



# ONDERNEMERSCHAP IETS VOOR JOU?

**EEN KANS IN DE AANPAK VAN WERKLOOSHEID ONDER  
JONGVOLWASSENEN.** *IN OPDRACHT VAN STICHTING THE NEW ENTREPRENEUR*

AFSTUDEERONDERZOEK  
MAATSCHAPPELIJK WERK EN DIENSTVERLENING  
HOGESCHOOL UTRECHT

BEOORDELAAR: JAN BRINKMAN  
COACH: PATRICIA WIJNTUIN

ANOUK GROENEN  
CELESTA KASPER  
LATIFAH VERTROUWD

1618863  
1627335  
1627348

# INHOUDSOPGAVE

<b>Samenvatting</b>	<b>blz. 2</b>
<b>Inleiding</b>	<b>blz. 3</b>
<b>Aanleiding</b>	<b>blz.4</b>
<b>1 Probleemstelling</b>	<b>blz. 5</b>
<b>2 Onderzoeksopzet</b>	<b>blz. 8</b>
§2.1 Hoofdvraag	blz. 8
§2.2 Toelichting op de hoofdvraag	blz. 8
§2.3 Deelvragen	blz. 8
§2.4 Doelstelling	blz. 8
§2.5 Type onderzoek	blz. 8
§2.6 Selectie van onderzoeksgroep	blz. 9
§2.7 Interviewvragen	blz. 9
§2.8 Uitwerking resultaten	blz. 10
<b>3 Resultaten</b>	<b>blz. 11</b>
§3.1 Wat is zelfstandig ondernemerschap vanuit het perspectief van jongvolwassenen?	blz. 11
§3.2 Wat motiveert jongvolwassenen om hun situatie van werkloosheid aan te pakken?	blz. 15
§3.3 Welke kennis, vaardigheden en ondersteuning hebben jongvolwassenen nodig om een eigen onderneming te starten?	blz. 17
<b>4 Beantwoording van deelvragen</b>	<b>blz. 22</b>
§4.1 Perspectief op zelfstandig ondernemerschap	blz. 22
§4.2 Aanpak werkloosheid	blz. 24
§4.3 Benodigde kennis, vaardigheden en ondersteuning	blz. 26
<b>5 Conclusie</b>	<b>blz. 29</b>
<b>6 Aanbevelingen</b>	<b>blz. 31</b>
<b>Bibliografie</b>	<b>blz. 32</b>
<b>Bijlage</b>	<b>blz. 35</b>

# SAMENVATTING

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Stichting The New Entrepreneur, een stichting die zich richt op het ondernemender maken van Nederland door middel van verschillende projecten in diverse gemeenten (Stichting The New Entrepreneur, 2016). Eén van deze projecten is 'Pak je Kans', dat werkloze jongeren ondersteunt in hun stap naar zelfstandig ondernemerschap en op die manier een bijdrage levert aan de vermindering van jeugdwerkloosheid.

Hieruit is de volgende hoofdvraag opgesteld: Hoe zijn werkloze jongvolwassenen (18-27) uit de arbeidsmarktregio Utrecht te stimuleren om een eigen onderneming te starten? Dit is opgesplitst in deelvragen:

- Wat is zelfstandig ondernemerschap vanuit het perspectief van jongvolwassenen?
- Wat motiveert jongvolwassenen om hun situatie van werkloosheid aan te pakken?
- Welke kennis, vaardigheden en ondersteuning hebben jongvolwassenen nodig om een eigen onderneming te starten?

Deze vragen zijn door middel van kwalitatief onderzoek onderzocht en zijn opgesplitst in een lijst interviewvragen (half-gestructureerd). Voor de uitvoering van dit onderzoek zijn 22 respondenten gebruikt. De respondenten vallen binnen de leeftijdscategorie 18 tot 27 jaar en wonen bij voorkeur in de arbeidsmarktregio Utrecht. Het doel hiervan is inzichtelijk maken hoe werkloze jongvolwassenen (18-27) uit de arbeidsmarktregio Utrecht te stimuleren zijn om een eigen onderneming te starten.

Uit de eerste deelvraag is gebleken dat het perspectief dat de respondenten op een ondernemerschap hebben meerdere kanten heeft. Enerzijds zien zij voor voordelen aan het zijn van een eigen baas, maar tegelijkertijd zien zij ook bijkomende nadelen als een weerhoudend aspect. Het belangrijkste aspect dat de drempel voor het opstarten van een eigen onderneming verhoogt, is de heersende angst en onzekerheid onder de respondenten. Daarnaast komt terug dat de jongvolwassenen of andere prioriteiten vooropstellen of zich onvoldoende verdiept hebben in het opstarten van een eigen bedrijf.

De tweede deelvraag laat zien dat het overgrote deel van de respondenten gemotiveerd is om hun situatie van werkloosheid aan te pakken, maar dat ze alleen de standaard wegen begaan wat betreft het zoeken naar een baan: denk hierbij aan vacatures en het gebruik maken van het netwerk.

Bij de derde deelvraag geven de respondenten aan dat een aantal vaardigheden belangrijk zijn en dat ze die nog moeten ontwikkelen. Hierbij valt te denken aan zakelijke vaardigheden, sociale en communicatieve vaardigheden en persoonlijke vaardigheden. Naast vaardigheden wordt ook duidelijk dat jongvolwassenen kennis en informatie nodig hebben over wat ze allemaal moeten regelen en hoe ze dat in werking moeten zetten. Het gebrek aan deze kennis blijkt tevens een sterk belemmerend effect te hebben. Naast kennis en vaardigheden blijkt ook ondersteuning een ontzettend belangrijke rol te spelen in het stimuleren van jongvolwassenen voor het opstarten van een eigen onderneming.

Tot slot komt in grote mate terug dat de respondenten een ervaringsdeskundige, een voorbeeld of een partner nodig hebben die ondersteuning kan bieden tijdens de opstartfase. Dit zou hen enorm helpen om de stap naar het opzetten van een eigen bedrijf makkelijker te maken.

Samenvattend komt uit de hoofdvraag naar voren dat werkloze jongvolwassenen (18-27) uit de arbeidsmarktregio Utrecht te stimuleren zijn voor het ondernemerschap door het wegnemen van belemmeringen en door het inzetten van de hierboven genoemde ondersteuning. Zo kan het zelfstandig ondernemerschap een mogelijkheid zijn voor de vermindering van werkloosheid onder jongvolwassenen. Op deze manier kunnen zowel de maatschappelijke gevolgen als individuele gevolgen van werkloosheid worden ingeperkt.

# INLEIDING

Namens Pak je Kans doen wij onderzoek naar hoe werkloze jongvolwassenen te stimuleren zijn voor het zelfstandig ondernemerschap. Allereerst beschrijven wij wat de aanleiding van dit onderzoek is. Vervolgens komt de probleemstelling aan bod, waaruit de vraagstelling is ontstaan. Daaropvolgend vertellen wij hoe wij te werk zijn gegaan in de onderzoeksopzet. Het onderzoeksinstrument is weergegeven in de bijlage.

De resultaten uit het onderzoek zijn na de onderzoeksopzet weergegeven en vervolgens staat de conclusie beschreven. Tot slot beschrijven wij de aanbevelingen die wij voor Pak je Kans hebben opgesteld.

# AANLEIDING

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van Stichting The New Entrepreneur (hierna: TNE), een stichting die zich richt op het ondernemender maken van Nederland door middel van verschillende projecten in diverse gemeenten (Stichting The New Entrepreneur, 2016). Eén van deze projecten is 'Pak je Kans', dat werkloze jongeren ondersteunt in hun stap naar zelfstandig ondernemerschap en op die manier een bijdrage levert aan de vermindering van jeugdwerkloosheid. Het project is in de gemeente Lelystad al met succes uitgevoerd (Lelystad, 2015) en er zijn plannen om ook binnen de gemeente Utrecht te starten. De projectleiders van Utrecht hebben studenten van de Hogeschool Utrecht daarom benaderd met de vraag inzichtelijk te maken wat de slagingskans van dit project binnen de arbeidsmarktregio Midden-Utrecht zou kunnen zijn. Een arbeidsmarktregio is een specifiek gebied binnen Nederland waarin de dienstverlening van gemeenten en het UWV op elkaar zijn afgestemd. Volgens de RegioAtlas van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2016) behoren de volgende vijftien gemeenten tot de regio Midden-Utrecht: Bunnik, de Bilt, Houten, IJsselstein, Lopik, Montfoort, Nieuwegein, Oudewater, Stichtse Vecht, Utrecht, Utrechtse Heuvelrug, Vianen, Wijk bij Duurstede, Woerden en Zeist.

# 1 PROBLEEMSTELLING

Werkloosheid onder jongeren is een actueel, herkenbaar en urgent probleem binnen Nederland én Europa. In 2012 werd door de Europese Commissie het terugdringen van werkloosheid onder jongeren in Europa als zeer urgent bestempeld. Als gevolg hiervan werden meerdere fondsen opengesteld voor de uitvoering van ontwikkelde actieplannen op dit gebied (Bekker, 2013). Inmiddels zijn er landelijk dan ook talloze actieplannen opgesteld om dit maatschappelijke probleem het hoofd te bieden. Dat het ministerie van Sociale Zaken en Onderwijs in 2013 €50 miljoen euro beschikbaar heeft gesteld (Rijksoverheid, 2013), geeft aan dat de bestrijding van jeugdwerkloosheid hoog op de politieke agenda staat.

Binnen Europa neemt Nederland, wat het percentage (jeugd)werkloosheid betreft, een relatief goede positie in, blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek over het jaar 2012. (Haan, 2012) Aan de hand van internationale maatstaven voor werkloosheid neemt Nederland in dat jaar de tweede plek in ten opzichte van 28 andere Europese landen. Ook specifiek kijkend naar jeugdwerkloosheid staat Nederland er binnen deze maatstaven goed voor, namelijk op de derde plek (Dirven & Janssen, 2012). Dit neemt echter niet weg dat de werkloosheid onder jongeren binnen Nederland, met name sinds de start van de economische crisis in 2007, is gestegen (Sociaal-Economische Raad, 2013). Het dieptepunt sinds de crisis werd in Nederland halverwege 2013 bereikt, toen ruim 19% van de jongeren werkloos was (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016). Dit percentage komt uit de nationale maatstaven, die verschillen van de eerdergenoemde internationale maatstaven (Dirven & Janssen, 2012). Het gaat hierbij om jongeren van 15 tot 25 jaar die voor minstens 12 uur per week op zoek zijn naar werk. Ook schoolgaande en studerende jongeren worden meegerekend, welke ruim 75% van het totale jeugdwerkloosheidspercentage beslaan. (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2015b). Ondanks een kleine verbetering in de jaren na het dieptepunt, blijft de jeugdwerkloosheid aanzienlijk hoger dan vóór de crisis, namelijk ruim 16% in 2015 (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2016). Ook de Rijksoverheid (2015) noemt het probleem nog steeds even ernstig. Bovendien is de werkloosheid onder jongeren in verhouding tot de werkloosheid onder de totale beroepsbevolking bijna twee keer zo hoog.

In het onderzoeksrapport 'Utrecht Monitor 2014' van de Gemeente Utrecht (2014) wordt duidelijk dat het vinden van werk ook onder jongeren in Utrecht een moeizaam karakter heeft. In het Actieplan Jeugdwerkloosheid Utrecht-Midden (2015), wat zich richt op het bestrijden van jeugdwerkloosheid, wordt verhelderd dat momenteel nog 3000 jongeren als werkzoekende staan ingeschreven en 1500 jongeren een bijstandsuitkering ontvangen. In de evaluatie van een eerder actieplan, in hetzelfde document, wordt aangegeven dat ruim 1000 jongeren aan werk, de mogelijkheid tot het behalen van een startkwalificatie of een vorm van werkervaring geholpen zijn. In dit actieplan zijn een aantal speerpunten uitgezet, gericht op het voorbereiden, begeleiden en versterken van jongeren op de arbeidsmarkt. Per speerpunt zijn een aantal concrete actielijnen uitgezet. Een deel hiervan bleek meer succes te hebben dan anderen. Actielijn 3 – het inzetten van een regionaal ambassadeursnetwerk van werkgevers – en actielijn 8 – het stimuleren van ondernemerschap zijn de enige twee actielijnen die minder dan 10% van het vooraf opgestelde doel hebben behaald. Actielijn 3 heeft een nieuwe invulling gekregen in het plan voor 2015 – 2016. Binnen actielijn 8 is gekeken naar het aantal jongeren dat een eigen onderneming heeft opgezet. Dit komt nog niet overeen met het vooraf opgestelde doel. Het onderwerp ondernemerschap heeft in de vervolgaanpak van jeugdwerkloosheid dus nog extra aandacht nodig. In het Actieplan wordt daarom gesteld dat extra ondersteuning vanuit een project gewenst is (Actieplan Jeugdwerkloosheid Utrecht-Midden 2015-2016, 2015).

Onder een onderneming wordt verstaan: het met regelmaat aanbieden van een dienst of product, waarbij het doel het maken van winst is. Tevens is meedoen aan het economische verkeer door belasting te betalen over je activiteiten een vereiste (Kamer van Koophandel, 2015). The Global Entrepreneurship Monitor (hierna: GEM) brengt wereldwijd de situatie van dit ondernemerschap in beeld. Volgens GEM hebben Nederlanders (18-64 jaar) in verhouding tot vergelijkbare landen een beter beeld van ondernemerschap en bezitten ze over een meer

ondernemende houding: een groter aandeel schat zijn ondernemende capaciteiten hoog in en tegelijkertijd is de angst tot falen van de onderneming aanzienlijk kleiner. De daadwerkelijke ondernemingsactiviteit is dan ook groter onder Nederlanders (GEM, 2014; Esch, Petit, & Smulders, 2014). Maar hoe ondernemend is de jongere generatie Nederlanders?

Het GEM (2014) geeft aan dat beginnend ondernemerschap onder jongvolwassenen de laatste jaren is verdubbeld. Ruim 6 op de 10 jongeren ziet ondernemerschap als mogelijke toekomstwens en een groot deel kijkt positief aan tegen het opzetten van een eigen bedrijf (Trendport, 2010). Dit kan te maken hebben met het feit dat de jongeren van nu, geboren vanaf 1990, behoren tot de generatie Z. Kenmerkend voor hen is dat ze focussen op autonomie, ontwikkeling, accommodatie en het nemen van initiatieven (Spangenberg & Lampert, 2015). Werken in een omgeving waarin zaken als vrijheid, individualiteit en het maken van beslissingen aan bod komen, worden door jongvolwassenen als belangrijk ervaren. Via het ondernemerschap zouden zij hier wellicht invulling aan kunnen geven. Andere redenen om het ondernemerschap te overwegen zijn: een tekort op de arbeidsmarkt, de behoefte om een idee uit te werken en de wens om vaardigheden op te doen om vervolgens door te stromen naar een vaste baan (Graumans, 2014). Toch blijkt uit cijfers van het CBS (2013) dat naar verhouding de leeftijdscategorie 15 tot 27 jaar beduidend minder gericht is op zelfstandig ondernemerschap dan het oudere deel van de beroepsbevolking. Wat weerhoudt jongvolwassenen ervan om de stap naar het ondernemerschap te zetten?

