



> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA Den Haag

Datum 1 juli 2026  
Betreft Monitoring akkoord 'Gezond naar het pensioen'

Postbus 90801  
2509 LV Den Haag  
T 070 333 44 44

**Onze referentie**  
2026-0000198927

**Bijlagen**

Voortgangsrapportage  
Expertisecentrum Zwaar Werk  
(TNO)  
Monitor Duurzame  
Inzetbaarheid in Nederland in  
2025 (TNO)  
RVU-afspraken in cao's 2026  
(SZW)  
Eindrapportage evaluatie MDIEU  
(SEOR)  
CW3.1 onderbouwing agenda  
voor duurzame inzetbaarheid

Langer doorwerken vraagt iets van iedereen, maar in het bijzonder van mensen die langdurig zwaar werk verrichten. Om te bevorderen dat zoveel mogelijk mensen gezond en werkend hun pensioen kunnen bereiken, hebben vakbonden, werkgeversorganisaties en het kabinet in oktober 2024 het akkoord 'Gezond naar het pensioen' gesloten.<sup>1</sup> Daarin is afgesproken dat de RVU-drempelvrijstelling structureel wordt voortgezet vanaf 2026; gericht en beheerst en met gezamenlijke monitoring en ijkmomenten. Ook zetten kabinet en sociale partners volop in op gezond langer doorwerken met een gezamenlijke agenda voor duurzame inzetbaarheid. Het is belangrijk dat we niet alleen oog hebben voor de situaties waarin eerder uittreden nodig is, maar ook gezamenlijk sterker inzetten op het voorkomen en verlichten van zwaar werk en/of tijdig overstappen naar ander werk.

De afgelopen maanden heb ik in mijn gesprekken met werknemers en werkgevers gehoord hoe dit vraagstuk leeft op de werkvloer. De verhalen van werknemers onderstrepen hoe ingrijpend zwaar werk kan zijn voor hun gezondheid en dagelijks leven. Voor werknemers die langdurig zwaar werk verrichten, is gezond doorwerken niet vanzelfsprekend. Dat vraagt in de eerste plaats om een verlichting van werk of een tijdige overstap naar lichter werk. Het doel van inzet op duurzame inzetbaarheid is om zoveel mogelijk te voorkomen dat mensen door de zwaarte van hun werk niet in staat zijn om tot de AOW-leeftijd door te werken. Voor situaties waarin dit (nog) niet mogelijk is, blijft er gerichte en zorgvuldig afgebakende ruimte voor eerder uittreden.

Afgelopen jaar is met sociale partners verder gewerkt aan de uitvoering van de afspraken uit het akkoord.<sup>2</sup> Deze samenwerking is onmisbaar om tot gewenste resultaten te komen. Kabinet en sociale partners hebben afgesproken de ontwikkeling van de afspraken vanaf 2025 jaarlijks te monitoren en driejaarlijks te ijken. In deze brief

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2024/25, 32 043, nr. 663.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2024/25, 32 043, nr. 685.

informeer ik uw Kamer over deze monitoring. De afspraken uit het akkoord zijn sinds dit jaar van toepassing, wat betekent dat veel maatregelen recent of nog niet in werking zijn getreden. Daarnaast is het TNO-loket recent geopend. Daarom ligt de nadruk in deze brief op de voortgang van de uitwerking en implementatie, en eerste beelden van de resultaten van de aanpak. Verder ga ik in op de evaluatie van de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU). Deze subsidieregeling was een tijdelijke overgangsmaatregel uit het Pensioenakkoord van 2019 en biedt waardevolle inzichten over duurzame inzetbaarheid en RVU in de periode 2021-2025.

**Datum**  
1 juli 2026  
**Onze referentie**  
2026-0000198927

In het commissiedebat van 29 januari jl. heeft mijn ambtsvoorganger, op verzoek van het lid Neijenhuis (D66), toegezegd de Kamer vóór de zomer per brief te informeren over de acties die plaatsvinden en de acties die in de komende maanden worden geïnventariseerd om het relatieve gebruik van de RVU-regeling onder lage inkomens te vergroten.<sup>3</sup> Met deze brief geef ik invulling aan de toezegging.

In het debat van 4 juni jl. heb ik, naar aanleiding van een vraag van het lid Michon-Derkzen (VVD), toegezegd om na te gaan in hoeverre de afspraken uit het akkoord 'Gezond naar pensioen' al voorzien in sectorale inzet. Ik heb opvolging gegeven aan deze toezegging<sup>4</sup> door dit na te gaan en kan uw Kamer laten weten dat dit onderdeel uitmaakt van de monitoring van dit akkoord.

### **Monitoring akkoord 'Gezond naar het pensioen'**

In deze brief wordt de voortgang van het akkoord 'Gezond naar het pensioen' beschreven langs drie samenhangende lijnen. Eerst wordt ingegaan op de maatregelen rond duurzame inzetbaarheid, gevolgd door de maatregelen en ontwikkelingen rondom de overgang van werk naar pensioen, en tot slot de ontwikkelingen rond RVU.

#### Duurzame inzetbaarheid

##### *Agenda voor duurzame inzetbaarheid*

Om zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen te laten bereiken, hebben kabinet en sociale partners in het akkoord 'Gezond naar het pensioen' geconstateerd dat inzetten op duurzame inzetbaarheid noodzakelijk is als we willen dat mensen gezond langer doorwerken. Daarbij is bijzondere aandacht nodig voor werknemers die langdurig zwaar werk verrichten. Om die reden is in het akkoord afgesproken om een agenda voor duurzame inzetbaarheid (DI-agenda) op te stellen.

