



Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds
voortgezet onderwijs



AOW-gerechtigde medewerkers in het voortgezet onderwijs

Inzicht in kenmerken, motieven en kansen om arbeidspotentieel te verzilveren

AOW-gerechtigde medewerkers in het voortgezet onderwijs

Inzicht in kenmerken, motieven en kansen om arbeidspotentieel
te verzilveren

Januari 2025

Auteurs: Isabel Voets, Eva Mienis en Ruud van der Aa

Uitgave:

Voion

Postbus 556

2501 CN Den Haag

E-mail: info@voion.nl

www.voion.nl

DISCLAIMER

Voion is zich volledig bewust van de taak zo betrouwbaar mogelijke informatie te verzorgen. Dit rapport is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel voorkomende onjuistheden.

© Voion 2025. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding.

Inhoudsopgave

SAMENVATTING	5
1.1. Aanpak en methode	5
1.2. Samenvatting van de bevindingen	5
1.3. Aanbevelingen	8
2. INLEIDING	9
2.1. Aanleiding	9
2.1.1. Werken na de AOW-leeftijd: Onbenut potentieel?	9
2.2. Onderzoeksvragen	9
2.3. Aanpak en methode	10
3. TOENEMENDE ARBEIDSPARTICIPATIE VAN 65-PLUSERS	11
3.1. Arbeidsparticipatie 65-plussers	11
3.1.1. Geleidelijke toename arbeidsparticipatie 65-plussers in Nederland	11
3.1.2. 65-plus werknemers in het voortgezet onderwijs	12
3.2. Vergrijzing en grijze druk: welke rol kunnen AOW-gerechtigden spelen?	13
3.2.1. Vergrijzing, grijze druk en arbeidstekorten	13
3.2.2. Grijze druk in het voortgezet onderwijs	13
3.3. Motieven van werknemers en werkgevers bij werken na de AOW-leeftijd	14
3.3.1. Waarom willen (sommige) werknemers doorwerken?	14
3.3.2. Welke afwegingen maken werkgevers bij de inzet van AOW-gerechtigden?	16
4. FACTOREN DIE INVLOED HEBBEN OP WERKEN TOT (NA) DE AOW-LEEFTIJD.....	18
4.1. Beleidskaders omtrent (doorwerken na) de AOW-leeftijd	18
4.1.1. Invloed van wet- en regelgeving op de arbeidsparticipatie van ouderen	18
4.1.2. Inzet op behoud: versterken van de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers	19
4.1.3. Beleid en regelgeving over doorwerken	20
4.2. Geldende (sociale) normen binnen de arbeidscultuur en het organisatieklimaat	21
4.2.1. Nationale arbeidscultuur	21
4.2.2. Houding van de werkgever en organisatieklimaat	22
4.3. (Veranderende) persoonlijke omstandigheden	23
4.3.1. Persoonlijke gezondheid	23
4.3.2. Huishoudsamenstelling en ervaren steun	23
5. WERKENDE AOW-GERECHTIGDEN IN HET VO: TRENDS EN CIJFERS.....	24
5.1. AOW'ers in het vo: Wie werkt door?	24
5.1.1. Toename van AOW-gerechtigden in alle leeftijdscategorieën, waaronder ook 70-plussers .	25
5.1.2. Baankenmerken van AOW-gerechtigden.....	26
5.1.3. Naar arbeidsmarktregio	27
5.1.4. Naar schoolkenmerken	28
5.2. In- en uitstroom na pensionering	29
5.2.1. Doorwerken versus terugkeren	29

5.2.2.	In- en uitstroom na het bereiken van de AOW-leeftijd	29
5.3.	Arbeidspotentieel onder AOW-gerechtigden: voorspellende factoren bij doorwerken	30
5.3.1.	Het effect van persoonskenmerken en de thuissituatie van AOW-gerechtigden.....	31
5.3.2.	Kenmerken van de laatste baan voor het bereiken van de AOW-leeftijd	31
6.	ERVARINGEN VAN (EN MET) WERKENDE AOW-GERECHTIGDEN	32
6.1.	Kenmerken van AOW-gerechtigde geïnterviewden	32
6.2.	Willen, kunnen en moeten: motieven om door te werken	33
6.2.1.	Motieven om door te <i>willen</i> werken als AOW-gerechtigde	33
6.2.2.	Voorwaarden om door te <i>kunnen</i> werken als AOW-gerechtigde.....	35
6.2.3.	Geen noodzaak om door te <i>moeten</i> werken voor AOW-gerechtigden in het vo	37
6.2.4.	Hoelang willen AOW-gerechtigde medewerkers eigenlijk doorwerken?	37
6.3.	Praktische invulling van de doorwerkintentie	37
6.3.1.	Van intentie naar realisatie: het bewerkstelligen van de doorwerk- of terugkeerintentie	37
6.3.2.	Afspraken over het werk: wensen en randvoorwaarden van AOW-gerechtigden	39
6.4.	De positie van oudere en AOW-gerechtigde werknemers binnen de schoolorganisatie	43
6.4.1.	Hoe passen AOW-gerechtigden binnen de organisatie	43
6.4.2.	Hoe gaan werkgevers om met de inzet van AOW-gerechtigden	45
7.	BEVINDINGEN, AANBEVELINGEN EN CONCLUSIE	47
7.1.	Samenvatting van de bevindingen	47
7.1.1.	Hoe groot is het aantal AOW-gerechtigde medewerkers in het vo, en hoe wordt de inzet van deze groep gekenmerkt?	47
7.1.2.	Welke bevorderende en belemmerende factoren worden ervaren door betrokken medewerkers en werkgevers bij de inzet van AOW-gerechtigden in het vo?	48
7.1.3.	AOW-gerechtigden: waar zit mogelijk on(der)benut potentieel?	49
7.2.	Aanbevelingen	50
7.3.	Slotbeschouwing	52
	BIJLAGE I: LITERATUUR	53
	BIJLAGE II: BEGRIPPENLIJST	56
	BIJLAGE III: TABELLEN	57
	BIJLAGE IV: METHODOLOGISCHE VERANTWOORDING	64
A.	Analyse op basis van CBS Microdata en DUO-data (kwantitatieve analyse)	64
B.	Interviews (kwalitatieve analyse)	66
	BIJLAGE V: INTERVIEWLEIDRADEN	69
A.	Leidraad voor AOW-gerechtigde medewerkers	69
B.	Leidraad voor schoolleiders en hr-medewerkers	70

Samenvatting

In het voortgezet onderwijs zal een groot aandeel medewerkers de komende jaren de AOW-leeftijd bereiken en uitstromen naar pensioen. Tegelijkertijd zien we dat het aantal werkende AOW'ers in het voortgezet onderwijs de afgelopen jaren is gestegen, en naar verwachting verder zal stijgen de komende jaren. In het licht van vergrijzing, uitstromende medewerkers door pensionering, en de zoektocht naar manieren om personeelstekorten te dempen worden de (recent) gepensioneerden aangemerkt als mogelijke bron van 'onbenut arbeidspotentieel' (SER, 2023).

Hoewel steeds meer AOW-gerechtigden bereid zijn om door te werken, zijn er signalen dat een deel van dit arbeidspotentieel in het voortgezet onderwijs (nog) niet wordt benut. De precieze omvang van het benutte én onbenutte arbeidspotentieel onder AOW-gerechtigden in het voortgezet onderwijs is ook niet volledig duidelijk. Daarnaast is weinig bekend over motieven om na het bereiken van de AOW-leeftijd (door) te werken. Om gericht te kunnen sturen op de kansen die de inzet van AOW-gerechtigden in het voortgezet onderwijs kan bieden, is meer inzicht nodig in de omvang, kenmerken en motieven van deze groep.

1.1. Aanpak en methode

Het doel van dit onderzoek is om in kaart te brengen *hoe groot het arbeidspotentieel is* onder AOW-gerechtigden in het voortgezet onderwijs en *hoe hun inzet wordt gekenmerkt*. Daarnaast wordt gekeken naar *welke motieven voor doorwerken* AOW'ers hebben, en *welke bevorderende en belemmerende factoren worden ervaren door werknemers en werkgevers* bij de inzet van AOW-gerechtigden. Er zijn twee onderzoeksvragen die centraal staan in het onderzoek:

1. Hoe groot is het aantal AOW-gerechtigde medewerkers in het voortgezet onderwijs, en hoe kan de inzet van deze groep worden gekenmerkt?
2. Welke bevorderende en belemmerende factoren worden ervaren door betrokken medewerkers en werkgevers bij de inzet van AOW-gerechtigden in het voortgezet onderwijs?

Drie onderzoeksmethoden zijn gebruikt om inzicht te krijgen in de inzet van AOW-gerechtigden in het voortgezet onderwijs. Allereerst is door middel van **literatuuronderzoek** onderzocht wat bekend is over werkende AOW-gerechtigden, met aandacht voor factoren die daarbij bevorderend of belemmerend werken. Daarnaast is een kwantitatieve **data-analyse** uitgevoerd op CBS Microdata en DUO-data van 60-plussers die tussen 2016 en 2022 een aanstelling hadden in het voortgezet onderwijs, om inzicht te krijgen in hun aantallen en kenmerken. Tot slot zijn **interviews** gehouden met (bijna) AOW-gerechtigde medewerkers, schoolleiders en HR-medewerkers van vo-scholen, en experts op het gebied van duurzame inzetbaarheid van oudere onderwijsmedewerkers.

1.2. Samenvatting van de bevindingen

Literatuuronderzoek

De afgelopen 10 jaar is de arbeidsparticipatie van 65-plussers in Nederland toegenomen. Deze hangt onder andere samen met een betere (ervaren) algehele gezondheid, de toegenomen levensverwachting, en veranderingen op de arbeidsmarkt waardoor kennis en vaardigheden langer relevant blijven. Parallel aan de

toegenomen arbeidsparticipatie van 65-plussers zien we een stijging in het aantal werknemers dat na het bereiken van de AOW- leeftijd (door)werkt.

Ook in het voortgezet onderwijs is het aandeel 65-plussers de afgelopen 10 jaar toegenomen. Ondanks een daling van de gemiddelde leeftijd van het onderwijsgevend personeel in het vo, blijft de groep medewerkers die de komende jaren vanwege pensioen zal uitstromen groot. Hiermee is sprake van aanzienlijke 'grijze druk' binnen de sector. Vergrijzing is dan ook een van de hoofdoorzaken van het huidige personeelstekort.

Uit de literatuur blijkt dat werknemers diverse motieven hebben om door te werken. Zij doen dit bijvoorbeeld uit interesse en bevoegenheid, of uit financiële noodzaak vanwege een lage of onvolledige pensioenopbouw. Ook voor werkgevers zijn er diverse redenen om AOW-gerechtigde medewerkers door te laten werken of aan te nemen: AOW'ers zijn van meerwaarde voor de organisatie vanwege hun kennis en ervaring en hun intrinsieke motivatie. Ook kan de inzet van AOW-gerechtigden een bijdrage leveren aan het verlichten van personeelstekorten en zorgen voor continuïteit en stabiliteit van de schoolorganisatie.

Factoren die het doorwerken van AOW-gerechtigden kunnen bevorderen of belemmeren, kunnen worden ingedeeld in drie categorieën: (1) wet- en regelgeving, zoals de inrichting van het pensioenstelsel en ontslagregelingen, begrenzen de mogelijkheden tot (door)werken na de AOW-leeftijd; (2) sociale normen op maatschappelijk en organisatorisch niveau beïnvloeden de verwachtingen van werkgevers en werknemers ten aanzien van oude(re) medewerkers en (3) persoonlijke omstandigheden, zoals de eigen gezondheid, de thuissituatie, en ervaren steun, spelen een rol bij de wens én mogelijkheid om (door) te werken.

Data-analyse werkzame AOW-gerechtigden in het voortgezet onderwijs

Voor de data-analyse is gekeken naar alle medewerkers van 60 jaar en ouder die in de periode 2016-2022 tenminste een jaar in dienst zijn (geweest) in het voortgezet onderwijs. In totaal gaat dit om 37.981 unieke personen. Hieruit kunnen we het volgende concluderen:

- Er is sprake van **een toename van het aantal werkzame AOW-gerechtigden** in het voortgezet onderwijs. In 2018 hadden 596 AOW-gerechtigde personen een aanstelling in het vo. In 2022 is dit aantal toegenomen naar 928 AOW-gerechtigde personen. Dit gaat om een toename van bijna 56 procent. Deze stijgende trend is vanaf 2020 in een stroomversnelling gekomen.
- **Het aantal werkzame 70-plussers is toegenomen.** Tussen 2018 en 2022 is het aantal werkzame personen van 72 jaar en ouder ruim verdubbeld naar 85 personen in 2022. Er zijn meer AOW-gerechtigde mannen dan AOW-gerechtigde vrouwen werkzaam, maar bij vrouwen zien we een relatief grote toename in het aantal werkende 66- tot 68-jarigen.
- **De meeste AOW-gerechtigden (68 procent) werken als docent,** ook onder ondersteunend personeel is een sterke toename te zien. Het aantal AOW-gerechtigde directieleden is het minst toegenomen tussen 2018-2022.
- **Een groot deel is werkzaam op de school waar zij in het laatste jaar voordat ze AOW-gerechtigd werden werkzaam waren.** Ongeveer een derde van de AOW-gerechtigden werkt in een andere functie dan in het laatste werkzame jaar voor de ingang van hun AOW-leeftijd.

- In arbeidsmarktregio's in het oosten van het land is de grootste relatieve toename van het aantal werkende AOW-gerechtigden. In enkele grootstedelijke gebieden werken in absolute zin relatief veel AOW'ers, maar dit staat in verhouding met het totale aantal werkenden in deze regio's.
- Het aantal werkzame AOW'ers is op alle schoolsoorten toegenomen. Relatief veel AOW-gerechtigden zijn werkzaam op een brede scholengemeenschap en scholen met een samenwerkingsverband.
- Steeds meer AOW-gerechtigden keren na verloop van tijd terug naar het werk in het voortgezet onderwijs. De toename in het aantal werkzame AOW-gerechtigden bestaat dus zowel uit personen die door blijven werken als personen die terugkeren. In de jaren na het bereiken van de AOW-leeftijd blijven AOW-gerechtigden in- en uitstromen.
- De kans op werken na de AOW-leeftijd is groter voor mannen en onder AOW-gerechtigden die een of meer thuiswonende kinderen hebben. Er zijn daarnaast diverse kenmerken van de laatste baan die de kans op doorwerken na de AOW-leeftijd vergroten of verkleinen.

Interviews met (werkende of bijna) AOW-gerechtigden en werkgevers

Voor dit onderzoek zijn in totaal 22 personen geïnterviewd. We spraken 14 personen met betrekking tot hun eigen ervaring als AOW-gerechtigde medewerker. Om het werkgeversperspectief te belichten werden 4 personen geïnterviewd die (ook) vanuit hun functie als schoolleider of HR-medewerker ervaring hebben met de inzet van AOW-gerechtigden. Tot slot zijn 4 experts geraadpleegd om de bevindingen uit het onderzoek te toetsen en nader te duiden. Deze interviews leiden tot de volgende inzichten:

- Motieven waarom AOW-gerechtigden willen werken variëren van het werkplezier, tot persoonlijke omstandigheden die het doorwerken voor hen aantrekkelijk maken. Ze zijn gedreven om te blijven bijdragen aan het voortgezet onderwijs.
- Fysieke en mentale gezondheid is een vereiste om door te kunnen werken. Daarnaast is meebewegen met veranderingen in het onderwijs ook een voorwaarde om door te kunnen werken én om een waardevolle bijdrage te blijven leveren.
- Wensen en randvoorwaarden rondom doorwerken verschillen, waarbij flexibiliteit een gedeeld streven is voor zowel de school als AOW-gerechtigden. AOW-gerechtigde medewerkers hebben voorkeur voor een (kleine) deeltijdaanstelling waarbij aandacht is voor werk-privé balans. Daarnaast wensen zij vaak een smal takenpakket, waarbij ze (indien mogelijk) enkele 'randtaken' zoals vergaderen laten vallen. Met de werkgever worden hierover maatwerkafspraken gemaakt.
- AOW-gerechtigden worden positief ontvangen op de school door leerlingen en collega's. Zij nemen bijvoorbeeld taken van collega's over, wat bijdraagt aan het verlagen van de werkdruk binnen de school.
- Werkgevers zijn positief over de ervaring met de inzet van AOW-gerechtigden. Werkgevers waarderen de kennis en kunde van AOW-gerechtigden en zetten deze doelgroep steeds breder in. Dat gebeurt veelal op een *ad hoc* wijze.
- AOW-gerechtigden nemen meestal zelf het initiatief voor doorwerken, waarbij er behoefte is aan een meer actieve rol van de werkgever in de aanloop naar de AOW-leeftijd. Over de mogelijkheid tot doorwerken vindt weinig of geen dialoog plaats. Voor medewerkers met doorwerkintentie kan dit een drempel opwerpen, en anderen worden wellicht niet gestimuleerd om over doorwerken na te denken.

- **Op de meeste scholen is geen specifiek beleid omtrent de inzet van AOW-gerechtigden.** Enerzijds laat de ad hoc aanpak die door werkgevers wordt gehanteerd veel ruimte voor maatwerk, anderzijds wordt deze aanpak door AOW-gerechtigden soms als onvoorspelbaar en weinig stimulerend ervaren.
- **De arbeid-juridische kaders rondom de aanstelling van AOW-gerechtigden worden niet door iedereen als positief ervaren.** Vooral de beperkte contractvormen, de limiet op het aantal tijdelijke contracten, en de beperkte ruimte voor maatwerk binnen de cao worden als belemmerend ervaren. Daarnaast zijn werkgevers én werknemers niet altijd op de hoogte van de relevante regelgeving omtrent de inzet van AOW-gerechtigden.

1.3. Aanbevelingen

Aan de hand van de onderzoeksresultaten formuleren we enkele aanbevelingen om de inzet van AOW-gerechtigden in het voortgezet onderwijs te stimuleren en te vergroten. De inzet van AOW'ers biedt niet alleen kwalitatieve voordelen voor de schoolorganisatie, maar heeft vooral meerwaarde voor scholen met aanzienlijke of specifieke personeelstekorten. Hierdoor is het inzetten van AOW'ers niet op elk moment en voor elke school relevant. Daarom richten de aanbevelingen zich met name op het informeren en voorbereiden van (bijna) AOW-gerechtigden over de mogelijkheden rondom doorwerken. Hierdoor kan de drempel voor inzet aan zowel de werkgevers- als werknemerskant worden verlaagd. Dit kan helpen om flexibel op personeelsbehoeften in te spelen en om het arbeidspotentieel in deze doelgroep optimaal te benutten.

1. **Bespreek wensen en mogelijkheden rondom doorwerken (ruim) voor de AOW-leeftijd**

Door pensionering tijdig en proactief bespreekbaar te maken kunnen werknemers weloverwogen beslissen over doorwerken en kunnen schoolleiders eventuele doorwerkintenties meenemen in hun jaarplannen en formatie.

2. **Verbeter de informatievoorziening rondom werken na de AOW-leeftijd**

Werkgevers en werknemers zijn soms onvoldoende bewust van de mogelijkheden en de arbeidsrechtelijke regels rondom doorwerken na de AOW-leeftijd. Een belangrijke rol is weggelegd voor werkgevers in de informatievoorziening richting werknemers. Ook sociale partners kunnen een rol vervullen door (meer) aandacht te besteden aan de inzetmogelijkheden van AOW-gerechtigden.

3. **Zet in op maatwerk en stem verwachtingen tijdig af**

Zowel AOW-gerechtigden als werkgevers hebben behoefte aan maatwerk, omdat dit voor beide partijen de aantrekkelijkheid van doorwerken vergroot. Om dit te bewerkstelligen moet het gesprek over taken, verantwoordelijkheden en arbeidsvoorwaarden waaronder het salaris (pro)actief worden gevoerd.

4. **Zorg voor een warm vertrek en koester contact met oud-medewerkers**

De inzet van AOW-gerechtigden komt nu meestal *ad hoc* tot stand. Door de binding met AOW-gerechtigde oud-medewerkers te koesteren en het contact met hen warm te houden kan worden voorkomen dat er arbeidspotentieel van deze doelgroep verloren door een meer 'passief' vertrek. Hiermee kan makkelijker een beroep op hen worden gedaan bij acute personeelsvraagstukken.

2. Inleiding

2.1. Aanleiding

De afgelopen decennia is het aandeel 65-plussers in Nederland fors toegenomen en deze vergrijzing zal naar verwachting ook de komende jaren doorzetten (CBS, 2023). Door de vergrijzing van de 'Baby Boom' generatie bereikt daarmee een grote groep werkenden in de komende jaren de AOW-gerechtigde leeftijd. Ook in het voortgezet onderwijs is de groep medewerkers die in de komende jaren naar pensioen zal uitstromen groot (Ministerie van OCW, 2023). In 2023 was bijna 39 procent van de werknemers in het vo 50 jaar of ouder (OCW in Cijfers, 2024). Onder directieleden en onderwijsgevend personeel is dit percentage zelfs nog hoger (56 en 50 procent respectievelijk).

De manier waarop mensen de overgang van werk naar pensioen vormgeven, verschilt echter per persoon. Zogenaamde 'pensioentransities' variëren van vroegpensioen en deeltijdpensioen tot het blijven werken na de AOW-leeftijd (uitgesteld pensioen) en het aannemen van ander betaald werk naast het pensioen ('*bridge work*') (Henkens & Van Solinge, 2013; Bennett et al., 2016; Veth et al., 2019). Dit onderzoek richt zich op de laatste twee groepen medewerkers die na hun AOW-leeftijd (blijven) werken.

2.1.1. Werken na de AOW-leeftijd: Onbenut potentieel?

De inzet van medewerkers tot voorbij de AOW-leeftijd is al eerder besproken in het politiek-maatschappelijk debat rondom de huidige en verwachte personeelstekorten, onder andere in het onderwijs. In de zoektocht naar (innovatieve) manieren om de tekorten te dempen wordt de (recent) gepensioneerde bevolking aangemerkt als mogelijke bron van 'onbenut arbeidspotentieel' (SER, 2023; Tweede Kamer, 2023, nr. 2360). Juist het onderwijs is een sector waar al vaak een beroep wordt gedaan op gepensioneerde oud-medewerkers die nog kunnen en willen werken (Schipper, 2024). De grote bevologenheid van oud-medewerkers uit het onderwijs wordt ook gezien en benut door diverse gespecialiseerde uitzendbureaus die zich richten op het stimuleren en reactiveren van deze 'gouden generatie'.¹

Het aantal werkende AOW'ers in het voortgezet onderwijs is de afgelopen jaren toegenomen en zal naar verwachting nog verder stijgen (Ministerie van OCW, 2023). De precieze omvang van het benutte én onbenutte arbeidspotentieel onder AOW-gerechtigden voor het voortgezet onderwijs, en hoe dit zich verhoudt tot de verwachte tekorten, is echter nog niet volledig duidelijk. Hoewel steeds meer AOW-gerechtigden bereid zijn om door te werken, zijn er signalen dat een deel van het arbeidspotentieel onder AOW-gerechtigden in het vo (nog) niet benut wordt (Van Solinge, 2023). Daarnaast is nog weinig bekend over hoe, wat, waar, en waarom onderwijsmedewerkers besluiten om voorbij de AOW-leeftijd (door) te werken. Om beter te kunnen sturen op de inzet van AOW-gerechtigden is het daarom relevant om de kenmerken en motivatie van deze groep beter in kaart te brengen.

2.2. Onderzoeksvragen

Met dit onderzoek wordt nader gekeken naar AOW-gerechtigden die in het voortgezet onderwijs werkzaam zijn. Het doel is om in kaart te brengen hoe groot het benutte arbeidspotentieel² is onder AOW-gerechtigden

¹ Enkele voorbeelden van dergelijke uitzendbureaus zijn *65Plus*, *Goud Grijs*, en *Oudstanding*. Voor dit onderzoek is gesproken met een vertegenwoordiger van *65Plus*.

² Zie Bijlage II voor een lijst van veelgebruikte termen.

in het vo, en om inzicht te krijgen in hoe de groep AOW-gerechtigden met een (door)werkintentie effectief kan worden aangeboord zodat ook het beschikbare on- en onderbenutte arbeidspotentieel optimaal benut wordt. Er zijn twee onderzoeksvragen die centraal staan in het onderzoek:

1. Hoe groot is het aantal AOW-gerechtigde medewerkers in het vo, en hoe kan de inzet van deze groep worden gekenmerkt?
2. Welke bevorderende en belemmerende factoren worden ervaren door betrokken medewerkers en werkgevers bij de inzet van AOW-gerechtigden in het vo?

2.3. Aanpak en methode

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is in dit onderzoek gebruik gemaakt van verschillende bronnen. Op basis van literatuuronderzoek is eerst in kaart gebracht wat al bekend is over de inzet van AOW-gerechtigden op de arbeidsmarkt en welke factoren dit bevorderen of belemmeren. Daarnaast is een eigen analyse uitgevoerd op CBS Microdata en DUO-data over 60-plusmedewerkers die in de periode 2016-2022 werkzaam waren in het voortgezet onderwijs. Tot slot zijn er gesprekken gevoerd met 14 AOW-gerechtigde medewerkers, 4 schoolleiders en HR-medewerkers van vo-scholen en 4 experts.

In **Hoofdstuk 2** schetsen we de relevante ontwikkelingen met betrekking tot de arbeidsparticipatie van ouderen (i.e., 65-plussers) in Nederland. De arbeidsdeelname van ouderen in het algemeen is namelijk onlosmakelijk verbonden met de arbeidsinzet van AOW-gerechtigden. We kijken ook naar de leeftijdssamenstelling van personeel in het voortgezet onderwijs en de kenmerken van 65-plus vo-medewerkers.

Hoofdstuk 3 richt zich op literatuur over werkzame AOW-gerechtigden. We bespreken wat op basis van eerder onderzoek bekend is over factoren die de inzet van AOW-gerechtigden belemmeren of bevorderen. Ook wordt de beleidscontext rondom werken na de AOW-leeftijd toegelicht.

In **Hoofdstuk 4** analyseren we data over AOW-gerechtigden die werkzaam waren in het vo tussen 2018 en 2022. We beschrijven persoons- en baankenmerken van deze groep en we kijken naar trendverschillen per regio en op basis van schoolkenmerken. We onderzoeken daarnaast welke factoren de kans op werken na de AOW-leeftijd vergroten.

Om de tweede onderzoeksvraag te beantwoorden wordt in **Hoofdstuk 5** ingezoomd op ervaringen van AOW-gerechtigden, vanuit het perspectief van zowel werknemers als werkgevers. Hiervoor baseren we ons op interviews met 14 (oud-)medewerkers die als AOW-gerechtigde werkzaam zijn of waren in het vo en 4 medewerkers van vo-scholen die zich als schoolleider of HR-medewerker bezighouden met de inzet van deze groep. Daarnaast zijn 4 personen met expertise op dit thema geconsulteerd (zie ook bijlage IVb). We bespreken onder andere de praktische invulling van werken na de AOW-leeftijd, en de beweegredenen en voorwaarden die daarbij gelden voor beide partijen.

In **Hoofdstuk 6** brengen we de verschillende delen van het onderzoek samen en formuleren we aanbevelingen om de inzet van AOW-gerechtigden te bevorderen waar dit gewenst is.