Binnen het onderwijs (waaronder middelbare scholen, mbo- en hbo-instellingen) is er al veel aandacht voor ondernemerschap. Scholieren en studenten geven aan deze ondersteuning als helpend te ervaren (Trendport, 2010). Van Esch, Petit en Smulders (2014) pleiten er echter voor dat ook ná een opleiding begeleiding hierin nodig is. Met name het bewustmaken van de optie tot ondernemerschap en het stimuleren van inzicht en ondernemende handelingsmogelijkheden zijn belangrijk volgens hen. Inspelen op eerdergenoemde ondernemerscultuur binnen de huidige generatie jongeren vindt daarbij veel aansluiting. Om jongeren effectief bij het arbeidsproces te betrekken moet er meer aandacht zijn voor het individualistische karakter dat deze groep zo kenmerkt (Spangenberg & Lampert, 2015). Volgens Mik & Vermeulen (2008) zou het stimuleren van zelfstandig ondernemerschap onder jongeren als bestrijdingsinstrument tegen werkloosheid een gat in de markt zijn. Meer jongeren zouden volgens hen door de jaren heen deze keuzemogelijkheid moeten overwegen.

Ondanks de al aanwezige mogelijkheden benadrukken Esch, Petit & Smulders (2014) dat over het stimuleren van ondernemerschap en de resultaten daarvan nog relatief weinig bekend is. Meer onderzoek op dit gebied is dan ook gewenst om meer inzicht te krijgen in welke aspecten bijdragen aan het stimuleren van deze generatie voor ondernemerschap.

Het is kenmerkend dat er steeds vaker sprake is van *noodgedwongen ondernemerschap*: het opzetten van een eigen bedrijf uit de noodzaak tot inkomen (Esch, Petit, & Smulders, 2014). Hier is de invloed van de stijgende werkloosheid de afgelopen jaren terug te zien. Maar welke jongeren worden het snelst door deze stijging beïnvloed?

Een aantal groepen jongeren hebben een verhoogd risico op werkloosheid, doordat zij meer moeite hebben met het vinden van een baan. Het gaat bijvoorbeeld om jongeren met een handicap, van allochtone afkomst, met een laag opleidingsniveau, waarvan ouders zijn gescheiden of in armoede leven en jongeren uit achterstandsbuurten. Ook jongeren met gebrek aan een werkende partner vormen een risicogroep, omdat hierdoor minder financiële rekbaarheid in de thuissituatie zit (Agnew, Brezina, Wright, & Cullen, 2002; Dekker, 2013; Esch, Petit, & Smulders, 2014). Het verschil tussen autochtone en allochtone bevolking in de werkloosheidspercentages valt op. Met name onder de groep jongeren van niet-Nederlandse afkomst is de werkloosheid hoog. In 2013 bedroeg de werkloosheid van deze groepen respectievelijk 69,4%, 56,3% en 38,8% (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2015a). Ook bij ondernemerschap valt het verschil tussen autochtonen en (niet-westerse) allochtonen op: in de laatste groep is vaker sprake van noodgedwongen ondernemerschap en hun ondernemingen zijn minder vaak succesvol in verhouding tot ondernemingen van de autochtone beroepsbevolking (Esch, Petit, & Smulders, 2014).

Daarnaast geeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2014) aan dat bij veel jongeren met een Wwb-uitkering sprake is van een combinatie van het gebrek aan een startkwalificatie, ontbrekende praktijkervaring en persoonlijke omstandigheden op het gebied van gezondheid of financiën. Het niet behalen van een startkwalificatie op school vergroot de afstand tot de arbeidsmarkt aanzienlijk en verhoogt daarmee de kans op werkloosheid (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2014; Noorda & Dijk, 2014). Wat zijn de gevolgen van deze werkloosheid op grotere schaal?

Rechtstreekse gevolgen van jeugdwerkloosheid zoals de oplopende kosten voor de lokale overheid en de Rijksoverheid accentueren het belang om jeugdwerkloosheid te bestrijden. Allereerst levert elk werkend persoon winst op voor de Rijksoverheid via belastingen en bijdragen aan het Bruto Nationaal Product. Dit geeft aan de andere kant ook de minimale bijdrage van werklozen weer. Ten tweede is werkloosheid een grote kostenpost voor gemeenten en het UWV door betaling van bijstandsuitkeringen en WW-uitkeringen (Noorda & Dijk, 2014). Naast deze directe gevolgen, zijn er ook indirecte bijwerkingen voor de maatschappij. Jeugdwerkloosheid kan namelijk doorwerken op andere sectoren, zoals onderwijs, veiligheid, welzijnswerk, maatschappelijke zorg, jeugdzorg of de gezondheidssector (Noorda & Dijk, 2014). Volgens Agnew (2002) ervaren jongeren die geïsoleerd zijn van de maatschappij gevoelens van frustratie, boosheid en vervreemding. Dit kan volgens hem een aanleiding zijn voor de ontwikkeling van criminaliteit. Een Zweeds onderzoek naar de relatie tussen jeugdwerkloosheid en criminaliteit van Grönqvist (2011), bevestigt dat blootstelling aan werkloosheid een belangrijke indicator kan zijn voor de ontwikkeling van criminaliteit onder jongeren. Op deze manier heeft werkloosheid dus invloed op de veiligheid in de samenleving, wat de nodige kosten met zich meebrengt.

De effecten van werkloosheid zijn niet alleen schadelijk voor de maatschappij, maar ook voor jongvolwassenen zelf. In een Brits onderzoek van Prince's Trust (2014) komt naar voren dat op lange termijn werkloosheid ernstige psychische problemen kan veroorzaken onder hen die niet beschikken over een baan. Er valt te denken aan depressiviteit, suïcidale gedachten en het veelvuldig gebruik van antidepressiva. Daarnaast kan het gevoelens van nutteloosheid en minderwaardigheid teweegbrengen. Dit kan bijvoorbeeld te danken zijn aan het ervaren van moeite met het adequaat invullen van vrije tijd of het hebben van geen of negatieve toekomstperspectieven. Uit bovenstaande gevolgen blijkt dat het aanpakken van jeugdwerkloosheid zowel sociaal als economisch wenselijk is. Ook de Rijksoverheid (2013) benadrukt de noodzaak van een oplossing vanuit deze twee perspectieven.

Het stimuleren van zelfstandig ondernemerschap kan een rol spelen in de aanpak van jeugdwerkloosheid in de arbeidsmarktregio Utrecht, maar hoe jongvolwassenen te motiveren zijn voor het opstarten van een eigen onderneming, daarover is nog te weinig aan het licht gebracht. Vanuit dat perspectief wordt gericht op de volgende hoofdvraag: **Hoe zijn werkloze jongvolwassenen (18-27) uit de arbeidsmarktregio Utrecht te stimuleren om een eigen onderneming te starten?**



## 2 ONDERZOEKSOPZET

Hieronder staat de hoofdvraag uit dit onderzoek verder uitgewerkt en staat toegelicht hoe het onderzoek is uitgevoerd en met welk doel. Ook wordt de onderzoeksgroep afgebakend en wordt omschreven hoe de resultaten geanalyseerd zijn.

### §2.1 HOOFDVRAAG

Hoe zijn werkloze jongvolwassenen (18-27) uit de arbeidsmarktregio Utrecht te stimuleren om een eigen onderneming te starten?

### §2.2 TOELICHTING OP DE HOOFDVRAAG

Binnen ons onderzoek hanteren wij de definitie van de Kamer van Koophandel. Aan de hand van onderstaande opgestelde criteria kan bepaald worden of het om een eigen onderneming gaat. De criteria die de Kamer van Koophandel (2015) stelt zijn:

- Het met regelmaat aanbieden van een product of dienst. Een eenmalige grote activiteit valt hier dus niet onder.
- Het doel van een eigen onderneming is hoofdzakelijk het maken van winst. Hieronder vallen per definitie geen sociale bijdragen zoals vrijwilligerswerk.
- Tenslotte moet eenieder die een eigen onderneming start belasting betalen. Zwart werken behoort binnen onze definitie niet tot een eigen onderneming. Met andere woorden, 'u neemt deel aan het (normale) economische verkeer.' (Kamer van Koophandel, 2015).

### §2.3 DEELVRAGEN

De hoofdvraag is opgedeeld in een drietal deelvragen:

- Wat is zelfstandig ondernemerschap vanuit het perspectief van jongvolwassenen?
- Wat motiveert jongvolwassenen om hun situatie van werkloosheid aan te pakken?
- Welke kennis, vaardigheden en ondersteuning hebben jongvolwassenen nodig om een eigen onderneming te starten?

### §2.4 DOELSTELLING

Het doel van dit onderzoek is inzichtelijk maken hoe werkloze jongvolwassenen (18-27) uit de arbeidsmarktregio Utrecht te stimuleren zijn om een eigen onderneming te starten.

### §2.5 TYPE ONDERZOEK

Dit is een kwalitatief onderzoek, waarbinnen de werkelijkheid zoals deze door de jongvolwassenen wordt ervaren, wordt onderzocht (Migchelbrink, 2012). Er wordt dus gekeken naar hoe jongvolwassenen tegen het ondernemerschap aankijken en hoe zij hiervoor te stimuleren zijn. Om dit tot stand te laten komen, zullen wij onze respondenten op basis van *half gestructureerde interviews* interviewen. Met behulp van een vooraf opgestelde vragenlijst aansluitend op de drie deelvragen voeren wij de interviews uit. Tevens is deze vragenlijst niet onze enige houvast, ook maken wij gebruik van een vrijere vorm van interviewen wanneer de ruimte dat toelaat. Wij gebruiken de situatie als leidraad voor het verloop van de interviews (Migchelbrink, 2012). Met andere woorden, naast het aanhouden van een vast interviewschema, houden wij ook voldoende ruimte over voor

eventuele uitbreidingen die tijdens het gesprek met jongvolwassenen in beeld gebracht moeten worden. Dit alleen wanneer het relevant is voor ons onderzoek over hoe jongvolwassenen te stimuleren zijn om een eigen onderneming te starten. Op deze manier kunnen ervaringen en meningen van de jongvolwassenen naar voren komen, terwijl tegelijkertijd wordt vastgehouden aan de structuur die de resultaten meetbaar maakt.

Binnen dit onderzoek is rekening gehouden met de volgende kwaliteitseisen:

- **Validiteit**

Er is gebruik gemaakt van een diverse onderzoeksgroep, waarbij gelet is op leeftijd, etniciteit, gender en opleidingsniveau. Door deze diversiteit binnen de respondentengroep zijn de resultaten toepasbaar op een grotere groep.

Doordat bij alle interviews gebruik is gemaakt van een audio-opname, is enerzijds tijdens de interviews beter ingespeeld op de antwoorden van de respondenten en is anderzijds bij de uitwerking van de resultaten gebruik gemaakt van datgene wat daadwerkelijk door de jongvolwassenen is gezegd. Hierdoor is het waarheidsgehalte van de resultaten relatief hoog.

- **Betrouwbaarheid**

Doordat het overgrote deel van de respondenten in een afgesloten, rustige ruimte is geïnterviewd en doordat is benadrukt dat de interviews anoniem verwerkt worden, wordt verwacht dat de betrouwbaarheid relatief goed gewaarborgd kan worden. Vier respondenten zijn in een openbare ruimte geïnterviewd, wat van invloed kan zijn op hun concentratie, openheid en eerlijkheid. Omdat dit echter slechts een klein aandeel van het totale aantal respondenten is, zal de betrouwbaarheid van de resultaten hierdoor niet in het geding komen. Daarnaast is ervoor gekozen de respondenten individueel te spreken. Ook dit draagt bij aan eerdergenoemde concentratie, openheid en eerlijkheid van de respondenten. Tot slot draagt aan de betrouwbaarheid bij, dat de onderzoekers in dezelfde leeftijdscategorie vallen als de respondenten. Naar verwachting zal daardoor de verhouding in het gesprek gelijkwaardiger zijn.

## §2.6 SELECTIE VAN DE ONDERZOEKSGROEP

Voor de uitvoering van dit onderzoek zijn 22 respondenten gebruikt. De keuze voor het aantal respondenten is gebaseerd op het verzadigingsmoment waar naartoe is gewerkt: dit is het moment waarbij de vergaarde informatie uit de interviews niet langer van toegevoegde waarde is voor het onderzoek (Mostert, 2010). De antwoorden van de respondenten hebben vanaf dat moment weinig nieuwe inzichten en variatie gebracht in het onderzoek.

De respondenten vallen in de juiste leeftijdscategorie (18-27 jaar) en komen bij voorkeur uit de arbeidsmarktregio Utrecht. De respondenten zijn jongvolwassen met zowel een autochtone als allochtone etniciteit, de verdeling hierin is half om half. Ook het aantal mannen en vrouwen is gelijk verdeeld. Daarnaast zijn de respondenten een eigen onderneming gestart na een periode van werkloosheid of verkeren zij in een situatie van werkloosheid en zijn ze op zoek zijn naar een baan. Hierin zijn er geen grenzen gesteld aan de duur van de werkloosheid. De respondenten volgen al dan niet een opleiding, er is onderscheid gemaakt in respondenten die een MBO opleiding volgen en respondenten die een HBO opleiding volgen of hoger.

Er is voor bovenstaande selectiecriteria gekozen, omdat dit binnen de vraagstelling van het onderzoek de meest relevante resultaten op zou leveren: Hoe kijken jongvolwassenen terug op hun periode van werkloosheid en hun keuze om op dat moment een onderneming te starten of hoe kijken jongvolwassenen in een situatie van werkloosheid naar de mogelijkheid om dat nog te gaan doen? In het aanleveren van bovenstaande respondenten binnen de selectiecriteria heeft, naast het eigen netwerk, de opdrachtgever een rol gespeeld. De opdrachtgever heeft zowel contactgegevens van mogelijke respondenten als van organisaties aangeleverd. Daarnaast is een bijeenkomst georganiseerd voor het ontmoeten van mogelijke respondenten.

