

Oudere startende ondernemers

Ouderen die, na het afsluiten van een langdurige periode in loondienst, op 55 jarige leeftijd of ouder een onderneming starten.

Een verkennend onderzoek naar motieven, ruimtelijke gevolgen en het gebruik van kennis, ervaring en contacten uit de loondienstperiode van ouderen die een onderneming starten.

Abstract:

In deze masterthesis is er een verkennend, kwalitatief onderzoek gedaan naar ouderen die, na het afsluiten van een langdurige periode in loondienst, op 55 jarige leeftijd of ouder een onderneming starten. Met behulp van diepte-interviews zijn er primaire data verworven. Allereerst is onderzocht hoe ouderen tot hun beslissing zijn gekomen om een onderneming te starten. Er is hierbij een onderscheid gemaakt in vier determinanten: Attituden, subjectieve norm, perceptuele haalbaarheid en risicoacceptatie. Uit de resultaten kan er een onderscheid gemaakt worden in drie hoofdattituden: ontevredenheid over baan in loondienst, (dreigende) werkloosheid en de ontevredenheid over het gepensioneerd leven of het niet met pensioen willen gaan. Bij de subjectieve norm speelt in tegenstelling tot de zakelijke omgeving de persoonlijke omgeving een kleine tot geen rol. De perceptuele haalbaarheid wordt bij de respondenten beïnvloed door de hoge mate waarin zij kapitaal, kennis en een netwerk hebben opgebouwd. De verhoging van de risicoacceptatie speelt een rol bij nascent entrepreneurs en daar wordt veroorzaakt door veranderingen in de thuissituatie. Uit de resultaten blijkt dat de respondenten gebruik maken van hun opgedane kennis, ervaring en contacten uit hun loondienstperiode. Hierbij wordt er vooral gebruik gemaakt van operationele kennis en kennis die betrekking heeft op de interactie met de omgeving. Tot slot is er in dit onderzoek vastgesteld dat geen van de respondenten bewust stil heeft gestaan bij de locatiekeuze van hun onderneming en de onderneming aan huis hebben gevestigd. De respondenten blijken niet bereid te zijn voor hun onderneming te verhuizen doordat ze sterk 'embedded' zijn in hun omgeving. Ten slotte kan worden opgemerkt dat er een grote diversiteit aan resultaten is en dat dit deels verklaard kan worden door een onderscheid te maken tussen gedwongen en ongedwongen ondernemers.

Jelle Blaauw

S1716905

5 augustus 2013

Begeleider: dr. A.E.Brouwer

Tweede beoordelaar: dr. I. Noback

Samenvatting

In deze masterthesis is er een onderzoek gedaan naar ouderen die, na het afsluiten van een langdurige periode in loondienst, op 55 jarige leeftijd of ouder een onderneming starten. Voor deze groep startende ouderen zijn diverse aspecten betreffende het starten van een onderneming onderzocht. Dit is gedaan met behulp van een literatuuronderzoek en door het afnemen van diepte-interviews. Het gaat hierbij om een verkennend, kwalitatief onderzoek. Het onderzoek is gedaan in het kader van de vergrijzing in Nederland. Hoewel dit een dreigende ontbetaalbaarheid van zorg- en pensioenvoorzieningen met zich meebrengt, zijn ouderen ook steeds fitter en bereid om langer door te werken. De vraag is hoe de arbeidsparticipatie van ouderen verder gestimuleerd kan worden. Ondernemerschap kan een oplossing zijn, ook met het oog op het hoge werkloosheidsgehalte van ouderen van 45 t/m 65 jaar, staat in dit onderzoek dan ook deze vorm van arbeidsparticipatie centraal.

Allereerst is onderzocht wat de motieven zijn van deze groep voor het starten van een onderneming. Hierbij is vanuit het cognitieve behaviorisme gekeken hoe ouderen tot hun beslissing zijn gekomen om een onderneming te starten. Er is hierbij gebruik gemaakt van de theorie van gepland gedrag van Ajzen (1991), waarbij er een onderscheid wordt gemaakt in drie determinanten die samen de intentie voor een bepaald gedrag verklaren: attitudes, subjectieve norm en de perceptuele haalbaarheid.

Uit de resultaten kan er een onderscheid gemaakt worden in drie hoofdmotieven. Zo speelde ten eerste de factor ontevredenheid over baan in loondienst bij veel respondenten een rol. De onvrede over de baan in loondienst komt in verschillende aspecten tot uiting. Onder ander door een gebrek aan uitdaging en een gebrek aan vrijheid. De tweede factor die uit de resultaten naar voren kwam is de (dreigende) werkloosheid. Ouderen ervaren door hun leeftijd moeilijkheden bij het vinden van een baan in loondienst. De derde factor is de ontevredenheid over het gepensioneerde leven of het niet met pensioen willen gaan. Niet stil willen zitten, verveling en nuttig willen maken (gebruik en doorgeven van kennis) spelen hierbij een rol. De zojuist genoemde drie hoofdmotieven staan niet op zichzelf maar worden gecombineerd met pullfactoren zoals uitdaging, flexibiliteit, en vrijheid in tijdsbesteding. Daarnaast komt ook het *financieel motief* bij vrijwel alle respondenten naar voren. Bij geen van de respondenten wordt ondernemen gezien als een manier om meer geld te verdienen.

De subjectieve norm speelt wat betreft de persoonlijke omgeving een kleine tot geen rol. De reacties uit de persoonlijke omgeving vormden eerder een aanmoediging dan een directe stimulans. Echter reacties uit de persoonlijke omgeving zijn niet altijd positief. Enkele respondenten ervaren negatieve druk omdat ze van hun gepensioneerde leven zouden moeten genieten. Deze negatieve druk heeft hen er niet van weerhouden een onderneming te starten. De zakelijke omgeving had aanzienlijk meer invloed op het beslissingsproces van de respondenten. Dit kwam tot uiting in stimulatie door de (oud-) werkgever om als zzp'er (flexibeler voor de werkgever) verder te gaan en door de gebruikelijkheid in de branche om als zzp'er door te werken na de pensioengerechtigde leeftijd.

De perceptuele haalbaarheid wordt bij de respondenten beïnvloed door de hoge mate waarin zij kapitaal, kennis en een netwerk hebben opgebouwd. De respondenten geven niet

expliciet te kennen rekening te hebben gehouden met een verhoogde haalbaarheid door de lage kosten omdat de onderneming aan huis is gevestigd (een factor die volgens de literatuur een rol zou spelen). ‘Onbewust’ is er waarschijnlijk wel rekening mee gehouden doordat het als logisch werd ervaren om de onderneming aan huis te vestigen.

Bij de vraag waarom ouderen pas aan het einde van hun carrière een onderneming starten, kan er een onderscheid gemaakt worden in twee groepen ouderen. Bij de eerste groep ouderen kan het moment van het starten van een onderneming verklaard worden met een verandering in een van de determinanten (attitude, subjectieve norm en perceptuele haalbaarheid) waardoor de intentie om te ondernemen toeneemt. Onder de tweede groep vallen oudere starters die voorheen gezien konden worden als ‘nascent entrepreneur’ (individuen die al langere tijd de intentie hadden om een onderneming te starten). Het moment van starten van een onderneming van deze groep kan verklaard worden met een verhoging van de risicoacceptatie. Door verandering in de thuissituaties, zoals het uit huis gaan van de kinderen, nam de risicoacceptatie van deze respondenten toe en zijn ze bereid daadwerkelijk te starten met hun onderneming.

Naast het beslissingsproces van ouderen om een onderneming te starten is er ook onderzocht in hoeverre en in welke mate deze oudere starters gebruik maken van hun kennis, ervaringen en contacten uit de loondienst periode. Gebleken is dat hier veel gebruik van wordt gemaakt. De band tussen de loondienstperiode en de gestarte onderneming is dus nog steeds aanwezig. Dat ouderen hier veel gebruik van maken is mogelijk te verklaren door hun leeftijd en doordat ze veel werkzaam blijven in dezelfde branche. Vanwege dit laatste aspect worden voornamelijk de operationele kennis en kennis die betrekking heeft op de interactie met de omgeving veel gebruikt. Van organisatorische kennis wordt het minst gebruik gemaakt. Dit is te verklaren doordat de door ouderen gestarte ondernemingen veelal klein zijn. Hierbij is het inzetten van organisatorische kennis, zoals managementvaardigheden, niet noodzakelijk. Er is ook een aantal respondenten dat geen gebruik meer maakt van kennis uit de loondienstperiode. Het gaat dan om respondenten die een gat in de markt zagen respondenten die iets totaal anders wilden gaan doen. Tot slot is er ook uit de resultaten gebleken dat sommige respondenten nog een sterke band hebben met hun loondienstperiode doordat ze ondersteund worden door hun oud-werkgever. Er moet echter wel gesteld worden dat de steun beperkt is doordat vooral bij de start van de onderneming steun plaatsvindt en naarmate de tijd vordert minder diensten door de werkgever wordt afgenomen.

Als laatste is onderzocht welke ruimtelijke gevolgen een rol spelen bij de opgestarte onderneming door de oudere starters. Dit is relevant voor de vraag of ondernemerschap van ouderen ook invloed heeft op de gevolgen van de vergrijzing in de woningmarkt. Vastgesteld is dat vrijwel alle oudere starters (op één na) niet bewust hebben stilgestaan bij de locatiekeuze van hun onderneming. Uit de diepte-interviews blijkt het in de woonomgeving opgebouwde sociale netwerk ‘onbewust’ een rol te spelen. Ook het opgebouwde zakelijke netwerk waaruit opdrachten worden binnengehaald blijkt een reden om in dezelfde regio te blijven werken. De ouderen zijn dus sterk ‘embedded’ in de regio waarin ze wonen gedurende hun loondienst periode. Verder is het voor bijna alle ondernemers een logische stap

de onderneming aan huis te vestigen. Dit omdat de meeste respondenten geen speciale ruimte nodig hebben voor hun werkzaamheden aangezien ze actief zijn in de dienstensector. De toenemende trend van oudere startende ondernemers brengt het ruimtelijke gevolg teweeg dat ouderen langer in hun huis blijven wonen. Voor deze groep ouderen gaat het clichébeeld dat de vergrijzing een tekort zou opleveren aan geschikte (kleinere) woningen voor ouderen dus niet op.

Ten slotte kan er een onderscheid gemaakt worden tussen gedwongen en ongedwongen ondernemers, wat mogelijk de grote variatie in antwoorden van de respondenten verklaren. Gedwongen ondernemers, die inkomensafhankelijk zijn van de opbrengsten van de opgerichte onderneming, worden in hun beslissing om een onderneming te starten voornamelijk beïnvloed door (dreigende) werkloosheid of door ontevredenheid over baan in loondienst. Daarnaast maken ongedwongen ondernemers meer gebruik van hun opgedane kennis, ervaring en netwerken uit hun loondienstperiode zodat ze zich op bekend terrein begeven en zo minder risico lopen. Ongedwongen ondernemers gaan veelal ondernemen door onvrede over gepensioneerd leven of werkzaamheden in loondienst. Ze willen zich nuttig blijven voelen, vinden het leuk om door te werken en willen hun kennis over dragen. Ongedwongen ondernemers hebben ook te maken met de pushfactor werkloosheid, maar het kan hierbij niet gezien worden als de hoofdaanleiding om te gaan ondernemen omdat de pullfactoren zwaarder wegen. Tot slot blijkt uit de resultaten dat alleen ongedwongen ondernemers de sociale druk voelen om te gaan stoppen met werken en te gaan 'genieten' van het leven, wat vanzelfsprekend is, aangezien gedwongen ondernemers zich nog niet financieel kunnen permitteren om te stoppen met werken.

Terugkomend op de aanleiding van dit onderzoek, namelijk het stimuleren van de arbeidsparticipatie van ouderen in het licht van de vergrijzing, kunnen er verschillende aanbevelingen gedaan worden. Zo kan er ten eerste gesteld worden dat het vereenvoudigen van de procedurele handelingen bij het oprichten van een onderneming ouderen gestimuleerd worden om te gaan ondernemen. Ten tweede kan, in het licht van de ondervonden negatieve sociale druk om te stoppen met werken, de aanbeveling gemaakt worden om voorlichtingscampagnes te voeren om langer door te werken te doorbreken en daarmee weer te geven dat doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd kan bijdragen aan een 'gelukkiger' leven. Om goed beleid te kunnen maken om ouderen te stimuleren om een onderneming te starten, is het ook van belang om de motieven van ouderen om niet een onderneming te starten in kaart te brengen. Verder onderzoek hierin is dus noodzakelijk. Tot slot is het van belang op te merken dat een kwantitatief onderzoek noodzakelijk is om te ontdekken of de gevonden uitkomsten van dit onderzoek ook gelden voor oudere startende ondernemers in het algemeen, aangezien dit onderzoek is gebaseerd op slechts 11 respondenten en geen representatieve dwarsdoorsnede is van alle oudere startende ondernemers.

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| Samenvatting | 2 |
| Inhoudsopgave | 5 |
| 1. Inleiding | 7 |
| 2. Theoretisch kader | 10 |
| 2.1 De motivatie om een onderneming te starten | 10 |
| 2.1.1. De verschuiving van content-georiënteerde theorieën naar procesgeoriënteerde theorieën. | 10 |
| 2.1.2. Theorie van gepland gedrag | 11 |
| 2.1.2.1 Attitude | 12 |
| 2.1.2.2 Subjectieve norm | 13 |
| 2.1.2.3 Perceptuele haalbaarheid | 13 |
| 2.1.2.4 Risicoacceptatie | 14 |
| 2.1.3 Reflectie op ouderen. | 15 |
| 2.1.3.1 Attitude oudere startende ondernemers | 15 |
| 2.1.3.2 Subjectieve norm oudere startende ondernemers | 18 |
| 2.1.3.3 Perceptuele haalbaarheid oudere startende ondernemers | 19 |
| 2.1.3.4 Risicoacceptatie oudere startende ondernemers | 19 |
| 2.2 Gebruik van kennis, ervaringen en netwerken uit de loondienstperiode. | 22 |
| 2.2.1 Soorten kennis | 22 |
| 2.2.2 Reflectie op ouderen | 23 |
| 2.3 Ruimtelijke gevolgen van oudere startende ondernemers. | 25 |
| 2.3.1 Klassieke en neoklassieke locatiebenadering | 25 |
| 2.3.2 Behaviorale locatietheorieën | 25 |
| 2.3.3 Institutioneel economische theorie | 26 |
| 2.3.4 Reflectie op ouderen | 27 |
| 3. Methodologie | 29 |
| 4. Resultaten | 31 |
| 4.1 Achtergrondinformatie van de respondenten | 31 |
| 4.2 De resultaten van de vier determinanten | 34 |
| 4.2.1 Attituden | 34 |
| 4.2.2 Subjectieve norm | 38 |
| 4.2.3 Perceptuele haalbaarheid | 41 |
| 4.2.4 Risicoacceptatie | 43 |
| 4.2.5 Voorlopige conclusie over het beslissingsproces van ouderen om een onderneming te starten. | 44 |
| 4.3 Kennis, ervaringen en contacten. | 46 |
| 4.4 Ruimtelijke gevolgen | 48 |

| | |
|--|----|
| 4.5 Gedwongen en ongedwongen oudere starters | 49 |
| 5. Conclusie | 51 |
| 6. Literatuurlijst | 57 |
| Bijlage 1 Vragenlijst | 60 |
| Bijlage 2 Toestemmingsformulier | 63 |
| Bijlage 3 Informatiebrief | 64 |
| Bijlage 4 Transcripten van de gehouden diepte-interviews | 65 |

Hoofdstuk 1: Inleiding

Introductie onderwerp

Nederland vergrijst. Zo groeit het aandeel ouderen ten opzichte van de jongere bevolking van Nederland de komende jaren sterk. Dit wordt veroorzaakt door twee aspecten: Nederlanders worden steeds ouder en er worden steeds minder kinderen geboren. Hierdoor neemt de grijze druk toe van 22% in 2012 naar 43% in 2040 (CBS, 2012). Zorg- en pensioenvoorzieningen dreigen hierdoor in de toekomst onbetaalbaar te worden. Naast de negatieve gevolgen zijn er ook positieve aspecten van vergrijzing te vinden. Zo hebben ouderen, naast het feit dat ze ouder worden, ook een kwalitatief beter leven doordat ouderen langer gezond blijven. Daarnaast willen en blijven ouderen langer actief. De jaren slijten achter de geraniums wordt door ouderen dan ook veel minder gedaan. Deze transformatie, ook wel ‘active ageing’ of het ‘nieuwe ouder worden’ genoemd, uit zich op vrijwillige basis, zoals mantelzorg en vrijwilligerswerk, maar ook op basis van betaald werk, doordat steeds meer ouderen bereid zijn om langer door te werken. Door de combinatie van zowel een toename van de fysieke gesteldheid van ouderen als de toenemende bereidwilligheid van ouderen om langer actief te zijn, kunnen ouderen een steeds groter deel van hun leven een bijdrage leveren aan de samenleving (Nimwegen en van Praag, 2012).

In het licht van de dreigende onbetaalbaarheid van de zorg- en pensioenvoorzieningen en de intrede van het ‘nieuwe ouder worden’ probeert de Nederlandse overheid, met het verhogen van de pensioengerechtigde leeftijd naar 67 jaar en het bemoeilijken van het gebruik van de Vervroegd Uittreden regeling (VUT-regeling), de arbeidsparticipatiegraad van ouderen te verhogen. Ondanks de wil van zowel de overheid om ouderen langer door te laten werken, als de wil die ouderen zelf hebben om langer door te werken, vallen mensen van 45 tot 65 jaar en ouder, met ongeveer 50% in 2011 de hoogste werkloosheidscategorie (CBS, 2012). De vraag die opkomt, is hoe de arbeidsparticipatie van ouderen verder gestimuleerd kan worden. Ondernemerschap onder ouderen kan hierbij een oplossing bieden. Zo kan met het starten van een onderneming de moeilijke arbeidsmarkt voor ouderen omzeild worden. Daarnaast hebben ouderen, naarmate ze ouder worden, meer behoefte aan vrije tijd en verlangen ze naar flexibiliteit op de werkvloer (Collewet et al., 2011). Ondernemerschap kan ouderen voorzien in deze behoeftes doordat ouderen zelf kunnen bepalen wanneer, hoeveel en wat ze willen ze gaan doen. Ondernemerschap kan dus de bereidheid van ouderen vergroten om te blijven werken, waardoor de arbeidsparticipatie van ouderen toeneemt en zorg- en pensioenvoorzieningen betaalbaar blijven in de toekomst.

Cijfers van Stigter (2003) laten zien dat steeds meer ouderen het starten van een onderneming als een mogelijkheid zien. Zo zou het aandeel ouderen (door dit onderzoek gedefinieerd als 55 jaar en ouder) van de totale starterspopulatie ongeveer 8% in 1994 zijn. In 1999 is het aandeel oudere starters gegroeid tot 11%. Bruins en Snel (2004) definiëren oudere startende ondernemers als ondernemers van 45 jaar en ouder. Zij hebben geconstateerd dat het aandeel oudere starters is gegroeid van 20% in 1994 naar ruim 28% in 2003. Opvallend is dat in het jaar 2000 ongeveer 66% van de ouderen in loondienst werkzaam was voordat ze een onderneming starten. Het is de vraag waarom veel ouderen deze verandering in loopbaan hebben ondergaan.

Onderzoeksvragen:

In het licht van bovenstaande wordt er in dit onderzoek geprobeerd een antwoord te vinden op drie hoofvragen:

1. *Welke motieven hebben ouderen om, na het afsluiten van een langdurige*

periode in loondienst, op 55 jarige leeftijd of ouder een ondernemingen te starten?

2. In hoeverre gebruiken ouderen hun kennis, werkervaring en contacten uit de tijd toen ze nog in loondienst waren?

3. Wat zijn de ruimtelijke gevolgen van oudere startende ondernemers?

Er is nog weinig onderzoek gedaan naar oudere startende ondernemers. Dit onderzoek kan dan ook gezien worden als een verkennend onderzoek. Door dit verkennende karakter wordt er met behulp van diepte-interviews geprobeerd een antwoord te vinden op bovenstaande vragen. Op deze manier hebben respondenten de ruimte om nieuwe aspecten naar voren te brengen die nog niet zijn gevonden in de wetenschappelijke literatuur.

Relevantie

In het eerste gedeelte van het onderzoek staan de motieven die oudere ondernemers hebben om een onderneming te starten centraal. Door meer duidelijkheid te creëren over de motieven van ouderen om op relatief late leeftijd een onderneming te starten, kan er wellicht een bijdrage geleverd worden aan een beleid om ouderen te benaderen en te stimuleren om te gaan ondernemen. Dit kan leiden tot een toename in de arbeidsparticipatie van ouderen.

In het tweede gedeelte van het onderzoek staat het oprichtingsproces van de ondernemingen van oudere startende ondernemers centraal. Sommige oudere startende ondernemers onderscheiden zich, naast het leeftijdsverschil, ook van jongere startende ondernemers doordat ze in bezit zijn van opgedane kennis, werkervaring en contacten uit de tijd toen ze nog in loondienst waren. Volgens de ‘resource-based theory’ presteren startende ondernemers beter en hebben ze een hogere overlevingskans als ze toegang hebben tot deze bronnen. In dit licht is het interessant te onderzoeken in hoeverre oudere starters gebruik maken van deze bronnen uit hun loondienstperiode.

In het derde gedeelte van het onderzoek staan de ruimtelijke gevolgen van oudere startende ondernemers centraal. Dit is interessant in het licht van de vergrijzing en de woningmarkt. In veel onderzoeken waarbij de gevolgen van de vergrijzing in de woningmarkt centraal staan, wordt beredeneerd dat door de naderende vergrijzing er een toenemend tekort zal zijn aan geschikte woningen voor ouderen (van Galen en Willems, 2011). Hierbij heerst er het clichébeeld dat ouderen kleiner gaan wonen naarmate ze ouder worden omdat het huis voor hen te groot zou worden (NIZW, 2002). Maar hebben alle ouderen wel behoefte om kleiner te worden? Door te kijken naar de ruimtelijke gevolgen van oudere startende ondernemers kan er achterhaald worden of oudere startende ondernemers de overgebleven ruimte in hun huis hergebruiken door een onderneming thuis op te richten. Dit kan bijdragen aan een genuanceerder beeld over de gevolgen van vergrijzing in de woningmarkt.

Doelgroep

Binnen de wetenschappelijke literatuur worden verschillende definities gebruikt voor het begrip ouderen. Zo is er binnen de wetenschappelijke literatuur geen overeenstemming van welke leeftijd mensen als een ‘ouder’ persoon betiteld kunnen worden. Sommige auteurs

rekenen onder ouderen, mensen die 45 jaar of ouder zijn. Volgens andere auteurs zijn ouderen mensen van 60 jaar en ouder zijn. Daarnaast houden ook statistische bureaus van landen verschillende leeftijden aan. Dit onderzoek rekent onder de groep ouderen, mensen die 55 jaar of ouder zijn. Hiervoor is gekozen omdat 55 altijd de leeftijd was waarop veel mensen hun periode in loondienst eindigden met behulp van VUT-regeling.

Naast het feit dat ongeveer 66% van de ouderen die een onderneming starten in loondienst werkzaam waren voor hun ondernemerschap, is de beslissing om alleen ouderen die voorheen in loondienst gewerkt hebben in het onderzoek te betrekken ook gemaakt in het licht van de vermelding van verschillende wetenschappelijke bronnen dat het stimuleren van ondernemerschap voor extra werkgelegenheid kan zorgen en hierdoor een bijdragen kan leveren aan de ontwikkeling van de economie (Koster, 2004). Door alleen ouderen in de doelgroep te betrekken die in loondienst zijn geweest, worden de ouderen die altijd al ondernemer waren eruit gefilterd en alleen de ouderen meegenomen die een carrièreswitch hebben gemaakt.

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

Om een antwoord te kunnen geven op de vraag *“Welke motieven hebben ouderen om, na het afsluiten van een langdurige periode in loondienst, op 55 jarige leeftijd of ouder een onderneming te starten”*, wordt er in dit hoofdstuk met behulp van wetenschappelijke literatuur eerst gekeken hoe een individu tot het gedrag ‘ondernemen’ komt. Dit wordt gedaan vanuit een cognitieve behavioralistisch uitgangspunt. Vervolgens zal aan de hand van de literatuur geprobeerd worden verwachtingen uit te spreken over de beweegredenen van ouderen om een onderneming te starten. In het tweede deel van dit hoofdstuk wordt er een kader gevormd dat gebruikt kan worden om een antwoord te vinden op de vraag *“In hoeverre maken ouderen gebruik van hun opgedane kennis, werkervaring en contacten uit hun loondienstperiode?”*. Hierbij wordt er een theoretisch kader gevormd om inzicht te verschaffen in het oprichtingsproces van startende ondernemingen. Net als bij de motieven wordt dit gedaan door eerst te kijken naar startende ondernemers in het algemeen, om vervolgens verwachtingen uit te spreken over oudere startende ondernemers. Tot slot worden in het laatste deel van dit hoofdstuk de geografische aspecten belicht door te kijken naar de locatiekeuze van de onderneming van oudere starters.

2.1 De motivatie om een onderneming te starten

Een individu dat ervoor kiest een onderneming te starten krijgt met verschillende aspecten van ondernemerschap te maken. Dit zijn onder andere het dragen van verantwoordelijkheid, organiseren en het managen van een onderneming. Maar een ondernemer ondergaat ook financiële risico's en mogelijke tegenslagen, mislukkingen en frustraties. Toch kiezen sommige mensen voor het starten van een onderneming boven de zekerheid van vast loon dat werken in loondienst met zich meebrengt. Wat motiveert sommige mensen om, ondanks aanwezige risico's en onzekerheden, een onderneming te starten? Om hier een antwoord op te vinden zullen in het komende deel met behulp van wetenschappelijke literatuur de factoren beschreven worden die mensen beïnvloeden in de beslissing om een onderneming te starten.

2.1.1. De verschuiving van content-georiënteerde theorieën naar procesgeoriënteerde theorieën

De eerste onderzoeken die betrekking hadden op de beweegredenen van mensen om een onderneming te starten, zijn gebaseerd op zogenoemde ‘content-georiënteerde’ theorieën uit de psychologie van de jaren 1950 en begin 1960. Deze ‘content-georiënteerde’ theorieën verklaren gedrag, zoals het starten van een onderneming, door te kijken naar specifieke karaktereigenschappen van het individu. Hierbij wordt er van uitgegaan dat ondernemers zich op het gebied van karaktereigenschappen onderscheiden van niet-ondernemers. Zo veronderstelde McClelland (1961) dat ondernemers zich onderscheiden van niet-ondernemers doordat ondernemers in het bezit zijn van specifieke eigenschappen, zoals een hoge behoefte om te presteren, innovatief en het in staat zijn om verantwoordelijkheid te nemen voor de uitkomst. Het bezit van deze eigenschappen zou verklaren waarom iemand een onderneming start (McClelland, 1961; Borgia et al., 2005). Uit verscheidende studies is echter gebleken dat studies die gericht zijn op karaktereigenschappen van ondernemers het ondernemerschap niet volledig kunnen verklaren. Zo stelt Gartner (1985) dat de diversiteit van

karaktereigenschappen van ondernemers onderling minstens zo groot is als het verschil tussen de karaktereigenschappen van ondernemers en niet-ondernemers. Borgia et al. (2005) sluiten zich hier bij aan door te stellen dat onderzoeken die gericht zijn op het verklaren van ondernemerschap door te kijken naar de karaktereigenschappen, een grote diversiteit aan resultaten weergeven en hierdoor niet overtuigend zijn. Op basis van deze literatuur kan de conclusie getrokken worden dat onderzoeken die gericht zijn op de karaktereigenschappen van ondernemers ondernemerschap niet voldoende verklaren.

In het licht van de 'content-georiënteerde theorieën' hebben verschillende onderzoekers zich ook gericht op het identificeren van bepaalde omgevingsfactoren en situaties die het ondernemerschap van een individu zouden kunnen verklaren. Zo zou ondernemerschap verklaard kunnen worden met het bezit van specifieke werkervaringen of met ontslag. Volgens Krueger et al. (2000) geven echter verschillende empirische studies weer dat, net als bij karaktereigenschappen, omgevingsfactoren en situaties niet voldoende ondernemerschap verklaren. Zo zouden omgevingsfactoren en situaties alleen een indirect effect hebben op ondernemerschap. Niet iedereen die bijvoorbeeld werkloos wordt zal per definitie een onderneming starten. Bij mensen die werkloos worden en een onderneming starten, spelen waarschijnlijk andere factoren een rol in hun beslissing om een onderneming te starten. Enkel bepaalde omgevingsfactoren en situaties kunnen onvoldoende ondernemerschap verklaren.

Nadat verscheidende empirische studies aangaven dat persoonlijke kenmerken en bepaalde omgevingsfactoren en situaties niet voldoende de keuze om te gaan ondernemen voorspellen en verklaren, ontstond er een verschuiving van statische inhoudsgeoriënteerde theorieën naar dynamische proces georiënteerde theorieën, waarbij het beslissingsproces van het individu centraal staat. Zo beweren Bird en Jelinek (1988) dat het noodzakelijk is dat toekomstige modellen die proberen ondernemerschap te voorspellen en te verklaren, gebaseerd moeten zijn op het cognitieve behaviorisme (Borgia et al., 2005). Bij het cognitieve behaviorisme wordt de aanname gedaan dat gedrag het best begrepen kan worden door te kijken naar het beslissingsproces. Hierbij wordt er gekeken hoe een individu zijn/haar gedachten vormt over een bepaald gedrag en aan de hand van deze perceptie een keuze maakt om het gedrag wel of niet uit te voeren (Golledge, 2006). In dit licht is de keuze om een onderneming te starten dus niet gemaakt op basis van een reflex die wordt beïnvloed door statische persoonlijke eigenschappen en/of bepaalde omgevingsfactoren en situaties, maar door de gedachten die in individu heeft van het gedrag. De beslissing om een onderneming te beginnen is een bewuste, geplande keuze, waarbij eerst wordt nagedacht, voordat er daadwerkelijk actie wordt ondernomen. Door in kaart te brengen hoe het beslissingsproces van een startende ondernemer verloopt, kan er meer duidelijkheid worden gecreëerd over de motieven van mensen om een onderneming te starten (Krueger et al., 2000).

2.1.2 Theorie van gepland gedrag

Een veel gebruikte theorie in de wetenschap om gepland gedrag te verklaren en te voorspellen is de theorie van gepland gedrag van Ajzen (1991) (Borgia et al., 2005). Hier wordt de aanname gedaan dat gepland gedrag voortkomt uit een intentie. De intentie geeft dus aan hoeveel motivatie een individu heeft voor het uitvoeren van een bepaald gedrag. Hoe sterker

de intentie van een individu voor een bepaald gedrag, hoe groter de motivatie en hoe waarschijnlijker het gedrag door het individu wordt uitgevoerd. Hierbij zijn intenties niet star maar veranderen doordat het individu continue onderworpen is aan nieuwe ideeën, informatie en invloeden (Ajzen, 1991; Bos et al., 1999).

Volgens Ajzen (1991) en Bos et al. (1999) worden intenties, en dus motieven, voor het uitvoeren van bepaald gedrag beïnvloed door drie determinanten: de attitude dat een individu heeft tot een bepaald gedrag, de subjectieve norm dat een individu ervaart en de mate van controle die een individu verwacht te hebben over een gedrag. Om een goed beeld te krijgen hoe individuen tot de beslissing komen om een onderneming te starten, wordt er in het volgende deel de zojuist genoemde drie determinanten verder toegelicht.

2.1.2.1 Attitude

De eerste determinant die volgens Ajzen (1991) van invloed is op de intentie van een individu om een bepaald gedrag uit te voeren is de attitude. Hiermee wordt de houding bedoeld die een individu heeft ten opzichte van een bepaald gedrag. Deze kan zowel positief als negatief zijn. Een positieve houding ten opzichte van het gedrag zal de intentie om het gedrag uit te voeren doen vergroten, een negatieve houding zal de intentie om een gedrag uit te voeren juist verlagen. Of deze houding positief of negatief is, wordt beïnvloed door de perceptie die het individu heeft over de mogelijke gedragsconsequenties van het gedrag. Hierbij maakt het individu een inschatting van de kans dat de consequentie van een bepaald gedrag zich voordoet. Vervolgens geeft het individu een waardering aan die consequentie door te bepalen of die consequentie wenselijk of onwenselijk is. Een individu kan van een bepaald gedrag meerdere positieve en/of negatieve percepties hebben. De inschatting welke gedragsconsequenties het meest waarschijnlijke is bepaalt de richting en de sterkte van de attitude (Ajzen, 1991; Bos et al., 1999).

Van belang is te weten hoe individuen een positieve houding krijgen ten opzichte van het starten van een onderneming. Volgens Gilad en Levine (1986) kan er hierbij een onderscheid gemaakt worden in push- en pullfactoren (Borgia et al., 2005). Onder pullfactoren kunnen de positieve percepties die een individu heeft bij het starten van een onderneming gezien worden. Uit het onderzoek van Bosma et al. (2005) en Bruins en Snel (2004) blijkt dat de volgende pullfactoren een rol kunnen spelen bij de beslissing om een onderneming te starten: 'uitdaging', 'de wens om eigen baas te zijn/ vrijheid', 'meer geld willen verdienen', 'van je hobby je werk maken', 'betere mogelijkheden om zorg voor het gezin en arbeid te combineren', 'het verrichten van specifieke arbeid' en 'een goed idee hebben'. De pullfactoren 'de wens om eigen baas te zijn' en 'uitdaging' blijken hierbij de belangrijkste pullfactoren van individuen te zijn om een onderneming te starten. Vaak speelt er een combinatie van verschillende pullfactoren een rol bij de beslissing om zelfstandig ondernemer te worden. Naast de pullfactoren kan een positieve houding ten opzichte van het starten van een onderneming ook beïnvloed worden door negatieve aspecten: pushfactoren. Hierbij wordt een individu richting het ondernemerschap 'geduwd'. Pushfactoren die kunnen leiden tot een positieve houding ten opzichte van ondernemerschap zijn 'ontevredenheid over baan in loondienst', 'werkloosheid', 'dreigende werkloosheid', en 'uit nood door privéomstandigheden' (Bruins en Snel, 2004). In 2004 was ongeveer 85% van de startende

ondernemers door pullfactoren gemotiveerd om een onderneming te starten (Bosma et al., 2005). Dit ligt in lijn met de bewering van Orhan and Scott. (2001) dat individuen vooral door pullfactoren en minder door pushfactoren worden beïnvloed in hun beslissing om een onderneming te starten (Borgia et al., 2005).

2.1.2.2 Subjectieve norm

De tweede determinant heeft betrekking op de subjectieve norm. Hierbij wordt de intentie van het individu om bepaald gedrag uit te voeren beïnvloed door de houding die mensen uit de nabije omgeving hebben ten opzichte van het gedrag. Zo zou de beslissing van een individu om bepaald gedrag wel of niet uit te voeren worden beïnvloed door de inschatting in welke mate ‘belangrijke anderen’ het gedrag goed of afkeuren. Hierbij kan met ‘belangrijk ander’ iemand uit de directe omgeving worden bedoeld, zoals een partner, vriend of familieleden, maar ook bijvoorbeeld collega’s, de werkgever de buurt of de kerk waar men lid van is. In hoeverre een individu zijn beslissing om bepaald gedrag wel of niet uit te voeren laat afhangen door de ingeschatte mening van anderen, hangt af hoeveel belang het individu hecht aan de meningen van hen (Ajzen, 1991; Bos et al., 1999).

De subjectieve norm kan ook een rol spelen bij de beslissing om een onderneming te starten. Zo kunnen mensen uit de nabije omgeving, zoals familie, vrienden, kennissen maar ook collega’s en oud-werkgevers, invloed uitoefenen op het beslissingsproces van het individu door het aannemen van een positieve of negatieve houding ten opzichte van het starten van een onderneming. Zo zal de intentie van een individu om een onderneming te starten groter worden als zijn omgeving enthousiast is en afnemen als zijn omgeving negatief reageert. Daarnaast kunnen succesvolle ondernemers uit de naaste omgeving van een individu een belangrijke rol kunnen spelen in de beslissing van een individu om een onderneming te starten. Zo zouden succesvolle ondernemers uit de naaste omgeving als rolmodel functioneren door een aantrekkelijk beeld te creëren van het ondernemerschap. Hierdoor kan een individu gemotiveerd worden om ook een onderneming te starten. Zo blijkt dat veel ondernemers uit een familie komen waar een of meer personen ondernemingservaring hebben. Naast familieleden kan een individu ook een positieve perceptie krijgen van ondernemerschap door succesvolle ondernemers onder vrienden, collega’s, of oud-werkgevers. Het persoonlijke en sociale netwerk van het individu creëert dan een zogenaamd ‘ondernemerscultuur’ waarbij ondernemerschap wordt aangemoedigd (Bosma, 2011).

2.1.2.3 Perceptuele haalbaarheid

Uit bovenstaande twee determinanten blijkt dat de intentie om een onderneming te starten wordt beïnvloed door zowel de attitudes die een individu heeft als door de norm dat een individu uit zijn omgeving ervaart. Krueger et al. (2000) beweren echter dat een rolmodel het individu alleen stimuleert in het starten van een onderneming als het individu er ook van overtuigd is dat hij in staat is om een onderneming te starten. Dit ligt in lijn met de derde determinant van Ajzen (1991): de perceptuele haalbaarheid.

De perceptuele haalbaarheid heeft betrekking op de mate waarin een individu denkt controle te hebben op een bepaald gedrag. Zo zou een individu voordat hij een gedraging uitvoert een inschatting maken van de haalbaarheid van het uitvoeren van het gedrag. Deze determinant leunt op Bandura's (1986) theorie van eigen effectiviteit, waarbij de eigen

effectiviteit wordt gezien als “*de persoonlijke inschatting van het gemak of de moeilijkheid waarmee het gedrag daadwerkelijk uitgevoerd kan worden*” (Bos et al., 1999, p. 16). Als het individu het idee heeft dat een bepaalde gedraging lastig is om uit te voeren, zal hij een lagere intentie hebben om een bepaalde gedraging uit te voeren.

In het licht van deze derde determinant van gepland gedrag wordt het motief van een individu om een onderneming te starten dus ook voor een deel beïnvloed door de inschatting die een individu maakt omtrent de haalbaarheid om een onderneming te starten. Deze inschatting wordt beïnvloed door de mate van geloof in eigen kunnen en de aanwezigheid of afwezigheid van bepaalde bronnen, zoals kennis, kapitaal. De mate waarin het individu denkt daar voldoende over te beschikken wordt beïnvloed door de eigen opgedane ervaringen uit het verleden, maar ook uit ervaringen van bijvoorbeeld vrienden en kennissen. Het gaat hierbij om een subjectief oordeel van het individu en het hoeft dan ook niet overeen te komen met de werkelijke controle die het individu heeft op het gedrag. Als het individu een perceptie heeft gevormd in de mate waarin hij in staat is om een onderneming te starten, kan hij het risico inschatten. Hierbij kan gesteld worden dat iemand die een hoge eigen effectiviteit perceptie heeft bij het starten van een onderneming, het risico lager inschat en eerder de intentie heeft om een onderneming te starten (Krueger et al.,2000).