3. Toenemende arbeidsparticipatie van 65-plussers

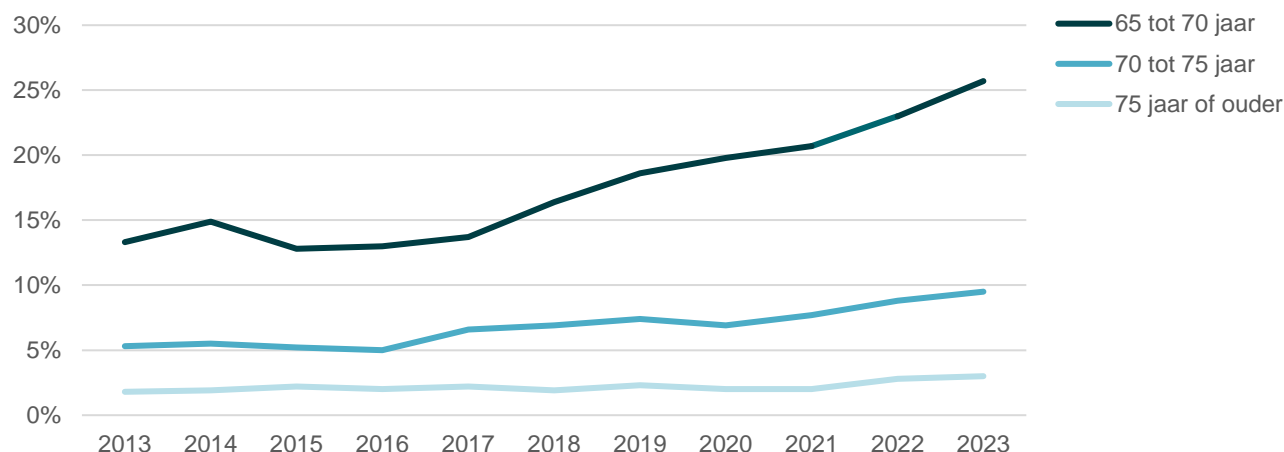
De arbeidsdeelname van ouderen is onlosmakelijk verbonden met de inzet van AOW-gerechtigden. Voordat we ingaan op medewerkers die de AOW-leeftijd al bereikt hebben schetsen we daarom eerst de relevante ontwikkelingen met betrekking tot de arbeidsparticipatie van 65-plussers in Nederland. Hierover is al veel data beschikbaar, maar omdat de AOW-leeftijd is gekoppeld aan de individuele geboortedatum kunnen we uit gegevens over 65-plus medewerkers geen conclusies verbinden over AOW-gerechtigden. We bespreken steeds eerst algemene trends en zoomen daarna in op beschikbare gegevens over 65-plussers in het voortgezet onderwijs.

3.1. Arbeidsparticipatie 65-plussers

3.1.1. Geleidelijke toename arbeidsparticipatie 65-plussers in Nederland

Steeds meer Nederlanders blijven werken na hun 65^e levensjaar. Waar dit zo'n 20 jaar geleden nog een marginaal fenomeen was, is de arbeidsparticipatie van deze groep in de afgelopen 10 jaar bijna verdubbeld (Oude Mulders, 2019; Oude Mulders & Tunney, 2020). Onder de totale beroepsbevolking nam in 2023 zo'n 38 procent van de 65-plussers deel aan betaald werk, terwijl dit in 2013 zo'n 20 procent was (CBS, 2024). Gedeeltelijk is deze toename toe te schrijven aan de stapsgewijze verhoging van de pensioenleeftijd vanaf 2013, waardoor een steeds groter deel van de 65-plussers nog *niet* AOW-gerechtigd is. Tegelijkertijd zien we een toename in het aandeel werkende 70- en 75-plussers tot respectievelijk 9,5 procent en ruim 1 procent in 2023 (Figuur 1). Dit toont aan dat de stijging niet alleen aan de verhoging van pensioenleeftijd kan worden toegeschreven.

Figuur 1. Netto arbeidsparticipatie (%) onder 65-plussers in Nederland in de periode 2013-2023



Bron: CBS Statline (2024)

Wat verklaart de hoge arbeidsparticipatie van 65-plussers?

De gelijkmatige toename in de arbeidsparticipatie van 65-plussers, in zowel Nederland als in andere landen in de Europese Unie, hangt samen met een aantal factoren, waaronder:

- **Oudere werknemers ervaren een betere gezondheid:** De levensverwachting neemt toe, en oudere werkenden ervaren steeds vaker en langer een goede gezondheid (Kalwij, Kapteyn & Vos, 2018)

- **Vaardigheden blijven langer actueel:** In tegenstelling tot eerdere generaties blijven vaardigheden voor oudere werknemers nu langer relevant. Dit geldt met name voor hoger opgeleiden en beroepen met weinig routinematige taken (Kalwij, Kapteyn & Vos, 2018; Bodnár & Nerlich, 2022).
- **Er is meer arbeidsparticipatie onder vrouwen:** De arbeidsparticipatie van vrouwen is de afgelopen decennia toegenomen, zo ook die van het aantal 60-plus vrouwen (De Beer, 2022; Van Dalen, 2022).

Uiteraard speelt ook wetgeving een belangrijke rol in de arbeidsparticipatie van ouderen. Met het oog op de naderende ‘vergrijzingsgolf’ zijn op EU-niveau diverse strategieën geformuleerd om de arbeidsparticipatie van ouderen te vergroten (SER, 2004; Henkens & Van Solinge, 2013). Ook in Nederland zijn in de afgelopen decennia stappen gezet om vergrijzing te compenseren en de arbeidsdeelname van ouderen te bevorderen. Zo zijn hervormingen van het pensioenstelsel geïntroduceerd, waaronder de afschaffing van de VUT (in de jaren negentig) en het prepensioen (vanaf 1 januari 2006), en de geleidelijke verhoging van de AOW-leeftijd van 65 jaar in 2013 naar 67 jaar in 2022 (van Ooijen, 2020; Henkens & Van Solinge, 2013).

3.1.2. 65-plus werknemers in het voortgezet onderwijs

Ook in het voortgezet onderwijs is het aantal 65-plussers de afgelopen 10 jaar toegenomen. In 2013 werkten ongeveer 500 medewerkers van 65 jaar en ouder in het vo. In 2023 is dit gegroeid naar bijna 3.600 personen. Het aantal 65-plussers is daarmee ruim zeven keer zo groot geworden (OCW in Cijfers, 2024). Hoewel niet alle 65-plussers AOW-gerechtigd zijn, biedt deze groep wel inzicht in de verwachte uitstroom van personeel op korte termijn en het daaraan gekoppelde arbeidspotentieel onder AOW-gerechtigden.

Meeste 65-plussers zijn docent, maar aandeel 65-plus ondersteuners stijgt.

In 2023 heeft 57 procent van de 65-plussers die in het voortgezet onderwijs werken een onderwijsgevende functie (OP) als docent, wat neerkomt op ruim 2.000 personen. Ongeveer 39 procent van de werkende 65-plussers vervult een onderwijsondersteunende functie (OOP), wat neerkomt op bijna 1.400 personen. Relatief gezien is het aandeel 65-plussers binnen de groep OOP'ers het grootst. Bovendien is de stijging van 65-plussers in OOP-functies de afgelopen tien jaar het sterkst. Van al het onderwijspersoneel zijn 65-plussers het minst vertegenwoordigd in directiefuncties (OCW in Cijfers, 2024)

Het aandeel 65-plussers verschilt naar arbeidsmarktregio

Het percentage 65-plussers binnen het totale personeelsbestand verschilt per regio. De hoogste percentages zijn te vinden in Noord Groningen, waar bijna 6 procent van de medewerkers 65 jaar of ouder is, en in Oost Groningen met meer dan 4 procent. Ook in de omgeving van grote steden is er een relatief hoog aantal 65-plussers: in Utrecht, Den Haag, Haaglanden (exclusief Den Haag), Almere, Rijnmond (exclusief Rotterdam) en Amsterdam bedraagt dit ongeveer 4 procent. In de regio's Rivierenland en Achterhoek is ook bijna 4 procent van het personeel 65 jaar en ouder. In Rotterdam is het aandeel 65-plussers echter opvallend laag, met iets meer dan 2 procent (OCW in Cijfers, 2024).

Vakgebied: meeste werkende 65-plus docenten geven les in wiskunde en talen

65-plussers met een onderwijsgevende functie in het voortgezet onderwijs werken relatief vaak in de vakgebieden Wiskunde, Duits, Engels en Nederlands (OCW in Cijfers, 2024). Vooral Wiskunde en Nederlands zijn vakken waar de onvervulde vraag in fte relatief groot is (Ministerie van OCW, 2023).

3.2. Vergrijzing en grijze druk: welke rol kunnen AOW-gerechtigden spelen?

3.2.1. Vergrijzing, grijze druk en arbeidstekorten

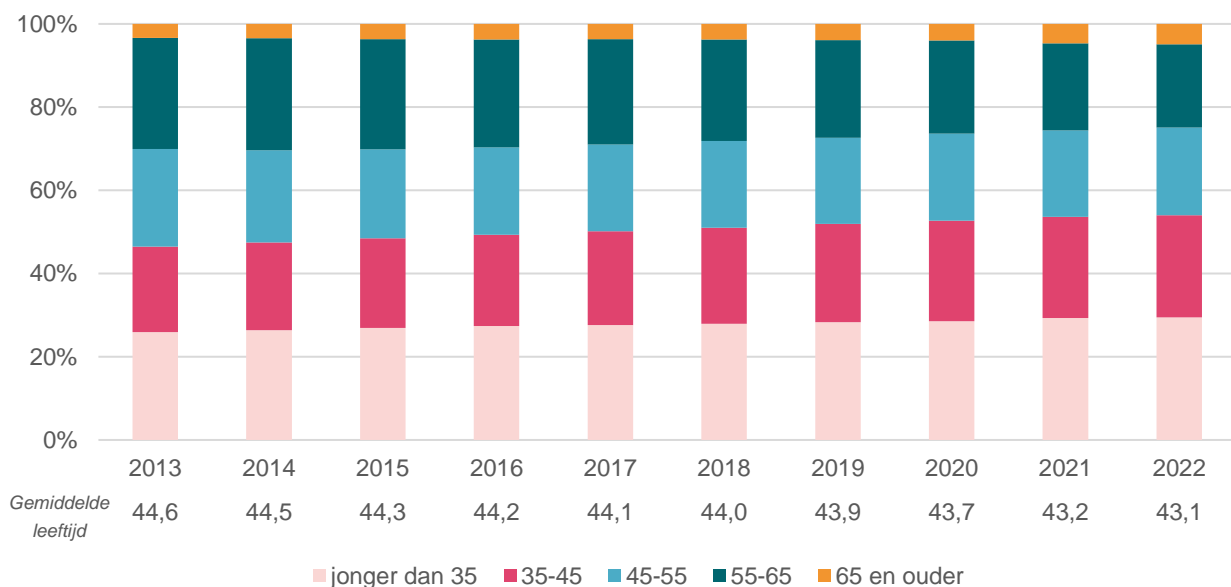
Door vergrijzing van de bevolking ontstaat een hoge 'grijze druk': de verhouding tussen personen op arbeidsleeftijd (20-64 jaar) en 65-plussers. De verwachting is dat de grijze druk in Nederland zal toenemen tot bijna 50 procent in 2070, wat betekent dat voor elke 65-plusser slechts twee mensen tussen de 20 en 65 jaar zijn (CBS Statline, 2024). Een hoge grijze druk heeft verschillende maatschappelijke gevolgen. Zo zullen uitgaven voor (ouderen)zorg en pensioenen toenemen terwijl inkomsten uit arbeidsbelasting relatief gezien dalen (Kalwij, Kapteyn & Vos, 2018). Grijze druk is bovendien indicatief voor de huidige en toekomstige krapte op de arbeidsmarkt, die door vergrijzing niet alleen conjunctureel maar ook structureel van aard is. De inverse van de toenemende grijze druk is namelijk dat de werkende bevolking zal krimpen (De Beer, 2022).

Juist in publieke sectoren zoals zorg, onderwijs, politie en openbaar bestuur, is sprake van een relatief vergrijsd personeelsbestand (SER, 2023). In het voortgezet onderwijs was in 2023 bijna 38 procent van de werknemers 50 jaar of ouder. Voor directieleden en onderwijsondersteunend personeel geldt zelfs dat in 2023 meer dan de helft 50-plusser is (OCW in Cijfers, 2024). Hoewel de inzet van AOW-gerechtigden geen oplossing biedt voor de grote uitstroom en structurele tekorten kan een hogere participatie van ouderen (ook na het bereiken van de AOW-leeftijd) de grijze druk wel enigszins verlagen (De Beer, 2022).

3.2.2. Grijze druk in het voortgezet onderwijs

Wanneer we kijken naar onderwijsgevend personeel in het vo dan zien we dat de gemiddelde leeftijd de afgelopen 10 jaar is gedaald (Figuur 2). Waar de gemiddelde leeftijd in 2013 lag op 44,6 jaar, waren docenten in 2022 gemiddeld 43,1 jaar oud (Ministerie van OCW, 2023). Deze daling is vooral toe te schrijven aan het feit dat de groep medewerkers onder de 45 jaar in omvang is toegenomen.

Figuur 2. Leeftijdsverdeling onderwijsgevend personeel in het vo van schooljaar 2013/2014 tot schooljaar 2022/2023



Bron: Ministerie van OCW (2023), bewerking door Voion

Toch blijft de groep medewerkers die de komende jaren zal uitstromen vanwege pensioen groot. Ondanks de dalende gemiddelde leeftijd is er dus wel degelijk sprake van 'grijze druk' binnen de sector. Deze vergrijzing is een van de hoofdoorzaken van het huidige lerarentekort: Het aantal docenten dat uitstroomt vanwege het bereiken van hun AOW-leeftijd was, en blijft, hoog (Ministerie van OCW, 2023).

3.3. Motieven van werknemers en werkgevers bij werken na de AOW-leeftijd

Parallel aan de toenemende arbeidsparticipatie van 65-plussers, zien we een landelijke toename in het aantal ouderen dat na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd (nog) werkt. Er is dan ook een groeiende groep 'vitale gepensioneerden' die zich graag nuttig wil maken op de arbeidsmarkt (SER, 2023). Hoewel deze groep in absolute aantallen beperkt is, is het goed mogelijk dat (door)werken na het bereiken van de AOW-leeftijd steeds minder een marginaal fenomeen wordt. Bij het besluit om door te (willen) werken maken zowel werknemers als werkgevers een afweging tussen de wensen, mogelijkheden en risico's.

3.3.1. Waarom willen (sommige) werknemers doorwerken?

Wie werkt door (en wie niet)

Onderzoek toont aan dat een aanzienlijk deel van de oudere beroepsbevolking een intentie heeft om door te werken na het bereiken van de AOW-leeftijd. In 2022 is 1 op de 4 mensen met een 'pre-pensioenleeftijd' (60+) van plan om door te werken: 59 procent van de 60-plussers wil onder geen enkele voorwaarde doorwerken na hun pensionering (Dingemans, Henkens, & Van Solinge, 2023). Daarbij zijn er wel enkele verschillen tussen groepen 60-plus werknemers. Zo is de intentie om door te werken hoger onder mannen, hoger opgeleiden en onder werkenden met een goede gezondheid (Van Solinge 2023).

Onderzoeksbureaus TNO en ROA onderscheiden drie groepen werknemers die al dan niet doorwerken (De Kok et al., 2021). Ten eerste is er een grote groep 'modale werknemers' die niet doorwerkt omdat zij dat niet hoeven en/of willen doen. Een tweede groep werknemers wil vooral doorwerken uit interesse en bevoegenheid. Dit zijn vaak hoger opgeleiden met een hoog inkomen. Ten slotte is er een groep werknemers met een laag inkomen of lage of onvolledige pensioenopbouw die uit financiële noodzaak door moet werken (Steenbeek et al, 2017). Ook zijn er werkende AOW'ers die als zelfstandige werkzaam zijn. Overigens werkt een groot deel van de AOW'ers parttime; ongeveer de helft werkt minder dan 12 uur per week (De Kok et al., 2021; Dingemans, Henkens, Van Solinge, 2023).

Na het bereiken van de AOW-leeftijd neemt de arbeidsparticipatie opnieuw af met de leeftijd (De Kok et al., 2021). Toch valt op dat ook de arbeidsdeelname op hoge leeftijd (70+) is toegenomen. Tussen 2003 en 2021 is het aantal werkende 70-plussers zelfs verdubbeld (Dingemans, Henkens, & Van Solinge, 2023). De rol van gezondheid bij het door willen en kunnen werken werkt twee kanten uit. Aan de ene kant kan de wens om fit en gezond te blijven een motivatie zijn om door te werken. Anderzijds is het hebben van een goede gezondheid ook een voorwaarde om te kunnen doorwerken. Omdat de gezondheid onder oudere vrouwen relatief slechter is, speelt dit mogelijk mee in het relatief lage aantal vrouwen dat na hun AOW-leeftijd doorwerkt (Steenbeek et al., 2017; Kalwij, Kapteyn & Vos, 2018; SER 2023).

Tot slot zien we een toename in het aantal doorwerkende AOW'ers in verschillende publieke en private sectoren. Hoewel het aandeel werkende AOW'ers lager ligt in het onderwijs dan in sommige andere sectoren (waaronder landbouw en handel) zien we ook hier het aandeel groeien. Van alle overheids- en onderwijssectoren zijn AOW'ers vooral actief in het primair en voortgezet onderwijs en bij gemeenten (De Kok et al., 2021).

Het verschil tussen door willen werken (intentie) en door kunnen werken (uitkomst)

Ondanks de grote groep oudere medewerkers met (vage of concrete) doorwerkplannen is het aantal mensen dat daadwerkelijk na het bereiken van de AOW-leeftijd doorwerkt relatief klein. Er is een aanzienlijke kloof tussen *intentie* en *uitkomst*. Slechts een kwart van de mensen met doorwerkintenties zet daadwerkelijk de stap om na het bereiken van de AOW-leeftijd door te werken (Van Solinge, 2023). Er lijkt dus een 'verlies' van arbeidspotentieel op te treden. Daar zijn verschillende mogelijke verklaringen voor: persoonlijke omstandigheden kunnen bijvoorbeeld veranderen, maar naarmate de AOW-leeftijd ook daadwerkelijk nadert kan het perspectief op (door)werken weer veranderen. Daarbij geldt bovendien dat naast door *willen* ook *kunnen* een belangrijke factor is in het besluit om al dan niet door te werken.

Wanneer we nader inzoomen op onderwijspersoneel zien we dat ook hier het verschil tussen *willen* en *kunnen* zichtbaar is. Dit blijkt ook uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023 (NEA) van TNO, waaraan bijna 10.000 onderwijsmedewerkers (waarvan 4.339 uit het vo) hebben deelgenomen. Voor de totale beroepsbevolking exclusief onderwijs liggen de leeftijd tot wanneer men *wil* doorwerken en de leeftijd tot wanneer men denkt te *kunnen* doorwerken redelijk dicht bij elkaar. Voor medewerkers in het voortgezet onderwijs liggen deze twee leeftijden bijna een jaar uit elkaar: Medewerkers in het vo willen gemiddeld langer doorwerken dan dat zij verwachten te kunnen. Kijken we naar functiegroepen, dan zien we dat dit eigenlijk alleen geldt voor docenten. Voor Management, OOP en Overig geldt juist dat de leeftijd tot wanneer zij door willen werken lager ligt dan de leeftijd tot wanneer zij denken het werk aan te kunnen (Figuur 3).

Figuur 3. Tot welke leeftijd denken medewerkers door te *willen* en *kunnen* werken? VO en totaal beroepsbevolking (excl. onderwijs)



Bron: TNO/NEA 2023, bewerking door Voion

Ook het veranderend perspectief op doorwerken blijkt uit de NEA-resultaten; de verwachte leeftijd (zowel willen als kunnen) neemt namelijk sterk toe met de leeftijd. Werkenden (uit alle sectoren) die tussen de 65 en 75 jaar zijn verwachten gemiddeld door te *kunnen* werken tot hun 70^e. Gemiddeld *willen* zij doorwerken tot hun 69^e levensjaar (TNO, 2024).³

3.3.2. Welke afwegingen maken werkgevers bij de inzet van AOW-gerechtigden?

Schoolbesturen, schoolleiders en leidinggevenden spelen een cruciale rol in het vertalen van een mogelijke doorwerkintentie naar daadwerkelijke arbeidsparticipatie van AOW'ers. Er zijn verschillende redenen waarom de inzet van AOW-gerechtigden voor hen aantrekkelijk kan zijn. Ook voor de werkgever zijn er daarbij afwegingen te maken tussen de risico's en kansen die de inzet van AOW-gerechtigden voor hen meebrengt.

Waarom en wanneer doen werkgevers een beroep op AOW-gerechtigden?

Er zijn verschillende redenen waarom het door laten werken of aannemen van AOW-gerechtigde werknemers voor werkgevers gunstig kan zijn. De grote hoeveelheid werkervaring die AOW-gerechtigden hebben is een van de meest gehoorde redenen om AOW-gerechtigden aan te nemen (Oude Mulders, 2019; de Kok et al., 2021). De meerwaarde van deze ervaring is nog groter wanneer het gaat om iemand die voor het bereiken van de AOW-leeftijd al actief is geweest in de organisatie. Werkgevers nemen dan ook vooral AOW'ers aan die die ze kennen (De Kok et al., 2021). Daarbij geldt ook dat een deel van de werkgevers vindt dat doorwerkende AOW-gerechtigden over unieke kennis, kunde of ervaring dienen te beschikken (Oude Mulders & Tunney, 2020).

AOW-gerechtigden zijn bovendien intrinsiek gemotiveerd: ze doen het werk graag en zijn vaak zeer betrokken. Uit onderzoek van Oude Mulders et al. (2014) blijkt dat werkgevers dit ook graag zien. Zij nemen eerder een AOW-gerechtigde aan als diegene intrinsiek is gemotiveerd dan wanneer de werknemer doorwerkt vanuit financieel oogpunt. AOW-gerechtigden zijn daarnaast over het algemeen meer flexibel inzetbaar dan werkenden onder de AOW-leeftijd. Daardoor kunnen zij gemakkelijker worden ingezet daar waar en wanneer de organisatie hen het meest nodig heeft. Uit het onderzoek onder werkgevers blijkt dat zestien procent van hen de inzet van AOW-gerechtigden juist vanwege deze flexibiliteit aantrekkelijk vindt (De Kok et al., 2021).

Tenslotte kan ook een tekort aan personeel een reden zijn om AOW-gerechtigden in te zetten. Wanneer onvoldoende ander personeel kan worden gevonden voor openstaande vacatures doen werkgevers soms een beroep op AOW-gerechtigden om deze tekorten te verlichten (De Kok et al., 2021). Toch is hier wel enige terughoudendheid onder werkgevers. Zo'n 70 procent van hen vindt namelijk dat het initiatief voor doorwerken bij de werknemer ligt (Oude Mulders & Tunney, 2020). Ook worden AOW-gerechtigden soms niet ingezet door een gebrek aan (passend) aanbod: een deel van de werkgevers (14 procent) geeft aan dat zij al blij zijn als hun personeel gezond de AOW-leeftijd haalt (De Kok et al., 2021).

³ Uitgesplitste resultaten zijn niet beschikbaar voor onderwijspersoneel in het bijzonder.

Welke kansen en risico's zijn er voor werkgevers?

De inzet van oudere medewerkers heeft meerdere voordelen. Met hun leeftijd en werkervaring dragen zij bijvoorbeeld bij aan een diverse werkomgeving, en juist oudere collega's dragen essentieel bij aan de continuïteit en stabiliteit van de (school)organisatie (Tweede Kamer, 2023, nr. 2360; SER, 2023). Met de grote (verwachte) uitstroom van oudere medewerkers naar pensionering in de komende jaren verliest de sector daarnaast veel kennis en ervaring. De inzet van AOW-gerechtigden kan eraan bijdragen dat deze kennis beter wordt behouden.

Er zijn ook financiële afwegingen te maken bij de inzet van AOW-gerechtigden. Door senioriteitsbeloning zijn oudere werknemers relatief duur voor werkgevers (Oude Mulders et al., 2017; Henkens & Van Solinge, 2013). Dit kan een reden zijn voor werkgevers om AOW-gerechtigden niet (meer) aan te nemen. Anderzijds zijn de loonkosten voor AOW-gerechtigden vaak wel lager dan bij externe inhuur. Bovendien biedt de inzet van AOW-gerechtigden een aantal financiële voordelen, onder andere doordat de plicht om premies af te dragen komt te vervallen voor de werkgever. Bovendien moet na het bereiken van de AOW-leeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst worden aangegaan, wat de mogelijkheid biedt om opnieuw met de medewerker om tafel te gaan over de inschaling voor het salaris. Bij deze overeenkomst is er vanuit de wet bovendien sprake van een aantal verminderde risico's voor werkgevers bij het inzetten van werknemers met AOW-status. In het volgende hoofdstuk gaan we hierop verder in.

4. Factoren die invloed hebben op werken tot (na) de AOW-leeftijd

Factoren die het doorwerken van AOW-gerechtigden kunnen bevorderen of juist belemmeren, kunnen grofweg worden ingedeeld in drie categorieën. In de eerste plaats zijn de mogelijkheden tot (door)werken na de AOW-leeftijd structureel begrensd door bestaande **wettelijke kaders**. Ten tweede is er sprake van een **normstellend effect** van de heersende arbeidscultuur zowel op maatschappelijk als op organisatorisch niveau. Als derde kunnen **persoonlijke omstandigheden** een doorslaggevende factor zijn voor zowel de wens als mogelijkheid om (door) te werken als AOW-gerechtigde.

4.1. Beleidskaders omtrent (doorwerken na) de AOW-leeftijd

Wet- en regelgeving beïnvloedt de arbeidsparticipatie van oudere medewerkers op verschillende manieren. In de eerste plaats is pensioenbeleid bepalend voor het vaststellen van de AOW-leeftijd en de opbouw van pensioenen, en daarmee ook wanneer en in hoeverre dit voldoende inkomen biedt om daadwerkelijk te (kunnen) stoppen met werken. Ook zijn de voorwaarden waaronder iemand als AOW-gerechtigde kan (blijven) werken ten dele vastgelegd in wetgeving. Daarnaast zijn er ook beleidsinterventies die een meer indirect effect hebben op de inzet van AOW-gerechtigden op de arbeidsmarkt in het algemeen, en in het onderwijs in het bijzonder. In de volgende alinea's gaan we hier verder op in.

4.1.1. Invloed van wet- en regelgeving op de arbeidsparticipatie van ouderen

Wettelijke bepaling van de AOW-leeftijd en de inrichting van het pensioenstelsel

De arbeidsparticipatie van ouderen wordt voor een groot deel gedreven door de wettelijke vaststelling van de AOW-leeftijd. Omdat vroegtijdige uittreding uit de arbeidsmarkt de afgelopen decennia duurder is geworden, is het voor de meeste werkenden een voor de hand liggende stap om pas met pensioen te gaan wanneer ze AOW-gerechtigd zijn (De Grip & Montizaan, 2010). Met de wet *Verhoging AOW- en Pensioenrichtleeftijd* (2012) is vastgesteld dat de AOW-leeftijd in Nederland stapsgewijs zal worden verhoogd. Deze geleidelijke toename is in het pensioenakkoord van 2019 bijgesteld zodat de AOW-leeftijd in 2024 uit komt op 67 jaar (Ministerie van SZW, 2021). In dit akkoord is ook afgesproken dat de AOW-leeftijd zal blijven stijgen al naar gelang de levensverwachting toeneemt: Voor iedere 4,5 maand dat de gemiddelde Nederlander naar verwachting langer zal leven wordt de AOW-leeftijd verhoogd met 3 maanden. Volgens de meest recente prognose betekent dit dat de AOW-leeftijd in 2028 op 67 jaar en drie maanden zal liggen (CBS, 2023).

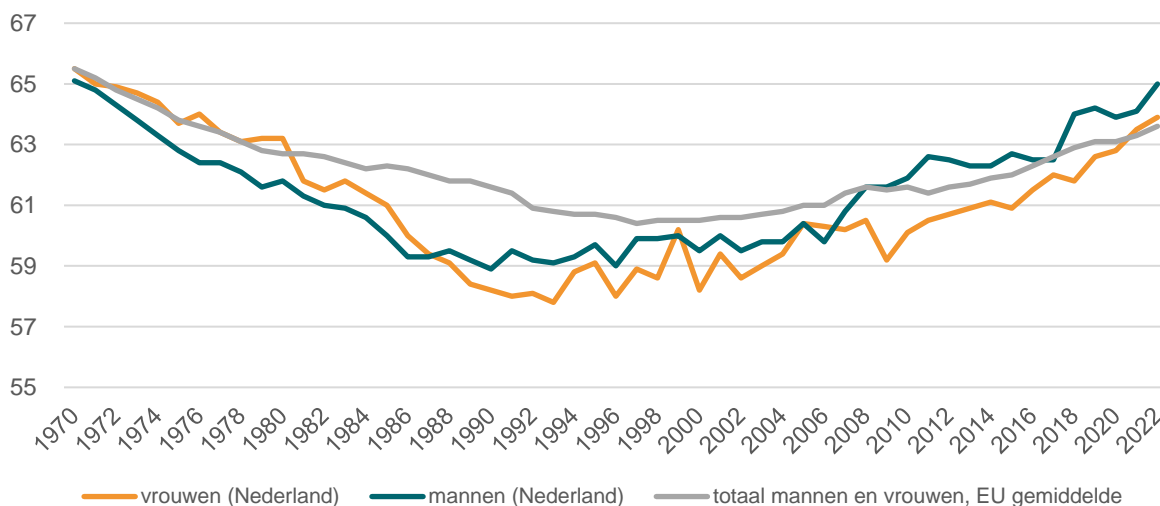
Naast de bepaling van de AOW-leeftijd is ook de inrichting van het pensioenstelsel een belangrijke factor voor arbeidsparticipatie van ouderen. In het Nederlandse pensioenstelsel bestaat een sterke afhankelijkheid tussen het pensioeninkomen en het arbeidsverloop: De arbeidsparticipatie over de gehele levensloop is bepalend voor de hoogte van het inkomen uit pensioen. Bij onvoldoende of onvolledige pensioenopbouw kan een 'pensioengat' ontstaan, waardoor werkenden gedwongen worden om tot de AOW-leeftijd (en soms langer) te blijven werken. Een pensioentekort ontstaat bijvoorbeeld door periodes zonder werk, verblijf in het buitenland, of een periode waarin minder is gewerkt door zorgtaken. Dit laatste is vooral voor vrouwen een belangrijke factor bij het ontstaan van een pensioentekort (Kuitto, 2021).