## §2.7 INTERVIEWVRAGEN

In bijlage 1 staan per deelvraag de opgestelde interviewvragen weergegeven die gesteld zijn aan de werkloze jongvolwassenen. Naast die vragenlijst, zijn de vragen aangepast voor de respondenten die al een zelfstandige

onderneming gestart zijn. De vragen zijn niet geheel aangepast in een lijst, maar ze zijn tijdens het stellen meer gericht op het verleden: wat motiveerde hen destijds om hun werkloze situatie aan te pakken en wat zouden zij toen nodig gehad hebben om de stap naar een eigen onderneming makkelijker te laten verlopen?

## §2.8 UITWERKING RESULTATEN

Na afloop van het verzamelen van data en het coderen, is op een schematische wijze een ordening aangebracht in de data, door gebruik te maken van 'labels' ofwel 'codes' die aan verschijnselen zijn toegeschreven. Hierdoor konden verschijnselen worden opgespoord, geverifieerd en geëxpliciteerd. Dit wordt ook wel de *constant comparative method* genoemd (Mostert, 2010). Vervolgens zijn de data uitvoerig geanalyseerd aan de hand van de *specifiek gerichte analyse* (Mighelbrink, 2012). Door het gebruik van een schema zijn de volgende aspecten in beeld gebracht:

- **Patronen of samenhangen:** terugkerende patronen/punten in de interviews. *Bijvoorbeeld verschil in achtergrond en het beeld over ondernemerschap.*
- **Frequentie:** verschijnselen die vaak/vaker voorkomen. *Bijvoorbeeld verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en risicovol.*
- **Tegenstellingen:** bestaande tegenstellingen, bijvoorbeeld complicaties, conflicten en onenigheid tussen belangen. *Bijvoorbeeld dat de één zegt dat niet veel mensen weggelegd zijn voor het ondernemerschap, en de ander zegt dat het in principe voor iedereen een mogelijkheid kan zijn, ongeacht niveau.*
- **Onverwachte verrassende zaken:** opmerkelijke, buitengewone of onvermoede zaken. *Bijvoorbeeld dat veel respondenten 'ervaringen' van anderen zouden waarderen.*

## 3 RESULTATEN

Hieronder staan de resultaten per deelvraag weergegeven aan de hand van de vooraf opgestelde criteria (patronen, frequentie, tegenstellingen en merkwaardigheden). Per deelvraag is een onderverdeling in thema's gemaakt, die tevens gebruikt is bij het coderen van de uitgetypte interviews. Steeds is een koppeling gemaakt door in een aantal citaten weer te geven wat de respondenten gezegd hebben.

### §3.1 WAT IS ZELFSTANDIG ONDERNEMERSCHAP VANUIT HET PERSPECTIEF VAN JONGVOLWASSENEN?

#### VOOR- EN NADELEN

Allereerst noemen de jongvolwassenen een aantal voor- en nadelen van hebben of opstarten van een eigen onderneming.

#### EIGEN BAAS

Eén van de patronen die terugkomt bij iedere respondent is het zijn van een eigen baas. De respondenten geven dit aan in termen als: niet afhankelijk zijn van anderen, zelfstandig kunnen bepalen, vrijheid en bevoegdheid hebben om richting te geven aan jouw bedrijf, het is je eigen ding en je kunt daar zelf invulling aan geven. Voorbeelden van dingen waarop ze zelf invloed hebben, zijn: werktijden, de focus van het bedrijf, personeel, het al dan niet werken met een partner, de locatie van het bedrijf, de uitgaven die je doet en de doelgroep waarop je je richt.

Specifiek wordt het leidinggevende aspect van het zijn van eigen baas door veel respondenten benoemd. Zij denken hierbij aan werknemers die onder je werken, een aansturende functie hebben, verantwoordelijk zijn voor het personeel en het verloop van het bedrijf. Vrijwel de meeste respondenten zien een eigen onderneming als een groot bedrijf waarbij er mensen onder hen werken.

*"Nou dat ik dus eigen baas ben, ik run de hele organisatie van boven naar beneden."*

Vrouw, Somalisch, hbo, 7 maanden werkloos.

*"Je eigen baas zijn spreekt me echt aan. Het lijkt me prettig als je niemand boven je hebt of boven je staat die de lakens uitdeelt."*

Man, Surinaams-Ghanees, hbo, 2 maanden werkloos.

*"Vrijheid om het eigen te maken naar hoe jij het wilt: dienst zelf bedenken en vormgeven en bepalen hoe je dat gaat uitvoeren of verkopen."*

Vrouw, Nederlands, hbo, 3 maanden werkloos.

*"Compleet zelf kunnen kiezen welke doelgroep ik wil waarmee ik wil werken en echt alles zelf kunnen bepalen. Dus je hebt veel vrijheid."*

Vrouw, Somalisch, hbo, 7 maanden werkloos.

*"Indelen hoe het personeelsbestand eruit ziet, divers en goed gespecialiseerd personeel."*

Vrouw, Somalisch, hbo, 7 maanden werkloos.

*"De vrijheid hebben om invulling te geven aan regels."*

Man, Ghanees-Antilliaans, wo, 12 maanden werkloos.

*"Je eigen pas volgen met de mensen die ik wil."*

Vrouw, Turks, hbo, 12 maanden werkloos.

## VERANTWOORDELIJKHEID

Aan de ene kant zien we dat de verantwoordelijkheid van een eigen bedrijf als positief beschouwd wordt, maar aan de andere kant zien we ook dat deze verantwoordelijkheid als iets risicovols gezien wordt: je staat er alleen voor, hebt niemand om op terug te vallen en alles moet goed blijven verlopen. Het vergt veel moeite, druk en energie. De voortgang en het lot van het bedrijf ligt in jouw handen. Je staat er alleen voor en hebt daardoor niemand om op terug te vallen.

Deze grote verantwoordelijkheid wordt door vrijwel alle respondenten benoemd. Ook geven zij bijna allemaal aan dat er veel regelzaken bij komen kijken en dat aan vele verplichtingen en eisen voldaan moet worden. Hierbij valt te denken aan financiële administratie, technische zaken of regelingen bij de kamer van koophandel en de belastingdienst. Er wordt vaak benoemd dat er ontzettend veel bij komt kijken, maar dat onduidelijk is wat er precies moet gebeuren. Een deel geeft aan dat dit hen ervan weerhoudt de stap te maken.

*“Je hebt veel verantwoordelijkheid, op jezelf gericht. Dus je staat er merendeels alleen voor”*

Man, Turks, hbo, 2 maanden werkloos.

*“Je hebt wel een héle grote verantwoordelijkheid.”*

Man, Ghanees-Antilliaans, wo, 12 maanden werkloos.

*“Groter risico dan voor een baas werken, je hebt niemand om op terug te vallen: wanneer je valt, val je hard.”*

Man, Nederlands, mbo, 12 maanden werkloos.

*“Het vele werk. In het begin veel overuren, veel thuis doen. Je moet echt 80 uur per week misschien wel werken.”*

Man, Turks, hbo, 2 maanden werkloos.

*“Je moet de verantwoordelijkheid nemen voor de dingen die geregeld moeten worden. Je kunt het niet uitstellen.”*

Man, Ghanees, mbo, 8 maanden werkloos.

*“Nadelig: veel geregeld en technische, administratieve zaken.”*

Vrouw, Nederlands, hbo, 3 maanden.

## FINANCIËLE KANS OF RISICO

Een groot deel van de respondenten geeft aan dat een eigen onderneming kan uitgroeien tot een winstgevend bedrijf. Ze gaan er financieel gezien op vooruit. Een enkeling denkt rijk te kunnen worden van een eigen bedrijf en vindt dat interessant. Niet iedere respondent benoemt financiële voordelen.

Naast een kans op financieel gebied zien de respondenten ook een aantal risico's op financieel gebied. Zij denken hierbij aan geld of vermogen dat nodig is om het bedrijf te kunnen laten slagen, het doen van investeringen, het risico om in de beginfase weinig winst en misschien zelfs verlies te draaien, het hebben van concurrentie en tot slot de vraag of zij subsidies zullen ontvangen of niet.

Ook benoemd een deel dat bij een eigen onderneming een grote kans op faillissement op de loer ligt, met name in de huidige tijd. De respondenten achten een onderneming risicovoller dan het werken voor een werkgever.

*“Financieel erop vooruit gaan.”*

Man, Surinaams, mbo, 6 maanden werkloos.

*“Rijk worden. Hoewel het wel aan de kwaliteit ligt.”*

Man, Nederlands, mbo, 12 maanden werkloos.

*“Winst: ik wil het niet voor niets doen.”*

Man, Nederlands, mbo, 2 maanden werkloos.

*“Ook het stuk geld is een voordeel. Je draagt zorg voor je eigen inkomen. Als je je eigen baas bent en je doet het goed, dan komt het geld automatisch ook.”*

Man, Ghanees, mbo, 8 maanden werkloos.

*“Je moet je onderscheiden.”*

Man, Nederlands, mbo, 12 maanden werkloos.

*“Het kan je maken of breken.”*

Vrouw, Nederlands, mbo, 12 maanden werkloos.

*“De begininvestering aan geld, de financiële ruimte is wel echt de grootste belemmering.”*

Vrouw, Somalisch, hbo, 7 maanden werkloos.

*“Het starten van kost geld en het runnen kost ook geld.”*

Man, Surinaams-Ghanees, vo, eigen onderneming.

*“Je moet ervoor zorgen dat het blijft lopen. Risicovol: mensen komen niet, het gaat slecht, faillissement.”*

Man, Nederlands, mbo, 12 maanden werkloos.

*“Riskant: je stopt er veel geld, tijd en moeite in en het is dan een grote flop en je haalt er niets uit.”*

Man, Nederlands, mbo, 12 maanden werkloos.

## GEDREVENHEID

Veel respondenten geven aan dat je je passie kwijt kunt in iets wat van jezelf is. Dat maakt het werken leuker. Met passie wordt door hen bedoeld: het inbrengen van je eigen ideeën, talent, energie en creativiteit in je bedrijf en daardoor plezier hebben in het werk dat je doet. Zo kunnen zij hun eigen draai geven aan de onderneming. Daarnaast geeft een kleiner deel aan ook plezier te halen uit hun onderneming als zij hiermee iets voor anderen kunnen betekenen. Het is fijn om anderen met een product of dienst te kunnen helpen. Indruk maken op hun omgeving door een voorbeeld of inspiratiebron te zijn voor anderen brengt hen voldoening.

*“Dat ik iets doe waar ik achter sta. Dat vind ik er het leukste aan: dat is die extra drive.”*

Man, Angolees, hbo, 6 maanden werkloos.

*“Mijn eigen ideeën en eigen invulling.”*

Man, Ghanees-Antilliaans, wo, 12 maanden werkloos.

*“Als het van jezelf is, wil ik ook kracht erin zetten en het omhoog tillen.”*

Vrouw, Turks, hbo, 12 maanden werkloos.

*“Als mensen met ideeën komen, dan wil ik graag een dienst bewijzen aan hen.”*

Man, Ghanees, mbo, 8 maanden werkloos.

*“Hard werken voor mijn eigen dingen, voor mijn eigen bedrijf en niet voor een ander.”*

Vrouw, Somalisch, hbo, 4 maanden werkloos.

*“Zodat mijn omgeving ziet waar we allemaal zijn begonnen en zien waar ik nu ben zodat ze weten dat als ik het kan, zij het ook kunnen.”*

Man, Surinaams-Ghanees, vo, eigen onderneming.

## ZELFONTPLOOIING

Slechts enkele respondenten geven aan dat het opstarten van een eigen onderneming een leerzaam proces is waarbij zij zich kunnen ontwikkelen als persoon en/of als professional. Ze kunnen zich ontplooiën op zakelijke- en privégebieden.

*“Ik wil impact maken op mijzelf, mijn omgeving en mijn dierbaren door middel van ontwikkeling.”*

Man, Surinaams-Ghanees, vo, eigen onderneming.

*“Ik weet wel dat je niet kunt falen, maar juist kunt leren als je valt.”*

Man, Nederlands, mbo, 2 maanden werkloos.

*“Mezelf ontplooien als persoon, maar ook op zakelijk gebied.”*

Vrouw, Somalisch, hbo, 4 maanden werkloos.

## **WEEERHOUDENDE ASPECTEN**

Naast bovenstaande voor- en nadelen, benoemden de respondenten een aantal extra weerhoudende aspecten die de drempel voor het opstarten van een eigen onderneming verhogen.

### **ONZEKERHEID & ONWETENDHEID**

Veel respondenten zijn onzeker over het feit of zij wel geschikt zijn voor een eigen onderneming en vraagt zich af of zij de zorg wel kunnen dragen voor het succesvol laten verlopen van een bedrijf. Een eigen bedrijf brengt onzekerheid met zich mee. Gaat het product of de dienst wel aanspreken? Kan je het wel aan? Hoe groot is de kans van slagen? Ben je niet te onervaren? Heb je wel voldoende kennis, vaardigheden en zelfvertrouwen? Er is geen vangnet en je hebt te maken met concurrentie. Dit alles zorgt voor veel stressvolle momenten en voor veel onzekerheid bij de respondenten.

Naast deze onzekerheid, komt onwetendheid terug bij de respondenten. Veel van hen geven aan zich nauwelijks verdiept te hebben in een eigen bedrijf: ze weten niet wat er precies bij komt kijken.

*“Ik kan mezelf er alleen van weerhouden door gebrek aan ervaring.”*

Man Surinaams-Ghanees, hbo, 2 maanden werkloos.

*“Angst om te falen. Bang dat het niet lukt of dat je het niet kunt.”*

Vrouw, Nederlands, hbo, 3 maanden werkloos.

*“Ik heb er niet echt diep over nagedacht.”*

Man, Ghanees, mbo, 8 maanden werkloos.

*“Ik heb er ook nooit echt over nagedacht. Het is nooit echt iets geweest dat ik zou willen op dat moment. Dus ik heb me nog niet echt verdiept.”*

Vrouw, Nederlands, hbo, 1,5 maand werkloos.

*“Angst dat het toch niet gaat lukken op de een of andere manier. Angst dat je niet genoeg kennis hebt, angst om ja.. de volledige zelfstandigheid te hebben. Gewoon onzekerheid.”*

Man, Nederlands, mbo, 2 maanden werkloos.

### **ANDERE PRIORITEITEN**

Een deel van de respondenten geeft aan dat zij de investering die zij in een onderneming zouden moeten stoppen niet willen maken. Hierbij denken zij aan tijd, energie en moeite die het kost om een eigen onderneming op te zetten en om te onderzoeken wat erbij komt kijken. De vele te ondernemen stappen die erbij komen kijken, worden gezien als teveel. Deze tijd en moeite zwakt de interesse af.

