

De geringe scholingsinspanningen onder Financiële ZP'ers



Een onderzoek naar de geringe scholingsinspanningen onder financiële ZP'ers en naar de verklaring hiervan aan de hand van de theorie van het menselijk kapitaal.



Naam student: Rosanne Haeser
Studentnummer: 305078

Begeleider: Drs. B. Jetten
2^e beoordelaar: Drs. F. Dekker

's-Gravenhage, oktober 2010

Titelpagina

Titel: De geringe opleidingsinspanningen onder financiële ZZP'ers

Ondertitel: *Een onderzoek naar de geringe scholingsinspanningen onder financiële ZZP'ers en naar de verklaring hiervan aan de hand van de theorie van het menselijk kapitaal.*

Student: Rosanne Haeser

Studentnummer: 305078

Scriptie: Master scriptie

Universiteit: Erasmus Universiteit Rotterdam

Faculteit: Faculteit der Sociale Wetenschappen

Opleiding: Sociologie

Master: Arbeid, Organisatie en Management

Begeleider: Drs. B. Jetten

Tweede beoordelaar: Drs. F. Dekker

Plaats en datum: Den Haag, oktober 2010

Voorwoord

Deze scriptie is geschreven ter afsluiting van de Master Arbeid, Organisatie en Management binnen de opleiding Sociologie aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam.

Naast mijn deeltijdstudie werk ik in het dagelijks leven als HR adviseur bij een organisatie in de financiële dienstverlening, namelijk een financieel detacheringbureau. Onze organisatie werkt regelmatig met ZZP'ers, oftewel zelfstandigen zonder personeel. Binnen onze organisatie en in mijn omgeving viel het mij op dat het aantal ZZP'ers de afgelopen jaren sterk is toegenomen. Hiernaast vind ik ZZP'ers een interessant fenomeen, vanwege hun drive om zelfstandig te willen zijn en omdat zij een grote mate van onafhankelijkheid en flexibiliteit nastreven. Oftewel: voor mij genoeg reden om te besluiten in mijn scriptie onderzoek te doen naar ZZP'ers.

Al zoekend naar een specifiek onderwerp voor mijn scriptie kwam ik bij toeval een onderzoek tegen uitgevoerd door Van den Born (2009). Hij heeft onder andere onderzocht hoeveel dagen ZZP'ers per jaar aan training besteden. Toen bleek dat financiële ZZP'ers hierop lager dan gemiddeld scoorden, stelde ik mij de vraag hoe dit kan. Financiële ZZP'ers worden namelijk door opdrachtgevers ingehuurd vanwege de kennis die zij bezitten, en daarom verbaasde het mij dat zij lager dan gemiddeld scoren op het aantal dagen dat zij jaarlijks aan training besteden.

Uit onderzoek van Beugelsdijk en Noordhaven (2005) naar persoonlijkheidskenmerken van zelfstandigen blijkt dat zelfstandigen meer individueel georiënteerd zijn in vergelijking tot werknemers. Individuele verantwoordelijkheid en inspanning blijken onderscheidende kenmerken te zijn voor zelfstandigen. Vanuit een dergelijk individueel perspectief ga ik er van uit dat financiële ZZP'ers bij uitstek rationeel calculerende personen zijn. Bovendien kan verwacht worden dat ZZP'ers die actief zijn in de financiële beroepsgroep bij uitstek meer rationeel calculerend zijn omdat zij hier in hun werk ook veelal mee bezig zijn. De veronderstelling dat ZZP'ers meer individueel georiënteerd zijn en individuele verantwoordelijkheid en inspanning hen kenmerken, en hiernaast hun relatief lage inspanning tot scholing in vergelijking met andere beroepsgroepen en hun rationeel calculerende houding, bracht mij tot de theorie van het menselijk kapitaal. Deze theorie heb ik gebruikt als theoretisch kader en wordt beschouwd als één van de belangrijkste theorieën bij het leggen van een verband tussen arbeid en opleiding (Verhoeven, 2005).

In deze scriptie onderzoek ik daarom of op basis van de human capital theorie verklaard kan worden waarom financiële ZZP'ers zich relatief gering inspanssen tot scholing. Om

deze vraag te beantwoorden zijn een twintigtal financiële ZZP'ers geïnterviewd.