Institutionele mechanismen die langer doorwerken bevorderen

Naast de AOW-leeftijd en pensioenopbouw kan een hogere arbeidsdeelname van ouderen ook worden gestimuleerd door het inrichten (of wegnemen) van institutionele prikkels die ouderen (vroegtijdig) uit de arbeidsmarkt trekken (Kuitto, 2021). Zo hebben de afschaffing van de VUT en vroegpensioenregelingen financiële prikkels voor vroege uittreding verminderd (De Grip & Montizaan, 2010). Tegelijkertijd stimuleren regelingen zoals deeltijdpensioen en verlofsparen ouderen om langer te blijven werken door flexibiliteit in pensioenopbouw aan te bieden (De Grip & Montizaan, 2010; ABP 2024).

Dat deze verschillende institutionele mechanismen van invloed zijn op de arbeidsparticipatie van ouderen zien we ook wanneer we de gemiddelde uittredingsleeftijd in Nederland vergelijken met het EU gemiddelde (Figuur 4). Tot zo'n 20 jaar geleden was er in Nederland sprake van een vroege-uittredingstrend, mede ingegeven door regelingen zoals de VUT en het vroegpensioen. De gemiddelde leeftijd waarop Nederlanders met pensioen gingen lag dan ook ver onder het EU-gemiddelde. In de afgelopen jaren is er echter een verschuiving gaande. We zien daarmee dat beleidsinterventies, naast het toenemen van de levensverwachting, een duidelijke impact hebben op arbeidsparticipatie (Kuitto, 2021).

Figuur 4. Gemiddelde uittredingsleeftijd in Nederland en EU-gemiddeld, 1970-2022



Bron: OESO 'Pensions at a Glance' (2024)

4.1.2. Inzet op behoud: versterken van de arbeidsmarktpositie van oudere werknemers

Er zijn ook kenmerken van de arbeidsmarkt die oudere werkenden juist (vroegtijdig) uit de arbeidsmarkt kunnen 'duwen'. Veranderingen in de arbeidsmarktstructuur, zoals technologische ontwikkeling en de daaraan gekoppelde groeiende vraag naar geschoolde werknemers, kunnen bijvoorbeeld de inzet én productiviteit van oudere werknemers tegenwerken. Ook de hoge fysieke belasting van werk in bepaalde sectoren kan het werken tot de AOW-leeftijd gezondheidshalve belemmeren (Kalwij, Kapteyn & Vos, 2018).

Om deze effecten tegen te gaan kan (sociaal) beleid worden ingezet om de arbeidspositie van oudere werkenden te versterken, waardoor zij langer actief (kunnen) blijven en waardoor ook werken na de AOW-leeftijd een reële optie wordt. Dergelijk beleid kan zowel op nationaal niveau als binnen specifieke sectoren of organisaties worden ontwikkeld. Volgens een adviesrapport van de SER (2023) is er vooral een grote rol weggelegd voor de overheid in het verbeteren van de beeldvorming over ouderen en het bekender maken

van regelingen die de participatie van ouderen bevorderen. Sociale partners kunnen daarnaast meer werk maken van vitaliteit, ontwikkeling en scholing, en regelmogelijkheden op de werkvloer, zodat werkenden in relatief goede gezondheid kunnen blijven doorgaan.

De afgelopen jaren zijn bijvoorbeeld thema's zoals duurzame inzetbaarheid, leven lang ontwikkelen (LLO), *Active Aging* en leeftijds- of levensfasebewust personeelsbeleid prominenter op de agenda komen te staan (De Grip & Montizaan, 2010; Fouarge et al., 2011; van Nuland et al, 2021; Hesseling, 2024). Ook in het pensioenakkoord van 2019 zijn maatregelen geïntroduceerd die de arbeidsparticipatie over de gehele levensloop stimuleren. Een voorbeeld hiervan is het STAP-budget, waarbij werkenden tussen 2022 en 2024 budget konden aanvragen voor scholing en ontwikkeling. Ook is via de subsidieregeling voor Maatwerk Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) gestimuleerd dat op sector- of cao-niveau projecten worden opgezet die zich richten op eerdergenoemde thema's (Voion, 2024a).

Naast de aandacht voor participatie van oudere werknemers in algemene zin is in meer recentere jaren ook aandacht gekomen voor de inzet van AOW-gerechtigden in het bijzonder. In de *Seniorenkansenvisie* die de minister van SZW in november 2022 presenteerde aan de Tweede Kamer zijn bijvoorbeeld maatregelen opgenomen voor personen die kunnen en willen doorwerken na het bereiken van de AOW-leeftijd (Ministerie van SZW, 2022). Er is onder andere een publiekscommunicatie gestart om de mogelijkheden en voordelen van de inzet van AOW'ers beter voor het voetlicht te brengen bij werkgevers (Ministerie van SZW, 2024).

4.1.3. Beleid en regelgeving over doorwerken

Als het gaat om de inzet van oudere werknemers die al AOW-gerechtigd zijn dan geldt natuurlijk ook dat wet- en regelgeving bepalend is voor wat kan en mag, Hierover zijn bepalingen opgenomen in de Wet Werken na AOW-gerechtigde leeftijd (2016)⁴ en in de CAO voor het voortgezet onderwijs (2023-2024).

Veranderende rechten en plichten voor werkgever en werknemer na bereiken van de AOW-leeftijd

In vrijwel alle cao's, waaronder ook die voor het voortgezet onderwijs, is een bepaling opgenomen voor *pensioenontslagbeding*. Hiermee is vastgesteld dat de arbeidsrelatie van rechtswege automatisch wordt beëindigd wanneer een werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt (CAO VO, artikel 10.1 lid 3 onder b), tenzij werknemer en werkgever anders overeenkomen. Wanneer de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd door wil werken kan dit dus uitsluitend in overeenstemming met de werkgever.

De Wet Werken na AOW-gerechtigde leeftijd bevat daarnaast maatregelen die de werkgeversplichten bij AOW-gerechtigde werknemers verminderen en de administratieve lasten verlagen. Deze maatregelen maken het aantrekkelijker voor werkgevers om AOW-gerechtigden in dienst te nemen, maar voorkomt ook verdringen van niet AOW-gerechtigden door de plichten en rechten die daarmee gemoeid zijn:

- De totale duur van (aansluitende) tijdelijke arbeidsovereenkomsten is maximaal vier jaar. In deze vier jaar kan de werknemer zes arbeidsovereenkomsten krijgen. Omdat het steeds een overeenkomst betreft van bepaalde tijd geldt voor zowel de werknemer als voor de werkgever een wettelijke opzegtermijn van 1 maand. Als de tijdelijke arbeidsovereenkomst na 4 jaar wordt voortgezet verandert dit in een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

⁴ De Wet Werken na AOW-gerechtigde leeftijd (2016) is voor het laatst gewijzigd op 1 januari 2023.

- Voor AOW-gerechtigde medewerkers hoeft de werkgever geen premies meer af te dragen voor de Werkloosheidswet, Ziektewet, arbeidsongeschiktheid en AOW (Belastingdienst, 2024; Schipper, 2024). De werknemer is bij een nieuwe overeenkomst van 1 jaar dan ook niet langer verzekerd voor WW en WAO. Dit betekent dat de werknemer geen recht heeft op een uitkering bij werkloosheid of bij arbeidsongeschiktheid.
- Bij ziekte heeft de werkgever minder plichten ten aanzien van loondoorbetaling. De AOW-gerechtigde werknemer heeft recht op ziektewetuitkering, waarvoor uitkeringsinstantie UWV de kosten van het betaalde ziektegeld op de werkgever kan verhalen (CAO VO, art. 4 sub b ZAVO, p. 179). De duur van de loondoorbetaling is voor AOW-gerechtigde medewerkers wel verminderd naar 6 weken.⁵ Bovendien moet de werkgever zich bij ziekte wel inspannen voor re-integratie binnen de eigen organisatie, maar niet om passend werk te vinden bij een andere organisatie.
- Als gevolg van hun jarenlange ervaring en opgebouwde expertise zitten oudere werknemers vaak in de hoogste salarisschaal, waardoor zij relatief duur zijn voor werkgevers (Henkens & Van Solinge, 2013; Oude Mulders et al., 2017). Hoewel de loonkosten iets dalen door het wegvallen van premieplicht, kan bij een nieuwe arbeidsovereenkomst een lager salaris worden overeengekomen. Hoewel AOW-gerechtigden niet verplicht zijn dit te accepteren, kan een lager loon in de praktijk leiden tot hogere maandinkomsten, omdat het salaris bovenop hun AOW en eventueel aanvullend pensioen komt (Oude Mulders & Tunney, 2020; SER, 2023). Ook hoeven zij door het vervallen van de AOW-premie minder belasting te betalen over hun inkomsten (Belastingdienst, 2024; Schipper, 2024).

4.2. Geldende (sociale) normen binnen de arbeidscultuur en het organisatieklimaat

Voor de mogelijkheid op (door)werken na de AOW-leeftijd is het cruciaal dat dit arbeidsrechtelijk goed is ingericht. Tegelijkertijd heeft beleid ook een normstellend effect. Sociale normen kunnen de arbeidsdeelname van ouderen, en van AOW-gerechtigden in het bijzonder, belemmeren. Deze normen spelen zowel op maatschappelijk, sectoraal als op organisatieniveau een rol en de veranderingen hierin verlopen slechts zeer geleidelijk.

4.2.1. Nationale arbeidscultuur

Van 'bovenaf' kan beleid impact hebben op de geldende arbeidscultuur. Impliciet geeft de AOW-leeftijd bijvoorbeeld aan tot wanneer iemand productief kan zijn. Vóór de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd was de leeftijd van 65 jarenlang de norm. Hierdoor heeft deze leeftijd een collectieve betekenis gekregen als markering van een overgang. Daarnaast gold in Nederland jarenlang vroege uittreding als de norm; er ontstond daardoor een exit-cultuur waarbij oudere werkenden plaats moesten maken voor jongeren. Hoewel de arbeidsmarkt anno 2024 een andere context biedt, blijven deze normatieve associaties doorwerken in de huidige arbeidscultuur (van Dalen & Henkens, 2023).

Mede door deze normen kunnen (fundamentele) veranderingen in beleid ook tot onrust leiden. Het eerste wetsvoorstel voor verhoging van de AOW-leeftijd werd bijvoorbeeld na kritische ontvangst bijgesteld. Bovendien zijn de normstellende effecten van beleid soms beperkt. Zo werd in 2008 om arbeidsparticipatie te bevorderen het functioneel leeftijdsontslag voor rijksambtenaren verhoogd naar 70 jaar, maar deze

⁵ In de Wet werken na de AOW-gerechtigde is de doorbetalingstermijn op 13 weken vastgesteld tot het moment dat het overgangsrecht van de wet per 1 april 2021 is komen te vervallen.

regeling werd in 2020 teruggedraaid mede doordat er zeer weinig gebruik van werd gemaakt. Ambtenaren voelden zich ondanks de regeling niet vrij om te kiezen voor doorwerken (Oude Mulders et al., 2017).

Dat er veel aannames blijven bestaan over de interactie tussen leeftijd en arbeid blijkt ook uit het feit dat leeftijdsdiscriminatie bij werving en selectie een uitdaging vormt (Andriessen et al, 2020; De Beer, 2022). Normen rond geschiktheid om boven een bepaalde leeftijd te werken beïnvloeden ook de inzet van AOW-gerechtigden. Wanneer de heersende sociale normen worden overtreden gelden mogelijk sociale sancties (op de werkvloer of daarbuiten) zoals discriminatie, uitsluiting of beperking van (ontwikkel)kansen, waardoor het minder aantrekkelijk kan zijn om te (blijven) werken. Deze normen en sancties kunnen variëren tussen verschillende groepen werkenden, zoals mannen en vrouwen, en maken terugkeer op de arbeidsmarkt na de AOW-leeftijd vaak moeilijk (Oude Mulders et al., 2017; van Dalen & Henkens, 2023).

Naast sturing van bovenaf is socialisatie een cruciaal mechanisme voor het veranderen van leeftijdsnormen. Verwachtingen met betrekking tot arbeidsdeelname en de pensioenleeftijd verschuiven niet alleen gedurende de levensloop, maar onder druk van arbeidstekorten kunnen deze normen ook sneller wijzigen. Bovendien kunnen leeftijdsnormen veranderen wanneer steeds meer ouderen langer actief blijven. Zeker voor AOW-gerechtigde werkenden geldt een mogelijk 'zwaan-kleef-aan'-effect: Naar mate er meer AOW-gerechtigden (door)werken zal dit steeds meer binnen de sociale norm gaan vallen. Hierdoor nemen de potentiële sociale sancties af, en wordt doorwerken voor meer mensen een reële optie.

4.2.2. Houding van de werkgever en organisatieklimaat

Op organisatieniveau zijn er verschillen in hoe oudere medewerkers worden bekeken, waarbij de organisatiecultuur en houding van de werkgever een belangrijke rol spelen in de beslissing om als AOW-gerechtigde (door) te werken. Zo bestaan er verschillende ideeën over wie het initiatief voor doorwerken moet nemen, en op welk moment. Veel werknemers beginnen al enkele jaren voordat zij AOW-gerechtigd worden na te denken over hun pensioenplannen en een eventuele intentie om door te werken (Van Solinge, 2023). Aangezien het wettelijk uitgangspunt is dat werknemers bij het bereiken van de AOW-leeftijd ontslagen worden, zijn degenen die willen doorwerken afhankelijk van de werkgever om deze intentie om te zetten in actie. Deze afhankelijkheid kan een drempel vormen voor doorwerken.

Voor sommige werknemers geldt bovendien dat zij een meer 'passieve' doorwerkintentie hebben. Dit zien we ook in het voortgezet onderwijs: 12 procent van de werkenden in het vo gaf in 2019 aan bereid te zijn om langer door te werken *wanneer de school dat vraagt* (Rossing & Dekker, 2019). Slechts 52 procent geeft aan zeker niet bereid te zijn om door te werken wanneer dit hen expliciet gevraagd wordt. Dit wekt de suggestie dat het juist wel gewenst is dat de werkgever hier zelf actief naar vraagt. Ook leidinggevenden kunnen hierin een belangrijke rol spelen (Van Solinge, 2013; Oude Mulders et al., 2017). Toch vindt er over het thema doorwerken vaak weinig dialoog plaats tussen werkgevers en werknemers (SER, 2023).

Tegelijkertijd hanteren werkgevers voor eigen medewerkers andere leeftijdsnormen dan voor nieuwe medewerkers. Onderzoek laat zien dat werkgevers positiever staan tegenover het behouden van werknemers van 60 jaar en ouder die al in dienst zijn, dan tegenover het aannemen van 67-plussers van buiten de organisatie (Oude Mulders & Tunney, 2020). Dit wijst op een onderscheid: er is een leeftijdsgrens

tot wanneer men geschikt wordt geacht om door te werken, terwijl men bij een andere, lagere leeftijd als te oud wordt beschouwd om ergens opnieuw te beginnen.

Veranderingen in de sociale normen en verwachtingen over doorwerken gaan ten slotte hand in hand met (ervaren) steun vanuit de organisatie. In 2017 gaf bijna 1 op de 5 onderwijsmedewerkers aan het (helemaal) eens te zijn met de stelling “als je in deze organisatie aangeeft dat je wilt doorwerken, stuit je op onbegrip” (Mulders, Henkens & van Dalen, 2017). Een gebrek aan (ervaren) steun kan demotiverend werken in het keuzeprocess rondom doorwerken.

4.3. (Veranderende) persoonlijke omstandigheden

De wens en mogelijkheid om door te werken is ten slotte ook persoonsafhankelijk. Veel belemmeringen voor doorwerken zijn gerelateerd aan persoonlijke omstandigheden, zoals de eigen gezondheid en thuissituatie.

4.3.1. Persoonlijke gezondheid

Het hebben van een goede gezondheid is een eerste voorwaarde om op oudere leeftijd te kunnen blijven werken, en daarmee ook voor de mogelijkheid om als AOW'er door te werken (De Beer, 2022; Van Solinge, 2023). Hierdoor geldt dat langer doorwerken niet voor iedereen een reële mogelijkheid is. Hoewel de gemiddelde gezondheid op oudere leeftijd steeds beter wordt, zien we ook dat de kans op arbeidsongeschiktheid toeneemt met de leeftijd (Van Ooijen, 2020). Wanneer oudere medewerkers onvoldoende duurzaam inzetbaar zijn zullen zij ook minder snel doorwerken nadat zij AOW-gerechtigd zijn.

Ook in het voortgezet onderwijs is het verzuimpercentage onder 65-plussers relatief hoog. In 2022 was dit zelfs twee keer zo hoog is als onder 35-minners (DUO, 2024). Ook de verzuimduur is relatief hoog onder 65-plussers. In eerder onderzoek was een slechte fysieke gezondheid dan ook een van de meest genoemde redenen om *niet* door te werken na de AOW-leeftijd: 34 procent van de medewerkers in het vo wil zelfs voor de AOW-leeftijd stoppen met werken omwille van hun fysieke gezondheid (Rossing & Dekker, 2019).

4.3.2. Huishoudsamenstelling en ervaren steun

Het hebben van een (samenlevings)partner en de steun van een eventuele partner bij de keuze om door te werken zijn van invloed op een mogelijke doorwerkintentie. Uit eerder onderzoek is bijvoorbeeld bekend dat het aandeel werkenden dat van plan is om na het bereiken van de AOW-leeftijd door te werken hoger is onder personen die veel steun ervaren van hun partner, dan onder personen die minder steun ervaren van hun partner, én onder werkenden zonder partner, (Van Solinge, 2023).

Beslissingen rondom pensioen zijn voor veel mensen dan ook onderdeel van een gezamenlijk keuzeprocess met hun partner. Hoewel doorwerken in de basis een individuele keuze is, zien we vaak dat de arbeidsstatus van de partner en diens keuze om al dan niet door te werken hierin wordt meegewogen (Kalwij, Kapteyn & Vos, 2018). Zeker wanneer de partner (veel) jonger is en nog enkele jaren door moet werken kan dit een reden zijn om zelf ook door te werken. Ook de hoogte van het gezamenlijk pensioen kan worden meegewogen in de beslissing om door te werken (De Grip & Montizaan, 2010). Uiteraard kunnen werkgevers op dergelijke factoren geen invloed uitoefenen.

5. Werkende AOW-gerechtigden in het vo: trends en cijfers

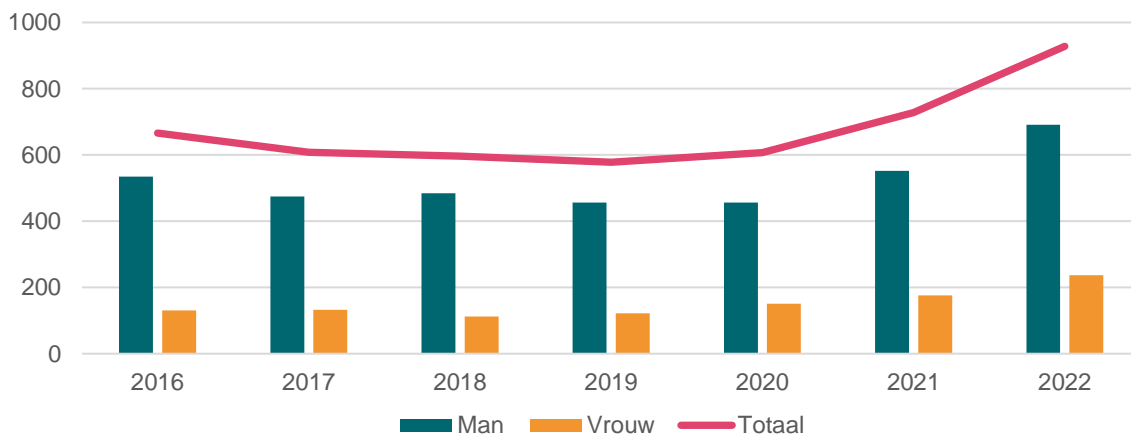
In de voorgaande hoofdstukken hebben we gekeken naar kenmerken en trends met betrekking tot oudere werknemers op de arbeidsmarkt in het algemeen en in het (voortgezet) onderwijs in het bijzonder. Wanneer we kijken naar de groep 65-plus medewerkers in het vo weten we echter niet precies hoeveel van hen al AOW-gerechtigd zijn. Over de arbeidsdeelname van AOW-gerechtigde medewerkers in het vo is dan ook nog niet veel bekend.

Om deze groep beter in beeld te krijgen is voor dit onderzoek een analyse uitgevoerd op basis van Microdata van het CBS en DUO-data met betrekking tot onderwijspersoneel. We kijken naar alle medewerkers van 60 jaar en ouder die in de periode 2016-2022 tenminste een jaar in dienst zijn (geweest) in het voortgezet onderwijs en volgen hen gedurende deze periode. In totaal gaat dit om 37.981 unieke personen. Hiermee krijgen we een meer volledig beeld van de persoons- en baankenmerken van AOW'ers die (door)werken. Bovendien geeft dit ook zicht in de in- en uitstroom van AOW-gerechtigden in het voortgezet onderwijs over de tijd.⁶

5.1. AOW'ers in het vo: Wie werkt door?

In de periode 2018-2022 zien we een toename in het aantal AOW-gerechtigde personen dat een aanstelling heeft in het voortgezet onderwijs (Figuur 5). In 2018 ging het om in totaal 596 AOW-gerechtigde personen, wat in 2022 is toegenomen tot 928 personen. Dit komt neer op een toename van bijna 56 procent. Hoewel het aantal personen, en het aantal fte dat zij vervullen, slechts een zeer bescheiden aandeel vormt van het totale personeelsbestand is er dus duidelijk sprake van groei.

Figuur 5. Aantal werkende AOW-gerechtigden in het vo (2018-2022)



Bron: CBS Microdata en DUO-data (2024), bewerking door Voion

We zien daarnaast dat deze groei zowel voor mannen als voor vrouwen in het vo geldt. Hoewel het aantal vrouwelijke AOW-gerechtigde medewerkers flink lager ligt dan dat van mannelijke AOW-gerechtigde medewerkers zien we dat het aantal vrouwen meer dan verdubbeld is. In 2018 hadden 112 AOW-gerechtigde vrouwen een aanstelling in het vo – in 2022 zijn dat er 237. Met name in de jaren 2020-2022 zien we voor zowel mannen als vrouwen een flinke sprong in het aantal werkende AOW'ers.

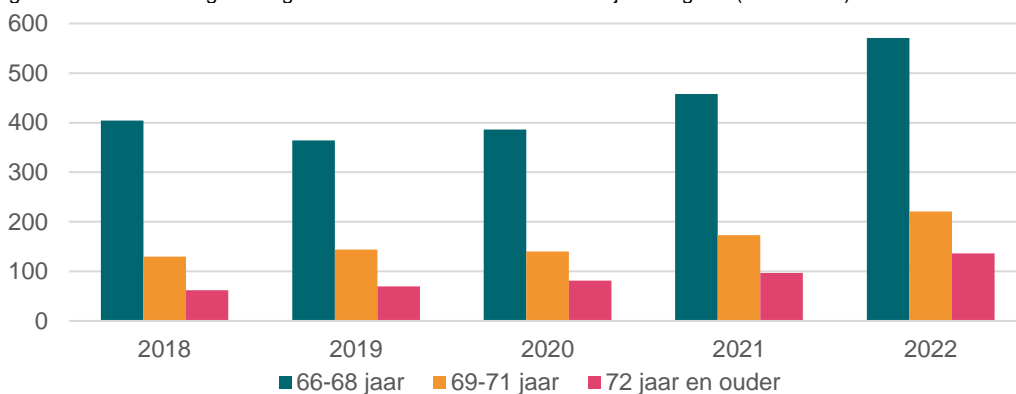
⁶ Vanwege de aard van registerdata zijn alleen personen met een dienstverband (vast of tijdelijk) meegenomen. Het is aannemelijk dat de resultaten in dit hoofdstuk daarom een *onderschatting* zijn van de daadwerkelijke aantallen werkende AOW-gerechtigden in het vo (zie ook bijlage IVb).

Maatschappelijke factoren, zoals de coronapandemie en de publieke debatten over personeelstekorten, hebben hier mogelijk aan bijgedragen. Daarnaast hebben ook de tijdelijke gelden die beschikbaar zijn gesteld in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) mogelijk invloed gehad op de mogelijkheden om door te werken na de AOW-leeftijd.

5.1.1. Toename van AOW-gerechtigden in alle leeftijdscategorieën, waaronder ook 70-plussers

Het aantal werkenden AOW-gerechtigden ligt zoals verwacht hoger onder personen die recent de AOW-leeftijd hebben bereikt dan onder oudere personen. In 2022 waren er 571 werkende AOW'ers (zo'n 62 procent) tussen de 66 en 68 jaar, terwijl zo'n 136 medewerkers (zo'n 15 procent) 72 jaar of ouder was (Figuur 6). Toch zien we dat de relatieve toename over de periode 2018-2022 van deze groep het hoogst is: het aantal medewerkers van 72 jaar en ouder is meer dan verdubbeld van 62 naar 136 personen.

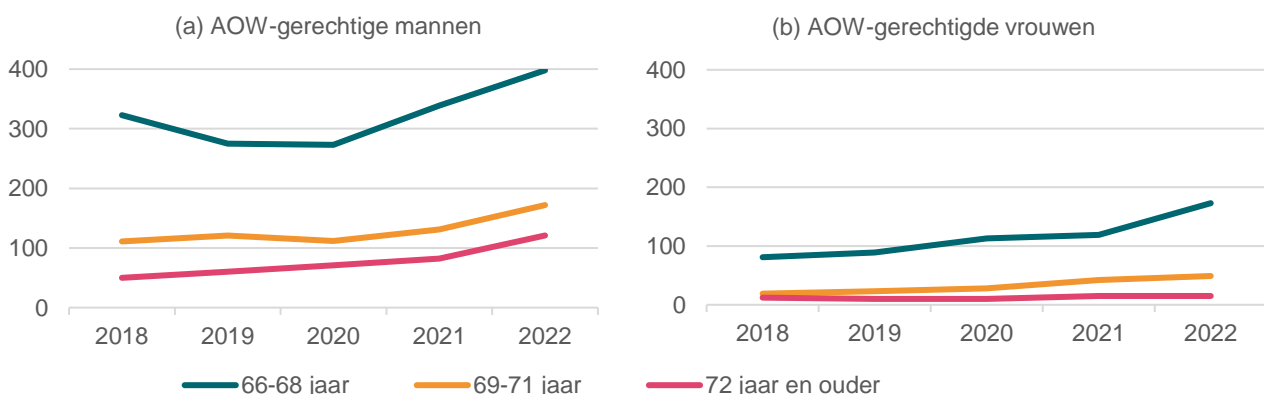
Figuur 6. Aantal AOW-gerechtigde werkenden in het vo naar leeftijdscategorie (2018-2022)



Bron: CBS Microdata en DUO-data (2024), bewerking door Voion

De groei van de oudste groep AOW-gerechtigde medewerkers komt voornamelijk door een grote toename onder mannen van 72 jaar en ouder die in 2022 in het vo werkzaam zijn (Figuur 7a). In vijf jaar tijd is dit aantal ruim verdubbeld van 50 naar 121 mannen. Opvallend is dat ook het aantal mannelijke 75-plussers in het vo is toegenomen, terwijl er vrijwel geen 75-plus vrouwen werkzaam zijn in het vo (niet in figuur opgenomen). Voor vrouwen geldt, net als voor mannen, dat het grootste aandeel werkende AOW'ers 66-68 jaar is (Figuur 7b). Toch is onder vrouwen juist het aantal 69- tot 71-jarigen ruim verviervoudigd, en is daarmee de grootste groeiende groep. Het aantal werkende 72-plussers is onder vrouwen slechts zeer weinig toegenomen, waardoor dit aandeel min of meer gelijk is gebleven.