Daarnaast geeft een aantal respondenten voorkeur aan andere zaken, als het werken in loondienst, met collega's kunnen werken, pensioen kunnen ontvangen of het volgen van een opleiding.

*“Ik wil niet dat mijn studie op de tweede plaats komt.”*

Vrouw, Somalisch, hbo, 4 maanden werkloos.

*“Ik heb geen tijd om al die energie in mijn eigen onderneming te steken.”*

Vrouw, Surinaams-Nederlands, wo, 8 maanden werkloos.

*“Luiheid, weinig zin om alles uit te zoeken.”*

Vrouw, Nederlands, hbo, 3 maanden werkloos.

*“Als zzp'er-zijnde bouw je geen pensioen op.”*

Man, Turks, hbo, 2 maanden werkloos.

## **§3.2 WAT MOTIVEERT JONGVOLWASSENEN OM HUN SITUATIE VAN WERKLOOSHEID AAN TE PAKKEN?**

### **OORZAAK WERKLOOSHEID**

De oorzaken die door de respondenten benoemd worden zijn onder te verdelen in externe en interne redenen. Bij de meeste respondenten was sprake van een externe reden: ze hadden zelf weinig invloed op de situatie. Onder deze externe redenen benoemen zij: faillissement, het niet verlengen van het contract, ontslag, te weinig uren kunnen werken of het niet kunnen vinden van een passende baan vanwege leeftijd of gebrek aan ervaring. Daarnaast speelde bij een klein deel van de respondenten hun gezondheid een rol in de reden van werkloosheid. Een kleiner deel van de respondenten is bewust werkloos: zij verlenen voorkeur aan hun studie of vrije tijd. Dit is te zien als interne reden als werkloosheid en wordt vaker benoemd door studerende of thuiswonende jongvolwassenen.

*“Mijn huidige baas kon niet meer uren geven.”*

Vrouw, Nederlands, hbo, 3 maanden werkloos.

*“Mijn bijbaan werd niet verlengd omdat het een vast contract zou moeten worden. Ik heb tot nu toe nog geen passende juridische vacature gevonden die aansluit bij mijn opleiding en mijn wensen.”*

Vrouw, Dominicaans, hbo, 1,5 maand werkloos.

*“Ik heb destijds een psychose gehad en heb daardoor mijn school niet afgemaakt. Het was even allemaal teveel en door die psychose ben ik ook mijn werkritme verloren.”*

Man, Nederlands, mbo, 2 maanden werkloos.

*“Je ziet dat ze mensen willen hebben met ervaring. Ze zien dat je niet veel hebt gewerkt, dus dan word je niet aangenomen.”*

Man, Surinaams, mbo, 6 maanden werkloos.

*“Ik was druk met school, dus ik moest stoppen met mijn bijbaan.”*

Vrouw, Turks, hbo, 12 maanden werkloos.

*“Als ik nu uit school kom, ga ik naar huis toe, trek ik mijn pyjama aan, rustig op de bank – haha. Nee, ik ben daar nu nog niet klaar voor.”*

Vrouw, Turks, hbo, 12 maanden werkloos.

*“Ik ben lang niet bewust op zoek geweest. Laksheid en genieten van vrije tijd.”*

Man, Nederlands, mbo, 12 maanden werkloos.

### **AANPAK WERKLOOSHEID**

De respondenten nemen een aantal stappen in het zoeken van een baan. Veel van hen nemen dezelfde stappen om hun werkloosheid aan te pakken. Bijvoorbeeld het doen van sollicitaties, vrijwilligerswerk, het zoeken op internet en het inschrijven bij een uitzendbureau. Ook maakt een deel gebruik van (digitale) netwerken bij het zoeken naar een baan. Een klein deel geeft aan minder productief te zijn in het aanpakken van hun situatie, omdat



zij hun werkritme zijn verloren, onzeker zijn in hun situatie of andere belemmeringen ervaren. Tot slot is een deel van de respondenten kieskeurig in het type baan dat zij zoeken: ze blijven liever iets langer werkloos om zo uiteindelijk de perfecte baan te vinden.

*“Ik heb mijn Linked-In-profiel bijgewerkt.”*

Vrouw, Somalisch, hbo, 7 maanden werkloos.

*“Solliciteren, langs bedrijven gaan, mailen, bellen.”*

Man, Nederlands, mbo, 12 maanden werkloos.

*“Vooral op websites kijken, op een vacature reageren van een bedrijf. Vooral op internet kijken en sollicitaties doen.”*

Vrouw, Nederlands, hbo, 1,5 maanden werkloos.

*“Ik solliciteerde omdat het moest van het UWV, ik had er even geen zin meer in.”*

Vrouw, Somalisch, hbo, 4 maanden werkloos.

*“Niet naar een uitzendbureau gegaan. Ik wil geen werk doen wat niet past bij mijn studie, ik ben kieskeurig.”*

Vrouw, Nederlands, hbo, 3 maanden werkloos.

## **ONDERSTEUNING**

De respondenten geven aan vooral ondersteuning te vinden in zijn of haar netwerk: zij ondersteunen op emotioneel vlak en motiveren de jongvolwassenen in het zoeken naar een baan. Daarnaast helpt de omgeving door ‘oren en ogen open te houden’, zo geven de respondenten aan. Een deel geeft aan dat uitbreiding van kennis mogelijk is via de omgeving en ziet dit ook als steun. Tot slot ondersteund de omgeving door controle van motivatiebrieven en/of CV. Naast de omgeving, haalt een deel ook steun en vertrouwen uit hun geloof.

De rol van de omgeving kan ook ontmoedigend werken, zegt een deel van de respondenten: als mensen uit het netwerk ook werkloos zijn, werkt dit ontmoedigend in de aanpak van de situatie. Ook oordelen van familieleden over de situatie worden als belemmerend beschouwd. Vrijwel de meeste respondenten bestempelen de omgeving als positieve steunbron.

*“Vrienden en ouders motiveren mij.”*

Man, Angolees, hbo, 6 maanden werkloos.

*“Steun vanuit familie: oren en ogen openhouden en dat ze met me meeleven. Emotionele steun.”*

Vrouw, Nederlands, hbo, 3 maanden werkloos.

*“Ouders pushen: ‘ga eens een baan zoeken’. Dat motiveert minder dan je eigen motivatie.”*

Man, Nederlands, mbo, 12 maanden werkloos.

*“Mijn zusje heeft mijn sollicitatiebrief nagekeken. Dat was best chill, want zij is goed in spelling.”*

Vrouw, Nederlands, hbo, 1,5 maand werkloos.

*“Jezus is mijn steun, niemand anders.”*

Vrouw, Dominicaans, hbo, 1,5 maand werkloos.

## **EFFECTEN WERKLOOSHEID**

De werkloosheid heeft op de respondenten verschillende effecten. Allereerst zorgt de werkloosheid voor een beperking op financieel gebied: ze hebben geen of te weinig inkomsten, kunnen niet sparen en kunnen niet uitgeven wat ze willen. Eén respondent geeft aan dat ze door haar werkloosheid niet op zichzelf kan gaan wonen. Naast deze materiele effecten, worden door vrijwel alle respondenten ook immateriële effecten genoemd. Momenten van stress, teleurstelling en schaamte komen naar voren in de gesprekken. Naar de buitenwereld toe

is het voor hen daardoor een moeilijke situatie. Wat ook veel genoemd wordt, is dat de respondenten door hun werkloosheid niets om handen hebben, zich vervelen, zich nutteloos voelen en niet productief zijn. Daardoor hebben ze weinig structuur of ritme.

*“De vaste lasten verdwijnen niet. Het bezorgt me hoofdpijn als ik aan anderen hulp moet vragen.”*

Vrouw, Somalisch, hbo, 7 maanden werkloos.

*“Geen inkomsten: ik kan niets kopen en ik kan niet sparen.”*

Man, Nederlands, mbo, 12 maanden werkloos.

*“Het voelt niet prettig als ik eraan denk dat ik vrije tijd heb en dat ik met mijn vrije tijd niets doe. Ik voel me onproductief.”*

Man, Surinaams-Ghanees, hbo, 2 maanden werkloos.

*“Ik zit een beetje in een neerwaartse spiraal. Je voelt je echt anders. Ik heb het idee dat ik niets waard ben. Nutteloos. Ik denk soms: wat ben ik toch een junk. Dat is omdat ik niet werk.”*

Vrouw, Somalisch, hbo, 4 maanden werkloos.

*“Eigenlijk maakt het me nog onzekerder.”*

Man, Nederlands, mbo, 2 maanden werkloos.

*“Ik heb geld nodig. Ik kom nu echt niet rond. Als ik naar mijn saldo kijk merk ik het wel.”*

Vrouw, Turks, hbo, 12 maanden werkloos.

*“Het is een teleurstelling om te merken dat je geen baan kunt vinden.”*

Vrouw, Somalisch, hbo, 7 maanden werkloos.

### **§3.3 WELKE KENNIS, VAARDIGHEDEN EN ONDERSTEUNING HEBBEN JONGVOLWASSENEN NODIG OM EEN EIGEN ONDERNEMING TE STARTEN?**

#### **VAARDIGHEDEN**

De respondenten benoemen een aantal vaardigheden die zij nodig denken te hebben bij het opstarten of onderhouden van een eigen onderneming. Dit zijn vaardigheden op zakelijk, financieel, sociaal, communicatief en persoonlijk vlak. Opvallend is dat er bij de mbo'ers minder variatie in de antwoorden voorkomt dan bij de hoger opgeleide respondenten. Ook benoemen mbo'ers in verhouding minder persoonlijke vaardigheden.

#### **ZAKELIJK EN FINANCIIEEL**

- Het maken van een begroting
- Boekhouden
- Economisch inzicht
- Managementvaardigheden: onderhandelen en netwerken
- Leidinggevende vaardigheden
- Verantwoordelijk
- Direct, standvastig, besluitvaardig
- Gestructureerd
- Rationeel

#### **SOCIAAL EN COMMUNICATIEF**

- Open houding

- Zekerheid
- Verkoopvaardigheid
- Presentatievaardigheden
- Promotie
- Spreekvaardigheid en luistervaardigheid

#### PERSOONLIJK

- Zelfvertrouwen
- Gemotiveerd
- Doorzettingsvermogen
- Discipline
- Realistisch
- Assertief
- Flexibel
- Verantwoordelijk

*“Iemand die wel een open houding heeft, een vriendelijke houding. Daarmee zou je wel een gesprek willen aangaan.”*

Man, Surinaams-Ghanees, hbo, 2 maanden werkloos.

*“Goed kunnen praten, goed mensen kunnen ompraten en kunnen verkopen.”*

Man, Ghanees, mbo, 8 maanden werkloos.

*“Leidinggevende vaardigheden: mensen moeten je serieus nemen.”*

Vrouw, Turks, hbo, 12 maanden werkloos.

*“Financiële vaardigheden: een begroting maken en alles in de gaten houden financieel.”*

Vrouw, Nederlands, hbo, 1,5 maand werkloos.

#### ONDERSTEUNING

De respondenten geven een aantal vormen van ondersteuning aan die zij zouden wensen bij het opstarten van een eigen onderneming. Deze zijn onder te verdelen in zakelijke, financiële en emotionele ondersteuningsvormen.

#### ZAKELIJK

De respondenten geven aan dat zij informatie nodig hebben over welke kennis zij nodig hebben om een eigen onderneming op te zetten. Hiertoe behoort inzicht in de te ondernemen stappen: waar begin ik, waar moet ik heen, wat moet ik doen, waar moet ik aan voldoen en bij wie moet ik aankloppen? De informatie die volgens de respondenten nodig is, is juridisch, financieel en zakelijk van aard. Hierbij denken de respondenten aan zaken rondom belasting, subsidies, eisen en verplichtingen, promotiemogelijkheden, businessplannen, de kamer van koophandel en de gemeente. Ook is voor een groot deel van hen onduidelijk waar zij deze informatie vandaan moeten halen, zo geven zij aan.

Begeleiding bij het opstarten is volgens hen van belang: de onzekerheid, onduidelijkheid en onwetendheid zijn hiervoor een belangrijke reden volgens de respondenten.

Vrijwel alle respondenten geven aan ondersteuning nodig te hebben op dit gebied.

*“Omdat ik het zoveel informatie vond, is het een beetje ontmoedigend geweest.”*

Vrouw, Dominicaans, hbo, 1,5 maand werkloos.

*“Ik weet nu toevallig via via dat je naar de Kamer van Koophandel moet en iets moet doen met de belasting. Maar wat het nu allemaal precies inhoudt, ja ik heb echt géén idee.”*

Vrouw, Nederlands, hbo, 1,5 maand werkloos.

*“Vrienden en kennissen zouden kunnen helpen door reclame te maken. Of in ieder geval mijn ‘brand’ te kunnen verkopen door door te geven aan kennissen.”*

Vrouw, Somalisch, hbo, 4 maanden werkloos.

*“Mensen die je kunnen helpen bij het opstellen van een ondernemingsplan. De Kamer van Koophandel helpt mensen hier volgens mij bij. Professionele ondersteuning zodat het een haalbaar plan wordt.”*

Vrouw, Surinaams-Nederlands, wo, 8 maanden werkloos.

*“Informatie over juridische kennis en wat erbij komt kijken als je een bedrijf opstart.”*

Man, Antilliaans-Ghanees, wo, 12 maanden werkloos.

*“Kennis over opzetten van een onderneming: wat heb je nodig? Geld? Hoe inspelen op concurrentie? Waar inschrijven?”*

Vrouw, Nederlands, mbo, 6 maanden werkloos.

## FINANCIËEL

Bij financiële ondersteuning realiseren veel respondenten zich dat een eigen onderneming om geld vraagt: zowel in het behouden van de onderneming als in de opstartfase. Hierbij benoemen zij een aantal vormen van ondersteuning die de inkomsten voor die eerste opstartfase vereenvoudigen:

- Startkapitaal of een startbudget
- Lening, subsidies, giften of sponsoring
- Financieel advies (professioneel)
- Financiële steun van familie en/of vrienden

*“Iemand die ondersteunt in het regelen van de financiële zaken.”*

Man, Surinaams, mbo 6 maanden werkloos.

*“Als ik mijn eigen bedrijf opzet, wil ik financieel ondersteunt worden door mijn omgeving.”*

Man, Ghanees, mbo, 8 maanden werkloos.