Afgelopen najaar heeft de DI-agenda in nauwe samenwerking met sociale partners vorm gekregen. Bij voorjaarsnota is vervolgens besloten dat voor de agenda die een looptijd heeft tot en met 2030, € 200 mln. beschikbaar is vanuit de resterende middelen voor de maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden (MDIEU).

Met de MDIEU is de afgelopen jaren de inzet vanuit sectoren, branches en bedrijven op duurzame inzetbaarheid in algemene zin ondersteund en gestimuleerd. Dit voorjaar is

---

<sup>3</sup> TZ 202602-015.

<sup>4</sup> [https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/plenaire\\_verslagen/detail/2025-2026/78](https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/plenaire_verslagen/detail/2025-2026/78)

de eindevaluatie van de MDIEU opgeleverd. Deze is als bijlage bij deze brief gevoegd; verderop in deze brief wordt meer in detail op de bevindingen uit de eindevaluatie ingegaan. Mede vanuit deze ervaringen heeft de DI-agenda invulling gekregen.

**Datum**

1 juli 2026

**Onze referentie**

2026-0000198927

Zo is het doel de inzet van branches en MKB-bedrijven op duurzame inzetbaarheid te vergroten met daarbij de focus op het voorkomen of verlichten van zwaar werk, zo dicht mogelijk bij de bron van de belasting. Hierdoor richten de activiteiten zich op de bronaanpak en arbeidsmobiliteit (van zwaar naar minder zwaar werk bewegen). En op kwetsbaardere groepen zoals werknemers met fysiek zwaar werk. Met de MDIEU zijn zij minder goed bereikt. Voor een structurele verandering van de duurzame inzetbaarheid is een cultuurverandering in sectoren en bedrijven nodig. Met de MDIEU is hier weliswaar een begin mee gemaakt, maar dit vereist een lange(re) adem om te bestendigen. Het is aan werkgevers en werknemers om de uitkomsten van de MDIEU en de afspraken uit deze agenda ingezette verandering, voort te zetten en verder te brengen. De overheid ondersteunt ook de komende periode deze inspanningen met subsidie.

#### *Lijnen DI-agenda*

De DI-agenda ondersteunt een verdere ontwikkeling van de beweging die in gang is gezet. Met de DI-agenda werken we langs vier lijnen aan duurzame inzetbaarheid, met daarnaast ruimte om in te spelen op ontwikkelingen. Gemeenschappelijke basis hierin is de focus op het terugdringen van zwaar werk.

##### *1. Het ondersteunen van sectoren, branches en bedrijven*

Om branches en bedrijven te ondersteunen bij maatregelen ter bevordering van gezond, vaardig en veilig doorwerken tot het pensioen komt er een subsidieregeling. Hiervoor is in totaal € 139 mln. beschikbaar. Volgens planning gaat begin 2027 het eerste tijdvak open voor paritaire samenwerkingsverbanden. Hierin komt subsidie beschikbaar voor concrete activiteiten die op brancheniveau worden uitgevoerd. Een volgend aanvraagtimeframe zal gericht zijn op individuele arbeidsorganisaties. De opbrengsten van de activiteiten ondersteunen bedrijven bij hun inzet op de duurzame inzetbaarheid van hun medewerkers. Denk bijvoorbeeld aan het opstellen van een Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) op brancheniveau. Dit helpt (vooral kleinere) bedrijven om gericht risico's in het bedrijf in kaart te brengen en de juiste maatregelen te treffen om deze risico's te beheersen. Met de subsidie voor dit soort concrete activiteiten bieden we branches en de (MKB-)bedrijven handvatten om werk te maken van DI en het verlichten van zwaar werk. De concept-subsidieregeling gaat voor de zomer in internetconsultatie.

##### *2. Het stimuleren van innovatie*

Door innovatie te stimuleren maken we zwaar werk lichter, zo dicht mogelijk bij de bron van de belasting. Daarvoor faciliteren we een aantal innovatielabs waarin met een transdisciplinaire aanpak gewerkt wordt aan technische, sociale en organisatorische innovatie. De labs bouwen voort op bestaande regionale innovatie-ecosystemen en brengen medewerkers, bedrijven, kennisinstellingen en partijen zoals fieldlabs samen om innovaties te ontwikkelen die fysiek werk lichter, veiliger en productiever maken. Voorbeelden hiervan zijn een mobiel robotplatform voor voorraden, een robotarm die het werk voor de helft lichter kan maken en een innovatieve tilhulp. Voor deze innovatielabs en de ondersteuning met het kennis- en innovatiecentrum (getrokken door FRAIM en TNO) is € 30 mln. beschikbaar. Dit centrum draagt ook bij aan het breder

verspreiden van de opbrengsten zodat een vliegwiel ontstaat. Dit jaar start het kenniscentrum, de innovatielabs gaan in 2027 van start.

**Datum**

1 juli 2026

**Onze referentie**

2026-0000198927

### *3. Het investeren van kennisontwikkeling rondom zwaar werk.*

Bestaande kennis uit de wetenschap of praktijk over het verlichten van zwaar werk willen we vergroten en meer toepasbaar maken.

Dit doen we via de Expeditie-subsidieregeling. Deze kennis kan daardoor beter en vaker worden toegepast door andere sectoren, bedrijven of organisaties. Dit draagt bij aan het verder terugdringen van zwaar werk. Om de inzet op deze kennisontwikkeling en kennisverspreiding te vergroten komt er in de Expeditie-regeling meer ruimte voor projecten rondom zwaar werk. In totaal is hiervoor € 16 mln. bestemd.

