

Werkgevers zien duidelijke voordelen in doorwerken na AOW-leeftijd

Goldschmeding Foundation roept sociale partners, werkgevers en beleidsmakers op om samen werk te maken van doorwerken na de AOW-leeftijd.

Diemen, 30 september 2026 – Alliantie Doorwerkers overhandigde gisteren aan werkgeversvereniging AWWN een nieuw onderzoeksrapport over doorwerken na de AOW-leeftijd. Terwijl de krapte op de arbeidsmarkt blijft aanhouden, wordt het talent en de ervaring van mensen die willen en kunnen doorwerken nog onvoldoende benut. Het onderzoek, uitgevoerd door Ecorys in opdracht van de Goldschmeding Foundation, laat zien dat succesvol doorwerken vooral vraagt om maatwerk, tijdige gesprekken en een vaste plek in het personeelsbeleid.

De onderzoekers volgden bijna een jaar lang 19 organisaties en meer dan 100 doorwerkers. Doorwerken is in vrijwel alle deelnemende organisaties bespreekbaar. Toch is doorwerken na de AOW-leeftijd bij veel werkgevers nog geen standaard onderdeel van het beleid. Hoewel de aandacht hiervoor toeneemt, zijn er pas in 11 van de 214 cao-akkoorden afspraken over gemaakt. Organisaties die voorlopen op het gebied van doorwerken, gaan vroegtijdig in gesprek met medewerkers die de AOW-leeftijd naderen. Ook verankeren zij doorwerken in HR-processen en personeelsplanning. Doorwerkers worden daarbij vaak ingezet als mentor, coach of specialist.

Werkgevers waarderen doorwerkers om hun vakkennis, betrouwbaarheid en werkethiek. Ook dragen zij bij aan kennisoverdracht en de begeleiding van jongere collega's. Doorwerkers voelen zich vitaal, gemotiveerd en betrokken. De grootste uitdaging voor werkgevers is het bieden van maatwerk, autonomie en ondersteuning door leidinggevenden.

Professor Annet de Lange, voorzitter van het Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPDI), stelt: "Doorwerken na de AOW werkt in de praktijk al vaak goed. De volgende stap is dat organisaties dit niet langer overlaten aan incidentele, goede gesprekken, maar vastleggen in hun HR-beleid, zodat doorwerken vanzelfsprekend wordt in plaats van uitzondering."

Bij de overhandiging van het rapport sprak Milla van Kempen, directeur bedrijfsvoering en advies bij AWWN, waardering uit voor de inzichten en de concrete handvatten die het rapport werkgevers biedt.

Wat werkt: drie aanbevelingen voor beleid en praktijk

Op basis van de onderzoeksresultaten doet Alliantie Doorwerkers aanbevelingen aan beleidsmakers, werkgevers en doorwerkers:

1. Voor overheid, beleidsmakers en sociale partners: ondersteun de groeiende acceptatie van doorwerken na de AOW-leeftijd. Zorg voor betrouwbare

financiële, organisatorische en juridische kennis, faciliterende wet- en regelgeving en cao-afspraken.

2. Voor werkgevers: maak doorwerken onderdeel van regulier personeelsbeleid. Ga ruim vóór de AOW-leeftijd het gesprek aan over wederzijdse wensen en mogelijkheden. Ondersteun leidinggevenden bij het passend maken van werkzaamheden, werktijden en verantwoordelijkheden.
3. Voor doorwerkers: neem regie en blijf actief sturen op werk dat past bij talent en ambities. Ga op tijd in gesprek over je wensen, belastbaarheid en mogelijke aanpassingen van taken en verantwoordelijkheden.

Alexander Steegh, projectmanager Inclusieve Arbeidsmarkt bij de Goldschmeding Foundation, roept op tot samenwerking: "Werkgevers, beleidsmakers en sociale partners kunnen samen zorgen dat mensen die na hun AOW-leeftijd willen en kunnen doorwerken, daar ook de mogelijkheid toe krijgen. Zo maken we beter gebruik van talent en ervaring en bouwen we aan een inclusieve arbeidsmarkt. "

-Einde persbericht-

Noot voor de redactie, niet voor publicatie

Bijgaand beeldmateriaal is vrij van rechten te gebruiken. Fotocredits: Oakfield Media



Voor interviews of meer informatie kunt u contact opnemen met Prof. Annet de Lange, annet.delange@ou.nl, 06-42081890 of Guido Welter, projectleider namens NPDI, guido@npdi.nl of 06-51013973.

Over het onderzoek

Het onderzoek naar doorwerken na AOW in organisaties is uitgevoerd door onderzoeksbureau Ecorys en Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPDI), de penvoerder van Alliantie Doorwerkers. Onder wetenschappelijke begeleiding van professor Annet de Lange. De onderzoekers volgden bijna een jaar lang 19 organisaties en meer dan 100 doorwerkers, met meerdere vragenlijsten en regelmatige verdiepende gesprekken.

Over de Alliantie Doorwerkers www.alliantiedoorwerkers.nl

De Alliantie Doorwerkers is een landelijk samenwerkingsverband van deskundige partners met één gedeelde missie: doorwerken na pensioen vanzelfsprekend én waardevol te maken.

Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPDI)

Nationaal Platform Duurzame Inzetbaarheid (NPDI) is een innovatief en onafhankelijk kennisnetwerk voor organisaties en sparringpartner voor duurzaam werkgeverschap en inzetbaarheidsvraagstukken.

Over de Goldschmeding Foundation voor Mens, Werk en Economie

De Goldschmeding Foundation is een filantropisch fonds, opgericht door Frits Goldschmeding, de grondlegger van de Randstad Groep. De foundation zet zich in voor blijvende verandering in de manier waarop mensen werken en samenwerken, vanuit de overtuiging dat iedereen er baat bij heeft als we meer naar elkaar omkijken. Met kennis, netwerk en donaties ondersteunen wij kansrijke projecten die bijdragen aan een inclusieve arbeidsmarkt, toekomstbestendig werk en een menswaardige economie. Met onze projectpartners en strategische partners in het veld versnellen wij zo de transitie naar beter werken en samenwerken voor iedereen.