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

Jasper Bosma
Hanna van Solinge

Netspar

Industry paper 2026-41

Colofon

Industry papers zijn papers voor professionals in de pensioen- en verzekeringssector. Ze worden op de Netspar website gepubliceerd na goedkeuring door de Netspar Editorial Board (EB). De EB controleert de papers op zowel academische kwaliteit als toegankelijkheid voor niet-academische professionals. Industry papers worden gepresenteerd voor discussie op Netspar-evenementen. Vertegenwoordigers van academische en sectorpartners worden uitgenodigd voor deze evenementen.

Netspar Industry Paper 2026-41, oktober 2026

Editorial Board
Voorzitter: Andries de Grip, Universiteit Maastricht

Leden:
Joyce Augustus-Vonken, APG
Mark-Jan Boes, Vrije Universiteit Amsterdam
Damiaan Chen, De Nederlandsche Bank
Bart Dees, Nationale-Nederlanden
Arjen Hussem, PGGM
Kristy Jansen, University of Southern California
Sven Klijnhout, Achmea
Raymond Montizaan, Universiteit Maastricht
Alwin Oerlemans, APG
Jan Maarten van Riemsdijk, PGGM
Mariëtte Sanderse, PMT
Peter Schotman, Universiteit Maastricht
Erik Schouten, Ministerie van Financiën | Belastingdienst
Ivor Witte, a.s.r.

Ontwerp Maan
Vormgeving Studiodet
Redactie Jolanda van den Braak

Industry Papers is een uitgave van Netspar. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s).

Inhoudsopgave

Samenvatting 4
Summary 5

1. Inleiding 6
2. Trends in doorwerken na pensioen 8
3. Wie werkt door: hoeveel mensen, waar en waarom? 11
4. Herintreden op de arbeidsmarkt? 23
5. Conclusie 28
6. Reflectie 31

Appendices 34
Literatuur 39

Affiliaties

Jasper Bosma – Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), Rijksuniversiteit Groningen

Hanna van Solinge – Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (NIDI), Rijksuniversiteit Groningen

Samenvatting

Met het oog op arbeidsmarktkrapte kijken werkgevers en beleidsmakers met toenemende belangstelling naar het actief houden van AOW-gerechtigden op de arbeidsmarkt. Ook veel AOW'ers lijken geïnteresseerd te zijn: een klein, maar groeiend deel van hen werkt door na het bereiken van de AOW-leeftijd. In dit beschrijvende onderzoek gaan we in op de trends rondom doorwerken en de drijfveren van de mensen die dit doen. Aan de orde komen ook de voorwaarden en belemmeringen die hierbij voor AOW'ers een rol spelen, met specifieke aandacht voor verschillen naar geslacht en opleidingsniveau. Voor een beschrijving van de algemene trend rondom betaald werk boven de AOW-leeftijd hebben we gebruikgemaakt van data van het CBS. De NIDI Pensioen Panel Studie zorgt voor verdere verdieping.

Uit het onderzoek blijkt dat het aandeel werkende AOW-gerechtigden tussen 2004 en 2024 aanzienlijk is gestegen. Hoogopgeleide mannen zijn hierbij nog steeds oververtegenwoordigd, maar vrouwen en middelbaar en lageropgeleiden hebben de afgelopen 20 jaar een inhaalslag gemaakt. AOW'ers werken meestal in deeltijd. Vaak hebben zij positieve drijfveren, zoals plezier in het werk en iets willen betekenen voor anderen. Flexibiliteit is vaak een belangrijke voorwaarde. Ook onder niet-werkende AOW'ers blijkt nog aanzienlijke interesse in betaald werk te bestaan. Voor hen lijken de mening van de partner, gezondheid en de behoefte aan vrijheid de belangrijkste factoren te zijn die betaald werk verhinderen.

Het is aannemelijk dat er in de toekomst veel meer werkende AOW-gerechtigden zullen zijn. Voor werkgevers die werknemers boven de AOW-leeftijd willen aantrekken, onderstreept dit onderzoek het belang van een actieve houding. De behoeften van AOW'ers rond betaald werk wijken af van die van pre-AOW'ers. Hierop kunnen werkgevers inspelen. Daarnaast blijft wederzijdse interesse tussen werkgever en werknemer regelmatig onbesproken. Hierdoor blijven kansen onbenut. Door simpelweg het gesprek over doorwerken vaker en tijdig aan te gaan, kunnen werkgevers meer werknemers over de streep trekken. Bovendien biedt een dergelijk gesprek de mogelijkheid om de voorkeuren en voorwaarden te bespreken, bijvoorbeeld rond flexibiliteit en het takenpakket. Het automatisch ontslag, zoals vastgelegd in de meeste cao's, speelt ook een belangrijke rol. Een versoepeling van regels rond automatisch ontslag is een belangrijke aanbeveling van dit onderzoek, net als meer formeel beleid in organisaties voor het bespreken van doorwerken boven de AOW-leeftijd.

Summary

A growing number of sectors in Netherlands are facing labour shortages. Partly because of this (re)hiring pensioners is one measure that policymakers and employers are increasingly interested in. Despite recent increases in the state pension (AOW) age, a small but increasing number of pensioners is also interested in continued employment beyond the state pension eligibility age. This descriptive study outlines the trends surrounding post-retirement work in the Netherlands, as well as relevant drivers, conditions, and barriers. The trends are described using data from Statistics Netherlands (CBS), while data from the NIDI Pension Panel Study (NPPS) is used for more in-depth exploration. Special attention is paid to differences by gender and educational attainment.

The results suggest that employment beyond pension eligibility ages has become much more common between 2004 and 2024, and while men and the higher educated are still overrepresented, the gap has narrowed both in terms of gender and educational attainment. Most working retirees report positive motives, such as enjoying their work, as the primary drivers. Flexible labour conditions are often essential. Among non-working retirees, a substantial group also remains interested in returning to work. All in all, the results of this study suggest that the potential for post-retirement work may be larger than current participation rates suggest. Mandatory retirement and automatic dismissal at the state pension age, as currently still regulated by most collective labour agreements, may play an important role here. Workplace discussions about interest in and possibilities for the continuation of employment beyond the state pension age may activate latent interests in post-retirement work, among both employees and employers.

1. Inleiding

Met de verhoging van de AOW-leeftijd en de afschaffing van vroegpensioen is de arbeidsdeelname van 60-plussers in de afgelopen jaren sterk gestegen. Steeds minder werknemers gaan voor de AOW-leeftijd met pensioen (CBS, 2026). Tegelijkertijd lijkt zich ook een geleidelijke verandering voor te doen rondom werk ná de pensionering (Bijlsma, Fouarge, & Montizaan, 2017). Een kleine, maar groeiende groep mensen werkt door na het bereiken van de AOW-leeftijd (CBS, 2022). Ook normen en verwachtingen rondom pensionering lijken te verschuiven. Werkgevers staan vaker open voor het laten doorwerken van AOW-gerechtigden (Van Dalen & Henkens, 2023).

De belangstelling voor doorwerken na pensionering hangt samen met uiteenlopende factoren. Voor sommigen biedt werk structuur, sociale contacten of de mogelijkheid actief en betrokken te blijven, terwijl voor anderen financiële motieven of maatschappelijke betrokkenheid een rol spelen (Hansson, Henkens & van Solinge, 2023). Tegelijkertijd kiezen veel gepensioneerden er juist bewust voor om níet langer te werken. Daarnaast blijken organisaties nog maar beperkt een (pro)actief beleid te hebben om werknemers de ruimte te geven om na de AOW-leeftijd door te werken (Oude Mulders, 2019). Zij zouden beter kunnen inspelen op de wensen en behoeften van dit zogenoemde grijze potentieel (Tunney & Oude Mulders, 2021).

In beleids- en arbeidsmarktdebatten krijgt de positie van AOW-gerechtigden eveneens toenemende aandacht. In een context van arbeidsmarktkrapte wordt regelmatig gewezen op het potentieel van ouderen die willen of kunnen blijven werken. Zo adviseerde de Sociaal-Economische Raad (SER) in zijn rapport *Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren* (2022) om ook gepensioneerden nadrukkelijker te betrekken bij oplossingen voor personeelstekorten. Tegelijkertijd reikt het vraagstuk verder dan alleen arbeidsmarktkrapte: het raakt ook aan veranderende opvattingen over pensionering, vitaliteit, zingeving en de organisatie van werk in latere levensfasen.

In deze paper onderzoeken we trends rondom doorwerken na de pensionering en drijfveren die hierbij een rol spelen. Hierbij kijken we zowel naar AOW-gerechtigden die daadwerkelijk werken of hebben gewerkt, als naar de potentie van de grote groep AOW-gerechtigden die niet werkzaam is (geweest) sinds de pensionering. Voorts kijken we naar de mogelijke rol van de werkgever in dit kader. Omdat wij specifiek ingaan op verschillen tussen mannen en vrouwen en opleidingsniveau, biedt deze bijdrage verdieping ten opzichte van de bestaande studies (Bosma & Van Solinge, 2025; Dingemans, Henkens, & Van Solinge, 2023; Henkens & Van Solinge, 2024). Daarnaast kijken we – waar relevant – naar verschillen tussen de sectoren waar de deelnemers voor hun pensionering werkzaam waren. Zo kunnen we bijvoorbeeld per sector (overheid, onderwijs, bouw, zorg en welzijn) laten zien in

hoeverre AOW-gerechtigden interesse hebben om aan de slag te blijven of te gaan voor de voormalig werkgever. In deze industriepaper staan drie vragen centraal:

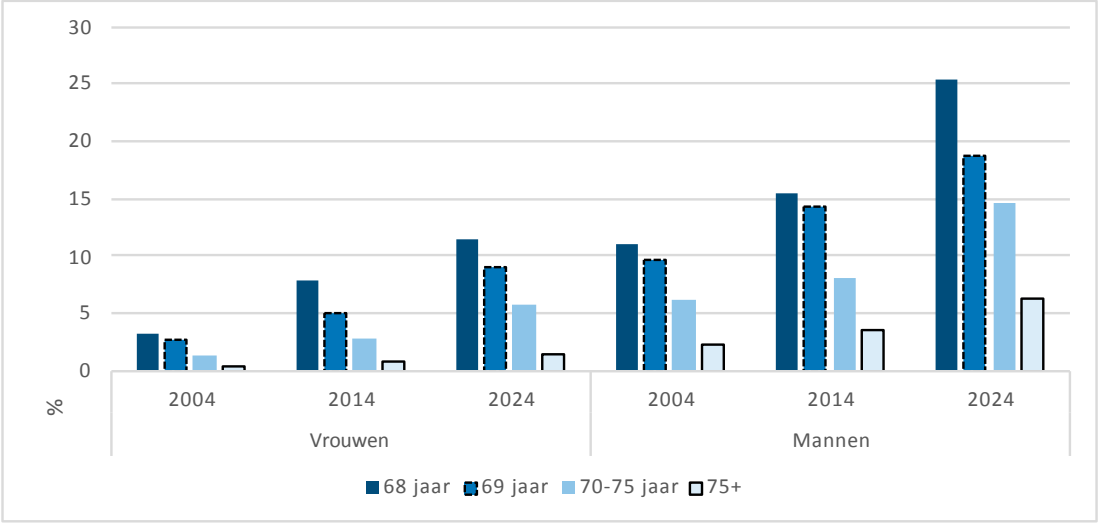
- Wat zijn de trends rond doorwerken na de pensionering?
- Wie kiest ervoor om te werken na de pensionering: welke mensen, hoeveel, waar en waarom?
- Wie werkt niet door na de pensionering? Wie staat daar eventueel wel voor open, en waarom wel of niet?

Voor de beantwoording van de eerste vraag gebruiken we cijfers van het CBS. Voor de verdiepende vragen maken we gebruik van de NIDI Pensioen Panel Studie (NPPS). De NPPS is een panelstudie onder ruim 4.000 werknemers, geboren tussen 1950 en 1955 en aangesloten bij pensioenfondsen ABP, BpfBOUW of PFZW. De steekproef is dan ook representatief voor dit cohort werknemers in loondienst in vijf sectoren: overheid, onderwijs, bouw, zorg en welzijn. Deze mensen zijn gevolgd van 2015 – toen zij nog werkzaam waren – tot 2023: een aantal jaar na het bereiken van de AOW-leeftijd. De in dit artikel gepresenteerde cijfers gaan dus over mensen die vóór de AOW-leeftijd in loondienst waren en waren aangesloten bij een pensioenfonds. De data geven geen zicht op de situatie van zzp'ers bij wie financiële motieven vanwege een lagere of geen pensioenopbouw een grotere rol kunnen spelen. Zie appendix 1 voor de beschrijving van het onderzoek.

2. Trends in doorwerken na pensioen

De afgelopen 20 jaar is het steeds gebruikelijker geworden om tot op hogere leeftijd door te werken. Uit cijfers van het CBS (figuur 1) blijkt dat de arbeidsdeelname onder 68-plussers sinds 2004 sterk gestegen is. Arbeidsdeelname is daarbij gedefinieerd als het doen van betaalde werkzaamheden, ongeacht de arbeidsduur. Deze groei beperkt zich zeker niet tot 68- en 69-jarigen, die anno 2024 pas relatief recent de AOW-leeftijd hebben bereikt. Wanneer we mannen en vrouwen samen bekijken, is onder 75-plussers de arbeidsdeelname tussen 2004 en 2024 ruim verdrievoudigd. Onder 70 tot 75-jarigen is dit bijna het geval. Dat men langer doorwerkt, kan dus niet enkel worden toegeschreven aan de verhoging van de AOW-leeftijd: ook ver boven de inmiddels hogere AOW-leeftijd verricht een groeiende groep betaald werk. Opvallend is dat vooral ook de arbeidsdeelname onder AOW-gerechtigde vrouwen sterk is gegroeid, waardoor het verschil tussen mannen en vrouwen kleiner is geworden.