### *4. TNO Expertisecentrum Zwaar Werk en onderzoek*

Naar aanleiding van de afspraken uit het akkoord 'Gezond naar het pensioen' is een Expertisecentrum Zwaar Werk bij TNO ingericht.<sup>5</sup> Het expertisecentrum heeft twee kerntaken: het valideren van de onderbouwing van de afbakening van RVU-doelgroepen, en het opzetten en uitvoeren van een kennisprogramma. Het kennisprogramma richt zich op kennisontwikkeling rond RVU, zwaar werk en (het ondersteunen van) duurzame inzetbaarheid. TNO levert jaarlijks rapportages met resultaten van de validatie en het kennisprogramma. Bijgevoegd bij deze Kamerbrief vindt u de eerste voortgangsrapportage van het TNO Expertisecentrum Zwaar Werk, inclusief analyse van de profielen van RVU-deelnemers, en een eerste Monitor Duurzame Inzetbaarheid in Nederland. De uitkomsten van de voortgangsrapportage komen later in de brief nader aan bod. Inzichten uit de jaarlijkse Monitor Duurzame Inzetbaarheid zullen onder andere worden benut ter ondersteuning van de agenda voor duurzame inzetbaarheid.

De eerste Monitor Duurzame Inzetbaarheid geeft een beeld van de inzetbaarheid van verschillende groepen werknemers en sectoren in 2025. De monitor laat zien dat werknemers steeds langer doorwerken, in lijn met de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd. Wel zijn er verschillen zichtbaar. Vmbo/havo/vwo/mbo opgeleiden verwachten hun huidige werk gemiddeld tot een lagere leeftijd te kunnen volhouden dan hbo/wo-opgeleiden. De eersten ervaren een hogere lichamelijke en gevaarlijke belasting en beperktere (in)formele leer- en mobiliteitsmogelijkheden. Dit terwijl zij relatief later met pensioen gaan. In het onderzoek is ook gekeken naar de verschillen tussen sectoren. Daaruit blijkt dat gunstige indicatiescores op duurzame inzetbaarheid, niet vanzelfsprekend gepaard gaat met een hoge feitelijke pensioenleeftijd, en vice versa.

#### *Inspelen op ontwikkelingen*

Binnen de beschikbare middelen houden we ruimte voor inzet op ontwikkelingen die zich gedurende de uitvoering van de agenda voordoen en die kansrijk worden geacht om bij te dragen aan het doel van de agenda. Het overige budget is daarom beschikbaar voor onder meer incidentele projectsubsidies.

#### *Inzet van sociale partners*

Sociale partners zien in de praktijk dat veel sectoren en bedrijven al langere tijd actief zijn om de arbeidsomstandigheden voor werknemers met zwaar werk te verbeteren.

<sup>5</sup> In de Kamerbrief 'Uitwerking akkoord 'Gezond naar het pensioen' (d.d. 28 mei 2025) is de rol van TNO nader toegelicht, Kamerstukken II 2024/25, 32 043, nr. 685.

Voortdurende aandacht hiervoor is gewenst en noodzakelijk in het belang van de gezondheid van deze werknemers. Onder zwaar werk worden nadrukkelijk diverse vormen verstaan, zoals bijvoorbeeld fysieke arbeid of beroepen met een zware werkdruk en/of een hoge psychosociale werkbelasting. Aan de hand van een inventarisatie van goede voorbeelden in een aantal bedrijven en sectoren hebben sociale partners een overzicht opgesteld van mogelijke acties en maatregelen dat ter inspiratie kan dienen. Dit overzicht is opgenomen in een brief van de Stichting van de Arbeid aan cao-partijen, welke is bijgevoegd bij deze Kamerbrief.<sup>6</sup> Deze voorbeelden betreffen het hele spectrum van de zogenaamde 'arbeidshygiënische strategie', van Risico Inventarisatie & Evaluaties (RI&E) en arbocatalogi tot inzicht bieden in de inzetbaarheid van de individuele medewerker en aanbieden van onderwijs. Daarnaast benadrukken sociale partners in de brief dat werknemers in zware beroepen tijdig moeten kunnen overstappen naar minder belastend werk – indien dit praktisch tot de mogelijkheden behoort – om voortijdige uitval te voorkomen.

**Datum**  
1 juli 2026  
**Onze referentie**  
2026-0000198927

### Overgang van werk naar pensioen

In het akkoord 'Gezond naar het pensioen' zijn afspraken gemaakt over een breed pakket aan maatregelen in het vraagstuk rond zwaar werk en gezond doorwerken. In de overgang van werk naar pensioen kan RVU de mogelijkheid bieden om eerder uit te treden aan werknemers met zwaar werk die niet gezond kunnen doorwerken. Maar ook alternatieven kunnen passend zijn bij de verschillende wensen en mogelijkheden van werkenden, zoals het opsparen van verlof en vitaliteitspacten voor mensen met zwaar werk voor een geleidelijke overgang van werk naar pensioen.

#### *Verlofsparen en gerichte vitaliteitspacten*

De wettelijke mogelijkheden rond verlofsparen maken het mogelijk om verlof gedurende een langere periode op te sparen en bijvoorbeeld te gebruiken om (gedeeltelijk) eerder uit te treden. Daarbij kan fiscaal gefaciliteerd tot maximaal 100 weken verlof worden gespaard. In de brief van 28 mei 2025 werd al toegelicht dat verlofsparen in de praktijk nog beperkt wordt benut.<sup>7</sup> Dit hangt samen met belemmeringen rondom de externe onderbrenging van verloftegoeden. Met name het feit dat tegoeden langdurig op de balans van de werkgever staan, brengt risico's met zich mee bij faillissement. De Stichting van de Arbeid heeft het kabinet gevraagd te verkennen hoe de externe onderbrenging van voor verlofsparen bestemde spaartegoeden beter kan worden gefaciliteerd, en of daarvoor nadere verduidelijking of aanpassing van wet- en regelgeving nodig is. Naar aanleiding hiervan is mijn ministerie in september 2025, in samenwerking met het ministerie van Financiën en in nauwe afstemming met sociale partners, een gezamenlijke verkenning gestart.

