

Onderzoek: doorwerken na de AOW-leeftijd biedt kansen voor werkgevers en doorwerkers

NIEUWSBERICHT - Alliantie Doorwerkers publiceert eerste tussenresultaten van landelijk onderzoek

De Alliantie Doorwerkers publiceert vandaag de tussenresultaten en trends van een landelijk onderzoek naar doorwerken na de AOW-leeftijd. Werkgevers zien steeds duidelijker de kansen die doorwerken biedt, maar de vertaling naar de dagelijkse praktijk verloopt trager dan gehoopt.

Steeds meer mensen blijven langer vitaal en willen ook na de AOW-leeftijd actief blijven op de arbeidsmarkt. Zij willen en kunnen betaald doorwerken in hun eigen of een andere functie, wanneer dat aansluit bij hun ambities en talenten. Tegelijkertijd is de personeelskrapte allang niet meer beperkt tot zorg en techniek: ook in onderwijs, ICT, detailhandel en zakelijke dienstverlening blijven vacatures lastig te vervullen (UWV, 2025). Werkgevers zijn op zoek naar nieuwe manieren om ook ervaren medewerkers te behouden en doorwerken na de AOW mogelijk en duurzaam te maken.

Het onderzoek volgt voor het eerst in Nederland, over een langere periode, mensen die na hun AOW-leeftijd bewust blijven werken en hun werkgevers. Er nemen negentien werkgevers aan deel uit de sectoren zorg, kinderopvang, energie, industrie, transport en facility management. Daarnaast worden ongeveer honderdvijftig doorwerkers gevolgd. .

De analyses laten zien welke factoren bijdragen aan succesvol doorwerken, welke belemmeringen organisaties ervaren en welke behoeftes doorwerkers hebben.

“Wat opvalt, is dat de meeste doorwerkers zelf nauwelijks drempels ervaren; de knelpunten zitten vooral in de organisatie eromheen. Daar is dus veel winst te halen,” aldus Guido Welter, projectleider Alliantie Doorwerkers.

Meer dan 75% ervaart zelf geen drempels om te blijven werken

Uit de resultaten blijkt dat de meeste doorwerkers binnen het onderzoek hun werkvermogen en vitaliteit positief beoordelen en meer dan 75% zelf geen drempels ervaart om te blijven werken. De groep die wél knelpunten tegenkomt, noemt vooral beperkte ondersteuning, onduidelijkheid over regels en procedures en contractuele beperkingen. Doorwerkers geven bovendien duidelijk aan wat zij nodig hebben om langer met plezier te blijven werken: meer flexibiliteit, heldere afspraken en persoonlijk contact binnen de organisatie.

Werkgevers zien kansen

Aan werkgeverskant groeit het bewustzijn van de kansen die doorwerken biedt. In de praktijk zijn al enkele succesfactoren zichtbaar:

- tijdig het gesprek aangaan over doorwerkmogelijkheden;
- dat gesprek actief faciliteren;
- vacatureteksten expliciet toesnijden op doelgroep AOW'ers;
- functies en werktijden flexibel inrichten;
- een gedragen personeelsbeleid dat doorwerken ondersteunt.

De invoering van beleid voor doorwerken verloopt echter langzamer dan gehoopt. Flexibiliteit, begeleiding en passende randvoorwaarden zijn nog niet overal vanzelfsprekend. Meer organisatorisch draagvlak en leiderschap zijn nodig om hierin verdere stappen te zetten.

Het onderzoek van de Alliantie Doorwerkers

Het onderzoek van de Alliantie Doorwerkers wordt onafhankelijk uitgevoerd door onderzoeksbureau Ecorys, onder wetenschappelijke leiding van professor Annet de Lange, en mede mogelijk gemaakt door de Goldschmeding Foundation.

Het volledige onderzoeksrapport verschijnt op **29 september 2026**.