De drie determinanten van de theorie van gepland gedrag van geven dus een indicatie hoe de intentie om een onderneming te starten ontstaat. De drie determinanten hoeven echter niet een even grote invloed te hebben op de intentie. Daarnaast zijn de drie determinanten geen statische componenten maar dynamisch, doordat ze in verloop van tijd kunnen veranderen. Zo hoeven niet alle ondernemers altijd al de intentie gehad te hebben om een onderneming te starten. De perceptuele haalbaarheid van een individu om een onderneming te starten kan bijvoorbeeld toenemen doordat hij bepaalde kennis of ervaring heeft opgedaan. Of de attitude van een individu ten opzichte van ondernemerschap kan veranderen doordat bijvoorbeeld het individu werkloos is geworden. Tot slot kan de intentie om te gaan ondernemen toenemen doordat bijvoorbeeld nieuwe mensen uit de nabije omgeving als rolmodel functioneren (Bos et al., 1999).

2.1.2.4 Risicoacceptatie

Waarom ouderen pas aan het eind van hun loopbaan een onderneming starten kan verklaard worden doordat veel ouderen pas aan het eind van hun loopbaan voldoen aan de drie determinanten. Vermoedelijk hebben sommige ouderen echter al eerder in hun loopbaan de intentie gehad om een onderneming te starten en voldoen ze dus al langere tijd aan de drie determinanten. Deze ouderen kunnen dus gezien worden als een ‘nascent entrepreneur’.

Zodra een individu voldoet aan de drie determinanten zal hij de intentie hebben om een onderneming te starten en kan hierdoor als verklaring gezien worden voor het moment waarop een individu een onderneming start. Toch verklaart het voldoen aan de drie determinanten niet altijd het moment van het starten van een onderneming. Zo benadrukt Reynolds (1994) de aanwezigheid van een groot aantal zogenoemde ‘nascent entrepreneurs’, waaronder individuen kunnen worden verstaan die al eerste stappen hebben ondernomen voor het starten

van een onderneming, zoals het uitwerken van een plan en het doen van marktonderzoek, maar (nog) niet daadwerkelijk van start zijn gegaan met hun onderneming. ‘Nascent entrepreneurs’ hebben dus al zowel een positieve attitude, positieve subjectieve norm ervaren als voldoende vertrouwen in zichzelf om een onderneming te starten, maar beginnen dus nog niet met het daadwerkelijk starten van een onderneming. Aangezien de ‘nascent entrepreneurs’ al voldoen aan de drie determinanten, kan hierdoor de vraag gesteld worden wat uiteindelijk de ‘trigger’ voor sommige ‘nascent entrepreneurs is om uiteindelijk toch een onderneming te starten.

Volgens Krueger et al. (2000) kan het intentiemodel van Shapero (1982) een uitkomst bieden om het moment van het daadwerkelijk starten van een onderneming van ‘nascent entrepreneurs’ te verklaren. Zo onderscheidt het intentiemodel zich van de theorie van gepland gedrag door de toevoeging van de determinant ‘propensity to act’, waarmee Shapero (1982) doelt op de persoonlijke neiging om daadwerkelijk tot ondernemerschap over te gaan. Deze determinant geeft dus de mate van wilskracht weer om te gaan ondernemen (Shapero, 1982; Krueger et al., 2000). Maar wat veroorzaakt de wilskracht van een individu om daadwerkelijk te starten met een onderneming? Volgens Borgia et al. (2005) kan de verandering van risicoacceptatie de ‘trigger’ zijn voor een individu om daadwerkelijk te starten met een onderneming. Zo kan de risicoacceptatiegrens stijgen doordat hij zijn baan dreigt te verliezen. De pushfactor (dreigende) werkloosheid heeft dan effect op de attitude van het individu maar werkt dan ook als ‘trigger’ om daadwerkelijk te starten met een onderneming. In dit licht zal er in dit onderzoek naast de drie genoemde determinanten van Ajzen (1991) de risicoacceptatie als vierde determinant genomen worden, om zo ook van de ‘nascent entrepreneurs’ het moment van het daadwerkelijk starten van een onderneming te kunnen verklaren.

2.1.3 Reflectie op ouderen:

Net als de karaktereigenschappen verklaart ook de leeftijd van een individu niet volledig de beslissing om te gaan ondernemen. Toch kan de leeftijd wel een rol spelen bij de beslissing om een onderneming te starten. Om een antwoord te kunnen geven op de vraag “*Welke motieven hebben ouderen om, na het afsluiten van een langdurige periode in loondienst, op 55 jarige leeftijd of ouder een onderneming te starten*”, wordt er in deze paragraaf behandeld welke invloed de factor leeftijd heeft op de vier zojuist beschreven determinanten.

2.1.3.1 De attitudes van oudere sturende ondernemers

De eerste vraag die gesteld kan worden is wat voor invloed de factor leeftijd heeft op de determinant attitudes. Uit kwantitatief onderzoek blijkt dat veel van de genoemde pullmotieven die gelden voor algemene ondernemers ook meespelen in de beslissing van ouderen om een onderneming te starten. Zo blijkt uit het onderzoek van Bruins en Snel (2004) dat, net als bij jongere ondernemers, het pullmotief ‘*uitdaging*’ voor ouderen het belangrijkste motief is om een onderneming te starten. Zo hebben veel ouderen in het onderzoek aangegeven dat ze het een uitdaging vinden om te kijken of ze op eigen kracht een levensvatbaar en succesvol bedrijf konden opzetten.

Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat, net als bij jongere ondernemers, ook de pullfactor ‘*de wens om eigen baas te worden*’ en ‘*het verrichten van specifieke werkzaamheden*’ en de

pushfactor '*ontevredenheid over baan in loondienst*' een grote rol spelen in de beslissing van ouderen om een onderneming te starten. Deze factoren kunnen mogelijk verklaard worden met aspecten die specifiek gelden voor ouderen. Zo blijkt uit verscheidende onderzoeken die gericht zijn op de motieven van ouderen om langer te blijven werken, dat ouderen naarmate ze ouder worden meer behoefte hebben aan vrije tijd en meer willen genieten. Hierdoor verlangen veel ouderen naar flexibiliteit op de werkvloer, zodat ze zelf kunnen bepalen hoeveel ze gaan werken en meer nadruk kunnen leggen op het genieten van het leven of kiezen ze ervoor om van hun hobby hun werk te maken met behulp van het starten van een onderneming (Collewet et al., 2011). Naast het aspect tijd hebben veel ouderen aan het eind van hun carrière ook steeds meer behoefte aan vrijheid in het werk zelf. Zo hebben sommige ouderen na het opdoen van jarenlange ervaring een eigen visie op vakinhoudelijke aspecten ontwikkeld en hebben ze de behoefte om zelf beleid te bepalen of zich te richten op bepaalde aspecten van het werk, maar krijgen ze van hun werkgever hier niet de ruimte voor (Oosterhout en Breij, 2013). Door deze aspecten neemt vermoedelijk de ontevredenheid over de baan in loondienst, de wens om eigen baas te worden en de behoefte om specifieke werkzaamheden te verrichten bij ouderen toe.

Verder zijn er ook een aantal motieven, die in verhouding tot jongere ondernemers een kleinere rol spelen. Zo speelt het motief '*combineren arbeid en gezin*' bij oudere ondernemers een aanzienlijk kleinere rol dan bij jongere ondernemers (Bruins en Snel 2004). Dit kan verklaard worden door de oudere leeftijd van de kinderen van oudere ondernemers. Ook het motief '*meer geld verdienen dan in loondienst*' speelt bij oudere ondernemers een minder grote rol dan bij jongere ondernemers. Dit zou verklaard kunnen worden met de bewering van Lévesque en Minniti (2006). Zij definiëren ondernemerschap als een activiteit waarbij wordt geïnvesteerd in tijd en geld, met het enige doel om in de toekomst opbrengsten te kunnen genereren. In dit licht zouden ouderen minder gemotiveerd zijn om een onderneming te starten, aangezien ouderen minder tijd hebben om voldoende opbrengsten te genereren uit de onderneming. Ondanks de verwachting dat de pullfactor '*meer geld willen verdienen dan in loondienst*' geen of een kleinere rol speelt bij oudere starters, betekent dat niet dat ouderen helemaal geen *financieel* noodzaak hebben om een onderneming te starten. Zo geven Schaper en Weber (2003) aan dat sommige ouderen een onderneming starten omdat pensioenvoorzieningen niet voldoende toereikend zijn voor deze ouderen. Daarnaast geven de Kok en Winnubst (2007) aan dat 57% van de startende oudere ondernemers afhankelijk zijn van de inkomsten van de gestarte onderneming.

Naast de zojuist genoemde pullfactoren die, in mindere of vergelijkbare mate, overeenkomen met ondernemers in het algemeen, hebben ouderen ook factoren die in verhouding met jongere sterker voor hen gelden. Zo worden de factoren '*werkloosheid*', '*dreigende werkloosheid*' en '*uit nood door privéomstandigheden*', vaker genoemd door oudere ondernemers dan door jongere ondernemers (Bruins en Snel, 2004). Het is hierbij opvallend dat al deze drie factoren als pushfactor gezien kunnen worden en pushfactoren dus een grotere invloed hebben op oudere ondernemers dan op jongere ondernemers. Dit kan vermoedelijk verklaard worden met de moeite die oudere werklozen hebben bij het vinden van een nieuwe

baan.¹ De vaak langdurigere werkloosheid onder ouderen wordt onder andere veroorzaakt door hun geringe flexibiliteit, welke veelal veroorzaakt is door een sterke specialisatie tijdens de gehele loopbaan. Een nieuwe deskundigheid ontwikkelen met behulp van omscholing is voor veel ouderen moeilijk en niet aantrekkelijk, nu ze de investering, aan het einde van hun loopbaan, niet waard vinden. Hierdoor wisselen ouderen liever niet van baan, wat hen beperkt in het vinden van een nieuwe baan. Daarnaast zijn ook veel werkgevers terughoudend met het aannemen van ouderen. Zo zal de werkgever twijfels hebben aan de productiviteit, in verhouding tot het loon, en de gezondheidsrisico's die zich vaker voordoen op latere leeftijd. Echter, een oudere die zijn diensten aanbiedt in de vorm van een onderneming, bijvoorbeeld als ZZP'er, is wel aantrekkelijk voor de werkgever. Zo heeft de werkgever zelf in de hand hoe vaak hij gebruikt maakt van de diensten van de ZZP'er doordat de samenwerking snel kan worden beëindigd als de opdrachtgever niet meer tevreden is over de ondernemer of onvoldoende werk heeft. Daarnaast kan er steeds opnieuw worden onderhandeld over de voorwaarden van het contract, zoals de prijs en de contractstermijn. Tot slot heeft de werkgever bij een ZZP'er geen loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wapperom en Warmerdam, 2010).

Een belangrijke onderscheid tussen oudere en jongere ondernemers, is de mindere mate van afhankelijkheid van de opbrengsten van de gestarte onderneming (43% tegenover 34%) (Kok en Winnubst, 2007). De onafhankelijkheid van de gestarte ondernemer zou deels verklaard kunnen worden doordat de startende ondernemer nog deels in loondienst werkzaam is. Een specifieke verklaring voor de verminderde afhankelijkheid bij ouderen is dat een deel van de ouderen gebruik kan maken van (pre)pensioenvoorzieningen en/of voldoende toereikend spaarsaldo heeft opgebouwd. Hierdoor hoeven sommige ouderen niet meer te werken. Ouderen die hieronder vallen hebben voordat ze besloten hebben om een onderneming te starten, eerst de beslissing gemaakt of ze wel of niet willen werken. Door deze extra 'beslissingsronde' kunnen de pullfactoren die betrekking hebben op 'langer te werken' een rol spelen in de beslissing van ouderen om een onderneming te starten. Zo kan de pullfactor '*het gevoel ertoe te doen*' een rol spelen in het beslissingsproces om een onderneming te starten. Door te gaan ondernemen zal de eigenwaarde van de ondernemer mogelijk stijgen. (Oosterhout en Breij, 2013). Een andere pullfactor die een rol kan spelen is '*het in contact blijven*' met mensen. Ten slotte geeft Kautonen (2008) weer dat het starten van een onderneming ook een manier is om hun kennis en opgedane ervaring te willen blijven toepassen. Zo zouden veel ouderen het een verlies voor de maatschappij vinden als hun opgedane kennis en ervaring voor de maatschappij verloren gaan als ze stoppen met werken. Op het onderdeel kennis zal verder worden ingegaan in paragraaf 2.2.

Verwachtingen attitudes.

In deze paragraaf zijn diverse factoren besproken die van invloed kunnen zijn op de beslissing

¹ Zo blijkt dat in het jaar 2010 47% van de werkloze 50-65 jarigen langer dan een jaar werkloos te zijn, terwijl dit bij de leeftijdcohort van 25-49 29% was (Eurostat, 2010; Collewet 2011).

van een oudere om te gaan starten met een onderneming. Aan de hand van deze bespreking kunnen een aantal verwachtingen worden uitgesproken.

Allereerst is het de verwachting dat er een grote overlap zit tussen de motieven die een rol spelen bij algemene ondernemers en oudere ondernemers. Het gaat hierbij om de motieven:

- uitdaging
- wens om eigen baas te worden
- ontevredenheid over baan in loondienst
- verrichten van specifieke werkzaamheden.

Ook het motief van de financiële noodzaak speelt waarschijnlijk een rol, echter het motief 'meer geld willen verdienen dan in loondienst' kan wel eens kleine of zelfs geen rol spelen in de beslissing van ouderen om een onderneming te starten. Ook de factor combineren arbeid en gezin zal naar verwachting geen invloed hebben.

Tot slot is het de verwachting dat door de leeftijd van oudere ondernemers en de fase van de loopbaan waarin ze zich bevinden, de factoren (dreigende) werkloosheid en nood door privé omstandigheden een grote rol spelen bij de beslissing om te gaan ondernemen. Ook speelt naar verwachting het er toe willen doen en in contact willen blijven met mensen een rol bij ouderen.

2.1.3.2 Subjectieve norm van oudere startende ondernemers

Een oudere starter zal zijn beslissing om een onderneming te starten vermoedelijk laten beïnvloeden door de houding van mensen uit de nabije omgeving of door de aanwezigheid van een ondernemer die als voorbeeldfunctie heeft te gelden. Ook de persoonlijke voorkeur voor vrije tijd kan worden beïnvloed door het maatschappelijk klimaat. Ouderen zouden hierbij hun gedrag richten naar wat als maatschappelijk normaal of wenselijk wordt gezien (Collewet et al., 2011). Dit komt ook naar voren in de beslissing van ouderen om na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd door te werken. Zo stellen Oosterhout en Breij (2013) dat veel ouderen bij deze beslissing worden beïnvloed door hun omgeving doordat er de cultuur heerst dat hard werken een mens goed maakt. In dit licht wordt de beslissing van ouderen om een onderneming te starten vermoedelijk ook beïnvloed door de norm die heerst in de directe omgeving.

Ook de oud-werkgever kan een grote rol spelen in het beslissingsproces van ouderen om een onderneming te starten. Zo hebben veel ouderen lange tijd voor dezelfde werkgever gewerkt, waardoor het ontslaan van ouderen moeilijk en duur kan zijn voor de werkgever. Interne omstandigheden binnen het bedrijf, zoals het afstoten van een productielijn, kunnen er hierdoor toe leiden dat een werkgever een oudere werknemer stimuleert om met zijn opgedane kennis en ervaring een nieuwe onderneming te starten door verder te gaan met de afgestoten productielijn (Koster, 2006). Een andere mogelijkheid is dat de werkgever niet zeker is van voldoende werk in de toekomst, waardoor hij de ouder vraagt of hij als ZZP'er ingehuurd wil worden, zodat de oudere voor de werkgever flexibel is. Tot slot is het mogelijk dat werkgevers terughoudend zijn om 65 plussers in dienst te nemen uit angst voor moeizame en dure ontslagprocedures (Wapperom en Warmerdam, 2010).

Verwachting subjectieve norm:

Ouderen worden gestimuleerd door hun omgeving om al dan niet een onderneming te starten. Hierbij spelen waarschijnlijk de volgende personen een rol:

- Ondernemer in familie of vriendenkring als voorbeeldfunctie.
- Norm onder familie, vrienden, kennissen
- (stimulatie door) (oud-) werkgever.

2.1.3.3 Perceptuele haalbaarheid van oudere startende ondernemers

Bij het reflecteren van determinant haalbaarheid op ouderen, is het van belang op te merken dat ouderen zich van jongeren onderscheiden door het bezit van ervaring, kennis en contacten die zijn opgedaan in voorgaande jaren. Daarnaast beschikken ouderen over relatief veel kapitaal (DeNoble en Singh, 2003). Schaper en Weber (2003) geven weer dat de haalbaarheid voor ouderen om een onderneming te starten in de afgelopen jaren is toegenomen doordat de groeiende diensteneconomie steeds meer om kennis draait in plaats van fysieke kracht. Hierdoor kunnen ouderen langer werken.

Naast de zojuist gegeven factoren die specifiek invloed hebben op de perceptuele haalbaarheid van ouderen om een onderneming te starten, kunnen ook factoren bij ouderen een rol spelen die ook gelden voor algemene ondernemers. Zo geven Schaper en Weber (2003) aan dat het steeds meer geaccepteerd is om een onderneming aan huis te hebben waardoor de kosten relatief laag zijn om een onderneming te starten. Hierdoor kan het vertrouwen in de haalbaarheid bij ondernemers in het algemeen maar ook bij ouderen doen toenemen, waardoor het risico om een onderneming te starten lager kan worden geschat, wat bij kan dragen aan de intentie om een onderneming te starten. Een andere factor die de haalbaarheid van het starten van een onderneming vergroot, is de voorkeur van werkgevers voor flexibel inzetbare mensen. Hierdoor worden steeds meer werknemers vervangen door flexibele zelfstandige zonder personeel (ZZP), die voor een korte periode worden ingehuurd. Werkgevers proberen hierbij werknemers in loondienst te stimuleren om als ZZP'er verder te gaan door het ondersteunen van het starten van een onderneming. Zo kan de werkgever bijvoorbeeld een afzetgarantie geven, toegang geven tot bepaalde bronnen, of de mogelijkheid geven om onder werktijd te werken aan het opstarten van een onderneming (Koster, 2006). Door de samenwerking met de werkgever, kan de perceptuele haalbaarheid voor een individu toenemen, en het risico lager doen inschatten, waardoor de intentie om een onderneming te starten toeneemt.

Verwachtingen perceptuele haalbaarheid:

Zowel de beschikking over ervaring, kennis, contacten, kapitaal als de toename van de diensteneconomie vergroot vermoedelijk de perceptuele haalbaarheid van ouderen om een onderneming te starten, waardoor ouderen het risico lager doet inschatten en de intentie om een onderneming te starten zal gaan toenemen. Ook de algemene acceptatie van een onderneming aan huis (lage kosten), voorkeur van werkgever aan flexibele werknemers, samenwerking met (oud-) werkgever zijn waarschijnlijk van invloed zijn op de perceptuele haalbaarheid die ouderen voor ogen hebben.

2.1.3.4 Risicoacceptatie van oudere startende ondernemers

Waarom ouderen pas aan het eind van hun loopbaan een onderneming starten kan verklaard worden doordat veel ouderen pas aan het eind van hun loopbaan voldoen aan de drie determinanten. Vermoedelijk hebben sommige ouderen echter al eerder in hun loopbaan de intentie gehad om een onderneming te starten en voldoen ze dus al langere tijd aan de drie determinanten. Deze ouderen konden hierdoor in het verleden gezien worden als een ‘nascent entrepreneur’. Zoals zojuist al is vermeld kan het moment van ondernemen bij deze ondernemers verklaard worden met een verhoging van de risicoacceptatie. De verwachting is dat bepaalde veranderingen in de omgeving en in situaties een belangrijke rol spelen in de verhoging van de risicoacceptatie van ouderen die voorheen gezien konden worden als ‘nascent entrepreneur’. Zo kan een verandering in de thuissituatie de risicoacceptatie van ouderen doen stijgen. Ouderen kunnen bereid zijn om een hoger risico te nemen als de kosten en verantwoording afnemen doordat de kinderen uit huis zijn. Hierdoor zouden ouderen wel eens meer risico durven nemen dan voorheen (DeNoble en Singh, 2003). De risicoacceptatie zou ook verhoogt kunnen zijn doordat ouderen financieel onafhankelijker zijn geworden. Zo hebben de meeste ouderen kapitaal of pensioenrechten opgebouwd, waardoor de druk om voldoende inkomen te generen weg valt. Hierdoor durven ouderen wellicht eerder een onderneming te starten. Tot slot zou de risicoacceptatie verhoogd kunnen worden door de pushfactoren ‘werkloosheid en ‘dreigende werkloosheid’.

Verwachtingen risicoacceptatie.

De verwachting is dat het moment van het starten van een onderneming bij ouderen die in het verleden gezien konden worden als ‘nascent entrepreneur’, verklaard kan worden door de toenemende financiële onafhankelijkheid, veranderingen in de thuissituatie en door de (dreigende) werkloosheid.

In tabel 1. worden de verwachte uitkomsten van de vier determinanten in het beslissingsproces van ouderen om een onderneming te starten samengevat.

Tabel 1: samenvatting van de verwachte uitkomsten van de vier determinanten in het beslissingsproces van ouderen om een onderneming te starten.

| Determinant | De verwachte uitkomsten per determinant in de beslissing van ouderen om een onderneming te starten | Gebruikte bronnen |
|--------------------|---|--|
| Attituden | Uitdaging, wens om eigen baas te worden, ontevredenheid over baan in loondienst, verrichten van specifieke werkzaamheden, (dreigende) werkloosheid, ertoe willen doen, in contact | Bruins en Snel (2004) Collewet et al.(2011) Oosterhout en Breij (2013) Lévesque en Minniti (2006) |

| | | |
|--------------------------|--|--|
| | blijven met mensen | De Kok en Winnubst (2007) |
| Subjectieve norm | Voorbeeldfunctie in de nabije omgeving, waargenomen normen onder familie, vrienden en kennissen, stimulatie door oud-werkgever. | Collewet et al.(2011) Oosterhout en Breij (2013) Koster (2006) Warmerdam (2012) |
| Perceptuele haalbaarheid | Beschikking over ervaring, kennis, contacten en kapitaal en algemene acceptatie van onderneming aan huis, voorkeur van werkgever naar flexibele werknemers (zzp) | Denoble en Singh (2003) Schaper en Weber (2003) Koster, (2006) |
| Risicoacceptatie | Toenemende financiële onafhankelijkheid, veranderingen in thuissituatie en (dreigende) werkloosheid | Denoble en Singh (2003) |

2.2 Gebruik van hun kennis, ervaringen en netwerken uit de loondienstperiode.

In de media en binnen de wetenschap worden ondernemers vaak als ‘moderne helden gezien’ (Koster, 2006). Zo wordt ondernemerschap gezien als een bron van economische vooruitgang en innovatie, waarbij de ondernemers volledig onafhankelijk zijn en zonder hulp van externen een onderneming starten (Koster, 2006). Volgens Koster (2006) kunnen begrippen zoals economische vooruitgang en onafhankelijkheid inderdaad aan ondernemerschap verbonden worden, maar het ‘moderne-helden-idee’ alleen zou een te eenzijdig beeld over ondernemerschap geven. Zo geeft ten eerste de hoge ‘infant mortality’ onder startende ondernemingen aan dat niet alle ondernemingen even succesvol zijn (Garnsey, 1998). Maar een ander belangrijk punt dat aan het ‘moderne-helden-idee’ afbreuk doet, is dat niet alle startende ondernemingen geheel zelfstandig en onafhankelijk zijn. Zo kan volgens Koster (2006) de oprichting van nieuwe bedrijven beter begrepen worden als een logisch gevolg van een bestaande situatie en in het verleden opgedane kennis, doordat een deel van het aantal nieuwe bedrijven zou zijn ontstaan vanuit bestaande organisatorische structuren en producten. Garnsey (1998) beweert dat niet meer dan de helft van alle nieuwe ondernemingen zich zal gaan ontwikkelen tot een volledig zelfvoorzienend onafhankelijk bedrijf. Sterker nog, uit de literatuur blijkt de mate van afhankelijkheid de overlevingskans van een oprichting van een onderneming positief beïnvloeden. Penrose (1959) legde dit verband als eerste, door te stellen dat startende ondernemers die toegang hebben tot bronnen, zoals kennis, beter presteren dan ondernemers die geen beschikking over hebben. De theorie die dit beaamt, wordt ook wel de ‘resource-based theory’ genoemd (Koster, 2006). In het licht van de resource-based theory zouden de ondernemingen van ouderen wel eens een hoge overlevingskans kunnen hebben. Zo kunnen oudere ondernemers, naast het leeftijdsverschil, zich van ‘algemene ondernemers’ onderscheiden doordat ze in bezit zijn van meer opgedane kennis, ervaring en contacten uit de tijd toen ze nog in loondienst waren.

2.2.1 Soorten kennis

Welke bronnen ondernemers gebruiken uit hun loondienstperiode is afhankelijk van de achtergrond van de ondernemer. Zo geven verschillende achtergronden verschillende competenties (Koster, 2005). Iemand die bijvoorbeeld een leidinggevende rol heeft gehad binnen een bedrijf, kan veel organisatorische kennis meenemen naar zijn eigen onderneming. Er kan een onderscheid gemaakt worden in drie kennis componenten waarin ondernemers worden opgeleid in hun vorige baan: operationele kennis, organisatorische kennis en de kennis die betrekking heeft op de interactie met de omgeving (Koster, 2006).

Onder operationele kennis valt de kennis die betrekking heeft op het product of dienst, zoals het productieproces, leveranciers, en de kennis die betrekking heeft op de marketing van het product of dienst. Operationele kennis is sterk sectorgebonden. Individuen die een onderneming starten in dezelfde sector nemen vaak operationele kennis mee. Hierdoor doen ze in hun nieuwe onderneming veelal hetzelfde werk als wat ze in hun loondienstperiode deden. Het in bezit zijn van deze specifiek kennis geeft een ondernemer een voordeel ten opzichte van ondernemers die dit niet hebben (Koster, 2006).

Onder organisatorische kennis vallen de vaardigheden die betrekking hebben op het managen van een onderneming. Hieronder vallen managementvaardigheden en andere werkervaring zoals hoe om te gaan met klanten en administratieve taken. Deze kennis is minder sectorgebonden. Zo kan bijvoorbeeld een ondernemer die voorheen een managersfunctie had, bepaalde organisatorische vaardigheden van deze managersfunctie toepassen op zijn onderneming, ook al is de onderneming in een geheel andere sector actief.

De derde kenniscomponent heeft betrekking op de interactie met de omgeving en op de markt. Hierbij gebruiken ondernemers hun opgedane ervaring in het aftasten van de vraag en het zoeken naar kansen in de markt. Ondernemers maken dus gebruik van hun ervaring om de markt te beoordelen. Daarnaast maken ondernemers gebruik van hun ervaring in het onderhouden en opdoen van netwerken en relaties (Koster,2005; Koster 2006).

De zojuist beschreven kenniscomponenten geven weer hoe ondernemers kunnen worden opgeleid uit hun vorige baan. Dit kan gezien worden als een vorm van indirecte bronnentransfer tussen het bedrijf waar de ondernemer voorheen heeft gewerkt en de gestarte onderneming. Naast deze indirecte vorm van bronnentransfer kan er ook sprake zijn van een directe bronnentransfer tussen het bedrijf waar de ondernemer voorheen heeft gewerkt en de gestarte onderneming. Hierbij krijgt een ondernemer steun van zijn oud-werkgever. Deze steun kan zich op verschillende manieren uiten, zoals de mogelijkheid om onder werktijd aan de oprichting van het nieuwe bedrijf te werken, advies, de mogelijkheid geven om de nieuwe onderneming onder te brengen in het kantoor van de oud werkgever of afzetgaranties geven.

Op basis van dit gemaakte onderscheid in brongebruik, maakt Koster (2006) een onderscheid in vier soorten ondernemingen. Als eerste soort zijn er de individuele starters, waarbij de ondernemer een onderneming start zonder dat er een directe of indirecte bronnentransfer plaats vind. Als tweede is er de gesteunde starter. Een onderneming valt hieronder als de ondernemer een onderneming heeft gestart op basis van directe bronnentransfer. De ondernemer heeft dus een onderneming gestart waarbij geen verdere ervaring, kennis en contacten uit de loondienstperiode nodig is. De derde onderneming is een *spin-out* waarbij de ondernemer alleen gebruik maakt van een indirecte bronnentransfer. Tot slot noemt Koster (2006) met een zogenaamde *spin-off* de vierde soort onderneming. Hier vallen ondernemingen onder waarbij de ondernemer zowel gebruik maakt van indirecte als directe bronnentransfer. De ondernemer gebruikt hierbij dus zowel zijn kennis, ervaring en contacten uit de loondienstperiode en wordt daarnaast ook gesteund door zijn oud-werkgever.

2.2.2 Reflectie op ouderen

Als bovenstaande wordt gereflecteerd op oudere starters, kan de verwachting worden uitgesproken dat veel ouderen gebruik maken van operationele kennis die ze hebben opgedaan in hun loondienstperiode. Zo blijkt uit het onderzoek van Bruins en Snel (2004) dat 61% van de ouderen op de vraag “*wat is uw sterkste eigenschap wat kan helpen bij het starten van een onderneming*” antwoorden dat hun sterkste eigenschap hun ervaring, kennis en het participeren in relevante netwerken is binnen de branche waarin ze voorheen gewerkt hebben. Hieruit kan worden afgeleid dat veel ouderen zich bewust zijn van hun voordeel dat ze in bezit zijn van kennis, ervaring en contacten die ze hebben opgebouwd tijdens hun loondienstperiode en dus gebruik maken van operationele kennis.

Op basis van de beschreven verwachte motieven kunnen ook verwachtingen worden uitgesproken over de mate waarin oudere starters worden ondersteund door hun oud-werkgever. Zo is het bij de determinant subjectieve norm de verwachting dat veel ouderen om verschillende redenen worden gestimuleerd door hun oud-werkgever om een onderneming te starten. Deze stimulatie zou in de vorm kunnen zijn van het geven van steun van de werkgever aan de oudere starter door bijvoorbeeld afzetgaranties, advies, de mogelijkheid geven om de nieuwe onderneming onder te brengen in het kantoor van de oud werkgever of de mogelijkheid om onder werktijd aan de oprichting van nieuwe bedrijf te werken. Dit ligt ook in lijn met de bewering van Bruins en Snel (2004) dat oudere starters vaker samenwerkten in het startjaar van de onderneming dan jongere ondernemers.

Op grond van de beschreven literatuur is de verwachting dat de oudere starter gebruik maakt van een indirecte bronnentransfer tussen oud werkgever en de nieuwe onderneming. Hierbij is de verwachting dat de oudere starter uit hun loondienstperiode gebruik maken van operationele kennis, organisatorische kennis en kennis die betrekking heeft op de interactie met de omgeving. Daarnaast is de verwachting dat er tussen de oud werkgever en de onderneming van de oudere starter, ook een directe bronnentransfer kan plaatsvinden. De verwachting is daarom dat de ondernemingen van ouderen vooral gezien kunnen worden als spin-out of spin-off ondernemingen.

2.3 Ruimtelijke gevolgen van oudere startende ondernemers.

Dit onderzoek wil ook in beeld brengen welke ruimtelijke gevolgen er aan oudere starters verbonden kunnen worden. Er is al veel onderzoek gedaan naar de gevolgen van de vergrijzing in de woningmarkt. Hierbij wordt vaak beredeneerd dat er door de naderende vergrijzing een toenemend tekort zal zijn aan geschikte woningen voor ouderen (Van Galen & Willems, 2011). Er heerst het clichébeeld dat ouderen kleiner gaan wonen naarmate ze ouder worden (NIZW, 2002). Door te kijken naar het ruimtelijke gedrag van oudere startende ondernemers kan er achterhaald worden of oudere startende ondernemers de overgebleven ruimte in hun huis hergebruiken door een onderneming thuis op te richten en dus langer in hun huis blijven wonen, of dat ze ergens anders hun onderneming vestigen. In het volgende stuk wordt er, aan de hand van beschikbare literatuur, geprobeerd verwachtingen uit te spreken welke ruimtelijke gevolgen er aan startende oudere ondernemers gekoppeld kunnen worden.

2.3.1 Klassieke en neoklassieke locatiebenadering

In de wetenschappelijke literatuur zijn verscheidende theorieën ontwikkeld die antwoorden proberen te vinden op de vraag waar ondernemers zich vestigen en waarom ze zich op een bepaalde locatie vestigen. Zo kan er ten eerste een onderscheid gemaakt worden in klassieke en neoklassieke locatiebenaderingen. Bij de klassieke locatiebenaderingen wordt er uitgegaan van de perfecte marktcompetitie en staan de kosten, zoals transportkosten, centraal om de vestigingsplaats te verklaren. In het licht van deze benadering vestigen bedrijven zich waar de kosten minimaal zijn. Voorbeelden hiervan zijn de locatietheorie van Von Thünen en Weber. De neoklassieke benadering sluit aan bij de klassieke benadering, maar onderscheidt zich van de klassieke benadering door bij de zoektocht naar de optimale vestigingsplaats naast de kosten zich ook te richten op winstmaximalisatie (Atzema et al., 2002).

Echter, in hoeverre verklaren de (neo)klassieke benaderingen de locatie van ondernemingen? Is winstmaximalisatie namelijk, voor alle ondernemers in het algemeen, maar voor oudere starters specifiek, de heersende factor in de beslissing waar een onderneming te vestigen? Uit het kwantitatieve onderzoek van Bruins en Snel (2004) is gebleken dat winstmaximalisatie niet het belangrijkste motief is van een ondernemer om een onderneming te starten. Ook binnen de wetenschap zijn er kritische geluiden te horen ten opzichte van de (neo)klassieke theorieën. Als reactie daarop zijn zogenoemde behaviorale locatietheorieën ontstaan (Atzema et al., 2002).

2.3.2 Behaviorale locatietheorieën.

Volgens behaviorale locatietheorieën, in tegenstelling tot de (neo)klassieke locatietheorieën, een ondernemer niet volledig geïnformeerd zijn welke locatie het meest geschikt is voor zijn onderneming doordat hij niet alle alternatieven kent. Een ondernemer zal bijvoorbeeld niet de hele wereld af reizen om van alle potentiële vestigingsplaatsen de winstmaximalisatie te berekenen en te vergelijken. In dit licht zal een ondernemer op basis van onvolledige informatie een locatiebeslissing maken. Hierbij gaan behaviorale locatietheorieën ervan uit dat een ondernemer niet geheel rationeel zal omgaan met deze informatie. Zo wordt de

waardering van een potentiële vestigingsplaats beïnvloed door subjectieve overwegingen. Ondernemers laten zich bij de keuze dus niet alleen leiden door het behalen van winstmaximalisatie, maar ook door persoonlijke aspecten, zoals de situatie waarin men leeft of werkt, door in het verleden opgedane ervaring en door zijn sociale omgeving (Atzema et al., 2002). Door deze persoonlijke aspecten, krijgt de ondernemer subjectieve kennis over een regio. Dit wordt ook wel ruimtelijke cognitie genoemd. Op basis van gevormde ruimtelijke cognitie, zal een ondernemer een gekleurde waardering of een oordeel geven over een bepaalde locatie en hierop een beslissing maken (Pellenbarg, 1991). Aangezien ouderen vaak al lange tijd in een bepaalde regio zijn gevestigd en hierdoor hun ruimtelijke cognitie van deze regio sterk is ontwikkeld, is het de verwachting dat behaviorale locatietheorieën een rol spelen in het locatiebeslissingsproces van ouderen.

Er is ook kritiek op de behaviorale locatietheorieën. Zo bleek uit onderzoeken dat er een grote verscheidenheid bestaat aan persoonlijke motieven. Hierdoor is het moeilijk om een generaliserende verklaring te komen waarom ondernemers zich op een bepaalde plaats vestigen. Een andere belangrijk kritiekpunt is dat behaviorale locatietheorieën geen rekening houden met onderlinge afhankelijkheid van bedrijven (Atzema et al, 2002). De afhankelijkheid van andere bedrijven speelt vermoedelijk ook een rol bij de locatiekeuze van oudere starters. Oudere starters onderscheiden zich van jongere startende ondernemers doordat oudere starters een langdurige carrière in loondienst hebben gehad. In de vorige paragraaf is de verwachting uitgesproken dat veel ouderen bij hun onderneming ook gebruik maken van de opgedane kennis, ervaring en contacten uit deze loondienstperiode in de vorm van directe en/of indirecte bronnentransfer. In dit licht zouden ouderen dus, ook al hebben ze hun loondienstperiode afgesloten, hun band met hun loondienstperiode is nog niet helemaal verbroken. Hierdoor is het de verwachting dat ouderen ook ruimtelijk gezien een band behouden met de regio waarin ze voorheen gewerkt hebben en dus een onderneming starten in deze regio. Dit kan onderbouwd worden met de institutioneel-economische theorie.

2.3.3 Institutioneel economische theorie.

In de institutioneel-economische theorie wordt het gedrag van ondernemers verklaard door te kijken naar de interacties tussen bedrijven onderling (Atzema et al., 2002). Het ‘embeddedness’ concept speelt hierin een belangrijke rol, waarbij de nadruk wordt gelegd op de sociale relaties die bedrijven in hun regio onderhouden. Zo zal volgens de ‘embeddedness’ benadering een bedrijf niet snel verhuizen uit een regio omdat de ondernemer in de loop van de tijd goede relaties heeft opgebouwd met andere bedrijven, zoals afnemers, leveranciers, concurrenten, overheden en andere instituties (Pellenbarg et al., 2005). Door deze goede relaties kunnen de verschillende instituties gezamenlijk ervaring opdoen en kan er onderling loyaliteit ontstaan. Het ontstaan van deze relaties kan voor een ondernemer een keepfactor zijn om de regio gevestigd te blijven. Naast het verklaren waarom maar weinig ondernemingen verhuizen naar een andere regio, kan het concept van ‘embeddedness’ ook een rol spelen bij nieuw ondernemerschap. Zo kan er bij de in vorige paragraaf besproken spinoff’s ook de ‘embeddednes’ theorie worden toegepast doordat een spin-off sterk leunt op het ‘moederbedrijf’. Daarnaast heeft de startende ondernemer zijn kennis, ervaring en contacten opgedaan in de regio waarin het ‘moederbedrijf’ gevestigd is. De startende

ondernemer is dus ‘embedded’ in de regio. Door zowel de aanwezigheid van het moederbedrijf waarvan de ondernemer steun krijgt, als de zelf opgedane kennis, ervaring en contacten, is het voor een startende ondernemer aantrekkelijk om een spin-off onderneming te vestigen in dezelfde regio als waar het ‘moederbedrijf’ gevestigd is.

2.3.4 Reflectie op ouderen.

Aangezien in de vorige paragraaf de verwachting is uitgesproken dat een deel van de oudere starters gezien kan worden als een spin-off van hun vorige werk in loondienst, kan met behulp van het ‘embeddedness’ concept verwacht worden dat oudere starters zich vestigen in dezelfde regio als waar zij in loondienst hebben gewerkt. Deze verwachting hoeft echter niet alleen te gelden voor oudere starters die in de vorm van een spin-off een onderneming starten. Ook ouderen die wel gebruik maken van hun opgedane kennis, ervaring en contacten, maar geen steun krijgen van hun oud-werkgever, de spin-out ondernemingen, zullen wellicht een onderneming vestigen in dezelfde regio als waar ze voorheen gewerkt hebben, aangezien ze ‘embedded’ zijn in de regio doordat ze kennis en contacten hebben opgebouwd uit hun loondienstperiode. Het starten van een onderneming in een regio die ze al kennen kan de perceptuele haalbaarheid van een oudere om een onderneming te starten groter doen worden. In dit licht is het dus waarschijnlijk dat zowel oudere starters die als spin-off gezien of als spin-out gezien kunnen worden een onderneming start in een regio waarin hij voorheen in loondienst heeft gewerkt.