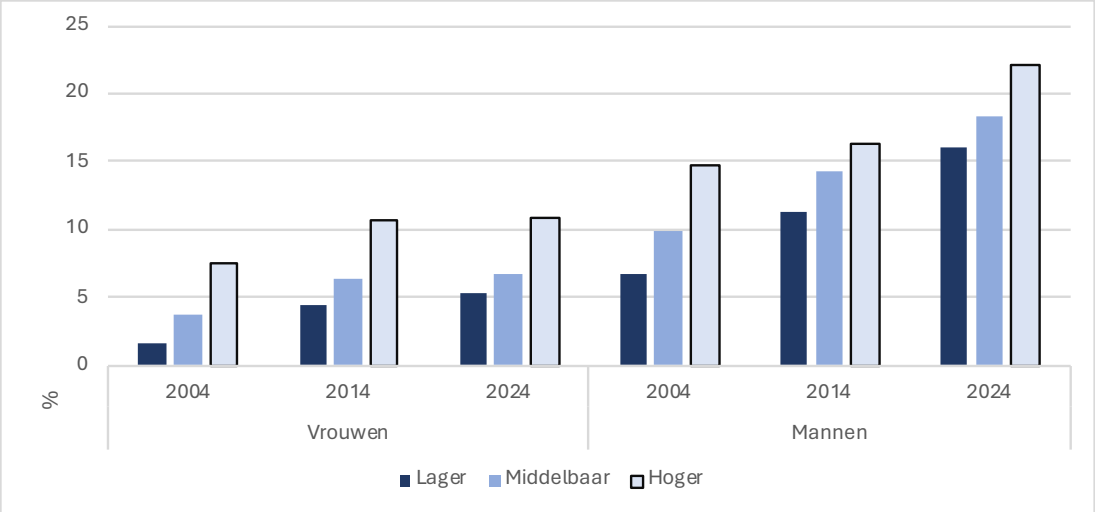
Figuur 1. *Arbeidsdeelname AOW-gerechtigde vrouwen en mannen per leeftijd, 2004-2024*



Noot 1: Vanwege wijzigingen in het onderzoeksdesign zijn de cijfers van 2004 niet zonder meer vergelijkbaar met de cijfers van 2014 en 2024. De afwijkingen zijn echter beperkt en doen niet af aan de trend die is weergegeven in figuur 2. Vanwege jaarlijkse schommelingen zijn de cijfers gebaseerd op het gemiddelde van de omliggende jaren. Voor 2004 is het gemiddelde gebaseerd op 2003, 2004 en 2005; voor 2014 op 2013, 2014 en 2015; en voor 2024 op 2023 en 2024. Bron: CBS Statline.

De toename van de arbeidsdeelname van AOW-gerechtigden beperkt zich niet tot een specifieke groep, zoals blijkt wanneer we die uitsplitsen naar opleidingsniveau (figuur 2). Hoewel de arbeidsparticipatie van AOW-gerechtigden tot 75 jaar nog steeds het hoogst is onder hogeropgeleiden, is het gat tussen middelbaar, lager- en hogeropgeleiden de afgelopen 20 jaar gekrompen. Waar in 2004 de arbeidsdeelname onder hogeropgeleide AOW-gerechtigde vrouwen bijna 4,5 maal zo hoog was als onder lageropgeleiden, was dat in 2024 iets meer dan tweemaal zo hoog. Onder mannen nam dit verschil in dezelfde periode af van een factor 2,2 naar een factor 1,4.

Figuur 2. *Arbeidsdeelname vrouwen en mannen van AOW-leeftijd tot 75 jaar naar opleidingsniveau, 2004-2024*



Noot 1: Vanwege wijzigingen in het onderzoeksdesign zijn de cijfers van 2004 niet zonder meer vergelijkbaar met de cijfers van 2014 en 2024. De afwijkingen zijn echter beperkt en doen niet af aan de trend weergegeven in de figuur. Noot 2: Vanwege jaarlijkse schommelingen zijn de cijfers gebaseerd op het gemiddelde van de omliggende jaren. Voor 2004 is het gemiddelde gebaseerd op 2003, 2004 en 2005; voor 2014 op 2013, 2014 en 2015; en voor 2024 op 2023 en 2024. Bron: CBS Statline.

Anno 2024 is ruim de helft van de doorwerkende AOW'ers zelfstandige, al dan niet met personeel. Onder pre-AOW'ers (55-67 jaar) is dat 1 op de 5. Het hoge aandeel zelfstandigen onder de doorwerkenden komt enerzijds doordat zelfstandigen niet onder een cao vallen en geen verplichte pensionering kennen bij het bereiken van de AOW-leeftijd. Zij werken door wanneer dit gewenst of noodzakelijk is vanwege een ontoereikend pensioen (Marabini, Damman, & Henkens, 2024). Anderzijds gaan AOW-gerechtigden die altijd in loondienst hebben gewerkt na de AOW-leeftijd relatief vaak werken als zelfstandige. Deels doen ze dit uit vrije keuze, maar vaak ook omdat werkgevers veelal een zzp-constructie verlangen bij doorwerken na de AOW-leeftijd. Mannelijke doorwerkers doen dat vaker als zelfstandige dan vrouwelijke doorwerkers.

De toename van de arbeidsdeelname van AOW-gerechtigden in de afgelopen 20 jaar, zoals beschreven in figuren 1 en 2, vond plaats tegen de achtergrond van een vergrijzende bevolking. Omdat er dus sowieso meer pensioengerechtigden zijn, is het absolute aantal werkende pensioengerechtigden sneller gegroeid dan blijkt uit de figuren 1 en 2 (waarin percentages worden getoond). Als we de leeftijd van 68 jaar als ijkpunt nemen, zien we een groei van 47 duizend naar 204 duizend werkenden: bijna een vervijfvoudiging. Het totale aantal 68-plussers zal de komende jaren blijven groeien, in absolute zin en als aandeel van de bevolking. Zelfs bij gelijkblijvende arbeidsparticipatie zal het aantal 68-plussers in de werkende bevolking als gevolg hiervan in de toekomst verder groeien.

De hier geschetste ontwikkelingen in de arbeidsdeelname van AOW-gerechtigden zien we niet alleen in Nederland. In de Europese Unie (EU27) als geheel is de arbeidsparticipatie van

65- tot 69-jarige mannen gestegen van 13,4% in 2014 tot 20,1% in 2024 (vrouwen: respectievelijk 7,4% en 13,2%). De arbeidsparticipatie van 70-74-jarige mannen steeg van 6,7% in 2014 tot 8,1% in 2024 (vrouwen: respectievelijk 3,4% en 4,0%). De Scandinavische landen en de Baltische Staten hebben voor alle groepen de hoogste participatiegraden; de Zuid-Europese landen de laagste. Deze landen hebben door de bank genomen ook nog steeds een veel lagere pensioenleeftijd. Nederland bevindt zich wat betreft de participatie van ouderen in de subtop (zie appendix 2A-D) (OECD, 2025).

3. Wie werkt door: hoeveel mensen, waar en waarom?

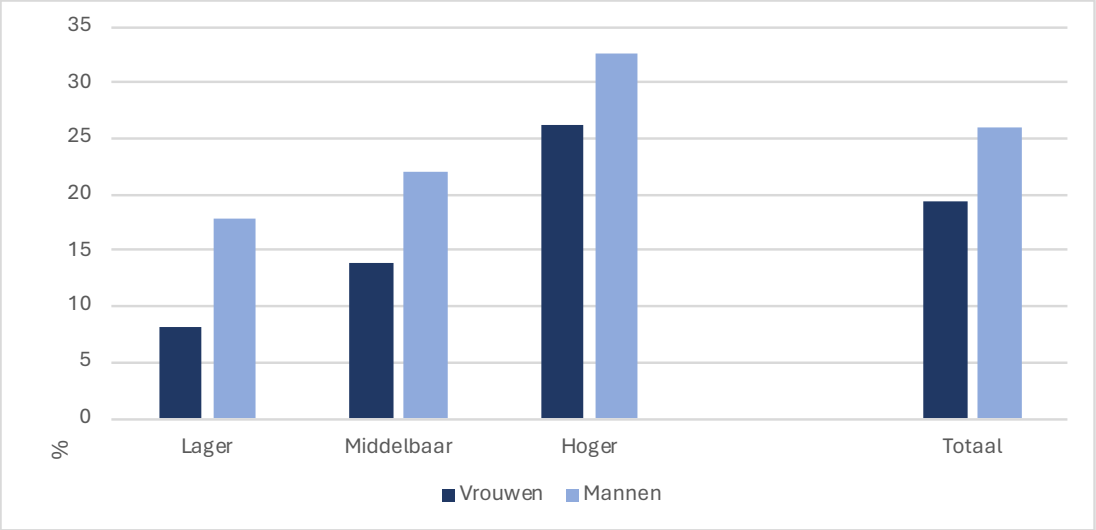
De nationale statistieken van het CBS geven een helder beeld van de ontwikkeling van doorwerken na pensionering in de afgelopen jaren, maar laten niet zien wat mensen precies doen, hoelang ze doorwerken en waarom. Om hier meer inzicht in te krijgen, maken we gebruik van het NIDI Pensioen Panel (zie appendix 1 voor de beschrijving van de onderzoeksgroep). In deze studie is een groep werknemers in loondienst, geboren tussen 1950 en 1955, drie keer ondervraagd. De eerste keer in 2015, toen men allemaal nog werkzaam was, de tweede keer in 2018 en tot slot nogmaals in 2023, toen iedereen de AOW-gerechtigde leeftijd had bereikt. Door de deelnemers te volgen in de tijd, ontstaat een beeld van de mate waarin AOW-gerechtigden nog werken, waar men werkt, hoe dat werk eruitziet, waarom men werkt en tot op welke leeftijd men nog zou willen doorwerken. Doordat de steekproef voor dit onderzoek is getrokken via drie grote Nederlandse pensioenfondsen, kunnen we nagaan in hoeverre deze zaken verschillen naar sector: overheid en onderwijs (ABP), bouw (BpfBOUW) en zorg en welzijn (PFZW). Wanneer we in deze studie onderscheid maken naar sector, dan refereert dit aan de sector waarin men oorspronkelijk – dus in 2015 – werkzaam was.

Doorwerken in het NIDI Pensioen Panel

Van alle deelnemers aan het onderzoek werkt anno 2023 nog ruim 1 op de 10. Men was toen inmiddels tussen de 67 en 73 jaar oud. Een deel had na pensionering wel gewerkt, maar was inmiddels gestopt. Met deze groep meegerekend komt het aandeel AOW-gerechtigden dat ooit heeft gewerkt na de pensionering uit op 23%.[1] 8% van de ondervraagden geef overigens aan dat ze na de pensionering nog wel wilden werken, maar geen werk hebben kunnen vinden. Doorwerken komt iets vaker voor onder mannen dan onder vrouwen (figuur 3). Er zijn duidelijke verschillen naar opleidingsniveau. Van de mensen met een opleiding op universitair of hbo-niveau (hogeropgeleiden), werkt 30% door. Onder mensen met maximaal lager beroepsonderwijs (lageropgeleiden) is dat 14%. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn kleiner onder hogeropgeleiden.

1 Deze cijfers zijn iets hoger dan de cijfers van het CBS. Hiervoor zijn meerdere verklaringen. In 2015 waren alle deelnemers nog werkzaam, terwijl de CBS-cijfers kijken naar de hele bevolking, dus inclusief mensen die al eerder zijn uitgevallen, bijvoorbeeld vanwege gezondheidsredenen. Dit is dus een steekproef onder relatief gezonde en relatief hoogopgeleide mensen.

Figuur 3. *Arbeidsdeelname na pensionering naar geslacht en opleidingsniveau*

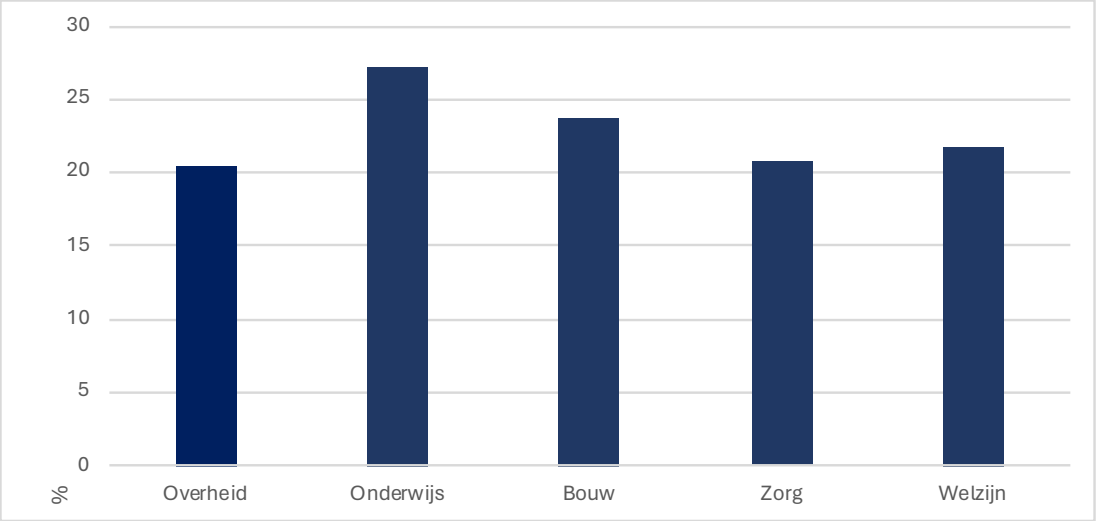


Bron: NPPS, 2023. N= 4.261; de cijfers geven aan welk percentage ooit gewerkt heeft na pensioen.

Verschillen naar geslacht en sector

Tussen de 5 in dit onderzoek betrokken sectoren bestaan bescheiden verschillen in de mate waarin deelnemers nog werken na hun pensionering (figuur 4). Het onderwijs en de bouw steken met respectievelijk 27% en 24% iets boven de andere sectoren uit, die rond de 21% scoren. De arbeidsdeelname van mannen en vrouwen verschilt sterk per sector (niet afgebeeld). In de sectoren zorg en welzijn hebben mannen ruim twee keer zo vaak nog betaald werk verricht na het bereiken van de AOW-leeftijd dan vrouwen, terwijl er in het onderwijs en de bouw haast geen verschillen zijn. In de sector overheid werken mannen ook vaker door dan vrouwen, maar zijn de verschillen kleiner. De grote verschillen in de sectoren zorg en welzijn hangen grotendeels samen met het feit dat de mannen in die sectoren vaker hoger opgeleid zijn dan de vrouwen.

Figuur 4. *Arbeidsdeelname na pensionering naar sector*



Bron: NPPS (2023). N= 4.261; de cijfers geven aan welk percentage ooit gewerkt heeft na pensioen. De sector betreft de sector waar men werkzaam was voor de pensionering.

Voornamelijk deeltijd

Hoe geven AOW-gerechtigde doorwerkers hun werk vorm? Allereerst doen ze dat vooral op deeltijdbasis, zo blijkt uit tabel 1: gemiddeld 15 uur per week. Vóór de pensionering is nog de helft van de deelnemers aan het onderzoek werkzaam in een voltijdsfunctie (36 uur of meer per week), maar van de doorwerkers werkt slechts 1 op de 14 (7%) voltijds. Tegelijkertijd werkt bijna de helft van de AOW-gerechtigde deelnemers minder dan 12 uur per week. Achter het gemiddelde schuilt dus een grote verscheidenheid. Deze verscheidenheid wordt zichtbaar wanneer we deelnemers uitsplitsen naar geslacht en opleidingsniveau: mannen werken gemiddeld meer uren dan vrouwen. Waar dit onder vrouwen amper varieert naar opleidingsniveau, werken lageropgeleide mannen aanzienlijk meer uren dan hogeropgeleide mannen. Er is daarnaast een duidelijke relatie met dienstverband (niet in tabel). De helft van de AOW-gerechtigden die werken als oproep- of invalkracht, werkt maximaal 8 uur per week of minder. Bij AOW-gerechtigden met een vast of tijdelijk contract is dat een derde.

