



Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds  
voortgezet onderwijs

# AOW-gerechtigde medewerkers in het voortgezet onderwijs

Inzicht in kenmerken, motieven en kansen om  
arbeidspotentieel te verzilveren

## Aandeel werkende AOW-gerechtigden in het vo stijgt, maar vereist specifieke aandacht om potentieel optimaal te benutten

Het voortgezet onderwijs (vo) staat voor een uitdaging door vergrijzing: de komende jaren stroomt een groot aandeel medewerkers uit naar hun pensioen. In de strijd tegen personeelstekorten worden (recent) gepensioneerd dan ook gezien als een mogelijke bron van onbenut arbeidspotentieel.

Om een beter beeld te krijgen van de precieze omvang, motieven en kansen van deze groep doorwerkende medewerkers heeft Voion een onderzoek uitgevoerd (Voets et al., 2025). Daarbij is gebruik gemaakt van literatuur, CBS- en DUO-gegevens en interviews met AOW-gerechtigden, schoolleiders, HR-medewerkers en experts. Het onderzoek toont verschillende aanknopingspunten om de inzet van AOW'ers te bevorderen en zo hun arbeidspotentieel ten volste te benutten.

In deze handreiking delen we, uit het onderzoeksrapport [AOW-gerechtigde medewerkers in het voortgezet onderwijs](#) (Voets et al., 2025), de belangrijkste inzichten en aanbevelingen om schoolleiders en leidinggevendenden te ondersteunen in het enthousiasmeren van (bijna) AOW-gerechtigden voor doorwerken. Aanbevelingen zijn gericht op het optimaal benutten van dit arbeidspotentieel en het verlagen van drempels voor zowel werkgevers als werknemers.

1 Met werkende AOW-gerechtigden bedoelen we AOW'ers met een aanstelling in het vo. ZZP'ers en personen die via uitzendbureaus worden ingezet zijn niet in deze kwantitatieve analyse meegenomen.

## (Door)werkende AOW-gerechtigden<sup>1</sup>: trends 2018-2022

### Aantal:

- Ongeveer 3.600 medewerkers in het vo zijn 65 jaar of ouder (2023).
- Het aantal AOW-gerechtigden met een aanstelling in het vo stijgt. Tussen 2018 en 2022 is er een stijging van 56%; in 2022 hebben 928 AOW-gerechtigde personen een aanstelling.

### Leeftijd:

- Het grootste deel werkzame AOW'ers is tussen de 66 en 68 jaar (62%)
- De relatieve toename is het grootste onder 72-plussers: in de periode 2018-2022 is dit aantal ruim verdubbeld naar 136 personen.

### Geslacht:

- Van het aantal AOW'ers met een aanstelling in het vo in 2022 is zo'n 74% man en 26% vrouw.
- Er is een opvallend grote toename onder 72+ (en zelfs 75+) mannen. Bij vrouwen is de toename het sterkste onder 66-68-jarigen.

### Functie:

- Het grootste deel AOW'ers met een aanstelling in het vo in 2022 is docent (68%), maar er is ook een sterke toename onder personen met een onderwijsondersteunende functie (OOP).
- Een deel wisselt na het bereiken van de AOW-leeftijd van functiegroep.

### Dynamisch patroon van in- en uitstroom:

Naast doorwerken keren AOW'ers na verloop van tijd ook terug naar het vo.

### Voorspellers voor doorwerken:

- Gezinsomstandigheden spelen een rol bij doorwerken na de AOW-leeftijd: grotere kans van doorwerken onder mannen en AOW'ers met thuiswonende kinderen.
- Baankenmerken van de laatste baan voor het bereiken van de AOW-leeftijd spelen een rol. De kans op doorwerken is het grootst voor personen met een onderwijsgevende functie (OP).

Bron: Analyse van CBS Microdata en DUO-data (2024)  
(Voets et al., 2025, Hoofdstuk 5)

## Motieven: waarom, en hoe, doorwerken

### Variatie aan motieven

- AOW'ers willen (blijven) werken voor werkplezier, verbondenheid met de school en de leerlingen, en persoonlijke omstandigheden.
- Financiële motieven blijken voor werkende AOW-gerechtigden geen belangrijke factor te zijn.

### Voorwaarden: goede gezondheid en flexibiliteit

- Fysieke en mentale gezondheid zijn essentieel voor doorwerken.
- Flexibiliteit is een gedeeld streven voor zowel de school als AOW-gerechtigden. Voor AOW-gerechtigden is het daarbij belangrijk om aandacht te hebben voor bijvoorbeeld een goede werk-privé balans, deeltijdwerken, een smal(ler) takenpakket of minder verantwoordelijkheden. Dit vraagt maatwerk.

### Positieve ontvangst op school

- AOW'ers worden positief ontvangen door leerlingen en collega's. Hun inzet kan de werkdruk voor collega's verlagen.
- Ook werkgevers waarderen de inzet en ervaring van AOW'ers. Ze zetten de doelgroep, vooral op ad hoc wijze, steeds breder in.

