

Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)



Een win-win-scenario voor medewerkers én gemeenten zelf

Inkomen & Zekerheid

Loyalis
een merk van a.s.r.

Een win-win-scenario voor medewerkers én gemeenten zelf

Het arbeidslandschap verandert voortdurend en werkgevers staan voor de uitdaging om een gebalanceerd personeelsbestand te behouden. Binnen de gemeentesector spelen oudere medewerkers een essentiële rol. Ze hebben vaak een schat aan ervaring en kennis opgebouwd tijdens hun loopbaan. Met de vergrijzing van de bevolking wordt het steeds belangrijker oudere medewerkers op een respectvolle manier afscheid te laten nemen van het arbeidsproces. Een regeling die hierbij kan helpen is de Regeling voor Vervroegd Uittreden (RVU).



Inhoud

1. Wat is de Regeling voor Vervroegd Uittreden (RVU)?	3
Voorwaarden voor RVU-drempelvrijstelling	3
2. De gemeentelijke arbeidsmarkt	3
3. RVU en arbeidsmarkt	4
4. Het belang van de RVU in de gemeentesector	5
Kennisoverdracht	5
Mogelijkheid tot herstructurering	5
Ziekteverzuim	5
Kostenbesparing	5
5. Conclusie	6
6. Hulp nodig bij een RVU?	6
7. Ook interessant	7

1. Wat is de Regeling voor Vervroegd Uittreden (RVU)?

De [Regeling voor Vervroegde Uittreding](#) (RVU) is een regeling die werkgevers de mogelijkheid biedt om medewerkers die bijna met pensioen gaan, eerder te laten stoppen met werken zonder dat er sprake is van een boete. Het doel van de RVU is om de oudere medewerkers de mogelijkheid te bieden eerder te stoppen met werken en ruimte te creëren voor jonger personeel op de arbeidsmarkt.

Voorwaarden voor RVU-drempelvrijstelling

Je betaalt als werkgever geen boete, RVU-heffing van 52%, als je voldoet aan deze voorwaarden:

- Je medewerker is maximaal 36 maanden van de AOW-leeftijd verwijderd.
- De RVU-uitkering is maximaal € 2.037 per maand (stand 2023).
- Je spreekt uiterlijk 31 december 2025 een RVU af met je medewerker die uiterlijk op 31 december 2028 de AOW-leeftijd bereikt. In deze periode geldt een uitlooperperiode waarin je de RVU-drempelvrijstelling mag toepassen.
- Je past de RVU en ook de RVU-vrijstelling toe in de loonaangifte.

2. De gemeentelijke arbeidsmarkt

Ondanks de krapte op de arbeidsmarkt stijgt binnen de gemeenten de personeelsbezetting. Het lukt gemeenten nog steeds om een groot deel van de vacatures in te vullen. Uitdagingen liggen vooral bij specifieke functies of aandachtsgebieden zoals ruimtelijke ordening.¹

Het **ziekteverzuim bij gemeenten** was **6,7%** in 2022. Dat is hoger dan het landelijk gemiddelde. Vooral het ziekteverzuim door werkdruk en stress wordt als een groot probleem ervaren.²

Alhoewel de gemiddelde leeftijd van het personeel bij gemeenten ook in 2022 daalde, is er nog steeds een relatief groot aandeel ouderen. Oudere medewerkers melden zich minder snel ziek, maar *als* ze ziek zijn, dan zijn ze vaak langer niet of verminderd inzetbaar. Daarnaast hebben oudere medewerkers in bepaalde functies, bijvoorbeeld de plantsoendienst, vaak meer dan 40 jaar (zwaar) fysiek werk gedaan.

1 Bron: personeelsmonitor gemeenten, A&O fonds Gemeenten

2 Bron: personeelsmonitor gemeenten, A&O fonds Gemeenten

3. RVU en arbeidsmarkt

De combinatie van RVU en krapte op de arbeidsmarkt kan bij gemeenten leiden tot uitdagingen.

Aan de ene kant kan de RVU ervoor zorgen dat oudere medewerkers eerder met pensioen gaan, waardoor er vacatures ontstaan die moeilijk opnieuw in te vullen zijn. Dit kan leiden tot een tekort aan gekwalificeerd personeel en een verhoogde werkdruk voor de overgebleven medewerkers.

Aan de andere kant kan de RVU ook kansen bieden. Door oudere medewerkers de kans te geven eerder met pensioen te gaan, kunnen gemeenten ruimte creëren voor nieuwe instroom en verjonging van het personeelsbestand. Dit kan zorgen voor een frisse wind en nieuwe ideeën binnen de gemeente-organisatie.

Ook kan de inzet van de RVU bijdragen aan het verminderen van ziekteverzuim onder de oudere populatie. Denk aan het verminderen van werkgerelateerde stress en het bieden van rust en hersteltijd aan medewerkers die mogelijk lijden onder fysieke of mentale belasting.



4. Het belang van de RVU in de gemeentesector

De RVU goed benutten kan jou en je medewerkers voordelen opleveren. We noemen er een paar.

Kennisoverdracht

Oudere medewerkers in de gemeentesector hebben vaak waardevolle kennis en ervaring die ze kunnen overdragen aan jongere collega's. Door gebruik te maken van de RVU kunnen gemeenten ervoor zorgen dat er ruimte ontstaat voor kennisoverdracht en ervaringsuitwisseling, vóórdat ouder personeel met pensioen gaat. Dit draagt bij aan het behoud en de groei van kennis binnen de organisatie.