*“Alleen via de bank of familie zou ik geld willen lenen.”*

Vrouw, Somalisch, hbo, 4 maanden werkloos.

*“Familie die investeert in mijn plan: wij staan daar wel open voor.”*

Vrouw, Somalisch, hbo, 7 maanden werkloos.

*“Subsidies bij de gemeente of een lening afsluiten.”*

Man, Nederlands, mbo, 12 maanden werkloos.

*“Bij ING bijvoorbeeld kun je voor dat soort dingen een afspraak maken.”*

Vrouw, Nederlands, hbo, 1,5 maand werkloos.

## EMOTIONEEL

Veel van de respondenten noemen het fijn te vinden dat het netwerk hen emotioneel ondersteunt en dat dit hen meer zekerheid kan geven. Dit gaat dus verder dan alleen financiële en zakelijke ondersteuning: het gaat over ondersteuning die stimuleert om door te gaan, bijvoorbeeld mensen die achter je keuzes staan, die je steunen als het tegenzit, vertrouwen geven en in je geloven. Ook het meedenken en helpen van de omgeving wordt als emotionele ondersteuning gezien door de respondenten. Hierbij valt te denken aan het uitbreiden van het netwerk en het verkopen van producten. Deze emotionele steun leidt volgens de jongvolwassenen tot een drive en wilskracht om door te zetten.

*“Mijn moeder heeft vertrouwen in mij, ik heb nooit weerstand ervaren.”*

Man, Surinaams-Ghanees, vo, eigen onderneming.

*“Hulp vanuit mijn omgeving door achter me te staan en mij te steunen in mijn keuzes. Ook als het niet hun eigen keuze zou zijn.”*

Vrouw, Somalisch, hbo, 4 maanden werkloos.

*“Emotionele ondersteuning. Mijn familie staat achter me en willen me daarbij helpen.”*

Vrouw, Nederlands, mbo, 3 maanden werkloos.

*“Familie: mensen om je heen hebben die met je tot het einde gaan. Mensen die achter je staan en die je kunt vertrouwen.”*

Vrouw, Turks, hbo, 12 maanden werkloos.

*“Mensen om me heen verzamelen die echt zeggen dat ik het echt moet doen en dat ik mijn angst en onzekerheid niet over moet laten nemen.”*

Man, Nederlands, mbo, 2 maanden werkloos.

*“Dat ze in me moeten blijven geloven, ook als het minder gaat.”*

Man, Turks, hbo, 2 maanden werkloos.

## **BELEMMERINGEN**

Een aantal respondenten benoemen belemmeringen in de thuissituatie. Het merendeel geeft echter aan dat er geen belemmeringen in de thuissituatie zijn. De belemmeringen die worden genoemd op materieel gebied, zijn met name het niet beschikken over voldoende financiële middelen: de familie bezit niet over genoeg geld. Daarnaast belemmert het feit dat niemand in de familie ervaring heeft met een eigen onderneming, geven de respondenten aan. Ten slotte wordt ook bemoeienis door de omgeving als vervelend ervaren bij het starten van een eigen onderneming. Opvallend is dat het hierbij met name om respondenten van autochtone afkomst gaat. De respondenten met een allochtone afkomst zien juist meer beperkingen op materieel gebied.

*“Het netwerk van mijn familie is minimaal, ze zijn niet sociaal actief.”*

Man, Surinaams-Ghanees, vo, eigen onderneming.

*“De financiën om een eigen onderneming op te starten.”*

Vrouw, Surinaams-Nederlands, wo, 8 maanden werkloos.

*“Mijn vader is realistisch / hard: is dat wel een goed idee? Dat zorgt voor twijfel en onzekerheid.”*

Vrouw, Nederlands, hbo, 3 maanden werkloos.

*“Bemoeienis vanuit familie. De één doet iets anders dan de rest.”*

Vrouw, Nederlands, mbo, 3 maanden werkloos.

*“Weinig vertrouwen. Vanuit mijn gezin wel bemoedigd, maar er is toch niet veel vertrouwen. Dat is weer mijn onzekerheid.”*

Man, Nederlands, mbo, 2 maanden werkloos.

*“Het financiële stuk is een beperking, maar verder niets.”*

Man, Ghanees, mbo, 8 maanden werkloos.

## ERVARING

Alle respondenten benoemen dat een vorm van ervaring belangrijk is. Hierbij benoemen zij het werken met een ervaringsdeskundige – iemand die al eens een eigen bedrijf heeft opgezet –, het hebben van een voorbeeld uit hun omgeving, samen of tegelijkertijd met iemand een eigen bedrijf opzetten óf zelf op een andere manier vaardigheden en ervaring opdoen die van pas kan komen bij het opstarten van een eigen bedrijf. Volgens de respondenten zou dit de ultieme ondersteuningsvorm zijn als zij zélf een onderneming op zouden starten.

Van ervaringen van anderen kun je veel leren, geven de respondenten aan. Hoe doet de ander dat? Waar is men in geïnteresseerd? Hoe heeft hij/zij dat aangepakt en wat kan ik daarvan leren bij het opzetten van mijn eigen onderneming? Een ervaren persoon die je aan de hand neemt en alles laat zien. Iemand uit de familie of uit het verdere netwerk betrekken die met succes een eigen onderneming zijn gestart. Ook eigenschappen van mensen uit de omgeving kunnen als voorbeeld genomen worden, zegt een deel van de respondenten. Daarnaast zien de respondenten het samen of tegelijkertijd opstarten van een onderneming als een mogelijkheid om ondersteuning te krijgen en verlenen: je kunt bij elkaar je vragen kwijt en staat er niet alleen voor.

Tot slot is ook het zelf opdoen van ervaring een belangrijke steunbron voor de respondenten: bijvoorbeeld het opdoen van praktijkervaring bij een werkgever voordat de stap gezet wordt om een eigen onderneming op te starten. Met name de mbo'ers zien een eigen bedrijf pas zitten na jaren ervaring bij een werkgever.

*“Bij een ervaren ondernemer die al jaren in het vak zit, je dingen kan uitleggen om kleine fouten te voorkomen.”*

Man, Surinaams, mbo, 6 maanden werkloos.

*“Een coach, die een voorbeeld is, helpt met kennis en motiveren. Die je advies kan geven.”*

Vrouw, Somalisch, hbo, 7 maanden werkloos.

*“Ideaal: een deskundige die de ervaring heeft met zoiets opstarten. Overleg over waar je aan moet voldoen etc.”*

Vrouw, Nederlands, mbo, 3 maanden werkloos.

*“Van mensen die al iets succesvols hebben opgezet zou ik informatie halen.”*

Man, Nederlands, mbo, 12 maanden werkloos.

*“Mijn vader heeft een sterke persoonlijkheid: iemand die mensen aan het luisteren kan maken. Hem kan ik als voorbeeld nemen. Hij kan me daarin ondersteunen.”*

Vrouw, Turks, hbo, 12 maanden werkloos.

*“Succesvolle ondernemers die je helpen bij het opzetten. Die hun ervaring met me delen. Wat zij hebben gedaan, wat zij hebben geleerd. Dat ze me coachen.”*

Man, Nederlands, mbo, 2 maanden werkloos.

*“Of iemand anders met wie je het samen opzet of met wie je tegelijkertijd iets opzet. Dat zou wel een heel stuk oplossen, vooral wat de regelingen betreft.”*

Vrouw, Nederlands, hbo, 1,5 maand werkloos.

*“Eerst zelf ervaring opdoen in de praktijk. Ik heb te weinig ervaring en geld. Daarna pas starten.”*

Vrouw, Nederlands, mbo, 6 maanden werkloos.

*“Iemand die je aan de hand meeneemt, je alles uitlegt, alles laat zien. Je kan alle vragen stellen, die neemt je op sleeptouw. Ja.. stoomt je klaar voor het runnen van je eigen bedrijf. Het wordt steeds meer je eigen ding.”*

Vrouw, Nederlands, hbo, 3 maanden werkloos.

# 4 BEANTWOORDING VAN DEELVRAGEN

In dit hoofdstuk staan per deelvraag sub-conclusies aan de hand van de verkregen resultaten weergegeven. Deze sub-conclusies zijn onderverdeeld in een aantal sub-thema's om het geheel overzichtelijker te maken.

## §4.1 PERSPECTIEF OP ZELFSTANDIG ONDERNEMERSCHAP

In deze eerste deelvraag wordt het perspectief van jongvolwassenen op het zelfstandig ondernemerschap uiteengezet. Allereerst komen er een aantal voor- en nadelen in de antwoorden terug en daarnaast worden een aantal weerhoudende aspecten omschreven die de respondenten noemen. Samen vormen deze punten het huidige perspectief op het zelfstandig ondernemerschap onder jongvolwassenen die binnen dit onderzoek zijn geïnterviewd.

### VOORDELEN EN NADELEN

De respondenten benoemen een aantal kenmerken van een eigen onderneming. Hierbij zien zij verschillende voor- en nadelen. Deze staan hieronder uitgewerkt en toegelicht.

#### EIGEN BAAS

Wat vanuit het perspectief van de jongvolwassenen als allereerst opvalt, is dat het zijn van eigen baas hoog aangeschreven staat. Bij alle respondenten komt dit punt in eigen woorden naar voren. Daarbij valt te denken aan het niet afhankelijk zijn van anderen, de vrijheid die daaraan verbonden is en de verantwoordelijkheid die daarbij komt kijken. Ook wordt gedacht aan het zelfstandig richting geven aan de onderneming. Hieronder valt het invullen van: de werktijden, de focus van het bedrijf, het personeel, eventueel partnerschap, de locatie van de onderneming, de uitgaven en de doelgroep.

Bij dit zelfstandig invulling geven aan de onderneming, komen ook leidinggevende taken terug. Vrijwel alle respondenten geven aan dat het geven van leiding hen aanspreekt in het opstarten van een eigen onderneming: je hebt werknemers die onder je werken en jij bent er verantwoordelijk voor dat zij goed binnen jouw bedrijf functioneren. *“Indelen hoe het personeelsbestand eruit ziet, divers en goed gespecialiseerd personeel”*. Opmerkelijk is dat vrijwel de meeste respondenten bij een eigen onderneming denkt aan een groot bedrijf waarbij ze boven een aantal personeelsleden staan. Kleinere vormen van een eigen onderneming, zoals een eenmanszaak, worden nauwelijks benoemd.

In de literatuur is terug te zien dat bovenstaande kenmerken van ondernemerschap passen binnen de generatie waar de respondenten onder vallen. Alle respondenten binnen dit onderzoek zijn vijftientig jaar of jonger en vallen daarmee onder wat Spangenberg & Lampert (2015) beschrijven als generatie Z. De focus van deze generatie ligt op autonomie, ontwikkeling, flexibiliteit en het nemen van initiatieven. Daarnaast vinden zij vrijheid, individualiteit en het maken van beslissingen belangrijke punten in hun werkomgeving. Tevens wordt dit ook door de respondenten als voordeel ervaren bij het hebben van een eigen onderneming.

#### VERANTWOORDELIJKHEID

Naast het feit dat de verantwoordelijkheid van het eigen baas zijn van een eigen onderneming door alle respondenten als voordeel wordt beschouwd, wordt ook door de helft van de geïnterviewde jongvolwassenen deze verantwoordelijkheid geïnterpreteerd als belemmerend. Deze verantwoordelijkheid brengt namelijk risico's met zich mee: je staat er alleen voor, hebt niemand om op terug te vallen en jij moet ervoor zorgen dat bedrijf goed blijft draaien. *“Je hebt veel verantwoordelijkheid, op jezelf gericht.. dus je staat er merendeels alleen voor”*. Ook op administratief gebied komen bij een onderneming verschillende verantwoordelijkheden en verplichtingen kijken, benadrukt de helft van de respondenten. Met name het inschrijven bij de kamer van koophandel en het volgen van de stappen van de belastingdienst, komen in de antwoorden terug. Wat daarnaast opvallend is, is dat veel jongvolwassenen aangeven het idee te hebben dat er ontzettend veel bij een eigen onderneming komt kijken.

Zij weten echter inhoudelijk niet wat er op dit gebied moet gebeuren. De hoeveelheid van het werk en de onduidelijkheid hiervan weerhoudt respondenten ervan om de daadwerkelijke stap te zetten.

#### FINANCIËLE KANS OF RISICO

Daarnaast wordt de mogelijkheid tot winst maken door het ondernemerschap door de helft van de respondenten benoemd. Twee van hen geven aan te verwachten dat ze er rijk van kunnen worden. Opvallend is dat de helft van de respondenten helemaal niets noemt over het maken van winst door een eigen onderneming. De nadelen of mogelijke risico's op financieel gebied worden wél door vrijwel alle respondenten herkend: ze benoemen daarbij met name dat een onderneming om een investering vraagt, dat in de startfase daardoor nog weinig winst gemaakt zal kunnen worden en dat de kans op faillissement zeker in de huidige tijd relatief groot is: *"het kan je maken of breken"*. Een deel voegt daaraan toe dat je geen pensioen opbouwt als ondernemer. Tevens geven vier respondenten aan dat concurrentie een mogelijk risico is bij een eigen onderneming: *"je moet je onderscheiden"*. Daarnaast benoemen zeven respondenten dat het de vraag is welke subsidies je binnen kunt halen. Al deze factoren zorgen voor een onzekere positie als zelfstandig ondernemer op financieel gebied en maakt dat de respondenten dit als risicovoller ervaren dan het werken voor een werkgever.

#### GEDREVENHEID

Het merendeel van de respondenten geeft echter ook de keerzijde van deze verantwoordelijkheid en deze risico's aan. Een groot voordeel wat genoemd wordt, is dat je je passie kwijt kunt in een eigen onderneming en dat je je eigen draai kunt geven aan de invulling hiervan. Een aantal respondenten benadrukte dat een eigen onderneming een kans kan zijn om hun eigen baan te creëren. Je kunt je eigen ideeën, talenten, energie en creativiteit erin kwijt. Vrijwel alle respondenten geven aan extra gedreven te zijn als ze iets kunnen doen waar ze achter staan. Daardoor verwachten ze er ook meer plezier in te hebben en er meer voldoening uit te halen dan bij het werken voor een werkgever: *"hard werken voor mijn eigen dingen, voor mijn eigen bedrijf en niet voor een ander"*. Niet alleen de input in de eigen onderneming kan voldoening brengen volgens de respondenten, maar ook het effect van het product of de dienst op de doelgroep. Een kwart van de respondenten benadrukt dat een positief effect op de doelgroep ook een positief effect op henzelf zal hebben. Iets kunnen betekenen voor anderen zorgt voor bevrediging van de wensen van de jongvolwassenen: *"want voor hen doe ik het"*. Een kleiner deel hiervan geeft aan hun omgeving te willen inspireren en hier voldoening uit te halen.