Tot slot wil ik hierbij graag van de gelegenheid gebruik maken om iedereen die mij tijdens het schrijven van deze scriptie gesteund heeft, te bedanken. In het bijzonder wil ik mijn vriend, mijn ouders en een aantal vrienden bedanken voor hun kritische blik op mijn scriptie. Verder wil ik mijn eerste en tweede begeleider vanuit de Erasmus Universiteit, Bert Jetten en Fabian Dekker, danken voor hun goede inhoudelijke adviezen en tips. Tot slot wil ik uiteraard alle geïnterviewden bedanken voor hun medewerking aan het onderzoek.

Rosanne Haeser

Den Haag, oktober 2010

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| HOOFDSTUK 1: INLEIDING..... | 7 |
| 1.1 NOODZAAK LIFELONG LEARNING | 7 |
| 1.1.1 NOODZAAK LIFELONG LEARNING ONDER (FINANCIËLE) ZZP'ERS | 11 |
| 1.2 PROBLEEMSTELLING EN ONDERZOEKSVRAGEN | 15 |
| 1.3 MAATSCHAPPELIJKE EN WETENSCHAPPELIJKE RELEVANTIE..... | 17 |
| HOOFDSTUK 2: THEORETISCH KADER | 20 |
| 2.1 DE ZZP'ER | 20 |
| 2.1.1 ONTWIKKELING AANTAL ZZP'ERS..... | 23 |
| 2.1.2 VERKLARING ONTWIKKELING AANTAL ZZP'ERS VANUIT AANBODKANT | 25 |
| 2.1.3 VERKLARING ONTWIKKELING AANTAL ZZP'ERS VANUIT VRAAGKANT..... | 28 |
| 2.2 DEFINITIE MENSELIJK KAPITAAL | 29 |
| 2.2.1 DE THEORIE VAN HET MENSELIJK KAPITAAL | 30 |
| 2.3 TYPE INVESTERINGEN | 32 |
| 2.4 OPBRENGSTEN..... | 34 |
| 2.5 DETERMINANTEN SCHOLINGSINSPANNING | 35 |
| 2.6 CONCEPTUEEL MODEL..... | 37 |
| HOOFDSTUK 3: METHODOLOGIE | 39 |
| 3.1 TYPE ONDERZOEK | 39 |
| 3.2 MEETINSTRUMENT | 39 |
| 3.3 DOELGROEP ONDERZOEK | 41 |
| 3.4 VERLOOP INTERVIEWS..... | 42 |
| 3.5 ANALYSE..... | 43 |
| 3.6 VALIDITEIT..... | 44 |
| 3.7 BETROUWBAARHEID | 44 |
| HOOFDSTUK 4: ONDERZOEKSRESULTATEN | 46 |
| 4.1 ACHTERGRONDKENMERKEN RESPONDENTEN..... | 46 |
| 4.2 ONDERZOEKSRESULTATEN..... | 48 |
| 4.2.1 BELANG SCHOLING IN PRAKTIJK..... | 48 |
| 4.2.2 WIJZE VAN BIJHOUDEN EN ONTWIKKELEN KENNIS | 51 |
| 4.2.3 VOORKEUR VOOR INVESTEREN IN ALGEMENE EN SPECIFIEKE KENNIS | 54 |
| 4.2.4 KOSTEN EN OPBRENGSTEN VAN SCHOLING..... | 56 |
| 4.2.5 ANALYSE RESULTATEN | 62 |
| HOOFDSTUK 5: CONCLUSIE..... | 64 |
| 5.1 CONCLUSIE EN BEANTWOORDING PROBLEEMSTELLING..... | 64 |
| 5.2. REFLECTIE ONDERZOEK & AANBEVELINGEN VERVOLGONDERZOEK | 66 |
| 5.3 WAT HEEFT DIT ONDERZOEK TOEGEVOEGD?..... | 67 |
| LITERATUUROPGAVE..... | 68 |
| BIJLAGEN | 72 |
| BIJLAGE 1: TOPICLIJST INTERVIEW..... | 72 |
| BIJLAGE 2: LIJST RESPONDENTEN | 74 |