Figuur 7. Leeftijdverdeling AOW-gerechtigden naar geslacht, 2018-2022



Bron: CBS Microdata en DUO-data (2024), bewerking door Voion

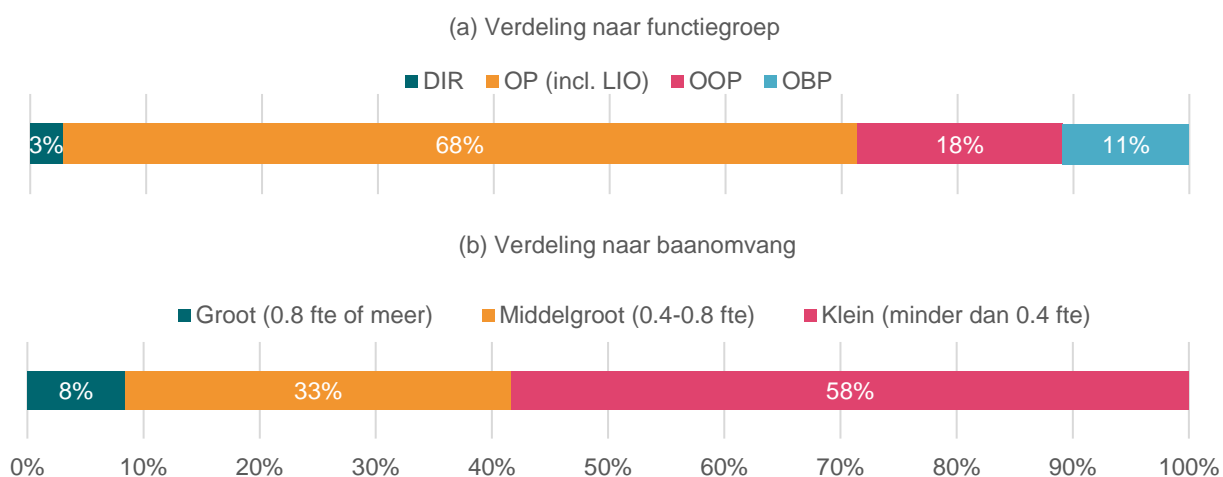
Als we kijken naar het huishouden waar werkende AOW-gerechtigden deel van uit maken zien we dat het grootste deel van hen samenwoont met een partner (al dan niet gehuwd). Dit aandeel is in de jaren 2018-2022 met zo'n 80 procent vrij constant gebleven. Wel valt op dat naar verhouding meer AOW-gerechtigde vrouwen met een partner werkzaam zijn. In 2018 had zo'n 58 procent van de werkende, AOW-gerechtigde vrouwen een partner: In 2022 is dit aandeel bijna 69 procent. Veranderende maatschappelijke normen spelen hierbij wellicht een rol, maar het is ook mogelijk dat alleenstaande vrouwen steeds minder genoodzaakt zijn om door te werken bijvoorbeeld omdat ze onvoldoende pensioen hebben opgebouwd.

Ten slotte zien we dat het overgrote deel van de werkende AOW'ers geen thuiswonende kinderen heeft.⁷ Het aandeel werkende AOW'ers dat wel een of meer thuiswonende kinderen heeft is in 2022 wel beduidend hoger onder mannen (ruim 17 procent) dan onder vrouwen (zo'n 9 procent).

5.1.2. Baankenmerken van AOW-gerechtigden

Als we kijken naar de baankenmerken van werkende AOW-gerechtigden⁸ valt een aantal dingen op. In de eerste plaats zijn de meeste AOW'ers werkzaam in onderwijsgevende functies, namelijk zo'n 68 procent (Figuur 8a). Toch zien we in de periode 2018-2022 de grootste relatieve groei in het aantal OOP'ers dat AOW-gerechtigd is. Het aandeel AOW'ers met een directiefunctie is van alle functiegroepen met 3 procent het kleinst. Dit aandeel is in de periode 2018-2022 bovendien vrij constant gebleven. Opvallend is ook dat een deel van de werkende AOW-gerechtigden in een andere functie werkt dan in het laatste werkzame jaar voor de ingang van hun AOW-leeftijd. Hoewel vrijwel alle typen functiewissel voorkomen zien we dat van de groep waarvan de laatste functie bekend is, de meeste personen overstappen naar een functie als OOP'er (45%). Ook wordt overgestapt naar een OP-functie (27%) of een OBP-functie (23%) (zie bijlage III).

Figuur 8. Verdeling werkende AOW-gerechtigden in het vo (2022) naar (a) functiegroep en (b) baanomvang.



Bron: CBS Microdata en DUO-data (2024), bewerking door Voion

Zoals we op basis van eerdere onderzoeken al verwachtten, geldt ook voor het voortgezet onderwijs dat het de meeste werkende AOW-gerechtigden een relatieve kleine deeltijdbaan hebben (figuur 8b). In 2022 werkt

⁷ Omdat we ons hierbij baseren op registerdata kijken we naar het aantal kinderen dat is ingeschreven op het adres.

⁸ We onderscheiden in dit hoofdstuk vier functiegroepen: Directie (DIR), Onderwijsgevend personeel (OP), Onderwijsondersteunend Personeel (OOP) en Beheer- en administratief personeel (OBP).

ruim 58 procent van hen minder dan 0,4 fte. Ongeveer een derde (ruim 33 procent) heeft een middelgrote baan van 0,4-0,8 fte. Zowel voor mannen als voor vrouwen geldt dat de gemiddelde baanomvang op 0,4 fte ligt, alhoewel het aandeel AOW'ers dat fulltime werkt (0,8 fte of meer) hoger is onder mannen (9 procent) dan onder vrouwen (7 procent).

Wanneer we de baanomvang van werkende AOW'ers vergelijken met de baanomvang in het laatste werkzame jaar voordat zij AOW-gerechtigd zijn, zien we dan ook dat een groot deel van de werkende AOW'ers minder is gaan werken. Van de AOW'ers die in 2022 werkzaam zijn in het vo werkt ruim 62 procent minder dan voor het bereiken van hun AOW-leeftijd. Slechts 4 procent is meer gaan werken.

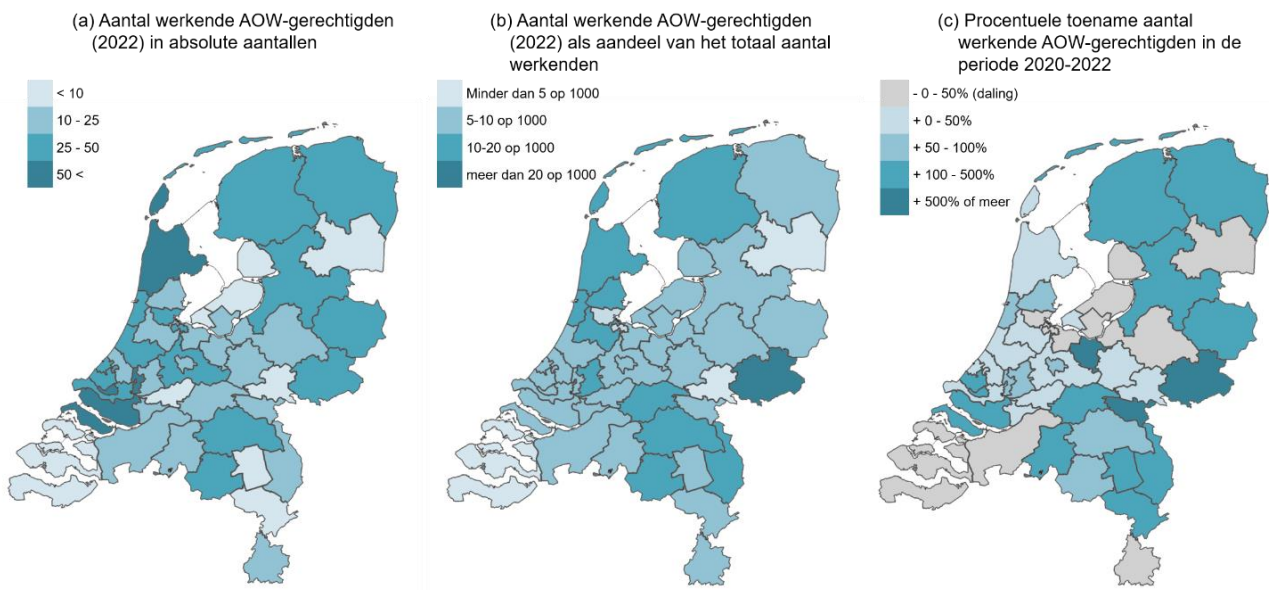
Slechts een klein deel van de werkende AOW-gerechtigden heeft een vaste aanstelling. In 2022 gaat dit om minder dan 7 procent van alle werkende AOW'ers. Dit aandeel is in de jaren 2018-2022 bovendien afgenomen: in 2018 had ongeveer 10 procent van de werkende AOW-gerechtigden een vaste aanstelling.

5.1.3. Naar arbeidsmarktregio

Wanneer we het aantal werkende AOW-gerechtigde medewerkers in de verschillende arbeidsmarktregio's vergelijken valt een aantal dingen op. In absolute aantallen is het aantal werkende AOW-gerechtigden het grootste is in de grootstedelijke gebieden, zoals in de regio's Rijnmond, Haaglanden, Noord-Holland Noord, Groot-Amsterdam en Midden-Utrecht (Figuur 9a).

Toch is het aandeel AOW-gerechtigde medewerkers in deze regio's niet opvallend hoog: in de grootstedelijke gebieden werken ook meer personen in het vo dan in andere regio's. Wanneer we kijken naar de verhouding tussen het aantal werkzame AOW'ers en het totale aantal medewerkers zien we dan ook dat in de regio Achterhoek het grootste aandeel AOW-gerechtigden werkzaam is (Figuur 9b). Ook in Noordwestelijke en Zuidoostelijke regio's werken relatief veel AOW-gerechtigden.

Figuur 9. Werkende AOW-gerechtigden naar arbeidsmarktregio en G5 in (a) absolute aantallen, (b) als aandeel van het totale aantal medewerkers en (c) de procentuele toename in de periode 2020-2022.



Bron: CBS Microdata en DUO-data (2024), bewerking door Voion. Tabellen in bijlagen.

De procentuele toename (2020-2022)⁹ van het aantal werkende AOW-gerechtigden is aan de andere kant juist groter in sommige andere regio's (Figuur 9c). Deels heeft dit te maken met het feit dat het aandeel werkende AOW-gerechtigden onder voortgezet onderwijspersoneel in 2020 in deze regio's nog vrij laag was (waardoor de toename al snel 'groot' is¹⁰). Dit geldt bijvoorbeeld in de regio's Zwolle, Twente en Groningen.

Hoewel de personeelstekorten in het vo een minder sterke regionale dimensie hebben dan in het po zien we dat er een sterke toename is van het aantal werkende AOW'ers in regio's waar de personeelstekorten relatief groot zijn. We zien bijvoorbeeld een grote stijging in Amersfoort (+700%) en in de regio Achterhoek (+557%). Ook in de regio Rijk van Nijmegen is de toename in het aantal werkende AOW'ers relatief groot (+567%), hoewel hier minder sprake is van een opvallend groot tekort. Anderzijds wordt verwacht dat de vacaturedruk in de komende tien jaren juist het hoogst zal zijn in en om de Randstad (Ministerie van OCW, 2023). Het is dus opmerkelijk dat juist in een aantal van de westelijke arbeidsmarktregio's het aandeel werkenden dat AOW-gerechtigd is, relatief laag is en bovendien weinig is toegenomen.

In een aantal regio's blijft zowel het absolute aantal werkende AOW'ers als de procentuele toename daarvan laag. Zo werken in Zeeland en in Drenthe in de periode 2020-2022 consequent slechts zeer weinig AOW-gerechtigden in het voortgezet onderwijs. Beide zijn regio's waar het leerlingenaantal in het vo de afgelopen jaren (licht) is gedaald, en waar het lerarentekort (in fte) in 2022 onder het landelijk gemiddelde ligt. In de regio's West-Brabant en Stedendriehoek en Noordwest Veluwe hangt de daling in het aantal werkende AOW'ers mogelijk samen met het feit dat het lerarentekort hier in 2022 onder het landelijk gemiddelde ligt. Anderzijds is in deze twee regio's juist sprake van een stijging in het leerlingenaantal in dezelfde periode (Ministerie van OCW, 2023; Voion, 2024b).

5.1.4. Naar schoolkenmerken

In 2022 waren 675 van de 928 werkende AOW'ers werkzaam op een avo-vbo school.¹¹ Ook in verhouding met het aantal scholen in deze categorie is dit relatief veel. De groei van het aantal werkzame AOW-gerechtigden is voor deze schoolsoort tussen 2018-2022 ook vrij groot (+68%). Relatief weinig AOW-gerechtigden zijn in 2022 werkzaam op categorale praktijk- of vbo-scholen, hoewel ook hier een duidelijke stijging te zien is ten aanzien vijf jaar eerder (+82%). Op categorale vwo, havo en vmbo-t scholen is het aantal werkende AOW-gerechtigden nagenoeg constant gebleven.

Tot slot zien we weinig verschil tussen scholen met verschillende denominaties als het gaat om het aantal AOW-gerechtigden dat zij in dienst hebben. Hoewel in absolute aantallen het aantal werkende AOW'ers het grootste is op openbare scholen, is de procentuele toename over 5 jaar (2018-2022) hier het laagst (+33%). Een opvallend grote stijging zien we onder scholen met een samenwerkingsverband (+114%). Mogelijk zijn er op scholen met een samenwerkingsverband, evenals of brede scholengemeenschappen, ruimere mogelijkheden om AOW-gerechtigden in dienst te nemen.

⁹ Voor 2020 is het aantal werkenden AOW'ers in sommige regio's zo laag dat de procentuele groei onevenredig groot lijkt wanneer we periode 2018-2022 analyseren. Omdat uit de totaalanalyse blijkt dat het aantal AOW-gerechtigde medewerkers vooral na 2020 toenam is ervoor gekozen om bij de analyse op regioniveau een kortere periode (2020-2022) aan te houden.

¹⁰ Vanwege de lage absolute aantallen medewerkers in 2020 leidt een kleine stijging in het aantal AOW-gerechtigden al snel tot een relatief grote procentuele toename.

¹¹ Op een avo-vbo school wordt zowel *Algemeen Voortgezet Onderwijs* als *Vorbereidend Beroepsonderwijs* aangeboden.

5.2. In- en uitstroom na pensionering

5.2.1. Doorwerken versus terugkeren

Wanneer we spreken over werkende AOW-gerechtigden zijn dit niet per definitie personen die door zijn blijven werken vanaf het moment dat zij AOW-gerechtigd zijn. Ook terugkerende medewerkers vallen in deze groep. Wanneer we deze groepen van elkaar onderscheiden zien we dat een groeiend aandeel van de werkende AOW'ers teruggekeerd is, soms zelfs een aantal jaar nadat zij AOW-gerechtigd werden. In 2022 is zo'n 34 procent van de werkzame AOW'ers het jaar ervoor niet werkzaam geweest in het vo. Een groot deel van deze groep (85 procent) was in dat voorgaande jaar wel al AOW-gerechtigd (Tabel 1).

Tabel 1. Arbeids- en AOW-status van AOW-gerechtigden die in 2022 werkzaam zijn in het vo (N=926)

	In 2021 werkend		In 2021 niet werkend	
In 2021 AOW-gerechtigd	388	64%	270	85%
In 2021 niet AOW-gerechtigd	219	36%	49	15%
<i>Totaal</i>	<i>607</i>	<i>100%</i>	<i>319</i>	<i>100%</i>

Bron: CBS, 2024. Bewerking door Voion

Ruim driekwart van de AOW-gerechtigden is werkzaam op de school waar zij in het laatste werkzame jaar voordat zij AOW-gerechtigd waren ook werkten. In 2022 werkt 71 procent van de personen, van wie de laatste werkgever vóór de AOW bekend is, bij dezelfde werkgever. Vooral doorwerkers blijven relatief vaak op dezelfde school.

Ten slotte zien we dat de meeste AOW-gerechtigden (60 procent) na het bereiken van de AOW-leeftijd een jaar (blijven) werken. In een deel van de gevallen gaat dit waarschijnlijk om medewerkers die het schooljaar 'afmaken' als AOW-gerechtigde. Toch zien we dat een aanzienlijk deel langer blijft werken: Zo'n 7 procent van alle AOW-gerechtigden werkt na het bereiken van de AOW-leeftijd zelfs 5 jaar of meer (niet per se aaneengesloten).¹² Voor mannen is dit aandeel iets groter (7 procent) dan voor vrouwen (4 procent).

5.2.2. In- en uitstroom na het bereiken van de AOW-leeftijd

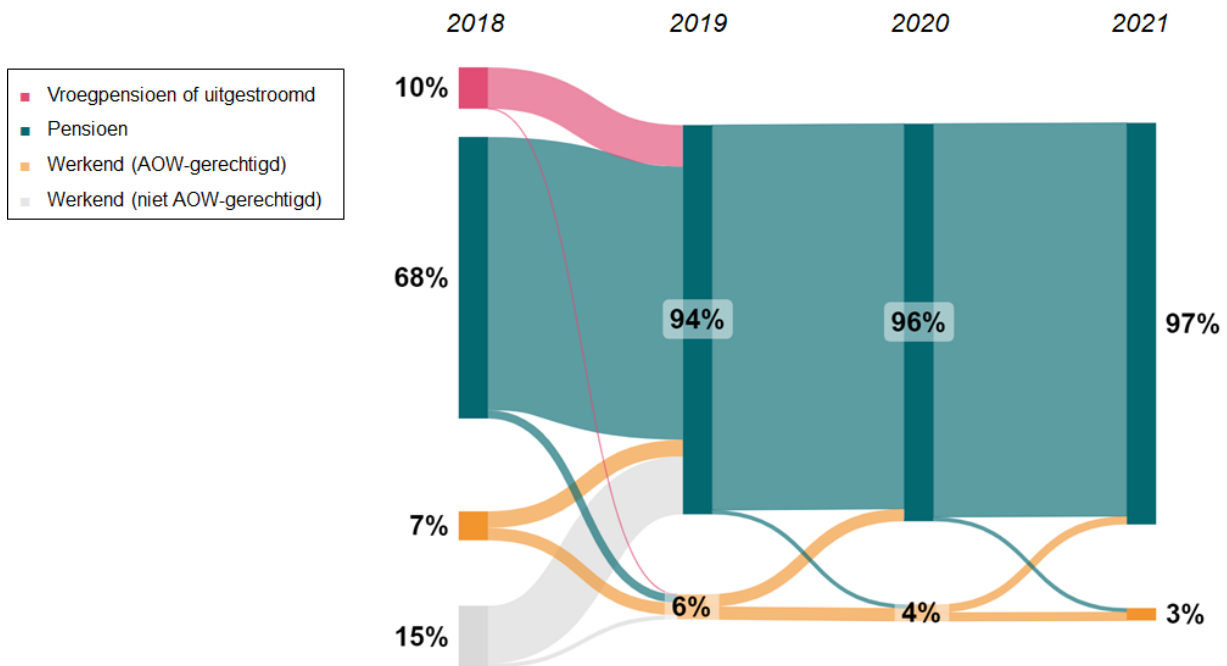
Om beter zicht te krijgen op de in- en uitstroom van personeel na het bereiken van de AOW-leeftijd volgen we hen in de jaren kort nadat zij AOW-gerechtigd worden. In Figuur 10 worden personen uit het geboortjaar 1952 gevolgd die tussen 2016 en 2022 tenminste één jaar een aanstelling hadden in het vo.¹³ Voor de meerderheid van dit cohort gaat de AOW-leeftijd in 2018 in. In 2019 is het gehele cohort AOW-gerechtigd.

We zien dat een deel van dit cohort nog vóór het bereiken van de AOW-leeftijd uitstroomt uit het voortgezet onderwijs (10%, roze). Dit gaat uitsluitend om personen die in 2016 of 2017 wél werkzaam zijn in het voortgezet onderwijs: Er is mogelijk nog een groep uit dit cohort dat al eerder is uitgestroomd. Hierbij kan het gaan om vroegpensioen, maar ook om personen die het voortgezet onderwijs verlaten maar die wel blijven werken. Slechts een heel klein deel hiervan keert op een later moment – ná het bereiken van de AOW-leeftijd – weer terug in het voortgezet onderwijs met een vaste of tijdelijke aanstelling.

¹² Doordat data gebruikt zijn over de periode 2016-2022 ligt het maximumaantal werkzame jaren na de AOW-leeftijd per definitie op 7, terwijl een deel van de AOW-gerechtigden korter dan 7 jaar gevolgd is (en dus per definitie minder jaren heeft kunnen doorwerken)

¹³ Wanneer we andere cohorten volgen zien we eenzelfde patroon; een continue (maar bescheiden) uit- én instroom van AOW'ers in de jaren die volgen op het bereiken van de AOW-leeftijd. Voor cohort 1953 ligt het aandeel werkenden 3 jaar na het bereiken van de AOW-leeftijd met 4 procent wel iets hoger dan voor cohort 1952.

Figuur 10. Aandeel gepensioneerden en werkenden in de jaren volgend op pensionering, cohort 1952 (N = 2.397)



Bron: CBS, 2024. Analyse door Voion.

Het aandeel personen dat in het eerste jaar na het bereiken van de AOW-leeftijd doorwerkt ligt op ruim 8 procent.¹⁴ Vermoedelijk heeft dit relatief hoge aandeel onder andere te maken met de structuur van het schooljaar: veel onderwijspersoneel kiest ervoor om hun pensionering pas aan het einde van het schooljaar in te laten gaan (zie ook hoofdstuk 6). In de jaren volgend op pensionering zien we vervolgens dat het aantal AOW-gerechtigden in dienst afneemt. Drie jaar nadat de meerderheid van de personen uit het cohort de AOW-leeftijd heeft bereikt, heeft nog slechts drie procent van hen een aanstelling in het voortgezet onderwijs. Toch zien we dat er steeds personen zijn die terugkeren van hun pensioen om weer in het vo te gaan werken. In een zeer klein deel van de gevallen gaat dit zelfs om een herhaaldelijk terugkeren, waarbij zij tussendoor steeds een periode van tenminste een jaar *niet* werkzaam zijn in het vo.

5.3. Arbeidspotentieel onder AOW-gerechtigden: voorspellende factoren bij doorwerken

Aan de hand van een voorspellende analyse kunnen we ook iets zeggen over factoren die de beste voorspeller zijn voor het al dan niet (door)werken na het bereiken van de AOW-leeftijd. We kijken daarvoor naar het laatste observatiejaar (2022). Wanneer we alle AOW-gerechtigde personen die tussen 2016 en 2022 tenminste één jaar werkzaam zijn in het vo bekijken, en personen die in 2022 werken vergelijken met personen die niet werken kunnen we iets zeggen over de belangrijkste voorspellers voor doorwerken.

Voor deze analyse zijn meerdere modellen gemaakt, waarbij bij het toevoegen van variabelen steeds is gekeken of het nieuwe model beter is dan het voorgaande (zie bijlage IV voor methodologische toelichting). Uit het uiteindelijke model blijkt dat persoonlijke kenmerken een belangrijke rol spelen bij werken na de AOW-leeftijd. Ook kenmerken van de laatste baan voordat de betreffende persoon AOW-gerechtigd is hebben een voorspellende waarde, deze worden in de volgende paragraaf verder toegelicht.

¹⁴ Personen die in 2018 en 2019 AOW-gerechtigd werden zijn bij elkaar opgeteld om het totale percentage van werkenden in het eerste jaar na de AOW-leeftijd te berekenen.

5.3.1. Het effect van persoonskenmerken en de thuissituatie van AOW-gerechtigden

Uit de analyse blijkt dat de kans dat een AOW-gerechtigde man werkt 28 procent hoger is dan die van een AOW-gerechtigde vrouw (Figuur 11). Opvallend genoeg is leeftijd geen significante voorspeller, althans niet wanneer we andere factoren zoals baankenmerken meenemen. Dit betekent dat de kans dat iemand als AOW-gerechtigde werkzaam is niet opvallend hoger is voor iemand die bijvoorbeeld onder de 70 is dan voor iemand ouder dan 70 jaar. Mogelijk is het dan ook niet leeftijd zelf maar elementen die daarmee samenhangen zoals de gezondheid die de kans op doorwerken verlagen. Daarnaast zijn er weinig personen van 75 jaar en ouder in het bestand opgenomen, waardoor leeftijd als voorspeller minder sterk is.

Ook de thuissituatie van AOW-gerechtigden is van invloed op de kans op doorwerken. De kans dat een AOW-gerechtigde met een of meer thuiswonende kinderen een aanstelling heeft in het vo is 77 procent groter dan voor AOW-gerechtigden zonder thuiswonende kinderen. Het wel of niet hebben van een partner bleek in de analyse geen voorspeller te zijn voor doorwerken. Gegevens over de arbeidsstatus en de leeftijd van de partner zijn helaas onvoldoende beschikbaar om deze in de analyse te betrekken. Uit de interviews met AOW-gerechtigden die voor dit onderzoek zijn afgenomen (zie hoofdstuk 5) kan worden opgemaakt dat deze kenmerken van de partner waarschijnlijk wel van invloed zijn op de kans op doorwerken.

5.3.2. Kenmerken van de laatste baan voor het bereiken van de AOW-leeftijd

Ten slotte zien we dat enkele baankenmerken ook een verklarende rol spelen. Met name het aantal fte dat iemand werkte in het laatste jaar voorafgaand aan het bereiken van de AOW-leeftijd blijkt belangrijk relevant. Wanneer iemand in het laatste jaar voor de AOW-leeftijd een middelgrote baan had (0,4-0,8 fte) is de kans dat hij of zij als AOW-gerechtigde doorwerkt ongeveer 2 keer zo klein als wanneer zij een grote of juist kleine baan hadden. Opvallend genoeg is de kans op doorwerken voor personen met een grote baan (0,8 fte of meer) vrijwel even groot als voor personen met een kleine baan (minder dan 0,4 fte).

Tot slot is de kans op werken na de AOW-leeftijd het hoogst voor personen die een onderwijsgevende functie (OP) hadden. In vergelijking met OP'ers is de kans op doorwerken het laagst onder beheer- en administratief personeel (OBP, -46%). Ook voor personen met een onderwijsondersteunende functie (OOP) of een directiefunctie (DIR) is de kans op doorwerken lager dan voor onderwijsgevend personeel.

Figuur 11. Factoren die de kans op doorwerken na het bereiken van de AOW-leeftijd vergroten en verkleinen.



Bron: CBS 2024 & DUO data, Analyse door Voion.

6. Ervaringen van (en met) werkende AOW-gerechtigden

Voor dit onderzoek zijn in totaal 22 personen geïnterviewd (zie Figuur 12 en bijlage IVb). We spraken 14 personen met betrekking tot hun eigen ervaring als AOW-gerechtigde medewerker. Daarnaast hebben we om het werkgeversperspectief te belichten gesproken met 4 personen die (ook) vanuit hun functie als schoolleider of HR-medewerker ervaring hebben met de inzet van AOW-gerechtigden. Twee van hen zijn zelf ook bijna AOW-gerechtigd en zijn van plan om na de AOW-leeftijd door te werken. Met hen hebben we ook hun persoonlijke overwegingen besproken. Aanvullend hebben we 4 experts geraadpleegd om de bevindingen uit het onderzoek te toetsen en nader te duiden.¹⁵

Figuur 12. Overzicht van personen die hebben deelgenomen aan het onderzoek.



14

AOW-gerechtigde medewerkers die werkzaam zijn in het vo.



4

Schoolleiders en HR-medewerkers, waarvan twee zelf bijna AOW-gerechtigd met doorwerkintentie.



4

Experts op het gebied van duurzame inzetbaarheid en/of AOW-gerechtigde medewerkers in het vo.

