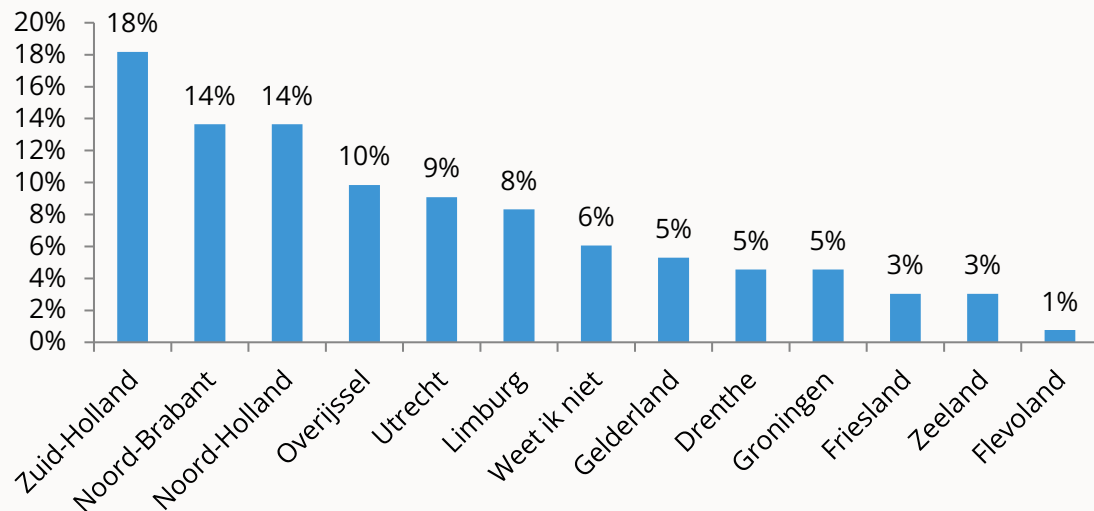
Er is aanzienlijke vraag naar maatwerk

- ▶ *"Het zou beter zijn om meer maatwerk toe te passen. Hiermee doel ik op een algemeen aanbod, zonder verworven recht op alle opties, maar de keuze uit een van de aangeboden opties. Hiermee de negatieve gevolgen van de verschillende opties ook spreiden binnen de populatie"*
- ▶ *"Voorkeur voor maatwerk oplossingen en tijdig met medewerkers in gesprek over toekomstplannen, om inzicht in pensioen/financiën te geven"*
- ▶ *"Eigenlijk zijn het heel ongerichte maatregelen omdat "de oudere" niet bestaat. Sommige medewerkers van 50 jaar hebben al problemen het vol te houden, sommige medewerkers van 67 verlaten fluitend de organisatie. Individueel maatwerk is veel beter, maar in ons cao-land past dat niet"*