Lijst met figuren

| | |
|---|----|
| FIGUUR 1.1: GEMIDDELD AANTAL TRAININGSDAGEN ONDER ZZP'ERS (ALLE ONDERZOCHE FUNCTIECATEGORIEËN)..... | 12 |
| FIGUUR 1.2: GEMIDDELD AANTAL TRAININGDAGEN PER JAAR ONDER ZZP'ER GESPLITST NAAR TRAININGSCATEGORIE | 12 |
| FIGUUR 1.3: GEMIDDELD AANTAL DAGEN TRAINING IN EIGEN VAKGEBIED PER JAAR..... | 13 |
| FIGUUR 1.4: FINANCIËLE BEROEPEN MET VERPLICHTING TOT PERMANENTE EDUCATIE | 14 |
| FIGUUR 2.1: ONTWIKKELING AANTAL ZELFSTANDIGEN MET EN ZONDER PERSONEEL..... | 24 |
| FIGUUR 2.2: ONTWIKKELING ZELFSTANDIGEN ZONDER PERSONEEL | 25 |
| FIGUUR 2.3: PUSH- EN PULLFACTOREN ONDERNEMERSCHAP | 27 |
| FIGUUR 2.4: STARTMOTIEVEN ZZP'ERS | 27 |
| FIGUUR 2.5: CONCEPTUEEL MODEL..... | 38 |
| FIGUUR 4.1: ZELFSTANDIGEN ZONDER PERSONEEL EN WERKZAME BEROEPSBEVOLKING NAAR GESLACHT..... | 47 |

Hoofdstuk 1: Inleiding

Dit inleidend hoofdstuk bestaat uit een drietal paragrafen. In de eerste paragraaf (1.1) wordt de noodzaak van lifelong learning beschreven en vervolgens wordt in de subparagraaf (1.1.1) ingegaan op de noodzaak van lifelong learning onder de onderzoeksgroep namelijk financiële ZZP'ers. In de tweede paragraaf (1.2) worden de probleemstelling en onderzoeksvragen geformuleerd en tot slot wordt in paragraaf drie (1.3) de maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie beschreven.

1.1 Noodzaak lifelong learning

Organisaties worden geconfronteerd met verschillende ontwikkelingen in hun omgeving. Voortdurend dienen zij zich aan deze externe omgevingsfactoren aan te passen. Hierbij kan gedacht worden aan demografische, economische, sociaal-culturele, technologische, ecologische en politieke factoren, ook wel "destep-factoren" genoemd (Van Soest, 2003). Doordat organisaties zich voortdurend moeten aanpassen aan veranderingen in hun omgeving dienen zij over een grote mate van aanpassingsvermogen en flexibiliteit te beschikken (van Dam, van der Heijden & Schyns, 2006).

De afgelopen jaren zijn er door bijvoorbeeld technologische ontwikkelingen nieuwe mogelijkheden ontstaan die de werkprocessen binnen en buiten organisaties efficiënter kunnen laten verlopen. Een voorbeeld hiervan is de automatisering van werkzaamheden die voorheen handmatig werden uitgevoerd. Ook de komst van internet en andere nieuwe communicatiemogelijkheden heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan het efficiënter inrichten van werkprocessen.

Door deze ontwikkelingen is ook de kennis die men gebruikt en nodig heeft binnen organisaties aan verandering onderhevig waardoor kennis een steeds belangrijkere rol gaat spelen in organisaties. Door training en opleiding wordt men geschoold in het vernieuwen en uitbreiden van deze kennis. Dit is noodzakelijk om de werkzaamheden te kunnen blijven uitvoeren. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een training in een nieuw softwareprogramma.

Scholing is hierdoor tegenwoordig geen eenmalige activiteit meer, maar een noodzakelijke voortdurende bezigheid. De concepten en instrumenten die in de basisopleiding worden aangereikt zijn niet meer voldoende, waardoor de noodzaak van voortdurende ontwikkeling en vernieuwing van kennis ontstaat (Altink, Schoonman en Seegers, 2004). Het voortdurend bijhouden van kennis is nodig is om te kunnen blijven functioneren in de hedendaagse organisatie en samenleving.