In deze verkenning is de mogelijke vormgeving van een externe verlofspaarrekening nader uitgewerkt. Daarbij is gekeken naar randvoorwaarden zoals het behoud van de fiscale omkeeregel, budgetneutraliteit en uitvoerbaarheid voor werkgevers, werknemers, uitvoerders en de Belastingdienst. Ook is bezien onder welke voorwaarden de beschikkingsmacht over het verlofgoed zodanig kan worden ingericht dat sprake blijft van een aanspraak op verlof. Daarnaast is gesproken met sociale partners en

<sup>6</sup> [Brief aan cao-partijen 1 oktober 2025](#)

<sup>7</sup> Kamerstukken II 2024/25, 32 043, nr. 685.

potentiële uitvoerders over de praktische en juridische inrichting van een externe verloopspaarrekening. Hierbij is onder meer aandacht voor de bescherming van het verlooptegoed bij faillissement van de werkgever, de overdraagbaarheid van tegoeden bij baanwisseling en de uitvoerbaarheid van de regeling in de praktijk.

Deze gesprekken hebben geleid tot een beter uitgewerkt beeld van de mogelijke inrichting en de aandachtspunten die daarbij een rol spelen. Tegelijkertijd vraagt de verdere uitwerking op deze onderdelen nog nadere afstemming en verdieping met de betrokken partijen.

**Datum**

1 juli 2026

**Onze referentie**

2026-0000198927

Het kabinet zet de gesprekken met sociale partners, potentiële uitvoerders en de Belastingdienst daarom voort. In overleg met sociale partners wordt daarbij tevens verkend op welke wijze kan worden toegewerkt naar een mogelijk wettelijk traject voor extern verloopsparen. Hoewel nog niet alle vraagstukken zijn afgerond, is de verwachting dat op basis van de ingezette lijn kan worden toegewerkt naar een uitvoerbare vormgeving van extern verloopsparen. Ik zal uw Kamer bij het volgende monitoringsmoment in 2027 nader informeren over de voortgang en de vervolgstappen.

Naast verloopsparen is in het akkoord afgesproken om ook andere instrumenten te onderzoeken, zoals vitaliteitspacten en generatiepacten, om gezond doorwerken tot het pensioen te bevorderen. Deze instrumenten kunnen bijdragen aan een geleidelijke overgang naar het pensioen. Uit onderzoek naar cao-afspraken die de duurzame inzetbaarheid van oudere werknemers kunnen bevorderen blijkt dat meer dan de helft van de werknemers met een cao een afspraak over verloopsparen en/of arbeidsduurverkorting voor oudere werknemers in de cao heeft staan (resp. 61% en 63%).<sup>8</sup> Daarbij is in het bijzonder gekeken naar de mate waarin deze regelingen worden ingezet voor werknemers met zwaar werk. Dit laat zien dat het soms voorkomt dat er voorwaarden worden gesteld aan de functie of loonschaal om in aanmerking te komen voor arbeidsduurverkorting. Voor verloopsparen worden dergelijke voorwaarden niet gesteld. Het kabinet en sociale partners houden zicht op de inzet van deze instrumenten.

#### Regeling vervroegde uittreding (RVU)

In het akkoord 'Gezond naar het pensioen' is afgesproken dat de RVU gericht en beheerst wordt ingezet voor werknemers met zwaar werk die niet gezond kunnen doorwerken tot de AOW-leeftijd. Zo komt vervroegd uittreden met een RVU terecht waar dat nodig en verantwoord is. Om dat te bereiken is onder meer afgesproken dat RVU-afspraken altijd een onderbouwde afbakening van de doelgroep bevatten, gericht op belastende functies en werkzaamheden en gebaseerd op objectieve criteria. Cao-partijen kunnen daarbij ook een inkomensgrens overwegen die past binnen hun sector. Ook dient de afbakening periodiek te worden herzien, zodat deze blijft aansluiten bij ontwikkelingen in functies en werkzaamheden, en moet een RVU-afpraak samengaan met inzet op duurzame inzetbaarheid. Verder is een signaalwaarde van 15.000 jaarlijkse nieuwe RVU-deelnemers afgesproken. Wanneer deze signaalwaarde wordt bereikt, gaan kabinet en sociale partners gezamenlijk in gesprek over de oorzaken, de gerichtheid en bijsturen.

---

<sup>8</sup> Voor dit onderzoek zijn 147 bedrijfstak- en ondernemingscao's onderzocht, waaronder 5,4 miljoen werknemers vallen. Dat is 87% van het totaal aantal werknemers die in 2025 onder een cao vielen, zie [Cao-onderzoek Oudere werknemers 2025](#)

Hierna ga ik achtereenvolgens in op het RVU-gebruik, de profielen van RVU-deelnemers (waaronder het gebruik onder lage inkomens), onderzoek naar cao-afspraken over RVU, de ervaringen van TNO rond de validering van RVU-afbakeningen, en tot slot de update van de RVU-handreiking en continuïteit van RVU-uitkeringen.