In dit hoofdstuk bespreken we de bevindingen uit de interviews. De ervaringen van medewerkers die zelf na het bereiken van de AOW-leeftijd doorwerk(t)en, of die dat op korte termijn van plan zijn, staan hierin steeds centraal. Waar relevant worden deze bevindingen direct gespiegeld aan wat in de gespreken met HR-medewerkers en schoolleiders naar voren is gekomen middels aparte kaders. Deze groep wordt collectief aangeduid als de werkgever. Aan het eind van het hoofdstuk worden enkele elementen van dit werkgeversperspectief nader toegelicht.

6.1. Kenmerken van AOW-gerechtigde geïnterviewden

De 14 AOW-gerechtigde medewerkers vormen een diverse groep qua persoons- en baankenmerken (zie Tabel 2). Vrouwen zijn ondervertegenwoordigd onder de gespreksdeelnemers: 80 procent van de gesproken AOW'ers is man, en 20 procent is vrouw. Dit komt overeen met de bevindingen uit de kwantitatieve analyse (zie Hoofdstuk 4), waar we ook constateerden dat meer AOW-gerechtigde mannen in het vo werken. De leeftijd van de gesproken AOW-gerechtigden loopt uiteen. De jongste AOW-gerechtigde is 67 jaar oud, de oudste is 78 jaar. De gemiddelde leeftijd komt daarmee uit op zo'n 71 jaar. Van de 14 personen hebben 10 een partner en twee zijn alleenstaand. Van de overige twee geïnterviewden ontbreekt informatie over hun thuissituatie. De meeste deelnemers hebben (meerdere) uitwonende, volwassen kinderen.

Tabel 2. Kenmerken geïnterviewde AOW-gerechtigden (14 personen).

Gender	Functie	Aanstellingsvorm
<ul style="list-style-type: none">• 11 Mannen• 3 Vrouwen	<ul style="list-style-type: none">• 9 OOP/OBP• 4 OP• 1 zowel OOP als OP	<ul style="list-style-type: none">• 8 in loondienst• 5 uitzendkrachten• 1 ZZP'er

¹⁵ De gesproken experts hebben niet noodzakelijkerwijs een functie in het vo en zijn daarom als aparte groep benoemt. Er is gesproken met sociale partners (AOb, VO-raad), een medewerker van het ABP, en een vertegenwoordiger van uitzendbureau 65Plus.

Opvallend is dat de meeste van de geïnterviewde AOW'ers (10 personen) een onderwijsondersteunende functie¹⁶ vervullen, zoals zorgcoördinator, onderwijsassistent, surveillant of administratief medewerker. Eerder zagen we dat dit niet de grootste groep AOW'ers is die in het vo in loondienst is (zie Hoofdstuk 4). Vijf AOW'ers zijn docent en geven les in natuurkunde, wiskunde, of talen zoals Engels, Frans, Nederlands en klassieke talen. Er is niet gesproken met werkende AOW-gerechtigde schoolleiders en bestuurders. In het kwalitatieve deel van het onderzoek is daarom in mindere mate aandacht voor deze functiegroep. Wel kwamen werkende AOW-gerechtigde directieleden soms als voorbeeld ter sprake.

In lijn met het beeld dat uit de kwantitatieve analyse naar voren komt (zie Hoofdstuk 4) wisselde ongeveer een derde van de AOW-gerechtigde medewerkers die voor dit onderzoek zijn gesproken van functie nadat zij AOW-gerechtigd werden. De meesten van hen maakte de overstap van een onderwijsgevende functie (OP) naar een ondersteunende functie (OOP en OBP). Opvallend genoeg zijn er ook twee deelnemers die voor het bereiken van de AOW-leeftijd een directiefunctie bekleedden, terwijl zij als AOW'er juist (met veel plezier) weer teruggingen naar "*de kern van de onderwijspraktijk*" als docent.

Ten slotte is meer dan de helft van de deelnemers in loondienst, maar we hebben ook gesproken met een ZZP'er en enkele uitzendkrachten. Het merendeel van de deelnemers was voor het bereiken van de AOW-leeftijd werkzaam binnen het onderwijs. Twee personen werkten voor de AOW-leeftijd in een andere sector.

6.2. Willen, kunnen en moeten: motieven om door te werken

Uit de gesprekken blijken dat AOW-gerechtigden diverse motieven hebben om door te werken of terug te keren na het bereiken van de AOW-leeftijd. De genoemde redenen variëren van de wens om door te *willen* gaan, de mogelijkheid om onder bepaalde voorwaarden te *kunnen* blijven werken, tot de mogelijke noodzaak om door te *moeten* werken. Daarnaast hebben AOW-gerechtigden diverse voorkeuren voor wat betreft de praktische afspraken over hun werk en de taken en verantwoordelijkheden die daarbij horen.

6.2.1. Motieven om door te *willen* werken als AOW-gerechtigde

Werk als vorm van zingeving en behoud van (beroeps)identiteit

AOW-gerechtigden die *willen* doorwerken benoemen dat actief blijven in de onderwijssector bijdraagt aan *zingeving* in hun leven. Meermaals wordt genoemd dat zij niet willen dat met het bereiken van de AOW-leeftijd de dagelijkse bezigheid van werk wegvalt. Het werk fungeert voor hen (ten dele) als invulling van de week, waardoor zij zich nuttig voelen en zich niet hoeven te vervelen.

"[Zonder werk] verveel ik mij, wat moet ik anders in godsnaam doen?" (Vrouw, 73 jaar, OOP)

Daarnaast vinden deelnemers dat zij ook als AOW'er nog een *waardevolle bijdrage kunnen leveren aan het onderwijs*. Velen van hen hebben jarenlang ervaring en bezitten veel relevante kennis. Daarmee willen zij een bijdrage blijven leveren aan het onderwijs, en aan de ontwikkeling van de leerlingen naar jongvolwassenen in het bijzonder. Verder zijn deelnemers zich bewust dat hun inzet binnen de school mogelijk kan bijdragen aan dempen van de personeelstekorten in het onderwijs en de daarmee gepaarde

¹⁶ De functiegroep OBP is voor deze analyse bij de categorie OOP gevoegd.

hoge werkdruk onder (voormalig) collega's. Ze zien bijvoorbeeld dat ze leraren uit hun team kunnen ontlasten door werkzaamheden over te nemen waar zij zelf niet aan toe komen.

Behoud van (beroeps)identiteit

Een andere veelgenoemde reden om door te werken is de **verbinding die AOW-gerechtigden medewerkers voelen met het onderwijs**. Deelnemers ervaren een sterke connectie met leerlingen en collega's, maar ook met het vakgebied waarin zij lesgeven: Ze voelen zich thuis in het onderwijs.

“Ik ben een echt onderwijzersmens kan ik wel zeggen. Zodra ik de school binnenstap voel ik mij thuis. Dat is altijd al zo geweest” (Vrouw, 73 jaar, OOP)

Ook onder terugkerend personeel speelt de voldoening die het onderwijs vak gaf (en geeft) een grote rol bij het opnieuw intreden na pensionering. Terugkeerders geven aan dat de werkomgeving van de school voor hen erg belangrijk is. Vooral **de interactie met de leerlingen** bleek een gemis.

Hierop aansluitend valt op dat het merendeel van de geïnterviewden zeer bevlogen is over 'hun vak'. Werkende AOW-gerechtigden genieten van hun werk. Ze vinden de werkzaamheden die bij hun functie horen (nog steeds) erg leuk om te doen. Er lijkt dan ook sprake te zijn van een **sterke (ervaren) 'onderwijs (beroeps)identiteit'** onder deelnemers, die vaak vervlochten is met de eigen identiteit en het gevoel van eigenwaarde. Een van de deelnemers noemt zichzelf met trots een “*vakidoot*”.

Werkgeversperspectief

Er is natuurlijk ook een (grote) groep medewerkers die uitkijkt naar hun pensioen en die onder geen beding door zou willen werken na het bereiken van de AOW-leeftijd. Dit betekent niet per sé dat zij minder bevlogen zijn over hun werk in het onderwijs. De wens om door te gaan moet bovendien wederzijds zijn: Ook werkgevers moeten gemotiveerd zijn om met de betreffende medewerker door te gaan. In sommige gevallen zijn scholen terughoudend om bepaalde medewerkers door te laten werken of terug te laten keren, bijvoorbeeld wanneer deze veel of zeer specifieke wensen en eisen hebben of wanneer zij (in hun ogen) niet goed (meer) functioneren.

Binding met de school

De bovengenoemde factoren komen soms samen in de wens om te werken op de school waar zij voor het bereiken van de AOW-leeftijd ook hebben gewerkt. Meerdere AOW-gerechtigden hebben een groot deel van hun loopbaan op dezelfde school *'rondgelopen'*. In sommige gevallen zijn ze er zelfs leerling geweest. Ze hebben de ontwikkeling van de school in de loop der jaren van dichtbij meegemaakt. Hierdoor kennen ze de school goed en weten er hun weg te vinden. Ze voelen zich er thuis en willen dit na het bereiken van hun AOW-leeftijd (nog) niet achter zich laten.

Hoewel veel AOW-gerechtigden terugkeren naar 'hun' school is er ook een aantal werkenden AOW-gerechtigden dat na het bereiken van de AOW-leeftijd juist op een andere school aan de slag is gegaan. Dit heeft bij de geïnterviewden die dit betreft niet te maken met onvrede over de school, maar met een behoefte om een soort 'harde knip' te maken tussen hun hoofdloopbaan en het werk dat zij daarna doen.

Ook vanuit werkgevers is de bekendheid van (oud)medewerkers met de school vaak een reden om hen na het bereiken van de AOW-leeftijd (terug) in dienst te nemen. De school weet wat ze van deze medewerker kunnen verwachten, en weet ook dat de medewerker goed op de school past. Bovendien kennen deze “oudgedienden” de weg op school, waardoor er weinig hoeft te worden geïnvesteerd in een inwerktraject. Met name bij korte dienstverbanden, zoals bij tijdelijke vervanging, wordt dit als voordeel gezien. Ook voor scholen met een specifieke (levensbeschouwelijke) identiteit geldt dat zij graag AOW-gerechtigde medewerkers inzetten omdat ze bij hen al weten dat de school bij hen past (en andersom).

De sociale functie van werk en de invloed van persoonlijke omstandigheden

Een andere reden voor AOW'ers om te willen blijven werken is **het behoud van hun sociale netwerk**. De werkomgeving is voor veel van hen ook een sociale omgeving. Stoppen met werken kan ervoor zorgen dat deze contacten wegvallen. Doorwerken fungeert dan ook voor sommigen als manier om dit sociale netwerk te behouden. Dit motief komt het sterkst naar voren bij alleenstaande AOW-gerechtigden.

Voor AOW-gerechtigden met een partner geldt juist dat de **arbeidsstatus van de partner** een reden kan zijn om door te willen werken. Wanneer de partner nog niet AOW-gerechtigd is, of zelf ook doorwerkt, geldt dit voor veel deelnemers als reden om zelf (ook) door te willen werken. Zij zien het niet zitten om alleen thuis te zitten wanneer de ander aan het werk is.

“De hoofdreden is, mijn vrouw is een stuk jonger. Ik zag het niet zitten om alleen thuis te zitten met een stofdoek.” (Man, 70 jaar, OOP)

Opvallend is dat soms het omgekeerde ook het geval is: wanneer de partner de AOW-leeftijd heeft bereikt en niet meer werkzaam is, is een reden om door te werken dat AOW-gerechtigden niet de hele week ‘samen thuis’ willen zitten.

“Ik hou vreselijk veel van mijn man, maar ‘24/7’ op elkaars lip zitten, dat zag ik echt niet zo zitten (...) We [vinden] het allebei belangrijk dat je bepaalde momenten in de week toch je eigen ding doet (...) [Anders] heb je elkaar weinig meer te vertellen” (Vrouw, 73 jaar, OOP)

6.2.2. Voorwaarden om door te kunnen werken als AOW-gerechtigde

Goede gezondheid als vereiste om door te kunnen werken

De voornaamste reden die gegeven wordt om door te *kunnen* werken is **het hebben van een stabiele en goede gezondheid**. Doorwerken kan volgens AOW-gerechtigden alleen zolang zij zichzelf daartoe in staat achten. Een baan in het voortgezet onderwijs vraagt veel energie en het is daarom belangrijk om lichamelijk en geestelijk fit te zijn. Als dat niet het geval is gaat dat ten koste van de kwaliteit van het onderwijs.

“Het is natuurlijk wel een school. Als je daar binnenloopt dan kunnen zich problemen voordoen ook, hè? Ook gekke problemen, zoals provocaties. Dat moet je allemaal wel kunnen handelen. Als je dan niet fysiek, zeg maar, of geestelijk in orde bent is dat heel erg zwaar. Het is dus wel wat onder voorbehoud, dat je (...) ‘in shape’ moet zijn, zeg maar.” (Man, 74 jaar, OOP)

Opvallend is dat een aantal AOW'ers aangeeft dat een goede gezondheid voor hen ook een reden is om te willen blijven werken. Het doorwerken is voor hen een manier om 'mentaal fit' te blijven: Het lesgeven en het contact met leerlingen houdt hen scherp en bij de tijd. Wanneer zij zouden stoppen met werken vrezen zij dat hun fysieke en mentale gezondheid achteruit zal gaan.

Werkgeversperspectief

Dat niet iedereen in staat is om door te werken onderschrijven ook werkgevers. Ze zien bijvoorbeeld dat er ook een groep medewerkers is die juist voordat zij AOW-gerechtigd zijn met pensioen gaan. Ook zijn er op meerdere scholen voorbeelden van AOW'ers die bijvoorbeeld voor een vervangingsklus werden ingezet maar die dit toch vonden tegenvallen, mede doordat zij het werk minder makkelijk aankonden dan zij vooraf dachten. Aan het eind van de vervangingsperiode zijn zij blij als ze het werk weer kunnen afsluiten.

Meebewegen met de onderwijspraktijk om te kunnen blijven werken

Medewerkers noemen als voorwaarde om door te kunnen werken ook dat zij in staat moeten blijven om mee te bewegen met veranderingen in het onderwijs. Dit heeft niet te maken met de fysieke of mentale gezondheid, maar met de houding die je als AOW'er moet hebben ten aanzien van de onderwijspraktijk. Niet alleen inhoudelijke ideeën over onderwijs, maar ook de methode en (digitale) middelen die daarbij worden ingezet zijn voortdurend aan verandering onderhevig.

“Als je het qua mind aankan, dan zou ik het zeker aanraden [om door te werken] (...) maar dat ligt er dus aan, aan jezelf. Als jij een mindset hebt van ‘nou, zo heb ik het altijd gedaan. Waarom moet het nu anders?’ Dan moet je het niet doen, want er verandert nou eenmaal gigantisch veel in het onderwijs.” (Vrouw, 73 jaar, OOP)

Ook geldt voor met name onderwijsgevende AOW'ers dat zij voldoende in staat moeten zijn om contact te maken met leerlingen. Hoewel zij hier zelf geen moeite mee hebben, erkennen zij ook dat dat niet voor elke oudere docent geldt. Sommige oudere collega's hebben juist minder overzicht en moeten juist meer moeite doen om de klassen in het gareel te houden. Een medewerker benoemt dat 'feeling' houden met de doelgroep van 12 tot 18-jarigen binnen het voortgezet onderwijs belangrijk is voor succesvol leerlingcontact:

“Er is een groep leraren, collega's van me die er volledig klaar mee zijn [met werken]. Het wordt wel kritisch als je 60 wordt, ten opzichte van je leerlingen (...) Als je uitgekeken raakt op die leeftijdsgroep, bijvoorbeeld omdat je zegt dat ze niet meer gemotiveerd zijn, mondig zijn of de hele dag op de telefoon zitten en geen huiswerk meer maken. Als je al die dingen, die wel een realiteit zijn, niet meer goed kunt wegzetten voor jezelf, ja dan ... die groep leraren is ook groot hoor, die zijn er dan gewoon helemaal klaar mee. [Binding met de doelgroep], dat is denk ik de essentiële factor, want als je dat niet hebt, leerlingen voelen dat en binnen de kortste keren zit je met allerlei ordeproblemen en gedoe in de klas.” (Man, 74 jaar, OP)

Bij onderwijsondersteunend personeel is het contact met de leerlingen oppervlakkiger. Door de taken die ze verrichten vindt er sporadisch contact plaats, of houden leerlingen zich wat afzijdig. Een medewerker benoemt dat hij voor de leerlingen “een iemand is, gewoon een man die daar op dat moment is”.

6.2.3. Geen noodzaak om door te *moeten* werken voor AOW-gerechtigden in het vo

Financiële noodzaak speelt geen rol

Uit onze gesprekken met AOW-gerechtigden blijkt dat **financiële omstandigheden** voor hen geen reden zijn om na de AOW-leeftijd door te werken: Zij zijn overwegend tevreden over hun pensioen en kunnen daarvan ook zonder door te werken goed rondkomen. Het geld dat ze verdienen is *“Leuk, maar niet noodzakelijk”*.

Wel erkennen de deelnemers aan het onderzoek dat er mogelijk ook AOW-gerechtigden zijn voor wie doorwerken na de AOW-leeftijd wel een financiële noodzaak is. Dit wordt met name geobserveerd door de extern ingehuurde surveillanten, die ook collega's hebben die geen *‘goed onderwijspensioen’* hebben kunnen opbouwen.

“Er zijn mensen die zitten 5 dagen te surveilleren in die [examen] weken, en die zeggen dan ook: ‘ik heb het af en toe echt gewoon even nodig dat extraatje’ Maar ja...het hoeft ook niet altijd zo te zijn dat iedereen uit het onderwijs komt, hè? Dus als jij geen goed pensioen hebt, en je moet het alleen doen van je AOW... nou ja, dat kan ik me best voorstellen dat je denkt ‘joh, ik kan wat verdienen, laat ik het ook maar gaan doen’, Maar dat is bij mij niet de reden, nee.” (Vrouw, 73 jaar, OOP)

Dat er geen financiële noodzaak is betekent overigens niet dat voor werkende AOW-gerechtigden financiële factoren helemaal geen rol spelen in hun beslissing om (door) te werken. De extra inkomsten die dit oplevert worden door veel gezien als een **financieel extraatje**, maar bijna alle deelnemers vinden het wel belangrijk dat zij een ‘fatsoenlijk’ salaris krijgen. Ze willen *“zeker niet gratis”* gaan werken, want dat *“doet geen recht aan hun professionaliteit, kennis en jarenlange ervaring”*. Een eventuele demotie moet volgens de meesten gepaard gaan met een goed gesprek, over bijvoorbeeld taken en verantwoordelijkheden.

6.2.4. Hoelang willen AOW-gerechtigde medewerkers eigenlijk doorwerken?

Op de vraag of AOW-gerechtigden die deelnamen aan het onderzoek een idee hadden tot wanneer ze willen blijven doorwerken hebben de meesten geen specifiek antwoord. Er is voor hen *“geen duidelijke einddatum”* van hun (onderwijs)loopbaan. Zo noemt een medewerker dat zij graag door wil werken, *“zolang het mentaal en fysiek mogelijk blijft”*. Een ander voegt hieraan toe dat ze wil stoppen als ze *“er niet meer gelukkig van wordt”*. Voor weer een ander is doorwerken *“oneindig”*: Hij zou nog jaren door willen werken.

6.3. Praktische invulling van de doorwerkintentie

6.3.1. Van intentie naar realisatie: het bewerkstelligen van de doorwerk- of terugkeerintentie

Uit het voorgaande blijkt dat er diverse motieven zijn voor AOW'ers die willen doorwerken of terugkeren in het vo. Om deze intentie om te zetten naar werkelijkheid moeten diverse stappen worden gezet. Bij dit ‘proces van bewerkstelligen’ spelen zowel de AOW-gerechtigde werknemer als de (toekomstige) werkgever een rol.

Werknemer of werkgever: wie neemt het initiatief?

Het merendeel van de AOW-gerechtigde medewerkers neemt zelf het initiatief om (door) te werken. Er zijn verschillende manieren waarop zij dit doen. Sommigen gaan in gesprek met hun (huidige of voormalige) schoolleider of leidinggevende en vragen hen naar de mogelijkheden om door te werken of terug aan het werk te gaan. De reacties zijn daarbij over het algemeen positief, ook wanneer er niet direct een volmondig 'ja' volgt.

De mogelijkheid om door te werken wordt veel minder vaak actief geopperd door werkgevers. Dit wordt zowel door doorwerkende AOW'ers, als door de gesproken schoolleiders en HR-medewerkers beaamd. Medewerkers benoemen dat de werkgever (het schoolbestuur of de schoolleider) over het algemeen een afwachtende houding heeft. Er wordt in de regel geen actieve dialoog gefaciliteerd met betrekking tot doorwerken, waarbij de werkgever bijvoorbeeld polst of er interesse is voor doorwerken en/of aanklaart wat daarbij de mogelijkheden zijn.

'Ik heb het altijd aan de orde gebracht (...) en er werd altijd op dezelfde manier op gereageerd, een klein beetje lacherig. Onze directeur, dat is iemand die wel heel strategisch is, en die heeft het [doorwerken] heel erg opengehouden. Maar dat is altijd van de kant van de school: we zien wel wat we nodig hebben.' (Man, 67 jaar, OP)

Wanneer het initiatief wel door de werkgever wordt genomen, gebeurt dit meestal op een *ad hoc* manier, waarbij de werknemer 'spontaan' wordt gevraagd of hij/zij wil doorwerken. Zo werd bij meerdere medewerkers op de wandelgangen of zelfs tijdens de afscheidsborrel gegrapt over (mogelijk) doorwerken, waarna de optie alsnog serieus werd besproken. Ook ervaren enkele AOW'ers dat de werkgever erg "*strategisch*" omgaat met medewerkers die aangeven door te willen werken en alle opties zo lang mogelijk openhoudt, waardoor de AOW-gerechtigde lange tijd geen duidelijk heeft.

Werkgeversperspectief

Ook werkgevers erkennen dat de inzet van AOW-gerechtigde medewerkers, en de werving daarvan, weinig of helemaal niet is geformaliseerd. Daar zijn volgens werkgevers verschillende redenen voor. Zo heeft de ad hoc manier waarop sommige AOW-medewerkers nu worden ingezet volgens hen als voordeel dat er meer ruimte blijft voor maatwerk. Hierdoor kan optimaal worden ingespeeld op verschillende omstandigheden en individuele voorkeuren. Bovendien worden AOW-gerechtigden vaak gevraagd bij acute personeelsvraagstukken, bijvoorbeeld door uitval door ziekte of wanneer er geen sollicitanten reageren op openstaande vacatures. Deze vraagstukken hebben vaak per definitie een ad hoc karakter.

AOW-gerechtigde medewerkers vinden dat deze afwachtende en passieve houding de werkgever niet siert: "Ze vragen wel naar of je een strandtent wil bij je afscheid, maar niet of je wil doorwerken". Daarnaast geven twee AOW'ers aan zelf hun directeur of leidinggevende hebben moeten attenderen op het feit dat zij binnenkort hun AOW-leeftijd zullen gaan bereiken. Een medewerker bracht het thema doorwerken bijvoorbeeld zelf ter sprake en hoorde als reactie "Ja, dat wil ik nog aan je vragen...". Weer een andere medewerker schets een vergelijkbare situatie, waarbij bij het benoemen van de aanstaande pensionering gereageerd werd met: "Jeetje, ga je nou echt? Oh jee, oh, daar moeten we het dan ook eens over hebben".

De medewerkers vermoeden dat er een taboe ligt op deze ‘doorwerkvraag’ vanuit de werkgever. Ze denken dat onder werkgevers het gevoel heerst dat dit per definitie een “*impertinente vraag*” is. Mogelijk leeft onder werkgevers het idee dat de AOW-leeftijd iets is waar medewerkers naartoe werken in de laatste jaren van hun carrière en dat ze dat ‘ge Gund’ moet worden. De werkende AOW’ers zelf verklaren daarentegen juist dat “*pensionado’s van nu zich 10 jaar jonger voelen dan 10 jaar geleden*”. Dit sluit aan bij de bevindingen uit eerder onderzoek dat de verwachting over, en de sociale normen rondom, oudere (AOW-gerechtigde) medewerkers kunnen verschuiven, bijvoorbeeld naarmate men zelf ouder wordt (zie ook Hoofdstuk 3).

Het merendeel van de AOW-gerechtigde medewerkers benoemt bovendien dat er voorafgaand aan het doorwerken of terugkeren “*niet echt sprake is (geweest) van informatievoorziening vanuit de school over de mogelijkheden*”. Drie doorwerkers benoemen wel dat zij voorlichtingsmiddagen van het pensioenfonds hebben bijgewoond. Hierbij lag de nadruk op het ‘goed regelen van je pensioen’ en helemaal niet op de mogelijkheid om door te werken en wat daarbij hun rechten en plichten zijn. Medewerkers dienen in veel gevallen zelf het initiatief te nemen om meer informatie te werven *buiten* de muren van de school, door bijvoorbeeld de vakbond of het pensioenfonds te raadplegen. Medewerkers die deze externe partijen hebben geraadpleegd voor informatie zijn daar overigens positief over.

Werkgeversperspectief

Werkgevers bevestigen dat scholen voor informatievoorziening over pensioenen vaker leunen op externen. Sommigen verwijzen medewerkers met vragen actief naar externe partijen door, bijvoorbeeld naar de website van pensioenfonds ABP. Er zijn ook scholen die informatiebijeenkomsten organiseren voor medewerkers, waarbij deze externen worden uitgenodigd. Op één school kunnen alle 60-plus medewerkers eenmalig gebruik maken van een instrument ten behoeve van bijvoorbeeld vitaliteit of financieel advies. Hiervoor heeft de school afspraken gemaakt met onder andere adviesbureaus. Medewerkers kunnen dit inzetten om bijvoorbeeld (financieel) advies in te winnen over hun pensioen. Eén werkgever die we gesproken hebben heeft binnen de school een aanspreekpunt over pensioenen, waar in theorie ook vragen over doorwerken gesteld kunnen worden.

6.3.2. Afspraken over het werk: wensen en randvoorwaarden van AOW-gerechtigden

Naast de eerdere genoemde motieven voor doorwerken zijn er ook verschillende randvoorwaarden waaronder AOW-gerechtigden willen doorwerken of terugkeren. Deze randvoorwaarden lopen uiteen van duidelijke wensen tot meer harde eisen die zij voor zichzelf aan het werk hebben gesteld. Als hierin niet door het schoolbestuur of de schoolleider wordt voorzien kan dit een reden zijn om de ‘doorwerkstap’ niet te maken. Medewerkers vinden het dan ook belangrijk dat hier vooraf duidelijke afspraken over worden gemaakt. Dit gaat zowel om primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als om afspraken over taken en verantwoordelijkheden.

Het in gang zetten van het (door)werken verloopt bij de meeste gesprokenen soepel: zij ervaren dat de werkgever graag meedenkt over mogelijkheden. Zeker wanneer de partijen elkaar al kennen is de overeenkomst binnen de school relatief snel rond, soms zelf binnen een enkele dag.

Primaire arbeidsvoorwaarden¹⁷

Werkende AOW-gerechtigden hebben **verschillen voorkeuren wat betreft de aanstellingsvorm**. Deelnemers zijn in loondienst bij de school, worden ingehuurd via een uitzendbureau of werken als ZZP'er. De voorkeur van sommige AOW-gerechtigden voor externe inhuur komt voornamelijk voort uit de flexibiliteit van taken en werkuren die dit biedt. Zij hebben (meer) vrijheid in de invulling van hun (werk)week, maar ook van bijvoorbeeld vakanties. Ook geldt voor sommige zelfstandig werkende AOW'ers dat het feit dat zij niet meer verbonden hoeven te zijn met één schoolorganisatie hen een gevoel van vrijheid oplevert. De voorkeur voor een bepaalde aanstellingsvorm lijkt ook deels gekoppeld aan de **functie** de AOW-gerechtigden (willen) bekleden binnen de school. Onderwijsgevend personeel is veelal in dienst bij de school, terwijl ondersteunend personeel vaker extern ingehuurd wordt.

Werkgeversperspectief

Vanuit het werkgeversperspectief heeft een duidelijke afbakening van de periode van inzet diverse voordelen. Zowel werkgever als werknemer kan zo gemakkelijk na het einde van deze periode heroverwegen. Deze afbakening is volgens werkgevers dan ook deels met het oog op het welzijn van de medewerker. Zij ervaren soms dat docenten aan het begin van een vervangingsperiode heel enthousiast zijn en aangeven wel langer door te willen gaan, maar dat zij uiteindelijk ook blij zijn om het weer af te sluiten wanneer de periode daadwerkelijk is afgelopen.