Tabel 1. *Arbeidsduur van werkende AOW-gerechtigden*

	Gemiddeld aantal werkuren (per week)			Percentage	
Opleiding	**Mannen**	**Vrouwen**	**Totaal**	**< 12 uur**	**36 uur of meer**
Lager	18	13	17	43%	11%
Middelbaar	17	13	15	41%	7%
Hoger	15	13	15	47%	6%
Totaal	16	13	15	45%	7%

Bron: NPPS, 2023. N=904; AOW-gerechtigden die in 2023 werkzaam waren of werkzaam zijn geweest na pensioen, maar inmiddels waren gestopt.

Waar werkt men?

In bijna alle cao's staat dat de werknemer bij het bereiken van de AOW-leeftijd automatisch met pensioen gaat. Doorwerken is wel mogelijk, maar alleen bij wederzijdse instemming van werkgever en werknemer, en onder andere voorwaarden dan vóór de AOW-datum. Dat lijkt een aanzienlijke drempel. Het is dan ook interessant om na te gaan waar doorwerkende pensioengerechtigden werken of hebben gewerkt: bij hun oude werkgever, een andere werkgever of als zelfstandige, of een combinatie van deze? Bijna de helft (46%) van de AOW-gerechtigden blijft bij de oude werkgever. Een iets kleiner deel gaat aan het werk voor een andere werkgever (41%). Dit gaat vaak gepaard met een switch naar een andere sector. In hoeverre er hier sprake is van een bewuste keuze of eerder noodzaak, is niet direct vast te stellen. De voorkeuren die deelnemers tijdens het eerste onderzoek in 2015 hebben geuit, wekken echter de indruk dat uitwijken naar een andere werkgever deels uit noodzaak gebeurt (tabel 2). In 2015 gaf namelijk nog 68% van deze groep aan dat ze het liefst voor de huidige werkgever zouden blijven werken, als ze na hun pensioen betaald werk zouden blijven doen. Tot slot gaat ruim een kwart door als zzp'er: meer dan de 19% die in 2015 aangaf hieraan de voorkeur te geven.

Tabel 2. *Soorten werk en werkrelaties, voorkeuren in 2015 en werkelijk in 2023*

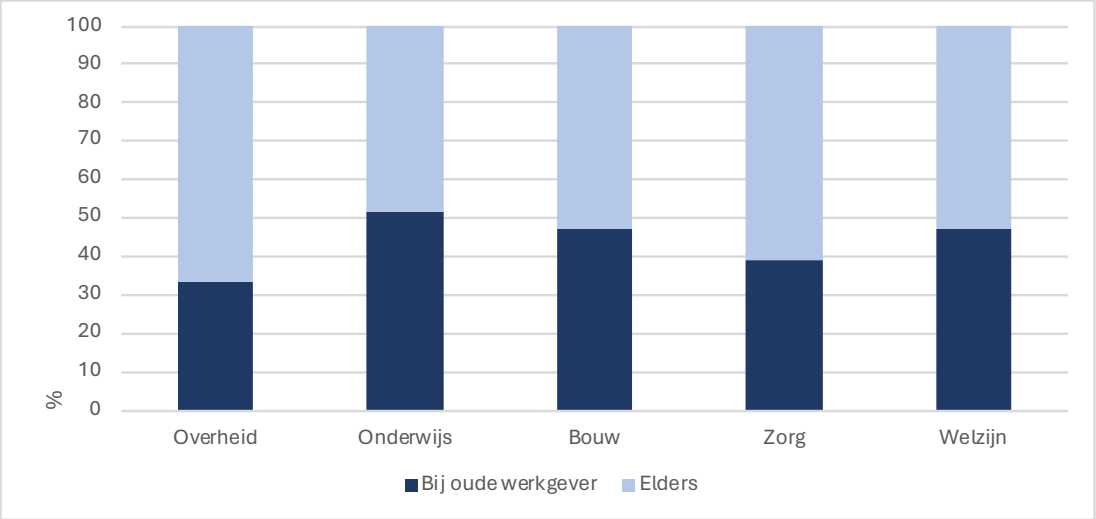
Soort werkrelatie	Voorkeuren in 2015	Werkelijk 2023
Huidige/oude werkgever	68%	46%
Andere werkgever	12%	41%
Als Zelfstandige	19%	27%
Soort werk		
Zelfde soort werk/zelfde sector	77%	62%*
Ander soort werk/andere sector	23%	38%*

Bron: NPPS, 2015 en 2023. N=981; AOW-gerechtigden die in 2023 werkzaam waren of werkzaam zijn geweest na pensioen, maar inmiddels waren gestopt. Cijfers met * hebben enkel betrekking op deelnemers die in 2023 werkzaam waren. Som is niet gelijk aan 100% omdat deelnemers meerdere antwoorden konden geven.

Uit figuur 5 blijkt dat de verschillen tussen sectoren in de mate waarin mensen bij hun oude werkgever blijven werken bescheiden zijn. Met 52% is het aandeel dat voor de oude werkgever werkt of heeft gewerkt het hoogst in het onderwijs. Bij de overheid en in de zorg is dat aandeel het laagst, met respectievelijk 34% en 39%. Bij de andere twee sectoren werkt(e) iets minder dan de helft bij de oude werkgever. Vrouwen werken gemiddeld iets vaker voor de oude werkgever dan mannen (respectievelijk 51% tegenover 40%). Het opleidingsniveau lijkt geen rol te spelen bij de keuze om voor de oude werkgever of elders aan de slag te gaan: in alle gevallen blijft iets minder dan de helft van de doorwerkers bij de oude werkgever werken.

Uit tabel 2 blijkt dat ruim 6 op de 10 in 2023 werkzame AOW-gerechtigden soortgelijk werk doen als voor hun pensionering. Dit aandeel ligt onder hogeropgeleiden iets hoger; onder middelbaar en lageropgeleiden betreft het ongeveer de helft. De rest is dus iets anders gaan doen. Op basis van de functieomschrijvingen die deelnemers hebben opgegeven voor en na hun pensionering, kunnen we binnen deze groep nog twee categorieën onderscheiden die ongeveer gelijk zijn in omvang. In de eerste plaats zijn er AOW-gerechtigden met een zogenoemde tweede carrière. Voor het werk wat ze zijn gaan doen, hebben ze zich vaak laten bij- of omscholen. Deze AOW'ers gaan bijvoorbeeld na jarenlang gewerkt te hebben als administratief medewerker aan de slag als pedicure of coach, niet zelden als zzp'er. De tweede categorie zijn AOW-gerechtigden die werk verrichten waarvoor geen specifieke opleiding vereist is, maar wel *soft skills* als betrouwbaarheid en sociale vaardigheid. Zij werken veelal maximaal 1 dag per week, bijvoorbeeld als surveillant, receptionist of chauffeur.

Figuur 5. *Mate waarin AOW-gerechtigden werk(t)en voor de oude werkgever of elders, per sector*

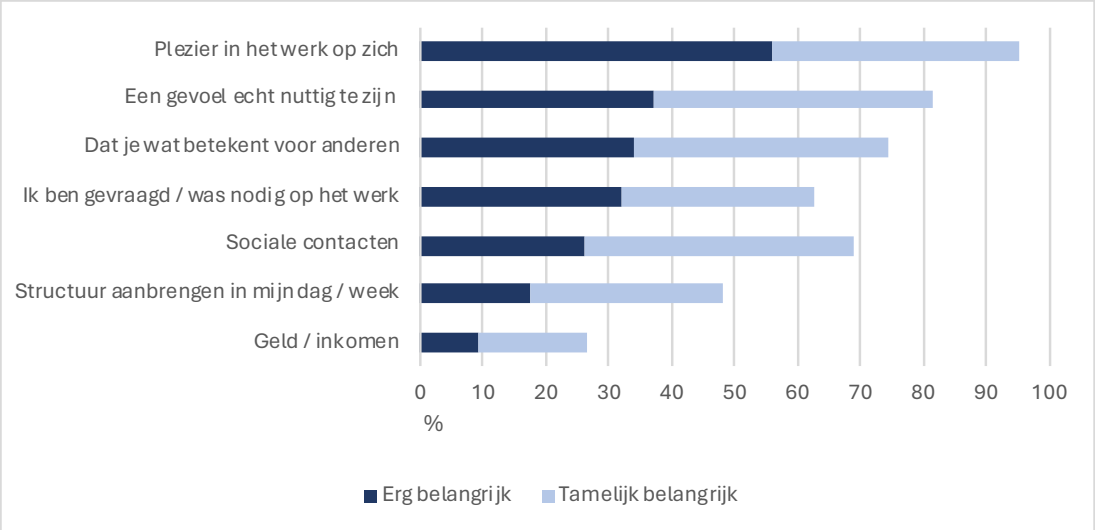


Bron: NPPS, 2023. N=974; AOW-gerechtigden die in 2023 werkzaam waren of werkzaam zijn geweest na pensioen, maar inmiddels waren gestopt.

Waarom werkt men?

Mensen kunnen verschillende redenen hebben om te blijven werken of weer te gaan werken na het bereiken van de AOW-leeftijd. Geld, sociale contacten of gewoonweg het plezier in het werk kunnen allemaal een rol spelen (figuur 6). Intrinsieke motieven blijken het belangrijkste. Plezier in het werk, het gevoel echt nuttig te zijn en van betekenis zijn voor anderen worden het vaakst genoemd als 'tamelijk' of erg belangrijk'. Sociale drijfveren zijn ook van belang. Zo noemt een meerderheid het '(tamelijk) belangrijk' om gevraagd te zijn door een werkgever. Ook sociale contacten op het werk worden door een ruime meerderheid genoemd als (tamelijk) belangrijk motief om na de AOW-leeftijd nog actief te zijn in betaald werk. Slechts 1 op de 10 geeft aan dat het financiële motief erg belangrijk is, terwijl het voor een kwart van de werkende AOW'ers geen enkele rol speelt. Dat is opvallend, gezien de jaren durende onrust over ontbrekende indexatie van pensioenen en pessimisme over hoe de komende pensioenhervorming zal uitwerken voor de koopkracht (Van Dalen & Henkens, 2021). Voor de mensen die na een loopbaan in loondienst doorwerken over de drempel van de AOW-leeftijd, lijkt het extra inkomen meestal slechts een prettige bijkomstigheid.

Figuur 6. *Motieven voor betaald werk onder werkende AOW-gerechtigden*

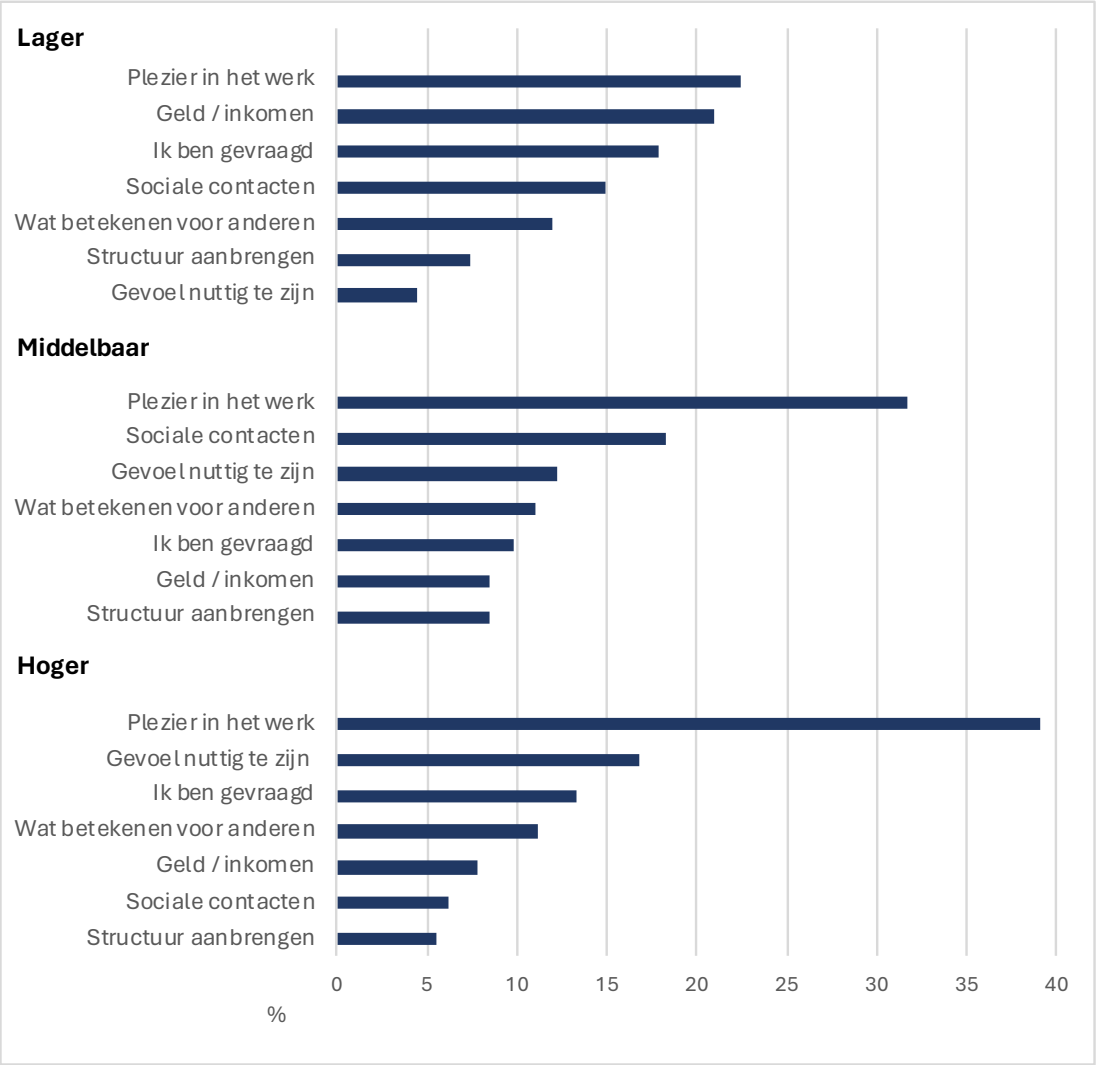


Bron: NPPS, 2023. N=478; AOW-gerechtigden die in 2023 werkzaam waren.