Naast de verwachting dat oudere starters hun onderneming vestigen in dezelfde regio als waar de oud-werkgever zich gevestigd heeft, is er ook de verwachting dat ouderen hun onderneming aan huis vestigen. Vermoedelijk hebben oudere starters geen grote ruimte nodig omdat de meeste ouderen als zelfstandige zonder personeel een onderneming starten. Zo blijkt uit het onderzoek van de Kok en Winnubst (2007)² dat minder dan vijf procent van de oudere starters bij de start van een onderneming personeel in dienst nam. Daarnaast heeft slechts vijf procent van de oudere starters het doel om te groeien met personeel. De haalbaarheid voor oudere starters om een onderneming aan huis te hebben kan ook worden afgeleid uit het onderzoek van Bruins en Snel (2004), waaruit blijkt dat meer dan 47% van de ouderen met hun onderneming actief is in de financiële en zakelijke dienstverlening. In tegenstelling tot andere sectoren, zoals industrie, bouw en horeca, heeft een onderneming in de financiële en zakelijke dienstverlening geen specifieke ruimte nodig om een onderneming te starten. Dus door zowel de grootte van het de onderneming als de sector waar de meeste oudere starters een onderneming starten is het haalbaar om een onderneming in huis te vestigen.

Naast de haalbaarheid voor oudere starters om een onderneming aan huis te hebben, is het de vraag of ouderen ook bereid zijn om een onderneming te starten op een externe locatie. In het licht van de (neo)klassieke locatiebenadering, speelt kostenminimalisering een belangrijke rol in de beslissing om een onderneming aan huis te vestigen. Dit blijkt ook uit het onderzoek van Korteweg et al (2006) waarbij kostenminimalisatie en de daarbij horende risicominimalisering belangrijke motieven zijn om een onderneming aan huis te vestigen. Vermoedelijk gaat dit ook voor oudere starters op. Oudere starters, die voorheen altijd in

² Die gebruik maken van het starterspanel van EIM uit de jaren 1998-2000 en 2003.

loondienst gewerkt hebben, hebben geen ervaring met ondernemen en zullen hierdoor geneigd zijn om het risico zo klein mogelijk te houden. Als het niet noodzakelijk is om een specifieke ruimte af te huren, zal de perceptuele haalbaarheid voor een oudere om een onderneming te starten toenemen en uiteindelijk kunnen doen besluiten om een onderneming aan huis te starten.

Naast (neo)klassieke argumenten om een onderneming aan huis te vestigen, kunnen ook meer behaviorale gerichte factoren een rol spelen bij de beslissing om een onderneming aan huis te starten. Zo zal de keuze om een onderneming in huis te vestigen wellicht ook beïnvloed worden door persoonlijke factoren. Hierbij kan het motief dat een individu heeft om een onderneming te starten een rol spelen. Een onderneming aan huis kan bijvoorbeeld aantrekkelijk zijn als een individu het motief 'het combineren van gezin en arbeid' heeft om een onderneming te starten. Zoals al eerder is vermeld, speelt dit motief bij oudere starters vermoedelijk geen grote rol, maar veel ouderen hebben naarmate ze ouder worden wel steeds meer behoefte aan meer vrijheid (Collewet et al., 2011). Door een onderneming aan huis te starten, ondervinden ouderen nog meer vrijheid doordat het maximale flexibiliteit geeft.

De verwachting dat veel oudere starters een onderneming aan huis starten, versterkt de verwachting dat de onderneming van oudere starters dicht bij de oud-werkgever is gevestigd. Zo blijkt uit een rapport van de Groot et al. (2013) dat naarmate de leeftijd toeneemt, de verhuisgeneigdheid afneemt. Zo heeft in 2012 meer dan 85% van de 65-plussers aangegeven beslist niet binnen twee jaar te willen verhuizen, terwijl van de 20-30 jarigen maar 41% dit aangaf. Dit kan verklaard worden aan de hand van het behaviorale argument dat ouderen gedurende hun woonperiode in het huis, allerlei persoonlijke sociale contacten en persoonlijke ervaringen hebben opgedaan waardoor de gehechtheid aan de woning en de omgeving dusdanig groot is dat de behoefte om te verhuizen overstemd wordt. De oudere is dus naast zijn zakelijke werkomgeving ook met zijn directe privéomgeving 'embedded'. Hierdoor ontstaat de verwachting dat veel ouderen na het afsluiten van hun loondienstperiode nog in hetzelfde huis wonen als in de loondienstperiode. In het licht van deze verwachtingen zou er geconcludeerd kunnen worden dat de toenemende trend van oudere starters bijdraagt aan de behoefte van ouderen om langer in hun woning te blijven wonen, wat dus niet overeen komt met het clichébeeld dat ouderen kleiner gaan wonen naarmate ze ouderen worden.

Hoofdstuk 3 Methodologie

Methode van dataverzameling

In het theoretisch kader wordt er vanuit gegaan dat gedrag, zoals het starten van een onderneming, het best begrepen kan worden door te kijken naar het beslissingsproces van het individu. Er is daarom binnen dit onderzoek gebruik gemaakt van een kwalitatieve benadering zodat er, naast het alleen constateren van de motieven, ook een gedetailleerd beeld gecreeërd kan worden van achterliggende gevoelens, ervaringen, gedachten en situaties die meespelen in de beslissing van ouderen om een onderneming te starten. Daarnaast is er gekozen voor de kwalitatieve benadering doordat er nog weinig onderzoek is gedaan naar oudere starters en dit onderzoek daarom gezien kan worden als exploratief onderzoek. Hierdoor is er een kans dat respondenten nieuwe aspecten aandragen die nog niet zijn gevonden in de wetenschappelijke literatuur (Valentine, 2005). Door gebruik te maken van een kwalitatieve benadering, hebben de respondenten de ruimte om nieuwe aspecten naar voren te brengen. De primaire data is verzameld behulp van semigestructureerde diepte-interviews. Hierbij is er gebruik gemaakt van een vragenlijst, die is gemaakt op basis van de gebruikte literatuur in het theoretisch kader (bijlage 1). Deze vragenlijst fungeerde als leidraad voor het gesprek om zo geen aspecten van het onderzoek te vergeten. Er is echter wel eens van de vragenlijst afgeweken. Zo werd er van de vragenlijst afgeweken als een respondent ging praten over ongevraagde onderwerpen die interessant konden zijn voor dit onderzoek en de respondent daarom in het belang van het onderzoek niet onderbroken kon worden. Ook werd er van de vragenlijst afgeweken als een respondent al antwoord had gegeven op een vraag die nog niet gesteld was, om zo herhaling van de vraag te voorkomen.

Er is ook kritiek op het gebruik van de kwalitatieve benadering in wetenschappelijk onderzoek. Zo stellen positivisten dat onderzoek dat gebruik maakt van een kwalitatieve benadering, niet objectief zijn doordat de resultaten afhankelijk zijn van de interpretatie van onderzoeker. In de humanistische of poststructuralistische benadering wordt dit echter verworpen door te stellen dat objectiviteit binnen de sociale wetenschap een utopie is (Valentine, 2005). In dit onderzoek is er echter wel geprobeerd zo objectief mogelijk te zijn. Om als onderzoeker de antwoorden van de respondenten niet te beïnvloeden, is er geprobeerd om de respondenten zo neutraal mogelijk te benaderen door neutrale kleding aan te trekken bij het interview. Daarnaast is er rekening gehouden op welke locatie de respondent zich prettig voelt. De beslissing over de plaats van het interview is daarom bij de respondent gelegd. De meeste respondenten hebben overigens aangegeven graag thuis het interview af te willen afleggen. Tot slot is er geprobeerd om alle interviews in zoveel mogelijk in dezelfde omstandigheden af te leggen door geen nieuwe onderwerpen aan te brengen en, zover het mogelijk was, de vragenlijst te volgen.

Doelgroep:

De doelgroep van dit onderzoek zijn ouderen die op 55 jarige leeftijd of ouder, na het afsluiten van hun loondienstcarrière, een onderneming zijn gestart. Het streven was om minimaal tien geschikte respondenten te komen. Om aan voldoende en geschikte respondenten te komen is er ten eerste contact gelegd met de organisatie Denktank 60 plus

Noord. Dit heeft uiteindelijk drie geschikte respondenten opgeleverd. Daarnaast is er bij het werven van geschikte respondenten gebruik gemaakt van de zogenaamde ‘snowballing’ techniek, waarbij er vanuit gegaan wordt dat er met behulp van het sociale netwerk van een respondent nieuwe respondenten verworven kunnen worden (Valentine, 2005). Er is in dit onderzoek aan de respondenten gevraagd of zij andere personen kennen die in een soortgelijke situatie zitten en binnen de doelgroep vallen en of er met deze personen contact mag worden opgenomen. Tot slot heeft een nauwkeurige inspectie van mijn persoonlijke leefomgeving een aantal respondenten opgeleverd. Zo hebben familieleden mij in contact gebracht met mensen die ze kennen uit hun professionele werksfeer en binnen de doelgroep van dit onderzoek vallen. Dit alles bij elkaar heeft uiteindelijk het totaal aantal respondenten doen stijgen tot 11.

Er moet echter wel gesteld worden dat de geselecteerde respondenten geen representatieve dwarsdoorsnede is van de populatie oudere startende ondernemers. Zo zijn er ten eerste slechts 11 respondenten binnen dit onderzoek geïnterviewd. Daarnaast beperkt het feit dat de respondenten voornamelijk geselecteerd zijn via Denktank 60 plus of via mijn persoonlijke omgeving de representativiteit van dit onderzoek.

Interviews:

Bij acht van de elf respondenten is het interview thuis afgelegd. Bij drie respondenten heeft het interview om praktische redenen plaatsgevonden op een externe locatie. Deze interviews zijn opgenomen met een digital voice recorder. De duur van de gesprekken varieerden van 30 minuten tot en met een uur. Vervolgens zijn er van de opgenomen gesprekken transcripten gemaakt. Deze transcripten zijn vervolgens geanalyseerd door de verschillende aspecten van het onderzoek te coderen. Hierbij is er met behulp van kleuren gecodeerd op basis van vooraf gedefinieerde groepen: attitudes, subjectieve norm, perceptuele haalbaarheid, risicoacceptatie, kenniscomponent en de ruimtelijke component. Vervolgens is er bij de analyse van de resultaten per kleur gekeken of het wel of niet overeen kwam met de verwachtingen (Cragg, 2005).

Ethiek

Bij het onderzoek is er rekening gehouden met verschillende ethische kwesties. Aangezien de vragen die gesteld worden tijdens het interview betrekking hebben op persoonlijke aspecten, is het van belang dat er discreet en vertrouwd omgegaan wordt met de gegeven antwoorden van de respondenten. In de resultaten van het onderzoek zijn er daarom fictieve namen gebruikt. Daarnaast hebben alle respondenten voorafgaand het onderzoek een toestemmingsformulier getekend waarbij de respondenten hebben aangegeven op vrijwillige basis mee te doen aan het onderzoek en dat de respondent bewust is van het feit dat er vertrouwelijk wordt omgegaan met de gegevens, niet alle vragen hoeft te beantwoorden en hij op elk moment kan stoppen met het interview (bijlage 2). Bij het in contact komen van de respondent is er tevens een informatiebrief opgesteld om de respondenten te informeren over het doel en de inhoud van het onderzoek (bijlage 3). Dit is gedaan zodat de respondenten een goed beeld krijgen van de inhoud van het onderzoek en niet voor verrassingen komen te staan en hierdoor eerder bereid is om mee te doen aan het onderzoek.

Hoofdstuk 4: Resultaten

In totaal hebben er 11 diepte-interviews plaatsgevonden. De resultaten die betrekking hebben op de motieven van oudere starters zullen worden beschreven aan de hand van de vier determinanten. Vervolgens worden de resultaten besproken die betrekking hebben op de mate waarin ouderen gebruik maken van hun opgedane kennis, ervaring en contacten uit hun loondienstperiode. Tot slot worden de resultaten die betrekking hebben op de ruimtelijke effecten van oudere startende ondernemers behandeld. Om een goed begrip te krijgen van de antwoorden wordt er eerst kort achtergrondinformatie van de respondenten gegeven.

4.1 Achtergrondinformatie van de respondenten:

In totaal zijn er 11 mensen geïnterviewd. Binnen de groep respondenten is er sprake van een selectiescheefheid. Zo zijn ten eerste acht van de 11 respondenten man. Daarnaast zijn negen respondenten hoog opgeleid (HTS of hoger). Tien respondenten hebben een onderneming in de dienstensector. en zijn negen respondenten altijd actief geweest binnen de dienstensector. De geïnterviewde respondenten kunnen dus niet als representatief gezien worden voor alle oudere ondernemers. In de tabel 1 hieronder kan er informatie gevonden worden die specifiek betrekking hebben op een respondent. De namen zijn hierbij fictief. De overige kenmerken zijn waarheidsgetrouw.

Tabel 1: Achtergrondinformatie van de respondenten.

4.2 De resultaten van de vier determinanten

4.2.1 Attituden

Zoals verwacht zijn er in de diepte-interviews veel verschillende factoren genoemd die een aanleiding vormden voor een oudere om een onderneming te starten. Bij de behandeling van deze attituden is het van belang op te merken dat er een combinatie van factoren mogelijk is. Zo kan het bijvoorbeeld het motief zijn van een ondernemer dat hij ontevreden was over zijn baan in loondienst, maar is het daarnaast ook mogelijk dat werkloosheid een rol speelt. De factor uitdaging speelt bij iedere ondernemer een rol.

Ontevredenheid over baan in loondienst

Veelvuldig is aangegeven dat ontevredenheid over het werk in loondienst een aanleiding was om een onderneming te beginnen. Deze ontevredenheid houdt verband met diverse omstandigheden. Zo werd er allereerst aangegeven ontevreden te zijn over de baan in loondienst vanwege een gebrek aan uitdaging.

Paula: *“Een vak in de medische wereld is eigenlijk 30 jaar precies hetzelfde doen. En daar raakte ik op uitgekeken. Het was echt elk jaar, elke dag weer hetzelfde. Dus ik vond daar geen uitdaging meer in.”*

Gerjan: *“In het begin van mijn loondienstperiode haalde ik nog wel voldoende uitdaging in nieuwe projecten, maar op het laatst vond ik het eigenlijk toch een beetje saai worden (...) Ik kon daar in principe gewoon tot mijn 65^e blijven werken. Maar ik had geen zin om die tijd uit te zitten. Ik wilde iets nieuws, een nieuwe uitdaging en meer vrijheid.”*

De ontevredenheid over het werk in loondienst kwam ook tot uiting door een gebrek aan vrijheid bij het uitvoeren van werkzaamheden. Zo gaven meerdere respondenten aan te botsen met de vakinhoudelijke visie van de leidinggevende. Ook kon een respondent minder goed omgaan met gezag van boven en werd er onvoldoende vrijheid ervaren om een eigen visie uit te voeren bij de werkzaamheden.

Jan: *“De reden dat ik dus ging stoppen was dus omdat het de zoveelste reorganisatie was waarbij alles groter moest worden en meer managementlagen bij kwamen. Hier had ik geen zin meer in, want ik vind dat het ten koste gaat van de zorg.”*

Gerard: *“Ik heb zoveel geleerd in de afgelopen 20 jaar, en ik heb een netwerk opgebouwd. Naar mate je ouderer wordt vind je het moeilijker om een leidinggevende boven je te hebben, dat je steeds veel moet overleggen met collega's. Dat had ik wel een beetje gehad. Ik had dus behoefte aan autonomie, vrijheid.”*

Gerjan: *“In loondienst ontwikkel jezelf in de loop der jaren. Maar in de loop van de tijd botste ik steeds vaker met mijn leidinggevendenden. Ik kreeg behoefte aan meer een eigen richting te geven aan dingen. (...) Ik vond mijn werk eigenlijk steeds minder leuk worden in de loop der tijd.”*

Naast vrijheid over invulling van de werkzaamheden geven de meeste respondenten ook aan een onderneming te willen starten om meer vrijheid te hebben in de besteding van hun tijd tijdens de werkzaamheden. Veelal voelen de respondenten zich beperkt in de tijd die hen in loondienst wordt gegeven om een bepaalde opdracht uit te voeren. Vaak waren de respondenten van mening dat deze tijd te kort was om de opdracht goed uit te voeren.

Joop: *“Ik ben een onderneming gestart om af te zijn van het gezeur van de directie en van sommige klanten.(..) Er moest steeds meer gebeuren in steeds minder tijd (...).Nou daar was ik wel een keer klaar mee”*

Jan: *“Ik heb nu de vrijheid om een half uur langer bij de cliënt te blijven, waar ik bij het Riagg twee contacturen zou moeten declareren (...) Ik laat me niet meer tegen houden om goede zorg te verlenen.”*

Ook het in het algemeen hebben van meer vrijheid over het indelen van de vrije tijd is voor een aantal respondenten een motief om een onderneming te starten.

Joop: *“Als ik een half uur later of langer door wil werken kan dat gewoon. Ik hoef niet meer te vliegen. Ik ben nu veel flexibeler.”*

Herman: *“Ik wilde meer vrijheid, niet meer verantwoording afleggen aan wie dan ook. Ik kan nu zelf bepalen hoe lang ik ga werken, of ik op zondag wil werken of niet. (...) Als ik even wat leuks wil gaan doen, sluit de boel hier gewoon eerder.”*

Ondanks dat veel respondenten behoefte hebben aan een flexibeler in te delen vrije tijd, speelt de factor ‘het beter combineren van gezin er arbeid’ geen rol voor de respondenten. Dit is te verklaren doordat bij alle respondenten de kinderen uit huis zijn.

In combinatie met de pushfactor ‘ontevredenheid over baan in loondienst’, geven respondenten aan dat ondernemerschap hen aantrok omdat het hen vrijheid geeft om meer nadruk te leggen op aspecten die zij leuk en/of belangrijk vinden om te gaan doen.

Gerard: *“Dus de drie ideeën, coaching, intervisie en workshops waren dingen waarbij ik dacht, dat wil ik wel vaker doen. Dit deed ik toen ook wel maar hoopte ik met mijn onderneming meer te doen. Dit lijkt me leuk en boeiend om tot mijn 70^e te doen.”*

(Dreigende) werkloosheid

Van de elf respondenten heeft één respondent expliciet aangegeven dat werkloosheid de hoofdreden was om een onderneming te starten. Daarnaast hebben twee respondenten aangegeven dat dreigende werkloosheid de reden was om een onderneming te starten:

Robert: *“De aanleiding was eigenlijk mijn ontslag en dat ik niet meteen een baan in loondienst kon vinden. (...) Een baan in loondienst vinden is gewoon heel lastig als je 58 jaar bent. Dus wat dan?”*

Gerard: *“Ik moest dus nog niet weg, maar ik en mijn baas zagen beiden in dat het beter was”*

Judith: *“Ik was 61, en ik was niet helemaal vrijwillig gestopt.”*

Ondanks dat de hoofdreden de pushfactor (dreigende) werkloosheid was hebben deze respondenten ook een aantal pullfactoren aangegeven. Zo speelt de pullfactor ‘uitdaging’ een belangrijke rol. Daarnaast zagen de respondenten het als een mogelijkheid om een onderneming te starten op een gebied dat wat ze interesseerde en leuk vonden.

Robert: *“Ik moet wel zeggen dat ik het ook wel een uitdaging vond om iets te vinden waar ik mijn inkomen mee kon verdienen, met iets wat ik leuk vond en dat ik dat tot mijn pensioen op een leuke manier kan volhouden.”*

Ondanks dat respondenten gepusht zijn in het starten van een onderneming en in een andere situatie geen onderneming zouden zijn gestart, zien ze nu overigens wel de voordelen in van een onderneming, zoals vrijheid in tijdbesteding en flexibiliteit.

Robert: *Ik zie de voordelen van het ondernemerschap vooral in de flexibiliteit. Ik vind dat heel prettig. Ik kan mijn eigen tijd indelen.”*

Onvrede over gepensioneerd leven.

Drie respondenten zijn een onderneming gestart uit onvrede over het gepensioneerd leven. Het gaat dan om respondenten die tussen hun baan in loondienst en het starten van een onderneming enige tijd ‘thuis’ hebben gezeten. Deze respondenten geven aan toch niet stil te willen zitten en zich ‘vervelen’. Dit geldt ook voor een vierde respondent, hoewel deze nog niet de pensioengerechtigde leeftijd had bereikt (Judith). Twee van deze vier respondenten geven ook aan de opgedane kennis en ervaring nog te willen benutten.

Herman: *“Je kunt wel als je 65 bent je armen over elkaar heen doen en thuis gaan zitten en naar buiten kijken, maar dat leek me toch ook niets. Dan doe je niet meer mee. Dan ben je eigenlijk gewoon dood. Daarnaast was het ook een uitdaging om een winkel te beginnen.”*

Jan: *“Achteraf gezien denk ik dat het toch wel gaat vervelen.(...) Ik vind het zonde voor mezelf om geen gebruik te maken van deze kennis door met pensioen te gaan maar ook voor de maatschappij.”*

Pieter: *“Ik wilde gewoon iets kleinschaligs opzetten en lekker bezig zijn, aangezien ik niet meer kon golfen.(...) Ik vind het heel leuk dat ik de dingen die ik heb geleerd uit de tijd toen ik werkte, nu kan toepassen.”*

Judith: *“Ik miste de regelmaat, het ritme, de structuur. Ik merkte dat ik gewoon weer iets wilde doen. Bezig blijven. Ik heb altijd wel gevonden dat ik moest blijven werken. Ik wilde mij namelijk nuttig blijven voelen.”*

Van belang is op te merken dat twee van deze respondenten (Herman en Pieter) alleen pullfactoren aangaven als motieven om een onderneming te starten. Beide respondenten

konden gebruik maken van pensioenvoorzieningen en zijn in het bezit van een toereikend spaarsaldo. Pullfactoren die door hen werden aangegeven zijn: uitdaging (na het afsluiten van hun carrière in loondienst zochten zij een nieuwe uitdaging), lekker bezig willen zijn en nuttig willen voelen. Hierbij gaven de respondenten aan niet meer in loondienst te willen werken omdat hen dat te weinig vrijheid zou opleveren. De pullfactoren ‘eigen baas zijn’ en ‘vrijheid’ spelen hier dus ook een belangrijke rol.

Respondenten die met pensioen kunnen, maar graag door willen werken

Een aantal respondenten hebben aangegeven dat ze met pensioen hadden kunnen gaan, maar dat ze graag bezig wilden blijven werken. Bij deze respondenten is opvallend dat ook ‘werkloosheid’ een rol speelt. Ze kunnen net als de andere oudere starters geen werk in loondienst meer vinden. Werkloosheid speelt dus in zekere zin ook bij deze ouderen een rol in hun beslissing om een onderneming te starten. Maar omdat ze niet meer hoeven te werken uit financiële noodzaak, gaat dit met andere pullfactoren samen: jezelf nuttig voelen, bezig blijven. Daarnaast willen ze vaak iets doen wat ze met veel plezier doen. Hierdoor beschouwen ze hun onderneming meer als een hobby. Ze willen van hun hobby hun werk maken.

André: *“Ik wilde nog een uitdaging hebben. Ik had gewoon geen zin om met pensioen te gaan, om maar thuis te gaan zitten en boekjes te gaan lezen. Ik wilde gewoon actief blijven in deze fase van mijn leven. Ik vind het veel te leuk om mijn vak uit te oefenen. Daarnaast vind ik het leuk dat er nog gebruik wordt gemaakt van mijn kennis en expertise. Ik voel mij daardoor ook heel nuttig.”*

Gerda: *“Ik wil graag een bijdrage blijven leveren aan de maatschappij. Op een gegeven moment weer je wel waar je goed in bent en wat je nog kan bijdragen. Daarnaast zoek ik ook nog steeds uitdagingen.”*

Naast de in het theoretisch kader ook besproken motieven zijn er nog een tweetal andere motieven genoemd. Zo noemde een respondent het motief ‘iets totaal anders te willen doen’.

Judith: *“Het motief was ‘iets heel anders doen dan dat we al die jaren gedaan hebben’ en om lekker bezig te zijn. Om jezelf nuttig te voelen.”*

Een andere respondent gaf aan een onderneming te zijn gestart doordat hij een goed idee had. De geïnterviewde gaf hierbij te kennen dat hij ‘een mooie kans’ ontdekte waarvan hij het zonde vond deze voorbij te laten gaan.

Pieter: *“Daar moet een markt in zitten. Deze kans moet ik grijpen”*

Opvallend is hierbij dat de respondent deze kans niet ziet als een mogelijkheid tot financieel gewin, maar als een mogelijkheid iets bij te dragen aan de maatschappij:

Pieter: *“Nee, de financiële factor speelde helemaal geen rol. (...) Ik haal veel voldoening uit het feit dat mensen heel blij zijn met de Sitgo. Dat mensen weer meer sociale contacten krijgen door de komst van mijn fiets. Ik maak hun leefwereld weer iets groter.”*

Financiële noodzaak

Vijf respondenten hebben aangegeven dat een financiële factor een belangrijke rol heeft gespeeld in de beslissing om een onderneming te starten. Zo gaven sommige respondenten aan dat ze weliswaar hun loondienstperiode hebben afgesloten, maar nog wel genoodzaakt zijn om inkomen met hun gestarte onderneming te genereren. De vijf respondenten hebben te kennen gegeven dat ze geen toegang hebben tot pensioenvoorzieningen.

Robert: *“Ik had echt het gevoel dat ik snel weer voor mijn eigen inkomen moest gaan zorgen.”*

Gerjan: *“Ik had nog wel echt inkomen nodig. Ik had bijvoorbeeld een hypotheek op mijn huis die ik nog moest aflossen en ik heb ook nog geen recht op pensioen.”*

Hierbij werd gaven alle vijf respondenten aan dat ze hierbij niet méér hoeven te verdienen dan dat wat ze in loondienst verdienden. Wel proberen ze om het inkomen gelijk te houden met de inkomsten uit de loondienstperiode. Hierbij kan ook nog verwezen worden naar de antwoorden op de vraag wanneer ze hun onderneming als succes zien. Hierbij worden geen financiële aspecten genoemd.

Paula: *“Ik wil alleen maar dingen doen die ik echt leuk vind. Dus naar mijn mening ben ik succesvol als ik klanten krijg en dat ik alleen maar de dingen doe die ik leuk vind en waarmee de klanten natuurlijk baat bij hebben.”*

Zes respondenten hebben aangegeven dat de financiële factor een kleine rol heeft gespeeld in de beslissing om een onderneming te starten. Zo gaven alle zes respondenten te kennen dat ze niet afhankelijk zijn van de opbrengsten van de gestarte onderneming doordat ze toegang hebben tot hebben tot pensioenvoorzieningen. De betreffende respondenten gaven aan dat hun financiële doel vooral is om hun gemaakte kosten eruit te halen. Eventuele opbrengsten wordt meer gezien als een positief bijeffect van hun onderneming.

Jan: *“Financieel succes speelt bij mij totaal geen rol. Ik denk dat ik wel 50% gratis doe. Ik doe dat omdat ik vaak veel uren niet kan declareren volgens het zorgverzekeringsysteem. En dan behandel ik die mensen gratis, wat ze hebben wel zorg nodig.”*

Judith: *“Het is hartstikke leuk dat we er iets mee verdienen en dat we de kosten eruit halen, maar geld was niet het motief.”*

4.2.2 Subjectieve norm

Uit de gehouden diepte-interviews blijkt dat ook de subjectieve norm een rol speelt bij oudere starters. Zoals in het theoretisch kader is besproken kan deze subjectieve norm in verschillende vormen plaatsvinden. Zo kan er sprake zijn van een voorbeeldfunctie, een positieve stimulans vanuit vrienden en familie, een positieve stimulans vanuit de oud-werkgever of een negatieve stimulans door een van deze personen. Bovenstaande vormen worden achtereenvolgens behandeld in deze paragraaf.

Voorbeeldfunctie

Geen enkele respondent heeft aangegeven dat er één specifiek individu in zijn omgeving was die als voorbeeldfunctie functioneerde en hem beïnvloede in de beslissing om een onderneming te starten. Wel heeft één respondent aangegeven dat het gebruikelijk is in zijn werkomgeving om als zzp'er verder te gaan na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

André: *“Er waren ook andere collega's die als zzp'er verder gingen werken. Voor een hoogleraar is het bepaald niet ongewoon om nog actief te blijven, om mensen te begeleiden met promoveren en om af e toe nog wat te publiceren.”*

De meeste respondenten hebben echter te kennen gegeven dat ze geen ondernemer als voorbeeldfunctie in hun directe omgeving hebben.

Robert: *“Ik kom niet uit een familie waar mensen als ondernemer werken. Ik had dus geen mensen waar ik daar dan even over kan praten, hoe doe je dit of hoe doe je dat.”*

Positieve reacties uit omgeving

Ondanks het ontbreken van een rolmodel in de directe omgeving van tien van de elf respondenten, hebben acht respondenten aangegeven dat hun directe omgeving positief was over hun beslissing om een onderneming te starten. Hierbij werden verschillende mensen uit hun directe omgeving genoemd, zoals partner, kinderen en vrienden:

Herman: *“Iedereen was heel enthousiast. Mijn kinderen weten wel dat ik niet stil kan zitten, dus zij waren niet echt verbaasd.”*

De respondenten hebben echter wel te kennen gegeven dat dit niet bijdroeg in hun beslissing om een onderneming te starten doordat ze de positieve reacties meer als een leuke bijkomstigheid zagen.

Directe stimulans uit omgeving

Van de acht respondenten die positieve reacties hebben ervaren uit hun directe omgeving, heeft een respondent te kennen gegeven dat ze ook daadwerkelijk door haar nabije omgeving werd gestimuleerd om een onderneming te starten:

Judith: *“Mijn partner heeft trouwens het idee van een Bed & Breakfast verzonnen. Ik zou daar nooit opgekomen zijn. Vooral mijn partner is de drijfveer achter de onderneming.”*

Stimulans door oud-werkgever

Naast mensen uit de directe omgeving hebben drie respondenten ook aangegeven dat ze door de (oud-)werkgever werden gestimuleerd om een onderneming te starten. Van deze drie respondenten gaven twee respondenten aan dat de werkgever hen stimuleerden omdat hij niet zeker was van voldoende werk in de toekomst. De oud-werkgever heeft daarom de respondent gestimuleerd om ontslag te nemen en als zzp'er ingehuurd te worden, zodat de respondent flexibeler ingezet kon worden.

Gerard: *“Mijn werkgever/teamleider, en ik liepen er allebei tegenaan dat de targets fors waren, en dat ik daar stelselmatig onder bleef(...).Dus op een gegeven moment concludeerden we dat het goed is dat we op een andere manier gaan samenwerken, maar niet meer in dienstverband.”*

Paula: *“Mijn oud-werkgever steunde mijn plan ook echt. Daarnaast ben ik voor hun natuurlijk lekker flexibel, ze kunnen mij inhuren als ze mij nodig hebben. Dat kan niet als ik in loondienst zou werken.”*

Eén respondent heeft aangegeven dat hij door de oud werkgever werd gestimuleerd om een onderneming te starten omdat ze graag van zijn diensten gebruik wilde blijven maken maar dat het door richtlijnen binnen het bedrijf het niet meer mogelijk was om hem in loondienst houden. De werkgever stimuleerde daarom de respondent om zich als zzp'er te laten inhuren.

André: *“De Amsterdam School of Real Estate heeft mij in 2008 als zzp'er in dienst genomen, dus toen ik 65 jaar werd. Ze stimuleerde mij ook om als zzp'er verder te gaan, omdat ze nog graag gebruik wilde blijven maken van mijn expertise. Want hun richtlijn is dat iedereen met pensioen gaat met een leeftijd van 65 jaar.”*

Een andere respondent gaf aan rekening te houden met het voordeel voor de werkgever op de lange termijn. Het voorkomen van een dure ontslagperiode.

Gerjan: *“In het begin vonden ze het wel jammer van de kennis en ervaring die ze in mij hebben gestoken. Maar ik denk dat ze ergens ook wel blij waren, aangezien ik er al jaren werkte en het dus duur zou worden als ik op een gegeven moment weg moest gaan.”*

‘Negatieve’ stimulans: Sociale druk om met pensioen te gaan.

Uit de diepte-interviews blijkt ook dat twee respondenten zich niet volledig door hun omgeving gesteund voelden in hun beslissing om een onderneming te starten. Het gaat hierbij om respondenten die ook gebruik kunnen maken van pensioenvoorzieningen en hierdoor niet afhankelijk zijn van de opbrengsten van de onderneming en dus financieel niet genoodzaakt zijn om te werken. Van hun vrienden en kennissen, die met pensioen zijn en niet werken, voelen ze druk om ook niet meer te werken en ‘te genieten van hun vrije tijd’:

Gerda: *“Vrienden van mij zijn gestopt met werken op hun 62^e. Zij vragen voordurend wanneer ik ga stoppen met werken (...).Dus ik voel een sociale druk om met pensioen te gaan.”*

Jan: *“Ze zeggen het niet echt hardop, maar vaak merk ik wel dat ze vinden dat ik gewoon met pensioen moet gaan. Misschien worden ze er zelf onrustig van, omdat ze dan het gevoel hebben dat ze ook iets moeten gaan doen.”*

‘Negatieve’ stimulans: niet serieus genomen.

Tot slot geeft één respondent dat hij zich niet serieus genomen voelt door zijn omgeving:

Pieter: *“De meeste mensen lachten me een beetje uit omdat een oude man opeens een gek*

idee heeft. Mijn vriendin doet altijd een beetje lacherig over de Sitgo (...) Zij steunt me nog niet echt”

Ondanks deze negatieve subjectieve normen, geven de drie respondenten aan zich eraan te storen maar er niets van aan te trekken. Dat deze negatieve subjectieve normen geen grote invloed hebben gehad op hun beslissing om een onderneming te starten blijkt ook uit het feit dat deze drie respondenten een onderneming zijn gestart.

4.2.3 Perceptuele haalbaarheid

Alle respondenten hebben aangegeven dat ze, voordat ze daadwerkelijk startte met de onderneming, bewust hebben stil gestaan bij de vraag of het starten van een onderneming ook haalbaar was. Hierbij werd het risico ingeschat van het starten van een onderneming. Verschillende aspecten hebben de perceptuele haalbaarheid van ouderen beïnvloed.

Kapitaal

Vier respondenten hebben aangegeven dat ze meer vertrouwen kregen in de haalbaarheid van hun onderneming doordat ze in bezit waren van kapitaal en dat het een stuk lastiger voor hen zou zijn geweest om een onderneming te starten als ze niet in bezit van kapitaal waren. Naast het bezit van kapitaal heeft één respondent ook aangegeven dat toegang tot pensioenvoorzieningen een rol speelde in de perceptuele haalbaarheid van het starten van een onderneming:

Judith: *“We hadden dus een aardige buffer. Ik denk dat het starten van een onderneming lastig zou zijn geweest als we geen buffertje hadden en als ik geen pensioeninkomen zou hebben.*

De respondenten hebben aangegeven dat het bezit van kapitaal de haalbaarheid van hun onderneming vergroot doordat ze hierdoor in de gelegenheid zijn om met eigen geld te investeren in hun onderneming en hierdoor geen schuld opbouwen. Geen van de respondenten heeft dan ook geld geleend voor zijn onderneming. Daarnaast hebben respondenten aangegeven dat het bezit van kapitaal hen de mogelijkheid geeft om rond te komen als de opbrengsten van de onderneming niet voldoende zijn:

Gerjan: *“Daarnaast hadden we ook een beetje geld gespaard, zodat we een tijd voort konden zonder inkomen, aangezien het een tijdje duurt voordat een onderneming wat oplevert.*

Kennis en netwerk

Uit de diepte-interviews is ook gebleken dat opgedane kennis, ervaring en contacten uit de loondienstperiode een belangrijke rol spelen bij de perceptuele haalbaarheid van oudere starters. Zo gaven respondenten aan dat ze een onderneming willen starten waarbij ze er zeker van zijn dat ze daar ook goed in zijn. Naast dat hun dit meer vertrouwen geeft om de onderneming op te starten, kiezen ze hier ook voor omdat ze dan meer plezier beleven in een dergelijke onderneming.

Gerjan: *“Eigenlijk pas ik nu mijn opgedane kennis en ervaring toe die ik in mijn*

loondienstperiode heb opgedaan. Nou moet ik ook zeggen dat ik bewust wel weer deze kant heb gekozen (...). Ik heb nu nog wel inkomen nodig, dus ik moest wel iets doen waar ik vrij zeker van was dat ik daar ook goed in zou zijn.”

Robert: *“Ik kon gebruik maken van mijn netwerk dat ik al had. Ik vind dat ik ook goed ben in mijn werk als jurist (...). Ik moet iets doen waar ik goed in ben, zodat het ook een succes wordt.”*

Naast het vertrouwen dat ze goede diensten kunnen leveren, gaven de respondenten ook aan dat de ervaring uit hun loondienstperiode hen ook goede indicatie gaven of er voldoende vraag is naar de aangeboden dienst van de onderneming.

Joop: *“Ik had eigenlijk altijd wel vertrouwen dat het goed zou komen als ik eenmaal een onderneming start. Zo zag ik om mij heen wel dat er genoeg werk zou zijn.”*

André: *“Maar voordat ik begon had ik al wel wat opdrachten binnen. Dus ik had wel een idee dat er voldoende vraag was. Ik vond het dus niet heel spannend.”*

De perceptuele haalbaarheid wordt bij sommige respondenten ook beïnvloed doordat er een vorm van samenwerking plaatsvindt tussen de oudere starter en de oud-werkgever. Zo hebben drie respondenten aangegeven dat het oprichten van hun onderneming makkelijker werd gemaakt door de oud-werkgever. Zo werden bijvoorbeeld werkruimte of opdrachten gegeven.

Gerard: *“Ik mag van hun huisvesting gebruik maken. Ik heb dat nog niet gedaan maar dat kan dus denk ik wel.”*

André: *“Ik heb zelfs nog enkele opdrachten van hun gekregen. Een opdracht in Parijs en nog een aantal. Op bepaalde zaken vragen ze nog wel eens om mijn expertise.”*

Twee respondenten hebben aangegeven dat ze cursussen hebben gevolgd voordat ze een onderneming gingen starten. Deze cursussen hadden zowel betrekking op vakinhoudelijke onderwerpen als op het starten van een onderneming:

Paula: *“Ik heb de laatste jaren een communicatie en coachen opleiding en opleiding professionele begeleiding gevolgd in Utrecht. En daarna ook nog een opleiding om systematisch te kunnen werken(...)Ik heb mezelf in vijf jaar opgeleid zodat ik het idee kreeg dat ik ook zelfstandig kon gaan werken.”*

Robert: *“Toen ik werkloos was ben ik via het UVV naar een cursus gegaan voor ouderen om toch weer aan het werk te komen. Daar heb ik een hoop geleerd, ook over ondernemerschap. Hoe je een onderneming opzet, zoals het schrijven van een ondernemingsplan.”*

Tot slot is uit de diepte-interviews gebleken dat vijf respondenten voor het starten van een onderneming de verwachting hadden dat het niet moeilijk zou zijn om een onderneming op te richten. De respondenten hadden van anderen vernomen dat het niet moeilijk zou zijn om een

onderneming op richten, zoals het laten registreren bij de Kamer van Koophandel. Andere respondenten gaven aan dat er via de Kamer van Koophandel goede informatie beschikbaar werd gesteld over hoe een onderneming opgericht kan worden.