Vrijwel alle AOW-gerechtigde medewerkers die deelnamen aan het onderzoek werken in een **kleine of middelgrote baan**. De meesten werken zo'n 2 of 3 dagen per week, wat neerkomt op 16 tot 24 uur. Dit sluit aan bij de bevindingen uit Hoofdstuk 4, waar we ook zagen dat de meeste AOW-gerechtigden deeltijd werken. Deelnemers geven voorkeur aan een relatieve baanomvang omdat zij hierdoor meer tijd overhouden voor hun privéleven. Ze willen bijvoorbeeld dagen vrijhouden voor beoefening van hun hobby's ("op dinsdag is onze museumdag") en veel van hen hebben vaste dagen waarop ze passen op hun kleinkinderen. Een enkeling van de gesproken AOW'ers werkt fulltime. Dit gaat om personen die via een uitzendbureau werken, en die verschillende opdrachten bij elkaar 'sprokkelen'.

De totale baanomvang van extern ingehuurde AOW'ers varieert. Zij kunnen zelf beslissen om opdrachten aan te nemen wanneer dat hen uitkomt, zeker wanneer zij een nul-urencontract hebben. Dit maakt hen niet alleen meer flexibel dan AOW'ers die in loondienst werken, maar het betekent ook dat het aantal uren of dagen dat zij gedurende een week werken kan variëren en gedurende het jaar bijvoorbeeld hoger is in piekperiodes rondom toetsweken en examens. Vanuit de CAO VO is het bieden van een nul-urencontract aan AOW-gerechtigde medewerkers in loondienst niet mogelijk.

Hoewel het van rechtswege mogelijk is om de ontslagdatum die gold voor de AOW-leeftijd in wederzijdse overeenstemming steeds een jaar op te schorten (VO-raad, 2024b) wordt in vrijwel alle gevallen na het bereiken van de AOW-leeftijd een nieuwe arbeidsovereenkomst afgesloten voor bepaalde tijd, ook wanneer het gaat om een AOW-gerechtigde die zonder onderbreking blijft doorwerken. De meeste van de gesproken

¹⁷ Fundamentele afspraken die de basis vormen voor de arbeidsovereenkomst, zoals het salaris, de aanstellingsomvang en de duur van de overeenkomst.

AOW'ers werken dan ook onder tijdelijke contracten. Dit komt overeen met de bevindingen uit hoofdstuk 5, waar bleek dat AOW-gerechtigden in het vo veelal een tijdelijke aanstelling hebben.

De meningen van AOW'ers in loondienst over deze tijdelijke aanstellingen lopen echter uiteen. Ongeveer de helft van deze groep vindt het aangaan van korte contracten prettig, vooral vanwege de ruimte die dit creëert rondom vakantie en vrije tijd. Sommigen vinden het bovendien een prettig idee dat zij met een korte opzegtermijn hun baan zouden kunnen opzeggen als dat nodig is. Gevoelsmatig zitten zij niet 'eeuwig' aan een contract vast zodat ze makkelijk kunnen stoppen met werken wanneer de omstandigheden gedurende de loop van het contract veranderen. Bovendien kunnen zij jaarlijks opnieuw met de werkgever overeenkomen of zij wel of niet doorgaan.

“Er is elk jaar aan het eind van het jaar besproken of er wederzijds motivatie was om door te gaan, en vervolgens heeft de school gekeken of er ruimte is in de formatie.” (Man, 74 jaar, OP)

De andere helft van de in loondienst werkende AOW-gerechtigden is daarentegen geen voorstander van de tijdelijke overeenkomsten. Zij zoeken naar meer zekerheid en voelen zich door de tijdelijke contracten steeds aan het lijntje gehouden. De wettelijke beperking op het aantal tijdelijke contracten werkt in hun ogen bovendien ontmoedigend en dwarsboomt daarmee het werken na de AOW-leeftijd.

Secundaire arbeidsvoorwaarden¹⁸

Kijken we naar secundaire arbeidsvoorwaarden dan worden met name voorkeuren voor **verlofregelingen** vaak genoemd. Net als voor ander onderwijspersoneel geldt ook voor werkende AOW'ers dat zij voor het opnemen van hun vakantieverlof grotendeels gebonden zijn aan de schoolvakanties. Zij ervaren dit als een nadeel bij doorwerken. In veel gevallen hebben AOW-gerechtigden (en hun partners) uitgekeken naar de mogelijkheid om buiten schoolvakanties vrij te nemen. Dit wordt voor veel van hen meegewogen in de beslissing om als AOW-gerechtigde (door) te werken.

Extern ingehuurd werkende AOW'ers zijn vrijer in het opnemen van verlof. Dit kan een reden zijn om juist voor deze aanstellingsvorm te kiezen. Ook hier geldt echter dat verlofaanvragen tijdig moeten worden aangegeven, bijvoorbeeld bij het uitzendbureau, en dat juist het aanbod van werk heel hoog is op piekmomenten, bijvoorbeeld gedurende examenperioden.

Wanneer de werkende AOW'er samenwoont met een partner vindt er in de meeste gevallen overleg plaats met het “*thuisfront*” over het wel of niet doorwerken. Hierbij worden verschillende afwegingen gemaakt en worden onderlinge afspraken gemaakt. Een veelgenoemd uitgangspunt is daarbij **een goede balans tussen werk en privé**. Hiermee wordt vaak bedoeld op drie elementen die aansluiten bij het “*pensionado-bestaan*” dat medewerkers voor ogen hebben, en die voor hen belangrijk zijn bij het doorwerken:

- (1) Er moet genoeg ruimte zijn voor vrije tijd om hobby's te beoefenen, en om (indien mogelijk buiten de schoolvakanties) met vakantie te kunnen gaan.

¹⁸ Aanvullende regelingen die door de werkgever worden geboden bijvoorbeeld met betrekking tot verlof, werktijden en vergoedingen.

- (2) Er moet rekening worden gehouden met de arbeidsactiviteit van de partner: Als de partner nog werkt is het prettig als de werkdagen zoveel mogelijk samenvallen.
- (3) Er moet rekening worden gehouden met nieuwe verplichtingen, zoals bijvoorbeeld oppasdagen.

Met betrekking tot nieuwe verplichting geven veel AOW-gerechtigden met kleinkinderen aan dat ze vaste dagen hebben afgesproken waarop zij op als oppas beschikbaar zijn. Deze dagen gelden als voorwaarde voor de arbeidstijden van de werkende AOW'ers die grootouder zijn. Zij vinden het belangrijk dat hun kinderen op hen kunnen terugvallen en geven bij hun werkgever aan niet beschikbaar te zijn op deze dagen. In veel gevallen wordt hiermee bij het inroosteren van werkdagen probleemloos rekening gehouden.

“Met pensionering bouw je natuurlijk een bepaald leven op, en daar moet je het [met elkaar] over eens zijn: ‘wat vindt mijn vrouw ervan?’. Ik heb ook kleinkinderen, daar heb je natuurlijk ook een rol bij. Dus is dat in te passen. Samen doen is dat opvangen dan hè... op [de] kleinkinderen.”
(Man, 74 jaar, OP)

Taken en verantwoordelijkheden: werkplezier boven verplichtingen

Andere factoren die belangrijk zijn voor (door)werkende AOW-gerechtigden hebben te maken met de inhoud van het werk en de **taken en verantwoordelijkheden** die zij wel, of juist niet, willen verrichten. Voor slechts een klein deel van de werkende AOW-gerechtigden geldt dat zij 1-op-1 hetzelfde willen blijven doen als voor het bereiken van hun AOW-leeftijd. Voor de meerderheid geldt dat zij na het bereiken van de AOW-leeftijd juist behoefte hebben aan een versmalling van het takenpakket. Daarbij willen AOW-gerechtigde medewerkers indien mogelijk (en in overleg) vooral de ‘lusten’ en minder ‘lasten’ op zich nemen. Idealiter wensen AOW-gerechtigden ook enige inspraak te hebben in de precieze taken die zij vervullen en de manier waarop zij dit doen. Een bepaalde mate van autonomie en eigen regie is voor hen belangrijk.

De voorkeur voor bepaalde taken verschilt per AOW'er, waarbij een relatie lijkt te bestaan tussen de ‘taakvoorkeur’ en het soort functie die de medewerker bekleedt binnen de school. Surveillanten en toezichthouders, al dan niet in loondienst bij de school, geven bijvoorbeeld aan voor deze functie te hebben gekozen omdat zij hierbij minder of geen verantwoordelijkheid dragen. Dit is voor hen juist een aantrekkelijk aspect van deze functie.

Werkgeversperspectief

AOW-gerechtigde medewerkers en werkgevers hebben een gedeelde behoefte aan flexibiliteit. Werkgevers kijken graag naar mogelijkheid om bijvoorbeeld het takenpakket of werktijden aan te passen zodat deze passen bij de wensen van de AOW'er. Daartegenover staat dat de rechten van de AOW-gerechtigde medewerker soms ook veranderen. Zo kan een lager salaris volgens werkgevers worden gerechtvaardigd wanneer er een duidelijke afname van het aantal verantwoordelijkheden is of wanneer daartegenover andere voorwaarden worden geboden zoals meer (flexibel) verlof. Op meerdere scholen gaan docenten nadat zij AOW-gerechtigd zijn bijvoorbeeld van salarisschaal LD naar schaal LB (met behoud van de bindingstoelage).

De meeste onderwijsgevende AOW'ers beschouwen het lesgeven als hun primaire taak. Indien mogelijk laten AOW-gerechtigde docenten dan ook graag wat 'randtaken' vallen, zoals het bijwonen van vergaderingen en oudercontact. Waar mogelijk willen sommigen ook liever minder tijd besteden aan lesvoorbereiding en het verrichten van nakijkwerk. Veel van de deelnemers die als docent werkzaam zijn hebben daarnaast een voorkeur voor lesgeven aan examen- of bovenbouwklassen. Een van de redenen die hiervoor genoemd wordt is dat deze leerlingen in hun ogen een meer gemotiveerde werkhouding hebben ten opzichte van leerlingen uit de onderbouw. De voorkeur voor examen- en bovenbouwklassen heeft daarbij ook te maken met de wat oudere leeftijd van de leerlingen en de doorgaans kleinere lesgroepen.

Werkgeversperspectief

Ook werkgevers ervaren dat onderwijsgevende AOW'ers vaak beter op hun plek zijn in de bovenbouw. De wat kleinere klassen en de werkhouding van de leerlingen past in hun optiek beter bij de AOW-gerechtigde docent. Zeker wanneer zij ervaring hebben met het begeleiden van examenklassen is de inzet van AOW-gerechtigde docenten voor die doelgroep van meerwaarde. Tegelijkertijd horen we van werkgevers terug dat vooral bij tijdelijke vervanging juist de inzet van AOW'ers in de onderbouw goed passend is. Dit komt volgens hen doordat het curriculum daar minder aan veranderingen onderhevig is wat het makkelijker maakt om in te stromen, ook wanneer de AOW-gerechtigde een tijd niet heeft gewerkt. Het is in de onderbouw bovendien minder bezwaarlijk wanneer de docent een wat verouderde onderwijspraktijk hanteert.

6.4. De positie van oudere en AOW-gerechtigde werknemers binnen de schoolorganisatie

De AOW-gerechtigde medewerkers die voor dit onderzoek zijn gesproken zijn overwegend tevreden over de realisatie van hun wens om door te werken. Hoewel zij soms tegen zaken aanlopen bij het maken van goede werkafspraken, ervaren zij veel werkplezier en zijn zij positief over hun positie als AOW-gerechtigde in het vo en op school. Ook op de scholen wordt vooral positief gereageerd op werkende AOW-gerechtigden.

6.4.1. Hoe passen AOW-gerechtigden binnen de organisatie

Leerlingen reageren positief, maar zijn ook "leeftijdsblind"

AOW-gerechtigde medewerkers geven aan dat hun leerlingen overwegend positief reageren op hun aanwezigheid voor de klas en binnen de school. De medewerkers hebben het idee dat hun leerlingen vaak niet eens door hebben dat zij wat ouder zijn dan andere collega's binnen de school. Deze "leeftijdsblindheid" zorgt ervoor dat ze in de regel niet anders op AOW'ers reageren dan op andere (oudere) medewerkers. Dit wordt zowel door medewerkers als door werkgevers onderschreven. Daarbij is het ook zo dat de mate van interactie met leerlingen verschilt tussen de diverse functiegroepen.

AOW'ers met een onderwijsgevende functie hebben relatief veel contact met leerlingen. Als leerlingen al opmerken dat de docent wat ouder is dan gemiddeld, dan komt dat voornamelijk door de manier waarop zij zich profileren met hun kleding, houding en manier van lesgeven. Volgens AOW-gerechtigde docenten levert dit voor hen een voordeel op: leerlingen hebben meer vertrouwen in en respect voor hen. Hierdoor gedragen de leerlingen zich goed, en hebben de doorwerkende AOW'ers het idee dat zij serieus worden genomen.

Effecten op het team en collega's

Volgens de AOW-gerechtigden reageren (directe) collega's in de school ook overwegend positief, zij worden warm ontvangen. In veel gevallen zijn zij voor de school, en dus ook voor collega's, een (oud)bekende. Hoewel er zo nu en dan ook wel sprake is van "plagerijtjes" vanwege hun leeftijd, zijn collega's vooral blij dat de AOW'ers hun functie bekleden, zeker wanneer dit een functie betreft die moeilijk te vervullen is. Soms is het ook zo dat AOW-gerechtigde medewerkers taken kunnen overnemen van collega's. Dit verlicht de werkdruk voor het personeel en draagt eraan bij dat de AOW-gerechtigde zich gewaardeerd en gezien voelt door het team, wat hen weer voldoening geeft.

Werkgeversperspectief

Een veelgenoemde reden voor werkgevers om een AOW-gerechtigde "oude bekende" in te zetten is dat ze vooraf al weten of, en hoe, deze persoon in het team past. Aan de andere kant kan het team (of de sectie) op zichzelf ook een factor zijn bij de overweging om een AOW-gerechtigde wel of niet in te zetten. Werkgevers ervaren soms enige terughoudendheid in het team, omdat er een beeld bestaat dat oudere medewerkers (en dus ook AOW-gerechtigden) een wat starre houding hebben. Deze terughoudendheid geldt zeker wanneer de AOW-gerechtigde niet eerder op de betreffende school heeft gewerkt.

Werkgevers proberen daarom een afweging te maken tussen de wensen van het team en die van de AOW-gerechtigde. Wanneer deze niet matchen, bijvoorbeeld wanneer wensen over inzet en werktijden botsen met de capaciteit van het team, kan dit een reden zijn voor de school om de AOW-gerechtigde toch niet in te zetten.

Voor AOW-gerechtigden geldt dat ze nu, nadat ze de AOW-leeftijd hebben bereikt, vaak anders in hun rol staan. Sommigen van hen geven aan gevoelsmatig meer ruimte te hebben om te investeren in (het welzijn van) collega's, mede doordat zij zelf geen (of minder) druk ervaren. Zij hebben het idee dat zij veel meer aandacht hebben voor collega's en dat zij hen indien nodig meer steun kunnen verlenen.

"Laten we zo zeggen, dat je de docenten die bij jou op de gang zitten altijd aandacht schenkt...een praatje maken, gedag zeggen, informeren naar de persoonlijke omstandigheden en ook onthouden dat er iets speelt in de privékring. En laten blijken dat je daar aandacht voor hebt en gewoon een beetje steun geven. En ja, dat dat wordt het heel erg op prijs gesteld." (Man, 74, OP)

Enkele van de extern ingehuurde AOW-gerechtigden die als OOP'er werkzaam zijn geven aan dat zij wat minder contact hebben met collega's. Vooral AOW'ers die via een uitzendbureau werkzaam zijn als surveillant merken op dat zij het gevoel hebben buiten het schoolteam te staan. Er is slechts sprake van "praktisch contact", waarbij bijvoorbeeld toelichting wordt gegeven over de procedure. Een deel van hen vindt dit jammer en mist de collegialiteit. Een andere groep vindt dit prima omdat zij zelf inmiddels minder de behoefte hebben om nieuwe collega's te leren kennen.

"Je spreekt meer leeftijdsgenoten die ook uitgezonden zijn door zo'n bureau hè (...) en meestal zie je dan ook wel dat die in een personeelskamer toch wel als clubje elkaar opzoeken en bij elkaar zitten." (Vrouw, 73 jaar, OOP)

De verhouding tussen jonge (startende) collega's en AOW-gerechtigde medewerkers

Ondanks de ruime ervaring van AOW-gerechtigde medewerkers geven werkgevers bij formatiebeslissingen logischerwijs doorgaans prioriteit aan jonge(re) medewerkers. Om jonge collega's bij de school te behouden is het essentieel dat hen een toekomstperspectief wordt geboden. Ontwikkelkansen kunnen hen volgens werkgevers dan ook niet ontnomen worden ten behoeve van een AOW-gerechtigde medewerker. Als het aankomt op een keuze tussen een AOW-gerechtigde en een niet AOW-gerechtigde medewerker gaat de school dan ook voor de medewerker die (mogelijk) nog lang bij de school kan blijven. Onder de deelnemende AOW'ers is hier veel begrip voor: Ook zij vinden dat jonge medewerkers de eerste keuze moeten zijn. Wel levert dit soms ongemakkelijke situaties op, bijvoorbeeld wanneer een openstaande vacature in eerste instantie wordt opgevuld door een AOW-gerechtigde, waarna er later alsnog een reactie komt van een niet AOW-gerechtigde kandidaat.

De inzet van AOW-gerechtigden biedt daarentegen wel kansen om de kennisoverdracht tussen hen en de jongere collega's te stimuleren. In vergelijking met jonge, startende docenten beschikken de meeste AOW-gerechtigde medewerkers over een aanzienlijke hoeveelheid kennis en ervaring in het voortgezet onderwijs. Toch is er volgens werkende AOW'ers niet echt sprake van (structurele of informele) kennis- en ervaringsoverdracht tussen 'jonge' en 'oude' medewerkers binnen dezelfde school. Dit wordt ook (nog) niet actief gefaciliteerd door werkgevers. Jongere collega's hebben volgens veel AOW'ers geen merkbare behoefte (of tijd) om een oudere collega te benaderen voor vragen of advies over het vak. AOW-gerechtigden staan daarentegen wel open voor een 'coachende' rol binnen de school, zoals het ondersteunen van startende docenten of het begeleiden van zij-instromers.

6.4.2. Hoe gaan werkgevers om met de inzet van AOW-gerechtigden

Tot slot zijn in de gesprekken met schoolleiders en HR-medewerkers nog enkele thema's aan bod gekomen die bij medewerkers niet zijn besproken.

Ervaringen met AOW-gerechtigde medewerkers

De schoolleiders en HR-medewerkers die voor dit onderzoek gesproken zijn schetsen een beeld van scholen waar inzet van AOW'ers steeds normaler wordt. Waar men 10 of 15 jaar geleden nog opkeek van een AOW-gerechtigde medewerker, is dat nu niet meer het geval. Sommige scholen hebben inmiddels ruimschoots ervaring met AOW'ers in diverse functies. Op een enkele minder succesvolle ervaring na zijn zij hierover doorgaans zeer tevreden.

(Taak)beleid gericht op AOW-gerechtigden ontbreekt

Op de meeste scholen is er geen specifiek beleid gericht op het werven en selecteren van AOW-gerechtigde medewerkers. Het werven van (bijna) AOW-gerechtigde medewerkers gebeurt veelal informeel in de wandelgangen, zonder bewuste acties of doelgerichte strategieën. Deze ad hoc-aanpak bevalt werkgevers goed. Sommige scholen blijven dan ook liever weg van "seniorenbeleid" waarin AOW'ers specifiek worden opgenomen: AOW'ers krijgen immers ook geen voorrang boven andere medewerkers.

Toch is er ook een school die bezig is om taakbeleid op te stellen dat specifiek op de groep AOW-gerechtigde medewerkers is toegespitst. Volgens hen biedt dit taakbeleid de school meer flexibiliteit in de

omgang met de cao. In het taakbeleid worden de taken en bevoegdheden van AOW'ers verder gespecificeerd, evenals de mogelijke aanpassingen hierin. Door de nadruk te leggen op maatwerk wordt middels dit taakbeleid ingespeeld op de behoefte van AOW-gerechtigden aan flexibiliteit. Daartegenover staat dat zij als AOW-gerechtigde ook enkele rechten verliezen. Ook dit kan in taakbeleid worden vastgelegd, wat zorgt voor transparantie en duidelijkheid voor alle betrokkenen.

7. Bevindingen, aanbevelingen en conclusie

In dit onderzoek is gekeken naar de inzet van AOW-gerechtigden in het voortgezet onderwijs. Hierbij is door middel van een kwantitatieve data-analyse gekeken naar werkzame AOW-gerechtigden in de periode 2016-2022 en er zijn gesprekken gevoerd met AOW-gerechtigden die op dit moment (of zeer recent) werkzaam zijn. Het doel daarbij is om in kaart te brengen hoe groot het benutte arbeidspotentieel is onder AOW-gerechtigden in het vo en om in beeld te brengen welke factoren bevorderende of belemmerende rol spelen bij de inzet van AOW'ers. Aan de hand van de bevindingen kan worden nagedacht hoe het on- en onderbenutte potentieel in deze doelgroep beter kan worden aangeboord.

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is eerst een literatuuronderzoek uitgevoerd. Hiermee is in kaart gebracht wat al bekend is over arbeidsparticipatie van ouderen in het algemeen, de inzet van AOW-gerechtigden in het bijzonder, en de wet- en regelgeving die daarop van toepassing zijn. Vervolgens zijn gegevens geanalyseerd van 37.981 medewerkers van 60 jaar en ouder die in de periode 2016-2022 tenminste eenmaal een aanstelling hadden in het voortgezet onderwijs. Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met 14 AOW-gerechtigde medewerkers, 4 schoolleiders en HR-medewerkers, en 4 experts.

7.1. Samenvatting van de bevindingen

7.1.1. Hoe groot is het aantal AOW-gerechtigde medewerkers in het vo, en hoe wordt de inzet van deze groep gekenmerkt?

Om de eerste onderzoeksvraag te beantwoorden is gekeken naar AOW-gerechtigden die in de periode 2016-2022 in loondienst waren in het voortgezet onderwijs. Op basis van deze analyse kunnen we een aantal dingen concluderen over deze groep.

Kenmerken van werkende AOW-gerechtigden

- In 2022 waren er 928 AOW-gerechtigde personen met een aanstelling in het vo. Vijf jaar eerder, in 2018, hadden 596 AOW-gerechtigde personen een aanstelling in het vo.
- Er is sprake van een toename van het aantal werkzame AOW-gerechtigden in het voortgezet onderwijs. In de periode 2018-2022 is het aantal werkzame AOW-gerechtigden in het vo met bijna 56 procent toegenomen. Vanaf 2020 is deze stijgende trend in versnelling gekomen.
- Het aantal 70-plussers dat werkzaam is in het vo is toegenomen. Tussen 2018 en 2022 is het aantal werkzame personen van 72 jaar en ouder ruim verdubbeld naar 85 personen in 2022.
- Er zijn meer AOW-gerechtigde mannen dan AOW-gerechtigde vrouwen werkzaam, maar bij vrouwen zien we een relatief grote toename in het aantal werkende 66- tot 68-jarigen.
- De meeste AOW-gerechtigden (68 procent) zijn werkzaam als docent, maar ook onder ondersteunend personeel is een sterke toename te zien. Het aantal AOW-gerechtigde directieleden is het minst toegenomen tussen 2018-2022.
- Een groot deel van de AOW'ers is werkzaam op de school waar zij in het laatste jaar voordat ze AOW-gerechtigd waren werkzaam waren. Ongeveer een derde van de AOW-gerechtigden werkt in een andere functie dan in het laatste werkzame jaar voor de ingang van hun AOW-leeftijd.

- De grootste relatieve toename van het aantal werkende AOW-gerechtigden zien we in oostelijke arbeidsmarktregio's. In enkele grootstedelijke gebieden zijn de absolute aantallen werkzame AOW'ers weliswaar hoog, maar in verhouding met het aantal werkenden in deze regio's is dit aantal niet opvallend hoog.
- Het aantal werkzame AOW'ers is op alle schoolsoorten toegenomen. Relatief veel AOW-gerechtigden zijn werkzaam op een brede scholengemeenschap en scholen met een samenwerkingsverband.
- Steeds meer AOW-gerechtigden keren na verloop van tijd terug naar het werk in het voortgezet onderwijs. De toename in het aantal werkzame AOW-gerechtigden bestaat dus zowel uit personen die door blijven werken als personen die terugkeren. In de jaren na het bereiken van de AOW-leeftijd blijven AOW-gerechtigden in- en uitstromen.
- De kans op werken na de AOW-leeftijd is groter voor mannen en onder AOW-gerechtigden die een of meer thuiswonende kinderen hebben. Er zijn daarnaast diverse kenmerken van de laatste baan die de kans op doorwerken na de AOW-leeftijd vergroten of verkleinen.

7.1.2. Welke bevorderende en belemmerende factoren worden ervaren door betrokken medewerkers en werkgevers bij de inzet van AOW-gerechtigden in het vo?

Uit het literatuuronderzoek en uit de gesprekken met AOW-gerechtigde medewerkers, schoolleiders, en hr-medewerkers kunnen we opmaken dat het onderscheid tussen bevorderende en belemmerende factoren niet altijd eenduidig is. Wat voor de ene AOW-gerechtigde bevorderend werkt ervaart de ander als een belemmering. Wel kunnen we factoren identificeren die de inzet van AOW-gerechtigden in het voortgezet kunnen beïnvloeden. Deze kunnen dienen als aanknopingspunten om hun inzet te stimuleren, vooral daar waar de behoefte daaraan het grootst is.

- De motieven waarom AOW-gerechtigden *willen* werken variëren van het werkplezier dat zij ervaren en de band die zij voelen met de school en de leerlingen, tot persoonlijke omstandigheden die het doorwerken voor hen aantrekkelijk maken. Ze zijn gedreven om te blijven bijdragen aan het voortgezet onderwijs. Van financiële noodzaak om te werken is onder geïnterviewden geen sprake.
- Om door te *kunnen* werken is een goede fysieke en mentale gezondheid van de AOW-gerechtigde een vereiste. Ook is een belangrijke voorwaarde om door te kunnen werken (en om een waardevolle bijdrage te kunnen blijven leveren aan het onderwijs) dat AOW-gerechtigde in staat zijn mee te bewegen met veranderingen in het onderwijs.
- De wensen en randvoorwaarden rondom doorwerken verschillen tussen AOW-gerechtigden, maar flexibiliteit is een gedeelde voorkeur voor de school en de AOW-gerechtigde medewerkers. AOW-gerechtigde medewerkers willen bij voorkeur een (kleine) deeltijdaanstelling waarbij aandacht is voor de balans tussen werk en privé. Ook willen zij vaak een relatief smal takenpakket waarbij ze (indien mogelijk) enkele 'randtaken' zoals vergaderen en oudercontact laten vallen. Met de werkgever worden hierover passende maatwerkafspraken gemaakt.
- AOW-gerechtigden worden positief ontvangen op de school door zowel leerlingen als door collega's. Vooral wanneer zij taken van andere collega's kunnen overnemen, draagt dit bij aan het verlagen van de werkdruk binnen de school. Ook werkgevers waarderen de inzet en ervaring van AOW-gerechtigden en zetten deze doelgroep steeds breder in.
- Werkgevers zijn positief over de ervaring die zij hebben met de inzet van AOW-gerechtigden. De doelgroep wordt steeds vaker en steeds breder ingezet. Dat gebeurt veelal op een *ad hoc* wijze.

- AOW-gerechtigden nemen meestal zelf het initiatief om door te werken, maar er is ook behoefte aan een actievere rol van de werkgever in de aanloop naar de AOW-leeftijd. Over de mogelijkheid tot doorwerken vindt nu weinig of geen dialoog plaats. Voor medewerkers met een doorwerkintentie kan dit een drempel opwerpen en anderen worden hierdoor niet gestimuleerd om erover na te denken.
- Op de meeste scholen is geen specifiek beleid opgesteld met betrekking tot de inzet van AOW-gerechtigden. Enerzijds laat de ad hoc aanpak die door werkgevers wordt gehanteerd veel ruimte voor maatwerk, anderzijds wordt deze aanpak door AOW-gerechtigden soms als onvoorspelbaar en weinig stimulerend ervaren.
- De arbeid-juridische kaders met betrekking tot de aanstelling van AOW-gerechtigden worden niet door iedereen als positief ervaren. Vooral de beperkte contractvormen, de limiet op het aantal tijdelijke contracten en de beperkte ruimte voor maatwerk binnen de cao worden door sommige AOW-gerechtigden als belemmeringen ervaren. Daarnaast zijn werkgevers én werknemers niet altijd op de hoogte van de relevante regelgeving omtrent de inzet van AOW-gerechtigden.