Ook op de vraag wat het belangrijkste motief was om weer te gaan werken, staat 'plezier in het werk op zich' met stip op één – genoemd door 35% van de doorwerkers. Ook hier geeft slechts 1 op de 10 aan dat geld de hoofdrol speelde. Er zijn echter duidelijke verschillen naar opleiding: onder lageropgeleiden noemt 21% inkomen als de belangrijkste reden, terwijl dat onder hogeropgeleiden amper 8% is (figuur 7).[2] Opvallend is daarnaast dat het gevoel nuttig te zijn voor 15% tot 20% van de middelbaar en hogeropgeleiden doorslaggevend was, terwijl dit voor slechts 4% van de lageropgeleiden gold. Tot slot zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen gering. Wel zien we dat mannen vaker 'sociale contacten' als reden voor doorwerken noemen en vrouwen vaker 'van betekenis zijn voor anderen'.

2 De verschillen naar opleidingsniveau moeten voorzichtig worden geïnterpreteerd. Lageropgeleiden werken minder vaak door. Daardoor kan het percentage lageropgeleide AOW'ers dat werkt om financiële redenen als aandeel van de totale groep lageropgeleiden op 2% tot 3% worden geschat. Dat percentage is vergelijkbaar met dat onder middelbaar en hogeropgeleiden. Echter, een van de verklaringen waarom lageropgeleiden minder vaak doorwerken, is dat zij hiertoe minder mogelijkheden hebben dan middelbaar en hogeropgeleiden. Bijvoorbeeld omdat hun werk minder goed is vol te houden tot op hogere leeftijd. Het is aannemelijk dat er een groep (lageropgeleide) AOW'ers is die een behoefte heeft aan inkomen uit betaald werk, maar hiertoe geen mogelijkheid ziet. Omdat die groep en de omvang ervan buiten beeld blijven, kunnen deze resultaten uitsluitend worden geïnterpreteerd als drijfveren van AOW'ers die daadwerkelijk doorwerken.

Figuur 7. *Belangrijkste redenen om betaald werk te doen onder werkzame AOW-gerechtigden, naar opleidingsniveau*



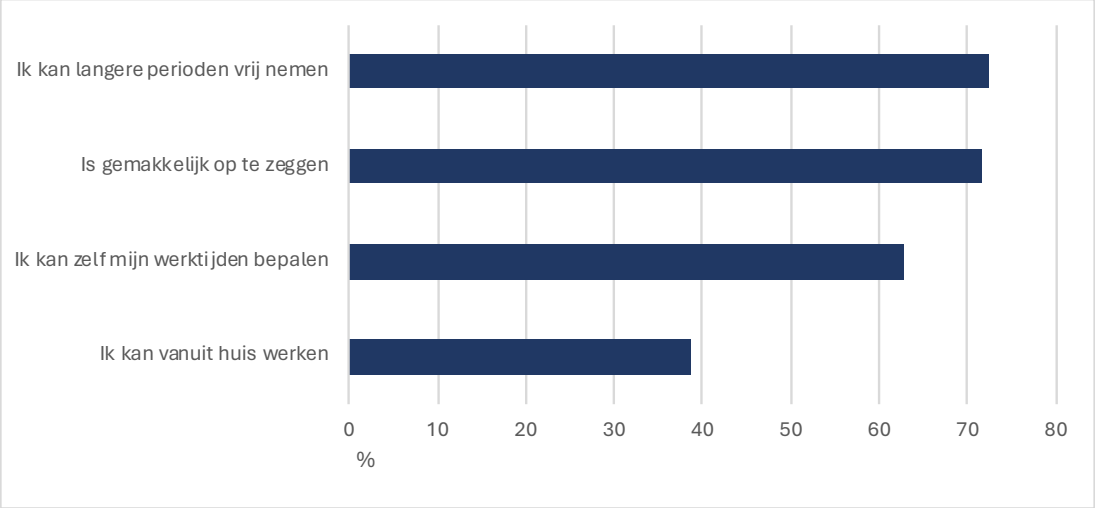
Bron: NPPS, 2023. N=471; AOW-gerechtigden die in 2023 werkzaam waren.

Flexibiliteit

De overwegend positieve motieven om actief te blijven op de arbeidsmarkt kunnen samenhangen met de sterke intrinsieke verbondenheid die veel doorwerkers voelen met hun werk én met de vrijheid die zij hebben om hun werk zelf vorm te geven. Daarbij gaat het niet alleen om de vraag hoeveel uren ze werken, maar ook om flexibiliteit in wannéér ze werken. Figuur 8 laat zien dat deze flexibiliteit bij de meeste ondervraagden hoog is. Bijna driekwart geeft aan dat het werk makkelijk is op te zeggen en dat ze langere perioden vrij kunnen nemen. Twee derde van de ondervraagden kan zelf de werktijden bepalen. Flexibiliteit in werklocatie is minder groot: ruim 60% kan niet thuiswerken. Het is daarbij overigens de vraag of de behoefte aan thuiswerken groot is, omdat de aanwezigheid op de werklocatie ook voorziet in de behoefte aan sociaal contact.

Er zijn enkele opvallende verschillen naar opleidingsniveau (niet afgebeeld). Middelbaar en lageropgeleiden geven wat vaker aan dat hun werk makkelijk is op te zeggen dan hogeropgeleiden (respectievelijk 82% en 79% tegenover 67%), terwijl hogeropgeleiden vaker kunnen thuiswerken dan middelbaar en lageropgeleiden (46% tegenover respectievelijk 23% en 24%). Middelbaar en hogeropgeleiden kunnen ook iets vaker zelf hun werktijden bepalen dan lageropgeleiden (respectievelijk 63% en 66% tegenover 56%). De flexibiliteit is daarnaast duidelijk groter bij AOW-gerechtigden die als oproep- of invalkracht werken. Hoewel dit type contract minder zekerheid geeft, is het toch populair. Volgens de Doorwerkgever – een organisatie die helpt werkgevers om doorwerken na pensioen eenvoudig en goed te regelen – is zekerheid voor doorwerkende AOW'ers minder belangrijk dan flexibiliteit. Ze willen bijvoorbeeld geen vakantiedagen hoeven bij te kopen om er langer dan drie weken tussenuit te gaan (Luyckx, 2025).

Figuur 8. *Flexibiliteit van het werk van doorwerkende AOW'ers*



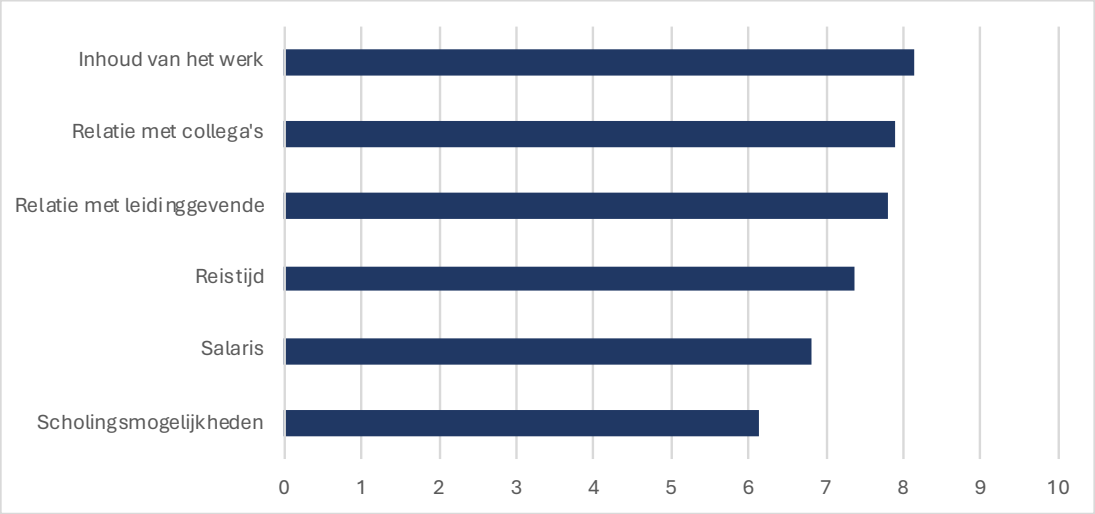
Bron: NPPS, 2023. N=469; AOW-gerechtigden die in 2023 werkzaam waren.

Werktevredenheid

Het is misschien weinig verbazingwekkend dat de meeste werkende AOW-gerechtigden vooral positief zijn over de verschillende aspecten van hun werk. Voor de meesten geldt dat zij het waarschijnlijk niet zouden doen als ze het niet naar hun zin hadden. Vrijwel alle doorwerkers (95%) geven dan ook aan dat zij tevreden zijn met de inhoud van hun werk. Wij vertaalden de scores naar rapportcijfers (figuur 9). Daaruit blijkt dat ze ook over andere aspecten van het werk overwegend positief zijn. De hoogste mate van ontevredenheid vinden we over scholingsmogelijkheden: gemiddeld worden deze met een 6,1 gewaardeerd. Hierbij is het echter maar de vraag in hoeverre deze van belang zijn, want ruim de helft geeft aan dat scholingsmogelijkheden voor hen überhaupt niet van toepassing zijn. Uit deze gegevens kunnen we dus niet afleiden of scholingsmogelijkheden als belangrijk aspect van het werk worden gezien. Vanuit het perspectief van de werkgever is de geringe tijdshorizon van werkende AOW'ers

mogelijk reden om niet meer te investeren in hun scholing. Ook over het salaris zijn AOW'ers minder positief: hoewel slechts 11% aangeeft hiermee echt ontevreden te zijn, is de gemiddelde waarderingsscore een 6,8. Wat betreft werktevredenheid zijn er geen grote verschillen tussen opleidingsniveaus en tussen mannen en vrouwen. Ook hier speelt een rol dat AOW-gerechtigden die ontevreden zijn over hun werk, naar alle waarschijnlijkheid zijn gestopt.

Figuur 9. *Tevredenheid (0-10) met aspecten van het werk*

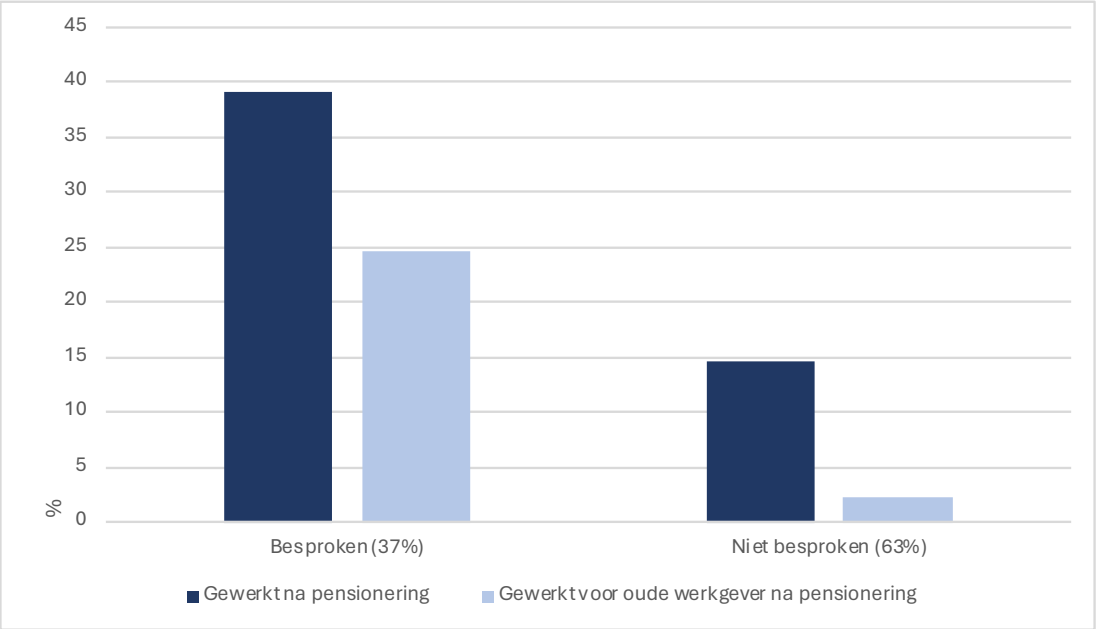


Bron: NPPS, 2023. N=471; AOW-gerechtigden die in 2023 werkzaam waren.

Het bespreken van doorwerken na pensioen op het werk

In de meeste cao's is vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst automatisch wordt ontbonden wanneer een werknemer de AOW-leeftijd bereikt. Om de arbeidsrelatie voort te zetten, is wederzijdse interesse dus niet voldoende: werkgever of werknemer moet hiervoor een concreet initiatief nemen. In de NPPS is in 2023 aan deelnemers gevraagd of het onderwerp 'doorwerken' is besproken met de werkgever of leidinggevende, en zo ja op wiens verzoek dat gesprek plaatsvond. 22% van de deelnemers geeft aan met hun werkgever te hebben gesproken over langer doorwerken. 27% geeft aan te hebben besproken of hun werkgever na de pensionering nog een beroep op ze zou kunnen doen. Gecombineerd geeft in totaal ongeveer 37% van de deelnemers aan ten minste een van deze onderwerpen te hebben besproken. In 24% van de gevallen kwam het initiatief van de werkgever; 13% van de AOW-gerechtigden voerde een dergelijk gesprek op eigen verzoek. Uit figuur 10 blijkt dat wanneer deelnemers met hun werkgever hebben gesproken over doorwerken of terugkeren, zij veel vaker nog betaald werk verrichten na het bereiken van de AOW-leeftijd (donkere staven) dan wanneer een dergelijk gesprek niet is gevoerd: 39% tegenover 15%. Nog relevanter is dat zij ook veel vaker voor dezelfde werkgever blijven werken (lichte staven): 25% tegenover 2%.

Figuur 10. *Mate van doorwerken (voor de oude werkgever) wanneer hierover voorafgaand aan de pensionering gesproken is of niet*



Bron: NPPS, 2023. N=4.261; AOW-gerechtigden.

Kanttekening bij deze resultaten is dat er mogelijk sprake is van een selectie-effect: gesprekken over doorwerken of terugkeren na de pensionering vinden waarschijnlijk vaker plaats wanneer beide partijen hier welwillend tegenover staan. Eerder onderzoek liet bijvoorbeeld al zien dat werkgevers vaker initiatief nemen wanneer zij zich minder zorgen maken over de mentale capaciteiten van oudere werknemers (Tunney & Oude Mulders, 2021). Werknemers in organisaties met interesse in het behouden van werknemers boven de AOW-leeftijd zullen zich hiervan waarschijnlijk bewust zijn, bijvoorbeeld omdat zij collega's hebben van boven de AOW-leeftijd of omdat er HR-beleid is dat dit stimuleert. Werknemers zullen dan ook eerder geneigd zijn om zelf een gesprek aan te vragen over doorwerken. Onderzoek naar de rol van werkgevers bij doorwerken na de AOW-leeftijd is schaars en zou meer helderheid kunnen bieden over hoe deze aspecten zich tot elkaar verhouden.