André: *“Ik heb wat geïnformeerd bij vrienden die dat eerder gedaan hadden. Zij deden niet heel ingewikkeld over het starten van een onderneming. Dus via mijn omgeving kreeg ik de indruk dat een onderneming starten wel haalbaar was.”*

Gerard: *“Daarnaast heb je een fiscaal adviseur, en de Kamer van Koophandel waar je informatie vandaan kon halen. Hierdoor was het eenvoudig om een onderneming op te starten.”*

4.2.4. Risicoacceptatie

In het theoretisch kader is besproken dat de determinant risicoacceptatie dient te worden meegenomen indien de ondernemer voorheen gezien kon worden als ‘nascent entrepreneur’. Het dient te gaan om een ondernemer die al eerder de intentie had om een onderneming te starten. Bij ondernemers die deze intentie niet hadden, speelt deze determinant dus geen rol en zal deze determinant dus ook niet behandeld worden. Uit de gehouden diepte-interviews is gebleken dat enkel twee respondenten gezien kunnen worden als ‘nascent entrepreneurs’.

Gerjan: *“Steeds was ik aan het wikken en wegen of ik het nou wel moest gaan doen of niet. En ontstaat het gevaar dat het er uiteindelijk nooit meer van komt. En dat zou ik wel jammer vinden.”*

Paula: *“Ik heb altijd al het idee gehad van goh, ja dat zou ik wel eens willen doen. Maar dan stond het op dat moment nog te ver van me af.”*

Op de vraag waarom ze dan niet eerder een onderneming zijn gestart gaven beide respondenten aan dat ze het risico te groot vonden om een onderneming te starten. De respondenten gaven hierbij verschillende factoren weer die het voor hen riskant maakte om een onderneming te starten. Zo gaven beide respondenten aan dat ze door de financiële afhankelijkheid van de kinderen en daarmee gepaard gaande hoge kosten, geen financiële risico’s durfden te nemen. Nadat de kinderen afgestudeerd waren en financieel volledig onafhankelijk waren viel er een grote kostenpost weg, waardoor ze meer risico’s durfden te nemen:

Gerjan: *“We hebben drie dochters, en die studeerden in Groningen. Dit was een grote kostenpost voor me. Ik wilde toen op financieel vlak geen grote risico’s lopen (...) Toen mijn dochters eenmaal waren afgestudeerd viel er flinke kostenpost van me af(...) Dus we hadden zoiets van, als we nog iets anders willen gaan doen dan moeten we het nu doen.”*

Naast het financieel onafhankelijk worden de kinderen, veroorzaakten ook andere veranderende thuissituaties een verandering in de mate van risicoacceptatie.

Paula: *“Ik had kinderen thuis, ik was moeder en ik ging dus scheiden. Dus ik moest dus alleen de kinderen opvoeden. Nouja dat maakte het allemaal niet heel*

makkelijk om een onderneming te starten. Ik kon hierdoor ook niet mijn werk in loondienst loslaten, want mijn ex-partner overleed ook nog. Dus ik kon geen financieel risico lopen. (...) Maar nu het allemaal anders is heb ik zoiets van, voordat ik 66 ben wil ik het toch een keer geprobeerd hebben om een onderneming te starten. Het was dus echt een oude wens.”

Bij beide respondent speelt de factor (dreigende) werkloosheid geen rol in hun verhoging van risicoacceptatie. Daarnaast speelt ook de eigen financiële onafhankelijkheid geen rol in de verhoging van de risicoacceptatie van de twee respondenten. Zo hebben beide respondenten aangegeven dat ze nog geen gebruik kunnen maken van pensioenvoorzieningen of een toereikend spaarsaldo en hierdoor genoodzaakt zijn om te werken.

4.2.5 Voorlopige conclusie over het beslissingsproces van ouderen om een onderneming te starten.

Uit de resultaten blijkt dat er veel diverse antwoorden zijn gegeven. Toch kunnen er een aantal attitudes worden genoemd die bij de respondenten duidelijk naar voren komen. Het gaat hier om drie hoofdfactoren: ontevredenheid over baan in loondienst, (dreigende) werkloosheid en onvrede over gepensioneerd leven/niet met pensioen willen gaan. De attitude ontevredenheid over baan in loondienst valt onder te verdelen aan meerdere gebreken aan deze baan. Zo worden genoemd: een gebrek aan uitdaging, gebrek aan vrijheid in uit te voeren werkzaamheden, gebrek aan vrijheid in tijdsbesteding aan werkzaamheden, gebrek aan vrije tijd en een gebrek aan vrijheid om de nadruk te leggen op interessante/leuke aspecten van de baan in loondienst. Ook de onvrede over het gepensioneerde leven en het niet met pensioen willen gaan zijn onder te verdelen in diverse aspecten. In dit kader zijn genoemd: niet stil willen zitten, vervelen, bezig willen zijn, opgedane kennis willen benutten/overdragen, van hobby werk maken en nuttig willen voelen. De zojuist genoemde drie hoofdfactoren werden genoemd in combinatie met de factoren uitdaging, flexibiliteit en een financiële factor.

Daarnaast is gebleken dat de subjectieve norm uit de persoonlijke omgeving een kleine tot geen rol speelt in het beslissingsproces van de startende ondernemer. Deze norm wordt enkel als aanmoediging gezien. De subjectieve norm uit de zakelijke omgeving speelt echter wel een grote rol in het beslissingsproces. Enkele respondenten kregen een directe stimulans van de werkgever en soms vervulde collega's een voorbeeldfunctie. Naast een positieve stimulans ervoeren enkele respondenten een negatieve druk. Zij kregen te maken met een sociale druk om met pensioen te gaan of werden niet serieus genomen.

Aangezien alle respondenten hebben aangegeven bewust stil te hebben gestaan bij de vraag of de onderneming haalbaar was, speelt ook de perceptuele haalbaarheid een rol in het beslissingsproces om een onderneming te starten. Verschillende factoren beïnvloeden de perceptuele haalbaarheid bij de respondenten. Namelijk het bezit van kapitaal en het hebben van kennis, een netwerk en samenwerking met de oud-werkgever. Ook werd de perceptuele haalbaarheid vergroot doordat respondenten van anderen hadden vernomen dat het niet moeilijk is om een onderneming te starten.

Twee respondenten konden voorheen gezien worden als 'nascent entrepreneur'. Alleen bij hen speelde de determinant risicoacceptatie een rol. Een verhoging van de risicoacceptatie

werd veroorzaakt door veranderingen in thuissituatie. Tegen de verwachting in speelt (dreigende) werkloosheid en het financiële onafhankelijkheid worden geen rol in de verhoging van de risicoacceptatie van de respondenten.

4.3 Kennis, ervaringen en contacten.

Het meenemen van kennis, ervaringen en contacten uit de loondienstperiode is een veel voorkomend fenomeen bij ouderen die een onderneming starten. In het theoretisch kader is er voor wat betreft kennis een onderscheid gemaakt tussen drie soorten kennis. Het ging om operationele kennis, organisatorische kennis en kennis die betrekking heeft op interactie met de omgeving. De bespreking van de resultaten omtrent het gebruik van kennis zal geschieden aan de hand van deze drie soorten kennis.

Operationele kennis

Operationele kennis uit de loondienstperiode wordt door een groot deel van de respondenten gebruikt in hun onderneming. Acht respondenten hebben aangegeven gebruik te maken van deze kennis. De mate waarin deze kennis wordt gebruikt door deze acht is over het algemeen groot, met uitzondering van één persoon (Pieter) die maar een zeer klein deel van zijn operationele kennis gebruikt in zijn nieuwe onderneming.

Pieter: *“Nou ik heb, net als vroeger, met de inkoop te maken. Niet zozeer het product zelf is vergelijkbaar met vroeger, maar wel de ontwikkeling van het product.”*

Andre: *“Ik gebruik al mijn kennis, ervaring en contacten uit mijn loondienstperiode. Alle kennis en contacten komen mij nu van pas om advies en lezingen te geven.”*

Organisatorische kennis

Het gebruik van organisatorische kennis ligt een stuk lager onder de respondenten. Slechts drie respondenten maken hier gebruik van. Daarnaast is er ook nog één respondent die gebruikt maakt van de organisatorische kennis (administratie) van zijn echtgenote.

Joop: *“En mijn vrouw heeft altijd een administratieve functie gehad, dus ik wist dat zij mij daar ook mee kon helpen.”*

Gerjan: *“Daarnaast maak ik denk ik nu ook wel gebruik van mijn managementvaardigheden die ik heb opgedaan uit de tijd dat ik nog in loondienst was. (...) Niet zozeer met de technische dingen waar ik voor opgeleid ben, maar meer de bedrijfsmatige dingen.”*

Judith: *“Ik gebruik mijn kennis niet echt meer, hoewel ik hield me vroeger bezig met sociale zaken. Ik merk nu nog steeds dat ik de sociale kant opzoek, omdat ik het leuk vind om met mensen in contact te komen.”*

Kennis die betrekking heeft op interactie met de omgeving.

Ook het gebruik van kennis uit de interactie met de omgeving is door een groot aantal respondenten (zeven) aangegeven. In alle gevallen gaat het dan in ieder geval om het gebruik van de opgedane netwerken om opdrachten binnen te halen.

Gerard: *“Ik heb dus gekeken waar vraag naar is (in de sector waar ik voorheen werkte).”*

Robert: *“Niet zozeer mijn ervaring en kennis die ik heb opgedaan in loondienst, maar ik maar meer gebruik van mijn netwerken die ik al had toen ik in loondienst werkte.”*

Jan: *“Ik heb mijn hele netwerk dat ik bij mijn tijd bij het Riagg heb opgebouwd, dat is nog steeds intact. Ik overleg vaak met ze, en soms verwijs ik wel eens een kind door naar hen. (...) Ik krijg ook wel eens cliënten doorverwezen van mijn oud-werkgever, dat komt doordat daar nog collega's werken die mij kennen en weten waar mijn specialiteit ligt.”*

Geen gebruik van kennis.

Ondanks het veelvuldige gebruik onder de oudere startende ondernemers van kennis, is er ook een drietal respondenten dat nauwelijks tot geen gebruik heeft gemaakt van bestaande kennis.

Herman: *“Nee, ik gebruik eigenlijk geen kennis uit loondienst meer. Ik doe nu iets heel anders.”*

Ondersteuning van de oud-werkgever

Drie respondenten hebben aangegeven gesteund te zijn door hun oud-werkgever (Paula, Gerard, en André). Dit zijn ouderen die gedwongen weg moesten uit hun baan in loondienst, vrijwillig gestopt zijn uit hun loondienstbaan of een oudere starter die gepensioneerd is. De drie respondenten hebben aangegeven gesteund te worden door hun oud-werkgever doordat de oud-werkgever hen opdrachten geeft. De mate waarin dit gebeurt verschilt. Zo heeft één respondent aangegeven dat hij regelmatig ingehuurd wordt door zijn oud-werkgever:

Gerard: *“Ik krijg opdracht vanuit het GITB. Zij huren mij dus in. Ik ben dus eigenlijk een flexwerker.”*

Naast dat deze respondenten dus gebruik maken van de zogenoemde, in het theoretisch kader uitgelegde, indirecte bronnentransfer maken ze ook gebruik van de directe bronnentransfer. Daardoor kunnen deze respondenten gezien worden als spin-offs. De vraag is echter of het echte spin-offs zijn, omdat niet bij alle respondenten de steun van de oud-werkgever even consistent is. Zo hebben twee respondenten aangegeven dat ze af en toe een opdracht doen voor hun oud-werkgever, maar dat ze geen samenwerkingsverbanden hebben met hun oud-werkgever. Daarnaast geven ze te kennen dat ze vooral bij de start van hun onderneming opdrachten hebben kregen van hun oud-werkgever, maar dat dit in verloop van tijd minder werd.

Voorlopige conclusie:

De meeste respondenten uit dit onderzoek maken gebruik van hun opgedane kennis, ervaring en netwerken. Hierbij wordt er vooral gebruik gemaakt van operationele kennis en kennis die betrekking heeft op de interactie met de omgeving. Daarnaast hebben een aantal respondenten aangegeven gesteund te worden door de oud-werkgever. In dit licht kunnen deze respondenten gezien worden als een spin-off onderneming.

4.4 Ruimtelijke gevolgen.

Bij de meeste respondenten komt naar voren dat de keuze waar ze hun onderneming zouden gaan vestigen ‘onbewust’ is gemaakt. Dit is te verklaren door het feit dat het voor een groot deel van startende vast stond en logisch was om dit aan huis te doen. De ondernemers zijn namelijk geworteld in een bepaald plaats of regio. Ze hebben hier hun sociale netwerk en zijn niet bereid dit op te geven. Eén van de respondenten heeft hierbij uitdrukkelijk opgemerkt dat hij het voor de lol doet en dat hij er daarom niet voor zou willen verhuizen.

- Judith:** *“Toen we daar eenmaal gingen wonen hebben we bedacht om een bed & breakfast te beginnen. Het was dus niet echt een bewuste keuze. (...) We zijn niet naar de huidige woning verhuisd omdat we een bed & breakfast wilden beginnen.”*
- Gerda:** *“Met mijn onderneming kan ik alles gewoon thuis doen. Dus ik heb er niet echt bewust bij stilgestaan waar ik mijn onderneming zou vestigen.”*
- André:** *“Aangezien ik werk doe in de dienstensector, kan ik veel dingen thuis voorbereiden (...) Deze activiteiten zijn niet gekoppeld aan een speciale plaats. (...) Ik heb niet een bewuste keuze gemaakt voor een locatie.”*
- Paula:** *“Het is niet echt een bewuste keuze geweest waar ik mijn onderneming zou starten. Ik woonde hier en wilde hier blijven wonen. Daarnaast was het voor mijn onderneming ook niet echt nodig. Ik had het geluk dat ik hier bij huis nog ruimte had. Daarnaast heb ik hier in de regio mijn netwerken die ik gebruik voor mijn onderneming.”*
- Joop:** *“Gelukkig het geld en de mogelijkheid om een ruimte achter mijn huis te bouwen. Dit vind ik ook prettig, want hierdoor ben ik flexibel met werk. Zo kan ik makkelijk pauze nemen of langer doorwerken.”*

Zoals hiervoor is gebleken dat veel oudere starters niet bewust over hun vestigingsplaats nadenken en ze dus blijven wonen en werken op de plaats waar ze dat voorheen ook deden. Opgemerkt kan worden dat er niemand zijn onderneming buiten zijn huidige woonplaats heeft opgestart. Andere dan de hiervoor genoemde redenen zijn, het niet willen verhuizen vanwege vrienden en familie, is dat het voor het soort bedrijf dat is opgericht niet uitmaakt waar dit wordt uitgeoefend. Ze bieden vanuit huis diensten aan in heel Nederland en kunnen dus daarom in principe ook in heel Nederland hun vestigingsplaats hebben. Zodoende zijn ze niets plaatsgebonden en hebben ze hier ook niet ‘bewust’ over nagedacht.

- Robert:** *“Het meeste werk doe ik vanuit huis. En verder moet ik wel eens bij klanten op locatie zijn. (...) Ik hoef verder geen speciale werkruimte af te huren want ik kan alles hier doen. (...) Ik werk landelijk. Dus het maakt eigenlijk niet uit waar ik zou wonen. (...) Ik heb hier sociale contacten opgebouwd. Een onderneming opzetten en sociaal helemaal opnieuw beginnen, dat leek me niets. Zwaar.”*

Gerjan: *Met mijn onderneming ben je niet echt plaatsgebonden. Ik geef advies, aan mensen in heel Nederland, maar ook in het buitenland. (...) Ik heb niet bewust gekozen voor een bepaalde plaats, want voor mij werk maakt dat niets uit. Ik ben hier begonnen omdat ik hier woon en mijn vrienden en kennissen heb."*

Een andere reden dat mensen in hun oude woon-/werkomgeving zijn blijven hangen is vanwege het netwerk, de contacten. Dit netwerk voorziet hen van opdrachten waardoor het van belang is/beter is dat ze dicht bij het netwerk gevestigd blijven.

Joop: *"Eigenlijk was het een hele logische keuze [waar ik mijn onderneming ben gestart]. Ik heb veel mensen leren kennen (in mijn loondienstperiode hier), waardoor ik makkelijk opdrachten kan binnen halen (...). Ik heb vertrouwen opgebouwd. Ik zit hier dus echt in het bouwwereldje. Ik zou hier ook niet meer weg willen (vanwege de persoonlijke contacten en prettige leefomgeving)."*
[zelf toegevoegd]

Gerard: *"Ik heb mijn netwerk hier in de omgeving, doordat ik hier altijd al gewoon en gewerkt heb."*

Zoals uit de reacties is te lezen gaat het vaak om een combinatie van factoren. Zoals het niet willen verhuizen vanwege vrienden en familie en het aanwezig zijn van een netwerk.

Voorlopige conclusie:

De meeste ouderen in dit onderzoek hebben niet bewust stilgestaan bij de locatiekeuze van hun onderneming. De respondenten geven aan dat het met hun soort onderneming mogelijk was om de onderneming in hun eigen huis te vestigen en dat ze daardoor eigenlijk ook niet hebben stilgestaan bij de locatiekeuze van hun onderneming. Daarnaast hebben de respondenten ook aangegeven dat ze niet bereid zijn om voor hun onderneming te verhuizen omdat ze hun sociale contacten niet willen verliezen.

4.5 'Gedwongen' en 'ongedwongen' oudere starters.

Uit de zojuist besproken resultaten is er een grote diversiteit aan antwoorden van de respondenten waargenomen. Een mogelijke verklaring voor deze diversiteit is de variatie in de financiële situatie. Zo kan er een onderscheid gemaakt worden tussen 'gedwongen' en 'ongedwongen' oudere startende ondernemers. Onder een 'gedwongen' oudere startende ondernemer kan worden verstaan, een oudere die inkomensafhankelijk is van de opbrengsten van de opgerichte onderneming. Onder 'ongedwongen' oudere starters kunnen ouderen worden verstaan die niet inkomensafhankelijk zijn van de opbrengsten van de opgerichte onderneming, doordat ze gebruik kunnen maken van een pensioen, VUT-regeling en/of spaartegoeden.

Uit de resultaten blijkt dat de respondenten die door (dreigende) werkloosheid of door ontevredenheid over baan in loondienst gemotiveerd zijn om een onderneming te starten onder 'gedwongen' ondernemers vallen. Daarnaast kiezen 'gedwongen ondernemers' meer voor de veilige weg door een onderneming te starten waarbij ze gebruik kunnen maken van hun opgedane kennis, ervaringen en netwerken uit hun loondienstperiode.

'Ongedwongen' ondernemers gaan veelal ondernemen uit onvrede over hun

gepensioneerd leven of werkzaamheden in loondienst. Echter, ook sommige ‘ongedwongen’ oudere starters speelt de factor werkloosheid een rol. Zo hebben een aantal ‘ongedwongen’ respondenten aangegeven geen werk in loondienst meer te kunnen vinden. Het verschil met de ‘gedwongen’ ondernemers is dat het geen hoofdaanleiding is om een onderneming te starten en dat er meer nadruk ligt op de pullfactoren ‘nuttig blijven voelen’ en ‘het overdragen van kennis’. Het zijn de ‘ongedwongen’ ouderen die de zojuist besproken druk voelen uit de sociale omgeving om te stoppen met werken te gaan ‘genieten’ van het leven. ‘Ongedwongen’ ouderen gebruiken minder hun opgedane kennis.

Hoofdstuk 5: Conclusie

Dit onderzoek heeft met behulp van diepte-interviews geprobeerd een antwoord te vinden op de vraag: “*Welke motieven hebben ouderen om, na het afsluiten van een langdurige periode in loondienst, op 55 jarige leeftijd of ouder een onderneming te starten*”. Uit de resultaten blijkt dat er zeer diverse antwoorden zijn gegeven op de vraag waarom ouderen een onderneming zijn gestart. Toch kan er uit de resultaten een onderscheid gemaakt worden in drie hoofdmotieven.

Ten eerste kan uit de resultaten de conclusie getrokken worden dat, zoals in het theoretisch kader al was verwacht, dat de pushfactor ‘*ontevredenheid over baan in loondienst*’ bij veel oudere starters uit het onderzoek een grote rol speelt in de beslissing om een onderneming te starten. Voor zes respondenten is de onvrede over de baan in loondienst dé aanleiding om een onderneming te starten. De onvrede over de baan in loondienst komt in verschillende aspecten tot uiting. Zo hebben respondenten aangegeven dat ze in hun baan in loondienst, na vele jaren hetzelfde werk te hebben gedaan, niet voldoende uitdaging hebben. Daarnaast komt er uit de resultaten sterk naar voren dat sommige respondenten een gebrek aan vrijheid ondervinden in hun werk in loondienst. Dit gebrek aan vrijheid komt in uiting in twee vormen: een gebrek aan vakinhoudelijke vrijheid en het gebrek aan vrijheid om van hun vrije tijd te genieten. Het gebrek aan vakinhoudelijke vrijheid komt ondermeer in uiting in een gebrek aan vrijheid om de eigen visie uit te voeren en de moeite om met gezag boven zich om te gaan. Deze twee gebreken aan vrijheden liggen in lijn van de verwachtingen die zijn gesteld in het theoretisch kader. Deze kunnen verklaard worden doordat ouderen al een lange loopbaan achter de rug hebben en meer behoefte hebben aan vrije tijdsbesteding en door hun lange loopbaan en ervaringen een sterke eigen visie ontwikkelen op vakinhoudelijk gebied en deze niet altijd strookt met de visie van de leidinggevende. De verwachting is dan ook dat de twee gebreken aan vrijheid en dus de ontevredenheid over het werk in loondienst ook op grote schaal onder ouderen mee speelt in de beslissing om een onderneming te starten.

De tweede factor die uit de resultaten naar voren komt en grote invloed heeft op de beslissing van ouderen om een onderneming te starten is de (*dreigende*) *werkloosheid*. Het verband tussen werkloosheid en het starten van een onderneming is sterk verbonden aan de leeftijd. De moeilijkheden die in het theoretische kader zijn geschetst voor ouderen om een nieuwe baan te vinden, worden in de resultaten bevestigd. Herhaaldelijk gaven respondent aan, dat ze door hun leeftijd problemen ondervonden met het vinden van een nieuwe baan.

De derde factor is de *onvrede over het gepensioneerde leven of niet met pensioen willen gaan*, en hangt samen met de pullfactoren *lekker bezig willen zijn* en *nuttig willen voelen* en *hun kennis willen gebruiken*. Deze twee pullfactoren gelden specifiek voor deze pushfactor. Opmerkelijk is dat er hier dus een teveel aan vrije tijd ook niet wordt gewaardeerd. Dit hoewel bij ontevredenheid over baan in loondienst is genoemd dat ouderen meer behoefte hebben aan vrije tijd. Hier zit dus wel een grens aan. Zoals uit het theoretisch kader al werd verwacht komt er uit het onderzoek naar voren dat ouderen actief willen blijven, meedoen aan de maatschappij en hun verworven kennis doorgeven en gebruiken. De verwachting is dan ook dat naast de respondenten in dit onderzoek ook op grote schaal de factor ‘*onvrede over het gepensioneerde leven*’ of ‘*niet met pensioen willen*’ een rol speelt bij

de beslissing van ouderen om een onderneming te starten. Bij deze factor komt ook het werkloosheidsaspect weer naar voren. Zo blijkt uit het onderzoek dat ouderen graag willen doorwerken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, maar ondervinden hierbij problemen om dit in loondienst te doen vanwege richtlijnen en wettelijke regels.

De zojuist genoemde drie hoofdfactoren staan niet op zichzelf maar worden gecombineerd met pullfactoren zoals uitdaging, flexibiliteit, en vrijheid in tijdsbesteding. Daarnaast komt ook het *financiële motief* bij vrijwel alle respondenten naar voren. Wel verschilt de sterkte van deze factor per respondent. Zo zijn sommige respondenten nog afhankelijk van de inkomsten van de gestarte onderneming. Bij de respondenten die financieel onafhankelijk zijn van de opbrengsten van de onderneming speelt het financieel motief een kleinere rol. Deze respondenten geven aan dat hun financiële doel vooral is om de kosten eruit te halen. Eventuele winst wordt meer gezien als een positief bijeffect van hun onderneming. Bij geen van de respondenten wordt ondernemen gezien als een manier om meer geld te verdienen.

Geconcludeerd kan worden dat ouderen veel diverse motieven hebben om te gaan ondernemen en dat deze motieven ook gecombineerd kunnen worden en door elkaar heen lopen. Opmerkelijk hierbij is dat de hier voor besproken ‘hoofdmotieven’ allemaal pushfactoren zijn. Hoewel in het theoretisch kader is vastgesteld dat in de literatuur wordt gezegd dat startende ondernemers vooral bewogen zijn door pullfactoren, gaat dit voor de oudere starters in dit onderzoek niet op.

Uit de resultaten van dit onderzoek is gebleken dat de waargenomen subjectieve norm in de persoonlijke omgeving niet van substantiële invloed is op de beslissing om een onderneming te starten. Zo is uit de resultaten gebleken dat vrijwel alle respondenten overwegend positieve reacties krijgen van hun familie, vrienden en kennissen op hun plan en dit door de oudere starters wordt ervaren als leuke bijkomstigheid van hun eigen idee om een onderneming te starten, maar dat op één respondent na, niet is gebleken dat de ouderen door deze positieve support ook daadwerkelijk zijn overgehaald om te gaan ondernemen. Het feit dat sommige respondenten ook negatieve reacties uit hun persoonlijke omgeving hebben ontvangen en zich hierdoor niet hebben laten weerhouden om een onderneming te starten, ligt in lijn met de conclusie dat de waargenomen subjectieve norm in de directe omgeving maar een beperkte invloed heeft op de beslissing om een onderneming te starten.

Uit de resultaten is echter wel gebleken dat de zakelijke omgeving van de respondenten een rol speelt in de beslissing om een onderneming te starten. Zo is uit de resultaten gebleken dat sommige oudere starters zijn gestimuleerd door de oud-werkgever om als zzp’er te gaan werken omdat de werkgever niet zeker was van voldoende werk in de toekomst en dus flexibiliteit verlangde van zijn werknemer. Of omdat de werkgever na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd nog graag gebruik wil maken van zijn diensten. Daarnaast heeft één respondent aangegeven dat hij is gestimuleerd door zijn werkomgeving om een onderneming te starten, aangezien het in zijn branche gebruikelijk is om als zzp’er door te werken na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Collega’s functioneren hierbij als rolmodel.

Uit de resultaten is gebleken dat de respondenten bewust hebben stilgestaan in de haalbaarheid van het starten van een onderneming. Uit de diepte-interviews blijkt dat de perceptuele haalbaarheid beïnvloed wordt door de mate waarin zij beschikking hebben over kapitaal. Daarnaast wordt de perceptuele haalbaarheid ook beïnvloed doordat de respondenten van mening zijn dat ze een gedegen netwerk hebben, waar ze voldoende opdrachten uit kunnen halen. Hierbij kan het gaan om opdrachten van de oud-werkgever dan wel opdrachten van mensen uit het netwerk dat is opgebouwd in loondienst. Ook geven de respondenten aan zeer overtuigd te zijn van hun eigen kunnen, kennis en visie, wat de perceptuele haalbaarheid vergroot. Deze zelfverzekerdheid zou echter verklaard kunnen worden met de selectie van de respondenten. Zo blijkt uit de interviews dat de meeste respondenten succesvol zijn. Verder onderzoek hiernaar is dan ook noodzakelijk. Tot slot hebben de ouderen er vertrouwen in dat de oprichting van de onderneming in procedurele zin ook geen problemen zal opleveren.

Terugkoppeland op het theoretisch kader kan er gezegd worden dat er een grote overlap zit tussen de resultaten en de in de theoretisch kader gestelde verwachtingen. Echter, niet alle verwachtingen zijn uitgekomen. Zo blijkt in tegenstelling tot het theoretische kader niet uit de resultaten dat door de respondenten de factoren van het vestigen van een onderneming aan huis en de behoefte van werkgevers aan zzp'ers zijn meegewogen bij hun oordeel met betrekking tot de perceptuele haalbaarheid. 'Onbewust' is er waarschijnlijk wel rekening mee gehouden doordat het als logisch werd ervaren om de onderneming aan huis te vestigen.

Naast het in kaart brengen van het beslissingsproces van ouderen om een onderneming te starten, kunnen er met behulp van de resultaten ook conclusies worden getrokken waarom ouderen pas aan het einde van hun carrière een onderneming starten. Hierbij kan er een onderscheid gemaakt worden in twee groepen oudere starters: ouderen die niet eerder de intentie hebben gehad om een onderneming te starten, en ouderen die al langer de intentie hebben om een onderneming te starten en voorheen gezien kunnen worden als 'nascent entrepreneurs'. Bij de eerste groep ouderen kan het moment van het starten van een onderneming verklaard worden met een verandering in een van de determinanten (attitude, subjectieve norm en perceptuele haalbaarheid) waardoor de intentie om te ondernemen toeneemt. Deze veranderingen kunnen worden veroorzaakt door een van de genoemde factoren, zoals de ontevredenheid over baan in loondienst, bezit van kapitaal en stimulatie uit de zakelijke omgeving. Het moment van starten van een onderneming van de tweede groep ouderen kan verklaard worden met een verhoging van de risicoacceptatie. Zo blijkt uit de resultaten dat twee respondent, ondanks een positieve attitude, subjectieve norm en perceptuele haalbaarheid, voorheen niet durfden te ondernemen doordat zij het risico op dat moment te hoog vonden. Door verandering in de thuissituaties, zoals het uit huis gaan van de kinderen, nam de risicoacceptatie van deze respondenten toe en zijn ze bereid daadwerkelijk te starten met hun onderneming. Zoals al eerder aangegeven speelt deze risicoacceptatie geen rol bij ouderen die niet eerder het plan hebben opgevat te gaan ondernemen.

Uit de resultaten is gebleken dat respondenten zoals verwacht veel gebruik maken van de kennis, ervaringen en netwerken die ze hebben opgedaan tijdens hun loondienstperiode. De

band tussen de loondienstperiode en de gestarte onderneming is dus nog steeds aanwezig. Dat de geïnterviewde ouderen veel gebruik maken van hun kennis is mogelijk te verklaren door hun leeftijd. Doordat de ouderen aan het einde van hun loopbaan staan hebben ze over het algemeen een grote hoeveelheid kennis, ervaringen en netwerken. Deze kennis en ervaring dragen ze met zich mee en daarom maken ze daar bewust en wellicht ook onbewust gebruik van. Bewust om de haalbaarheid van de onderneming te vergroten. Bij de bewuste kennis gaat het vooral om de operationele kennis, het in dezelfde branche werkzaam blijven. Naast de respondenten die door werkloosheid zijn gaan ondernemen en zodoende voor de zekere weg gaan, maken ook respondenten die uit ontevredenheid over de baan in loondienst gaan ondernemen veel gebruik van hun operationele kennis. Dit is te verklaren doordat deze ouderen ontevreden waren over hun baan in loondienst omdat ze van mening waren dat hun eigen visie op de werkzaamheden beter is. Door te gaan ondernemen in dezelfde branche hebben ze de mogelijkheid deze visie uit te oefenen. Bewust maar ook onbewust kan ook de organisatorische kennis in sommige gevallen een rol spelen in de onderneming. Zo gaf een respondent aan de sociale omgang met cliënten ook heeft meegenomen uit haar loondienstperiode. Kennis die betrekking heeft op de interactie met de omgeving kan ook bewust of onbewust worden ingezet. De bewuste inzet van deze laatste kennis vergroot tevens de haalbaarheid van de onderneming. Door netwerken in te zetten verzekert de ondernemer zich van opdrachten en daarmee van omzet.

Van organisatorische kennis wordt het minst gebruik gemaakt. Dit is te verklaren doordat de door de respondenten gestarte ondernemingen veelal klein zijn. Hierbij is het inzetten van organisatorische kennis, zoals managementvaardigheden, minder noodzakelijk.

Ondanks dat de meeste ondernemers gebruik maken van hun kennis was er ook een drietal respondenten dat geen gebruik maakte van de opgedane kennis uit loondienst. Hierbij is op te merken dat de motieven van deze ondernemers om te gaan ondernemen waren: het zien van een gat in de markt en het totaal iets anders willen gaan doen. Deze motieven verklaren dan ook dat de bestaande kennis niet meer wordt gebruikt.

Tot slot is er ook uit de resultaten gebleken dat sommige respondenten nog een sterke band hebben met hun loondienstperiode doordat ze ondersteund worden door hun oud-werkgever. De steun vindt plaats in de vorm van het afnemen van diensten bij de onderneming van de respondenten. Dit heeft betrekking op ouderen die gedwongen weg moesten uit hun loondienstbaan, vrijwillig gestopt zijn uit hun loondienstbaan en een oudere starter die gepensioneerd is. In dit licht kunnen sommige oudere starters gezien worden als een spin-off van het bedrijf waar ze voorheen hebben gewerkt. Er moet echter wel gesteld worden dat de steun beperkt is doordat vooral bij de start van de onderneming steun plaatsvindt en naarmate de tijd vordert minder diensten door de werkgever wordt afgenomen. Hierdoor kan de vraag gesteld worden of oudere starters gezien kunnen worden als volwaardige spin-offs.

Als laatste kan geconcludeerd worden dat vrijwel alle oudere starters niet bewust hebben stilgestaan bij de locatiekeuze van hun onderneming. Slechts één respondent heeft aangegeven wel bewust stil te hebben gestaan bij de locatiekeuze, maar kwam tot de conclusie dat het voor de onderneming niet uit maakt waar deze gevestigd is. Daarom besloot hij zijn

onderneming te vestigen in zijn woonplaats om zijn sociale contacten in stand te houden. Uit de diepte-interviews blijken sociale contacten ook bij de overige respondenten ‘onbewust’ een rol te spelen. De respondenten die zeiden geen bewuste locatie te hebben gemaakt, gaven na enig doorvragen aan dat het een logische keuze is, omdat ze daar al jaren wonen en zodoende hun sociale netwerk met vrienden en kennissen daar hebben opgebouwd. De ouderen zijn niet bereid om te verhuizen voor hun opgestarte onderneming. Dit komt overeen met de verwachtingen in het theoretisch kader. Dit geldt voor vrijwel alle geïnterviewde oudere ondernemers, dus hoewel de motieven om te gaan ondernemen uiteenlopen worden de ruimtelijke gevolgen daar niet door beïnvloed. Ook de exacte locatiekeuze in de woonplaats staat veelal al vast, namelijk aan huis. Voor bijna alle ondernemers is dit een logische stap, ze hebben ook hier geen bewuste keuze over gemaakt. Het is een logische stap omdat de meeste respondenten geen speciale ruimte nodig hebben voor hun werkzaamheden aangezien ze actief zijn in de dienstensector. Een andere reden waarom het ‘logisch’ is in dezelfde regio werkzaam te blijven is omdat men voor werkverschaffing grotendeels leunt op bestaande netwerken. De geïnterviewden ouderen zijn dus sterk ‘embedded’ in de regio waarin ze wonen gedurende hun loondienst periode. De toenemende trend van oudere startende ondernemers brengt het ruimtelijke gevolg teweeg dat ouderen langer in hun huis blijven wonen, een gevolg dat ook uit het theoretisch kader blijkt. Deze ouderen hebben dus niet de behoefte om kleiner te gaan wonen. Voor startende oudere ondernemers gaat het clichébeeld dat de vergrijzing een tekort zou opleveren aan geschikte (kleinere) woningen voor ouderen dus niet op.

Ten slotte kan nog opgemerkt worden, zoals bij de resultaten is beschreven, dat er een onderscheid kan worden gemaakt tussen gedwongen en ongedwongen ondernemers. Dit onderscheid verklaart mogelijk de verschillen in resultaten tussen de respondenten. Zo blijkt uit de resultaten dat de respondenten die door (dreigende) werkloosheid of door ontevredenheid over baan in loondienst gemotiveerd zijn om een onderneming te starten onder ‘gedwongen’ ondernemers vallen. Daarnaast maken gedwongen ondernemers meer gebruik van hun opgedane kennis, ervaring en netwerken uit hun loondienstperiode, zodat ze zich op bekend terrein begeven en zo min mogelijk risico lopen.

Ongedwongen ondernemers gaan veelal ondernemen door onvrede over gepensioneerd leven of werkzaamheden in loondienst. Ze willen zich nuttig blijven voelen, vinden het leuk om door te werken en willen hun kennis over dragen. Ongedwongen ondernemers hebben ook te maken met de pushfactor werkloosheid, maar het kan hierbij niet gezien worden als de hoofdaanleiding om te gaan ondernemen omdat de pullfactoren zwaarder wegen. Tot slot blijkt uit de resultaten dat alleen ongedwongen ondernemers de sociale druk voelen om te gaan stoppen met werken en te gaan ‘genieten’ van het leven, wat vanzelfsprekend is, aangezien gedwongen ondernemers zich nog niet financieel kunnen permitteren om te stoppen met werken.

Aanbevelingen:

Terugkomend op de aanleiding van dit onderzoek, het stimuleren van de arbeidsparticipatie van ouderen in het licht van de vergrijzing, kunnen er verschillende aanbevelingen gedaan worden. De ouderen die hebben meegewerkt aan dit onderzoek ervaren weinig financiële

drempels voor het beginnen van een onderneming. Dus een veranderend beleid op dat vlak is niet noodzakelijk. Opgemerkt kan ook worden dat de meeste respondenten het registreren van hun onderneming als eenvoudig hebben ervaren. Door dit in stand te houden of wellicht nog verder te vereenvoudigen worden ouderen gestimuleerd om te gaan ondernemen.

Aangezien een aantal respondenten hebben aangegeven sociale druk te voelen om te stoppen met werken, is het noodzakelijk om hier verder onderzoek naar te doen om zo een beeld te krijgen of dit op grote schaal door ouderen ervaren wordt. Indien blijkt dat veel ouderen deze negatieve sociale druk ondervinden, is het noodzakelijk om hier voorlichtingscampagnes over te voeren om zo het 'taboe' om langer door te werken te doorbreken en daarmee weer te geven dat doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd kan bijdragen aan een 'gelukkiger' leven.

Er moet worden vermeld dat dit onderzoek alleen betrekking heeft op ouderen die al een onderneming zijn gestart. Hierdoor zijn de motieven in kaart gebracht om te gaan ondernemen. Om echter een goed beleid te kunnen maken om ouderen te stimuleren om een onderneming te starten, is het ook van belang om de motieven van ouderen om niet een onderneming te starten in kaart te brengen. Verder onderzoek hierin is dus noodzakelijk.

Tot slot is het van belang op te merken dat de enkele conclusies die zojuist getrokken zijn, zijn gebaseerd op een kwalitatief, verkennend onderzoek. Doordat het onderzoek is gebaseerd op slechts 11 respondenten en geen representatieve dwarsdoorsnede is van alle oudere startende ondernemers, is het onmogelijk om op grond van dit onderzoek generaliserende conclusies voor alle startende oudere ondernemers te trekken. Een kwantitatief onderzoek is dus noodzakelijk om te ontdekken of de gevonden uitkomsten ook gelden voor oudere startende ondernemers in het algemeen.

Literatuurlijst.

Ajzen, I. (1991), The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), p. 179-211.

Atzema, O., J. Lambooy, T. Rietbergen van en E. Wever (2002), *Ruimtelijke Economische Dynamiek: Kijk op bedrijfslocatie en regionale ontwikkeling*, Bussum: Coutinho

Bandura, A. (1986), *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.

Bird, B. en M. Jelinek (1988), "The operation of entrepreneurial intentions", *Entrepreneurship Theory and Practice*, 13(2), p. 21-27

Borgia, D., J. Schoenfeld en G. Segal (2005), "The motivation to become an entrepreneur". *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 11(1), p. 42-57.

Bos, E., D. Kuiper en C. van Woerkum (1999), *Communicatie en innovatie: een inleiding*. Alphen a/d Rijn: Samson.