#### *Ontwikkeling van het RVU-gebruik*

Het gebruik van de RVU neemt toe, maar blijft binnen de afgesproken signaalwaarde. De toename van het gebruik past bij een nieuwe regeling waarover in toenemende mate cao-afspraken tot stand komen en bij een groeiend aantal oudere werknemers. Het RVU-gebruik wordt bijgehouden door het UWV op basis van de RVU-registraties in de polisadministratie. In 2025 zijn ongeveer 13.900<sup>9</sup> mensen nieuw ingestroomd in de RVU-regeling.<sup>10</sup> In voorgaande jaren was dit 13.200 (2024), 11.400 (2023), 9.500 (2022) en 4.300 (2021). De monitoring komende jaren zal inzicht geven in het effect van de nieuwe afspraken vanaf 2026 over een gerichte RVU en inzet op duurzame inzetbaarheid. Sectoren met een relatief grote RVU-deelname in 2025 (meer dan 500 nieuwe RVU-deelnemers) zijn: Rijk, Verpleging verzorging thuiszorg en jeugdgezondheidszorg, Gemeenten, Sociale werkvoorziening, Bouw & Infra, Politie, Metalektro, Metaal en techniek, en Beroepsgoederenvervoer. Het aandeel RVU-deelnemers dat niet onder een cao valt ligt rond de 500 mensen. Mijn ministerie en de sociale partners blijven het gebruik van de RVU-maatregel nauwlettend volgen.

#### *Profiel van RVU-deelnemers*

De RVU-deelnemers in 2025 vergeleken met alle werknemers in dezelfde leeftijdscategorie zijn vaker man, hebben vaker een laag of midden opleidingsniveau en hebben vaker voltijd en bij een groot bedrijf (100 werknemers of meer) gewerkt. De inkomens van RVU-deelnemers concentreren zich iets sterker bij de hogere middeninkomens vergeleken met alle werknemers in dezelfde leeftijdsgroep. Bij de lagere inkomens zijn RVU-deelnemers minder vertegenwoordigd. Verder blijken RVU-deelnemers gemiddeld genomen een iets hogere vermogenspositie te hebben. Dit beeld wijkt niet af van het voorgaande jaar. Deze bevindingen zijn gebaseerd op onderzoek van TNO, als onderdeel van het Expertisecentrum Zwaar Werk, op basis van geanonimiseerde gegevens van het CBS en UWV. De uitkomsten zijn opgenomen in de jaarlijkse voortgangsrapportage van het TNO Expertisecentrum Zwaar Werk en bijgevoegd bij deze Kamerbrief.

#### *RVU gebruik onder lage inkomens*

---

<sup>9</sup> De voortgangsrapportage van het TNO Expertisecentrum Zwaar Werk toont een gebruik van 13.800 mensen in 2025. Deze afwijking komt door kleine verschillen in de gehanteerde methode (al dan niet toepassen van een leeftijdsselectie en identificeren gebruik bij Defensie o.b.v. cao- versus SBI-code, zie onderstaande voetnoot).

<sup>10</sup> Deze cijfers zijn exclusief de RVU-registraties bij Defensie. Dit zijn mensen die een uitkering ontvangen op basis van de Uitkeringswet Gewezen Militairen, die fiscaal gezien ook als een RVU-regeling wordt aangemerkt. Deze regeling hangt niet samen met de verruimde mogelijkheden voor RVU-regelingen sinds 2021, dus wordt hier verder buiten beschouwing gelaten.

Eerder is toegezegd uw Kamer voor de zomer te informeren over acties die plaatsvinden en in de afgelopen maanden zijn geïnventariseerd om het relatieve gebruik van de RVU-regeling onder lage inkomens te vergroten.<sup>11</sup> Met deze brief geef ik invulling aan de toezegging. De profielen van RVU-deelnemers en evaluatie van de MDIEU laat zien dat RVU's in grote lijnen de doelgroep bereikt die wordt beoogd, maar dat tegelijkertijd de laagste inkomensgroepen zijn ondervertegenwoordigd. Hier lijken vooral financiële overwegingen aan ten grondslag te liggen. In het akkoord hebben kabinet en sociale partners met die doelgroep in het achterhoofd de fiscale ruimte bovenop het basis RVU-bedrag verhoogd met € 300 bruto per maand voor knellende situaties. Ik verwacht dat met deze extra fiscale ruimte de RVU-maatregel toegankelijker wordt voor lage inkomens met zwaar werk en dat deze extra ruimte enkel wordt ingezet voor knellende situaties. Het komende jaar zullen mijn ministerie en sociale partners via de monitoring meer inzicht krijgen of deze groep beter wordt bereikt. Daarnaast kunnen decentrale sociale partners binnen de kaders van het akkoord ook zelf de toegankelijkheid bevorderen. Bijvoorbeeld door een pensioenstorting te doen als hier fiscale ruimte voor is. Daarmee kan voor een RVU-deelnemer met een laag inkomen of weinig aanvullend pensioen tegemoet worden gekomen aan de pensioenopbouw die diegene bij RVU-deelname mist. Ook kunnen cao-partijen een volledige RVU-uitkering afspreken voor een werknemer met een laag inkomen die in deeltijd werkt. Sociale partners en mijn ministerie blijven hierover in gesprek.