Toch duiden deze resultaten erop dat wederzijdse interesse in het voortzetten van de arbeidsrelatie regelmatig onbesproken blijft. In ons onderzoek zien we het hoogste percentage doorwerkers in de groep die aangeeft zelf het initiatief te hebben genomen om met hun werkgever te praten over doorwerken (niet weergegeven). Een gebrek aan initiatief betekent dus niet dat een werkgever geen interesse heeft om een AOW'er in dienst te houden. Dit sluit aan bij eerder onderzoek, dat laat zien dat werkgevers het initiatief liever bij de werknemer laten, ook wanneer zij eigenlijk interesse hebben om de arbeidsrelatie voort te zetten (Tunney & Oude Mulders, 2021). Tegelijkertijd laten werknemers het initiatief waarschijnlijk ook liever bij de werkgever, bijvoorbeeld omdat zij graag gevraagd willen worden (figuur 6) of omdat ze bang zijn jongere collega's in de weg te zitten (figuur 13). Eerder onderzoek

bevestigt ook dat wanneer zij zich gesteund voelen door hun werkgever, oudere werknemers vaker plannen maken om te werken na de pensionering én deze plannen vaker realiseren (Van Solinge, 2023). Het aangaan van een gesprek over doorwerken of terugkeren na de pensionering is dan ook een laagdrempelige mogelijkheid voor werkgevers om de kans te vergroten dat oudere werknemers langer in dienst blijven.

Definitief stoppen

Met de vrijheidsgraden die de meeste doorwerkers hebben, lijkt het makkelijk om ook op de langere duur actief te blijven in betaald werk. In het onderzoek vroegen we op welke leeftijd de deelnemers verwachten volledig met betaald werk te stoppen. Gemiddeld geeft men aan met de leeftijd van 75 jaar te willen stoppen met betaald werk. Als we ook deelnemers meenemen die al gestopt zijn, zakt de gemiddelde leeftijd naar 71,5 jaar. Achter deze gemiddelden gaat een grote diversiteit schuil: een derde van de in 2023 nog werkzame doorwerkers wil voor of bij het bereiken van de 70-jarige leeftijd stoppen. Daar staat tegenover dat een vijfde pas zegt te stoppen als men 80 jaar of ouder is. Daarmee bedoelen mensen waarschijnlijk ‘zo lang het nog gaat’ of ‘zo lang als mogelijk’. Mannen willen gemiddeld iets later stoppen dan vrouwen. Er zijn geen duidelijke verschillen naar opleidingsniveau.

4. Herintreden op de arbeidsmarkt?

Hoewel de groep werkende AOW-gerechtigden groeit (figuren 1 en 2), werkt de meerderheid niet. In de NPPS heeft 77% van de deelnemers na het bereiken van de AOW-leeftijd niet meer gewerkt. Aan deze groep is in 2023 gevraagd of zij er nog voor openstaan om weer te gaan werken. Zo ja, onder welke voorwaarden en waar? En wat weerhoudt hen ervan om weer te gaan werken? Deze resultaten bekijken we in dit hoofdstuk.

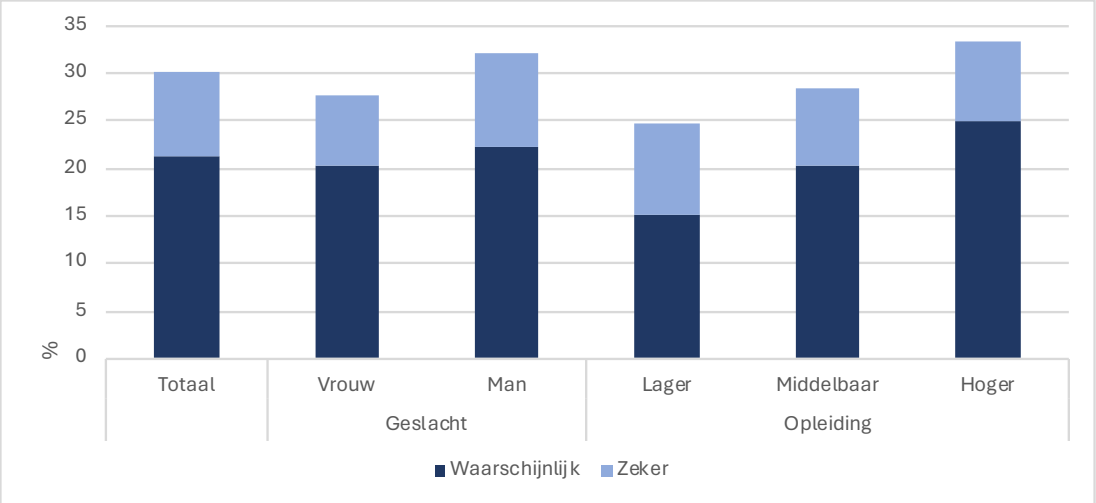
Wie heeft interesse in herintreden?

30% van alle niet-werkende AOW-gerechtigden geeft aan waarschijnlijk of zeker wel interesse te hebben om op enige wijze weer aan het werk te gaan (figuur 11).[3] Gemiddeld geven zij aan nog zo'n 12 uur per week te willen werken. De belangstelling is iets groter onder hogeropgeleiden, maar ook bijna een op de vier lageropgeleiden heeft interesse in een terugkeer. Onder mannen is het verschil tussen hoger- en lageropgeleiden erg groot (38% tegenover 23%), terwijl er onder vrouwen nauwelijks variatie is naar opleidingsniveau (28% tegenover 27%). Met het oog op de gemiddelde leeftijd in deze groep van bijna 70 jaar zijn dit in alle gevallen aanzienlijke percentages.

De sector waarin deelnemers voorheen werkzaam waren lijkt ook een rol te spelen bij de voorkeur om weer aan het werk te gaan (niet afgebeeld). Deze verschillen lijken vooral te worden verklaard door de samenstelling van de sectorgroepen naar geslacht en opleidingsniveau. Bij voormalig werknemers uit de sectoren overheid en onderwijs ligt de interesse met zo'n 33% relatief hoog, terwijl voormalig werknemers uit de sectoren bouw en zorg met rond de 25% minder belangstelling hebben.

3 Het aandeel AOW-gerechtigden met interesse in betaald werk is geen indicatie van het daadwerkelijke arbeidspotentieel. Het opgeven van 'interesse' in een enquête is zeer vrijblijvend. Dit is niet het geval voor daadwerkelijke arbeidsdeelname. Ondanks interesse kunnen allerlei zaken het verrichtten van betaald werk verhinderen. Een deel daarvan bespreken we in dit onderzoek (zie figuren 13, 14 en 15).

Figuur 11. *Interesse in een terugkeer naar betaald werk, naar geslacht en opleidingsniveau*

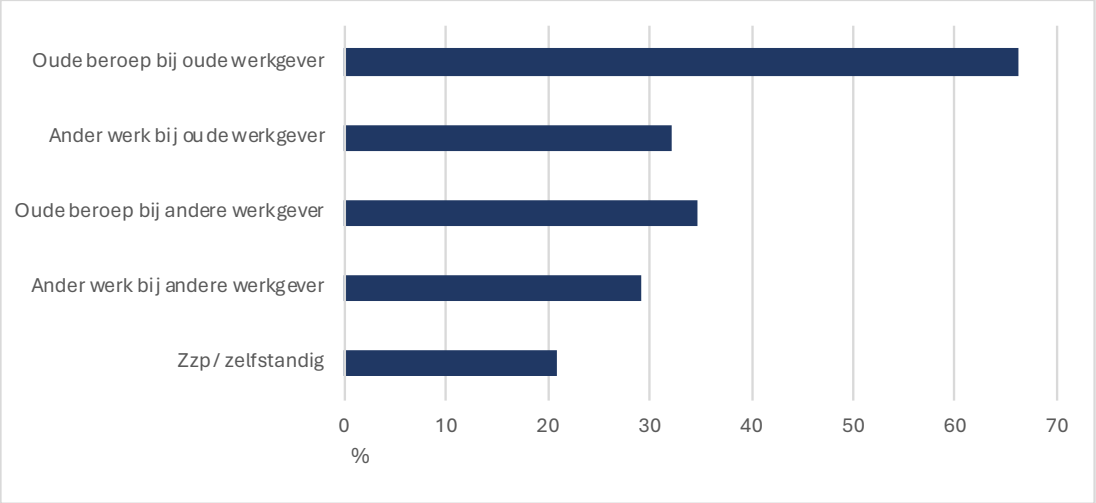


Bron: NPPS, 2023. N=3.767; AOW-gerechtigden die geen betaald werk verrichtten in 2023.

Waarin heeft men interesse?

Figuur 12 geeft weer in welk werk deze groep interesse heeft. De oude werkgever blijkt het populairst, en dan vooral in dezelfde functie. Van alle respondenten die waarschijnlijk of zeker nog openstaan voor betaald werk, geeft 66% aan dat het liefst bij de oude werkgever in de oude functie te willen doen. Met ruim 81% ligt dit aandeel nog een stuk hoger onder lageropgeleiden (niet weergegeven). De oude functie bij een andere werkgever (35%) en een andere functie bij de oude werkgever (32%) zijn eveneens populair. Hoewel de interesse het laagst is om als zzp'er of zelfstandige aan de slag te gaan, toont toch bijna 21% daarvoor nog interesse. Onder mannen en hogeropgeleiden is deze optie relatief populair (beide ruim 26%).

Figuur 12. *Vormen van betaald werk waarin men interesse heeft*



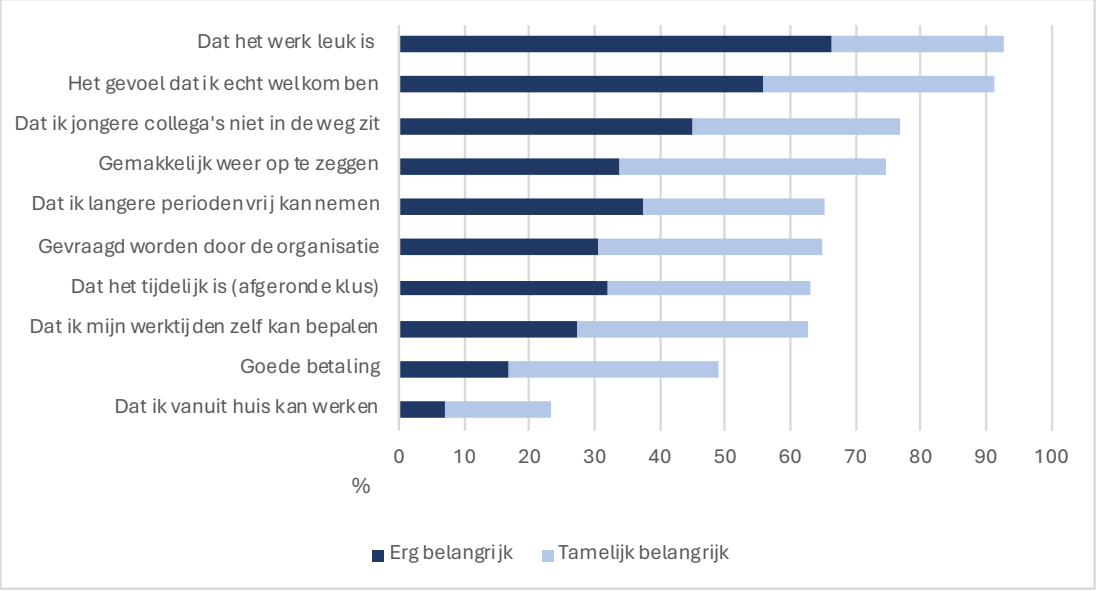
Bron: NPPS, 2023. N=1.100; AOW-gerechtigden die niet werkten in 2023, maar aangaven daar waarschijnlijk of zeker wel interesse in te hebben.

Voorwaarden

Hoewel deze respondenten aangeven waarschijnlijk of zeker interesse te hebben in betaald werk, werken zij niet. Daarom gaan we nu in op factoren die van belang zijn bij de overweging van deze respondenten om opnieuw betaald werk te verrichten, weergegeven in figuur 13. Respondenten die interesse tonen in een terugkeer naar betaald werk, noemen *Dat het werk leuk is* (93%) en *Het gevoel dat ik echt welkom ben* (91%) het vaakst als 'tamelijk' of 'erg belangrijk'. *Goede betaling* wordt door 49% genoemd. Daarmee wordt het na *Dat ik vanuit huis kan werken* (23%) het minst vaak genoemd als 'tamelijk' of 'erg belangrijk'. Echter, vergeleken met nog werkende respondenten is de financiële beloning voor niet-werkende respondenten een stuk belangrijker.

Het belang van deze factoren verschilt slechts beperkt tussen de verschillende groepen. Zo noemen mannen alle factoren – behalve *Dat ik jongere collega's niet in de weg zit* – iets vaker als 'tamelijk' of 'erg belangrijk'. Middelbaar en hogeropgeleiden geven iets vaker aan dat ze het belangrijk vinden *Gevraagd te worden door de organisatie* dan lageropgeleiden. Tussen de sectoren spelen vooral sectorspecifieke kenmerken een rol: thuiswerken wordt minder genoemd in de sectoren onderwijs en zorg. Ook de mogelijkheid om langere perioden vrij te kunnen nemen, is duidelijk minder belangrijk voor voormalig werknemers in het onderwijs dan voor respondenten met een achtergrond in een van de andere sectoren.