Bosma, N., J. Hessels en S. Wennekers (2005), *Nieuw ondernemerschap in herstel. Global Entrepreneurship Monitor 2004 Nederland*. Economisch Instituut voor het Midden- en kleinbedrijf, Zoetermeer.

Bruins, A. en D. Snel (2004), *Oudere versus jongere starters*. Economisch Instituut voor het Midden- en kleinbedrijf, Zoetermeer.

Collewet, M., A. Gelderblom en J. de Koning (2011) *Arbeidsmarkt Ouderen*. Rotterdam: Erasmus School of Economics. Rotterdam

Crang, M. (2005), Analysing qualitative materials, In: Flowerdew R. en D. Martin, *Methods in Human Geography*, Harlow: Pearson Prentice Hall, p.218-232.

Denoble, A. en G. Singh (2003), "Early retirees as the next generation of entrepreneurs", *Entrepreneurship Theory & Practice*, Spring, 2003.

Galen, J. van en J. Willems (2011), *Monitor investeren voor de toekomst 2009*, ABF Research, Delft.

Garnsey, E. (1998), *A theory of the early growth of the firm*. *Industrial and Corporate Change* 7 (3), p. 523-556.

Gartner, B. (1985), "A conceptual Framework for describing the phenomenon of new venture creation", *The academy of management Review*, 10(4), p. 696-706.

Gilad, B. en P. Levine (1986), "A behavioral model of entrepreneurial supply", *Journal of Small Business Management*, 24(4), p. 45-54.

Golledge, R.G. (2006), Philosophical bases of Behavioral Research in Geography. In: Aitken, S. en G. Valentine, *Approaches to human Geography*, London: SAGE Publications.

Groot, C. F. Dam van en F. Daalhuizen (2013), *Vergrijzing en woningmarkt*, Den Haag, Planbureau voor de leefomgeving.

Kautonen, T. (2008). "Understanding the older entrepreneur: Comparing Third Age and Prime Age Entrepreneurs in Finland" *Int. Journal of Business Science and Applied Management*, 3(3), p. 1-13.

Kok, J.M.P. de en M.E. Winnubst (2007), *De senior ondernemer in de zilveren economie: over het belang van senioren als beginnende ondernemers*, Economisch Instituut voor het Midden- en kleinbedrijf, Zoetermeer.

Korteweg, P. , A. Mackloet en V. Schutjens (2006), *Starten vanuit huis: bittere noodzaak of verkozen lifestyle? Een exploratief onderzoek in twee stadswijken*, DGW/Nethur Partnership 36, Zeist.

Koster, S. (2004), Spin-offs and individual start-ups. Are they really different? In: *the 44th ERSA Conference, Porto August 2004*. Groningen: Faculteit der Ruimtelijke Wetenschappen Rijksuniversiteit Groningen, p. 1-21

Koster, S. (2005), Entrepreneurial capabilities inherited from previous employment: What did entrepreneurs learn in their careers? In: *the 45th congress of the European Regional Science Association, Amsterdam Augustust 2005*.

Koster, S. (2006), *Whose Child? How existing firms foster new firm formation: Individual start-ups, spin-outs and spin-offs*, Groningen: Faculty of Spatial Sciences at Groningen University.

Krueger, N.F. Jr, M.D. Reilly en A.L. Carsrud (2000), "Competing models of entrepreneurial intentions", *Journal of Business Venturing*, 15(1), p.411-432.

Lévesque, M. en M. Minniti (2006), "The effect of Aging on entrepreneurial behavior." *Journal of Business Venturing*, 21(1), p. 177-194.

McClelland, D.C. (1961), *The Achieving Society*, Van Nostrand, Princeton, NJ.

Nimwegen, N., C. van Praag (2012), Actief ouder worden in Nederland, In: Nimwegen, N.C. van Praag, *Bevolkingsvraagstukken in Nederland anno 2012: Actief ouder worden*, Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut, Amsterdam p. 13-36.

Oosterhout, T. en B. Breij (2013), *Een langer arbeidsleven? Drijfveren voor al of niet doorwerken*. Amsterdam: ILC Zorg voor Later.

Orhan, M. en D. Scott (2001), "Why women enter into entrepreneurship: an explanatory model", *Women in Management Review*, 68(269), p. 232-243.

Pellenbarg, P.H. (1991), *Identiteit, imago en economische ontwikkeling van regio 's*. Groningen: Geopers.

Pellenbarg, P.H., P.J.M. Steen van en L. Wissen van (2005), Conclusies, In Pellenbarg, P.H. , P.J.M. Steen van en L. Wissen, *Ruimtelijke aspecten van de bedrijvendynamiek in Nederland*, Assen: Koninklijke van Gorcum p. 175-182.

Penrose E.T. (1959), *The theory of the growth of the firm*. Blackwell, Oxford.

Reynolds, P. (1994), The entrepreneurial process: Preliminary explorations in the U.S. Paper van 1st Eurostate International Workshop on Techniques of Enterprise Panels, Luxembourg.

Schaper, M en P. Weber (2003), Understanding the Grey Entrepreneur: A Review of the Literature. In: *the Small Enterprise Association of Australia and New Zealand 16th Annual Conference, Ballarat, September 2003*. Perth: School of Management, Curtin University of Technology, p. 1-15.

Shapero, A. (1982), *Social Dimensions of Entrepreneurship*, Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.

Stigter, H., (2003), *De oudere starter in Nederland*. Economisch Instituut voor het Midden- en kleinbedrijf, Zoetermeer

Valentine, G. (2005), Tell me about: using interviews as a research methodology, In Flowerdew R. en D. Martin, *Methods in Human Geography*, Harlow: Pearson Prentice Hall, p. 110-127.

Wapperom, L. en J. Warmerdam (2010). *Zelfstandig ondernemen Zonder Personeel*. Deventer: Kluwer

Internet:

Centraal Bureau van de Statistiek (2012). (bezocht op 27-04-2013)
<http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/>?

Centraal Bureau van de Statistiek (2012). (bezocht op 27-04-2013)
<http://cbs.nl/nl-NL/menue/themas/bevolking/publicaties/artikelen/archief/2003/2003-1175-wm.htm>

NIZW (2002), *Ouderen in Nederland*, Utrecht: Kenniscentrum Ouderen van NIZW
<http://www.vilans.nl/docs/producten/oudereninNederland.pdf>

Bijlage 1: Vragenlijst

Vragen die betrekking hebben op de achtergrond van de respondent:

Wat is uw naam?

Wat is uw leeftijd?

Wat is uw burgerlijke staat?

Welke opleiding heeft u afgerond?

Waar bent u momenteel woonachtig?

Wat is uw woonsituatie? (alleen, met anderen samen?)

Waar woonde u toen u nog in loondienst was?

Wat voor werk heeft u gedaan toen u in loondienst was? Welke sector?

Wanneer bent u gestopt met werken in loondienst?

Hoe oud was u toen u begon met deze onderneming?

Bent u meteen begonnen met uw onderneming nadat u gestopt bent in loondienst te werken?

Op welke activiteiten/product richt uw onderneming zich?

Welke juridische naam heeft uw onderneming? (ZZP, VOF, etc)

Wanneer bent u met deze onderneming gestart?

Heeft u eerder een ondernemingen gehad?

Hoeveel uur per week werkt u in uw onderneming?

Hoeveel uur werkte u toen u nog in loondienst was?

Hoeveel mensen heeft u momenteel in dienst?

Vragen omtrent motieven van het starten van een onderneming:

Attitude:

Waarom bent u met een onderneming begonnen?

Waarom bent u niet meer in loondienst gaan werken?

Heeft u plezier gehad in uw werk in loondienst? Ja, wat precies? Nee, wat vond u niet leuk?

Was u tevreden over de opbrengsten van uw baan in loondienst?

Heeft ontslag of de dreiging van ontslag te maken met uw keuze om een onderneming te starten?

Waarom bent u nooit eerder begonnen met het starten van een onderneming?

Wat zijn uw doelstellingen voor uw onderneming? (In het licht van opbrengsten, omzet, aantal werknemers, uitbreiding.)

Hoe definieert u succes? En ziet u zichzelf als een succesvol ondernemer?

Hoe lang wilt u met uw bedrijf doorgaan?

Hoe keek u tegen het ondernemerschap aan voordat u begon met ondernemen? Hoe kijkt u daar nu tegenaan?

Perceptuele haalbaarheid:

Heeft u bewust stil gestaan of u in staat was om een onderneming te starten? Zo ja, welke aspecten heeft u doen overtuigen dat u in staat was om een onderneming te starten ?

Kwam uw vooraf gemaakte inschatting van de haalbaarheid van het starten van een onderneming overeen met uw ervaring? Nee, tegen welke problemen liep tegenaan?

Subjectieve norm:

Hoe reageerde uw omgeving op uw plan een onderneming te gaan starten?

Heeft uw persoonlijke of werkomgeving invloed gehad op uw beslissing om een onderneming te starten?

Kreeg u hulp uit uw persoonlijke en/of werkomgeving bij het starten van uw onderneming?

Hoe reageerde uw oud-werkgever op uw plan om een onderneming te starten?

Speelde interne bedrijfsdynamiek binnen het werk van uw oude werkgever een rol bij de beslissing om een onderneming te starten? Zo ja, wat precies? Bijvoorbeeld reorganisatie

waardoor de positie onhoudbaar werd, afsluiten productielijn waardoor u een kans zag om een onderneming te starten

Risicoacceptatie:

Heeft u een langgekoesterde wens gehad om een eigen onderneming te starten? Zo ja, waarom bent u niet eerder begonnen met het starten van een onderneming?

Waarom bent u nooit eerder begonnen met het starten van een onderneming?

Vragen die betrekking hebben op het gebruik van kennis, ervaring en contacten uit de loondienstperiode

Zit uw onderneming in dezelfde sector als uw vorige baan (toen u nog in loondienst was)?

Is bij het werk wat u nu doet voor onderneming, uw ervaring en kennis van uw vorige baan in loondienst belangrijk?

Gebruikt u uw ervaring, kennis en vaardigheden die u heeft opgedaan uit de tijd toen u nog in loondienst was, bij uw huidige onderneming? Zo ja, wat dan welke kennis/ervaring gebruikt u?

Heeft uw werkgever waarbij u in loondienst was de oprichting van uw gesteund? Hoe?

Heeft u nog steeds steun van uw vorige werkgever? Hoe? (netwerken, afzetgarantie, etc)

Ruimtelijke gevolgen van oudere starters:

Heeft u bewust nagedacht waar u uw bedrijf ging vestigen?

Waarom heeft u uw onderneming op de huidige plaats gevestigd?

In hoeverre speelt de vorige werk loondienst mee in de locatiekeuze van uw onderneming?

Als de respondent een onderneming aan huis heeft: Heeft u bewust nagedacht om uw onderneming aan huis te vestigen? Zo ja, welke factoren speelden hierbij een rol?

Bijlage 2: Toestemmingsformulier

Geachte Meneer/Mevrouw,

Vanuit de Rijksuniversiteit Groningen, Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen, doe ik in het kader van mijn afstudeerproject, onderzoek naar ouderen die een onderneming starten.

De doelgroep voor dit onderzoek zijn mensen die, na een langdurige periode in loondienst gewerkt te hebben, op 55 jarige leeftijd of ouder een onderneming zijn gestart.

Als u in deze doelgroep valt zou ik u graag hiervoor willen interviewen. Op de volgende pagina vindt u verdere informatie omtrent het onderzoek

Er zal vertrouwelijk met uw antwoorden omgegaan worden en u heeft het recht om vragen niet te beantwoorden. Verder kunt u op elk moment stoppen met het interview. Het interview duurt ongeveer een uur tot anderhalf uur. Het interview wordt opgenomen en later uitgeschreven voor analyse. De verzamelde data (bestanden) worden veilig opgeslagen voor analyse tijdens de duur van het onderzoek. Na afronding van het onderzoek worden deze bestanden vernietigd.

Gelieve dit toestemmingsformulier te ondertekenen indien u mee wilt werken aan dit onderzoek.

Ik ben mij bewust van het feit dat mijn deelname aan dit onderzoek geheel vrijwillig is. Ik ben mij bewust van het feit dat ik het recht heb om vragen niet te beantwoorden en dat ik op elk moment kan stoppen.

Handtekening geïnterviewde:.....

Datum:.....

Handtekening Student:.....

Datum:

Bijlage 3: Informatiebrief

Informatie over het onderzoek:

Door de vergrijzing en de daarbij behorende veranderende leeftijdsverdeling van de bevolking dreigen toekomstige pensioen- en zorgvoorzieningen onbetaalbaar te worden. Om deze in de toekomst toch betaalbaar te houden, stimuleert het huidige overheidsbeleid ouderen om niet met vervroegd pensioen te gaan en langer door te blijven werken. Een deel van de ouderen blijkt dit echter al te doen: steeds meer ouderen hebben de behoefte om actief te blijven. Dit verschijnsel, dat ook wel 'actief ouder worden' wordt genoemd, uit zich in vrijwilligerswerk, maar ook in betaald werk.

In het licht van het 'actief ouder worden' probeert dit onderzoek een beter beeld te krijgen van de startende ondernemers onder de ouderen. Vragen die bij dit onderzoek gesteld worden zijn: welke motieven hebben ouderen om op relatief late leeftijd een onderneming te starten? In hoeverre verschillen deze motieven van de beweegredenen van jongere ondernemers? Wat voor type ondernemingen richten ouderen op? Welke problemen ondervinden specifiek ouderen bij het oprichten van een onderneming?

Naast het verkrijgen van een beter beeld omtrent startende ondernemers onder de ouderen, kunnen de verkregen resultaten uit de interviews bijdragen aan het adviseren van ouderen die willen blijven werken door middel van het starten van een onderneming. Daarnaast kan toekomstig beleid van overheden beter afgestemd worden op ouderen, zodat meer ouderen gestimuleerd worden om een onderneming te starten, wat de arbeidsparticipatie van ouderen ten goede komt en in lijn ligt met de doelstellingen van de overheid om ouderen langer te laten werken.

Ik word in mijn onderzoek begeleid door mevr. dr. Aleid Brouwer. Heeft u nog vragen die ik niet kan beantwoorden, dan kunt u altijd contact opnemen met haar (a.e.brouwer@rug.nl, 050-3638658)

Bijlage 4: Transcripten van de gehouden diepte-interviews

Interview respondent 1. Jan

Datum: 4 mei, 2013 om 10:30

Plaats: Bathmen

“Wilt u uzelf even voorstellen?”

“Mijn naam is Jan, ik ben net 68 jaar geworden. Even een kort overzicht over mijn carrière: Ik ben na de militaire dienst in de verpleging terecht gekomen. Ik was toen 23 jaar oud. Ik heb toen op Beilen-oord gewerkt, wat een psychiatrische inrichting is. Daar heb ik mijn B-verpleegkundige opleiding in de psychiatrie gedaan. Na drie jaar had ik mijn diploma, en heb ik twee jaar lang daar nog gewerkt. Na vijf jaar was ik afdelingshoofd van chronische psychiatrische patiënten. Samen met andere mensen ben ik in die tijd met verschillende mensen gaan nadenken hoe de psychiatrie veranderd kan worden, want in de jaren 60 en 70 waren de inrichtingen nog helemaal gesloten. Ik raakte dus aan de praat met mensen met dezelfde gedachte, namelijk dat er meer aan preventie moest gaan gebeuren. Toen ging er iemand van dat groepje studeren aan de Hoge School van Leusden en toen dacht ik, ja dat moet ik ook doen! Die opleiding duurde twee jaar. Daar kwam ik in contact met de kinder/jeugd psychiatrie. Dat vond ik zo interessant dat ik besloot daarmee verder te gaan. Toen ik klaar was, toen was ik 31 jaar oud, werd ik aangenomen in Deventer op de afdeling kinder/jeugd psychiatrie wat een tijd Riag heeft geheten. En daar heb 30 jaar gewerkt. In de jaren 80 en begin jaren 90 heb ik orthopedagogiek gestudeerd in Amsterdam. Van die 30 jaar ben ik 28 jaar lang teamleider geweest, wat ik niet echt leuk vond. Maar het Riag heeft een aantal reorganisaties ondergaan, wat ik vreselijk vond. In 2009 had ik geen zin in nog een reorganisatie, waardoor ik toen gebruik heb gemaakt van de VUT-regeling. Ik was toen 64 jaar oud. De reden dat ik dus ging stoppen was dus omdat het de zoveelste reorganisatie was waarbij alles groter moest worden en meer managementlagen bij kwamen. Hier had ik geen zin meer in, want ik vind dat het ten koste gaat van de zorg.

“ Dus de reden dat u gebruik maakte van de VUT-regeling heeft te maken met interne kwesties binnen het bedrijf waar u werkte en niet zozeer omdat u geen zin meer in werken op zich meer had?”

“ Precies, ik vond de vorm waarin we hulp moesten bieden kwam steeds verder van mij af te staan. Er kwamen steeds meer zaken die de instelling aan mij vroegen, en niet zozeer wat de cliënten vroegen. En ik kreeg ook steeds meer te maken met echte managers, die niets begrepen van de zorg naar cliënten. Nou daar heb ik ook aardig wat stevige conflicten mee gehad zeg. En ik zat daar natuurlijk al meer dan 25 jaar, dus dat ging niet goed. Dus wat ik echt het leukst vond van mijn werk, namelijk zorg verlenen aan mijn cliënten, kwam steeds meer in de verdrukking terecht. En dat heeft me uiteindelijk doen besluiten eerder met pensioen te gaan. ”

“Toen u uiteindelijk met pensioen bent gegaan, wist u toen meteen dat u nog wilde blijven werken?”

“Nee, eigenlijk niet. Ik het werk tot het laatste moment toch heel erg leuk gevonden. En toen ik daar weg ging, dacht ik aanvankelijk dat het pijn zou doen dat je uit het arbeidsproces gaat.

Maar dat viel wel mee eigenlijk. Het enige dat ik wel vervelend vond is dat ik afscheid moest nemen van mijn collega's. Maar goed, toen ik stopte, dacht ik wel van, heerlijk, lekker niets doen. Ik had een bus gekocht, en die was ik van plan te gaan ombouwen tot camper. Maar dat had ik nog geen week gedaan, of ik werd al gebeld door een huisarts of ik wat wilde gaan doen voor een gezin en met kinderen. Nou dat wilde ik wel, dus ik ging daarheen en ik deed eigenlijk hetzelfde werk als wat ik voorheen altijd deed, maar dan wel gratis."

“Dus u heeft er eigenlijk niet bewust bij stil gestaan dat u weer wilde gaan werken?”

“Nee, helemaal niet. Ik ben er eigenlijk gewoon ingerold en ik deed hetzelfde werk weer, maar dan niet onder een instelling. Ik had wel een vage gedachte van, eerst even niets, er komt wel wat ik kan gaan doen. Maar toen ik dus door die huisarts werd benaderd, werd ik later ook nog door andere huisartsen benaderd met de vraag of ik ook wat voor hen wilde doen. Binnen drie maanden had ik al tien cliënten. Maar dat deed ik dus voor niets. En toen dacht ik van, dit vind ik leuk, ik doe het vanuit huis, ik kan mijn eigen agenda indelen, maar is het niet handig om het een beetje professioneel te doen, en betaald te krijgen? Toen heb ik mij aangemeld bij de Kamer van Koophandel. Dat ging heel makkelijk. En nu ben ik dus ZZP'er. En zo is dat dus gegaan. Mijn onderneming heet trouwens Argo GGZ. Ik mag niet alleen dossierhouder meer zijn, doordat alleen psychiaters en klinische psychologen dat mogen. Maar ik heb mijn onderneming opgericht met een psycholoog en een gepensioneerd psychiater, waardoor ik wel weer dossierhouder kan zijn en wij zorg kunnen bieden aan cliënten en kan declareren. Dus ik heb weer een klein clubje, waar ik dingen kan bespreken. We komen 1 keer per maand samen. Maar we hebben dus geen beleid gedoe mee, alleen gewoon patiënten bespreken, en dat vind ik heel leuk”

“ Heeft u nooit gedacht om in plaats van een onderneming, ergens anders in loondienst te gaan?”

“Nou ik heb dat niet echt bewust overwogen, maar ik denk dat als ik bij een andere instelling in loondienst zou gaan, ik tegen dezelfde interne problemen aanloop, omdat ze hetzelfde logge management systeem hebben met allerlei bureaucratische gedoe, waarbij ik zoveel mogelijk contacturen moest maken, want Riag is een bedrijf. En daar had ik dus geen zin in. Dus ik ben blij dat ik hierin gerold ben, omdat ik veel vrijheid heb en bijna alleen het werk doe wat ik leuk vind, namelijk kwaliteit zorg leveren. Dus waar ik bij Riag een gesprek moest afkappen na een uur, heb ik nu de vrijheid om een half uur langer bij de cliënt te blijven, wat ik bij het Riag twee contacturen zou moeten declareren. Ik heb ook wel eens drie en een half uur gezeten bij een complexe situatie in een gezin, terwijl ik daar gewoon 1 uur voor declareer. Ik laat me niet meer tegen houden om goede zorg te verlenen.”

“Had u achteraf gezien niet al eerder met uw onderneming willen beginnen?”

“Eigenlijk wel. Ik heb al tegen veel mensen gezegd dat ik dit al tien jaar eerder had moeten doen. Wat ik trouwens wel mis als ZZP'er, is het afstemmingsoverleg met collega's. De feedback die je dan van mensen krijgt. Want je moet wel scherp blijven.”

“Speelt sociale factoren ook mee dat u nog werkt?”

“Ja, ik heb veel directere contact met cliënten en ik vind het leuk om met huisartsen in contact te staan. Ja ik ben echt blij dat ik nog steeds actief ben met mijn werk, anders zit je ook maar thuis. En ik zou me denk ik in het begin wel vermaken hoor, met het verbouwen van mijn bus bijvoorbeeld, maar achteraf gezien denk ik dat dit dan denk toch wel gaat vervelen.”

“U heeft dus geen behoefte om binnenkort uw pensioenleven op te pakken?”

Nee, ik vind het wel lekker hoe het nu gaat. Ik beheers mijn eigen agenda. Ik ben afgelopen week naar de Jura geweest, dus dat kan ik zo inplannen. Ik heb alle vrijheid. En weetje, het houdt je scherp. Ik heb het idee dat ik nog bezig ben met waar ik goed in ben. Ik heb zoveel werkervaring opgedaan, die in mijn vakgebied goud waard is. Je kan in mijn vak heel veel boeken lezen, maar praktisch is echt belangrijk. Ik vind het zonde voor mezelf om geen gebruik te maken van deze kennis door met pensioen te gaan maar ook voor de maatschappij. Ik geef daarom dan ook les op de pabo bij Saxion in Deventer en op de Hoge School voor gezondheidzorg en op HBO-V. Hierbij geef ik les over ambulante kinder / jeugdpsychiatrie, over mijn praktijkervaring. Op de pabo geef ik les over seksueel geweld bij kinderen. Maar met het lesgeven ben ik mijn vak aan het uitdragen, wat gewoon erg leuk is.

“Hoeveel uur werkt u op dit moment?”

“Ik denk dat ik op dit moment ongeveer 30 uur per week werk, inclusief administratieve handelingen.

“Hoe lang bent u van plan met uw onderneming door te gaan?”

“Ik heb nog geen idee eigenlijk. Mijn vrouw is een stuk jonger en die werkt nog. Zolang zij nog werkt, ga ik ook nog door denk ik. Als zij over twee jaar gaat stoppen, dan ga ik denk ik zeker minder werken, of misschien ook wel stoppen, zodat we meer tijd hebben voor leuke dingen, zoals reizen en fietsen.”

“Speelde het feit dat uw vrouw ook nog werkte een rol dat u weer ging werken?”

“Ja dat denk ik wel. Als ze niet zou werken, dan raken we denk ik sneller in het gepensioneerde systeem terecht komen.”

“Hoe definieert u succes, en in hoeverre voldoet u hieraan?”

“Bij mij zie ik succes als ik een behandeling goed heb afgesloten, dat ik goede zorg aflever. En als ik mensen kan helpen hun vragen te beantwoorden. Dan is het voor mij goed. En dat lukt volgen mij. Financieel succes speelt bij mij totaal geen rol. Ik denk dat ik wel 50% wel gratis doe. Ik doe dat omdat ik vaak veel uren niet kan declareren volgens het zorgverzekeringssysteem. En dan behandel ik die mensen gratis, want ze hebben wel zorg nodig. En dat is gewoon mijn eigen besluit om het zo te doen. En weetje, ik vind het ook niet zo moeilijk om dit zo te doen, want ik heb mijn pensioen en mijn AOW. Dus ik red mij wel. Ik heb het geld in feite niet nodig. Met het extra inkomen die heb ontvangen, laat ik mijn camper van verbouwen. En doordat ik financieel dus niet afhankelijk ben van mijn onderneming, heb ik eigenlijk ook heel weinig stress ”

“Hoe reageerde uw omgeving toen u begon met uw onderneming?”

“Sommige mensen, die al met pensioen zijn, die zeiden van, nou jongen, nu kan je er ook lekker van genieten. Maar ik geniet nu elke dag van mijn werk. Ik heb echt het idee dat ik vrij ben omdat ik mijn eigen agenda kan inplannen. Dat begrijpen niet alle mensen. Ze zeggen het niet echt hardop, maar vaak merk ik wel dat ze vinden dat ik gewoon met pensioen moet gaan. Misschien worden ze er zelf onrustig van, omdat ze dan het gevoel hebben dat ze ook iets moeten gaan doen. Ik vind dat ze dat ook moeten, want het houdt je gewoon scherp en fit. En mijn motief is om te werken omdat ik dit werk leuk vind, echt leuk. ”

“Heeft u ook nog problemen ondervonden met het oprichten van uw onderneming die leeftijd gerelateerd zijn?”

“Nee niet echt. Ik merk wel dat ik nu steeds ouder wordt, dat ik minder flexibel wordt. En ik denk dat ik ook steeds sterker een mening heb, een beetje eigenwijzer wordt ik. Hierdoor zoek ik nog wel eens de confrontatie op met verschillende mensen omdat ik denk dat wat er nu vaak gebeurt fout is, aangezien ik jaren aan werkervaring bezit.

“Kijken uw cliënten soms raar op als ze een ouder iemand treffen?”

“Op mijn website kunnen ze al zien wie ik ben. Maar in de meeste gevallen zie ik eigenlijk wel dat men voordeel ziet in mijn leeftijd, omdat ze het prettig vinden dat ik veel ervaring heb. Ik krijg daarom dan ook veel cliënten dat via andere mensen gaan, omdat ik denk ik veel ervaring heb.

“U vertelde al dat u veel gebruik maakt van uw opgedane kennis en werkervaring, maakt u ook nog veel gebruik van uw contacten uit de tijd toen u in loondienst was?”

“Ja, ik heb mijn hele netwerk uit de tijd van Riag heb opgebouwd, die is nog steeds intact, Ik overleg vaak met ze, en soms verwijs ik wel eens een kind door naar hen.

“Is het ook zo dat u uw oude werkgever cliënten doorverwijst naar u?”

Ja, dat gebeurt. Dat komt doordat daar nog collega's werken die mij kennen en weten waar mijn specialiteit ligt. Zo zijn er gevallen waarbij het belangrijk is dat de hulpverlener bij de cliënt thuiskomt, omdat dat voor hun een prettige omgeving is. Dat wordt door de grote instellingen zoals het Riag niet meer gedaan, omdat dat teveel tijd kost en daardoor te duur wordt. Nou, dan schakelen ze mij in.”

“Is het ook zo dat u uw onderneming heeft opgestart in overleg met uw oude werkgever?”

“Nee dat niet. Ik ben helemaal zelfstandig begonnen. Eerst gratis en later voor geld doordat iemand mij tipte dat ik gek was dat ik het voor niets deed. Nou toen ben ik dus ZZP'er geworden. Wat ik trouwens net zei, dat het Riag mij wel eens cliënten levert, komt trouwens maar zelden voor hoor. Ik heb geen afspraak met ze. Alleen via mijn netwerk krijg ik via hen wel eens een cliënt.”

“Kent u binnen uw sector meer mensen die net als u een onderneming zijn gestart?”

“Ja, een aantal jaren geleden zag ik in toenemende mate een aantal collega's een onderneming starten. Maar dat is vanaf 1 januari 2013 abrupt gestopt, omdat als je geen psychiater bent of psycholoog, dan kan je niet meer declareren. Doordat ik dus in dat groepje zit waar ook een psychiater is, kan ik dat gelukkig wel doen. En daar ben ik heel blij mee, want ik vind het werk dat ik nu doe erg leuk!”

“Waar is uw onderneming gevestigd?”

“Vaak komen patiënten bij mij thuis, of ik ga naar hun toe. Maar al mijn administratie doe ik gewoon thuis.”

“Waarom heeft u uw onderneming thuis?”

“Ik heb geen aparte ruimte nodig voor mijn onderneming. Dus het is niet nodig om een ruimte af te huren.”

“Heeft u er ook over nagedacht om u in plaats van Bathmen ergens anders te vestigen?”

“Nee, eigenlijk niet. Doordat ik eigenlijk vanzelf in mijn onderneming ben ingerold, en doordat ik voldoende patiënten kreeg, en doordat ik hier altijd gewoond heb, was het eigenlijk heel vanzelfsprekend dat ik gewoon hier in Bathmen bleef wonen. Ook heb ik in deze regio mijn netwerk. Dus het zou ook helemaal niet handig zijn om ergens anders te gaan wonen.

Maar ik heb er helemaal niet bij stil gestaan waar ik mijn onderneming zou vestigen. Dat hoefde ook niet want ik kan mijn onderneming gewoon hier in huis houden. Ik wil ook niet weg uit Bathmen, want ik woon hier al jaren, en heb hier mijn vrienden wonen, en de onderneming die ik nu heb doe ik gewoon voor de lol, daar ga ik niet voor verhuizen.”

“ Hartelijk dank voor uw medewerking”

“Graag gedaan.”

Interview respondent 2. Judith

Plaats: Steenwijk

“Kunt u iets over uzelf vertellen?”

“Mijn naam is Judith. Ik ben 63 jaar en ik woon sinds een jaar hier in de kop van Overijssel. Daarvoor heb ik in Utrecht gewerkt en gewoond. Nadat ik van de middelbare school ben naar de sociale academie gegaan. Daarna heb ik een tijd met jongeren gewerkt. Toen heb ik twee kinderen gekregen. Ik ben toen even gestopt met werken. Tijdens het opvoeden van mijn kinderen ben ik pedagogiek gaan studeren en naar vier jaar toch weer gaan werken. Ik heb toen altijd in het welzijn werk gewerkt. Altijd in loondienst gewerkt, fulltime. Zo heb ik bij kinderopvang gewerkt, en maatschappelijk werk. En de laatste tien jaar heb ik gewerkt bij een zorggroep. In het jaar 2010 ben ik gestopt en ben ik er 3 jaar tussenuit geweest.

“Wat heeft u in die drie jaar gedaan?”

“Ik heb toen eerst nagedacht wat ik zou willen gaan doen. En toen ben ik vrijwilligerswerk gaan doen, wat ik nu overigens nog steeds doe. In de tussentijd zijn we verhuisd, en dat gaf ons de mogelijkheid om een bed& breakfast te beginnen. Want daar hadden we meer ruimte. Dus toen hebben we het huis verbouwd en opgeknapt. De oude stallen hebben we verbouwd tot bed & breakfast.”

“heeft u ook overwogen om helemaal niet te werken?”

“Nee. Toen ik net gestopt was met werken deed ik even helemaal niets, ook geen vrijwilligerswerk. Ik vond dat een lastige periode. Ik miste de regelmaat, het ritme, de structuur. Daarnaast miste ik ook wel mijn oud-collega's . Ik merkte dat ik gewoon weer iets wilde doen. Bezig wil blijven. Ik merk nu ook dat ik anders de krant lees dan vroeger. Je dreigt een beetje af te dwalen van je omgeving. Nouja, dat heeft me doen beslissen om vrijwilligerswerk te doen.”

“Waarom bent u met uw onderneming begonnen?”

“Ik was 61, en ik was niet helemaal vrijwillig gestopt. Dus ik ging van een fulltime baan naar een moment waarin ik opeens niets te doen had. Dat was lastig. Ik heb altijd wel gevonden dat ik moest blijven werken. Ik wilde mij namelijk nuttig blijven voelen. Mijn partner heeft trouwens het idee van een Bed & Breakfast verzonnen. Ik zou daar nooit opgekomen zijn. Vooral mijn partner is de drijfveer achter de onderneming. Maar we waren eigenlijk dit pas van plan als ik 65 jaar zou gaan worden. Dus enerzijds ben ik met mijn onderneming begonnen doordat ik iets vroeger met pensioen ging dan ik had gewild en dat ik dus bezig wilde blijven, me nuttig blijven voelen, en anderzijds omdat mijn partner dit heel leuk leek”

“Heeft u altijd al een onderneming willen starten?”

“Nee, helemaal nooit. Toen ik 22 was ben ik in loondienst gaan werken. Ik heb nooit overwogen om een onderneming te starten. Ik heb wel baantjes erbij gehad, maar nooit heb ik een onderneming willen starten. Als ik niet bij mijn huidige partner was gekomen zou ik nooit begonnen zijn met een bed& Breakfast.”

“Waarom heeft u dan nooit de behoefte gehad om een onderneming te starten?”

“Nou, ik denk dat dit komt doordat ik in altijd een managementfunctie heb gehad. Hierbij had ik altijd wel de vrijheid om een beleid uit te stippelen, zonder dat ik extreem afhankelijk ben van de organisatie. Er zit dan natuurlijk ook verantwoordelijkheid bij, maar ik kon dus ook

echt dingen doe ik wilde doen, dus vrijheid. Hier was altijd wel ruimte voor. Ik denk dat dit voor mij heel belangrijk is geweest, want als dit niet het geval zou zijn, kan ik mij best voorstellen dat ik dan op een gegeven moment als zzp'er begonnen zou zijn gegaan. Maar ik zal dan wel in de sociale sector gebleven zijn, niet in de horeca of in het bedrijfsleven ofzo. Vooral mijn partner wilde een bed&breakfast gaan starten. En nu we er eenmaal mee begonnen zijn vind ik het ook hartstikke leuk. Ik ervaar het eigenlijk ook niet als een onderneming. Ik zie het meer als een uit de hand gelopen hobby waar we ons werk van hebben gemaakt. Daarnaast zie ik het ook echt als een uitdaging hoor, om alles perfect te laten verlopen en dat de gasten tevreden zijn. Daar haal ik dan ook veel voldoening uit. En dat komt dat ook wel weer overeen met mijn periode in loondienst. Daar moest ik ook altijd uitdaging hebben. Steeds nieuwe dingen blijven doen.”

“Hoe lang denkt u door te gaan met uw onderneming?”

“Nou ik denk dat ik het minstens tien jaar te gaan doen. En daarna moeten we denken nadenken of we de boel willen verkopen of dat we nog een paar jaar door gaan. Het is maar net hoe het loopt. Hoe fit we zijn. Of we er nog zin in hebben en lol in hebben.”

“Had u ook financiële motieven om een onderneming te starten?”

“Nee, het is hartstikke leuk dat we er iets mee verdienen, en misschien is dat in de toekomst extra fijn als de pensioenuitkeringen misschien iets minder worden, maar geld was niet het motief. Zoals ik je in mijn email had verteld maak ik gebruik van een pre-pensioen. Ik heb dus voldoende geld om van te leven. Daarnaast werkt mijn partner ook nog. Het motief was ‘iets heel anders doen dan dat we al die jaren gedaan hebben’ en om lekker bezig te zijn. Om jezelf nuttig te voelen.”

“Werd u ook door uw omgeving gestimuleerd om weer te gaan werken, en specifiek in het starten van een onderneming?”

“Nee, eigenlijk niet. Ik wilde zelf gewoon graag bezig blijven. Daarom ben ik dan ook vrijwilligerswerk gaan doen. Mijn partner heeft mij overigens wel gestimuleerd om een onderneming te starten. Het bed& breakfast idee was van haar. Zonder haar had ik dat denk ik ook niet gedaan. Dan was ik nu alleen vrijwilligerswerk aan het doen.”

“Waarom heeft u ervoor gekozen om totaal iets anders te doen dan dat u voorheen in uw loondienstperiode heeft gedaan?”

“Tja, soms komen dingen gewoon op je weg. Ik heb nog wel geprobeerd om werk in loondienst te vinden, maar ook mijn ervaring is dat werkgevers niet zitten te wachten op 60 plus mensen. Na twee of drie keer proberen ben ik gestopt met solliciteren. Toen had ik niet meer de motivatie om nog een loondienstbaan te krijgen. Ik vond dat veel te ingewikkeld. Nadat ik een jaar niet meer werkte, had ik ook niet meer de motivatie om te werken”

“Speelde in uw overwegingen ook mee dat u zich meer wilde bezighouden met leuke dingen, dat u meer flexibiliteit heeft en zelf kan bepalen wat u gaat doen?”

“Nee, dat heeft niet zo grote rol gespeeld. Hoewel, nu ik niet meer fulltime werk ervaar ik wel dat ik alles kan doen waar ik zin in heb. Dingen gaan doen waar ik normaal nooit aan toe kwam. Of dat ik nu makkelijker kan oppassen op de kleinkinderen. Dat geeft een heel fijn gevoel.”

“Dus u vindt dat er wel voordelen aan zit dat u nu een onderneming heeft?”

“Ja absoluut. Ik heb de vrijheid om zelf dingen te plannen en te doen wat ik leuk vind. Als ik

een periode iets drukker ben met de kleinkinderen, geef ik gewoon op internet aan dat ons Bed& Breakfast vol is in die periode, en dan kan heb ik alle tijd voor mijn kleinkinderen. Dat zou dus niet kunnen als ik nog in loondienst zou zijn.”

“Hoeveel uur per week werkt u in uw onderneming?”

“Op dit moment loopt het niet zo heel hard. Ik denk alles zo bij elkaar zo een uur of 15 ofzo. Maar het is dus lang niet zoveel als toen ik in loondienst werkte. En dat moet het ook niet worden want ik wil wel mijn vrijheid houden. Ik ben ten slotte met pensioen.”

“Hoe definieert u een succesvol ondernemer en ziet u zichzelf als een succesvol ondernemer?”

“Nou ik vind het vooral belangrijk dat mensen het naar hun zin hebben. Dat komt denk ik door mijn sociale achtergrond. Ik vind het gewoon leuk om onze prachtige omgeving met anderen te delen. Ik hoop steeds te bereiken dat mensen achteraf zeggen van, nou het geld wat we hebben betaald is het dubbel en dwars waard. Maar daarnaast wil ik er ook wat aan overhouden. Dat hoeft niet veel te zijn, maar de kosten wil ik er wel uit hebben, en het liefst iets meer als het kan. En dat lukt. We kunnen er absoluut niet van leven maar we verdienen er wel iets mee. En daar haal ik dan ook wel voldoening uit, dat mensen bereid zijn om ervoor te betalen.”

“Bent u tegen problemen aangelopen bij het starten van uw onderneming?”

“Nou in het begin vroegen we ons wel af of er wel voldoende vraag naar was. We hebben daarom tien stellen uit de omgeving gevraagd of ze een keer bij ons wilde overnachten, zodat we beter wisten of we voldeden aan de wensen van mensen. Maar het probleem was dus dat we iets deden wat in een totaal andere sector zit dan waar zowel ik als mijn partner in gewerkt hebben. De financiering was eigenlijk ook niet echt een probleem. We hadden allebei ons vorige huis verkocht, dus we hadden een spaarpotje. We hadden dus een aardige buffer. Ik denk dat het starten van een onderneming lastig zou zijn geweest als we geen buffertje hadden en als ik geen pensioeninkomen zou hebben. ”

“Speelt het feit dat u in bezit bent in een buffer, een spaarpotje, ook mee in de beslissing om te starten met een onderneming?”