**Datum**

1 juli 2026

**Onze referentie**

2026-0000198927

#### *Cao-afspraken over RVU in 2026*

Om inzicht te krijgen in de gerichtheid van RVU voert mijn ministerie jaarlijks onderzoek uit naar RVU-regelingen in cao's. Het rapport is bijgevoegd bij de Kamerbrief. Een eerste beeld van de cao-afspraken over RVU in 2026 laat zien dat cao-partijen in Nederland zich bewust zijn van de afspraken uit het akkoord die vanaf dit jaar dienen te worden toegepast. Van de 442 cao's die zijn onderzocht bevatten 80 cao's een afspraak over een RVU-regeling in 2026. Daarnaast wordt in 86 cao's nog verkend of en voor wie er een RVU komt. Bijna de helft van de werknemers werkt onder een cao's met een afspraak of verkenning over RVU. Ik zie dat decentrale sociale partners invulling geven aan de afspraken uit het akkoord. Zo is het aantal generieke RVU-regelingen, waar elke oudere werknemer aan kan deelnemen, sterk gedaald ten opzichte van een jaar eerder. De RVU-regelingen die al zijn uitgewerkt hebben veelal een afbakening gebaseerd op specifieke functies of roostervormen, of noemen dat de regeling gericht is op 'zwaar werk', waarbij de definitie van zwaar werk nog wordt uitgewerkt. In vijftien cao's wordt voor deelname aan de RVU (ook) een inkomensgrens gesteld. Slechts enkele cao's hebben expliciet iets opgenomen over een periodieke herziening van de regeling, maar vaker heeft de regeling een einddatum, bijvoorbeeld gelijk aan de looptijd van de cao. In een vijfde van de cao's met een uitgewerkte RVU-regeling is expliciet iets afgesproken over het gebruik van de extra fiscale ruimte van € 300 die in het akkoord is afgesproken voor mensen in knellende situaties. Kabinet en sociale partners hebben afgesproken dat cao-partijen kunnen bepalen wanneer sprake is van een knellende situatie, en de noodzaak afwegen van het benutten van de additionele ruimte.

Op basis van de onderzochte cao-teksten lijkt de hogere uitkering vaak te worden toegepast voor de hele RVU-doelgroep, of moet daarbij nog worden uitgewerkt wat wordt verstaan onder knellende situaties. In het onderzoek komt een koppeling tussen de RVU-regeling en de inzet van cao-partijen op duurzame inzetbaarheid nog beperkt

---

<sup>11</sup> TZ 202602-015.

voor, al betekent dat niet dat deze inzet niet plaatsvindt. Hoe de nieuwe RVU-regelingen zullen uitwerken in het kader van gerichte en beheerste inzet van RVU's zal in de monitoring van komende jaren verder zichtbaar worden.

**Datum**

1 juli 2026

**Onze referentie**

2026-0000198927

#### *Validatie van RVU-afspraken*

Om de gerichte inzet van RVU's verder te borgen is in het akkoord afgesproken dat cao-partijen hun onderbouwde RVU-afbakening op zwaar werk ter validatie voorleggen aan een derde partij. TNO vervult de rol van derde partij. Sinds 1 april dit jaar kunnen cao-partijen hun onderbouwing door TNO laten valideren. Dit is later dan gepland omdat het meer tijd heeft gekost om tot een breed gedragen valideringsproces te komen. Bij de totstandkoming en inrichting van het valideringsproces is constructief samengewerkt tussen TNO, sociale partners, experts uit wetenschap en praktijk, en mijn ministerie. De jaarlijkse voortgangsrapportage van TNO over de valideringsfunctie is bij deze brief gevoegd. Doordat het loket nog niet zo lang open is, hebben nog weinig cao-partijen een validatieadvies aangevraagd en ontvangen over hun RVU-afbakeningen. In de eerste maand na opening van het loket (peildatum 28 april) zijn 34 vooraanmeldingen gedaan en drie aanvragen ingediend. De verwachting is dat TNO bij de monitoring volgend jaar een scherper beeld kan schetsen van de inhoud van de aanvragen en de advisering.

#### *Uitvoering van RVU-regelingen*

De handreiking voor de uitvoering van de RVU-regelingen is geactualiseerd.<sup>12</sup> Deze handreiking biedt betrokken partijen praktische ondersteuning bij het vormgeven van RVU-regelingen binnen de afspraken uit het akkoord en beoogt bij te dragen aan een zorgvuldige en consistente toepassing in de praktijk. Daarbij wordt ook aandacht besteed aan situaties waarin de continuïteit van RVU-uitkeringen onder druk kan komen te staan, bijvoorbeeld bij financiële problemen of faillissement van een werkgever, wat ingrijpende gevolgen kan hebben voor betrokken RVU-deelnemers. Deze signalen neem ik serieus. Tegelijkertijd geldt dat de vormgeving en uitvoering van RVU-regelingen primair de verantwoordelijkheid zijn van sociale partners, die ook afspraken maken over de inrichting van de regeling, waaronder de financiering en eventuele borging van verplichtingen. Het kabinet vindt het van belang dat bij de totstandkoming van dergelijke afspraken oog is voor risico's die zich in de praktijk kunnen voordoen. Daarover blijf ik in gesprek met sociale partners.

#### *Verkenning naar wettelijke borging van gerichtheid en beheersbaarheid RVU*

In het akkoord 'Gezond naar het pensioen' is afgesproken om parallel aan de bestaande aanpak te verkennen of aanvullende (wettelijke) borging van de gerichtheid en beheersbaarheid van de RVU mogelijk en wenselijk is.

Een belangrijk criterium daarbij is of een nadere wettelijke inkadering naar verwachting leidt tot een verbetering ten opzichte van de lopende aanpak waarbij centrale afspraken tussen kabinet en sociale partners een gericht en beheerst gebruik van de RVU-drempelvrijstelling borgen. De verkenning richt zich op de vraag of via aanpassing van wetgeving een uitvoerbare fiscale regeling kan worden vormgegeven die uitsluitend is gericht op werknemers met zwaar werk.

---

<sup>12</sup> [Handreiking uitvoering RVU \(versie maart 2026\) | Uitvoering Van Beleid](#)

Hiervoor hebben mijn ministerie, sociale partners en het ministerie van Financiën het afgelopen jaar eerste technische gesprekken gevoerd. Daarbij is gekeken naar onder meer de juridische haalbaarheid, uitvoerbaarheid, gerichtheid, objectiviteit, beheersbaarheid, arbeidsmarkteffecten en de ruimte voor maatwerk van een dergelijke regeling. Dit laat zien dat bij het verkennen van opties voor wettelijke borging steeds spanning bestaat tussen enerzijds een RVU die gericht en beheersbaar is en anderzijds de uitvoerbaarheid en de ruimte voor maatwerk.