Figuur 13. *Aspecten die AOW-gerechtigden met interesse in betaald werk noemen als 'tamelijk' of 'erg belangrijk' voor de overweging weer te gaan werken*



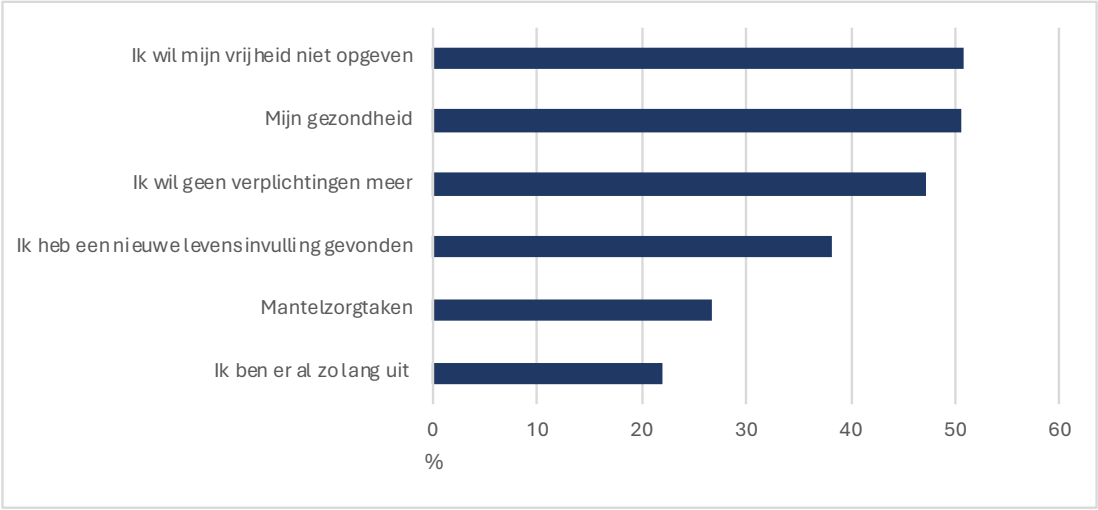
Bron: NPPS, 2023. N=1.109; AOW-gerechtigden die niet werkten in 2023, maar aangaven daar wel interesse in te hebben.

Belemmeringen

Naast de factoren die niet-werkzame AOW-gerechtigden over de streep kunnen trekken om terug te keren tot de arbeidsmarkt, zijn er allerlei factoren die hen hier mogelijk van weerhouden. De vraag wat mensen tegenhoudt om betaald werk te verrichten, kan deels worden opgevat als het tegengestelde van de motieven om wél te werken. Zo hebben zij wellicht minder plezier in betaald werk en zijn zij daar minder van afhankelijk voor hun gevoel van maatschappelijke betrokkenheid. Het is bekend dat velen actief zijn in vrijwilligerswerk of genoeg andere bezigheden hebben, zoals mantelzorg of oppassen op kleinkinderen (Grünwald, Damman, & Henkens, 2021). Daarnaast kunnen andere overwegingen een rol spelen bij de beslissing om niet opnieuw te gaan werken.

Figuur 14 laat zien dat het niet willen opgeven van vrijheid het vaakst wordt genoemd als erg belangrijke reden om niet meer te werken. Ook gezondheid wordt door ruim de helft van de niet-werkende ondervraagden genoemd. Meer dan een kwart van de ondervraagden geeft bovendien aan gebonden te zijn aan mantelzorg voor naasten. Dit patroon geldt voor zowel mannen als vrouwen. Ook naar opleidingsniveau zijn de verschillen beperkt, met uitzondering van gezondheid: dit is voor respectievelijk 58% en 53% van de middelbaar en lageropgeleiden erg belangrijk, tegenover slechts 46% van de hogeropgeleiden.

Figuur 14. *Zaken die niet-werkende AOW-gerechtigden noemen als erg belangrijke reden om niet meer te gaan werken*

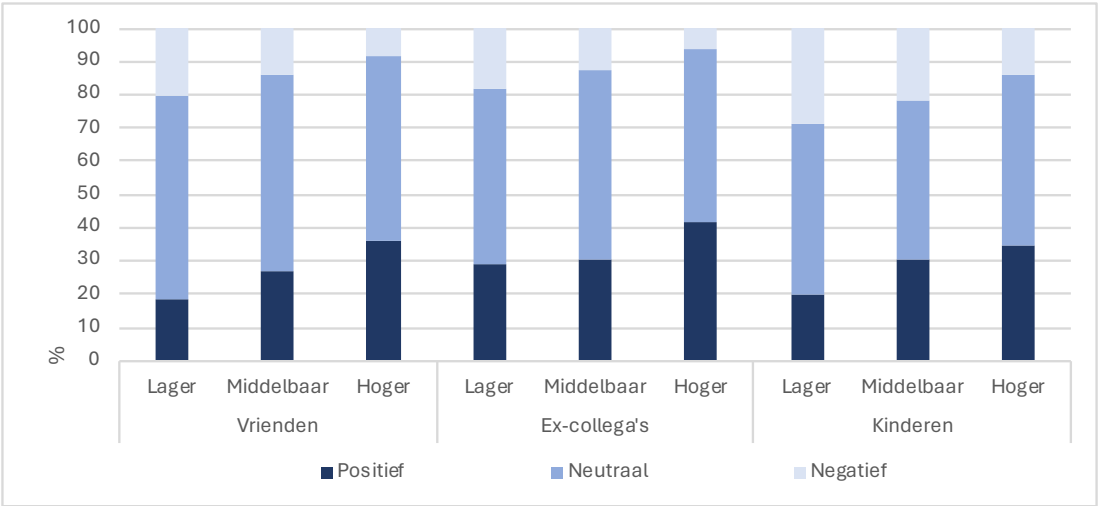


Bron: NPPS, 2023. N=3.581; AOW-gerechtigden die niet werkten in 2023.

De omgeving over doorwerken

Beslissingen over werk en pensioen vinden niet in een vacuüm plaats. Uit eerder onderzoek blijkt dat ook de sociale omgeving, en met name de partner (als men die heeft), een rol speelt bij de besluitvorming (Eismann, Henkens, & Kalmijn, 2019; Eismann, Verbeij, & Henkens, 2019). In de derde onderzoekronde in 2023 van de NPPS is aan niet-werkende deelnemers gevraagd hoe zij verwachten dat verschillende leden van hun netwerk, zoals vrienden, ex-collega's en kinderen, zouden reageren als ze weer gingen werken. Deze verwachtingen zijn weergegeven in figuur 15, uitgesplitst naar opleidingsniveau. Gemiddeld verwacht zo'n 30% tot 35% van de deelnemers positieve reacties van hun vrienden, ex-collega's en kinderen. Onder hogeropgeleiden ligt het aandeel verwachte positieve reacties ongeveer 5 procentpunt hoger. Deze cijfers betekenen niet dat deelnemers vooral veel negatieve reacties verwachten: in alle gevallen schommelt het aandeel dat neutrale reacties verwacht rond de 50% tot 60%. Gemiddeld genomen lijkt de omgeving dus neutraal tot licht positief. De mening van de partner is op een iets andere manier gemeten en daardoor niet helemaal vergelijkbaar met die van de overige netwerkleden. Aan de partners is namelijk in een aparte vragenlijst gevraagd hoe zij ertegenover zouden staan als hun partner over een jaar zou werken. Hieruit komt een aanzienlijk negatiever beeld naar voren: 63% van de partners geeft er sterk de voorkeur aan dat hun partner over een jaar niet werkt; 30% heeft geen voorkeur. Slechts 2,5% geeft aan (graag) te willen dat hun partner over een jaar werkt. De verschillen naar opleidingsniveau en geslacht zijn hier verwaarloosbaar.

Figuur 15. *Verwachte reacties van de sociale omgeving op het besluit om weer te gaan werken onder AOW-gerechtigden, naar opleidingsniveau*



Bron: NPPS, 2023. N=3.485; AOW-gerechtigden die in 2023 niet werkten.

5. Conclusie

In deze paper staan drie vragen centraal. Allereerst hebben we gekeken naar de trends met betrekking tot doorwerken na de pensionering. Hiervoor maakten we gebruik van cijfers van het CBS. Daarnaast hebben we antwoord gegeven op twee verdiepende vragen. Ten eerste: welke motieven hebben mensen om door te werken na de pensionering en wat zijn de kenmerken van het werk? Ten tweede: welke mensen hebben níet heeft gewerkt na de pensionering en in hoeverre staan zij daar wel voor open? Voor de beantwoording van deze vragen gebruikten we de NPPS: een panelstudie onder ruim 4.000 werknemers, geboren tussen 1950 en 1955 en aangesloten bij pensioenfondsen ABP (overheid en onderwijs), BpfBOUW (bouw) of PFZW (zorg, en welzijn). Hieronder zullen de belangrijkste bevindingen kort worden samengevat, gevolgd door enkele aanbevelingen voor organisaties.

Doorwerken neemt in betekenis toe

Op basis van CBS-gegevens kunnen we concluderen dat de afgelopen 20 jaar de arbeidsdeelname van ouderen na de pensioenleeftijd sterk is gestegen. Ter illustratie: van de 68-jarige mannen is in 2024 een kwart nog actief op de arbeidsmarkt (voor minimaal 1 uur), terwijl dit in 2004 nog 11% was. Die stijging doet zich niet alleen voor onder mensen die de AOW-leeftijd nog maar kort zijn gepasseerd, maar ook bij 70- tot 75-jarigen. Dit duidt erop dat doorwerken na pensioen meer ingeburgerd raakt. Opvallend is dat vooral ook de arbeidsdeelname onder AOW-gerechtigde vrouwen sterk is gegroeid, waardoor het verschil tussen mannen en vrouwen kleiner is geworden.

Intrinsieke motieven voeren de boventoon

De NPPS geeft inzicht in de motieven van AOW-gerechtigden om door te werken. Intrinsieke motieven zijn de belangrijkste drijfveren: plezier in het werk, het gevoel nuttig te zijn en iets betekenen voor anderen. Financiële motieven lijken minder leidend. Voor een kwart van de werkende AOW'ers speelt het inkomen geen rol. Desalniettemin is er een groep voor wie financiële motieven wél belangrijk zijn. Onder lageropgeleiden is inkomen de op een na belangrijkste reden om te werken.

Kleine deeltijdbanen met veel flexibiliteit

Doorwerken gebeurt voornamelijk in deeltijd. Ongeveer de helft werkt 12 uur per week of minder. Slechts 7% werkt fulltime (36 uur of meer). Flexibiliteit is kenmerkend voor het werk van het merendeel van de werkende AOW-gerechtigden en staat waarschijnlijk ook hoog op hun prioriteitenlijst. Deze flexibiliteit lijkt goed aan te sluiten bij de behoefte van organisaties aan een flexibele schil van werknemers die al dan niet tijdelijke tekorten en gaten in roosters

opvangen (Dingemans, Henkens, & Van Solinge, 2023). Doorwerken boven de AOW-leeftijd kan daarmee gezien worden als een soort *smeerolie* voor de economie.

Werkende AOW'ers zijn overwegend positief over hun werk, en specifiek over de inhoud ervan en de relatie met collega's en leidinggevenden. Omdat AOW'ers hoofdzakelijk werken omdat ze het leuk vinden, is het aannemelijk dat deze positieve kenmerken, naast de flexibiliteit, gelden als belangrijke voorwaarden voor hun arbeidsdeelname. Veel werkende AOW'ers geven dan ook aan tot op vrij hoge leeftijd te willen blijven werken. Gemiddeld geven zij aan rond hun 72e volledig te willen stoppen met werken. 1 op de 10 geeft zelfs aan pas na het 80e levensjaar te willen stoppen. Dit kan worden opgevat als een wens om zo lang mogelijk door te werken.

Aanzienlijk onbenut potentieel

Ongeveer een kwart van de deelnemers aan de NPPS werkt in 2023 nog of had na de pensionering nog gewerkt. 8% heeft na het bereiken van de AOW-leeftijd nog wel gezocht naar werk, maar dit niet gevonden. Het merendeel is dus niet meer actief geweest op de arbeidsmarkt na de pensionering. Opmerkelijk is dat 30% van de niet-werkende deelnemers in 2023 desgevraagd aangeeft nog wel interesse te hebben in betaald werk. De voorwaarden die deze groep stelt aan een eventuele terugkeer tot betaald werk overlappen grotendeels met de motieven van AOW'ers die in 2023 werkzaam zijn: het werk moet in de eerste plaats plezierig en flexibel zijn. Het inkomen is voor niet-werkende AOW'ers een iets belangrijkere overweging.

De aangegeven interesse in betaald werk suggereert niet dat bijna 1 op de 3 deelnemers daadwerkelijk zou gaan werken wanneer de kans zich voordoet. Waarschijnlijk zal het grootste deel van deze groep niet zelf op zoek gaan naar een baan. Deze mensen zullen betaald werk dus alleen overwegen wanneer zij hiervoor worden benaderd. De genoemde belemmeringen – veelal met betrekking tot vrijheid – suggereren bovendien dat er behoorlijk wat voorwaarden worden gesteld aan het werk. Verder is de kans groot dat de sociale omgeving, en dan vooral de partner, minder positief staat tegenover een terugkeer tot betaald werk. Denkbaar is ook dat de gezondheid (van de partner) een extra belemmering vormt. Toch is de interesse in betaald werk aanzienlijk, zeker gezien de gemiddelde leeftijd van deze groep: bijna 70.

Opleiding speelt een rol

In dit onderzoek bekijken we in het bijzonder hoe doorwerken varieert naar geslacht, opleidingsniveau en sector. In algemene zin is het beeld duidelijk: mannen en hogeropgeleiden verrichten vaker betaald werk na de pensionering. De afgelopen decennia is de kloof tussen de groepen echter kleiner geworden. Uit ons onderzoek blijkt dat lageropgeleiden vaker doorwerken om hun pensioeninkomen aan te vullen. Eerder onderzoek wees al uit dat

werken boven de AOW-leeftijd uit financiële noodzaak niet bevorderlijk is voor het welzijn (Dingemans & Henkens, 2014). Lageropgeleiden werken gemiddeld ook meer uren. De overige resultaten verschillen slechts in bescheiden mate naar geslacht en opleidingsniveau. Ook tussen de vijf sectoren die in het onderzoek zijn betrokken, zijn de verschillen klein. De belangrijkste verschillen kunnen grotendeels worden verklaard door de samenstelling van de sectoren naar geslacht en opleidingsniveau, evenals door sectorspecifieke kenmerken, zoals de mate van flexibiliteit en de gangbaarheid van zzp-constructies.

6. Reflectie

Betekenis voor organisaties

De structurele krapte op de arbeidsmarkt maakt dat organisaties meer dan voorheen kijken naar mogelijkheden om werknemers te interesseren voor doorwerken na de AOW-leeftijd of om gepensioneerden van buiten de organisatie aan te trekken. Het hier gerapporteerde onderzoek laat zien dat ongeveer een kwart van de werknemers na pensionering op enige wijze actief is op de arbeidsmarkt. Van de mensen die in 2023 niet meer werken, staat een aanzienlijk deel nog open voor werk. Om deze bron efficiënt aan te boren, is het om te beginnen van groot belang dat werkgevers hun rol bij de besluitvorming over pensionering van de werknemer niet onderschatten. We belichten twee aan elkaar gerelateerde bevindingen van het huidige onderzoek waar werkgevers rekening mee kunnen houden.