“Ja, ten eerste werd het hierdoor makkelijker om een beetje geld te lenen van de bank. Daarnaast hadden we ook zoiets van, als het niks , dan zijn we een deel van onze buffer kwijt,meer niet. Dus we durfden dat risico wel aan. De druk was er dus niet om voldoende opbrengsten te halen uit onze onderneming. Hierdoor ervaar ik denk ik het niet als een onderneming, maar meer als een hobby. Hierdoor heb ik ook helemaal geen stress. ”

“Heeft u ook problemen ondervonden die gerelateerd zijn aan ons leeftijd?”

“Nee, eigenlijk niet nee. Wel hadden geen van ons beide verstand van het maken van een website. Dus daar hebben we iemand voor ingehuurd.”

“ Gebruikt u ondanks dat u nu actief bent met uw onderneming in een geheel andere sector dan dat u werkte toen nog in loondienst werkten, nog kennis, ervaring of u netwerk uit uw loondienstperiode?”

“nee, hoewel, ik hield me vroeger bezig met sociale zaken. Ik merk dat ik nu nog steeds de sociale kant opzoek, omdat ik het leuk vind om met mensen in contact te komen. Maar echt specifieke kennis uit mijn loondienstperiode gebruik ik niet. Ach, een bed & breakfast beginnen kan iedereen in principe doen he. Daar heb je geen specifieke kennis voor nodig.”

“Speelde sociale contacten ook een rol in de keuze om een bed& Breakfast te beginnen?”

“Ja, ik wil toch echt onder de mensen blijven. Ik wil graag actief blijven, nieuwe mensen ontmoeten. Dat heeft me het gevoel dat ik nog een beetje mee doe.”

“Heeft nog contact met uw oud-werkgever?”

“Nee helemaal niets. Die periode is gewoon voorbij. Nu ben ik met iets heel anders bezig, wat niets met mijn loondienstperiode meer te maken heeft.”

“Waarom heeft u voor de huidige plaats van uw onderneming gekozen?”

“Nou we wilden ten eerste mooi buitenaf wonen. We zijn niet naar de huidige woning verhuisd omdat we een bed & breakfast wilden beginnen. Toen we daar eenmaal gingen wonen hebben we bedacht om een bed & breakfast te beginnen. Het was dus niet echt een bewuste keuze ofzo.

“Mevrouw -, hartelijk dank voor uw tijd”

“Graag gedaan!”

Interview respondent 3. Herman

Datum: 9 mei, 13:00

Plaats: Blokzijl

“Meneer Koot, zou uzelf even weer voorstellen?”

“Ik ben Herman. Ik ben geboren in Rotterdam. Ik ben getrouwd, heb twee kinderen. En ik ben 68 jaar oud.”

“Kan u iets vertellen over uw opleiding en loopbaan?”

“Nou ik heb door omstandigheden alleen de lagere school afgemaakt. Toen heb verschillende dingen gedaan. Ik heb in de tuinderij gewerkt, in de bouw, stukadoor, tegels zetten, plafonds maken. Alles wat op mijn weg kwam eigenlijk. Ik ben altijd aan het werk geweest. Maar in het begin was ik in de omgeving van Rotterdam aan het werk. Maar later ging ik met mijn moeder verhuizen naar de polder omdat we in Rotterdam geen huis konden krijgen. Maar in de polder ben ik in een slachterij gaan werken. Daarna ben ik weer in de bouw gegaan. En toen ben ik in de autosector beland. Heb ik auto's gerestaureerd, oldtimers. Toen ik 65 jaar oud was ben ik gestopt met werken en kreeg ik pensioen. Toen ben ik voor een paar maanden fulltime bij mijn broer gaan werken. Hij heeft een tuiniersbedrijf en hij kon wel wat hulp gebruiken.”

“Waarom bent u na uw pensioen bij uw broer gaan werken?”

“Nouja, financieel was dat wel even lekker natuurlijk. En ik had ook geen zin om alleen maar thuis te gaan zitten. En hij had het mij gevraagd. En tja, het is wel mijn broer natuurlijk.”

“En wat heeft u toen gedaan?”

“Toen heb ik een jaartje even niets gedaan. Ik ben bij mijn broer in Frankrijk op bezoek geweest. En ik ben op bezoek gegaan bij mijn zus in Thailand. Maar na een jaartje had ik toch wel weer zin om wat te gaan doen. Mijn vrouw werkte namelijk nog wel. En dan zat ik daar maar thuis. Ik wilde gewoon weer lekker bezig zijn. Dus toen ben ik deze winkel begonnen, waarbij tapenade verkoop en allerlei lekkere hapjes en wijn. En het leuke hiervan is dat je steeds allerlei mensen over de vloer krijgt. Je krijgt veel contact met mensen. Want je kunt wel als je 65 bent je armen over elkaar heen doen en thuis gaan zitten en naar buiten zitten kijken, maar dat leek me toch ook niets. Dan doe je niet meer mee. Dan ben je eigenlijk gewoon dood. Daarnaast was het ook een uitdaging om een winkel te beginnen. Dat vond ik leuk, want ik had dat nog nooit eerder gedaan.”

“Dus u had geen zin om helemaal niet meer te werken?”

Nee absoluut niet. Ik wil bezig zijn. Ik denk dat het niet gezond is als je de hele dag niets meer doet. Je moet scherp blijven. En ik ben nu nog fit, dus draag ik ook nog weer wat bij.”

“Speelde er ook financiële motieven een rol om deze onderneming te beginnen?”

“Nee, absoluut niet. Ik kan hier niet van bestaan hoor. Ik heb recht op AOW, en mijn vrouw werkt ook nog een beetje. Dus we hebben echt niet slecht hoor. Ik doe dit gewoon omdat ik het leuk vind om het te doen. Want je bent lekker bezig, waar ik voldoening uit haal, dat mensen mijn producten lekker vinden. En ik heb alle vrijheid om te doen wat ik wil. Geen baas zegt wat ik moet gaan doen.”

“Waarom wilde u niet meer in loondienst werken?”

“Ik had geen zin meer om in loondienst te werken. Ik wilde gewoon mijn eigen ideeën

uitvoeren. Ik wilde meer vrijheid, niet meer verantwoording afleggen aan wie dan ook. Ik kan nu zelf bepalen hoelang ik ga werken, of ik op zondag wil werken of niet.”

Ik heb het nu financieel niet meer echt nodig om te werken. Maar ik vind het lekker om bezig te zijn, dus daarom ben ik deze winkel begonnen, waarbij ik alle vrijheid heb, en verplichtingen heb naar anderen.”

“U heeft nooit eerder de ambitie gehad om een onderneming te starten?”

Nee, eigenlijk niet. Toen ik met pensioen ging wilde ik gewoon weer wat gaan doen, maar niet in loondienst, aangezien ik dan minder vrij ben. Ik kan nu mijn tijd gewoon zelf inplannen.”

“Hoeveel uur werkt u per week met deze onderneming?”

“Dat verschilt een beetje met het seizoen. Kijk, nu komt de zomer eraan, dus dan ben ik eigenlijk wel de hele dag open. Soms wel zeven dagen per week. Maar in het naseizoen ben ik soms maar drie uur per dag open hoor. Ach, het is ook maar net waar ik zin in heb hoor. Als ik even wat leuks wil gaan doen, sluit de boel hier gewoon eerder. Ik heb dus nog steeds alle vrijheid.”

“Uw onderneming is iets totaal anders dan wat u voorheen in loondienst hebt gedaan, vanwaar deze verandering?”

“Tja, ik hou gewoon van lekker eten en drinken. Ik heb eigenlijk van mijn hobby mijn werk gemaakt. Maar ik ben ook een mens die hele impulsieve dingen doet. Ruim drie jaar was ik met mijn vrouw en vrienden hier door Blokzijl aan het lopen. Toen zag ik dat het kunstwinkeltje, dat voordat ik erin kwam in dit pandje zat, ging verhuizen. Toen heb ik de eigenaar gebeld van dit pand, en gevraagd of ik dit pand kan huren. Zo gezegd zo gedaan, na een gesprek van tien minuten had ik dit pandje gehuurd en kon ik met de winkel beginnen. En het gaat eigenlijk wel goed. We houden niet veel over, maar we draaien ook geen verlies. Ik vind het hartstikke leuk.”

“Hoe reageerde uw omgeving dat u een winkel was gestart?”

“Iedereen was heel enthousiast. Mijn kinderen weten wel dat ik niet stil kan zitten, dus zij waren niet echt verbaasd.”

“Werd u in uw omgeving gestimuleerd om een onderneming te starten?”

“Nee helemaal niet. Ik wilde het zelf gewoon graag.”

“Was ook niemand voor u een voorbeeld om een onderneming te starten?”

“Nee ook niet.”

“Liep u ook tegen bepaalde problemen aan bij het openen van deze winkel, zoals financiering, of het werven van klanten?”

“Nee eigenlijk niet. In het begin gaat er natuurlijk eerst alleen maar geld in, en komt er nog geen geld uit. Maar mijn vrouw en ik hadden allebei wat gespaard dus dat was geen probleem. We hebben het inkomen niet echt nodig, dus als het niets werd, en de kosten werden te hoog, dan stoppen we er gewoon mee dachten we. We hadden dus niets te verliezen. En als je niet hoeft te werken, je hoeft er niet van te leven, dan sta er in heel anders in. Dan heb je geen stress

En de mensen kwamen vanzelf wel. Daar heb ik niets voor hoeven doen eigenlijk. Ik zit natuurlijk wel aan een goede straat, waar genoeg mensen langs kwamen. En als je services goed is, en je producten zijn goed, dan komt het wel goed.”

“Gebruikt u nog kennis, vaardigheden of contacten uit de tijd toen u nog in loondienst was?”

“Nee eigenlijk niet. Ik doe nu iets heel anders he. Ja je moet kunnen optellen en aftrekken, maar dat is dan ook het enige. En van lekker eten houden, maar dat heb ik altijd al gehad. Maar het starten van een winkel als dit is niet moeilijk hoor. Je moet wel een beetje startkapitaal hebben. En ik ben niet echt afhankelijk van het inkomen, dat maakt het ook makkelijker. Maar verder was het makkelijk om dit voor elkaar te krijgen”

“Waarom ben u eigenlijk met uw winkel hier in Blokzijl gevestigd?”

“Nou ik woonde hier al in Blokzijl, dus het leek me fijn en handig om hier iets te gaan doen. Daarnaast kwam ik dus toevallig dit pand tegen. Ik heb er eigenlijk niet echt bij stil gestaan. Het is toevallig zo verlopen”

“Ziet u zichzelf als een succesvol ondernemer?”

“Ach, wat is succes. Ik ben voor mezelf succes, omdat ik gewoon lekker bezig kan zijn, en geen kosten maak. Maar ik ben natuurlijk niet succesvol als je kijkt naar hoeveel winst ik maak. Soms zet ik in een ochtend 300 euro om, op een andere dag haal ik nog geen 50 euro op een dag. Het is natuurlijk lekker als ik meer omzet maak, maar als het een keer wat minder is maakt dat ook niets uit. Maar ik doe nu iets wat ik leuk vind, en de mensen zijn tevreden over mijn producten en service. En dat vind ik het belangrijkste.

“Hoelang denkt u nog door te gaan met deze onderneming?”

“Geen idee, ik heb niet het eeuwige leven. Maar, zolang ik het nog leuk vind. Ik zie het wel.”

“Meneer -, hartelijk dank voor uw medewerking”

“Graag gedaan.”

Interview respondent 4. Paula

Datum: 13-04-2013

“Goedemiddag mevrouw -. Kunt iets over uzelf vertellen?”

Mijn naam is Paula, ik ben 59 jaar oud. Ik ben gescheiden, daarna weer getrouwd. Ik heb drie kinderen en ik ben geboren in Wageningen. Daar heb ik gewoond tot de middelbare school afgelopen was. En nu werk ik dus in Deventer.

“Wat voor opleiding heeft u gedaan”

“Ik heb geneeskunde gestudeerd. Daarna heb ik de specialisatie kindergeneeskunde gedaan. Daarna heb ik mij verder gespecialiseerd in maag, darm en leverziekte.”

“ Bent u naar uw studie meteen naar Deventer gegaan?”

“Nee, nadat ik klaar was met mijn studie in Groningen ben ik nog zeven jaar in Groningen gebleven. Daar heb ik toen een levertransplantatie bij kinderen opgezet. Dat was ook mijn baan. Dat was vrij experimenteel, en heel intensive care werk. Maar goed, na zeven jaar ben ik dus naar Deventer gekomen. Dat is nu dan 22 jaar geleden. Daar werkte ik in loondienst.”

“U heeft mij kenbaar gemaakt dat u gestopt bent met het werken in het ziekenhuis en een onderneming bent gestart. Kunt daar iets over vertellen?”

“Sinds 1 september ben ik gestopt met mijn baan in het ziekenhuis. Ik heb de laatste jaren een communicatie en coachen opleiding en de opleiding professionele begeleiding gevolgd in Utrecht. Dit is een soort psychotherapie, een behandeling voor individuen met behandelplannen en dergelijke. En daarna nog een opleiding om systematisch te kunnen werken. Deze opleidingen heb ik allemaal achter elkaar gedaan en dat betekent dat je dan eigenlijk wordt opgeleid tot professioneel communicatiedeskundige en coach wordt, en dat je ook kan worden ingeschreven in het register voor psychotherapie.”

“En waarom bent u met deze opleidingen en uw onderneming begonnen?”

“Dat kwam eigenlijk door mijn werk in Deventer. Ik was daar in de hoek verzeild geraakt was van de psychosomatiek, dus allerlei kinderen met lichamelijke klachten zonder lichamelijke oorzaak, en die hierdoor vaak in de knel of de verdrukking zitten. Deze kinderen heb dan vaak lichamelijke klachten door bepaalde spanningen of ellende. Die klachten lijken heel erg op echte lichamelijke klachten die moeilijk zijn te ontrafelen. En was met deze psychosomatiek eigenlijk wel geïnteresseerd geraakt om iets met gesprekstechnieken te kunnen doen, dus een beetje de psychotherapie kant opgaan. Een vriendin van mij deed die opleiding, en die zei tegen mij dat ze dacht dat deze opleiding heel geschikt voor me was. En leid ik mezelf in 5 jaar zover op, dat ik het idee kreeg dat ik ook wel zelfstandig kon gaan werken. Want ik had geen zin om tot mijn 66e in loondienst te blijven werken.”

“Waarom wilt u dan niet tot uw 66^e in loondienst blijven werken?”

“Ik heb eigenlijk altijd wel een keer in de tien jaar een nieuwe uitdaging nodig. Een vak in de medische wereld is eigenlijk 30 jaar precies hetzelfde doen. En daar raakte ik op uitgekeken. Het was echt elk jaar, elke dag weer hetzelfde. Dus ik vond daar geen uitdaging meer in. Ik wilde dus weer eens wat nieuws gaan doen. Dus eerst heb ik dus zeven jaar lang die levertransplantaties gedaan. Dat was ontzettend leuk, alleen had je daar een heel beperkte ziektebeeldgroep. Toen dacht ik, nou ik wil hier weer weg, om dus een nieuwe uitdaging te zoeken. Toen heb ik algemene kindergeneeskunde gedaan, wat weer totaal anders was. Hierna

ben ik in Deventer in de psychosomatiek gegaan. En nu heb ik zoets van, ik heb nog een keer zeven jaar te gaan, ik wil iets nieuws doen. En ik wil echt dan een keer iets buiten het ziekenhuis doen. Want het werken in het ziekenhuis is ook niet altijd leuk hoor. Het is de afgelopen jaren steeds beperkter geworden, steeds minder mogelijkheden. De directie geeft niet snel meer toestemming als iets nieuws wil opzetten. De ziekenfondsen gaan er ook niet meer in mee. Dus er wordt zoveel gesnoeid en gesneden dat het dus een stuk minder leuk is om binnen het ziekenhuis te werken. Dat is de laatste vijf jaar is dat erger geworden. En dat maakt het werk dus niet leuker als je zo ondernemend bent als ik.”

“Maar waarom start u dan een onderneming? Wat voor uitdaging vind u in het starten van een onderneming?”

“Nou ik kan dan zelf het vorm geven. Dat je zelf kan bepalen hoe je het wil gaan doen. Maar het is ook zo dat ik dan helemaal een andere hoek ik kan dan wat in het ziekenhuis het geval is. Ik wil meer vrijheid hebben.”

“Werkt u nu minder dat wat u voorheen in loondienst deed?”

“Nee, maakte in de tijd toen ik in loondienst werkte ongeveer 30 uur per week. Nu werk ik even veel of misschien zelf wel wat meer.”

“U onderneemt dus niet omdat u flexibeler wilt zijn met uw tijd, om uw tijd zelf in te kunnen delen?”

Nee, ik ben ook helemaal niet flexibel omdat ik steeds met mensen afspraken maak. Je kan niet altijd alleen op het tijdstip als jij het wil.”

“In hoeverre speelt het financiële aspect een rol in uw keuze om een onderneming te starten?”

“Nou dat heeft wel een rol gespeeld bij mijn keuze. Ik realiseerde mij zeker dat ik minder tijd te overbruggen heb als het mis gaat, omdat ik bijna 66 ben. Daarnaast zijn mijn kinderen oud genoeg dat ze financieel niet meer op mij rusten. Dus ik heb nu meer financiële vrijheid. En ik heb hier ook zeker op gewacht hoor voordat ik met mijn onderneming ging beginnen.”

“Hoelang wilt u doorgaan met uw onderneming?”

“Nee, zolang ik het maar leuk vind. Op een gegeven moment passeer ik de grens van 66 jaar, maarja, dat ,maakt me niets uit.”

“In plaats van een onderneming starten kon u er ook voor kiezen om in loondienst te blijven werken en na een aantal jaren met pensioen te gaan. Waarom koos u hier niet voor?”

“Tja, als je niet meer werkt ga je leuke dingen doen. En ik vind ondernemen gewoon leuk, ik wil dingen blijven ondernemen.”

“Dat u een onderneming bent gestart in de medische hoek, heeft dat ook te maken dat u uw kennis en kunde wilde blijven toepassen?”

“Ja absoluut. Ik vind het zonde om niet mijn kennis en ervaring te gebruiken. Voor mezelf, maar eigenlijk ook wel voor de maatschappij.”

“U heeft uw onderneming aan huis?”

“Ja, ik heb hierachter een schuur die ik heb verbouwt tot een mooie ruimte met vloerverwarming en isolatie en een toilet erin. Het is groot genoeg om een er groepen te ontvangen.”

“Heeft u er bewust bij stil gestaan waar u uw onderneming zou starten?”

“Nee, niet echt. Ik woon nu al jaren in de omgeving van Deventer en dat bevalt me prima. Dus ik wil hier echt blijven wonen. Daarnaast was het voor mijn onderneming ook niet echt nodig. Ik had het geluk dat ik hier bij huis nog ruimte had. Daarnaast heb ik hier in deze regio mijn netwerken die ik gebruik voor mijn onderneming.”

“Heeft u nooit eerder een onderneming willen starten?”

Ja absoluut. Ik heb altijd al het idee gehad van goh, ja dat zou ik wel eens willen doen. Maar dan stond het op dat moment nog te ver van me af.”

“Wat hield u uiteindelijk tegen om niet eerder een onderneming te starten?”

“Dat waren praktische redenen. Ik had kinderen thuis, ik was moeder en ik ging dus scheiden. Dus ik moest dus alleen de kinderen opvoeden. Nouja dat maakte het allemaal niet heel makkelijk om een onderneming te starten. Ik hierdoor ook niet mijn werk in loondienst loslaten, want mijn ex-partner overleed ook nog. Dus ik kon niet een financieel risico lopen. Ik was dus echter kostverdiener en kon mijn werk niet opgegeven. Maar nu het allemaal anders is heb ik zoiets van, voordat ik 66 ben wil ik het toch een keer geprobeerd hebben om een onderneming te starten. Het was dus echt een oude wens.”

“Speelde ook het motief mee dat u zich tegenover uzelf of tegen andere wilde bewijzen?”

“Nee, ik vind het gewoon leuk. Ik zit nu in een situatie waarin mijn partner inkomen heeft. Dus ik kan wat meer risico nemen. Ik vind het gewoon leuk om te gaan ‘spelen’, om het te proberen.”

“Mist u uw contacten uit de tijd toen u nog in loondienst was?”

“Nee, niet echt. Het contact met de mensen uit mijn loondienstperiode verwatert gewoon. Maar ik heb nu weer best veel nieuwe mensen leren kennen, en ik heb een grote vriendengroep, dus ik heb altijd genoeg contact met mensen. Maar af en toe mis ik mijn oud-collega's wel eens hoor.”

“Spelen sociale factoren ook mee dat u langer wil blijven werken?”

“Ik ben nog geen 66 dus ik kan daar dat nog niet helemaal overzien, maar ik denk dat ik dan nog wel beetje bezig wil blijven, misschien twee of drie dagen in de week, en dan blijf ik ook wel mensen zien.”

“Hoe reageerde uw oud-werkgever op uw plan om een onderneming te starten?”

“Iedereen vond dat heel leuk. Mijn oud-werkgever steunde mijn plan ook echt. Zo wilden ze gebruik maken van de diensten van mijn onderneming. Zij sturen mij, samen met de huisartsen patiënten. Daarnaast ben ik voor hun natuurlijk lekker flexibel, ze kunnen mij inhuren als ze mij nodig hebben. Dat kan niet als ik in loondienst zou werken.”

“Heeft u er ook wel eens aan gedacht om een onderneming te starten dat totaal iets anders is dan uw werk loondienst?”

“Ja, ik ben begonnen in de medische wereld, omdat ik wist hoe alles werkte. Hierdoor nam ik ook minder risico.”

“Vond u uw werk in loondienst nog leuk?”

“Langzamerhand begon ik het werk niet meer leuk te vinden. De sleur kwam er eigenlijk een beetje in. Elke keer weer hetzelfde. En de samenwerking binnen het ziekenhuis liep dus niet. Die twee dingen samen hebben mij doen besluiten om een onderneming te starten.”

“Bent u ook tegen problemen aangelopen bij het starten van uw onderneming?”

“Het krijgen van klanten. Dat was toch wel even lastig. Maar uiteindelijk liep dat wel. Zo kreeg ik met kleine advertenties en via oud-collega’s klanten.”

“Heeft u hulp gekregen van externen bij het oprichten van uw onderneming?”

“ja, ik heb bijvoorbeeld mijn website door iemand anders laten maken. Ik kende wel mensen die dat tegen betaling wilden doen. Ook een zzp’ er. Verder kende ik wat mensen die ook in deze hoek actief zijn. Daar heb ik meerdere keren mee gesproken.”

“Het starten van een onderneming kost geld. Was dat een probleem?”

“Nee, ik had een spaarpotje. En als het niets wordt dan is dat weg. Dat is dan jammer maar niet een groot probleem. Dat maakt de drempel dan ook wat lager, want ik heb een buffert.

“Hoe definieert u een succesvol ondernemer en ziet u zichzelf als een succesvol ondernemer?”

“Ik wil alleen maar dingen doen die ik echt leuk vind. Dus naar mijn mening ben ik succesvol als ik klanten krijg en dat ik alleen maar de dingen doe die ik leuk vind en waarmee de klanten natuurlijk baat bij hebben. Maar mijn drijfveer is ook echt om te doen wat ik leuk vind.”

“Mevrouw -, hartelijk dank voor uw medewerking.”

“Graag gedaan hoor!”

Interview respondent 5. Gerard

Datum: 22-04-2013

“Kunt u uzelf even voorstellen?”

“Mijn naam is Gerard en ik ben 60 jaar oud. Ik ben getrouwd en ik heb twee kinderen. Mijn onderneming heet -- advies. En het is gestart in april 2011. Het gaat hierbij om het coachen van managers en organisaties. Dat zijn de twee hoofdcategorieën en dan specifiek richt ik mij op ouderen van 55 jaar en ouder. Dat kunnen professionals of managers zijn. Ik was 58 jaar, bijna 59 jaar oud toen ik begon met de onderneming. Hiervoor heb ik altijd in loondienst gewerkt.”

“Wat voor werk heeft u gedaan toen u in loondienst was?” “Vanaf 1992 heb ik in feite al gewerkt in de zakelijke dienstverlening, het werk wat ik nu eigenlijk ook doe, en dat was bij het CAP. Dat was een organisatie advies en trainingsbureau hier in Groningen, en sinds 2007 werkte ik ook bij het GITP, dat is een landelijk human resource bureau, en daar heb ik gewerkt totdat ik zelfstandig werd. Beide bedrijven waren profit bedrijven in de zakelijke dienstverlening.

“Hoe groot waren deze bedrijven?”

GITP was een heel groot landelijk bedrijf met meer dan 200 mensen in dienst. En het CAP waren we met tien mensen, maar dat is inmiddels opgeheven. Bij beide bedrijven werkte ik in Groningen.

“Dus u bent nu eigenlijk in dezelfde sector actief als waar u vroeger in loondienst was?”

“Ja, alleen wat ik nu nog veel meer doe dan ik wel gedaan heb, bij die andere bureaus was ik ook wel vaak een trainer, gaf ik communicatietrainingen op het gebied van samenwerking en op het gebied van leiding geven, en ik heb ook wel organisatie advies gedaan en nu is mijn focus heel sterk gericht op individuele coachen. En soms komt er wel eens training of een conferentie, adviestraject tussendoor maar de hoofdmodus is coachen.”

“En wat is de rede dat u nu hoofdzakelijk aan coaching doet? Omdat u dat het leukst vindt?”

“Het is voor een deel een bewuste keuze, maar het heeft ook wel te maken met economie, er worden heel weinig trainingen afgenomen door bedrijven. Het is ook zo in de sector advies dat je een goede reputatie moet hebben om gevraagd te worden. Ik heb een goede reputatie op het gebied van individuele coaching. Ik kan dat goed. Dus dat is het ene. Het andere is dat ik ook een achtergrond heb als psycholoog. Het boeit me heel erg om bij het coaching wat ik nu doe de kennis en kunde die ik heb uit de studie weer toe te passen. Ik heb dus gekeken naar waar vraag naar is, en waar ik goed ik ben. Dat laatste prevaleert, dat vind ik het belangrijkste. En dat is ook mijn profiel waarop ik gevraagd wordt door mijn opdrachtgevers.”

“Welke juridische naam heeft uw onderneming?”

“Ik ben een ZZP'er. Dit is de eerste keer dat ik een onderneming heb.”

“En hoeveel uur per week besteedt u gemiddeld aan uw onderneming?”

“Gemiddeld 30 uur per week. Toen ik in loondienst werkte had ik formeel een baan van 36 uur per week. Dat ik nu iets minder uren werk heeft te maken met de iets lagere vraag. Het is trouwens wel gemiddeld he. Soms heb je 40 uur per week, en de week daarna maar 20 uur. Ik ben erg flexibel daarin, en dat bevalt me prima, deze vrijheid.”

“Bent u niet gaan ondernemen om minder uren te gaan maken?”

“Nee, dat is niet de hoofdreden nee.”

“Wat voor opleiding heeft u gedaan?”

“Mijn hoofdopleiding is doctoraal psychologie, hier in Groningen.”

“Toen u ging stoppen met werken in loondienst, kon u zich toen permitteren om niet meer te gaan werken?”

“Ik moest nog wel doorwerken, voor mijn gezin, aflossen van mijn hypotheek. Ik heb dus een sterk financieel motief.”

“En is het inkomen met wat u nu met uw onderneming genereert, vergelijkbaar met wat u voorheen in loondienst verdiende?”

“Ja dat is vergelijkbaar. Misschien ietsjes lager, maar ik heb dan ook weer minder verplichtingen in het behalen van targets, en ik draai iets minder uren, wat ik zonet al verteld heb. Dus mijn inkomen mag van mij dan ook wel iets minder zijn.”

“Hoe lang denkt u nog door te willen werken?”

“Nou het heeft eigenlijk een openeinde. Ik kan me best voorstellen dat ik tot mijn 70^e doorga, ook is het dan financieel niet meer noodzakelijk straks, maar ik heb zoveel plezier in werk, en het is fysiek geen zwaar beroep.”

“En waar zit het plezier om door te werken in?”

“In het een op een contact. Ik vind het boeiend om met mensen in contact te komen uit heel uiteenlopende organisaties. Daarnaast haal ik veel plezier uit wat ik van de mensen terug hoor, als mensen zeggen dat ze mijn advies waardevol vinden, wat ze aan mijn coaching hebben. Daar haal ik genoegdoening uit. Daarnaast vind ik het waardevol om ergens mee bezig te zijn. En het gewaardeerd worden, niet alleen door de mensen die ik coach, maar ook door organisaties die mensen naar mijn sturen om gecoacht te worden. In mijn vriendenkring wordt het niet zo uitgesproken maar ik denk dat men er wel respect voor heeft en waardeert. Voor de stap om zelfstandig ondernemer te worden heb ik ook veel positieve reacties op gehad uit mijn omgeving. Zo zei men dat ze het dapper van mij vonden om in deze slechte economische tijden om zo'n stap te doen.”

“Hoe heeft deze stap gemaakt? Want ik kan het me voorstellen dat het voor iemand die jaren in loondienst heeft gewerkt, lastig is om in een keer een onderneming op te starten.”

“Nou dat ging relatief eenvoudig. Zo zijn sommige mensen om mij heen ook begonnen als ZZP'er, waar ik wel ervaringen mee kon uitwisselen. Daarnaast heb je een fiscaal adviseur, en de Kamer van Koophandel waar je informatie vandaan kon halen. Maar al met al vond ik het wel eenvoudig om een onderneming op te starten. Dat is denk ik anders als je een bv opricht of een nv.”

“Wat heeft u doen besluiten om een onderneming te starten?”

“Ten eerste dat ik in een andere fase van mijn leven kwam. Ik heb zoveel geleerd in de afgelopen 20 jaar, en een netwerk heb ik opgebouwd. Op gegeven moment beslis je dan dat je dat wel helemaal autonoom wil gaan doen, voor eigen rekening. Naar mate je oudere wordt vind je het moeilijker om een leidinggevende boven te hebben, dat je steeds veel moet overleggen met collega's. Dat had ik wel een beetje gehad. Ik had dus behoefte aan autonomie, vrijheid. De leeftijdsfase van rustigere aan doen, de leeftijdsfase waarin de

kinderen de deur uit gaan omdat ze gaan studeren, waardoor je een andere verantwoordelijkheid voelt en flexibelere wordt, dat zijn een aantal variabelen die mee spelen. Ook financieel is het van belang dat je wel doorrekent van wat is mijn inkomen zolang ik bij het bedrijf werk, hoeveel vermogen heb ik nodig om met pensioen te gaan, en hoeveel heb ik nodig om de tijd te overbruggen, en wat moet ik per jaar omzetten om dat te halen. Nou ik was er optimistisch over dat ik dat met een onderneming zou kunnen halen. Dus dat speelde wel mee met de besluitvorming. Ik hoopte vooral de overbruggingsjaren in te vullen d.m.v. coaching, wat ik leuk vind, en intervisie, wat ik ook regelmatig doe en inhoudt dat een groepje mensen van vijf a zes die managers zijn of professionals, die elkaar bevragen over hoe ze met het vak bezig zijn, of elkaar van oplossingen voorzien. En het derde zijn de workshops. Dus de drie ideeën, coaching, intervisie en workshops waren dingen waarbij ik dacht, dat wil ik wel vaker doen. Dit deed ik toen ook wel maar hoopte ik met mijn onderneming meer te doen. Dit lijkt me leuk en boeiend om tot mijn 70^e te doen.”

“In hoeverre speelt uitdaging een rol bij de keuze een onderneming te starten?”

“Nou het was wel een uitdaging om een onderneming te starten, want het was iets helemaal nieuws. Het was een kwestie van acquisitie doen, hoe doe ik dat, relatieonderhoud. Dit waren wel zaken wat ik vroeger voor het bedrijf deed, alleen nu moest ik het voor mezelf doen. Dat is wel anders. Het is ook wel meer persoonlijk, het gaat meer om mij, dan om het bedrijf waar ik vroeger voor werkte. Dat vind ik prettig. Ik merk het ook in mijn omgeving, die mij de opdracht gegeven, die vinden het ook prettig dat het persoonlijker is. Ik heb ook een aantrekkelijker tarief dan toen ik voor verschillende organisaties werkte.”

“Spelen interne kwesties binnen het bedrijf ook een rol bij uw beslissing om een onderneming te starten? Zoals een reorganisatie binnen het bedrijf waardoor u weg zou moeten?”

“Nou het bedrijf stond financieel onder druk (GITB). Het bedrijf focuste zich steeds meer op targets, die ook echt gehaald moesten worden. Anderzijds ging het ook heel erg om bezuinigingen. Dus je kreeg steeds minder ondersteuning, wat betreft administratie. Je moest dus steeds meer dingen zelf doen. Er was geen geld meer voor opleidingen, voor ontwikkeling van mezelf. Dus dat waren wel twee factoren, namelijk de noodzaak van het behalen van de targets en de bezuinigingen op ondersteuning en ontwikkelingen, waardoor ik het wat schraal vond worden. Dit ging eigenlijk ten koste van mijn plezier in het werk en een belangrijke factor in het zoeken naar een weg naar buiten.”

“Hoe reageerde u werkgever op uw aankondiging dat u voor uzelf ging beginnen?”

“Mijn werkgever/teamleider, en ik liepen er allebei tegenaan dat de targets fors waren, en dat ik daar stelselmatig onder bleef. Dus hij vond het vervelend dat hij mij daarover moest aanspreken, en ik vond het vervelend om daarop aangesproken te worden. Dus op een gegeven moment concluderen we dat het goed is dat we op een andere manier gaan samenwerken, maar niet meer in dienstverband. Ik moest dus nog niet weg, maar we zagen beide in dat dat beter was. Op een gegeven moment heb je de kans dat, als het bedrijf moet gaan reorganiseren, dat ik eruit moest. Ook omdat ik pas in 2007, als een van de laatste was binnengekomen. En dan was het heel anders starten met een onderneming, dan als je zelf die beslissing neemt. Dat ‘moeten’ ben ik dus voorgebleven, samen met de andere motivaties zoals levensfasen, netwerk, goede pr etc. Maar dus zowel ik als mijn werkgever begon over

deze samenwerking. Ik moet wel zeggen dat ik niet meteen stond te springen om dit te gaan doen. Ik kreeg wel even kramp zeg maar. Ik moest wel even nadenken tussen de keuze , de stress op lange termijn voor ontslag, of het andere, de stress zo goed mogelijk mee dealen en dat vertalen in ondernemerschap. Nou dat laatste is gebeurd.”

“U werkt dus nog wel samen met uw oude werkgever.”

“Ja, dat heet dan geassocieerd. Ik krijg opdracht vanuit het GITB. Zij huren mij dus in. Ik ben dus eigenlijk een flexwerker. Dat is voor hun prettig, maar voor mij ook. Zo heb ik alleen nog maar te maken met de opdracht die ik krijg. Ik zit niet meer in de cultuur van wat ander vinden wat er gedaan moet worden. Maar ik kom dus nog regelmatig op de vestiging. Ze helpen me dus aan mijn afzet en omzet.”

“Werkt u ook nog op andere manieren samen met hen?”

“Ik mag van hun huisvesting gebruik maken. Ik heb dat nog niet gedaan maar dat kan dus denk ik wel. Ik heb het begin, toen ik hier bij mij thuis nog geen gasten kon ontvangen, in de binnenstad per twee of vier uur een ruimte gehuurd waar ik gasten kon ontvangen.”

“Heeft u wel eens eerder overwogen om een onderneming te starten?”

“Nee, eigenlijk niet. Maar doordat ik het werk steeds minder leuk vond, en de targets moeilijker werd gehaald, besloot ik een onderneming te starten.”

“Heeft u in uw sector van meer mensen gehoord die op een zelfde manier als u een onderneming starten in samenwerking met hun oude werkgever?”

“Nee, dat heb ik nog niet gehoord. Zo’n constructie van geassocieerd heb ik wel veel over gelezen, maar dan in andere sectoren.”

“Wat waren uw doelstellingen bij het starten van uw onderneming?”

“Het belangrijkste wat ik voor me zag was dat ik een onderneming zou hebben waarbij ik veel plezier zou hebben en waar mensen met heel veel waardering zouden kijken en waar ze graag hun traject in coaching en trainingen en advies door die onderneming zouden willen laten uitvoeren. Zo zag ik dat voor me. En zo zie ik het nog steeds wel voor me. Een waardevol netwerk en een mooi vak en dat ik dat kon realiseren. En de financiële doelstelling dat ik hetzelfde inkomen zou hebben als wat ik de laatste jaren bij GITB. Ik hoef niet verder uit te breiden. Ik maak wel gebruik van andere ZZP’ers, die weer goed zijn in hun eigen vak, zoals vormgevers die de website heeft gebouwd, of iemand die mij heeft geholpen een newsletter de deur uit te doen. Dat soort kwaliteiten heb ik om mij heen, maar de rest doe ik zelf.”

“Hoe definieert u succesvol ondernemerschap?”

“Succesvol is op het inhoudelijk vlak, dat je vaak wordt je gevraagd en teruggevraagd. Je doet het inhoudelijke, professionele dus goed. Het zakelijke succes is dat je een goede omzet draait. Het derde is dat je bij organisaties in beeld bent, zonder dat je er meteen een opdracht van krijgt. Maar dat je dus een goed en warm netwerk hebt. Deze drie factoren schieten bij te binnen als ik dus aan succes denk: professioneel, financieel en relatiebeheer.”

“En bent u met behulp van deze factoren succesvol?”

“Relatiebeheer/ netwerk wel. Het professionele aspect is er wel, maar ik zou nog wel wat meer met mijn professionele kunde willen worden ingezet, ik heb daar nog wel tijd voor. Het zakelijke, financiële aspect dat was afgelopen jaar en de drie kwartalen daarvoor toen ik startte, dat was heel succesvol, en ik merk dat het dit jaar iets minder succesvol is.”

“En waar komt het door dat het dit jaar minder succesvol op zakelijk financieel

gebied?”

“De economische crisis, althans dat hoor ik veel. Ik doe alles om uit werk weer nieuw werk binnen te halen en ik doe alles om nieuw werk binnen te halen, maar tegelijke tijd merk ik dat veel organisaties geen gebruik mag maken van externe kennis. Men is veel kritische op de uitgaven. Ik ga binnenkort op gesprek met iemand van de Kamer van Koophandel, die kijk heeft op het werven van werk. De KvK bemiddelt dan tussen deze persoon en mij. Daar kan ik dan wel weer waarde aan ontlene.”

“U vertelde net dat u samen werkt met u vorige werkgever. Is dat in de loop der tijd meer geworden of juist minder?”

“Nou de samenwerking is vrij incidenteel hoor, het is niet echt samen optrekken, maar er wordt regelmatig aan mij gevraagd om dit of dat te doen. Tot de eerste helft van 2012 is het vrij veel geweest, en daarna helemaal niet. Dat heeft te maken met dat alles wat nu binnen komt bij de werkgever nu voor zichzelf wordt gehouden. Ik vermoed wel dat de samenwerking met mijn oude werkgever wel weer aantrekt in de toekomst, dus dat ik weer meer opdrachten van ze krijg.”

“Stamt uw opgebouwde netwerk uit de tijd toen u nog in loondienst was?”

“Ja, voor een deel nog uit 1992 toen ik net begon met de zakelijke dienstverlening, daarvoor heb ik nog andere banen gehad. Daarnaast heb ik nog contact uit de periode uit 2000-2005 en met mensen die bij GITB werken. Dit netwerk is in Groningen, maar ook in Assen en andere delen van Drenthe, en ook Friesland.”