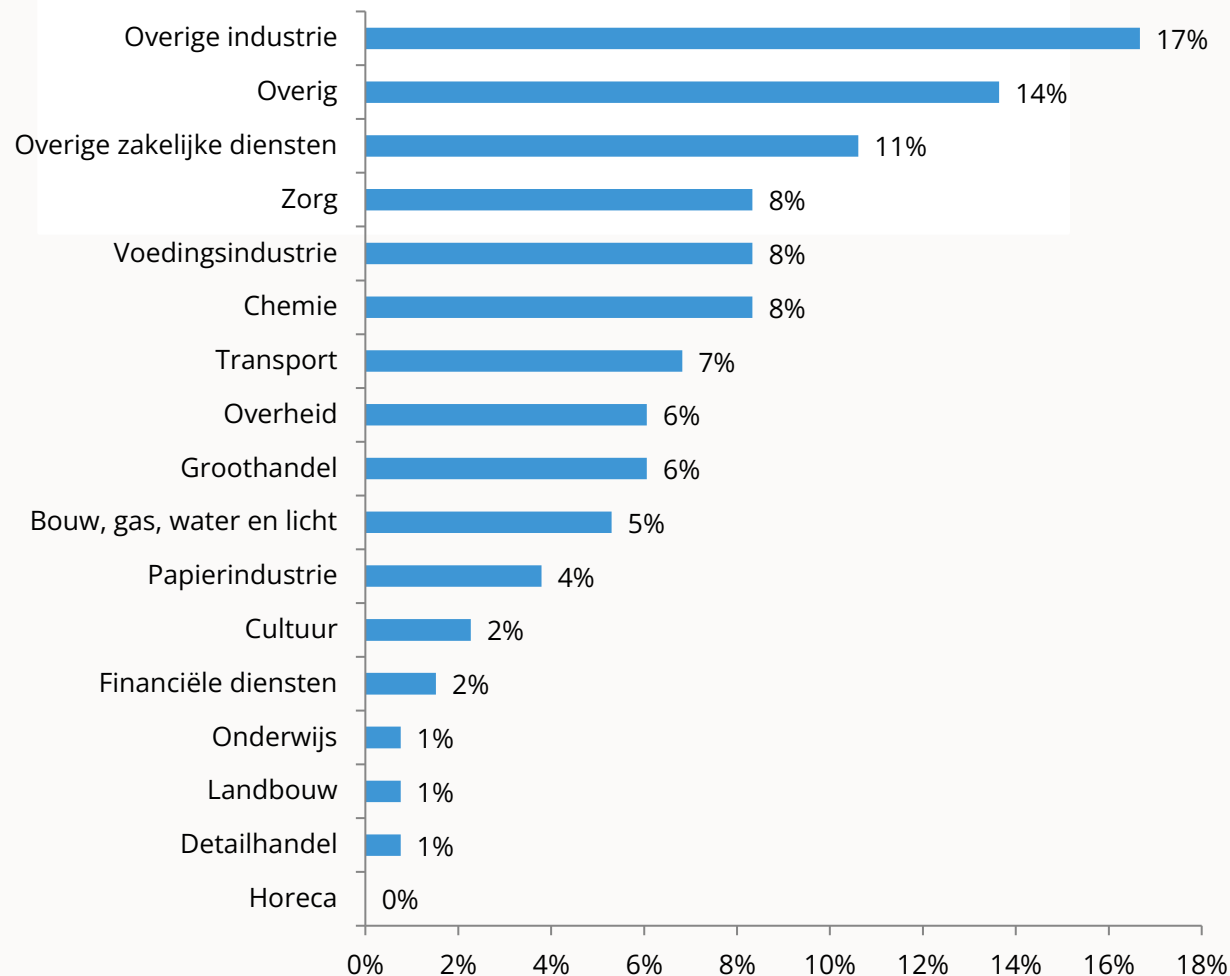
Over het ledenonderzoek

Aan het AWWN-ledenonderzoek over de RVU en ontzie-maatregelen namen 148 werkgevers deel. Deze werkgevers vormen een goede afspiegeling van het Nederlandse bedrijfsleven.

In welke provincie werken de meeste werknemers van uw organisatie?



In welke branche is uw organisatie actief?



Colofon

Auteur

Lío de Vries
beleidsadviseur
l.vries@awnv.nl

Voor persvragen kunt u terecht bij onze woordvoerder:

Jannes van der Velde
06 109 133 07
j.velde@awnv.nl

AWVN

Werkgeversvereniging AWWN is de belangrijkste arbeidsvoorwaardenadviseur en een vooraanstaand pensioenadviseur van Nederlandse werkgevers. AWWN is betrokken bij het merendeel van alle ongeveer 800 Nederlandse cao's en bij een belangrijk deel van de pensioenregelingen. Met haar databases op het vlak van arbeidsvoorwaarden en pensioenen is AWWN een belangrijke verstrekker van informatie rond deze thema's.

© AWWN, februari 2026



Vooruitgang door vernieuwend werkgeven

Mogelijkheid om contactgegevens in te vullen...