Ten eerste zien werkgevers pensioen vaak als een privézaak van de werknemer. Zij zijn terughoudend om een gesprek over pensionering en eventueel langer doorwerken aan te gaan (Henkens & Van Solinge, 2003; Tunney & Oude Mulders, 2021). Werknemers daarentegen vinden het vaak juist belangrijk gevraagd te worden door hun werkgever om langer door te werken. Het is dan ook waarschijnlijk dat wederzijdse interesse in het voortzetten van de arbeidsrelatie na de AOW-leeftijd regelmatig onbesproken blijft. Als een gesprek over langer doorwerken wél wordt gevoerd, werken werknemers ook veel vaker langer door. Voor werkgevers is het raadzaam dat dit gesprek ruim voor de AOW-leeftijd wordt aangegaan. Mensen beginnen twee tot drie jaar voor pensioen steeds concreter na te denken over hun pensioentijd. Wanneer een dergelijk gesprek vlak voor de pensionering plaatsvindt, hebben werknemers wellicht al andere plannen gemaakt om hun pensioentijd in te vullen (Van Solinge, 2023). Bovendien kan een tijdig gesprek over langer doorwerken het signaal afgeven dat de werknemer gewaardeerd wordt door de organisatie. Een plotseling verzoek vlak voor de pensionering kan daarentegen de indruk wekken dat de organisatie onvoldoende heeft nagedacht over de opvolging van de werknemer.

Ten tweede biedt het tijdig voeren van een gesprek over langer doorwerken de mogelijkheid om de concrete invulling van het werk met elkaar af te stemmen. AOW-gerechtigden hebben andere voorkeuren en stellen andere voorwaarden aan betaald werk dan pre-AOW'ers. Zo hechten zij vaak veel waarde aan flexibiliteit in werktijden en verlof en werken zij veelal uit intrinsieke motivatie. Omdat plezier in het werk belangrijk is, is het aannemelijk dat AOW-gerechtigden eerder geneigd zijn om langer door te werken als zij zich kunnen richten op de werkzaamheden die zij leuk vinden. Ook willen AOW'ers met belangstelling in betaald werk zich graag welkom voelen in de organisatie en niet het gevoel hebben dat zij jongere collega's in de weg zitten. Door deze wensen en eventuele twijfels tijdig te bespreken, kan de werkgever hierop inspelen en zo nodig voorbereidingen treffen die de gewenste inrichting van het werk mogelijk maken.

AOW-leeftijd als harde knip

Hoewel doorwerken na de AOW-leeftijd in de huidige context mogelijk is, fungeert de AOW-leeftijd in de praktijk nog steeds als een harde knip. Werknemers die na deze leeftijd blijven werken, doen dat doorgaans onder andere voorwaarden, vaak op basis van een tijdelijk contract dat slechts beperkt kan worden verlengd. Uit de NPPS blijkt bovendien dat een kwart van de deelnemers de pensionering als (deels) onvrijwillig ervoer. Het bereiken van de AOW-leeftijd speelde daarbij een belangrijke rol: 1 op de 10 gepensioneerden gaf aan onvrijwillig gestopt te zijn vanwege de AOW-leeftijd en het daaraan gekoppelde ontslag. Uit recent onderzoek blijkt dat 1 op de 6 mensen met een universitaire opleiding bij het bereiken van de AOW-leeftijd onvrijwillig met pensioen is gegaan. Het gaat vaak om bevlogen medewerkers: 84% heeft (heel) veel plezier in zijn of haar werk. De geldende praktijk kan deze medewerkers er dus van weerhouden om door te werken. Een belangrijke vraag is of er in de huidige tijd niet nieuwe wegen verkend kunnen worden om dit arbeidspotentieel beter te benutten.

Een versoepeling van de regels rond automatisch ontslag bij AOW-leeftijd kan een relatief laagdrempelige stap in de juiste richting zijn (Marabini, Henkens, & Van Solinge, 2025; Van Solinge, Henkens & Marabini, 2026). Hoewel het merendeel van de pensioenfondsen inmiddels al mogelijkheden biedt voor flexibele pensioenopname, zoals uitstel van pensionering en deeltijdpensioen, blijven cao's op dit punt nog achter. In de meeste cao's is standaardontslag bij het bereiken van de AOW-leeftijd nog steeds de norm.

Ook de mogelijkheid om de ingangsdatum van de AOW-uitkering (deels) uit te stellen, kan een manier zijn om langer doorwerken aantrekkelijker te maken. Nederland is het enige land in de Europese Unie waar dit niet mogelijk is (Spasova et al., 2025). In andere EU-lidstaten kan men, soms onder bepaalde voorwaarden, ervoor kiezen de ingangsdatum van het publieke pensioen uit te stellen. Daar staat een hogere pensioenuitkering tegenover zodra het pensioen ingaat. Zo ontstaat een financiële prikkel om langer door te werken, zonder werknemers die dat niet willen of kunnen daartoe te verplichten.

Toekomst: meer werkende gepensioneerden

Naar verwachting groeit het aantal AOW-gerechtigden in de komende 15 jaar van 3,6 naar 4,6 miljoen. Tegelijkertijd bereikt een steeds hoger opgeleide en gezondere generatie de AOW-leeftijd. Dit maakt het aannemelijk dat de trend van doorwerken na pensionering zich zal voortzetten. Zelfs als de arbeidsparticipatie onder AOW'ers gelijk blijft, zal door de sterke groei van deze bevolkingsgroep het absolute aantal werkende gepensioneerden toenemen. In een krappe arbeidsmarkt zullen werkgevers daardoor steeds meer rekening moeten houden met de wensen van AOW-gerechtigden en ruimte moeten bieden voor meer flexibiliteit in de arbeidsrelatie. AOW'ers hechten meer waarde aan deeltijdwerk, een lagere werkdruk en aangepaste verantwoordelijkheden.

Minder duidelijk is in hoeverre de invoering van het nieuwe pensioenstelsel de arbeidsdeelname van AOW-gerechtigden zal stimuleren. Enerzijds is de verwachting dat de gemiddelde pensioenuitkeringen in het nieuwe stelsel sneller kunnen stijgen. Anderzijds kan het leiden tot meer onzekerheid, doordat pensioenuitkeringen sterker afhankelijk worden van economische ontwikkelingen en ook sneller kunnen dalen. Hoewel de verwachte schommelingen in pensioeninkomen waarschijnlijk beperkt blijven en niet snel zullen leiden tot een grote financiële noodzaak om langer door te werken, kan de ervaren onzekerheid mensen stimuleren de arbeidsmarkt nog niet vaarwel te zeggen.

Appendices

Appendix 1 Beschrijving van de NIDI Pensioen Panel Studie

De NIDI Pensioen Panel Studie (NPPS) is een grote panelstudie die oudere werknemers in loondienst heeft gevolgd van enkele jaren vóór tot enkele jaren ná het bereiken van de AOW-leeftijd. In 2015, bij de eerste ronde van dataverzameling, waren alle deelnemers 60 tot 65 jaar oud en werkzaam bij organisaties aangesloten bij de pensioenfondsen ABP, PFZW en BpfBOUW. In 2018 was ongeveer de helft van de deelnemers AOW-gerechtigd; in 2023 hadden alle deelnemers de AOW-leeftijd bereikt. Het panel bestond in 2015 uit 6.793 deelnemers, in 2018 uit 5.312 deelnemers en in 2023 uit 4.261 deelnemers.

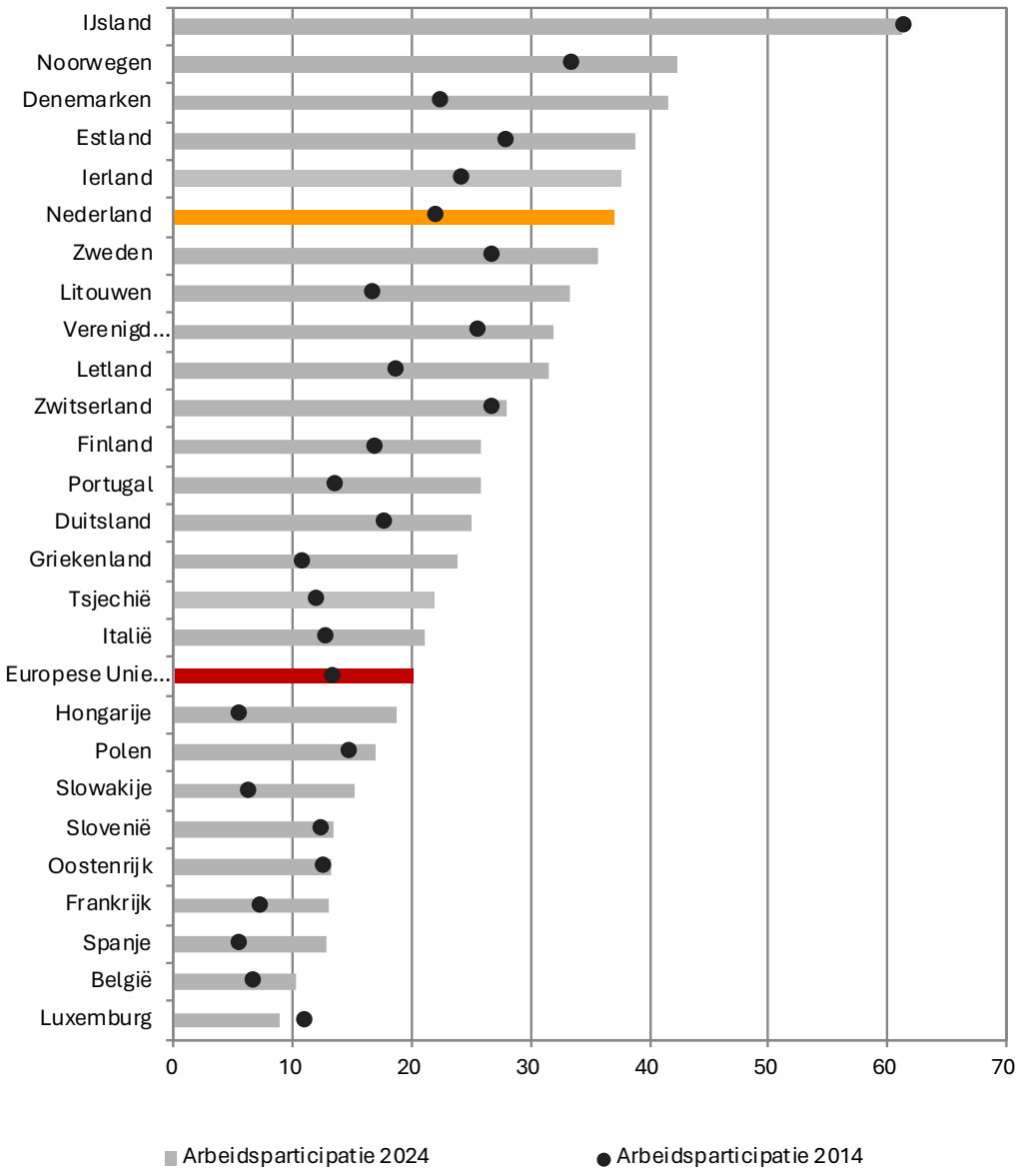
De steekproef is genomen met het oog op brede vertegenwoordiging van verschillende organisaties zowel wat betreft sector als omvang. Van de deelnemers is dan ook bekend in welke sector de organisatie valt waarvoor zij in 2015 werkzaam waren: overheid, onderwijs, bouw, zorg en welzijn. De steekproef vertegenwoordigt dan ook een groot deel van de Nederlandse arbeidsmarkt, maar is niet representatief voor de Nederlandse bevolking. Zo bestaat het panel alleen uit werknemers in loondienst in de sectoren overheid, onderwijs, bouw, zorg en welzijn. Bovendien bestaat het panel enkel uit deelnemers die in 2015 in loondienst werkzaam waren, waardoor de arbeidsparticipatie ook onder AOW-gerechtigden in de data hoger ligt dan onder de gehele Nederlandse bevolking. De meeste resultaten die hier worden gepresenteerd, zijn gebaseerd op de data uit 2023. Een aantal kenmerken van de steekproef is weergegeven in tabel 1.

Tabel A1-1. *Achtergrondkenmerken van deelnemers aan de NPPS, 2023*

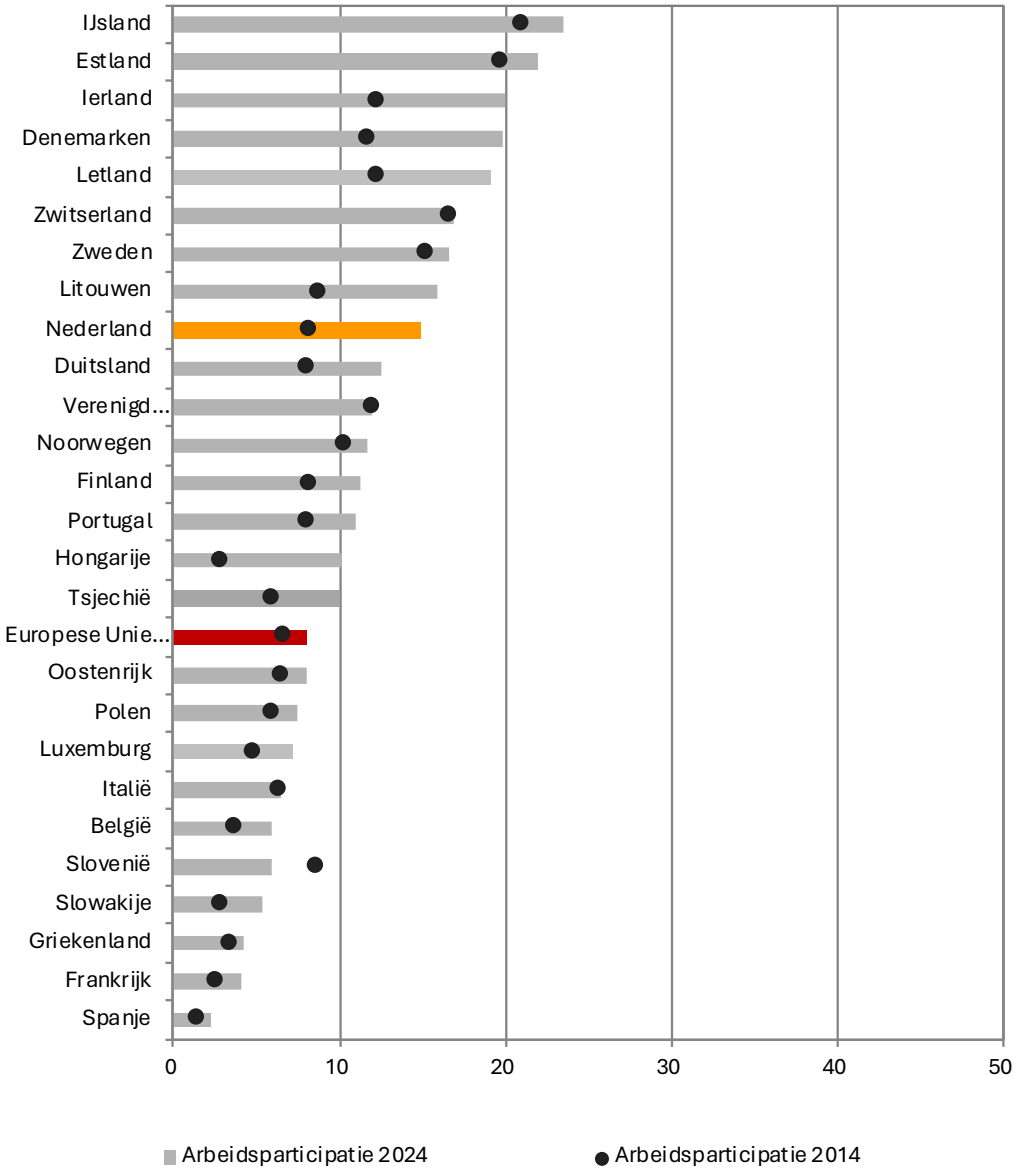
Variabele	Gemiddelde/percentage		
Geslacht (man)	55%		
	Totaal	**Man**	**Vrouw**
Leeftijd	69,8 jaar	69,8 jaar	69,7 jaar
Opleiding			
Lager	23%	27%	19%
Middelbaar	25%	24%	26%
Hoger	52%	50%	55%
Sector			
Overheid	28%	35%	19%
Onderwijs	27%	22%	32%
Bouw	17%	31%	2%
Zorg	12%	4%	23%
Welzijn	16%	8%	24%
Werkzaam geweest na pensionering	23%	26%	20%
Nog werkzaam in 2023	12%	14%	9%