#### ZELFONTPLOOIING

Tot slot geeft ruim een kwart van de respondenten aan dat zelfontwikkeling bij het opstarten en behouden van een onderneming ontzettend belangrijk is. Ze zien een eigen onderneming als een leerzaam proces, zowel zakelijk als privé: *"mezelf ontplooien als persoon, maar ook op zakelijk gebied"*.

#### WEERHOUDENDE ASPECTEN

Naast de nadelen die hiervoor al zijn teruggekomen, zijn er nog een aantal overeenkomende punten dat de jongvolwassenen ervan weerhoudt om een eigen onderneming op te starten. Alle respondenten gaven aan op dit moment niet toe te zijn aan het opstarten van eigen onderneming en hadden hier verschillende redenen voor.

#### ONZEKERHEID & ONWETENDHEID

Allereerst kwam het aspect onzekerheid en het gebrek aan kennis bij bijna alle respondenten overduidelijk terug: gaat dat wat ik aanbied mijn doelgroep wel aanspreken, kan ik alles wel goed opzetten, heb ik geen gebrekkige ervaring, kennis of vaardigheden voor het opstarten van een eigen onderneming en zijn de risico's van een eigen onderneming niet te groot? Met andere woorden, een gebrek aan zelfvertrouwen. *"Angst dat het toch niet gaat lukken op de één of andere manier. Angst dat je niet genoeg kennis hebt, angst om ja.. de volledige zelfstandigheid te hebben. Gewoon ook onzekerheid"*.

Daarnaast gaf bijna de helft van de respondenten aan zich onvoldoende verdiept te hebben in het opstarten van een eigen onderneming. Zoals eerder genoemd realiseren ze zich dat er op administratief gebied veel bij komt kijken, maar weten ze niet precies wat. Datzelfde geldt in breder opzicht voor het opstarten van een eigen



onderneming: de respondenten geven aan dat er een hoop zaken geregeld moeten worden, maar ze hebben zich hier niet in verdiept en hebben daardoor een onvolledig beeld. Ondanks de positieve aspecten van het ondernemerschap, weerhoudt dit onvolledige beeld de jongvolwassenen van het zetten van de eerste stap.

#### ANDERE PRIORITEITEN

Een ander aspect dat jongvolwassenen ervan weerhoudt om een eigen onderneming te starten is het feit dat zij andere prioriteiten hebben. Bijna de helft van de respondenten geeft aan simpelweg niet de motivatie te hebben om de tijd en energie die het opzetten van een eigen onderneming vraagt, erin te steken. Er komt teveel bij kijken. Daarnaast geeft bijna een kwart van de respondenten aan dat zij zich willen focussen op hun studie. *“Ik wil niet dat mijn studie op de tweede plaats komt”*. Een kleiner aandeel van de respondenten geeft op dit moment de voorkeur voor het werken in loondienst. Zij kiezen liever voor het werken met collega’s en het opbouwen van pensioen. Wel geven zij allen aan dat zij het op langere termijn voor zich zien een onderneming te starten.

#### SAMENVATTING

Samenvattend zijn de belangrijkste voordelen die de respondenten benoemen: het zijn van een eigen baas, het uitvoeren van leidinggevende taken en de daarbij komende verantwoordelijkheid. Ook wordt het mogelijke financiële voordeel dat uit een onderneming gehaald kan worden vaker benoemd. Daarnaast benadrukt een groot deel van de jongvolwassenen dat het een voordeel is om te kunnen werken vanuit eigen passie en dat dat een grote gedrevenheid voortbrengt. Zowel de input in de eigen onderneming als het effect van het product of de dienst op de doelgroep brengen volgens de respondenten voldoening teweeg. Tot slot wordt door een kleiner deel benoemd dat het opzetten van een onderneming een mogelijkheid is tot zelfontplooiing.

Ook belichten de respondenten een aantal verwachte nadelen bij het opstarten van een eigen bedrijf. Eerdergenoemde verantwoordelijkheid heeft voor een deel van de jongvolwassenen ook een negatieve kant. Het opstarten van een eigen onderneming draagt daarnaast financiële risico’s met zich mee én geeft een aantal administratieve verplichtingen, waarvan zeker niet alle jongvolwassenen op de hoogte zijn.

Het belangrijkste aspect dat de drempel voor het opstarten van een eigen onderneming verhoogt, is de heersende angst en onzekerheid onder de respondenten. Daarnaast komt terug dat de jongvolwassenen of andere prioriteiten vooropstellen of zich onvoldoende verdiept hebben in het opstarten van een eigen bedrijf.

## §4.2 AANPAK WERKLOOSHEID

In deze tweede deelvraag wordt de focus gelegd op wat jongvolwassenen motiveert om hun situatie van werkloosheid aan te pakken. Hierbij is gekeken naar hoe zij werkloos zijn geworden, welk effect deze situatie op hen heeft, op wat voor manier zij hier steun in ontvangen en welke stappen zij zetten om hun situatie van werkloosheid aan te pakken.

#### OORZAAK WERKLOOSHEID

Aanvankelijk is aan de respondenten gevraagd hoe het komt dat zij in een situatie van werkloosheid terecht zijn gekomen. Het overgrote deel van de respondenten geeft hierbij aan dat zij in deze situatie terecht zijn gekomen door een externe reden. Hierbij valt te denken aan faillissement van het bedrijf waar ze werkten, het aflopen van het contract en gezondheidsproblemen. Ook wordt door vrijwel alle respondenten genoemd dat het ontzettend lastig is om werk te vinden. De redenen die hiervoor worden gegeven zijn uiteenlopend van het ontbreken van werkervaring tot het hebben van een te hoge leeftijd volgens de werkgever waarbij ze solliciteren. *“Je ziet dat ze mensen willen hebben met ervaring. Ze zien dat je niet veel hebt gewerkt, dus dan word je niet aangenomen”*.

Anderzijds wordt door ruim een kwart van de jongvolwassenen aangegeven dat ook andere aspecten meespelen in hun situatie van werkloosheid. Het willen focussen op de studie en het willen genieten van vrije tijd of hobby’s zijn hierin de meest voorkomende redenen. *“Druk met school, dus ik moest stoppen met mijn bijbaan”*.

## AANPAK WERKLOOSHEID

Driekwart van de respondenten geeft een aantal manieren aan waarop ze hun situatie van werkloosheid proberen aan te pakken. Bij het grootste deel van de respondenten kwamen vergelijkbare stappen terug: het zoeken op internet, reageren op vacatures, inschrijven bij uitzendbureaus en het gebruik maken van (digitale) netwerken. Ondanks deze inzet, blijkt dit weinig effect te hebben gehad: de respondenten zijn nog steeds werkloos. Hieruit is te zien dat de respondenten standaard wegeen begaan wat betreft het zoeken naar een baan. Het ondernemerschap valt blijkbaar niet onder deze standaard mogelijkheden. Ook benoemen de jongvolwassenen een aantal belemmeringen die het aanpakken van hun situatie verstoren. Zo geven drie respondenten aan dat zij hun ritme kwijt zijn en wat het starten met solliciteren bemoeilijkt. Onzekerheid en kieskeurigheid bij het uitzoeken van vacatures spelen bij drie andere respondenten een rol. Zo vertelde bijvoorbeeld één van de respondenten dat zij niet genoeg nam met een baan via het uitzendbureau.

Wat ook opvalt is dat er geen verschil is tussen respondenten die voor korte of lange duur werkloos zijn en tussen respondenten van verscheidene etnische achtergronden in het aanpakken van de situatie van werkloosheid.

## ONDERSTEUNING

Bij het aanpakken van werkloosheid krijgt twee derde van de respondenten ondersteuning uit hun omgeving. Met name het netwerk – familie en vrienden – ondersteunt hen op emotioneel vlak en motiveert of helpt bij het zoeken naar een baan. Hierbij komt onder andere het meekijken naar vacatures, een goed woordje doen en het ‘openhouden van oren en ogen’ regelmatig terug. Door een derde van de respondenten wordt ook ondersteuning in het schrijven of controleren van motivatiebrieven en CV genoemd als helpende ondersteuning uit de omgeving. *“Mijn zusje heeft mijn sollicitatiebrief nagekeken, dat was best chill, want zij is goed in spelling”*. Naast de omgeving is ook het geloof voor twee respondenten een positieve steunbron en voor een enkeling de éniige steunbron. *“Jesus is mijn steun, niemand anders”*.

Slechts een derde van de respondenten ervaart geen of weinig steun uit hun omgeving of ervaart de invloed van hun omgeving zelfs als negatief, bijvoorbeeld door oordelen van familieleden over hun situatie.

## EFFECTEN WERKLOOSHEID

De werkloosheid heeft op de respondenten verscheidene effecten. Enerzijds vallen een aantal materiële effecten op, zoals geen of weinig inkomsten, niet kunnen sparen, niet naar eigen wens kunnen uitgeven of niet op jezelf kunnen wonen. *“Ik heb geld nodig, ik kom nu echt niet rond, als ik naar mijn saldo kijk merk ik het wel”*. Anderzijds heeft de werkloosheid ook immateriële effecten: de psychische invloed van werkloosheid werkt ver door op de respondenten. Het geeft hen veel stress, het gevoel van falen, ze missen productiviteit en ze voelen zich nutteloos. De helft van de respondenten is teleurgesteld in zichzelf, verveelt zich, vindt het moeilijk om structuur te vinden en niets om handen te hebben. *“Het is een teleurstelling om te merken dat je geen baan kan vinden”*. Een ander immaterieel effect is dat bij een aantal jongvolwassenen ook schaamte speelt ten aanzien van de situatie.

Dit sluit naadloos aan op het Britse onderzoek van Prince’s Trust (2014). Het onderzoek toont aan dat werkloosheid gevoelens van nutteloosheid en minderwaardigheid meebrengt en dat dit te maken kan hebben met het niet in kunnen vullen van de vrije tijd of het verlies van toekomstperspectief.

Zowel het materiële als het immateriële effect zien we beiden bij vrijwel alle respondenten terug. De duur van werkloosheid lijkt niet uit te maken voor het immateriële effect van werkloosheid op de respondenten: beiden groepen hebben te maken met momenten van stress, teleurstelling en non-productiviteit.

## SAMENVATTING

Samenvattend is te zien dat het overgrote deel van de respondenten om externe redenen en buiten hun eigen wil om werkloos is en dat een klein deel hier bewust voor kiest, omdat hun situatie het toelaat te focussen op hun studie, vrije tijd of het vinden van de perfecte baan. Ondanks dit verschil in hoe zij werkloos zijn geworden, komen de manieren om werkloosheid aan te pakken redelijk overeen. De optie tot ondernemerschap behoort niet tot deze mogelijkheid. Ook de duur van de werkloosheid lijkt geen invloed te hebben op hoe de respondenten de situatie aanpakken. Twee derde van de jongvolwassen ervaren steun uit hun omgeving of uit het geloof en slechts

een derde geeft aan dat hun omgeving juist niet, onvoldoende of op een negatieve manier bijdraagt aan de situatie. Het effect dat de situatie van werkloosheid op de respondenten heeft, wordt door vrijwel allen van hen ervaren op zowel een materiële als een immateriële manier. Dit sluit aan op de al bekende theorie hierover. Ook hierin valt op dat het niet uit lijkt te maken hoe lang iemand al werkloos is.

### **§4.3 BENODIGDE KENNIS, VAARDIGHEDEN EN ONDERSTEUNING**

Bij de derde deelvraag is gekeken naar de kennis, vaardigheden en ondersteuning die de respondenten nodig denken te hebben om een onderneming op te starten en draaiende te houden.

#### **VAARDIGHEDEN**

Bij het opstarten en goed laten lopen van een onderneming, zijn volgens de respondenten verschillende soorten vaardigheden nodig. Deze kennis is per respondent verschillend en is gebaseerd op de ervaringen die zij al wel of niet met het ondernemerschap hebben.

#### **ZAKELIJK EN FINANCIËEL**

Allereerst zijn zakelijke en financiële vaardigheden nodig om de op te zetten onderneming inhoudelijk draaiende te kunnen houden. Hierbij worden met name leidinggevende vaardigheden genoemd, managementvaardigheden – waaronder onderhandelen en netwerken – en financiële vaardigheden: het maken van een begroting, boekhouden en economisch inzicht hebben. Ook een aantal persoonlijke vaardigheden worden bestempeld als bijdragend aan het zakelijke stuk, zoals discipline, directheid, verantwoordelijkheid, besluitvaardigheid, assertiviteit, rationaliteit, structuur en standvastigheid. Dat deze persoonlijke vaardigheden ook nodig zijn voor het inhoudelijk draaiende houden van het bedrijf, wordt door meer dan driekwart van de respondenten onderschreven.

#### **SOCIAAL EN COMMUNICATIEF**

Daarnaast worden meerdere sociale en communicatieve vaardigheden benoemd door twee derde van de jongvolwassenen. Hierbij noemen zij met name het hebben van een bepaalde uitstraling: zekerheid, openheid, verkoopvaardigheid en jezelf kunnen presenteren. *“Iemand die wel een open houding heeft, vriendelijke houding, daarmee zou je wel een gesprek willen aangaan”*. Daarnaast vindt de helft van de jongvolwassenen het van belang goed te kunnen communiceren: zowel spreekvaardigheden als luistervaardigheden. *“Goed kunnen praten, mensen kunnen ompraten en kunnen verkopen”*.

#### **PERSOONLIJK**

Tot slot komt een aantal aanvullende persoonlijke vaardigheden naar voren: zelfvertrouwen, motivatie, doorzettingsvermogen, discipline, realistisch, assertiviteit, flexibiliteit en verantwoordelijkheid. Hierbij valt op dat veelal dezelfde antwoorden worden gegeven, maar dat er bij de respondenten met een mbo-achtergrond minder variatie voorkomt in woordgebruik dan bij mensen met een hbo-achtergrond. Ook noemt de eerste groep in verhouding minder persoonlijke vaardigheden op dan de hoger opgeleiden. Merkbaar is dat de jongvolwassenen een groot aantal vaardigheden weten te benoemen en hier een duidelijk beeld van lijken te hebben, maar dat ze geen duidelijk beeld hebben hoe ze aan deze vaardigheden kunnen werken of hoe ze deze zouden kunnen ontwikkelen. Het hebben van een voorbeeld uit de omgeving, zoals een gezinslid, wordt door een enkeling benoemd als steun in de rug hierbij. *“Mijn vader heeft een sterke persoonlijkheid: iemand die mensen aan het luisteren kan maken. Hem kan ik als voorbeeld nemen. Hij kan me daarin ondersteunen.”*

#### **ONDERSTEUNING**

Bij het opstarten en goed laten lopen van een onderneming, hebben de respondenten een aantal vormen van ondersteuning nodig, zo geven zij aan. Hoe deze ondersteuning precies ingevuld dient te worden verschilt per respondent. Dit staat hieronder uitgewerkt in zakelijke, financiële en emotionele steun.