**Datum**  
1 juli 2026  
**Onze referentie**  
2026-0000198927

De komende periode worden uitvoerbaarheidsvraagstukken verder in beeld gebracht en ligt de focus op het opbouwen van kennis door praktijkervaring op te doen met de huidige aanpak. Daarbij wordt met name gekeken naar de ervaringen met de huidige systematiek van validatie door het TNO Expertisecentrum Zwaar Werk. Bij het monitoringsmoment van 2027 wordt uw Kamer wederom geïnformeerd over de voortgang van deze verkenning. Conform het akkoord zullen kabinet en sociale partners uiterlijk bij het eerste ijkmoment in 2028 bezien of een wettelijke borging van de gerichtheid inderdaad mogelijk en wenselijk is.

### **Evaluatie Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU)**

Onderzoeksbureau SEOR voerde gedurende de hele looptijd van de MDIEU-regeling een monitoring- en evaluatieonderzoek uit. Deze regeling vloeide voort uit het Pensioenakkoord 2019. Van 2021 tot en met 2024 kon via deze regeling subsidie worden aangevraagd voor activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid en eerder stoppen met werken via een regeling voor vervroegde uittreding (RVU); de gesubsidieerde projecten eindigden uiterlijk eind 2025.

De afspraken in het akkoord 'Gezond naar het pensioen' bouwen voort op de eerdere MDIEU die eveneens als doel had dat zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen bereiken, ook degenen die zwaar werk verrichten.

In april 2025 heeft uw Kamer het derde monitoringsrapport ontvangen. Met deze brief ontvangt u het eindrapport van de evaluatie over de MDIEU-regeling.

#### *Bereik, uitvoering en proces*

De MDIEU-regeling heeft een brede impuls gegeven aan duurzame inzetbaarheid in sectoren en bedrijven. Tegelijkertijd laten de uitkomsten zien waar het bereik sterker en waar het beperkter is geweest.

- In vijf sectorale tijdvakken is in totaal ruim € 530 miljoen subsidie verleend aan 107 activiteitenplannen voor sectorale projecten. Voor bedrijven is in totaal bijna € 290 miljoen euro subsidie verleend aan 727 bedrijven.
- Sectoren en bedrijven waar de DI-problematiek relatief groot is, zijn bereikt. Tegelijkertijd geldt dat sectoren waar de samenwerking tussen sociale partners minder sterk is, minder goed zijn bereikt.
- In totaal viel circa 60% van de werknemers onder een sector met een MDIEU-project. Via de openstelling voor bedrijven is aanvullend circa 16% van de werknemers bereikt.
- Binnen de bereikte groepen lukt het goed om oudere werkenden te bereiken, flexwerkers, mensen met fysiek zwaar werk en het mkb juist niet.

- Over de uitvoering en het aanvraag- en beoordelingsproces is in algemene zin positief geoordeeld.
- Het maatwerkarakter van de regeling werd door betrokken partijen gewaardeerd, omdat hiermee kon worden aangesloten bij de behoeften van sectoren en bedrijven. Tegelijkertijd bracht dit maatwerk ook uitvoeringscomplexiteit met zich mee.

**Datum**

1 juli 2026

**Onze referentie**

2026-0000198927

#### *Impuls voor beleid op duurzame inzetbaarheid*

Projectleiders van sectoren en bedrijven zijn positief over de impuls die zij met de MDIEU hebben kunnen geven aan hun DI-beleid, wat zonder subsidie niet of in mindere mate was gebeurd. De grootste succesfactor is het bieden van maatwerk in interventies.

Hoewel verschillende indicatoren wijzen op een lichte afname van zware werkomstandigheden, zowel fysiek als psychisch, is er geen specifieke trendbreuk te zien door de MDIEU. Sectoren en bedrijven zijn vooral positief over effecten 'aan het begin van effectketen', zoals bewustwording en bereidheid tot acties. Bedrijven die deelnamen aan sectoractiviteiten zien een rol van de MDIEU in veranderingen in de organisatie. Het gaat dan met name om veranderingen rondom arbo/veiligheid, gezonde leefstijl, beoordelingsgesprekken en mogelijkheden voor deelname aan scholing. Projectleiders van projecten in de bedrijventijdvakken zijn over het algemeen ook vrij positief over de bijdrage van hun project, het meest over bewustwording en de deelname aan de activiteiten. Ook zien zij vaker dan sectoren, een positieve bijdrage aan cultuurverandering.

Van de werknemers die hebben deelgenomen aan de activiteiten, geeft een redelijk deel aan dat deze hebben bijgedragen aan hun kennis, houding en gedrag, zoals over gezond en veilig werken en de eigen ontwikkeling.

De effecten verderop in de effectketen lijken ook hier beperkter. Zo zijn er weinig aanwijzingen dat werknemers na deelname aan de activiteiten beter kunnen voldoen aan de fysieke of psychische eisen van hun werk. En zoals ook al uit de laatste voortgangsrapportage bleek, verwachten werknemers niet door de activiteiten langer door te werken. Mensen hebben vaak al een achterliggende wens over hun uittreedleeftijd en geven aan dat de gesubsidieerde activiteit hier niet werkelijk invloed op heeft.