Appendix 2 Arbeidsdeelname van ouderen in Europees perspectief

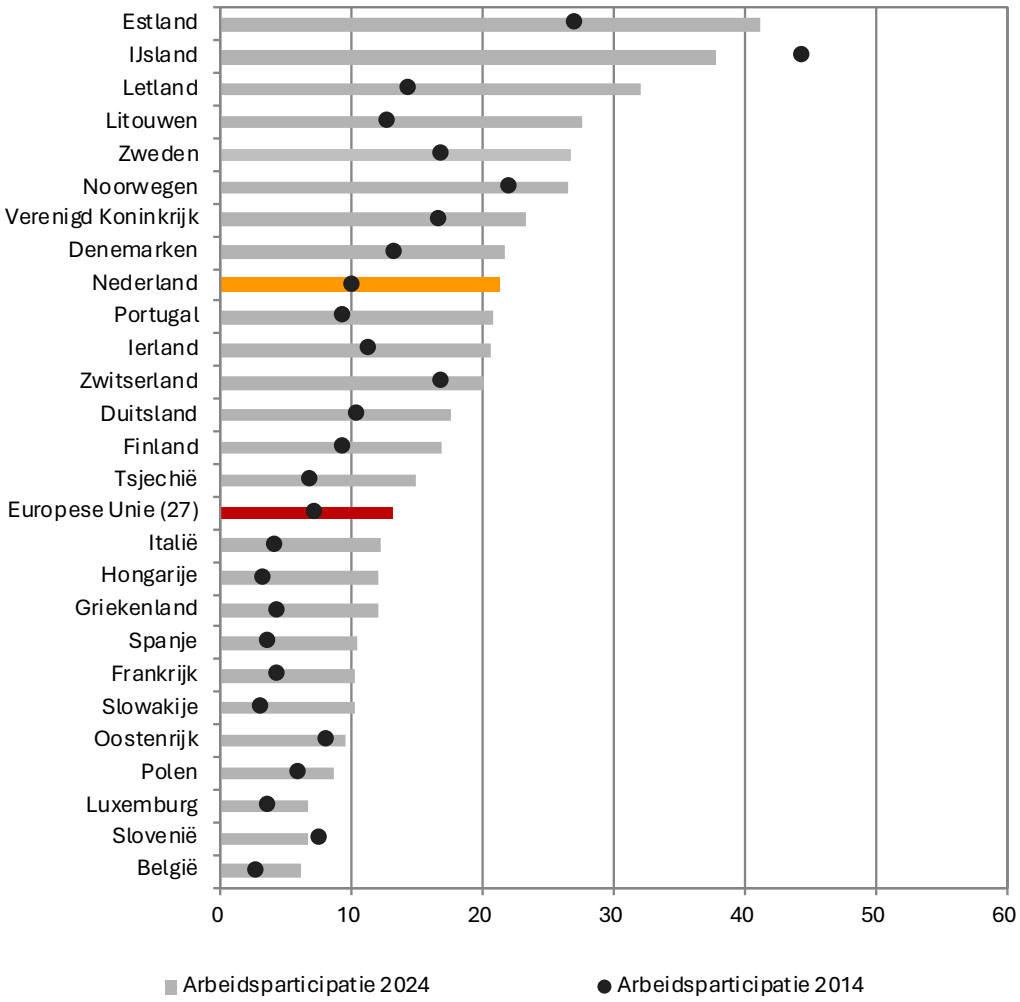
Figuur A2-1. *Arbeidsdeelname Europese Unie, mannen 65-69 jaar* (Bron: OECD Data Explorer, https://data-explorer.oecd.org)



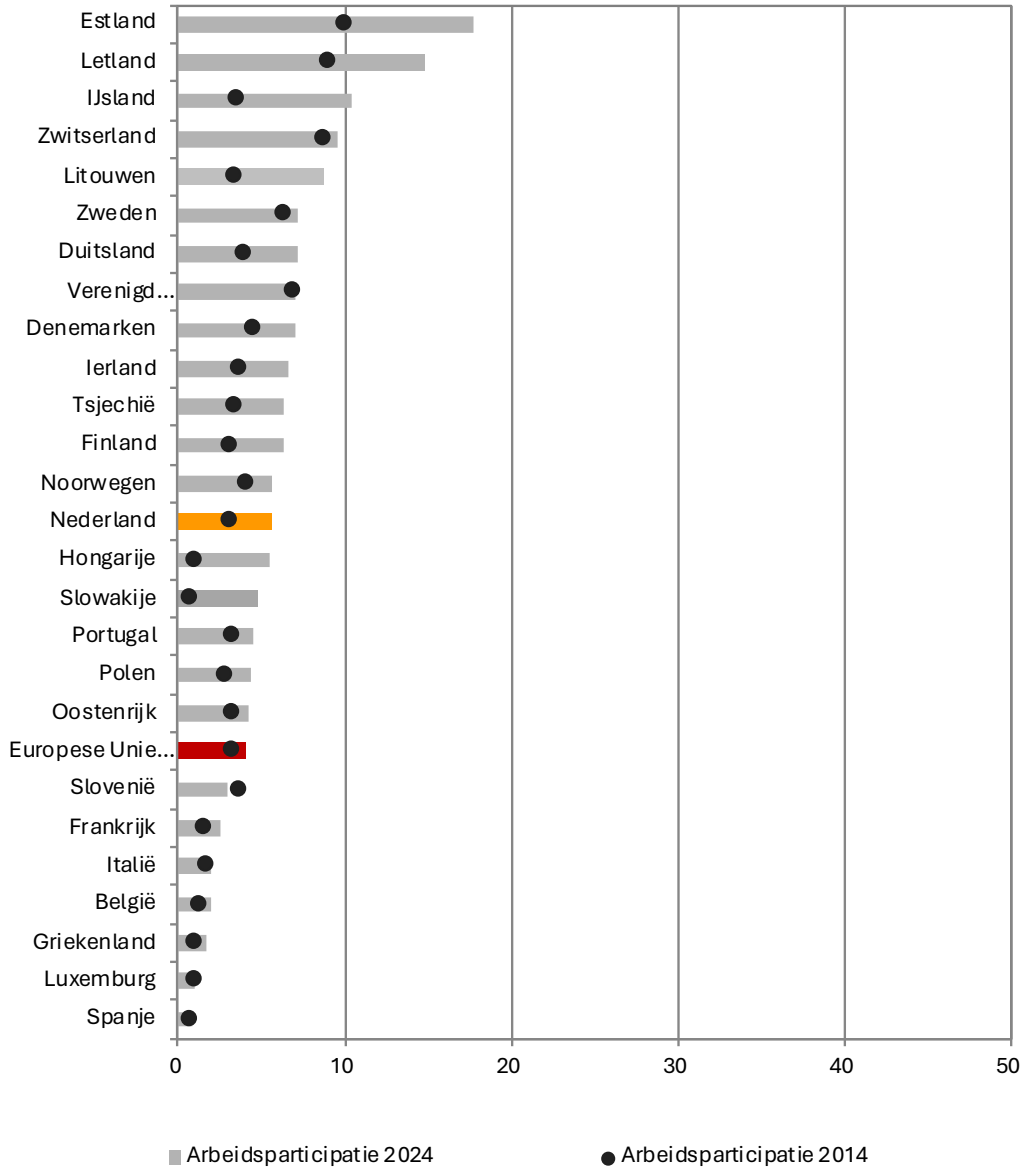
Figuur A2-2. *Arbeidsdeelname Europese Unie, mannen 70-74 jaar* (Bron: OECD Data Explorer, https://data-explorer.oecd.org)



Figuur A2-3. *Arbeidsdeelname Europese Unie, vrouwen 65-69 jaar* (Bron: OECD Data Explorer, https://data-explorer.oecd.org)



Figuur A2-4. *Arbeidsdeelname Europese Unie, vrouwen 70-74 jaar* (Bron: OECD Data Explorer, https://data-explorer.oecd.org)



Literatuur

Bijlsma, I., Fouarge, D., & Montizaan, R. (2017). 'Werken met een AOW. Omvang, beweegredenen en risico's van verdringing.' *Netspar Opinion Paper 69.* Netspar.

Bosma, J. & Van Solinge, H. (2025). 'Doorwerken na pensioen draait vooral om werkplezier – maar niet voor iedereen.' *Demos: bulletin over bevolking en samenleving, 41*(3), 5-7.

CBS (2022, 17 mei). *Arbeidsdeelname kerncijfers*. CBS Statline. https://opendata.cbs.nl/statline#/CBS/nl/dataset/82309NED/table?ts=1649762552775.

CBS (2026, 23 april). 'Gemiddelde pensioenleeftijd gestegen naar 66 jaar en 4 maanden.' CBS. https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2026/17/gemiddelde-pensioenleeftijd-gestegen-naar-66-jaar-en-4-maanden.

Dingemans, E. & Henkens, K. (2014). 'Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: A longitudinal investigation.' *Journal of Organizational Behavior, 35*(4), 575-591. https://doi.org/10.1002/job.1914.

Dingemans, E., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2023). 'Aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder gepensioneerden.' *ESB, 108*(4826), 460-461.

Eismann, M., Henkens, K., & Kalmijn, M. (2019). 'Origins and mechanisms of social influences in couples: The case of early retirement decisions.' *European Sociological Review, 35*(6), 790-806. https://doi.org/10.1093/esr/jcz037.

Eismann, M., Verbeij, T., & Henkens, K. (2019). 'Older workers' plans for activities in retirement: The role of opportunities, spousal support, and time perception.' *Psychology and Aging, 34*(5), 790-806. https://doi.org/10.1037/pag0000377.

Grünwald, O., Damman, M., & Henkens, K. (2021). ‚The differential impact of retirement on informal caregiving, volunteering, and grandparenting: Results of a 3-year panel study.' *The Journals of Gerontology: Series B, 76*(3), 607-619. https://doi.org/10.1093/geronb/gbaa221.

Hansson, I., Henkens, K., & van Solinge, H. (2023). 'Motivational drivers of temporal dynamics in postretirement work.' *The Journals of Gerontology: Series B*, *78*(1), 179-189.

Henkens, K. & Van Solinge, H. (2003). 'Het Eindspel: Werknemers, hun partners en leidinggevenden over uittreden uit het arbeidsproces.' Van Gorcum.

Henkens, K. & Van Solinge, H. (2024). Geld nauwelijks motief bij doorwerkende AOW'ers. *ESB, 109*(4834), 266-267.

Marabini, C., Damman, M., & Henkens, K. (2024). 'Echte zzp'ers zijn niet erg bezig met hun pensioen.' *Demos: bulletin over bevolking en samenleving, 40*(6), 5-7.

Marabini, C., Henkens, K., & van Solinge, H. (2025). 'Involuntary retirement pathways: The role of health, organizational pressures, and mandatory retirement policies.' *Netspar Industry Paper 2025-016.* Netspar.

OECD (2025). 'Employment and unemployment by five-year age group and sex – indicators.' OECD Data Explorer. https://data-explorer.oecd.org.

Oude Mulders, J. (2019). 'Welke werkgevers laten mensen doorwerken na de AOW-leeftijd?' *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 35 (4): 395-406.

SER (2022). 'Arbeidsmarktproblematiek maatschappelijke sectoren.' (Vol. Advies 22/05). Sociaal-Economische Raad.

Spasova, S., Deruelle, T., & Airoldi, F. (2025). 'Flexible retirement pathways: An analysis of policies in 28 European countries.' European Social Policy Analysis Network. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/flexible-retirement-pathways-analysis-policies-28-european-countries_en.

Tunney, O.C. & Oude Mulders, J. (2021). 'When and why do employers hire and rehire employees beyond normal retirement age?' *Netspar Design Paper 180.* Netspar.

Van Dalen, H. & Henkens, K. (2021). 'Gemengde gevoelens rond het nieuwe pensioenstelsel.' *Pensioen Magazine, 26*(8/9), 26-30.

Van Dalen, H. & Henkens, K. (2023). 'Sociale normen beperken werken na AOW-leeftijd.' *Economisch Statistische Berichten*, *108*(4817), 40-41.

Van Solinge, H. (2023). 'Doorwerken na pensioen: Plannen en realiteit.' *Tijdschrift voor HRM, 26*(2), 21-44. https://doi.org/10.5117/THRM2023.2.006.SOLI.

Van Solinge, H, Henkens, K & Marabini, C. (2026). 'Verplicht pensioen op de AOW-leeftijd: nog van deze tijd?' *Tijdschrift voor Pensioenvraagstukken (TvP)*, *2026-3*. (te verschijnen).

Netspar

Network for Studies on
Pensions, Aging and Retirement

Dit is een publicatie van Netspar
Oktober 2026

T +31 13 466 2109
E info@netspar.nl

netspar.nl