Mogelijkheid tot herstructurering

De RVU kan gemeenten de mogelijkheid bieden om de organisatie te herstructureren. Door oudere medewerkers te laten vertrekken, kunnen functies opnieuw worden ingedeeld of geherstructureerd om beter aan te sluiten bij de behoeften van de gemeente.

Ziekteverzuim

Met het stijgen van de leeftijd kunnen oudere medewerkers te maken krijgen met gezondheidsproblemen die het risico op [ziekteverzuim](#) verhogen.

Door RVU te implementeren krijgen oudere medewerkers de kans op een geschikt moment met pensioen te gaan, vóórdat gezondheidsproblemen een negatieve invloed hebben op hun productiviteit en welzijn. En dat draagt weer bij aan het voorkomen van langdurig ziekteverzuim en het behoud van een gezonde werkomgeving en organisatie.

Kostenbesparing

Hoewel RVU-medewerkers recht hebben op een uitkering, kan deze regeling voor werkgevers uiteindelijk toch kostenbesparend zijn. Oudere medewerkers hebben namelijk vaak hogere salarissen en ervaringsniveaus. Dus kan het vervangen van hen door jongere medewerkers leiden tot lagere loonkosten.



5. Conclusie

Het is belangrijk voor gemeenten om een goede balans te vinden tussen het stimuleren van vervroegd uittreden via de RVU en het waarborgen van voldoende personeel om de taken en dienstverlening van de gemeente op een goede manier uit te voeren. Door ouderen de mogelijkheid te bieden om op een geschikt moment met pensioen te gaan, kunnen gemeenten kennisoverdracht bevorderen, de gezondheid en het welzijn van hun personeel waarborgen, verzuimkosten verlagen en personeelskosten beheersen. Het implementeren van een dergelijke regeling kan dus een win-win-situatie zijn voor zowel de medewerkers als de gemeenten zelf.

6. Hulp nodig bij een RVU?

Een passende RVU samenstellen is niet zo eenvoudig. Je verzandt al snel in een woud van mogelijkheden, regels en beperkingen. Onze specialisten kunnen je hierbij helpen, bij een onderdeel of het hele traject. We gaan samen op zoek naar een passende regeling die beide partijen tevreden stelt. Ook geven we inzicht in de financiële consequenties. We kijken naar pensioen, budget en (boven)wettelijke uitkeringen en we voeren het gesprek met je medewerker.

Lees meer op loyalis.nl/zakelijk/diensten/regeling-vervroegd-uittreden

Door: Linda van het Hoff, consultant bij a.s.r. / Loyalis.

Interesse? Ga naar loyalis.nl/zakelijk

Loyalis, Gids in Inkomen & Zekerheid

Of het aandachtspunt voor de organisatie ligt bij vitaliteit, verzuim, re-integratie, preventie of zekerheid, Loyalis is dé persoonlijke gids. Met meer dan 170 specialisten helpen we werkgevers, HR-professionals en medewerkers bij complexe vraagstukken op het brede gebied van inkomenszekerheid en duurzame inzetbaarheid. Bij alle HR-uitdagingen kun je bij Loyalis terecht voor advies en oplossingen op maat. Al jaren zijn we dé betrokken partner van de sectoren overheid, onderwijs, zorg, energie- en nutsbedrijven en bouw. Meer weten? Kijk op loyalis.nl/aanpak. Of maak gerust vrijblijvend een kennisafspraken met ons.

Inkomen & Zekerheid

Loyalis
een merk van a.s.r.

7. Ook interessant

Whitepaper | Voor- en nadelen van RVU:

loyalis.nl/-/media/images/loyalis/pdf/nieuwe-website/zakelijk/whitepapers/902208-2022-whitepaper-rvu.pdf

Hulp bij Regeling Vervroegd Uittreden (RVU):

loyalis.nl/zakelijk/diensten/regeling-vervroegd-uitreden

Hulp bij Regeling Generatiepact:

loyalis.nl/zakelijk/diensten/generatiepact

Hulp bij Remotie:

loyalis.nl/zakelijk/diensten/remotiescan

Toekomstscan:

loyalis.nl/werkgevers/diensten/financieel-bewustzijn/toekomstscan

Analyse duurzame inzetbaarheid:

loyalis.nl/zakelijk/diensten/analyse-duurzame-inzetbaarheid

Miniworkshops duurzame inzetbaarheid:

loyalis.nl/zakelijk/trainingen/miniworkshops-duurzame-inzetbaarheid

Onderzoek naar vitaliteit in je organisatie:

loyalis.nl/zakelijk/diensten/vitaliteitsscan

Werk en mantelzorg:

loyalis.nl/zakelijk/trainingen/werk-en-mantelzorg

Aanpak van Loyalis bij vitaliteit:

loyalis.nl/zakelijk/themas/vitaliteit

Aanpak van Loyalis bij preventie:

loyalis.nl/zakelijk/themas/preventie

Aanpak van Loyalis bij verzuim:

loyalis.nl/zakelijk/themas/verzuim

Aanpak van Loyalis bij re-integratie:

loyalis.nl/zakelijk/themas/reintegratie

De gevolgen van de nieuwe CAO Gemeenten voor de AOV:

loyalis.nl/goed-geregeld