“Wat is de rede dat u uw onderneming in Groningen heeft gevestigd?”

“Nou ik heb mijn netwerken dus hier in de omgeving. Ik heb hier altijd al gewoond en gewerkt.”

“Merkte u nog problemen omtrent u leeftijd?”

“Nee, ik kan denk ik wel goed mensen om mij heen mobiliseren. Ik ben ook wel vertrouwd met linkedin, twitter enzo. Alleen facebook doe ik niet. De website kan ik zelf bijhouden.” Alleen het verkrijgen van een arbeidsongeschiktverzekering, dat is bijna niet mogelijk als je start op je 59. Bij sommige instanties is dat heel duur, andere beginnen daar niet aan. Verder moest ik veel werk verrichten om starterskapitaal te verkrijgen van de bank. Daar heb ik uiteindelijk vanaf gezien omdat ik dat teveel werk vond.”

“Meneer -, hartelijk dank voor uw medewerking”

“Graag gedaan.”

Interview respondent 6. Gerjan

datum: 28 juni, 2013

Plaats: Vorden

“Wilt u uzelf even introduceren?”

“Mijn naam is ---. Ik ben 63 jaar oud. Ik ben getrouwd, heb drie kinderen en ik ben geboren in Beltrum, dus ik ben een echter achterhoeker. Van oorsprong ben ik een boerenzoon uit een familie met acht kinderen. Ik heb daarna werktuigbouwkunde aan de HTS in Enschede gestudeerd. Daarna heb ik nog bedrijfskunde gedaan. Deze combinatie komt niet echt vaak voor maar is wel handig in het bedrijfsleven. De laatste twintig jaar van mijn carrière was ik vooral bezig met bedrijfskundige vlak, doordat ik afdelingsmanager was. Na mijn studie heb ik eerst in een fabriek waar veevoermachines werden gebouwd gewerkt. Daar heb ik een jaar of zeven gewerkt. Daarna heb ik ook ongeveer 7 jaar bij een ingenieursbureau gewerkt die fabrieken voor veevoer in binnen en buitenland bouwde. Daarna ben ik bij ‘For Farmers’ in Lochem terecht gekomen, waar ik 25 jaar precies gewerkt. Daar ben in 2009 weggegaan. Toen ben ik met mijn vrouw naar Canada gegaan daar heb ik een outdoor company opgezet in de Rocky Mountains. En na 3 jaar ben ik weer terug gekomen naar Nederland.”

“Waarom bent u toen een onderneming begonnen?”

“De reden was dat mijn vrouw was uitgekeken op de reiswereld. Ze had altijd een reisbureau in Nederland. We hebben drie dochters, en die studeerden in Groningen. Een was afgestudeerd en de andere twee waren bijna afgestudeerd. Dus die waren alle drie bijna klaar. Dat speelde ook echt mee in de beslissing om nu pas te gaan ondernemen, want ik vond ik de kinderen niet eerder alleen achter kon laten. Qua opvoeding niet, maar ook op financieel vlak. Want het starten van een onderneming brengt risico's met zich mee. Toen mijn dochters eenmaal waren afgestudeerd viel er flinke kostenpost van me af. Daarnaast hadden we ook een beetje geld gespaard, zodat we een tijd voort konden zonder inkomen, aangezien het een tijdje duurt voordat een onderneming eenmaal wat oplevert. Dus we hadden zoiets van, als we nog iets anders willen gaan doen dan moeten we het nu doen.”

“Heeft u altijd al een eigen onderneming willen starten?”

“Ja eigenlijk wel. Ik heb in het verleden drie keer geprobeerd om een bedrijf over te nemen. Dat is helaas niet gelukt. Maar het idee om in Canada een onderneming te starten die is gericht op outdoor activiteiten was ik al langer mee bezig. Steeds was ik aan het wikken en wegen of ik het nou wel moest gaan doen of niet. En ontstaat het gevaar dat het er uiteindelijk nooit meer van komt. En dat zou ik wel jammer vinden.”

“En wat trok het u aan om een onderneming te starten? Want u had ook gewoon in loondienst kunnen blijven werken.”

“Nou in loondienst ontwikkel jezelf in de loop der jaren. Maar in de loop van de tijd botste ik steeds vaker met mijn leidinggevenden. Ik kreeg behoefte aan meer een eigen richting te geven aan dingen. Dus de irritatie op het werk liep een beetje op. Ik vond mijn werk eigenlijk steeds minder leuk worden in de loop der tijd. Ik vond eigenlijk dat de sleur er steeds in meer in mijn werk kwam. Ik deed wel steeds weer nieuwe projecten, maar in principe zijn de stappen die tijdens zo'n proces doet steeds weer hetzelfde, zoals probleem omschrijven, plannen, evaluatie etc. In het begin van mijn loondienstperiode haalde ik nog wel voldoende

uitdaging in nieuwe projecten, maar op het laatst vond ik het eigenlijk toch een beetje saai worden. Ik had dus een nieuwe uitdaging nodig. Dus toen heb ik in 2005 een international wildernis guide opleiding in Yukon, Canada gevolgd. Toen ben ik international wildernis guide geworden. Daarmee kan je dus groepen begeleiden in de wildernis. En toen ben ik in 2009 met mijn vrouw een bedrijf begonnen om groeptochten in te wildernis te organiseren. Daar zijn we drie jaar gebleven. Maar eigenlijk moesten we daar veel te hard werken. Dat viel een beetje tegen. We wilden wel hard werken, maar daarnaast ook wat van Canada zien. En dat viel tegen want in de zomer waren we veel te druk, waardoor we nooit weg konden gaan, en in de winter was het gewoon veel te oud om op pad te gaan.”

“Dus als ik het goed begrijp ging u ondernemen omdat u uw baan in loondienst niet meer leuk vond, maar ook omdat u wat flexibeler met uw vrije tijd om wilde gaan en dat u meer vrije tijd zou krijgen?”

“Nee inderdaad. Het is al lastig als je wat ouder wordt, want je moet je weer helemaal aanpassen aan je nieuwe omgeving, en je moet dan ook nog bijna de grootste inspanning van je leven verrichten. Je onderneming moet ook nog gaan lopen en ook nog genieten van Canada. Dat werkte een beetje tegen elkaar in.”

“Toen u besloot om een onderneming te starten in Canada, bent u gestopt met in loondienst werken. Kon u toen gebruik van een pensioen, prepensioen of een spaartegoed, of had u nog wel echt inkomen nodig?”

“Ja ik had nog wel echt inkomen nodig. Ik had bijvoorbeeld een hypotheek op mijn huis dat ik nog moest aflossen.”

“Liep u tegen problemen bij het oprichten van uw onderneming in Canada?”

“Nou, ik had gehoopt dat we veel groepen uit Europa zouden aantrekken, maar dat viel eigenlijk een beetje tegen. De economische crisis begon toen ook net. Uiteindelijk heb in die drie jaar maar vijf keer met een groep uit Europa een tocht in de wildernis gemaakt. Gelukkig kon wel bij plaatselijke scholen opdrachten binnenhalen. Maar het viel dus niet mee om voldoende klanten te krijgen.”

“U vertelde dat u uw onderneming in Canada drie jaar heeft aangehouden, dus tot 2012. Wat heeft u toen gedaan?”

“Toen ben ik weer samen met mijn vrouw terug naar Nederland gegaan. En toen werd ik gebeld uit mijn netwerk van vroeger die opdrachten voor me hadden. Toen dacht ik van, hoe moet ik dat doen? Moet ik een factuur sturen? Dus toen heb ik besloten om als zzp’er te gaan werken, nadat de Kamer van Koophandel mij daarin hadden geadviseerd.” Dat ik als zzp’er verder ging, was eigenlijk een beetje noodgedwongen, want ik moest een manier hebben om een factuur uit te schrijven naar mijn klanten.”

“Wat voor opdrachten waren dat?”

“Dat waren weer projecten die ik eigenlijk voorheen ook deed, dus technische aspecten, die te maken hebben met landbouw.”

“Licht dat in het verlengde met wat u voorheen in loondienst gedaan heeft?”

“Ja absoluut. Eigenlijk pas ik nu mijn opgedane kennis en ervaring toe die ik in mijn loondienstperiode heb opgedaan. Nou moet ik ook zeggen dat ik bewust wel weer deze kant heb gekozen. In Canada heb ik totaal iets anders gedaan. Dat was mooi, maar dat heeft me uiteindelijk niet zo heel veel geld opgeleverd. Ik heb nu nog wel inkomen nodig, dus ik moest

wel iets doen waar ik vrij zeker van was dat ik daar ook goed in zou zijn. En toen werd ik dus gebeld door mensen uit mijn netwerk, dus uit de technische landbouw hoek zeg maar. De keuze was toen dus snel gemaakt om als zzp'er te gaan werken in deze sector, omdat ik dus die contacten had en omdat ik daar veel ervaring in heb”

“Had u overwogen om weer in loondienst te gaan werken?”

“Ja dat heb ik wel overwogen, maar ik wist dat het als 60 plusser lastig is om weer in loondienst te treden. Die kans was niet groot. Dus ik heb dat eigenlijk ook niet meer geprobeerd. Maar dat hoefde dus ook niet omdat ik in mijn omgeving werd gevraagd om klussen te doen. En ja, als je ondernemer bent geeft dat ook meer vrijheid. Dat is soms ook wel spannend, want het is van tevoren moeilijk in te schatten hoeveel tijd ik nodig heb voor een nieuwe opdracht. Dus het is wat onregelmatiger, maar dat vind ik ook wel prettig.”

“Afgezien van het feit dat het lastig is om in loondienst te treden, zou nu liever weer in loondienst treden of zou u zelfstandig willen blijven werken?”

“Zelfstandig. Ik had dit eigenlijk wel tien jaar eerder moeten doen. Ik was altijd al wel geïnteresseerd in het doen van nieuwe dingen. Ik heb niet steeds 25 jaar hetzelfde gedaan. Er waren steeds nieuwe producten met nieuwe aspecten. Het was een managementfunctie, dus dat is wel een gevarieerde baan. Kijk, je moet eerst wel expertise opbouwen om het te kunnen doen. Maar klanten vinden het fijn dat ik flexibel ingezet kan worden. Als ze mij toch te duur vinden kunnen ze direct stoppen met het gebruik maken van mijn diensten. Dat vinden ze fijn. Ik denk eigenlijk dat zo ook de verhouding tussen de werkgever en de werknemer zou moeten zijn. Maar ja, vakbonden, en veel mensen hebben hekel aan onzekerheid. En vroeger hechte ik denk ik ook meer aan zekerheid. Dat ik nu met die onzekerheid om kan gaan heeft er mee te maken dat nu de kinderen uit huis zijn, en dat ik minder verantwoordelijkheid draag voor mijn gezin. Maar daarnaast is het ook gewoon wennen aan die onzekerheid. Als je een week of twee niets te doen hebt, dan zou je zenuwachtig kunnen worden. In het begin was ik dat ook. Maar bij de derde of vierde keer wordt dat minder, omdat ik dan denk van ach joh, ze komen wel een keer of ze bellen wel weer, dat is voorheen ook goed gekomen. Zoals ze vroeger naar mij belden toen ik nog in loondienst was, bel ik nu naar mijn netwerk. En als je dan belt met de vraag hoe het bij hun is, vaak hebben ze dan nog wel eens wat voor me. En zo loopt het dan ook wel los.”

“Liep u nog tegen problemen aan bij het oprichten van uw huidige onderneming?”

“Nee, eigenlijk niet. Doordat ik dus actief was in dezelfde sector als waar ik voorheen gewerkt heb, kon ik mijn contacten uit mijn loondienstperiode weer gebruiken. Hierdoor kreeg snel opdrachten binnen. Het oprichten van het bedrijf was ook makkelijk. Dat is zo geregeld bij de Kamer van Koophandel. Dat wist ik ook wel voordat ik begon met deze onderneming.

“Hoelang denkt u nog door te gaan met uw onderneming?”

“Ik krijg op mijn 65^e mijn AOW, dus daar kan ik aardig mijn dagelijkse kosten mee dekken. Maar advies geven in het buitenland vind ik eigenlijk ook wel heel leuk om te doen. Ik bedoel, als je ouder wordt dan ben je ook steeds meer geïnteresseerd om je opgedane kennis en vaardigheden over te dragen aan nieuwe generaties. Dat is volgens mij natuurlijk aangeboren bij mensen als ze ouder worden. Ik zie het dan ook zo voor me dat ik na mijn 65^e nog wel even door blijf werken.”

“Hoe reageerde uw omgeving toen u kenbaar maakte dat u een onderneming ging

starten?”

“Mijn omgeving was heel positief. Veel zeiden dat ze het ook wel zouden willen doen maar dat ze het niet durfden. Een aantal mensen in mijn omgeving werden er denk ik ook door geïnspireerd om zelf wat te beginnen.

“Bent u zelf ook door iemand geïnspireerd om voor uzelf te beginnen?”

Nee. Ik wilde altijd al graag naar Canada om daar een onderneming te starten in het gidsen in de wilde natuur. Dat ik nu als zzp'er werk is eigenlijk een beetje noodgedwongen, aangezien ik niet meer in loondienst kan werken. Hoewel ik nu ook niet meer in loondienst zou willen werken hoor. Want ik heb nu alle vrijheid en ruimte om te doen wat ik wil.”

“Maakte u in uw onderneming in Canada en uw huidige onderneming gebruik van uw opgedane kennis en ervaring en netwerken uit de tijd toen u in loondienst was?”

“In Canada eigenlijk niet. Ik deed toen iets totaal anders. Maar met mijn huidige onderneming maak ik wel echt gebruik van mijn kennis, netwerk en ervaring. Ik geef nu advies op technisch vlak. Ik heb in het verleden veel landen bezocht, zoals Rusland en Kenia. Die ervaring die ik daar heb opgedaan gebruik ik vaak om mensen advies te geven om productielijnen op te zetten in die landen. Daarnaast maak ik denk ik nu ook wel gebruik van mijn managementvaardigheden die ik heb opgedaan uit de tijd toen ik nog in loondienst was. Zo kan ik gemakkelijk meerdere dingen tegelijk regelen, en ben ik bes wel creatief in het oplossen van problemen. Als afdelingshoofd heb je met veel verschillende dingen te maken. Eigenlijk niet zozeer met de technische dingen waar ik voor opgeleid ben, maar meer de bedrijfsmatige dingen.”

“Heeft u naast de specifieke technische kennis ook gebruik gemaakt van vaardigheden die u heeft opgedaan uit uw loondienstperiode?”

“Ja, ik heb altijd leiding gegeven aan een afdeling. Ik denk dat ik deze vaardigheid ook heb kunnen gebruiken toen ik in Canada zat. En dus ook die managementvaardigheden, de bedrijfsmatige aspecten, waar ik het net al over had.”

“Heeft u ook problemen ondervonden die gerelateerd zijn aan uw leeftijd?”

“Nou, je moet wel oppassen dat je niet overkomt als een oude wijsneus. Je moet heel voorzichtig zijn met het geven van kennis. De mensen voor wie ik nu opdrachten doe zijn toch wel een stuk jonger dan ik. Nou schilt het wel dat ik er nog niet zo oud uit zie doordat ik geen grijs haar heb. Maar ik hoef niet aan bijscholingen te doen. De meest recente techniek hoef ik niet te kennen. Ik doe meer het management, de leveranciers weten wel hoe producten precies werken.”

“Heeft u ook nog contact met uw oud-werkgever?”

“Ja ik kom daar af en toe nog wel eens even. Gewoon om te kijken hoe het daar is. Op dit moment werken we niet samen. Maar ik verwacht dat in de toekomst er wel van hun projecten binnen komen om uit te voeren. Maar ik heb het er nog niet met ze over gehad.”

“Hoe reageerde uw oud-werkgever toen u stopte met uw werk en een onderneming ging starten in Canada?”

“Ja in het begin vonden ze dat wel jammer, jammer van de kennis en ervaring die ze in mij hebben gestoken. Maar ik denk dat ze ergens ook wel blij waren, aangezien ik er al jaren werkte en dus duur zou worden als ik op een gegeven moment weg zou moeten gaan. Dit was overigens niet het geval hoor toen ik daar weg ging. Ik kon daar in principe gewoon tot mijn

65° blijven werken. Maar ik had geen zin om die tijd uit te zitten. Ik wilde iets nieuws, een nieuwe uitdaging en meer vrijheid. De onderneming van Canada was uiteindelijk niet echt een succes, maar we hebben niet echt verlies geleden. En het was een prachtige periode, een mooie ervaring die ik niet heb willen missen. En mijn huidige onderneming vind ik ook erg leuk om te doen. Ik heb nu veel vrijheid en ik heb een nieuwe uitdaging.

“Heeft uw oud-werkgever u nog geholpen bij het starten van uw onderneming, zoals tijd beschikbaar stellen om uw onderneming op te starten?”

“Nee hoor, ik heb alles samen met mijn vrouw in privé-tijd opgezet. Mijn oud-werkgever heeft me daar niet bij geholpen.”

“Waarom heeft u uw onderneming hier in Vorden, in uw huis gevestigd?”

Nouja, toen we terug kwamen uit Canada, hadden we dit huis nog in Vorden. En al onze vrienden en kennissen wonen ook hier ook. En met mijn onderneming ben je niet echt plaatsgebonden. Ik geef advies, aan mensen in heel Nederland, maar ook in het buitenland. Het maakt niet echt uit of ik hier zit of ergens anders. Als ik maar een computer heb.”

“Heeft u niet bewust nagedacht waar u uw onderneming zou willen starten?”

“Nee, ik ben naar Vorden terug gekomen omdat ik hier mijn vrienden en kennissen dus heb. Maar voor mijn werk maakt dat niets uit.”

“Meneer --, hartelijk dank voor uw tijd en het geven van informatie.”

“Ik hoop dat je er iets aan helpt, maar ik heb het graag gedaan.”

Interview respondent 7. Pieter

Datum: 03-05-2013

Locatie: Barchem, 09:30

“Wat is uw naam en uw leeftijd?”

“Mijn naam is Pieter. Ik ben geboren in 1932 op 21 november en ik ben dus 80 jaar oud. Ik ben geboren in Hengelo, Overijssel. Ik heb daar vijf jaar gewoond. Toen zijn mijn ouders verhuisd naar Enschede. Daar heb ik 35 jaar gewoond. Toen ben ik bij een bedrijf in Eibergen gaan werken. Toen dacht ik Eibergen vind ik niet zo leuke stad om in te wonen. Bovendien als je de hele dag dezelfde mensen ziet, is het wel eens fijn om in je woonplaats alsnog dezelfde mensen te zien. Dus toen ben ik naar Barchem verhuist, waar ik nu ongeveer 40 jaar woon. En dat bevalt me uitstekend.”

“Wat voor opleiding en loopbaan heeft u gehad?”

“Ik heb in Enschede de hoge textielschool gedaan. Dat was destijds een hele unieke school. Dat was op HTS niveau. Daar kwamen mensen uit het hele land, maar ook mensen uit Indonesië en Zuid-Afrika. Dat was een hele unieke school, vooral voor de opleiding voor de fabrikantencursus. Een soort bedrijfskunde voor textiele bedrijven. Ik heb hiervoor gekozen omdat mijn grootvader en mijn vader en mijn ooms dat gedaan hebben, en het was vlak in de buurt. Na het afronden van de opleiding ben ik eerst 2 jaar in dienst in het leger geweest. Toen ben ik in de textiel gaan werken. Ik heb een jaar lang allerlei stageplekken gevolgd. In het allerlaatste jaar ben ik chef van het bedrijfsbureau geworden. Dit had vooral te maken met de administratie. Maar ik vond de administratie niet heel leuk, dus toen ben ik nog even bedrijfsleider geweest in de textielfabriek, een onderdeel van Nico ter Kuile, een bekende textielfabriek in Enschede. Toen ben ik bij van Heek & Co, Verolme gekomen, waar gordijnen gemaakt werden. Uiteindelijk, na een jaar of vijf, zes, ben ik daar weer weggegaan. Toen werd ik gevraagd door een bedrijf uit Eibergen, die slijpmiddelen voor de metaal- en steenindustrie. Daar heb ik een aantal jaren gewerkt, en toen ben ik met 61 jaar met de VUT gegaan.”

“Wat voor soort onderneming is uw bedrijf?”

“Ik ben een ZZP'er. De hele organisatie staat op mijn naam. De product die ik heb ontworpen heet 'SitGo'. Dit is een voertuig waarop men zich gemakkelijk kan verplaatsen. Het is een soort loopfiets, waarbij ouderen die niet meer durven te fietsen, zich alsnog gemakkelijk kunnen verplaatsen. Ook voor jongere mensen die aan het revalideren zijn kan de SitGo van mij een uitkomst zijn. Daarnaast kan de SitGo gemakkelijk in de trein meegenomen worden. Ik heb eerst een schets gemaakt. En mijn broer helpt mee. Die is er vanaf het begin erbij betrokken. De kosten en de eventuele winst delen we.”

“Heeft u in de tijd toen u met de VUT ging nog weer gewerkt?”

“Nee, ik heb helemaal niet gewerkt. Vlak voordat ik met de VUT ging, heb ik mij verdiept in het golfen. Dat vond ik heel leuk om te doen, want het houdt je lichaam bezig en je krijgt veel sociale contacten. Dat heb ik 20 jaar gedaan. Maar twee jaar geleden ben ik lelijk gevallen, waarbij ik mijn pols heb gebroken. Toen dat over was, kreeg ik met mijn knie problemen, wat waarschijnlijk ook werd veroorzaakt door die val. Dus toen moest ik helaas stoppen met golfen. Maar ik wilde nog wel wat blijven doen, maarja in de winter kan je ook niet in de tuin

werken. Toen keek ik naar mijn kleinkinderen, die op zo'n loopfietsje zo weg scheurden. Toen dacht ik, goh, er zal waarschijnlijk een heleboel oude mensen, maar niet alleen oudere, ook jongere mensen zijn die aan het revalideren zijn. Daar moet een markt in zitten. Dus toen ben ik gaan schetsen en met allerlei mensen aan het praten geweest. De meeste mensen lachten me een beetje uit, omdat een 'oude man' opeens een 'gek' idee heeft. Mijn vriendin doet altijd een beetje lacherig over de Sitgo. De vrouw van mijn broer precies hetzelfde. Maar ik zag er een markt in waarmee je een heleboel mensen mee zou kunnen helpen. Ik doe dit samen met mijn broer, en hij heeft contact met professor Bas Bloem van de Universiteit van Nijmegen, die zich inzet voor mensen met Parkinson. En hij is bezig om allerlei fysiotherapeuten de adviseren om allerlei mensen in beweging te krijgen. Met hem hebben we een afspraak mee om met de zitfiets te komen, om te kijken of hij er iets in zit."

"Hoe oud is uw broer?"

Mijn broer is vijf jaar jonger, dus 75 jaar oud. Hij was ook allang met pensioen. Hij was ook in loondienst en heeft net als ik in de textiel gezeten. We zaten hier twee jaar geleden zomaar wat te praten. En toen kwam ik met dit idee, en hij vond dit idee hartstikke goed.

"Speelde de financiële factor nog een rol bij uw beslissing om een onderneming te starten?"

"Nee dat speelde helemaal geen rol. Ik wilde gewoon iets kleinschaligs opzetten en lekker bezig zijn, aangezien ik niet meer kon golfen. Als het niet gaat, dan gaat het niet.

"Maar als de financiële factor geen rol speelt, wat is dan uw motivatie om een onderneming te starten?"

"Nou, dat kan ik u niet eens zeggen eigenlijk. Nouja, ik vind het leuk om een nieuw product te maken, om een nieuw product op de markt te brengen. Ik vind het heel leuk dat ik de dingen die ik heb geleerd uit de tijd toen ik werkte, nu kan toepassen. Daarnaast haal ik ook veel sociale contacten uit mijn werkzaamheden. Zo kom ik met veel mensen in contact die ik nodig heb voor mijn onderneming, en met mijn klanten natuurlijk. Tenslotte vind ik het fijn om bezig te zijn."

"Kunt u vertellen welke kennis en werkervaring u uit de tijd toen u in loondienst was nu nog toepast?"

"Nou ik heb, net als vroeger, met de inkoop te maken. Niet zozeer met het product zelf, is vergelijkbaar met vroeger, maar wel de ontwikkeling van het product. Dus eerst werd er een schets gemaakt en een prototype. En dan denk ik van, ja dit is leuk, en dit en dat moet er nog veranderd worden. En dan is het je kindje geworden, en dan is het leuk om met je kindje naar buiten te gaan. En ook bedrijfsmatige aspecten, het managen, komt een beetje overeen met wat ik vroeger deed. Daar heb ik nu wel een voordeel mee, ook al heb ik nooit eerder een eigen onderneming gehad."

"krijgt u veel genoegdoening uit uw onderneming?"

Ja absoluut. Ik haal veel voldoening uit het feit dat mensen heel blij zijn met de Sitgo. Dat mensen weer meer sociale contacten krijgen door de komst van mijn fiets. Ik maak hun leefwereld weer iets groter. En ze blijven langer fit. Daarnaast vind ik het heel leuk, dat als het een beetje gaat lopen, dat ik mensen aan het werk zetten. Dus ik draag ook op economisch vlak een beetje mee."

"Zou u niet meer in loondienst willen gaan werken?"

Nee hoor. Kijk, ik was al een hele tijd met pensioen. En toen ik aan het golfen was beviel dat prima. Maar doordat ik niet meer kon golfen zocht ik een andere uitdaging waarbij ik lekker bezig ben en veel sociale contacten op doe. Toen kwam dit idee op mijn weg en ben ik een onderneming begonnen. Hierbij heb ik nog steeds alle vrijheid, vrijheid die ik in loondienst niet zou hebben.”

“U hebt veel aandacht gekregen voor u onderneming heb ik begrepen?”

“Ja klopt, ik heb een stuk of twaalf interviews gegeven. Vandaar dat er nu veel vraag is voor die fiets. Vooral vrouwen bellen, ook vaak voor hun man. Ik heb nu in 14 dagen tijd, negen fietsen verkocht. 14 dagen geleden heb ik de fiets geïntroduceerd in Barchem en daarbij veel aandacht bij gekregen, zoals radio 538, omroep Gelderland, krant De Stentor. We zijn bewust in het voorjaar begonnen met de verkoop van de fiets, aangezien dit de tijd van het jaar is dat mensen op pad willen gaan.”

“Hoeveel uur bent u per week bezig met uw onderneming?”

Teveel eigenlijk. Soms wordt ik wakker, en dan denk ik meteen van, ohja dit en dit en dit moet ik doen. Dat geeft me een onrustig gevoel. Dus daarom zeg ik teveel. Ik ben er eigenlijk continue mee bezig. En doordat ik wat ouder ben, doe ik veel langer over dingen. Zo doe ik lang over het schrijven van een email, doordat ik steeds de verkeerde toetsen indruk. Ook krijg ik minder dingen goed in mijn hoofd. Dan moet ik langer over dingen nadenken dan dat ik vroeger nodig had. Maar het aantal uren per week vind ik lastig aan te geven. In de wintermaanden deed ik niet zoveel, lag de boel vrijwel stil. Maar nu ongeveer vier a vijf halve dagen in de week ben ik ermee bezig. Nu helemaal met de radio en de televisie die mij wilde interviewen. Maar dat ik nu zoveel tijd kwijt ben, heeft er denk ik ook mee te maken dat ik net begonnen ben. Alles moet nog opgestart worden. Maar als ik straks grotere aantallen verkoop, kan het allemaal wel eens wat soepeler gaan, als ik alles via de fabriek kan regelen.”

“Wat voor ambitie en doelstellingen heeft u met uw onderneming?”

“ik heb een bepaalde planning gemaakt voor het aantal dat ik verkocht wil hebben in de komende drie jaar”. Binnen drie jaar wil ik mijn onderneming verkopen. En mijn broer denkt daar ook zo over. Dus dat is onze toekomstvisie. En als blijkt dat het toch geen succes is, dan stoppen we ermee. Verder wil in Nederland een aantal steunpunten, die met mij de gok aangaan en een jaar lang proberen mijn fietsen op de markt te brengen. Na een jaar kijken we wat het resultaat is en hoe we verder gaan. En zijn de aantallen en interesses zo groot, dat ik na een jaar, de winstmarges op de fiets kan vergroten. Die steunpunten moeten het liefst kleine fietsmakers zijn, die nog goede services leveren. Dus op deze manier probeer ik de verkoop op te zetten. Maar toen ik de eerste schetsen maakte, had ik dit allemaal nog niet bedacht. Ik dacht, we zien wel hoe het loopt. Maar ik doe nog veel zelf, maar ik heb er veel plezier. Ik vind het leuk om bezig te zijn, en om de voldoening waarover ik het net over had, eruit te halen.”

“Tegen welke problemen bent u aangelopen toen u begon met uw onderneming?”

“Ik vond het eerst lastig om te bedenken hoe ik de fiets uiteindelijk moest verkopen. Ik ben toen naar de Kamer van Koophandel gegaan in Enschede. Zij adviseerden mij om me in te schrijven als ZZP'er, dus dat deed. En toen gaven de mensen van de KvK weer dat ik de oudste startende ondernemer van Nederland ben geworden. En hoe nu verder dacht ik. Maar langzamerhand zie je dat de onderneming gaat draaien. Het eerste geld komt binnen, dus daar

kan ik mooi de gemaakte kosten een beetje van dekken. Ik had niet zozeer problemen om kapitaal te vinden om te investeren in mijn onderneming, aangezien wat overwaarden in mijn huis heb, waardoor er in de hypotheek voldoende ruimte was om een stukje uit te halen voor mijn onderneming. Ik denk wel dat iemand die hiervan moet leven, van mijn onderneming, wel heel moeilijk is. Want ik denk dat de eerste twee jaar echt niet winstgevend is. Verder merkte ik dat mijn directe omgeving, zoals mijn vriendin, soms wat lacherig naar mijn project kijken. Zij steunt me nog niet echt. Maar dat komt misschien nog wel. Aan de andere kant zeggen ook veel mensen dat ze het leuk vinden wat ik doe. Mijn kinderen en kleinkinderen hebben vinden het erg leuk, vooral toen ik in de krant kwam en op televisie. En wat ik net zij, ik ondervind wat problemen die gerelateerd zijn aan mijn leeftijd. Ik ben wat stijver, ik kan niet zo goed typen. En mijn hoofd zit snel vol. Vaak wil ik veel meer dan dat ik kan. Dan moet ik mezelf echt even afremmen, want dan zit mijn hoofd vol.”

“Gebruikt u bij uw huidige onderneming nog uw contacten uit de tijd toen u nog in loondienst was?”

“Nee, omdat mijn netwerk bestond vooral in exportlanden zoals, Denemarken, Australië, Japan en Korea. Die mensen zullen waarschijnlijk ook met pensioen zijn, of overleden zijn. Dus daar heb ik niets aan. Ik heb wel eens contact met ze met kerstmis met een aantal. Verder heb ik daar geen contacten mee. Dus nee, ik ontmoet nu veel nieuwe mensen. En door die publiciteitsgolf via de radio en tv, reageren veel mensen op mijn onderneming, en leer ik veel nieuwe mensen dus kennen.”

“Toen u vroeger nog in loondienst werkte, heeft u toen altijd het idee gehad dat u ooit een eigen onderneming wilden starten?”

“Nee, ik heb altijd gezocht naar een baan waar ik maximale vrijheid had. Geef mij de vrijheid om een bepaalde opdracht te maken, maar ga niet bij op de stoel zitten met doe dit of doe dat. Dat heb ik zelf gecreëerd binnen bedrijven. Ik vind die vrijheid fijn. En die vrijheid heb ik nu ook. Eigenlijk nog veel meer.

“Waarom heeft u uw onderneming in Barchem gevestigd?”

“Ik heb eigenlijk helemaal niet stilgestaan waar ik mijn onderneming zou moeten vestigen. Ik woon al een hele tijd hier in Barchem. En om nou op mijn 80^e nog te gaan verhuizen, nee dat zie ik niet zitten. Maar dat is ook helemaal niet nodig, want ik kan alles prima hier in huis regelen. En de fabriek die de fiets maakt zit hier ook in de buurt.”

“Hartelijk dank voor uw medewerking meneer --.”

“Graag gedaan hoor.”

Interview respondent 8. André

Plaats: Rijksuniversiteit Groningen Faculteit Ruimtelijke Ordening

datum: 11-07-2013

‘Meneer --, kunt u beginnen door iets over uzelf te vertellen?’

‘Mijn naam is André. Ik ben 70 jaar oud. Ik ben niet gehuwd en ik heb geen kinderen. Tot aan het zelfstandig worden in 2004 had ik een carrière bij deels overheid en deels bedrijfsleven. Ik ben overigens planoloog. Ik heb planologie gestudeerd aan de Universiteit in Utrecht. Na de militaire dienst heb ik vier jaar bij de gemeente gezeten. Vervolgens heb ik aan de VU in Amsterdam als docent en onderzoeker gewerkt. Daarna ben ik overgestapt naar de UVA om ook als docent en gepromoveerd. In 1989 liep ik, doordat ik redacteur was bij het tijdschrift Rooilijn, bij toeval tegen het lijf van het hoofd van vastgoedontwikkelingsclub van ING real estate. Dat was dus een projectontwikkelaar. Die ontmoeting ging eigenlijk om geld te krijgen voor het tijdschrift. En hij vroeg aan mij mijn mening over vastgoedprojecten, en dat beviel heb waarschijnlijk zo goed dat hij aan het eind van het gesprek vroeg of ik niet bij hun wilde gaan werken. Dat wilde ik wel, dus toen stapte ik over naar het bedrijfsleven. Eigenlijk was dat best een moeilijke keuze voor mij, want ik het prima naar mijn zin bij de universiteit. Maar ik had net 16 jaar achter de rug bij de universiteit en ik twijfelde erg of ik de komende 16 jaar ook binnen een universiteit wilde werken. Dus toen besloot ik dus over te stappen naar het bedrijfsleven. Daar heb ik nooit spijt van gehad. Bij toeval kwam ik toen terecht bij een zeer snel expanderende onderneming die niet alleen in Nederland winkelcentra, kantoren en en af toe woningen deed, maar ook veel projecten in het buitenland deed, zoals België, Frankrijk en Spanje. Dus ik moest daar vaak heen en heb er een prachtige tijd gehad. Ik heb daar 16 jaar gewerkt, van 1989 tot 2005. In 2000 ben ik hier aan de RUG benoemd tot bijzonder hoogleraar. Dat was een dag in de week. Dus ik werd uitgeleend door het bedrijf. Toen heb ik hier de massa studie vastgoedkunde opgezet. In 2005 zou ik met vervroegd pensioen gaan, omdat ik toen 62 was. Iedereen ging toen bij ING met 62 met pensioen. Maar de Amsterdam School of Real Estate wilde nog graag van mijn diensten gebruik maken. Aan de RUG hadden we heel veel studenten dus mijn taken werden hier uitgebreid naar twee en half dag. En bij de Amsterdam School of Real Estate wilden ze dus gebruik maken van mijn diensten. Dus toen heb ik mijn bedrijf opgericht Edconsult, ingediend bij de Kamer van Koophandel. En daarmee was het eigen bedrijf opgericht. Reclame hoef ik niet te maken, want er kwamen allerlei verzoeken van uiteenlopende klanten. Zo wilde bijvoorbeeld de Nederlandse Spoorwegen een onderzoek hebben naar de kans van Hotels. Maar ik deed dus met mijn zpp onderneming allerlei klussen buiten de universiteit om. Bij de universiteit was ik nog in loondienst wat elk jaar verlengt kon worden tot mijn 70^e, wat ik afgelopen februari heb bereikt. De Amsterdam School of Real Estate heeft mijn overigens in 2008 als zpp'er in dienst genomen, dus toen ik 65 jaar werd. Dat vonden zij blijkbaar voordeliger. Maar bij de RUG heb ik dus altijd in loondienst gewerkt. Dus ik had deels een parttime baan bij de universiteit voor twee en half dag, en de rest van de week vulde zich op met klussen voor mijn zpp onderneming. Het kwam overigens wel vaker voor hoor in de wereld van de consultancy dat iemand na vervroegd pensionering als zpp'er verder gaat’

‘Wat houdt uw onderneming precies in?’

‘Ik geef training. Ik leid mensen op voor het Rijksvastgoed, een deel daarvan moet worden afgestoten, daar geef ik training aan rijksambtenaren die onder hun hoede een boel vastgoed hebben waar je u tegen zegt. Ik vertel ze hoe ze dat moeten exploiteren en vertel ik ze over gebied en projectontwikkeling vertellen en waarover te kunnen gaan denken. Een ander voorbeeld is dat ik advies geef over een waarderingvraagstuk van de rechtbank. Ook geef ik lezingen. Dus zo doe ik van alles en nog wat.’

‘Waarom bent u in 2005, niet met pensioen gegaan?’

‘Ik had geen zin om achter de geraniums te gaan zitten. Ik was nog fit, mijn hersenen deden het nog prima. Ik had ook niet de behoefte om de wijde wereld in te gaan. Ik wilde nog uitdaging hebben.’

‘Wat was uiteindelijk de aanleiding dat u een onderneming startte?’

‘Nouja, ik was natuurlijk parttime in dienst van de Universiteit. Als ik in fulltime in dienst zou zijn geweest dan kwamen alle bijkomende verdiensten ten gunste van de betreffende werkgever. Maar dat was bij niet het geval want ik was dus parttime in dienst. De andere dagen wilde ik ook zinvol gebruiken dus toen heb ik met de accountant overlegt een VOF opgericht. Dat is heel simpel om dat voor elkaar te krijgen, door gewoon je gegevens te geven aan de Kamer van Koophandel.’

‘Heeft uw leeftijd ook een rol gespeeld in de beslissing om een onderneming te starten?’

‘Nee, voor mij was duidelijk dat, als ze van mijn diensten gebruik willen maken, dan kan ik niet in loondienst genomen worden, want een opdracht van een lezing of een college, dat doe je als individu. Dat is anders als je voor een organisatie werkt fulltime. Maar dat deed ik dus niet want ik werkte parttime.’

‘U werkt nu nog steeds in loondienst bij de RUG?’

‘Nee, de RUG heeft het beleid dat mensen na hun 70^e niet meer in loondienst aangenomen kunnen worden. Ik ben hier nu als zzp’er. Ik begeleid nu dus nog steeds studenten en ik geef ook nog steeds colleges, maar dus wel als zzp’er.’

‘Heeft u eerder de wens gehad om een onderneming te starten?’

‘Nee, ik deed het meer vanuit mijn situatie. Ik had gewoon geen zin om met pensioen te gaan, om maar thuis te gaan zitten en boekjes te gaan lezen. Ik wilde gewoon actief blijven in deze fase van mijn leven. Ik vind het het veel te leuk om mijn vak uit te oefenen. Sociale factoren spelen ook een rol. In mijn vakgebied kom ik heel veel nieuwe mensen tegen, wat me uitdaagt. Daarnaast vind ik het leuk dat er nog gebruik wordt gemaakt van mijn kennis en expertise. Ik voel mij daardoor ook heel nuttig. Ik vind het zonde om mijn kennis niet meer te gebruiken aan de maatschappij. Dit heeft denk ik ook te maken met mijn opvoeding. Mijn ouders hebben ook tot hun dood gewerkt, die wilden actief blijven. Ik heb talenten gekregen, gebruik die dan ook voor anderen.’

‘Hoe reageerde uw omgeving dat u een onderneming ging starten?’