## ZAKELIJK

Bij het opstarten van een onderneming zouden de respondenten verschillende typen ondersteuning willen krijgen. Allereerst ondersteuning op zakelijk gebied, wat door vrijwel alle respondenten wordt aangegeven. Hierbij hebben ze het over kennis over welke stappen ze moeten zetten: waar begin ik, waar moet ik heen, wat moet ik doen. Het gaat hier met name om informatie over wat er allemaal geregeld moet worden bij het opzetten van het bedrijf op financieel gebied, op juridisch gebied en op zakelijk gebied. Opvallend is dat de helft van de respondenten niet goed weet waar ze deze informatie kunnen vinden. Velen zouden als eerst op internet zoeken, maar geven aan dat de informatie te veel of te ingewikkeld is en dat zij hier daarom ondersteuning bij zouden willen. *“Omdat ik het zoveel informatie vond is het een beetje ontmoedigend geweest”*. Met name de Kamer van Koophandel en de Belastingdienst worden genoemd als informatiebron, maar een groot deel van de jongvolwassenen weet ook hiervan niet precies wat voor ondersteuning zij zouden kunnen bieden: bij wie moeten ze aankloppen? *“Ik weet nu toevallig via via dat je naar de kvk moet en dat je iets moet doen met de belasting, maar wat het nu precies allemaal inhoudt, ja ik heb echt geen idee”*. Deze grote onzekerheid, onduidelijkheid en onwetendheid, die bij het overgrote deel van de jongeren speelt, is de grootste drempel voor het opstarten van een eigen onderneming, zo blijkt uit de interviews. De jongvolwassenen hebben een coach nodig die hen kan begeleiden in het hele eerste gedeelte van het opzetten van een bedrijf, zodat ze het daarna zelf kunnen voortzetten. Informatie en het weten waar de juiste informatie te vinden is, zijn dus volgens vrijwel alle respondenten essentiële punten om de drempel te verlagen.

Opvallend is dat met name de respondenten die management-gerelateerde of juridische studies doen of gedaan hebben relatief gezien meer van ondernemerschap afweten dan de mensen van sociale opleidingen. De algehele kennis die er is over dit onderwerp is echter nog steeds bij beide groepen beperkt. Meer stimulans in het onderwijs is dan ook gewenst. Opmerkelijk is dat in de literatuur juist wordt aangegeven dat binnen het onderwijs al veel aandacht is voor ondernemerschap en dat studenten en scholieren dit als helpend ervaren (Trendport, 2010). Van Esch, Petit en Smulders (2014) pleitten er al voor dat ook ná een opleiding begeleiding nodig is, met name gericht op het bewust maken van de optie tot ondernemerschap.

## FINANCIËEL

Naast inhoudelijke ondersteuning in het opstarten van een onderneming verwacht twee derde van de respondenten ook een vorm van financiële ondersteuning nodig te hebben. Dit kan zijn in de vorm van een startkapitaal of subsidies, maar ook in de vorm van een lening, sponsoring of financieel advies. Daarnaast benoemt een kwart van de respondenten financiële steun van familie of vrienden te verwachten. *“Als ik mijn eigen bedrijf opzet, wil ik financieel ondersteunt worden door mijn omgeving”*. Indirect komt bij financiële steun naar voren dat twee respondenten bijvoorbeeld met vrijwilligers als personeel zouden willen werken of een ruimte gefinancierd zouden willen zien. Het merendeel van de respondenten realiseert zich dat een onderneming om een investering vraagt. Juist die investering is wat er hen grotendeels van weerhoudt om op dit moment een onderneming te starten.

## EMOTIONEEL

Naast financiële en zakelijke ondersteuning is ook een stuk persoonlijke steun terug te zien in de antwoorden die de jongvolwassenen geven. Twee derde geeft aan emotionele ondersteuning vanuit het netwerk te verwachten bij het opstarten van een eigen bedrijf. Dit draagt met name bij aan een stuk extra zelfvertrouwen: mensen die achter je staan en je stimuleren om door te gaan als het even tegen zit. *“Hulp vanuit mijn omgeving door achter mijn keuzes te staan en mij te steunen in mijn keuzes, ook als dat niet hun keuze zou zijn”*. Ook kan de omgeving volgens de respondenten meehelpen of meedenken bij het opstarten van het bedrijf en kan via de omgeving het (klanten)netwerk worden uitgebreid. De jongvolwassenen merken op dat dit hen een extra drive en wilskracht kan geven om door te zetten en dat zij deze steun ook nodig zullen hebben als zij een eigen bedrijf willen opzetten.

## BELEMMERINGEN

Afgezien van de emotionele steun die de omgeving kan bieden, kan de thuissituatie in sommige gevallen echter ook belemmerend werken. Op materieel vlak ervaart een kwart van de jongvolwassenen het als hinderlijk als er

niet voldoende financiële middelen beschikbaar zijn in het gezin van herkomst of als er niet voldoende ruimte beschikbaar is om de werkzaamheden uit te voeren. *“Het financiële stuk is een beperking, maar verder niets”*. Ook bemoeienis van familieleden wordt als een beperkende factor aangekaart door een kwart van de respondenten, omdat het onzekerheid in de hand werkt. Het valt op dat het op materieel vlak gaat om jongvolwassenen van niet-westerse afkomst. Ook valt op dat bemoeienis vanuit de omgeving door jongvolwassenen met een Nederlandse afkomst als belemmerend wordt ervaren. Over het algemeen wordt echter door de respondenten benadrukt dat de omgeving een positieve rol kan spelen in het opstarten van de onderneming en dat er geen belemmeringen zijn in de thuissituatie.

## **ERVARING**

Wat misschien wel het meest opvallend is in de antwoorden van de respondenten, is dat alle respondenten aangeven een ervaringsdeskundige of een voorbeeld nodig te hebben tijdens het opstarten van een eigen onderneming. Dit kan iemand zijn die al langer ondernemer is en het opstartproces al succesvol heeft doorlopen, maar het kwam ook terug in de vorm van een partner met wie de respondenten samen of tegelijkertijd een onderneming opstarten. Ook ondersteuning van familie of mensen uit het verdere netwerk met ervaring in ondernemerschap werd door twee derde van de respondenten benoemd. De jongvolwassenen zijn geïnteresseerd in hoe deze ‘ervaringsdeskundige’ het destijds heeft aangepakt en wat daarvan te leren is. Volgens het overgrote deel van de jongvolwassenen zou de ideale situatie zijn dat zo iemand je begeleidt in het eerste proces van het opstarten van de onderneming, zodat je het daarna vervolgens zelf kan gaan doen. *“Iemand die je aan de hand meeneemt, je alles uitlegt, alles laat zien. Je kan alle vragen stellen, die neemt je op sleeptouw. Ja.. stoomt je klaar voor het runnen van je eigen bedrijf, het wordt steeds meer je eigen ding”*.

Wat in dit perspectief ook terugkomt, is dat de jongvolwassenen mensen uit hun omgeving ook als voorbeeld kunnen gebruiken. Zo noemde een respondent dat haar vader een sterke persoonlijkheid had en dat zij die sterke persoonlijkheid zou willen inzetten bij het opstarten van een bedrijf.

Tot slot wordt in dit kader ook aangegeven dat *eigen* ervaring belangrijk kan zijn. Dit kan zijn in de vorm van vrijwilligerswerk om vaardigheden op te doen, maar ook praktijkervaring in het domein waarbinnen iemand een onderneming zou willen opzetten wordt door veel respondenten benadrukt.

Opvallend was dat met name de respondenten met een mbo-achtergrond het van belang vinden om eerst ervaring op te doen in loondienst, om die ervaring later te gebruiken in een eigen bedrijf.

## **SAMENVATTING**

Samenvattend geven de respondenten een aantal vaardigheden aan die nodig zijn om een eigen onderneming te kunnen starten. Hierbij worden met name zakelijke, financiële, leidinggevende en managementvaardigheden genoemd voor het opstarten en draaiende houden van het bedrijf. Daarnaast komen in mindere mate zowel communicatieve en sociale als persoonlijke vaardigheden terug die volgens de respondenten zeer helpend kunnen zijn om het opstarten te vergemakkelijken.

Daarnaast wordt aangegeven dat de jongvolwassenen diverse vormen van ondersteuning nodig hebben. Enerzijds op zakelijk gebied met name informatie voor hun specifieke situatie én weten waar deze informatie te vinden is. Juist deze onwetendheid is een enorme verhoging van de drempel om een eigen onderneming op te starten. Anderzijds komt meer praktische ondersteuning terug als wens in de vorm van financiële support én geven veel respondenten aan dat emotionele steun nodig is om door te kunnen zetten als het tegen zit. Slechts een klein aandeel geeft beperkende factoren aan in de thuissituatie.

Tot slot komt in grote mate terug dat de respondenten een ervaringsdeskundige, een voorbeeld of een partner nodig hebben die ondersteuning kan bieden tijdens de opstartfase. Dit zou hen enorm helpen om de stap naar het opzetten van een eigen bedrijf makkelijker te maken.

## 5 CONCLUSIE

De doelstelling van dit onderzoek was inzichtelijk te maken hoe werkloze jongvolwassenen (18-27 jaar) uit de arbeidsmarktregio Utrecht te stimuleren zijn om een eigen onderneming te starten. Hieraan was de volgende hoofdvraag gekoppeld: **“Hoe zijn werkloze jongvolwassenen (18-27) uit de arbeidsmarktregio Utrecht te stimuleren om een eigen onderneming te starten?”**.

Deze hoofdvraag is opgesplitst in drie deelvragen:

- Wat is zelfstandig ondernemerschap vanuit het perspectief van jongvolwassenen?
- Wat motiveert jongvolwassenen om hun situatie van werkloosheid aan te pakken?
- Welke kennis, vaardigheden en ondersteuning hebben jongvolwassenen nodig om een eigen onderneming te starten?

Uit het onderzoek komt naar voren dat het overgrote deel van de respondenten gemotiveerd is om hun situatie van werkloosheid aan te pakken: ze zijn proactief in het zoeken naar een baan. Daarnaast bezitten zij enerzijds al over de motivatie om een eigen bedrijfje op te zetten: ze zien veel voordelen en een deel van hen heeft al concrete ideeën wat voor bedrijfje ze zouden willen opstarten. Vooral het zijn van een eigen baas, het uitvoeren van leidinggevende taken en de daarbij komende verantwoordelijkheid, het financiële voordeel, de mogelijkheid tot zelfontplooiing, het werken vanuit je eigen passie én het daaruit voortvloeiende effect op de doelgroep spreekt de jongvolwassenen aan. Anderzijds zien de jongvolwassenen een aantal belemmerende factoren voor het opstarten van een eigen bedrijfje: verantwoordelijkheid, financiële risico's, administratieve verplichtingen en angst en onzekerheid voor de slagingskans. Een grote belemmering is het gebrek aan kennis en informatie bij de jongvolwassenen over wat ze precies moeten doen, hoe ze dit aan moeten pakken en waar ze hierin ondersteuning kunnen krijgen. Daarnaast lijkt het erop dat veel jongeren zich niet bewust zijn van de mogelijkheid tot het zelfstandige ondernemen: ze hebben zich er niet in verdiept of geven aan er nog niet klaar voor te zijn. Het ondernemerschap wordt nog niet als standaard optie gezien voor het aanpakken van werkloosheid.

Bovenstaande belemmeringen weerhouden hen ervan om de daadwerkelijke stap naar het opzetten van een bedrijfje ook echt te nemen en maakt voor een deel van de respondenten dat zij kiezen voor andere prioriteiten, zoals bijvoorbeeld het volgen van een opleiding, de voorkeur geven aan vrije tijd of liever werken voor een werkgever. Als deze belemmeringen kunnen worden ingeperkt, dan zal de stimulans om een onderneming te starten waarschijnlijk groter zijn.

Uit het onderzoek komt naar voren dat jongvolwassenen zich willen ontwikkelen in een aantal vaardigheden die zij nodig achten bij het opstarten van een eigen bedrijfje. Het gaat hierbij om financiële, zakelijke, leidinggevende, communicatieve, sociale en persoonlijke vaardigheden. Ondersteuning in het ontwikkelen van deze vaardigheden kan helpen om de stap naar het ondernemerschap te stimuleren. Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat ook ondersteuning vanuit de omgeving én vanuit instanties gewenst is. Hierbij gaat het om financiële, emotionele en zakelijke steun. Ook deze punten kunnen bijdragen aan het verlagen van de drempel voor het opstarten van een eigen onderneming.

Waar jongvolwassenen verreweg het meeste aan denken te hebben is het werken met een ervaringsdeskundige, een voorbeeld of een partner in het opzetten van een eigen bedrijf. Iemand hebben om je vragen aan te stellen en waar je samen problemen mee kan oppakken wordt als zeer helpend ervaren. Dit zou een effectieve manier kunnen zijn om jongvolwassenen te stimuleren om een eigen bedrijf op te starten.

Kortom, werkloze jongvolwassenen (18-27) uit de arbeidsmarktregio Utrecht zijn te stimuleren voor het ondernemerschap door het wegnemen van belemmeringen en door het inzetten van de hierboven genoemde ondersteuning. Hierin is met name inspel op de heersende onzekerheid en onwetendheid én het gebruikmaken van een ervaringsdeskundige of maatje als ondersteuning helpend. Zoals in de probleemstelling is aangegeven, kan het zelfstandig ondernemerschap een mogelijkheid zijn voor de vermindering van werkloosheid onder jongvolwassenen. Op deze manier kunnen zowel de maatschappelijke gevolgen als individuele gevolgen van werkloosheid worden ingeperkt. In het volgende hoofdstuk worden de aanbevelingen over het stimuleren van het zelfstandig ondernemerschap binnen het project Pak je Kans voorgedragen.

## 6 AANBEVELINGEN

Uit het onderzoek is gebleken dat jongvolwassenen gestimuleerd kunnen worden door het wegnemen van belemmeringen en het bieden van extra ondersteuning. Pak je Kans kan hier op onderstaande manieren op inspelen.