### Vraag naar proactief beleid

- AOW'ers nemen meestal het initiatief om door te werken. Echter, dialoog over mogelijkheden vindt niet of weinig plaats en zorgt voor drempels.
- Veel AOW-gerechtigden willen al ruim voor de AOW-leeftijd de mogelijkheden richting pensioen bespreken met de werkgever.
- Er is onder (bijna) AOW-gerechtigden behoefte aan een actievere rol vanuit de werkgever met meer dialoog en proactief 'doorwerk' beleid.

### Belemmeringen

- Beperkte contractvormen en onduidelijkheid over regelgeving vormen obstakels bij doorwerken. Werkgevers en AOW'ers zijn onvoldoende geïnformeerd over mogelijkheden binnen arbeidsrechtelijke kaders.

Bron: Gesprekken met 22 individuen

(Voets et al., 2025, lees alle inzichten in Hoofdstuk 6)

Uit het onderzoek blijkt dat AOW'ers wel willen doorwerken, maar soms obstakels ervaren (lees meer over motieven en obstakels in Hoofdstuk 6.2). Daarnaast hebben scholen soms geen directe behoefte aan AOW-gerechtigden – de meerwaarde is het grootst indien er personeelstekorten zijn. Er heerst een gebrek aan bewustzijn over de opties en (positieve) gevolgen van doorwerken na de AOW-leeftijd (lees meer over mogelijkheden in hoofdstuk 6.3).

## Aanbevelingen

### Voer dialoog: bespreek vroegtijdig wensen en opties

Het vergroten van de inzet van AOW-gerechtigden begint met het versterken van de positie van oudere werknemers. Door vroegtijdig, in aanloop naar pensionering, de wensen en mogelijkheden rondom doorwerken te bespreken wordt duurzame inzetbaarheid vergroot. Een proactieve en structurele dialoog over pensionering en doorwerkintenties, bijvoorbeeld geïntegreerd in de jaarlijkse gesprekscyclus, helpt zowel werknemer als werkgever bij het maken van weloverwogen keuzes en zorgt voor een betere afstemming in (te maken) jaarplannen en formatie.

### Vergroot bewustzijn: verbeter informatievoorzieningen

Werknemers en werkgevers zijn zich nog vaak onvoldoende bewust van de opties en arbeidsrechtelijke regels rondom doorwerken na de AOW-leeftijd. Werknemers hebben behoefte aan directe communicatie en aanspreekpunten binnen de schoolorganisatie: werkgevers spelen hierbij een sleutelrol. Externe partijen helpen bij de informatievoorziening (pensioenfondsen, vakbonden), maar ook sociale partners kunnen hun rol vergroten door werkgevers meer te informeren én te stimuleren. Daarnaast is het belangrijk om bestaande juridische beperkingen, zoals een restrictie op tijdelijke jaarcontracten, kritisch te evalueren.

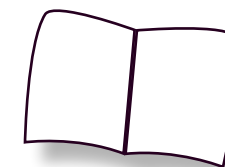


### Zet in op maatwerk

Zowel AOW-gerechtigden medewerkers als werkgevers hebben behoefte aan maatwerk om de aantrekkelijkheid van doorwerken te vergroten. Formeel beleid is niet altijd noodzakelijk, maar biedt wel handvatten bij het maken van maatwerkafspraken. Wensen van medewerkers lopen uiteen en zijn doorgaans geen harde eisen. Medewerkers zoeken duidelijkheid over mogelijkheden, terwijl werkgevers worstelen met de complexiteit van de formatie. Echter, te lang wachten met het geven van duidelijkheid over mogelijkheden kan de doorwerkmotivatie van AOW-gerechtigden verminderen. Het gesprek aangaan over taken, verantwoordelijkheden en salaris moet proactief worden gevoerd, met focus op de meerwaarde die AOW-gerechtigden voor de schoolorganisatie kunnen bieden.

### Koester actief contact met oud-medewerkers

De inzet van AOW-gerechtigden komt vaak ad hoc tot stand en blijkt het resultaat van een samenloop van omstandigheden. Hierdoor wordt arbeidspotentieel niet duurzaam benut. Het is belangrijk om betrokkenheid naar personeel te blijven tonen door in te zetten op behoud van binding met de school – ook na pensionering. Dit kan worden gedaan bijvoorbeeld via een platform voor oud-medewerkers of door hen te blijven uitnodigen voor activiteiten op school. Hiermee kan worden voorkomen dat arbeidspotentieel van AOW'ers verloren gaat door een 'passief' vertrek. Bovendien, door het contact met oud-medewerkers warm te houden kan makkelijker een beroep op hen worden gedaan bij acute personeelsvraagstukken.



### Lees het onderzoeksrapport

Meer weten? Lees het [onderzoeksrapport AOW-gerechtigde medewerkers in het voortgezet onderwijs](#) van Voion.

## VOION

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.

ACb



cnv



FO



FNV



VO RAAD