Doorwerken na pensioen: een overzicht van trends, drijfveren en belemmeringen

"Doorwerken na de AOW-leeftijd komt steeds vaker voor. Werkplezier, zingeving en flexibiliteit zijn daarbij belangrijker dan financiële motieven, terwijl nog veel onbenut arbeidspotentieel aanwezig lijkt."

Jasper Bosma (Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut, Rijksuniversiteit Groningen), Hanna van Solinge (Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut, Rijksuniversiteit Groningen)

Wat is onderzocht in het paper?

Dit paper onderzoekt trends in doorwerken na pensionering, de kenmerken van AOW-gerechtigden die doorwerken en de mogelijkheden voor herintreding van gepensioneerden. Hiervoor zijn CBS-gegevens gebruikt om ontwikkelingen tussen 2004 en 2024 in kaart te brengen, aangevuld met gegevens uit de NIDI Pensioen Panel Studie (NPPS), een longitudinaal onderzoek onder ruim 4.000 werknemers uit de sectoren overheid, onderwijs, bouw, zorg en welzijn dat plaatsvond tussen 2015 en 2023. De paper richt zich specifiek op verschillen naar geslacht, opleidingsniveau en sector. Daarnaast wordt gekeken naar de rol van werkgevers en de voorwaarden waaronder AOW-gerechtigden bereid zijn om te blijven werken of terug te keren naar de arbeidsmarkt.

Wat zijn de belangrijkste bevindingen?

De arbeidsdeelname van AOW-gerechtigden is de afgelopen twintig jaar sterk gestegen. Onder 68- tot 75-jarigen groeide de arbeidsdeelname van 4,3% in 2004 naar 11,8% in 2024. Vooral vrouwen en lager en middelbaar opgeleiden hebben een inhaalslag gemaakt, hoewel hoger opgeleide mannen nog steeds het vaakst doorwerken. Doorwerkende AOW'ers werken meestal in deeltijd, gemiddeld vijftien uur per week. Werkplezier, het gevoel nuttig te zijn en iets te betekenen voor anderen zijn de belangrijkste drijfveren; financiële motieven spelen doorgaans een kleinere rol. Flexibiliteit in werktijden en verlof blijkt een belangrijke voorwaarde. De meeste gepensioneerden werken niet. Toch geeft ongeveer 30% van de niet-werkende AOW'ers aan nog interesse te hebben in betaald werk. Gezondheid, behoud van vrijheid en de voorkeur van de partner vormen daarbij de belangrijkste belemmeringen.

Wat zijn de implicaties?

- Werkgevers kunnen meer ouderen behouden door tijdig het gesprek over doorwerken aan te gaan en actief belangstelling te tonen voor voortzetting van de arbeidsrelatie.
- Flexibele werkafspraken, beperkte uren en ruimte voor maatwerk sluiten beter aan bij de wensen van AOW-gerechtigden dan traditionele arbeidsvoorwaarden.
- Een versoepeling van regels rond automatisch ontslag op de AOW-leeftijd kan helpen om gemotiveerde werknemers langer inzetbaar te houden.

Meer weten? Lees het paper:

Doorwerken na pensioen: een overzicht van trends, drijfveren en belemmeringen.

Netspar, het kennisnetwerk dat wetenschap en pensioen- en verzekeringssector met elkaar verbindt: netspar.nl

Met AI-ondersteuning opgesteld; inhoud en eindredactie door de auteurs