#### *Vervolg*

Door de MDIEU projecten is vooruitgang geboekt op duurzame inzetbaarheid. Tegelijkertijd blijkt uit het rapport dat er nog steeds urgentie is. Sectoren en bedrijven verwachten dat DI op de agenda blijft, en dat zij doorgaan met DI-activiteiten met een verscheidenheid aan interventies. Bronaanpak wordt erkend als belangrijk aandachtspunt om duurzame inzetbaarheid verder te brengen. Gedacht wordt dan aan technologische en organisatorische innovaties om fysieke, en ook mentale belasting te verminderen; met de DI-agenda zetten we hierop in met de innovatielabs en extra ruimte voor zwaar werk-projecten in de Expeditieregeling. Voor het vervolg is de infrastructuur op sectorniveau een belangrijke voorwaarde. Dat geldt ook voor de financiën. Tot slot is men positief over de koppeling tussen eerder uittreden en

preventief beleid gericht op duurzame inzetbaarheid. Deze lijn is ook voortgezet met het akkoord 'Gezond naar het pensioen' tussen kabinet en sociale partners.

**Datum**  
1 juli 2026

**Onze referentie**  
2026-0000198927

#### *Uitkomsten RVU*

Bij de evaluatie van de MDIEU-regeling is het gebruik en bereik van de gesubsidieerde RVU-regelingen onderzocht gedurende de looptijd van de MDIEU-subsidie (2021-2025). De onderstaande bevindingen hebben dus betrekking op de periode voorafgaand aan het toepassen van de afspraken uit het akkoord 'Gezond naar het pensioen'.

Uit de evaluatie blijkt dat de toegang tot de RVU tijdens de MDIEU in de meeste sectoren werd afgebakend, waardoor de regeling niet voor alle oudere werknemers toegankelijk was. Gemiddeld viel circa 40% van de relevante leeftijdsgroep binnen de doelgroep van de regelingen. De verwachting van projectleiders was dat van deze groep ongeveer een kwart gebruik zou maken van de RVU. De voorlopige realisatiecijfers wijzen op een lager feitelijk gebruik. De keuze om gebruik te maken van de RVU ligt in de praktijk bij de werknemer zelf. Werkgevers spelen hierbij doorgaans een beperkte rol en stimuleren deelname slechts in beperkte mate. Ook lijkt de MDIEU-subsidie niet bepalend geweest te zijn voor het al dan niet aanbieden van een RVU-regeling, maar mogelijk wel voor de mate van deelname die kon worden gefaciliteerd. Op individueel niveau blijkt vooral de duur van het vroegpensioen te zijn verlengd door de deelname aan een RVU. Op macroniveau is het effect op de uittreedleeftijd beperkt (1 maand).

Daarnaast blijkt uit de evaluatie dat veel RVU-deelnemers positief terugkijken op hun keuze om eerder te stoppen met werken en ervaren dat dit heeft bijgedragen aan hun gezondheid en welzijn. Zij maken na hun deelname minder zorgkosten dan een vergelijkbare controlegroep, met name bij ziekenhuiszorg.

Verder blijkt dat, in lijn met de eerdergenoemde analyses van de profielen van RVU-deelnemers, deelnemers aan de gesubsidieerde RVU-regelingen vaak man zijn, vaak voltijds werken en zich veelal in het midden van de inkomensverdeling bevinden. Werknemers met lage inkomens maken minder vaak gebruik van de regeling, onder meer vanwege financiële overwegingen.

De RVU werd tijdens de MDIEU in belangrijke mate benut door werknemers voor wie de regeling is bedoeld, namelijk mensen die niet gezond kunnen doorwerken tot hun pensioen, bijvoorbeeld door de zwaarte van hun werk.

De evaluatie laat zien dat individuele omstandigheden en kenmerken, zoals zwaar werk en de gezondheidssituatie, inderdaad een duidelijke rol spelen bij de keuze om deel te nemen aan een RVU-regeling. Een deel van de werknemers geeft ook aan dat andere motieven een rol spelen, zoals de wens om langer van het pensioen te kunnen genieten. Daardoor werd de RVU mogelijk ook breder gebruikt dan door de beoogde doelgroep van werknemers met zwaar werk die niet gezond kunnen doorwerken. Dit onderstreept het belang van de afspraken uit het akkoord om de regeling gericht en beheerst in te zetten.

#### **Afsluiting**

De afspraken uit het akkoord 'Gezond naar het pensioen' gaan over duurzame inzetbaarheid en vroegpensioen voor zwaar werk, wat voor veel werkenden en werkgevers van groot belang is. Ik ben blij hierop in goede samenwerking met sociale

partners verder te werken, zowel in het uitwerken van beleid als de toepassing ervan. Daarbij zie ik dat de juiste beweging in gang is gezet: bedrijven en sectoren zijn aan de slag met duurzame inzetbaarheid en de gerichtheid van RVU-regelingen is nadrukkelijk onderwerp van gesprek aan de cao-tafels. Tegelijkertijd bevinden veel onderdelen van de uitvoering zich nog in een opstartfase. De validatie van RVU-afbakeningen is recent van start gegaan, veel cao-afspraken over nieuwe RVU-regelingen moeten nog worden uitgewerkt en de subsidieregeling voor duurzame inzetbaarheid moet nog inwerking treden.

**Datum**  
1 juli 2026  
**Onze referentie**  
2026-0000198927

Het kabinet en sociale partners zullen de voortgang daarom gezamenlijk en met vertrouwen blijven volgen. In het komende jaar zal zichtbaar worden in hoeverre de beoogde beweging vorm krijgt, onder meer op basis van de uitkomsten van de TNO-validaties, de ontwikkeling van gerichtere RVU-afbakeningen in de praktijk en het gebruik van de extra fiscale ruimte voor knellende situaties. Ook gaan de eerste tijdvakken voor DI-subsidies open en wordt gestart met de innovatielabs. Voor de zomer van 2027 zal ik uw Kamer opnieuw informeren over de ontwikkelingen.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

J.A. Vijlbrief