7.1.3. AOW-gerechtigden: waar zit mogelijk on(der)benut potentieel?

In dit onderzoek staat de doelgroep van AOW-gerechtigden centraal die de afgelopen jaren in het voortgezet onderwijs heeft gewerkt. Hierbij ligt de focus op het arbeidspotentieel dat daadwerkelijk wordt benut. Tegelijkertijd is het belangrijk om te kijken naar mogelijk onderbenut of onbenut arbeidspotentieel binnen deze groep. Een beter begrip van de redenen waarom dit potentieel onbenut blijft, kan helpen om gericht naar oplossingen te zoeken om dit potentieel beter te benutten. Hoewel verder onderzoek nodig is om dit volledig in kaart te brengen, kunnen we op basis van onze bevindingen alvast enkele reflecties delen.

Het huidige onderzoek schetst een beeld van een groep zeer bevlogen AOW'ers die zelf stappen zet om hun doorwerkintentie te bewerkstelligen. Er is echter ook een groep medewerkers die wel kan en wil doorwerken, maar die het moeilijk vindt om hier handen en voeten aan te geven. Uit de gevoerde gesprekken blijkt dat medewerkers die nog niet AOW-gerechtigd zijn soms een drempel ervaren om het onderwerp aan te kaarten bij hun werkgever. Ook reeds uitgetreden AOW'ers kunnen het lastig vinden om bijvoorbeeld contact op te nemen met de school of het schoolbestuur waar zij voor hun pensionering werkten. Zij voelen hiervoor niet altijd de ruimte of vinden geen geschikt moment. Wanneer AOW-gerechtigden die willen (door)werken zelf geen initiatief (kunnen) nemen ontstaat een relatief grote afhankelijkheid van de werkgever om dit arbeidspotentieel alsnog aan te spreken.

Andersom geldt ook dat niet iedere school (op elk moment) behoefte heeft aan de inzet van AOW-gerechtigden. AOW-gerechtigde medewerkers zijn vooral aantrekkelijk voor scholen wanneer zij moeite hebben om *niet*-AOW-gerechtigd personeel te vinden. In zulke situaties benaderen werkgevers vaak oud-medewerkers waarvan zij inschatten dat zij nog bereid en in staat zijn om te werken. In sommige gevallen blijkt deze strategie effectief, maar het blijft ook voor scholen lastig in te schatten welke AOW-gerechtigden terug kunnen en willen keren. Sociale normen over wie (en tot welke leeftijd) kan, mag en wil doorwerken kunnen hierbij ook (onbewust) een rol spelen. Daarnaast richten scholen zich vaak tot recent gepensioneerde medewerkers, terwijl het huidige onderzoek laat zien dat medewerkers ook enkele jaren na het bereiken van de AOW-leeftijd nog gemotiveerd en in staat zijn om (door te) werken.

Ten slotte zijn veel oudere medewerkers, AOW-gerechtigden én werkgevers zich weinig bewust van de mogelijkheden om als AOW'er te (blijven) werken. Er is een breed scala aan mogelijkheden voor de inzet van AOW-gerechtigden, waarbij aanpassingen in het takenpakket, de verantwoordelijkheden, en werkafspraken rondom bijvoorbeeld verlof en roostering mogelijk zijn. Het blijkt dat deze informatie niet altijd breed bekend is. Daarbij geldt ook dat de arbeidsrechtelijke en financiële consequenties van doorwerken soms moeilijk te doorgronden zijn. Daarnaast zijn scholen zich niet altijd bewust van hoe hun rechten en plichten als werkgever veranderen wanneer zij een AOW-gerechtigde medewerker in dienst nemen.

7.2. Aanbevelingen

Aan de hand van de onderzoeksresultaten formuleren we enkele aanbevelingen om de inzet van AOW-gerechtigden in het voortgezet onderwijs te vergroten. Hoewel de inzet van AOW'ers vaak positief wordt ervaren en waardevol kan zijn voor de schoolorganisatie, is het niet op ieder moment en voor iedere school de meest passende keuze. De meerwaarde van het inzetten van AOW'ers is vooral groot wanneer er sprake is van aanzienlijke of specifieke personeelstekorten. Daarom richten de aanbevelingen zich op het beter benutten van dit arbeidspotentieel, zonder daarmee de suggestie te willen wekken dat de inzet van AOW-gerechtigden per definitie en altijd wenselijk is.

Tegelijkertijd hebben een aantal aanbevelingen betrekking op het informeren en voorbereiden van (bijna) AOW-gerechtigden over de mogelijkheden rondom doorwerken. Hierdoor kan de drempel voor inzet aan zowel de werkgevers- als werknemerskant worden verlaagd. Dit kan helpen om flexibel op personeelsbehoeften in te spelen.

De aanbevelingen zijn primair gericht aan bestuurders, schoolleiders, HR-medewerkers en aan de sociale partners, maar ook werknemers kunnen waardevolle inzichten uit deze aanbevelingen halen. Bij elke aanbeveling is vermeld op welke groep(en) medewerkers deze (vooral) betrekking heeft.

Doelgroep

1. **Bespreek wensen en mogelijkheden rondom doorwerken (ruim) voor de AOW-leeftijd**

Medewerkers die nog niet AOW-gerechtigd zijn

Het vergroten van de inzet van AOW-gerechtigden in het onderwijs begint met het versterken van de arbeidspositie van oudere werknemers. Wie voor de AOW-leeftijd al minder gemotiveerd of in staat is om te werken, zal naar verwachting daarna ook niet werken als AOW-gerechtigde. Door pensionering tijdig en proactief bespreekbaar te maken wordt de duurzame inzetbaarheid van oudere medewerkers vergroot en krijgen zowel werknemer als werkgever eerder inzicht in de wensen en mogelijkheden met betrekking tot doorwerken. Dialoog over pensionering en doorwerkintenties kan structureler worden verankerd, bijvoorbeeld door ze op te nemen in de jaarlijkse gesprekscyclus. Zo kunnen werknemers weloverwogen beslissen over doorwerken en kunnen schoolleiders deze intenties meenemen in hun jaarplannen en formatie.

2. Verbeter de informatievoorziening rondom werken na de AOW-leeftijd

*Medewerkers die (bijna)
AOW-gerechtigd zijn*

Werkgevers en werknemers zijn zich soms onvoldoende bewust van de mogelijkheden en de arbeidsrechtelijke regels rondom doorwerken na de AOW-leeftijd. Voor (bijna) AOW-gerechtigde medewerkers speelt de werkgever een cruciale rol in het verstrekken van informatie. Hoewel sommige scholen hiervoor externe partijen inschakelen, hebben werknemers (ook) behoefte aan directe informatievoorziening of een aanspreekpunt binnen de schoolorganisatie. Ook sociale partners kunnen een belangrijke rol vervullen door werkgevers te informeren en te stimuleren. Zij kunnen (meer) aandacht besteden aan de inzetmogelijkheden van AOW-gerechtigden en aan de positie van oudere medewerkers in het voortgezet onderwijs. Daarnaast is het belangrijk om de juridische beperkingen die door sommigen worden ervaren, zoals de restricties op het aantal tijdelijke contracten, kritisch te evalueren en om hierover het gesprek aan te gaan.

3. Zet in op maatwerk en stem verwachtingen tijdig af

*AOW-gerechtigde
medewerkers*

Zowel AOW-gerechtigden als werkgevers hebben behoefte aan maatwerk, omdat dit voor beide partijen de aantrekkelijkheid van doorwerken vergroot. Formeel beleid blijkt niet per sé noodzakelijk om de voorwaarden voor inzet strikt vast te leggen, maar het kan wel handvatten bieden voor zowel medewerkers als werkgevers juist bij het maken van maatwerkafspraken. De wensen van medewerkers lopen uiteen, maar zijn doorgaans geen harde eisen. Potentiële AOW-gerechtigde medewerkers zoeken vooral naar duidelijkheid over wat mogelijk is, terwijl werkgevers vaak worstelen met een complexe puzzel rondom de formatie waarbij zij liefst zo min mogelijk vroegtijdig vastleggen. AOW-gerechtigden hebben begrip voor deze complexiteit – zij willen het beste voor de school, voor leerlingen, en voor hun collega's – maar worden voor hun gevoel soms (te lang) in het duister gelaten waardoor zij zich minder gewaardeerd voelen en hun motivatie om te blijven werken kan afnemen. Bij de inzet van AOW'ers moet de focus liggen op de meerwaarde die zij kunnen bieden, zodat er een win-winsituatie ontstaat. Om die te bewerkstelligen moet ook het gesprek over taken, verantwoordelijkheden en salaris (pro)actief worden gevoerd.

4. Zorg voor een warm vertrek, en koester contact met oud-medewerkers

*AOW-gerechtigde
(oud-)medewerkers*

De inzet van AOW-gerechtigden komt nu vaak ad hoc tot stand en blijkt soms het resultaat van een toevallige samenloop van omstandigheden. Hierdoor wordt het potentieel van deze doelgroep niet duurzaam benut. Wanneer AOW-gerechtigde medewerkers vertrekken is het daarom van belang om betrokkenheid te tonen en om de binding die zij hebben met de school te koesteren, ook na pensionering. Dit kan bijvoorbeeld worden gedaan door een platform voor oud-medewerkers in te richten of gebruik te maken van bestaande netwerken en door hen uit te blijven nodigen bij activiteiten op school. Zo kan worden voorkomen dat er arbeidspotentieel van deze doelgroep verloren gaat door een passief vertrek. Door het netwerk met AOW-gerechtigde oud-medewerkers warm te houden kan bovendien makkelijker een beroep op hen worden gedaan bij acute personeelsvraagstukken.

7.3. Slotbeschouwing

Het huidige onderzoek biedt waardevolle inzichten in de arbeidsparticipatie en inzet van AOW-gerechtigden in het voortgezet onderwijs. De afgelopen jaren is er een duidelijke toename van werkende AOW'ers, maar we zien ook verschillen op basis van persoons- en baankenmerken. Diegenen die als AOW-gerechtigde werkzaam zijn in het voortgezet onderwijs zijn zeer gemotiveerd door verschillende aspecten van het werk. Daarbij hebben zij vaak specifieke wensen en behoeftes. Door in te spelen op deze behoeftes en de mogelijkheden van deze doelgroep kunnen scholen niet alleen de ervaren personeelstekorten verlichten, maar ook de rijkdom aan ervaring en kennis van AOW-gerechtigden optimaal benutten.

In het licht van de aanbevelingen die uit dit onderzoek voortvloeien, is het duidelijk dat er kansen zijn om de inzet van AOW-gerechtigden in het onderwijs te verbeteren, daar waar dat nodig en gewenst is. Door het goede gesprek over doorwerken te bevorderen, in te zetten op maatwerk, de informatievoorziening te optimaliseren en contact met oud-medewerkers warm te houden, kunnen zowel werkgevers als werknemers optimaal profiteren van de waardevolle ervaring en kennis van AOW-gerechtigde medewerkers. Deze gezamenlijke inspanningen kunnen de inzet van AOW-gerechtigden versterken, wat zowel voordelig is voor de AOW'ers als voor scholen in het voortgezet onderwijs.

Bijlage I: Literatuur

- ABP. (2024, September). *Deeltijdpensioen mogelijk voor en na uw AOW-leeftijd*, op: <https://www.abp.nl/nieuws-en-pers/nieuws/2024/september/deeltijdpensioen-voor-en-na-aow-mogelijk>
- Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J; van der Torre, A., van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & de Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Sociaal Cultureel Planbureau. Op: <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2020/04/02/ervaren-discriminatie-in-nederland-ii>
- Belastingdienst. (2024, September). *U hebt vóór 2024 de AOW-leeftijd bereikt*, op: https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/privé/inkomstenbelasting/heffing-skortingen_boxen_tarieven/boxen_en_tarieven/overzicht_tarieven_en_schijven/u-hebt-voor-2024-aow-leeftijd
- Bennett, M. M., Beehr, T. A., & Lepisto, L. R. (2016). A longitudinal study of work after retirement: examining predictors of bridge employment, continued career employment, and retirement. *The International Journal of Aging and Human Development*, 83(3), 228-255.
- Bodnár, K., & Nerlich, C. (2022). *The macroeconomic and fiscal impact of population ageing*. (296; Occasional Paper Series). <https://doi.org/10.2866/363535>
- CBS (2023). *Prognose levensverwachting 65-jarigen: 20,89 jaar in 2029*, op: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/45/prognose-levensverwachting-65-jarigen-20-89-jaar-in-2029>
- CBS Statline <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-bevolking/leeftijd/ouderen>, geraadpleegd 12 maart 2024.
- De Beer, J. (2022). Structurele krapte op de arbeidsmarkt vraagt om hogere migratie, participatie en productiviteit. *TPEdigitaal*, 16(3), 45-56.
- De Grip, A., & Montizaan, R. M. (2010). *Langer doorwerken, werksituatie en productiviteit: vervolgmeting (2009) VPL-onderzoek*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen. ROA Reports Nr. 8 <https://doi.org/10.26481/umarep.2010008>
- Dingemans, E., Henkens, K & Van Solinge, H. (2023). Aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder gepensioneerden. *Economisch Statistische Berichten*, 108(4826) 460-461.
- Fouarge, D., De Grip, A., & Montizaan, R. M. (2011). *Pensioenverwachtingen en personeelsbeleid: verslag van de ROA enquête 2011*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen. ROA Reports Nr. 9 <https://doi.org/10.26481/umarep.2011009>
- Henkens, K., & Van Solinge, H. (2013). *Returning to Work after Retirement. Who, What and Why?* (NetsparDiscussion Papers; No. DP 09/2013-029). Network for Studies on Pensions, Aging and Retirement (NETSPAR)
- Hesseling, M. (2024). *Verkenning duurzame inzetbaarheid in het voortgezet onderwijs: Onderzoek naar beleid, organisatie, maatregelen en ervaren effectiviteit DI-beleid vanuit het perspectief van HRM*. Voion.
- Kalwij, A., Kapteyn, A., & de Vos, K. (2018). Why Are People Working Longer In The Netherlands (24636; NBER Working Paper Series). <http://www.nber.org/papers/w24636>
- Kok, L., Luiten, W., Zwetsloot, J. (2021). *Evaluatie wet werken na de AOW-leeftijd*. SEO Economisch Onderzoek.
- Kuitto, K., & Helmdag, J. (2021). *Extending working lives: How policies shape retirement and labour market participation of older workers*. *Social Policy & Administration*, 55(3), 423–439. <https://doi.org/10.1111/SPOL.12717>
- Ministerie van OCW (2023). *Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo 2023*, op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2023/12/22/trendrapportage-arbeidsmarkt-leraren-2023>

- Ministerie van SZW. (2021). *Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: Toekomst Pensioenstelsel*. 32 043, Nr. 559., op: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-32043-559.html>
- Ministerie van SZW. (2022). *Kamerbrief seniorenkansenvisie*. 29 554, Nr. 1231., op: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-29544-1231.html>
- Ministerie van SZW. (2024). *Sommige werknemers zijn niet te stoppen: Praat u ook met werknemers over doorwerken na de AOW-leeftijd* [Factsheet voor werkgevers], op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2024/02/07/sommige-werknemers-zijn-niet-te-stoppen-factsheet-voor-werkgevers>.
- OCW in Cijfers (2024). *Leeftijd van personeel in het voortgezet onderwijs: Kerncijfers en indicatoren Voortgezet Onderwijs*. DUO, op <https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/voortgezet-onderwijs/personeel/leeftijd-van-personeel-in-het-voortgezet-onderwijs>
- Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). (2023). *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 indicators*. OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>.
- Oude Mulders, J. (2019). Welke werkgevers laten mensen doorwerken na de AOW-leeftijd?. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35(4).
- Oude Mulders, J., & Tunney, O. (2020). Werken na de AOW-leeftijd: wat vinden werkgevers? Demos: Bulletin over Bevolking En Samenleving, 36(4), 5–7. <https://nidi.nl/demos/werken-na-de-aow-leeftijd-wat-vinden->
- Oude Mulders, J., Henkens, K., & van Dalen, H. (2017). Zet loslaten van de verplichte pensioenleeftijd aan tot langer doorwerken? *Tijdschrift Voor HRM*, 11, 1–19.
- Rijksoverheid (2024). *Wat verandert er op mijn werk als ik doorwerk na mijn AOW-leeftijd?* Geraadpleegd op 8 september 2024, op: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/vraag-en-antwoord/wat-verandert-er-op-mijn-werk-als-ik-wil-doorwerken-na-mijn-aow-leeftijd>
- Rossing, H. J., & Dekker, B. (2019). *Uitstroom richting pensioen in het po, vo en mbo - Regioplan*. <https://www.regioplan.nl/project/uitstroom-richting-pensioen-in-het-po-vo-en-mbo/>
- Schipper, L. (2024, april 15). Met pensioen, toch doorwerken. 'Als je je goed voelt en het werk je niet te zwaar belast, kun je nog wel een poosje mee'. *NRC Handelsblad*. <https://www.nrc.nl/nieuws/2024/04/15/met-pensioen-toch-doorwerken-als-je-je-goed-voelt-en-het-werk-je-niet-te-zwaar-belast-kun-je-nog-wel-een-poosje-mee-a4196141>
- Sociaal Economische Raad (SER). (2004). *Evaluatie van de Lissabon-strategie*.
- Sociaal Economische Raad (SER). (2023). *Waardevol werk: publieke dienstverlening onder druk. Oplossingsrichtingen voor de arbeidsmarkt*.
- Steenbeek, R., Bijlsma, I., Fouarge, D., Hooftman, W., Montizaan, R., & van der Zwaan, L. (2017). Doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd: Van impact en drijfveren naar implicaties voor beleid. *TNO/ROA*.
- Stoeldraijer, L., Feijten, P., van Duin, C. (2023, December). *Toekomstige Ontwikkeling van de Bevolking*. Bevolkingsprognose 2023-2070: Minder Geboorten, Meer Migratie. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2023/bevolkingsprognose-2023-2070-minder-geboorten-meer-migratie>
- TNO (2024). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2023: Tabellen Sector Onderwijs*, op: <https://repository.tno.nl/SingleDoc?find=UID%20966c1a89-a478-415f-8697-afda40f81d6e>
- Tweede Kamer. (2023, 23 mei). *Vragen van de leden Den Haan (Fractie Den Haan) en Smals (VVD) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over het bericht «Aanzienlijk onbenut arbeidspotentieel onder gepensioneerden» (vraagnummer 2360)*. Tweede Kamer der Staten-Generaal. <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/ah-tk-20222023-2360.html>
- van Dalen, H., Peter, H., & Henkens, K. (2023). Onder druk wordt alles vloeibaar - Kan de overheid in tijden van vergrijzing leeftijdsnormen beïnvloeden? In L. Linders, & M. Ham (editors), *Ouderen als Oplossing. Over seniorisme, samenleven en erbij horen*. Jaarboek Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken 2023, blz. 67-74.

- Van Loo, J., De Grip, A., & Montziaan, R. (2006). *Active aging bij overheid en onderwijs: vernieuwend omgaan met vergrijzing*. Maastricht: ROA/ABP.
- Van Nuland, E., & Marthaler, J. (2021). *Sectoranalyse duurzame inzetbaarheid Voortgezet onderwijs: Sectoranalyse duurzame inzetbaarheid Voortgezet onderwijs*. Voion.
- van Ooijen, R., Brouwer, S., Berendsen, E., & van Lomwel, G. (2020). Met name lagere inkomens vaker arbeidsongeschikt door langer doorwerken. *Economisch Statistische Berichten*.
<https://esb.nu/esb/20060504/met-name-lagere-inkomens-vaker-arbeidsongeschikt-door-langer->
- Van Solinge, H. (2023). Doorwerken na pensioen: Plannen en realiteit. *Tijdschrift Voor HRM*, 26(2), 21–44.
- Veth, K., Korzilius, H., Van der Heijden, B., & de Lange, A. (2019). Bridge workers in uitzendwerk: Wat kunnen HRM en sociale steun betekenen voor uitzendkrachten van 65-plus?. *Tijdschrift voor HRM*, 22(3), 36-57.
- Voion. (2024a). *Pensioenakkoord en duurzame inzetbaarheid*, op <https://www.voion.nl/veilig-en-vitaal-werken/duurzame-inzetbaarheid/duurzame-inzetbaarheid/pensioenakkoord-en-duurzame-inzetbaarheid/>
- Voion. (2024b) *Onderwijsarbeidsmarkt: Regio in beeld*, op <https://www.voion.nl/onderwijsarbeidsmarkt/regio-in-beeld/>
- VO-Raad (2024a). *CAO VO 2023/2024*, op: <https://www.vo-raad.nl/onderwerpen/cao-vo/praktijk-ondersteuning>
- VO-Raad (2024b). *Helpdesk beantwoordt: onder welke voorwaarden kan een werknemer doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd?*, op: <https://www.vo-raad.nl/artikelen/helpdesk-beantwoordt-onder-welke-voorwaarden-kan-een-werknemer-doorwerken-na-de-aow-gerechtigde-leeftijd>
- Wet verhoging AOW- en Pensioenrichtleeftijd, Stb. 2012, 328 (2013).
- Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, Stb. 2015, 376. (2016).

Bijlage II: Begrippenlijst

In deze lijst worden enkele veelgebruikte termen en begrippen toegelicht:

- Met **arbeidspotentieel** wordt bedoeld: de niet-beroepsbevolking in de leeftijd van 15-75 jaar, die direct beschikbaar is voor werk. Hieronder vallen onder andere deeltijders die meer kunnen en willen werken, werkzoekenden, maar dus ook (recent) gepensioneerden die kunnen én willen werken (Sociaal Economische Raad, 2023).
- Wanneer we spreken over **AOW-gerechtigden** of **AOW'ers** doelen we op personen die de AOW-leeftijd bereikt hebben. Door de stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd die in 2013 is ingezet is deze leeftijd verschillend per individu. Als we spreken over 65-plus medewerkers, dan gaat dit dus niet uitsluitend om AOW-gerechtigde personen.
- **Doorwerkers** zijn diegene die na het bereiken van de AOW-leeftijd zonder onderbreking blijven werken in het vo. Voor **terugkeerders** geldt dat zij voor een periode na het bereiken van de AOW-leeftijd niet werkzaam zijn geweest in het vo. Dit betekent niet per sé dat zij ook teruggekeerd zijn van pensionering; het is ook mogelijk dat zij een periode ergens anders werk hebben gehad. Voor zowel doorwerkers als terugkeerders geldt dat zij na het bereiken van de AOW-leeftijd niet noodzakelijkerwijs op dezelfde school of in dezelfde functie werkzaam zijn.
- **Grijze druk**: de verhouding tussen personen op 'arbeidsleeftijd' (20-64 jaar) en het aandeel 65-plussers.

Bijlage III: Tabellen

Tabel bij paragraaf 4.1.1. AOW-gerechtigden werkzaam in het vo (2018-2022) naar persoonskenmerken

	2018			2019			2020			2021			2022		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Totaal	484	112	596	456	122	578	456	151	607	552	176	728	691	237	928
Leeftijdsgroep															
60-65 jaar	0%	0%	0 0%	0%	0%	0 0%	0%	0%	0 0%	0%	0%	0 0%	0%	0%	0 0%
66-68 jaar	67%	72%	404 68%	60%	73%	364 63%	60%	75%	386 64%	61%	68%	458 63%	58%	73%	571 62%
69-71 jaar	23%	17%	130 22%	27%	19%	144 25%	25%	19%	140 23%	24%	24%	173 24%	25%	21%	221 24%
72 jaar en ouder	10%	10,7%	62 10%	13%	8%	70 12%	16%	7%	81 13%	15%	9%	97 13%	18%	6%	136 15%
Partner															
Samenwonend of gehuwd	86%	58%	482 81%	87%	60%	469 81%	85%	58%	476 78%	85%	66%	585 80%	86%	69%	755 81%
Alleenstaand	13%	41%	110 18%	13%	39%	106 18%	14%	42%	129 21%	14%	34%	138 19%	14%	31%	168 18%
Onbekend	1%	1%	4 1%	0%	1%	3 1%	0%	1%	2 0%	1%	0%	5 1%	1%	0%	5 1%
Kind															
Heeft thuiswonende kinderen	20%	17%	114 19%	18%	16%	101 17%	20%	14%	112 18%	18%	10%	119 16%	17%	9%	139 15%
Heeft geen thuiswonende kinderen	80%	82%	478 80%	82%	83%	474 82%	80%	85%	493 81%	81%	90%	604 83%	82%	91%	784 84%
Onbekend	1%	1%	4 1%	0%	1%	3 1%	0%	1%	2 0%	1%	0%	5 1%	1%	0%	5 1%

Tabel bij paragraaf 4.1.2. AOW-gerechtigden werkzaam in het vo (2018-2022) naar baankenmerken

	2018	2019	2020	2021	2022					
Totaal	596	578	607	728	928					
Functiegroep										
DIR	24	4%	20	3%	22	4%	28	4%	26	3%
OP (incl. LIO)	396	66%	389	67%	385	63%	453	62%	633	68%
OOP	95	16%	92	16%	114	19%	144	20%	164	18%
OBP	80	13%	74	13%	81	13%	98	13%	101	11%
Onbekend	1	0%	3	1%	5	1%	5	1%	4	0%
Aanstellingsvorm										
Vaste dienst	59	10%	57	10%	77	13%	65	9%	62	7%
Tijdelijke dienst, excl. vervanging	487	82%	468	81%	487	80%	606	83%	793	85%
Tijdelijke dienst in verband met vervanging	50	8%	53	9%	43	7%	57	8%	73	8%
Baanomvang										
Groot (0,8 fte of meer)	63	11%	50	9%	70	12%	73	10%	78	8%
Middel (0,4-0,8 fte)	196	33%	208	36%	217	36%	232	32%	309	33%
Klein (minder dan 0,4 fte)	337	57%	320	55%	320	53%	423	58%	541	58%
Gemiddelde baanomvang	0,43		0,42		0,44		0,43		0,41	

Tabel bij paragraaf 4.1.2. Kenmerken van de laatste baan voor het bereiken van de AOW-leeftijd

	2018	2019	2020	2021	2022					
Totaal	596	578	607	728	928					
Functiewissel na AOW-leeftijd										
Werkzaam in zelfde functie	210	35%	260	45%	350	58%	449	62%	613	66%
Werkzaam in andere functie	386	65%	318	55%	257	42%	279	38%	315	34%
Onbekend	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Baanomvang na AOW-leeftijd										
Minder gaan werken	52	9%	37	6%	67	11%	60	8%	72	8%
Geen verandering	164	28%	229	40%	293	48%	409	56%	579	62%
Meer gaan werken	15	3%	23	4%	24	4%	34	5%	38	4%
Onbekend	365	61%	289	50%	223	37%	225	31%	239	26%

Tabel bij paragraaf 4.1.2. Type functiewissel na het bereiken van de AOW-leeftijd (2022)

2022	
Totaal aantal personen werkzaam in een andere functie dan voor de AOW-leeftijd	315
Type functiewissel	
Naar OOP	45%
Naar OP	27%
Naar OBP	45%
Naar DIR	4%

Tabel bij paragraaf 4.1.4. AOW-gerechtigden werkzaam in het vo (2018-2020) naar schoolkenmerken

	2018		2019		2020		2021		2022	
Schoolsoort										
avo scholengemeenschap	130	22%	105	18%	125	21%	143	20%	174	19%
avo, vbo	401	67%	398	69%	404	67%	491	67%	675	73%
avo, vbo, pro (smal)	14	2%	15	3%	21	3%	35	5%	16	2%
vwo, havo of vmbo-t categoriaal	40	7%	46	8%	39	6%	38	5%	43	5%
pro of vbo categoriaal	11	2%	14	2%	18	3%	21	3%	20	2%
Denominatie										
Algemeen bijzonder	99	17%	108	19%	105	17%	129	18%	154	17%
Katholiek	113	19%	91	16%	112	18%	144	20%	179	19%
Openbaar	184	31%	177	31%	169	28%	187	26%	245	26%
Protestants Christelijk	136	23%	134	23%	144	24%	180	25%	210	23%
Samenwerking	58	10%	64	11%	70	12%	80	11%	124	13%
Overig (incl. confessioneel overig)	6	1%	4	1%	7	1%	8	1%	16	2%

Tabel bij paragraaf 4.2.1. Doorwerken versus terugkeren

	2018		2019		2020		2021		2022	
In het voorgaande jaar werkzaam in het vo										
Nee (terugkerend)	144	24%	135	23%	114	19%	199	27%	318	34%
Ja (doorwerkend)	451	76%	442	76%	493	81%	529	73%	610	66%
Onbekend	1	0%	1	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Werkgever na AOW-leeftijd										
Zelfde als voor AOW-leeftijd	199	5%	224	11%	312	12%	387	16%	490	21%
Anders als voor AOW-leeftijd	31	33%	64	39%	71	51%	115	53%	199	53%
Onbekend	366	61%	290	50%	224	37%	226	31%	239	26%

Tabel bij paragraaf 4.2.1. Aantal jaren werkzaam na AOW-leeftijd¹⁹ (N=2562)

¹⁹ Personen zijn gevolgd over een periode van 2016-2022. Hierdoor ligt het maximaal aantal werkzame jaren na de AOW-leeftijd per definitie op 7.

