

Doorwerken na je 67ste: waarom steeds meer mensen het doen – en hoe we daar allemaal beter van worden

Posted on 11 april 2026 by Calvin Schukkink

Het aantal werkende 67-plussers is de afgelopen tien jaar spectaculair gestegen. Doorwerken geeft steeds meer mensen plezier en voldoening. Maar ook de economie profiteert.

Steeds meer oudere werknemers zijn bereid om langer bij hun werkgever te blijven dan nodig is. Het aantal 'doorwerkers' (mensen die na de pensioengerechtigde leeftijd op de arbeidsmarkt blijven) is volgens cijfers van het CBS de afgelopen twintig jaar bijna vervijfvoudigd. In 2005 waren er ongeveer 90.000 65-plussers met een baan. In 2015 lag dat aantal net onder de 200.000, en in 2025 op 440.000.

Ook 70-plussers zijn steeds sterker vertegenwoordigd op de werkvloer. De arbeidsdeelname onder 70 tot 75-jarigen steeg tussen 2004 en 2024 van 3,6 naar

9,7 procent. Onder 75-plussers was er een stijging van 1,2 naar 3,7 procent. Het aantal doorwerkende ouderen zal in de toekomst nog verder toenemen, voorspelt ABN AMRO in het rapport *Grijs Potentieel* (2024). Voor de komende tien jaar wordt gerekend op een verdubbeling.

Geen ambtenaren

Waar vinden we de doorwerkers? De sectoren met het grootste aandeel 65-plussers zijn de landbouw, bosbouw en visserij (7,1 procent), cultuur, sport en recreatie (6,6) en vervoer en opslag (6,1). Doorwerkende ambtenaren zijn er daarentegen amper. Zij verlaten de arbeidsmarkt het vroegst, in 2024 op een gemiddelde leeftijd van 65 jaar en drie maanden. Cijfers van pensioenfonds ABP laten zien dat bijna de helft van de gemeente- en provincieambtenaren in 2024 en 2025 gemiddeld drie jaar vóór de AOW-leeftijd met pensioen ging. Ook in de horeca is doorwerken zeldzaam: het aandeel 65-plussers bedraagt in deze sector slechts 2 procent.

Feit is dat de huidige 65-plussers zich vitaler voelen dan vorige generaties. Ook verrichten zij minder fysiek zwaar werk, waardoor langer doorwerken eerder voor de hand ligt. Tegelijkertijd komen ouderen steeds meer tot het inzicht dat, voor zover het fysiek en mentaal mogelijk is, doorwerken allerlei positiefs brengt. Het belangrijkste motief, zo blijkt uit een NIDI Pensioen Panel Studie over de jaren 2015-2023, is ‘plezier in het werk’, gevolgd door ‘het gevoel nuttig te zijn’ en ‘iets te kunnen betekenen voor anderen’. Financiële motieven spelen een veel kleinere rol.

Er bestaat ook een grote groep ouderen die wel bereid is langer door te werken, maar dit (nog) niet doet – het zogeheten ‘onbenut arbeidspotentieel’. Dat blijkt uit een onderzoek van Ellen Dingemans (Universiteit Tilburg) en NIDI-onderzoekers Kène Henkens en Hanna van Solinge uit 2023. Ongeveer één op de vier niet-werkende AOW’ers toont belangstelling voor een terugkeer naar betaald werk, en naar schatting ruim 200.000 ouderen zouden in deeltijd willen werken, maar doen dat (nog) niet. ABN AMRO schat het ‘onbenut arbeidspotentieel’ zelfs op ongeveer 250.000 personen. Ook geruime tijd na uittreding blijkt een aanzienlijk deel van de gepensioneerden interesse te hebben in een terugkeer op de arbeidsmarkt.

Terughoudende werkgever

Deze gepensioneerden staan open voor betaald werk mits het plezier oplevert, er sprake is van flexibele werktijden en ze door een werkgever gevraagd worden. Maar ondanks de krapte op de arbeidsmarkt zijn die werkgevers nog altijd terughoudend met het actief bespreken van mogelijkheden om door te werken.

Dat een deel van de personeelstekorten alleen kan worden opgelost door de inzet van ouderen, wordt ondertussen steeds duidelijker. Vooral in sectoren als onderwijs, zorg en ICT is sprake van structurele krapte. Opvallend genoeg is juist daar ook veel onbenut arbeidspotentieel. Volgens CBS-onderzoek (2019) zijn in de ICT (62 procent), landbouw, bosbouw en visserij (53,2), het onderwijs (53,2) en in de gezondheids- en welzijnszorg (44,5) grote groepen 45- tot 65-jarigen bereid om door te werken, liefst met minder uren of dagen per week.

Financiële voordelen

De inzet van ouderen is niet alleen een oplossing voor een deel van de tekorten op de arbeidsmarkt, waardoor ook minder arbeids- en kennismigranten naar Nederland hoeven te worden gehaald. Het brengt ook financiële voordelen voor werkgevers. Die hoeven voor doorwerkers geen premies te betalen voor de WW en de meeste andere werknemersverzekeringen. Ook hebben AOW-gerechtigde personeelsleden bij ontslag geen recht op een transitievergoeding en hoeft bij ziekte slechts zes weken te worden doorbetaald – in plaats van 104 weken voor 'gewone' werknemers.

Voor de doorwerker geldt dat zijn inkomen geen gevolgen heeft voor de hoogte van de AOW-uitkering. Het mes snijdt aan alle kanten tegelijk.

Wynia's Week *verschijnt 156 keer per jaar en wordt* ***volledig mogelijk gemaakt*** *door de donateurs. Doet u mee?* ***Doneren kan zo****.* ***Hartelijk dank!***