- Allereerst is het aan te raden om gebruik te maken van dat wat de jongvolwassenen al in huis hebben. Het overgrote deel bezit al over de passie en gedrevenheid om een eigen bedrijf op te zetten of heeft zelfs al concrete plannen voor een eigen onderneming. Maak gebruik van de motivatie die er al is.
- Het inperken van belemmeringen is helaas een groot aandachtspunt. Hierin speelt onwetendheid over het opstarten van een eigen onderneming een grote rol. Het creëren van duidelijkheid omtrent het zetten van financiële en zakelijke stappen werkt stimulerend. Hierbij kan gedacht worden aan een praktische handleiding waarin benodigde informatie over wat erbij komt kijken en hoe je dit aan moet pakken. Van belang is dat dit geen grote berg informatie is, want dat werkt juist demotiverend, maar dat de informatie passend is voor dat wat de jongvolwassene wil gaan opstarten. Ook is het van belang om de optie tot ondernemerschap onder de aandacht te brengen onder jongvolwassenen. Een mogelijkheid is om contacten te leggen met scholen om ook dáár al de optie tot ondernemerschap te stimuleren.
- Reeds eerder gesteld is dat jongvolwassenen nog een aantal vaardigheden willen ontwikkelen. Ondersteuning hierin is dan ook aan te bevelen om het ondernemerschap te stimuleren.
- Het is optimaal om gebruik te maken van een ervaringsdeskundige die de jongvolwassenen kan voorzien van tips en adviezen en waar jongvolwassenen hun vragen aan kunnen stellen om eventuele twijfels te verminderen.
- Wat ook kan werken is het inzetten van maatjes: koppel jongeren aan elkaar die op hetzelfde moment een eigen bedrijfje willen opzetten. Zo kunnen zij hun twijfels met elkaar bespreken en staan zij er niet alleen voor.

Al bovenstaande aanbevelingen kunnen bovendien de onzekerheid die jongvolwassenen ervaren wegnemen. Dit is een van de punten die als rode draad terugkomt als beperkende factor voor het opzetten van een eigen onderneming. Het wegnemen van deze onzekerheid kan jongvolwassenen stimuleren om daadwerkelijk de stap te zetten om een eigen onderneming op te starten.



## BIBLIOGRAFIE

- Agnew, R., Brezina, T., Wright, J., & Cullen, F. T. (2002). *Strain, Personality traits and Delinquency: Extending General Strain Theory, Criminology*. doi:<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1745-9125.2002.tb00949.x/epdf>
- Bekker, S. (2013). *Nederland heeft nog geen jeugdgarantie voor werk of scholing*. Opgeroepen op februari 28, 2016, van <http://www.socialevraagstukken.nl/site/2013/04/08/nederland-heeft-nog-geen-jeugdgarantie-voor-werk-of-scholing/>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2013). *Het Nederlandse ondernemingsklimaat in cijfers*. Den Haag/Heerlen: Auteur. Opgeroepen op februari 28, 2016, van <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/E43CAEB8-C372-4D97-9D1F-7B3CFBDD799/0/2013i74pub.pdf>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2015a). *Beroeps- en niet-beroepsbevolking; jongeren 15 tot 27 jaar, 2001-2013*. Opgeroepen op maart 7, 2016, van <http://jeugdstatline.cbs.nl/JeugdMonitor/publication/?DM=SLNL&PA=71004NED&D1=2&D2=a&D3=0&D4=0-4&D5=0&D6=I&HDR=T%2cG4%2cG2%2cG3%2cG5&STB=G1&VW=T>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2015b). *Jeugdwerkloosheid licht gestegen*. Opgeroepen op maart 7, 2016, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2015/jeugdwerkloosheid-licht-gestegen.htm>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2016). *Arbeidsdeelname; kerncijfers (12-uursgrens)*. Opgeroepen op maart 7, 2016, van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=71738NED&D1=22%2c24-26&D2=a&D3=1&D4=0%2c5-6%2c8&D5=25%2c30%2c35%2c41%2c44%2c46%2c49%2c51%2c54%2c57&HDR=T%2cG1&STB=G3%2cG2%2cG4&P=T&VW=T>
- Dekker, F. (2013). *Jeugdwerklozen: wij zijn niet verloren!* Opgeroepen op februari 28, 2016, van <http://www.socialevraagstukken.nl/site/2013/12/15/jeugdwerklozen-wij-zijn-niet-verloren/>
- Dirven, H.-J., & Janssen, B. (2012). *De Nederlandse beroepsbevolking: twee afbakeningen*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek. Opgeroepen op maart 7, 2016, van <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/728E4AB4-CB05-4433-B88F-B74B46F63A4D/0/2012k1v4p80art.pdf>
- Esch, W. v., Petit, R., & Smulders, H. (2014). *Ondernemerschap in het mbo: een kleurrijk perspectief*. Den Bosch: ECBO. Opgeroepen op februari 28, 2016, van [http://www.ecbo.nl/3\\_1817\\_Ondernemerschap-in-het-mbo.aspx](http://www.ecbo.nl/3_1817_Ondernemerschap-in-het-mbo.aspx)
- Gemeente Utrecht. (2014). *Utrecht Monitor 2014*. Utrecht: Intern Bedrijf Onderzoek. Opgeroepen op februari 28, 2016, van [https://www.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/2.concern-bestuur-uitvoering/Onderzoek\\_en\\_cijfers/Utrecht\\_Monitor\\_2014.pdf](https://www.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/2.concern-bestuur-uitvoering/Onderzoek_en_cijfers/Utrecht_Monitor_2014.pdf)
- Gemeente Utrecht. (2015). *Actieplan Jeugdwerkloosheid Utrecht-Midden 2015-2016*. Utrecht: Auteur. Opgeroepen op februari 2016, van [https://www.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/5.sociaal-maatschappelijk/Werk\\_en\\_inkomen/Pdf\\_2015/Actieplan\\_Jeugdwerkloosheid\\_2015-2016\\_def.pdf](https://www.utrecht.nl/fileadmin/uploads/documenten/5.sociaal-maatschappelijk/Werk_en_inkomen/Pdf_2015/Actieplan_Jeugdwerkloosheid_2015-2016_def.pdf)
- Graumans, R. (2014). *Waarom jongeren steeds vaker een eigen bedrijf beginnen*. Opgeroepen op maart 7, 2016, van <http://www.elsevier.nl/Carriere/achtergrond/2014/9/Waarom-jongeren-steeds-vaker-een-eigen-bedrijf-beginnen-1602727W/>

- Grönqvist, H. (2012). *Youth unemployment and crime: lessons from longitudinal population records*. Stockholm: Stockholm University. Opgeroepen op maart 7, 2016, van [http://www.sofi.su.se/polopoly\\_fs/1.64991.1323949609!/WP11no7.pdf](http://www.sofi.su.se/polopoly_fs/1.64991.1323949609!/WP11no7.pdf)
- Haan, D. d. (2012). *Werkloosheid in Europa loopt sterk uiteen*. Opgeroepen op februari 28, 2016, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/eu/publicaties/archief/2012/2012-jeugdwerkloosheid-europees-art.htm>
- Kamer van Koophandel. (2015). *Inschrijven bij de kamer van koophandel*. Opgeroepen op april 29, 2016, van <http://www.kvk.nl/inschrijven-en-wijzigen/inschrijven-bij-de-kamer-van-koophandel/>
- Lelystad. (2015). *Jongeren op weg geholpen met Pak je Kans*. Opgeroepen op maart 7, 2016, van <http://www.lelystad.nl/4/Gemeente/Gemeente-Actueel/Nieuws-2016/Nieuwsberichten-2015/Nieuws-2015-Mei/Jongeren-op-weg-geholpen-met-project-Pak-je-Kans.html>
- Migchelbrink, F. (2012). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*. (12e druk). Amsterdam: Uitgeverij SWP.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2016). *RegioAtlas: Arbeidsmarktregio's*. Opgeroepen op maart 7, 2016, van [http://www.regioatlas.nl/indelingen/indelingen\\_indeling/t/arbeidsmarktregio\\_s](http://www.regioatlas.nl/indelingen/indelingen_indeling/t/arbeidsmarktregio_s)
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2014). *Uitvoering van de WWB voor jongeren (18-27 jaar)*. Den Haag: Auteur. Opgeroepen op maart 7, 2016, van <http://www.inspectieszw.nl/actueel/nieuwsberichten/uitvoering-wwb-voor-jongeren-niet-optimaal.aspx>
- Mostert, I. (2010). *Samen ontwikkelen*. (Scriptie). Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Noorda, J., & Dijk, A. v. (2014). *De prijs van jeugdwerkloosheid: Analyse van doelgroep en rendement van een publiek-private aanpak in Amsterdam Nieuw-West*. Amsterdam: Gemeente Amsterdam. Opgeroepen op maart 7, 2016, van [http://www.noordaenco.nl/fileupload/Deprijsvan\\_jeugdwerkloosheid.pdf](http://www.noordaenco.nl/fileupload/Deprijsvan_jeugdwerkloosheid.pdf)
- Prince's Trust. (2014). *Youth Index 2014*. Opgeroepen op maart 7, 2016, van <https://www.princes-trust.org.uk/help-for-young-people/news-views/youth-index-2014>
- Rijksoverheid. (2013). *Sterk nieuwe Ambassadeur Jeugdwerkloosheid*. Opgeroepen op maart 7, 2016, van <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2013/04/03/sterk-nieuwe-ambassadeur-jeugdwerkloosheid/>
- Rijksoverheid. (2015). *Aanpak Jeugdwerkloosheid*. Opgeroepen op februari 28, 2016, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werkloosheid/inhoud/aanpak-jeugdwerkloosheid>
- Sociaal-Economische Raad. (2013). *SER-rapport: maak baan voor een nieuwe generatie*. Den Haag: Auteur. Opgeroepen op februari 28, 2016, van [http://www.ser.nl/~media/files/internet/publicaties/overige/2010\\_2019/2013/maak-baan-voor-een-nieuwe-generatie.ashx](http://www.ser.nl/~media/files/internet/publicaties/overige/2010_2019/2013/maak-baan-voor-een-nieuwe-generatie.ashx)
- Spangenberg, F., & Lampert, M. (2015). *Spraakmakend boek over de aankomende generatie werknemers en de werkgevers verschenen*. Opgeroepen op februari 28, 2016, van <http://www.motivaction.nl/kennisplatform/archief/archief-2011/spraakmakend-boek-over-de-aankomende-generatie-werknemers-en-de-werkgevers-verschenen>
- Stichting The New Entrepreneur. (2016). *Dromen, Doen & Netwerk*. Opgeroepen op maart 7, 2016, van <http://www.stichtingne.nl/>

The Global Entrepreneurship Monitor. (2014). *Entrepreneurial activity among young adults increases rapidly in the Netherlands*. Opgeroepen op februari 28, 2016, van <http://www.gemconsortium.org/country-profile/92>

Trendport. (2010). *Jong ondernemen*. Opgeroepen op maart 7, 2016, van <http://www.onderwijsvanmorgen.nl/jong-ondernemen>

Vermeulen, F., & Mik, S. (2008). *De Jeugdwerkcorporatie: Een gat in de markt?* (Masterscriptie). Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.

# BIJLAGE

## VRAGENLIJST RESPONDENTEN

### Inleidende vragen:

- Wat is je leeftijd?
- Wat is je culturele achtergrond?
- Welke opleiding heb jij gevolgd en behaald?
- In welke arbeidsklasse ben jij opgegroeid?
- Wat is je woonsituatie?
- Heb je kinderen of een relatie?
- Heb jij interesse in het opstarten van een zelfstandige onderneming?

### 1. Wat is zelfstandig ondernemerschap vanuit het perspectief van jongvolwassenen?

1. Wat versta jij onder een eigen onderneming?
2. *Binnen ons onderzoek richten wij ons op:*
  - Een product of dienst met regelmaat aanbieden (bijv. kapperszaak)
  - Met als doel winst te maken
  - Het mag geen zwart werk zijn (belastingaangifte doen)Als je dit zo hoort, wat wist je hiervan al en wat niet?
3. Wat spreekt jou hierin aan? Wat zouden voordelen kunnen zijn?
4. Wat zou jou weerhouden om een zelfstandige onderneming op te starten? Zijn er nog meer nadelen?

*We schakelen nu over naar het zoeken van werk in jouw situatie.*

### 2. Wat motiveert jongvolwassenen om hun situatie van werkloosheid aan te pakken?

1. Hoe lang ben je al op zoek naar een vaste baan?
2. Hoe ben je in deze situatie terecht gekomen?
3. Hoe is het voor jou om geen vaste baan te hebben?
4. Welke stappen heb jij het afgelopen jaar genomen om iets aan je situatie te veranderen?
5. Wat maakt dat jij deze stappen hebt genomen of juist niet?
6. Wat voor steun/kennis heb jij nodig om je situatie te veranderen?
7. Welke rol speelt jouw omgeving hierin?
8. Zou voor jou, omdat je op zoek bent naar werk, een eigen onderneming een mogelijkheid kunnen zijn? Waarom wel/niet?

### 3. Welke kennis, vaardigheden en ondersteuning hebben jongvolwassenen nodig om een eigen onderneming te starten?

*Aan het begin van dit interview heb ik verteld wat voor dit onderzoek onder een eigen onderneming valt. Dat was:*

- Een product of dienst aanbieden met regelmaat
- Met als doel winst te maken
- Het mag geen zwart werk zijn (belastingaangifte doen)

*Nu wil ik kijken wat voor jou de stap naar het starten van zo'n onderneming makkelijker zou maken.*

1. Welke informatie zou je willen hebben voor je een onderneming zou kunnen starten? Waar zou je die informatie vandaan halen?
2. Welke vaardigheden heb je denk je nodig voor het opstarten van een eigen onderneming?

- Welke daarvan bezit je nu al?
  - Welke daarvan zou je nog verder willen/moeten ontwikkelen en hoe?
3. Welke kenmerken uit je thuissituatie zouden helpend zijn bij het starten van een eigen onderneming?
  4. Welke kenmerken uit je thuissituatie zouden het starten van een eigen onderneming juist moeilijker kunnen maken?
    - Wat zou je hieraan kunnen doen? (alleen of met ondersteuning)
  5. Hoe zou je omgeving je het beste kunnen helpen bij het opzetten van een eigen onderneming (familie, vrienden, evt. school)?
  6. Welke professionele ondersteuning zou je hierbij kunnen gebruiken? Denk bijvoorbeeld aan het UWV, de belastingdienst, de Kamer van Koophandel of intensievere begeleiding vanuit een project.
  7. Stel je voor dat alles mogelijk is: Hoe zou de perfecte ondersteuning in het opzetten van een eigen onderneming er wat jou betreft uitzien?