	Totaal	Man	Vrouw			
Totaal aantal jaren werkend na AOW-leeftijd						
1 jaar	1.525	60%	1.111	58%	414	65%
2 jaar	516	20%	391	20%	125	20%
3 jaar	237	9%	184	10%	53	8%
4 jaar	115	4%	95	5%	20	3%
5 jaar	72	3%	59	3%	13	2%
6 jaar of meer	97	3%	82	4%	15	2%
Gemiddeld aantal jaren werkzaam na de AOW-leeftijd	1,8		1,9		1,7	

Tabel bij paragraaf 4.2.2. Figuur 10. Aandeel gepensioneerden en werkenden in de jaren volgend op pensionering, cohort 1952 (N = 2.397)

Van	Naar	Jaartal	Aantal	%
Vroegpensioen	Pensioen	2019	241	10%
Vroegpensioen	Werkend (AOW-gerechtigd)	2019	10	0%
Pensioen	Pensioen	2019	1.576	66%
Pensioen	Werkend (AOW-gerechtigd)	2019	34	1%
Werkend (niet AOW-gerechtigd)	Pensioen	2019	338	14%
Werkend (niet AOW-gerechtigd)	Werkend (AOW-gerechtigd)	2019	30	1%
Werkend (AOW-gerechtigd)	Pensioen	2019	91	4%
Werkend (AOW-gerechtigd)	Werkend (AOW-gerechtigd)	2019	77	3%
Pensioen	Pensioen	2020	2.221	93%
Pensioen	Werkend (AOW-gerechtigd)	2020	25	1%
Werkend (AOW-gerechtigd)	Pensioen	2020	84	4%
Werkend (AOW-gerechtigd)	Werkend (AOW-gerechtigd)	2020	67	3%
Pensioen	Pensioen	2021	2.280	95%
Pensioen	Werkend (AOW-gerechtigd)	2021	25	1%
Werkend (AOW-gerechtigd)	Pensioen	2021	37	2%
Werkend (AOW-gerechtigd)	Werkend (AOW-gerechtigd)	2021	55	2%

Tabel bij paragraaf 4.1.3, figuur 9. Aantal AOW-gerechtigden met een aanstelling in het vo naar arbeidsmarktregio en procentuele toename in de periode 2020-2022.

	Aantal in 2022	Aantal per 1000 medewerkers	Procentuele groei 2020-2022
Achterhoek	39	25	457%
Amersfoort	24	8	700%
Drechtsteden	11	8	38%
Drenthe	<10	4	-50%
Flevoland (excl. Almere)	<10	7	-13%
Almere	<10	6	0%
Food Valley	19	9	0%
Friesland	44	11	110%
Gooi en Vechtstreek	14	7	-18%
Gorinchem	<10	5	0%
Groningen	39	8	144%
Groot Amsterdam (excl. Amsterdam)	19	11	46%
Amsterdam	28	5	-15%
Haaglanden (excl. Den Haag)	32	8	129%
Den Haag	28	9	40%
Helmond-de Peel	<10	6	125%
Holland Rijnland	24	7	9%
Midden-Brabant	20	8	300%
Midden-Gelderland	<10	4	29%
Midden-Holland	21	14	91%
Midden-Limburg	<10	5	133%
Midden-Utrecht (excl. Utrecht)	26	7	24%
Utrecht	20	10	100%
Noord-Holland Noord	54	14	8%
Noord-Limburg	14	12	133%
Noordoost-Brabant	41	10	71%
Regio Zwolle	26	6	117%
Rijk van Nijmegen	20	8	567%
Rijnmond (excl. Rotterdam)	64	8	129%
Rotterdam	31	7	29%
Rivierenland	14	12	250%
Stedendriehoek en Noordwest Veluwe	20	5	-23%
Twente	40	10	233%
West-Brabant	24	6	-23%
Zaanstreek/Waterland	21	12	11%
Zeeland	<10	3	-22%
Zuid-Holland Centraal	18	8	50%
Zuid-Kennemerland en	27	11	59%
Zuid-Limburg	18	7	-10%
Zuidoost-Brabant	32	10	52%

Tabel bij paragraaf 4.3. Arbeidspotentieel onder AOW-gerechtigden: voorspellende factoren voor doorwerken

Modellen voor logistische regressie – uitkomstvariabele: werkend (ja/nee)

Subgroep: AOW-gerechtigde personen in 2022 die in de periode 2016-2022 tenminste eenmaal een aanstelling hebben in het voortgezet onderwijs

	<u>Model 1</u>	<u>Model 2</u>	<u>Model 3</u>	<u>Model 4</u>	<u>Model 5</u>	<u>Model 6</u>
	N=15.492	N=15.492	N=14.813	N=13.753	N=13.753	N=13.753
Persoonskenmerken						
Geslacht						
<i>Man (referentiegroep)</i>						
<i>Vrouw</i>	0.602***	0.610***	0.629***	0.661***	0.784**	
	(0.046)	0.048)	(0.050)	(0.052)	0.064	
Leeftijd		1.043**	1.048**	1.037*	1.015	
		(0.017)	(0.017)	(0.017)	(0.017)	
Kinderen						
<i>Geen thuiswonende kinderen (=referentie)</i>						
<i>Een of meerdere thuiswonende kinderen</i>			1.806***	1.790***	1.771***	
			(0.018)	(0.018)	(0.017)	
Kenmerken van de laatste functie voor AOW-leeftijd						
Funcatiegroep						
<i>OP (referentiegroep)</i>						
<i>DIR</i>				0.775	0.663*	
				(0.130)	(0.112)	
<i>OOP</i>				0.672***	0.674***	
				(0.076)	(0.076)	
<i>OBP</i>				0.555***	0.541***	
				(0.130)	(0.011)	
Baanomvang						
<i>Groot (0,8 fte of meer) (referentiegroep)</i>						
<i>Middelgroot (0,4-0,8 fte)</i>					0.501***	
					(0.045)	
<i>Klein (minder dan 0,4 fte)</i>					0.816	
					(0.109)	
Constante	0.064***	0.0743***	0.004***	0.003***	0.006***	0.034**
	(0.002)	(0.003)	(0.005)	(0.003)	(0.007)	(0.038)
Model Fit Indexen						
AIC	7015.0	6970.9	6853.1	6822.2	6795.1	6733.3
BIC	7022.6	6986.2	6875.9	6852.6	6848.3	6801.7
Pseudo R ²	0.000	0.007	0.008	0.013	0.018	0.027

Geëxponentieerde coëfficiënten (OR), standaardfout (SE) in parentese

*p<0.05, **p<0.01, *** p<0.001

Tabel bij paragraaf 4.3, figuur 11. Effectenladder voor de kans op werken als AOW-gerechtigden

	OR	%	
Een of meer thuiswonende kinderen	1.771***	+77%	Positief effect
Man	1.275**	+28%	Positief Effect
Laatste baan voor AOW-leeftijd in onderwijsgevende functie (OP)			Positief Effect
Laatste baan voor AOW-leeftijd groot (0.8 fte of meer) of juist klein (minder dan 0.4 fte)			Positief Effect
Vrouw in plaats van man	0.784**	-22%	Negatief Effect
Laatste functie voor AOW-leeftijd OOP in tegenstelling tot OP	0.674***	-33%	Negatief Effect
Laatste functie voor AOW-leeftijd DIR in tegenstelling tot OP	0.663*	-34%	Negatief Effect
Geen thuiswonende kinderen	0.565***	-44%	Negatief Effect
Laatste functie voor AOW-leeftijd OBP in tegenstelling tot OP	0.541***	-46%	Negatief Effect
Laatste baan voor AOW-leeftijd middelgroot (0.4-0.8 fte)	0.501***	-50%	Negatief Effect

Bijlage IV: Methodologische verantwoording

A. Analyse op basis van CBS Microdata en DUO-data (kwantitatieve analyse)

Samenstelling van het databestand

Voor de kwantitatieve analyse in Hoofdstuk 4 is gebruik gemaakt van Microdata van CBS en DUO-data. Hiervoor is een bestand samengesteld bestaande uit alle personen van 60 jaar en ouder die in de periode 2016-2022 tenminste eenmaal een aanstelling hadden in het voortgezet onderwijs. Het resulterende databestand bestaat uit 37.981 unieke personen (waarvan 2.562 tenminste eenmaal als AOW-gerechtigde werkzaam zijn) en bijna 200.000 observatiejaren (zie Tabel 3 hieronder). Omdat alleen personen van 60 jaar en ouder in het bestand zijn meegenomen zijn niet alle personen over de gehele periode gevolgd.

Tabel 3. Aantal unieke personen en observatie-jaren

	Man	Vrouw	Totaal
Aantal Unieke personen	21.802	16.179	37.981
<i>Waarvan tenminste een jaar als AOW-gerechtigde werkzaam in het vo</i>	1.922	640	2.562
Aantal observatie-jaren	118.141	79.194	197.335

Bij de samenstelling van het analysebestand zijn bestanden van DUO en CBS aan elkaar gekoppeld. Ook is voor elk individu de AOW-leeftijd berekend. Omdat DUO voor het registreren van onderwijspersoneel een peilmoment op 1 oktober aanhoudt is dit ook als peildatum in het bestand gebruikt. Dit betekent dat gekeken wordt of de persoon (a) op 1 oktober AOW-gerechtigd is en (b) of deze persoon op 1 oktober van datzelfde jaar een aanstelling heeft in het voortgezet onderwijs.

Kanttekening bij de data

De analyse voor het onderzoek is uitgevoerd op basis van CBS-data en cijfers van DUO over de periode 2016-2022. Bij de data zijn enkele kanttekeningen te plaatsen:

- 1) Door de statische peildatum van 1 oktober is er sprake van een momentopname. Er is wel een precieze datum beschikbaar voor het moment waarop de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt (wat variabel wordt gemeten, doordat AOW-leeftijd is gekoppeld aan geboortjaar), maar dit wordt steeds vergeleken met een statisch peilmoment. Indien een medewerker dus bijvoorbeeld in september stopt met werken, wordt hij of zij voor dat gehele kalenderjaar meegeteld als niet werkend omdat het peilmoment in oktober ligt.
- 2) De data die via DUO beschikbaar is heeft exclusief betrekking op personeel met een vaste of tijdelijke aanstelling. Externe constructies – zoals ZZP, detachering en inzet via een uitzendbureau – worden dus niet meegenomen. In het kwalitatieve deel van het onderzoek wordt wel inzicht verkregen in de ervaring van AOW-gerechtigden die worden ingezet door middel van externe inhuur.

Door deze kanttekeningen is het aannemelijk dat er sprake is van ondervertegenwoordiging van werkende AOW-gerechtigden in de data-analyse. We weten immers dat (1) uitstroom gedurende het hele jaar kan plaatsvinden en dat vertrekkend onderwijspersoneel juist vaak het schooljaar nog afmaakt, en dat (2) een

deel van de werkende AOW-gerechtigden juist via een externe constructie werkzaam blijft (zie ook hoofdstuk 5), Desondanks biedt de analyse globaal inzicht in de trends, en in voorspellers voor doorwerken op individueel niveau voor AOW-gerechtigd personeel met een aanstelling.

Beschrijvende analyse

Voor de beschrijvende analyse zijn niet alle observatie-jaren in beschouwing genomen. Bij de lange termijn trends is steeds gekeken naar een periode van 5 jaar (2018-2022). Voor de regionale analyse is deze periode iets ingekort naar 3 jaar (2020-2022), omdat door de lage aantallen AOW-gerechtigden in sommige regio's vóór 2020 er risico bestaat op herleidbaarheid. Voor enkele kenmerken zijn alleen de gegevens voor het laatste jaar (2022) gebruikt.

Hoewel de jaren 2016 en 2017 wel in het bestand zijn opgenomen zijn deze niet in de beschrijvende analyse gebruikt. Deze jaren zijn opgenomen in het bestand als buffer: door ook te kijken naar personeel van 60 jaar en ouder dat in deze jaren in het voortgezet onderwijs werkte kan meer informatie worden verzameld over de baankenmerken van personen vóórdat zij AOW-gerechtigd zijn.

Verklarende analyse

Om de kans op (door)werken voor AOW-gerechtigden te voorspellen is gebruik gemaakt van logistische regressie. Met dit statistische model kan de waarschijnlijkheid van een binaire uitkomst (in dit geval werken) worden voorspeld op basis van een of meer onafhankelijke variabelen. De modellen zijn stapsgewijs opgebouwd. Eerst is gekeken naar persoonskenmerken, en daarna zijn ook baankenmerken toegevoegd aan het model. Variabelen die niet significant zijn werden steeds niet meegenomen. Middels *likelyhood ratio test* (LRT) is steeds gekeken of het nieuwe model (met toevoeging van variabelen) een verbetering is ten aanzien van het voorgaande model.

Er zijn onvoldoende (betrouwbare) gegevens over de arbeids- en AOW-status van de partner. Gegevens over het inkomen en de arbeidsstatus van de partner worden door de Sociale Verzekeringsbank (SVB) alleen geregistreerd wanneer dit van invloed is op de uitkering van de betreffende persoon zelf. Hierdoor zijn inkomensgegevens over de partner vaak onvolledig. Hoewel we uit de theorie en uit de interviews kunnen opmaken dat deze factoren zeer waarschijnlijk wel van invloed zijn op doorwerken zijn deze daarom niet meegenomen.

B. Interviews (kwalitatieve analyse)

Deelnemers aan het onderzoek

In het huidige onderzoek hebben 22 individuen deelgenomen aan een interview. De interviews hebben plaatsgevonden in het voorjaar en de zomer van 2024.

De deelnemers kunnen worden onderverdeeld in drie groepen (zie Figuur 13):

- 1) **14** AOW-gerechtigde medewerkers;
- 2) **4** schoolleiders en HR-medewerkers, die in het onderzoek de werkgever vertegenwoordigen. Waaronder ook 2 bijna AOW-gerechtigde medewerkers die zelf een doorwerkintentie hebben
- 3) **4** experts op het gebied van duurzame inzetbaarheid van 'oudere' medewerkers, zoals een vertegenwoordiger van uitzendbureau 65Plus, vertegenwoordigers van sociale partners AOb en de VO-raad (waarbij ook arbeidsrechtelijk advies is verkregen), en een medewerker van pensioenfonds ABP. Deze experts hebben niet noodzakelijkerwijs een functie in het voortgezet onderwijs.

Figuur 13. Personen die hebben deelgenomen aan het onderzoek.



14

AOW-gerechtigde medewerkers die werkzaam zijn in het vo.



4

Schoolleiders en HR-medewerkers, waarvan twee zelf bijna AOW-gerechtigd met doorwerkintentie.



4

Experts op het gebied van duurzame inzetbaarheid en/of AOW-gerechtigde medewerkers in het vo.

Belangrijk om te vermelden is dat twee deelnemers die als schoolleider of HR-medewerker zijn geïnterviewd ook hun ervaring hebben gedeeld als bijna AOW-gerechtigde medewerker. Tijdens het gesprek bleek namelijk dat zij ook zelf bijna AOW-gerechtigd te zijn, en de intentie hebben om door te werken na het bereiken van hun AOW-leeftijd. Deze twee deelnemers zijn daarom ook over hun persoonlijke ervaringen bevraagd, en hebben daardoor als het ware 'dubbel' bijgedragen aan het onderzoek.

Werving van deelnemers

Het werven van de 22 participanten heeft op verschillende manieren plaatsgevonden.

- 1) **Oproep via VOION.** Een oproepbericht is gedeeld als [nieuwsartikel](#) op de website, als artikel in de nieuwsbrief en er is een bericht gedeeld op LinkedIn. Bij interesse voor deelname konden deelnemers zich aanmelden door een mail te sturen naar de onderzoekers.
- 2) **Oproep via uitzendbureau 65Plus.** Een oproepbericht is gedeeld als [nieuwsartikel](#) op zowel de website als in de nieuwsbrief. Bij interesse voor deelname konden deelnemers zich aanmelden door een mail te sturen naar de onderzoekers.
- 3) **Oproep via het HR-netwerk (via de vo-raad).** Een oproepbericht is gedeeld via het netwerk en tijdens een bijeenkomst. HR-medewerkers konden zich aanmelden door een mail te sturen naar de onderzoekers.

- 4) **Doorverwijzing.** Een aantal deelnemers is 'via-via' aangemeld, bijvoorbeeld doordat zij door andere deelnemers zijn aangedragen.
- 5) **Directe benadering.** De gesproken experts zijn benaderd door hen direct aan te schrijven via mail.

Er is in het huidige onderzoek enig risico op zelfselectie. Een groot gedeelte van de participanten heeft zichzelf aangemeld omdat zij geïnteresseerd waren in het onderwerp en hun ervaringen wilden delen. Mensen die zichzelf aanmelden om deel te nemen aan een onderzoek hebben vaak een duidelijke motivatie om dit te doen, bijvoorbeeld omdat ze een sterke mening hebben over het onderwerp. Deze zelfselectie, die ook (gedeeltelijk) rust op de manier van werving van de deelnemers, kan de wat scheve verdeling naar persoonskenmerken, zoals gender, verklaren (zie Hoofdstuk 5). De deelnemers zijn dan ook niet per definitie representatief zijn voor de gehele populatie werkende AOW-gerechtigden.

Tegelijkertijd is de doelgroep van dit onderzoek (AOW-gerechtigde medewerkers) vrij specifiek, wat resulteerde in een snelle verzadiging. Door de semigestructureerde opzet van de interviews hebben de 14 gesprekken met AOW-gerechtigden voldoende waardevolle en relevante informatie opgeleverd om betrouwbare conclusies te kunnen trekken. Daarom is besloten om de werving niet verder uit te breiden.

Uitvoering van de gesprekken met AOW-gerechtigde medewerkers

De gesprekken met de vier verschillende groepen participanten vond op twee verschillende manieren plaats:

- 1) **1-op-1 gesprekken.** De meeste interviews zijn individueel afgenomen met zowel AOW-gerechtigde medewerkers, werkgevers of experts. Deze gesprekken vonden zowel fysiek, telefonisch als digitaal via Microsoft Teams plaats.
- 2) **Schoolbezoek.** Er heeft een schoolbezoek plaatsgevonden. Tijdens dit schoolbezoek is ook een groepsgesprek gevoerd met 3 AOW-gerechtigde medewerkers.

De gesprekken zijn semigestructureerd afgenomen aan de hand van een gespreksleidraad (zie Bijlage V). De duur van de gesprekken varieerde tussen de 30 en 75 minuten. Gedurende de gesprekken vond digitale en tekstuele verslaglegging (i.e. aantekeningen en memo's) plaats. De digitale verslaglegging heeft plaatsgevonden door middel van de optie tot automatische transcriptie via Microsoft Teams, met vooraf gevraagde instemming van participant. Op basis van deze automatische transcriptie en aantekeningen is puntsgewijs een verslag geschreven.

Na afloop van deze verslaglegging zijn de gesprekken gecodeerd in het codeerprogramma MaxQDA, dit vond plaats in twee verschillende stappen. Bij de eerste stap van de analyse van de gesprekken is deductief gecodeerd. Hierbij zijn de gesprekken thematisch geanalyseerd aan de hand van zes hoofdthema's:

- 1) **Achtergrondkenmerken** van de participanten, met speciale aandacht voor het ophalen van persoonskenmerken zoals leeftijd, AOW-leeftijd, gezinssituatie, functie, arbeidshistorie en aanstellingsomvang;
- 2) **Motivatie** voor het doorwerken na de AOW-leeftijd, waarbij motieven voor het *willen*, *kunnen* en *moeten* doorwerken of terugkeren naar het voortgezet in kaart konden worden gebracht;
- 3) **Randvoorwaarden** voor het doorwerken of terugkeren, waarbij inzicht kon worden verkregen in de eisen, voorkeuren en behoeftes die (doorwerkende) AOW'ers hebben;

- 4) **Proces en de begeleiding** van het bewerkstelligen van de (door)werkintentie;
- 5) De **ervaring** van het daadwerkelijk doorwerken of terugkeren;
- 6) Een (algemene) **reflectie** op het doorwerken, wat zijn/waren bevorderende en belemmerende elementen van het doorwerken, en welke aanbevelingen zijn er voor AOW-gerechtigden met doorwerkintentie in de toekomst en voor werkgevers.

Vervolgens zijn de gesprekken ook inductief gecodeerd, waarbij diverse sub-thema's zijn geïdentificeerd. Het gaat hier om sub-thema's die genoemd zijn door meerdere geïnterviewden.

Bijlage V: Interviewleidraden

Voor dit onderzoek zijn semigestructureerde interviews afgenomen. De vooraf opgestelde leidraden zijn hierbij ingezet als hulpmiddel.

A. Leidraad voor AOW-gerechtigde medewerkers

Introductie van het onderzoek en de onderzoeker

- Akkoord op transcriptie (indien relevant)

Achtergrondkenmerken

- Zou je jezelf kunnen voorstellen?
 - Gezinssituatie (partner, kinderen)
 - Functie nu en arbeidshistorie
 - Leeftijd, Ingangsdatum AOW (jaar/maand)

Motivatie voor doorwerken na de AOW-leeftijd

- Hoe en wanneer is jouw (door)werkintentie ontstaan?
- Wat motiveert jou om als (bijna) AOW-gerechtigde (weer) aan de slag gaan in het onderwijs?
- Hoe is je uiteindelijke besluit om (door) te werken tot stand gekomen? Hoe is je gezin en/of partner (indien relevant) daarbij betrokken?

Aanpak, proces en randvoorwaarden

- Welke (eerste) stappen heb je genomen om te kunnen (door)werken na jouw AOW-leeftijd?
 - o Heb je personen of instellingen geraadpleegd voor (extra) informatie?
- Wie nam het initiatief tot doorwerken?
 - o (Wanneer) is de mogelijkheid om door te werken besproken, bijvoorbeeld tijdens jaargesprekken?
- Hoe heb je jouw werkgever ingelicht?
 - o Hoe werd dit ontvangen? Verliep dit gemakkelijk? Waar liep je tegenaan?
- Had/ heb je eisen/wensen die voor jou gelden als voorwaarden voor doorwerken?
 - o Bvb. Met betrekking tot verlof, werktijden, taken en verantwoordelijkheden
 - o Hoe werd hierop gereageerd vanuit de school?

Ervaring met (door)werken als AOW-gerechtigde

- Hoe ziet de arbeidsovereenkomst eruit? Waarom heb je voor deze vorm gekozen?
- Ziet je functie/werksituatie er anders uit dan vóódat je met pensioen ging?
- Hoe ben je ontvangen op de school? Hoe reageerden collega's/het team/leerlingen?
- Werk(t)en er op jouw school (voor zover je weet) nog andere collega's die AOW-gerechtigd zijn?

Terugblik op proces van (door)werken

- Als je terugblik op het proces van (door)werken. Wat heb je ervaren als belemmerende elementen?
 - o Hoe ben je hiermee omgegaan?
 - o Had je het graag anders willen zien? En hoe?
- Welke zaken heb je als bevorderend ervaren?
- Zou je collega's met (door)werkintentie aanraden om door te werken?

Vooruitblik (door)werken

- Heb je enig idee hoelang je jezelf dit (door)werken ziet (blijven) doen?
- Wat zouden (toekomstige) redenen/voorwaarden zijn dat je (definitief) stopt met (door)werken?

Algemene reflectie

- Hoe zie jij de positie/rol van oudere (AOW-gerechtigde) werknemers in het vo?
- Hoe kunnen anderen gestimuleerd kunnen worden om ook door te werken?

- Welke tips zou je schoolbesturen/schoolleiders/recruiters/werkgevers meegeven om (door)werken na de AOW-leeftijd aantrekkelijk te maken voor een grotere groep (geïnteresseerden)?
- In hoeverre heb jij het idee dat werkende AOW'ers een rol kunnen spelen in het dempen van personeelstekorten?

B. Leidraad voor schoolleiders en hr-medewerkers

Introductie van het onderzoek en de onderzoeker

- Akkoord op transcriptie (indien relevant)

Achtergrondkenmerken

- Zou je jezelf kunnen voorstellen?
 - Functie
- Kun je (kort) schetsen in hoeverre jullie als school ervaring hebben met AOW-medewerkers?
 - Aantallen, functies, regulier/vervanging, etc.

Aanpak en proces

- Hoe loopt het proces? Wie neemt het initiatief? Worden AOW'ers actief geworven?
 - Wanneer wordt met medewerkers het gesprek gevoerd over doorwerken?
 - Wanneer komt voor jullie de mogelijkheid om AOW'ers in te zetten in beeld (formatie/vervanging)

Randvoorwaarden

- Wat zijn wederzijdse voorwaarden en eisen die gesteld worden bij de inzet van AOW-gerechtigden?
 - Welke voorwaarden/eisen stellen AOW'ers? Zijn deze redelijk/haalbaar?
 - Waaraan vinden jullie als school dat een werknemer moet voldoen om door te (kunnen) werken? Welke voorwaarden zijn er/waar let je op? (bvb. Motivatie, flexibiliteit, kennis, etc.)
- Hoe ziet de arbeidsovereenkomst met AOW-gerechtigden eruit?
 - Aanstellingsvorm, -duur en -omvang, salarisafspraken en het afdragen van premies
 - Worden nog bijzondere afspraken overeengekomen, bijvoorbeeld over verlof/werktijden/etc.?
 - Worden AOW'ers ook via externe inhuur ingezet? Welke overwegingen spelen daarbij een rol?
 - Wordt ook door AOW'ers gesolliciteerd op vacatures? Hoe staat de school hiertegenover?

Formele (beleids)context

- Zijn er formele voorzieningen voor de inzet van AOW-gerechtigden? ((taak)beleid, jaarcyclus, etc.)
- Hoe ziet de informatievoorziening over pensionering eruit? Is de mogelijkheid om door te werken hier onderdeel van?
- Zijn er op organisatieniveau elementen die de inzet van AOW'ers bevorderen, of juist in de weg kunnen zitten? (Financiële, arbeid juridische en of administratieve overwegingen, etc.)

Ervaringen met AOW-gerechtigde medewerkers

- Welke/wat voor AOW-gerechtigden werken op jullie school? Zien jullie een patroon o.b.v. persoonskenmerken, functiegroepen, tekortvakken, etc.
- Zijn er nog aandachtspunten bij de inzet van AOW-gerechtigden, zoals bijvoorbeeld mbt begeleiding?
- Hoe wordt door collega's/teams/leerlingen op AOW-gerechtigden gereageerd?
- Zijn er (ook) minder positieve ervaringen? Wat zijn daarbij geleerde lessen?

Reflectie

- Wat is volgens jullie de meerwaarde van AOW-gerechtigde medewerkers? Wanneer is hun inzet relevant en nuttig vanuit het perspectief van de school?
- Zie je / zien jullie een rol voor AOW'ers bij het omgaan met personeelstekorten?
- Is er naar jullie idee sprake van 'onbenut' potentieel? Hoe kan dit worden aangeboord?
- In hoeverre is de inzet van AOW-gerechtigden iets waar jullie actief mee bezig zijn? Worden oudere medewerkers actief gestimuleerd/geïnformeerd?

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.

www.voion.nl

Voion is een initiatief van de sociale partners in het voortgezet onderwijs.

ACb

cnv
ONDERWIJS

FOV

FNV

VORAAD

VOION
Arbeidsmarkt & Opleidingssector
voortgezet onderwijs