‘Prima, iedereen was enthousiast en iedereen had het ook wel eigenlijk een beetje verwacht. Ze vonden het goed bij mij passen. Dus zo verbaasd was men niet. En daarnaast waren er ook andere collega’s die als zzp’er verder gingen werken. Voor een hoogleraar is het bepaald niet ongewoon om nog actief te blijven, om mensen te begeleiden met promoveren en om af e toe nog wat te publiceren.’

‘Hoe reageerde uw oud-werkgever op het feit dat u een onderneming startte?’

‘Die vond het prima. Ik heb zelfs nog enkele opdrachten van hun gekregen. Een opdracht in Parijs en nog een aantal. Op bepaalde zaken vragen ze nog wel eens om mijn expertise. Ik nu ook nog steeds contact met ze doordat ik nogal wat oud ING mensen opleid aan de Amsterdam School of Real Estate, waaruit nog wel eens wat opdrachten uit komen. Maar ik heb verder geen samenwerkingsverbanden hoor, geen contract.’

‘Speelde er ook financiële motieven een rol in uw beslissing om een onderneming te starten?’

‘Nee, mijn pensioen is riant om het zo maar te zeggen. Ik ben hoofdonderzoeker en later directielid geweest van projectontwikkelaars poot geweest dus ik verdiene goed. Bovendien heb ik weinig materieële verlangens dus ik heb het geld niet heel dringen nodig. Dus financiële overwegingen spelen dus niet een rol. Als ik het gewild had zou hebben kunnen stoppen met werken om mijn 62^e.’

‘Hoe bevalt het u dat u een onderneming heeft?’

‘Prima, Ik hoef natuurlijk dit allemaal niet te doen. Er komen genoeg opdrachten langs, maar als er een keer geen opdracht binnen komt is dat ook geen probleem. Er is dus geen druk. En dat bevalt me wel. Mijn werk zit dicht tegen een hobby aan eigenlijk. Ik ga altijd met veel plezier aan het werk.’

‘Speelt de beperkte risico dat u met uw onderneming loopt ook een rol in uw beslissing om op late leeftijd een onderneming te starten?’

‘Ja dat denk ik wel. Ik ben denk ik wel een bijzondere ondernemer aangezien ik niet meer per se hoeft te werken. Maar ik had het prima naar mijn zin in mijn loondienstperiode. Ik kan goed tegen gezag, in tegenstelling van sommige mensen. Maar ik had het dus altijd naar mijn zin. Maar bij ING ging ik dus met pensioen, en bij de universiteit werkte ik parttime, waardoor ik die klussen die mijn pad op kwamen als zzp alleen kon uitvoeren. Ik ben er dus eigenlijk een beetje ingerold, een toevalige omstandigheid. Want er zaten een aantal opdrachten aan te komen. Dus toen heb ik de accountant gebeld om te vragen hoe dat kon regelen. En zo liep het dus. Dus ik wilde actief blijven, dat deed ik al parttime, maar ik wilde nog meer gaan doen. En toen kwamen die opdrachten, waardoor ik samen met mijn accountant besloten heb om een onderneming te starten.’

‘U heeft voordat u uw onderneming opstartte altijd in loondienst gewerkt, heeft u bij het starten van uw onderneming ook moeilijkheden ondervonden?’

‘Nee, eigenlijk niet. Ik heb wat geïnformeerd bij vrienden die dat eerder gedaan hadden. Zij deden daar niet heel ingewikkeld over. Dus via mijn omgeving kreeg ik de indruk dat een onderneming starten wel haalbaar was. Die vrienden waren trouwens wel genoodzaakt om voldoende inkomsten te krijgen, dat heb ik niet. Maar waar ik vooral achter ben gekomen is dat netwerken belangrijk is. Je moet je opdrachten via je netwerken binnenhalen. Maar voordat ik begon had ik al wel wat opdrachten binnen. Dus ik had wel een idee dat er voldoende vraag was. Ik vond het dus niet heel spannend. Wel uitdagend’

‘In hoeverre gebruikt u uw opgedane kennis, ervaring en contacten uit uw loondienstperiode?’

‘Ik gebruik al mijn kennis, ervaring en contacten uit mijn loondienstperiode. Alle kennis en contacten komen mij nu van pas om advies en lezingen te geven. Daarnaast haal ik opdrachten binnen via mijn netwerk die in mijn loondienstperiode heb opgedaan.’

‘Waar is uw onderneming gevestigd?’

‘De offertes en de adviezen worden in de regel thuis gemaakt. De gesprekken doe ik in het land, bij mensen op het kantoor. Ik woon overigens in Amersfoort. Hiervoor heb ik in Castricum gewoond en ben ik in 2007 naar Amersfoort. Maar dat was om privéredenen, dat niet in verband staat met mijn onderneming. Het overigens wel heel handig dat ik nu in Amersfoort woon, in verband met de centraliteit van Amersfoort, maar de woonkeuze heeft niets te maken met mijn onderneming.’

‘Was uw locatiekeuze voor uw onderneming geen bewuste keuze?’

‘Nee, eigenlijk niet. Aangezien ik werk doe in de dienstensector, kan ik veel dingen thuis voorbereiden, zoals het voorbereiden en het schrijven van en advies. Deze activiteiten zijn niet gekoppeld aan een speciale plaats. Je hebt alleen een ruimte nodig om het te kunnen doen, en dat had ik in huis wel.’

‘Hartelijk dank voor uw medewerking meneer --.’

‘Graag gedaan en veel succes met je scriptie.’

Interview respondent 9. Joop

Plaats: Assen

datum: 12-07-2013

‘Meneer --, zou eerst iets over uzelf kunnen vertellen?’

“Mijn naam is Joop, ik ben 59 jaar oud en ik kom oorspronkelijk uit Dwingeloo. Ik woon sinds 15 jaar in Assen. Ik heb eerst LTS timmeren gedaan. Daarna heb ik een jaartje metselen gedaan in Meppel. Toen werd ik Timmerman en heb ik me gewoon opgewerkt. Ik ging daarnaast nog 1 dag naar school en vier dagen per week werken. Op mijn 22^e werd ik voorman, dus dan ben je leidinggevende van een klein bouwproject. Toen ik 26 was ben ik met mijn vrouw getrouwd. En toen ben ik in de avonduren gaan verder leren voor uitvoerder. Dat heb ik na twee jaar ook gehaald. En toen heb ik in 1995 mijn aannemersdiploma gehaald waardoor ik dus in principe in heel Europa een aannemersbedrijf oprichten. De laatste 20 jaar ben ik uitvoerder geweest bij HTO, een aannemersbedrijf hier in Assen. Na deze loondienstperiode zijn wij in 2009 gestart met ons timmerbedrijf. Mijn vrouw doet de administratie, en ik natuurlijk het timmerwerk. Verder hebben niemand in dienst. Ik doe al het voorbereidend werk hier thuis in de schuur, en mijn vrouw doet ook hier de administratie, want die heeft altijd bij de belastingdienst gewerkt, dus die wist er wel iets van af.’

‘Waarom bent u toen een onderneming gestart?’

‘Nou ten eerste om financieel wat te verdienen maar ook om af te zijn van het gezeur van de directie en van sommige klanten af te komen. Ik vond mijn werk een stuk minder leuk worden. Er moest steeds meer gebeuren in steeds minder tijd. En ik kreeg steeds minder vakmensen tot mijn beschikking. De werkdruk werd dus veel te hoog. Je kreeg steeds meer gezeur. Eerder in het begin, als er wat was dan hielp de directeur je. Maar op een gegeven moment is het bedrijf verkocht. En de nieuwe directeur was eigenlijk alleen maar met zichzelf bezig, had nooit tijd. Je moest het altijd zelf uitzoeken. En heel veel gezeur, want het moest allemaal beter en meer voor minder geld. Nou daar was ik wel een keer klaar mee. En daarnaast vind ik uitdaging ook belangrijk. Ik moet nu helemaal zelf opdrachten binnenhalen en voldoende opbrengsten halen. Dat vind ik spannend maar ook erg leuk.’

‘De bouwsector heeft het moeilijk momenteel. Speelde de dreiging van werkloosheid ook en rol in uw beslissing om een onderneming te starten?’

‘Nee. Toen ik besloten had om een onderneming te starten, had ik nog gewoon een baan. Ik kon daar ook wel blijven als ik zou willen. Maar ik vond het gewoon niet meer leuk bij HTO.’

‘Vond u het inhoudelijke werk nog wel leuk?’

‘Ja absoluut, dat zeker. Ik timmer altijd met plezier.’

‘Heeft u er wel eens eerder over nagedacht om een onderneming te starten?’

Ja. Ik heb bij een kleinere aannemer gewerkt, in Dwingeloo. Mijn baas werd op een gegeven moment in 1987 ziek en heeft even afstand genomen van het bedrijf. Toen woonde ik met ons gezin bij het bedrijf in Dwingeloo. En dat is denk ik ook een beetje de aanzet dat ik me verantwoordelijk voor het bedrijf en heb eigenlijk een beetje mogen ruiken aan het ondernemerschap, omdat ik alles regelde. Maar uiteindelijk heeft de familie van de zieke directeur besloten om het bedrijf te verkopen. Toen bleef ik nog in dienst bij de nieuwe

eigenaar. Maar na vijf jaar ging het bedrijf faiet. Toen hebben we besloten om niet langer naast het bedrijf te wonen, omdat er allemaal schuldeisers langs kwamen bij het kantoor. Dus toen hebben we een eigen huis gebouwd in Dwingeloo. En toen heb ik in 1993 bij HTO als uitvoerder komen werken. Maar het leek me altijd leuk om een eigen onderneming op te richten.’

‘Waarom bent u niet eerder met uw onderneming begonnen?’

‘Dat weet ik eigenlijk niet. Ik vond vroeger het werken in loondienst nog een stuk leuker, omdat toen nog geen last had van het gezeur wat ik je zojuist verteld heb.’

‘Speelt de risicofactor ook misschien een rol in uw beslissing om een onderneming te starten?’

‘Ja daar zeg me wat. Ik denk dat ik het vroeger nog niet echt aandurfde, omdat ik toen nog moest zorgen voor twee kleine kinderen. Het starten van een ondernemen is toch een risico. Met de verantwoordelijkheid van de twee kinderen, vond ik het vroeger een te groot risico om een onderneming te starten. Ook had ik vroeger nog niet voldoende kapitaal tot mijn beschikking om een onderneming te starten. En geld lenen van de bank wilde ik niet, want dat vind ik maar gevaarlijk. Maar nu heb ik een aardig bedrag opgespaard die ik in mijn onderneming kon starten.’

‘Hoelang wilt u met uw bedrijf doorgaan?’

‘Tot mijn dood. Ik vind het veel te leuk om te timmeren. Ik kan niet stil op de bank zitten. En daarnaast vind ik het erg leuk om mijn vakmanschap over te brengen op andere mensen. Ik ben ook vanaf 1987 leermeester. Toen ik bij HTO werkte kon ik dat niet meer doen omdat ik te druk was met mijn eigen werk. Maar ik vind het heel leuk om mensen te begeleiden en vakmanschap te leren. En dat kan nu ik mijn eigen onderneming heb wel. Daarnaast wil ook gewoon onder de mensen blijven, bezig zijn. Want van niets doen word ik niet vrolijk van.’

‘Bent u volledig financieel afhankelijk van de opbrengsten van uw onderneming?’

‘Ja. Ik heb nog geen recht op pensioen. Die krijg ik pas als ik 65 jaar ben geworden’

‘Bent u via mensen om u heen op het idee gekomen om een onderneming te starten?’

Nee, ik ken eigenlijk niemand in mijn directe omgeving die ook een onderneming is begonnen.’

‘Hoe reageerde uw omgeving toen besloot om een onderneming te starten?’

‘Ach, dat weet ik niet. Mijn vrouw en kinderen waren wel enthousiast. De rest van mijn omgeving ook wel denk ik. Maar dat maakt me eigenlijk niets uit. Ik wilde het gewoon doen dus ik deed het’

‘Heeft u ondernemers in uw familie zitten?’

‘Nee. Mijn vader werkte altijd in de meelfabriek. Mijn oom was onderwijzer. Maar niemand in mijn familie is ondernemer.’

‘Hoe bevalt het ondernemerschap u nu?’

‘Goed. Ik vind het prettig dat ik niet meer die verplichtingen heb. Ik heb nu alle vrijheid. Als ik een half uur later of langer door wil werken kan dat gewoon. Ik hoef niet meer te vliegen. Ik ben nu veel flexibeler. Ik vind het echt prettig dat ik geen baas meer boven me heb die mij aanstuurt hoe en wat ik ga doen.’

‘ U heeft voordat u uw onderneming heeft opgestart altijd in loondienst gewerkt. Ik kan mij voorstellen dat het dan lastig is om zonder ervaring een onderneming te starten. Hoe ging dat bij u?’

‘Ik had eigenlijk altijd wel vertrouwen dat het goed zou komen als ik eenmaal een onderneming start. Zo zag ik om mij heen wel dat er genoeg werk zou zijn. Ik deed namelijk vaak zwart werk. En mijn vrouw heeft altijd een administratieve functie gehad dus ik wist dat zij mij daar ook mee kon helpen.’

‘U vertelde zojuist dat u geen personeel in dienst heeft, waarom niet?’

‘Omdat ik ten eerste heel eigenwijs ben. Ik wil alles op mijn eigen manier doen. En daarnaast gaat het gewoon veel sneller als ik alleen werk, omdat ik precies weet hoe alles moet. Ik wil dus ook echt niet meer mensen in dienst hebben hoor. Ik hoef niet door te groeien. Deze omvang van mijn onderneming is goed genoeg voor mij.’

‘Heeft u nog contact met uw oud-werkgever, en hoe reageerde hij op uw aankondiging dat u voor zichzelf wilde beginnen?’

‘Ik heb verder geen contact meer met mijn oud-werkgever. We zijn ook niet zo leuk uit elkaar gegaan. Ik vind het dus ook niet erg dat we geen contact meer met elkaar hebben. Hij was volgens mij ook wel blij dat ik weg ging want dan heeft hij ook geen gedoe met ontslagprocedures.’

‘Heeft uw oud-werkgever u nog geholpen met het starten van een onderneming?’

‘Nee, helemaal niets. Mijn baas gunde mij eigenlijk geen succes. Maar dat was ook niet nodig hoor. Want ik heb in mijn periode dat ik nog in loondienst werkte zoveel kennis opgedaan dat ik zijn hulp niet meer nodig had. En mijn vrouw helpt me dus met de administratie dus ik had er alle vertrouwen in dat het wel goed zou komen’

‘Waarom bent u in Assen een onderneming begonnen?’

‘Eigenlijk was dat een hele logische keuze. Ik woonde namelijk al twintig jaar in Assen voordat ik een onderneming ben gestart. Toen werkte ik nog bij HTO. Ik heb tijdens mijn HTO periode veel mensen leren kennen waardoor ik makkelijk opdrachten binnen kan halen voor mijn onderneming. Ook heb ik hier in Assen vertrouwen bij mensen opgebouwd. Ik zit hier dus echt in het bouwwereldje. Dus waarom zou ik dan nog weg gaan? Daarnaast zou ik ook niet meer echt weg uit Assen willen hoor. Mijn vrouw en ik hebben hier onze vrienden en kennissen en we wonen prachtig hier. Het was dus eigenlijk heel vanzelfsprekend dat we hier een onderneming zouden starten.’

‘Waarom heeft u gekozen voor een onderneming aan huis?’

‘Ik zou ook een aparte ruimte kunnen huren om daar voorbereidend werk te doen, maar ik had gelukkig het geld en de mogelijkheid om een ruimte achter mijn huis te bouwen. Dit vind ik ook prettig, want hierdoor ben flexibel met werk. Zo kan ik makkelijk pauze nemen of langer doorwerken.’

‘Meneer --, hartelijk dank voor uw medewerking.’

‘Graag gedaan.’

Interview respondent 10. Robert

datum: 09-07-2013

Plaats: Deventer

‘Meneer --, kunt u eerst iets over uzelf vertellen?’

‘Mijn naam is Robert, ik ben 58 jaar oud en ik kom oorspronkelijk uit Tilburg. Ik heb in het oosten van het land diverse werkplekken gehad. Ik heb in Utrecht rechten gestudeerd. Ik ben niet getrouwd en ik heb twee kinderen. Ik ben sinds 1984 werkzaam, begonnen als docent in economie en recht. Daarna heb ik gewerkt bij Rijksbouwinstelling die zorgt voor de huisvesting van Rijksdiensten. Daar werkte ik van 1986 tot 1997. Dat was in Groningen en was eigenlijk niet een juridische baan. Daarna heb ik nog op de faculteit Geneeskunde in Groningen gewerkt. Daar had mijn werk wel wat meer met juridische aspecten te maken. Ik was daar beleidsmedewerker. Daarna heb ik tien jaar als jurist gewerkt. Vanaf 1997 woon ik in de regio Deventer. Toen heb ik eerst een tijd in Bathmen gewoond. En sinds vier jaar woon ik nu in Deventer.’

‘Kan u iets vertellen over uw onderneming?’

‘Vier jaar geleden begonnen het gedonder met mijn nieuwe directeur. En drie jaar geleden ben ik mijn baan kwijt geraakt. Ik werkte toen als jurist bij de vereniging voor vrijwillige levensbeëindiging in Amsterdam. Daar ben ik uiteindelijk dus ontslagen. Dus toen heb ik een tijdje gezocht naar iets anders maar ben ik ook begonnen met het een chocolaterie. Dat was even heel iets anders. Dus verkocht dus bonbons en chocolade. Dat deed ik hier in Deventer. Dat kon als onderdeel van een coöperatie, en het voordeel daarvan was dat zij al afzetkanalen hadden, ze hadden een ruimte waar ik voor weinig geld kon huren en ze hadden er een winkel bij. Dus dat was het begin van een gespreid bed. Alleen in de loop van het jaar bleek dat de coöperatie financieel wat minder sterk in elkaar zat. In oktober van dat jaar ben ik ermee gestopt en gelukkig maar ook, want een paar maanden later ging de tent ook faiet. Dus dat was mijn eerste begin als ondernemer. Toen heb ik een tijd van een uitkering geleefd en en had ik dus geen werk. Ik heb een tijd gesolliciteerd op verschillende functies, zonder succes. Na een aantal maanden gesolliciteerd te hebben ben ik uiteindelijk terecht gekomen in de klachtenbehandeling binnen de zorg. Dat was eind 2010. Daar had ik al wat mee terwijl ik werkte, dat deed ik namelijk toen bijna op vrijwillige basis. En dat ben ik uit gaan bouwen en daar ben ik nu dus mee bezig. En dat is goed te doen, want dat is een markt waar men geen mensen op contractbasis zoekt. Het was eind 2011 dat ik ook echt een onderneming oprichtte. Ik doe dit als zzp’er.’

‘Uw eerste onderneming, de chocolaterie, was iets compleet anders dan wat u voorheen voor werk heeft gedaan. Waarom koos u hiervoor?’

‘Omdat de mogelijkheid zich aandienen en omdat het een hobby van mij is. Ik zag wel mogelijkheden om professioneel verder te gaan met mijn hobby.’

‘Was dit al langer een wens van u om een onderneming te beginnen?’

‘Nee. De aanleiding was eigenlijk mijn ontslag en dat ik niet meteen een baan in loondienst kon vinden. Als ik meteen een baan in loondienst had gevonden was ik denk ik geen ondernemer begonnen. Het was echt noodzaak dat ik een onderneming ben begonnen. Ik had een uitkering die voldoende was om van te leven. Maar die is tijdig. Dus ik had echt het

gevoel dat ik snel weer voor mijn eigen inkomen moest gaan zorgen. En een baan in loondienst is gewoon heel lastig als je 58 bent. Dus wat dan? Ik moet wel zeggen dat ik het ook wel een uitdaging vond om iets te vinden waar mijn inkomen mee kon verdienen, met iets wat ik leuk vond en dat ik dat tot mijn pensioen op een leuke manier kan volhouden. En daarnaast had ik geen zin om de hele dag niets te doen. Ik wilde ook aan het werk. Mij nuttig voelen.’

‘Waarom niet?’

‘Ik denk dat dat ook met mijn omgeving te maken heeft. Ik kom niet uit een familie waar mensen als ondernemer werken. Ik heb dus geen mensen waar ik daar dan even over kan praten, hoe doe je dit of hoe doe je dat. En ik denk dat ook de risico’s een rol spelen. Daar heb ik een behoorlijke tijd tegenaan zitten hikken. Ik had liever een baan in loondienst waarbij ik zekerheid had.’

‘Maar uiteindelijk heeft u dus toch het risico genomen.’

‘Ja, ik ben nu ook wel aan het risico gewend. Het idee van vandaag heb ik werk en inkomen, maar hoe het over drie maanden is weet ik niet. Een paar jaar geleden kon ik daar wakker van liggen maar daar heb ik nu geen last meer van. Ik denk dat ik eraan gewend ben. Maar ook het vertrouwen dat er tot nu toe steeds werk is. Dat het me lukt om het te vinden of dat het af en toe zelf naar me toe komt doordat het wordt aangeboden. Dus deze ervaring dat het werkt maakt me rustig.’

‘Het feit dat u twee kinderen heeft, maakte dat voor u het risico groter om een onderneming te starten?’

‘Nee, toen ik net begon met mijn onderneming waren ze allebei net afgestudeerd en niet meer afhankelijk van mij. Dus dat speelde geen rol. Ik denk wel dat ik meer moeite zou hebben met het starten van een onderneming als ze jonger zouden zijn. Dan vind ik het wel link worden hoor, want zij leunen dan nog volledig op je.’

‘Uiteindelijk heeft u ervoor gekozen om een onderneming te starten in de sector waar u voorheen ook in loondienst heeft gewerkt, namelijk de juridische sector. Waarom heeft u daarvoor gekozen?’

‘Omdat ik er een basis had. Ik kon gebruik maken van mijn netwerk die ik al had. Ik vind dat ik ook goed ben in mijn werk als jurist. En zoals ik net al zei, had ik moeite om met het risico om te gaan. Dus ik had zoiets van, ik moet iets doen waar ik goed in ben, zodat het ook een succes wordt. Daarnaast vind ik het ook interessant werk.’

‘Gebruikt u in uw onderneming uw kennis, contacten en ervaringen uit uw loondienstperiode?’

‘Nou niet zozeer mijn ervaring en kennis die ik heb opgedaan in mijn loopbaan in werk in loondienst, maar ik maak meer gebruik van mijn netwerken die ik al had toen ik in loondienst werkte. Maar als ik kijk naar de inhoud van mijn werk in loondienst, dan is daar weinig of niets wat ik nu gebruik. Kijk, bij het juridisch werk leer je wel op een bepaalde manier denken, dat neem je wel mee. Maar bij de klachtenbehandeling binnen de zorg specifiek, nee daar pas ik geen kennis van vroeger op toe.’

‘U vertelde net dat u moeite had met het risico dat ondernemen met zich mee brengt. Hoe overtuigde u zichzelf ervan dat een onderneming voor u haalbaar was?’

‘Ik had al eerder een cursus gevolgd met een loopbaancoach. Toen ik werkloos was ben ik via

het UVV naar een cursus gegaan voor ouderen om toch weer aan het werk te komen. Daar heb ik een hoop geleerd, ook over ondernemerschap. Hoe je een onderneming opzet, zoals het schrijven van een ondernemingsplan.'

'Hoeveel uur per week werkt nu aan uw onderneming?'

Dat zal ongeveer 40 uur per week zijn. Het verschilt natuurlijk wel per week.'

'Hoe reageerde uw omgeving toen u een onderneming begon?'

'Men reageerde heel verschillend. Mijn familie was toch wel erg verbaasd. Ik kom namelijk niet uit een ondernemersfamilie. Hierdoor twijfelde ik wel eens of ik een onderneming moest starten. Want ik heb dus niemand in mijn directe omgeving die een onderneming heeft. Ik kan niet vragen van goh, hoe doe je dat? Dus ik liep er wel een beetje tegenaan dat ik geen hulp uit mijn directe omgeving vragen. Maar in het algemeen was men wel positief hoor. Sommige vonden het knap dat ik het deed, ook al deed ik het noodgedwongen, ik kon niet anders, maargoed. En mensen waren geïnteresseerd in hoe ik het ging doen. Dus dat stimuleerde mij wel hoor. Ik heb geen reacties gehoord van : "je bent gek dat je dat gaat doen". In het algemeen kreeg ik toch wel vertrouwen in hoe men reageerde.'

'Hoe reageerde uw oud werkgever op het feit dat u een onderneming ging starten?'

'Dat was niet aan de orde want ik ben eerst een tijdje werkloos geweest voordat ik de keuze heb gemaakt om een onderneming te starten. Wel stimuleerde hij mij natuurlijk om wat anders te zoeken. Er is mijn wel een 'outplacementtraject' aangeboden, dan kan je dus eerst kijken waar je goed in bent, wat je leuk vind, hoe kom je bij bedrijven binnen. Dus een soort cursus dat werd aangeboden door het bedrijf. Daar heb ik echter geen gebruik van gemaakt. Ik heb na mijn ontslag ook helemaal geen contact meer gehad mijn werkgever.'

'Waar is uw onderneming gevestigd?'

'Het meeste werk doe ik vanuit huis. En verder moet ik wel eens bij klanten op locatie zijn. Maar ruwweg een kwart van de tijd ben ik op pad, en de rest van de tijd ben ik hier om email en telefoon te beantwoorden en om administratie te doen. Ik hoef verder geen speciale werkruimte af te huren want alles kan ik hier doen.'

'U vertelde net dat uw vorige baan in Amsterdam was en dat u nog veel van uw netwerk van uw loondienstperiode gebruik maakt. Waarom bent dan niet met uw onderneming in Amsterdam gevestigd?'

'Er waren een aantal privéredenen dat ik in Deventer wilde blijven. Ik heb toen ik net met mijn onderneming startte wel afgevraagd of het handig is om in Deventer te blijven zitten. Maar ik werk erg landelijk, ik heb contacten in Rotterdam, Lelystad, Leiden, maar ook in Enschede, Zutphen en Deventer zelf. Dus het maakte eigenlijk niet uit waar ik zou wonen. Dus toen heb ik besloten om, met het oog op sociale contacten, besloten om hier in Deventer te wonen. Want hier woon ik al een tijd, heb er sociale contacten opgebouwd. Om dan nog eens een keer te verhuizen, nee daar had ik geen zin in. Net als het vinden van een baan, is het vinden van sociale contacten op latere leeftijd lastig. Mensen hebben hun eigen vriendenkringen, dus daar kom je niet zo makkelijk in. Dus een onderneming opzetten en sociaal helemaal opnieuw beginnen, dat leek me niets. Zwaar.'

'Hoe bevalt het ondernemerschap u nu?'

'Ik zie de voordelen van het ondernemerschap vooral in de flexibiliteit. Ik vind dat heel prettig. Ik kan mijn eigen tijd indelen. Gisteren ben ik een groot deel van de tijd bezig geweest

met de verhuizing, en s' avonds ben ik nog even gaan werken. Dat kan dat dan gewoon zelf inplannen. Die flexibiliteit heb ik. Daarnaast hoef ik geen verantwoording meer af te leggen aan en baas. Niemand kijkt meer continue over mijn schouder wat ik precies opschrijf. Die vrijheid vind ik erg prettig.'

'Vond u uw werk in loondienst leuk?'

'In het algemeen had ik daar wel plezier in ja. Ik had als het ging om inhoud van mijn werk had ik geen reden om weg te gaan. Ik had soms wel het gevoel dat ik er een beetje op uitgekeken was. Ik vroeg me af of ik dit werk de komende 10 jaar nog wilde gaan doen. Dus dat ging ik dus met mijn baas bespreken en dat viel niet in goede aarde. Ik wilde misschien te veel, misschien was ik een bedreiging. Er waren nog wel meer dingen die meespeelde, maar dit speelde ook mee. Maar ik was dus wel aan het rondkijken naar een andere baan. Maar ik was nog niet zover dat ik dacht dat ik iets compleet anders moest doen en een onderneming moest starten. Want zoals ik net al zei, als ik kon kiezen had ik liever een baan in loondienst gehad. Maar de omstandigheden maakte dit er een beetje van. Het is maar net hoe het loopt.'

'Meneer --, hartelijk dank voor uw medewerking.'

'Graag gedaan.'

Interview respondent 11. Gerda

datum: 8 april

plaats: Steenwijk

“Wilt u uzelf even voorstellen?”

“Mijn naam is Gerda. Ik kom oorspronkelijk uit Velp, dichtbij Arnhem. Daarna heb ik op veel verschillende plaatsen in Nederland gewoond. En ik ben 68 jaar oud.”

“Wat voor opleiding heeft u gedaan?”

“Ik heb eerst de HBS gedaan, en toen ben ik verpleegkundige geworden. Daarna heb ik de kraamopleiding gedaan en ben ik op mijn 23 sociologie gaan studeren. Ik werkte dan in Amersfoort als verpleegkundige en ik studeerde in Utrecht. Ik heb ook nog een jaar ziekenhuiswetenschappen gedaan in Utrecht. Dat heb ik ook afgerond. En in de tijd toen ik studeerde was ik altijd betrokken bij tijdschriften en krantjes, waarvoor ik altijd veel voor schreef. Ook was ik betrokken bij de medische encyclopedie waarvoor ik teksten schreef. En vanaf toen ben ik eigenlijk altijd blijven schrijven, tot op de dag van vandaag. Dus ik ben dus eigen publicist, waarbij ik boeken en collums schrijf, maar ook redactionele dingen doe. Dit deed ik eigenlijk op freelancebasis. Ik ben een ZZP'er Ik ben dus niet op 66 jarige leeftijd een onderneming gestart, maar altijd door gegaan met het werk wat ik altijd gedaan heb.”

“Dus u bent niet in loondienst geweest?”

Ik ben in loondienst geweest als verpleegkundige, en ik ben even in loondienst geweest op de Hoge School Drenthe. Dat was ongeveer 10 jaar geleden.

“Beschouwt u zichzelf als een ondernemer?”

“Ja ik zie mezelf wel als een ondernemer. Ik moet wel steeds de boel op, om weer opdrachten te krijgen. Dat is soms wel spannend, omdat je niet altijd evenveel opdrachten binnen krijgt. Je moet dus echt aan de bak, je kan niet achterover leunen.”

“Toen u de pensioengerechtigde leeftijd benaderde, bent u toen door blijven werken, of heeft u ook een tijdje niet gewerkt?”

“Nee, heel mensen zien het als een soort overgang, als je 65 wordt. Maar dat idee heb ik zelf nooit gehad. Ja ik krijg nu AOW, maar verder is er niets veranderd.”

“Maar bent ook niet minder uren gaan werken toen u de pensioengerechtigde leeftijd bereikte?”

“Nouja, ik werk heel onregelmatig. Mijn werktijd kan ik zelf indelen, omdat ik altijd thuis werk. Het enige wat ik heb zijn de deadlines van wanneer iets af moet zijn. Ik denk dat ik nu net zoveel werk als wat ik voorheen altijd gewerkt heb.”

“Waarom bent u blijven doorwerken nadat u de pensioengerechtigde leeftijd had bereikt?”

“Ik wil graag een bijdrage blijven leven aan de maatschappij. Op een gegeven moment weet je wel waar je goed in bent en wat je nog kan bijdragen. Daarnaast zoek ik ook nog steeds uitdagingen. Zo vind ik het elke keer weer spannend als ik een nieuwe opdracht krijg en bij elke opdracht ben ik weer benieuwd of het mij lukt. En als dat dan uiteindelijk lukt, haal ik daar veel voldoening uit. Ook haal ik er veel voldoening uit als andere mensen ook vinden dat ik goed werk heb geleverd.”

“Spelen sociale factoren ook nog een rol bij uw keuze om langer door te werken?”

“Nouja, mijn werk is eigenlijk niet zo sociaal, omdat ik altijd alleen thuis zit te werken. Ik doe dus alles alleen. Ik heb natuurlijk wel contact met andere mensen, zoals opdrachtgevers, maar dat gaat meestal via de email. Dus nee, ik blijf niet werken voor de sociale contacten. Maar, toch vind ik de discussies die ik met opdrachtgevers heb erg leuk. Dus misschien spelen de sociale factor wel een beetje een rol. Maar in eerste instantie werk ik door omdat ik mijn werk gewoon leuk vind, namelijk het schrijven.”

“Als u nu zou gaan stoppen met werken, wat zou u dan gaan missen?”

“De uitdaging om de klus tot een goed einde brengen, en het schrijven. Ook zou ik het missen dat ik dan niet meer gevraagd wordt voor klussen. Dus de bevestiging dat mensen op je ervaring en kennis gebruik willen maken. Ik zou me dus een stuk minder nuttig voelen.”

“Als u zou willen stoppen, zou u dan kunnen stoppen?”

“Ja financieel gezien zou ik wel kunnen stoppen met werken. Ik krijg namelijk AOW en een klein pensioentje. Maar ik wil echt niet stoppen met werken hoor, ik vind het schrijven veel te leuk om te doen, op zowel vrijwillige basis als tegen betaling.”

“Speelt een financieel motief helemaal geen rol in uw beslissing om langer door te werken?”

“Nouja, in eerste instantie niet nee. Ik wil werken omdat ik het leuk vind en omdat ik een uitdaging zoek. Maar, ik moet wel zeggen dat het natuurlijk fijn is om wat extra te verdienen. Als ik alleen van mijn AOW zou moeten leven, houd ik niet heel veel over hoor. Daarnaast vind ik ook dat ik wel wat mag vragen voor mijn verdiensten. Niet zozeer om het geld, maar ik krijg naar mijn mening wel meer erkenning als ik wordt betaald voor een opdracht. Vaak benaderen mensen mij voor een opdracht, waarbij ze ervan uitgaan dat ik het gratis doe, omdat ik 68 ben. Maar dat vind ik onzin. Ik snap best dat mensen denken van, ze krijgt al een AOW, dus ze kan het goedkoper of gratis doen. Ik doe namelijk hetzelfde werk als wat andere mensen betaald doen. Maar het idee dat ik dan alles maar voor niets moet doen vind ik ook maar een raar idee. Ik zou dan de hele dag met iets bezig zijn, zonder het iets oplevert. Maar goed, uiteindelijk doe ik het dus niet om het geld. Gelukkig ook maar, want voor sommige opdrachten krijg ik soms maar 500 euro, terwijl ik er ontzettend veel uren in heb zitten.”

“Hoe reageert uw omgeving op het feit dat u blijft werken?”

“Nou, vrienden van mij zijn gestopt met werken op hun 62^e. Zij vragen voortdurend wanneer ik ga stoppen met werken. Dat vind ik niet leuk omdat ik dat toch een beetje ervaar als kritiek. Ze vinden dat ik er meer van moet genieten. Maar dat doe ik nu met het werk wat ik doe. Ik vind de vraag hoe lang ik nog moet werken ook altijd zo raar. Alsof heet zo erg is om te werken. Dus ik voel een sociale druk om met pensioen te gaan. Misschien dat zij zich ergens toch beetje schuldig voelen dat ze niet meer werken, en dat ze het vervelend vinden dat ik nog wel werk. Maar dat weet ik ook niet zeker hoor. Ik merk dat het niet een onderwerp is voor bij de koffie. Er wordt eigenlijk nooit echt over gesproken.

“Waarom heeft u ervoor gekozen om een onderneming te starten?”

Nouja, dit is eigenlijk een beroep dat je niet in loondienst kan gaan doen. Hoewel, ik zou wel bij wel bij bedrijven zoals Kluwer kunnen werken. Maar dan werk je eigenlijk meer als eindredacteur, spelfouten eruit halen enzo. Maar ik wil alle stukken zelf schrijven, en zelf bepalen wanneer ik ga werken. Vaak moet ik oppassen op mijn kleinkinderen. Daar kan ik

dan met mijn agenda rekening mee houden. En soms heb ik niet zo'n creatieve week, nou dan kan ik zelf bepalen wanneer ik wel of niet aan het werk ga. Ik zit natuurlijk wel vast aan bepaalde deadlines."

"Dus het motief vrijheid is belangrijk voor u om een onderneming te starten?"

"Ja, absoluut."

"Heeft u altijd al een langgekoesterde wens gehad om ooit een onderneming te starten?"

"Om eerlijk te zijn ben ik er eigenlijk ingerold. Mijn man werkte altijd fulltime, en we hebben vijf kinderen. Dus ik kon moeilijk in loondienst gaan werken omdat iemand thuis moest zijn om voor de kinderen te zorgen. Ik kan altijd wel goed gedisciplineerd en georganiseerd werken, dus om dan iets voor jezelf te beginnen is dan wel een optie een goede optie. En toen ik steeds opdrachten kreeg om stukken te schrijven ben ik alsware in mijn onderneming gerold. Als ik die opdrachten niet kreeg, dan was ik misschien wel in loondienst gegaan nadat de kinderen groot genoeg waren. Maar het is dus niet zo dat ik een uitgestippeld carrièrepad had gemaakt om een onderneming te starten. Ik ben er gewoon ingerold."

"Hoe definieert u succes?"

"Ik zie succes als wanneer je ziet dat je een bijdrage kan leveren, dat je merkt dat wat je gedaan hebt goed is. Iets kan betekenen voor mensen, door een goed stuk of boek te schrijven. Dat mijn boek of geschreven stuk goed gewaardeerd wordt. Niet zozeer hoeveel geld ik verdien."

"Hoelang denkt u nog door te gaan met uw onderneming?"

"Dat weet ik nog niet. Wat ik nu doe vind ik leuk. Ik heb alle vrijheid nu. Het hangt er natuurlijk ook van af hoeveel opdrachten ik binnen krijg. Als ik geen opdrachten krijg dan moet ik iets anders doen denk ik. Ik zie wel hoe het gaat. Het hangt er natuurlijk ook vanaf hoelang ik fit blijf en of goed kan blijven functioneren"

"Ondervind u problemen die te maken hebben met uw leeftijd?"

"Nou, ik merk dat sommige opdrachtgevers schrikken van mijn leeftijd. Zo hebben sommige het vooroordeel dat ik niet meer goed zou functioneren omdat ik oud ben. Ook willen veel opdrachtgevers een jonger iemand, bijvoorbeeld iemand die nog jonge kinderen heeft, omdat het boek over opvoeding moet gaan. Maar vaak hebben mensen dus ook een vooroordeel over me, dat ik een soort ouwe oma ben. Ik moet dan het tegendeel bewijzen dat ik nog steeds prima kan functioneren. Dat lukt vaak wel, maar niet altijd. Verder merk ik ook dat ik wel moeite heb om helemaal bij de tijd te blijven. Ik merk wel eens als ik met jongere mensen samenwerk, dat ze vinden dat ik ouderwetse ideeën heb. Ik probeer daarom ook me goed in te lezen in dingen, zodat ik goed op de hoogte ben van alles. "

"Gebruikt u uw kennis, werkervaring en contacten uit uw studie en uit de periode toen u in loondienst was bij uw huidige onderneming?"

Ja, ik heb bijvoorbeeld altijd een gezondheidszorg oriëntatie gehad. Zo heb ik altijd veel geschreven over medische onderwerpen. Het schrijven heb ik eigenlijk mezelf aangeleerd. Maar dat heb ik ook altijd al gedaan, dus daar werd ik in de loop van de tijd steeds beter in. En van de contacten die uit die heb opgedaan, heb ik vaak een opdracht gekregen om een stuk te schrijven. Ik heb nog steeds contact met sommige van hen, ook zijn de meeste nu inmiddels wel gestopt met werken."

"Waarom heeft u uw onderneming hier in Steenwijk gevestigd?"

“Nouja, met mijn onderneming kan ik alles gewoon thuis doen. Dus ik heb niet echt bewust bij stilgestaan waar ik mijn onderneming zou vestigen.”

“Mevrouw --, hartelijk dank voor uw medewerking.”

“Graag gedaan hoor.”