

## Zwaar werk, duurzame inzetbaarheid en het pensioenakkoord

Het pensioenakkoord met daarin onder andere afspraken over een [tijdelijke RVU-vrijstelling \(blz. 12\)](#) heeft de discussie over zwaar werk nieuw leven ingeblazen. **Maar wat is zwaar werk?** Bestaan er zware beroepen? De een antwoordt met *nee* en anderen vinden (bijna) alles zwaar werk. Ook lijsten van zware beroepen bleken een momentopname op basis van inhoud en omstandigheden van het werk.

Digitalisering, technologische ontwikkelingen, veranderingen in de marktvrage en maatschappelijke ontwikkelingen zijn van invloed op de inrichting en organisatie van werk. Die kunnen 'traditioneel' zwaar werk verlichten of voorkomen, maar er ontstaan ook nieuwe bezwarende werkomstandigheden.

### Wat zijn bezwarende werkomstandigheden?

- Werk dat dermate belastend is dat bij een langjarige uitoefening er een verhoogd risico is op bovenmatige slijtage, gezondheidsproblemen of vroegtijdige uitval.
- Werk dat eisen stelt waarvan vooraf bekend is dat werknemer in de loop van zijn loopbaan ander werk moet gaan doen (zoals bijvoorbeeld bij de brandweer).
- Werk dat op basis van de geldende (technologische, organisatorische, bedrijfseconomische) inzichten niet zodanig kan worden aangepast dat het verhoogde risico op uitval te voorkomen is.

Hier wordt zichtbaar, waarom de discussie over 'zwaar werk' vaak vooral aan oudere werknemers wordt gekoppeld. Het gaat namelijk om werkomstandigheden die voor de medewerker meer belastend worden naarmate deze hetzelfde werk langer doet.

### Drie invalshoeken

Of werk zwaar is, hangt niet alleen van het werk af maar ook van de medewerker zelf en de context waarin de medewerker het werk moet doen.

#### 1. De medewerker

De ene medewerker is de andere niet. De één kan fysiek zwaar werk goed aan en is er handig in. De ander organiseert het werk moeiteloos. In de combinatie vormen ze een goed team dat de fysieke zwaarte en de werkdruk van het werk goed aan kan. Daarbij spelen zaken als:

- motivatie (tevredenheid, verwachtingen, loopbaanfase, werk-/privébalans)
- kennis en kunde (eigen versus gewenst handelen, competenties, eigen versus verwachte ontwikkeling)
- vitaliteit (belasting en belastbaarheid, verwachtingen op termijn).

#### 2. Het werk

Hierbij spelen zaken als:

- inhoud van het werk (werkzaamheden, kennis en kunde, ontwikkeling, verandering en vernieuwing)
- organisatie van het werk (regelmogelijkheden, variatie, samenwerking)
- werkomstandigheden (fysiek, mentaal, werktijden, blootstelling).

### 3. De context

Naast de medewerker en het werk speelt de context waarin de medewerker het werk verricht een rol. Hierbij spelen zaken als:

- aansturing (voorspelbaarheid, afstemming/overleg, leren van fouten, anticiperen op ontwikkelingen)
- collega's (samenwerking, ervaring/inzetbaarheid, leeftijdsopbouw, verloop, verhouding vast/flex)
- organisatiebeleid (ad hoc/anticiperen/initiëren, aanwenden talenten, intern doorstromen).

### Metten is weten

In de meeste organisaties is al veel informatie voorhanden over mogelijk bezwarende omstandigheden (personeelsinformatie, verzuimcijfers, RI&E, PAGO, MTO, etc.). Geef ook antwoord op deze vragen:

- zijn er bezwarende werkomstandigheden (fysiek, mentaal, psychisch, werktijden)?
- wat is de blootstelling (mate, frequentie, duur, variatie/afwisseling)?
- wat zijn de ontwikkelingen (inhoud en volume werkzaamheden, technologisch, in organisatie van het werk)?
- welke doelgroepen zijn er (historische, huidige en toekomstige blootstelling, leeftijd, eigen gezondheid handelen, competenties, percentage dienstverband)?
- welke 'nieuwe' bezwarende werkomstandigheden spelen er (werkdruk, 'grenzeloze' bereikbaarheid, werk-/privébalans, generatie Z)?

### Pensioenakkoord

In het pensioenakkoord van juni 2019 zijn afspraken gemaakt die waardevol zijn, wanneer u aan de slag wilt met duurzame inzetbaarheid en zwaar werk:

- inzet op leven lang ontwikkelen
- maatwerk faciliteren op sectoraal of cao-niveau
- vrijstelling van de RVU-heffing.

[Meer informatie over deze afspraken vindt u hier](#)

[Het artikel "Veel wegen leiden naar de eindstreep", met het stroomschema over langer doorwerken vindt u hier](#)

### Meer weten, vraagstuk voorleggen?

AWVN-leden die meer willen weten of een vraagstuk willen voorleggen, kunnen contact opnemen met hun AWVN-accountmanager of met [werkgeverslijn@awvn.nl](mailto:werkgeverslijn@awvn.nl).