De employability theorie sluit aan bij de gedachte dat het belangrijk is om kennis te onderhouden en om nieuwe kennis te ontwikkelen. Het begrip employability bestaat eigenlijk uit een samentrekking van verschillende woorden, namelijk:

"employment (werk) en ability (bekwaamheid, vermogen), capability (vermogen, capaciteit) of adaptability (aanpassingsvermogen)" (Horn, 2005:72). De waarde van een individu op de arbeidsmarkt wordt volgens de employability theorie bepaald door zijn of haar mate van employability. De mate van employability wordt gekenmerkt door "flexibiliteit, aanpassingsvermogen, mobiliteit, bekwaamheid en leervermogen" (Horn, 2005:73). De primaire verantwoordelijkheid om de mate van employability te verhogen ligt dan ook bij de persoon zelf. Voor de invulling van de door hem of haar gekozen functie, het behouden van deze functie en voldoening halen uit deze functie dienen zij te beschikken over de juiste kwalificaties (Hillage en Pollard, 1998).

Organisaties hebben er echter ook belang bij als de mensen die voor hen werken een hoge mate van employability bezitten (Horn, 2005). Mensen met een hoge mate van employability dragen namelijk eerder bij aan het behalen van de bedrijfsdoelstellingen dan mensen met een lage mate van employability. Organisaties zoeken daarom personen die effectief kunnen werken in organisaties waar innovatie en informatietechnologie een belangrijke rol spelen (Harvey e.a., 2003). Ook draagt employability bij aan het verhogen van de flexibiliteit van de organisatie, wat tegenwoordig, zoals hiervoor beschreven, steeds belangrijker wordt. Dit wordt onder andere gedaan door het bijhouden en ontwikkelen van kennis en vaardigheden en het wisselen van taken en functies (Van Dam, 2004).

De noodzaak van een leven lang leren kan verder worden verduidelijkt aan de hand van de economische en politieke context:

- Economische context

De Nederlandse economie wordt gekenmerkt als een kenniseconomie. Een kenniseconomie is: "*...een economie waarin voor een belangrijk deel hoogwaardige kennis (informatie) wordt aangewend bij het voortbrengen van diensten en goederen*" (Altink, Schoonman en Seegers, 2004:21).

In de Nederlandse kenniseconomie bevindt meer dan 70% van de werkgelegenheid zich in de dienstverlenende sector (DNB, 2005). De geleidelijke werkgelegenheidsverschuiving van de landbouw en industrie naar de dienstensector wordt ook wel aangeduid als 'verdienselijking'. De verdienselijking wordt veroorzaakt doordat de vraag naar bepaalde producten, bijvoorbeeld afkomstig uit de landbouw, afneemt en de welvaart toeneemt, en hiernaast door korte en lange termijn factoren, zoals respectievelijk

tijdelijke economische neergang en technologische ontwikkelingen.

Op basis hiervan kan gesteld worden dat Nederland afhankelijk is van haar kennis. Binnen de zakelijke dienstverlening wordt deze kennis door professionals ingezet ten behoeve van het vervullen van diensten voor klanten. Deze diensten worden verleend op basis van de kennis die de professionals bezitten. Dit principe is gebaseerd op een kennisachterstand bij de klant, ten opzichte van een kennisvoorsprong bij de professional.

Bekeken vanuit de economische context betekent dit dat de hoogwaardige kennis die professionals in Nederland bezitten, op peil moet worden gehouden. Hiernaast zijn er twee ontwikkelingen gaande die in deze context van belang zijn. De eerste ontwikkeling is de upgrading van de kwalificatie-eisen en de tweede ontwikkeling is de veroudering van de kwalificaties. De eerstgenoemde ontwikkeling ontstaat doordat de opleidingseisen van veel beroepen stijgen waardoor een verschuiving ontstaat in de gevraagde kennis en vaardigheden. De tweede ontwikkeling ontstaat doordat kwalificaties sneller verouderen bijvoorbeeld door technologische vernieuwingen. Door deze ontwikkelingen ontstaat er een grotere behoefte aan postinitiële scholing (De Grip, 2000). Door in kennis te blijven investeren kan Nederland een goede concurrentiepositie behouden ten opzichte van andere landen (Altink, Schoonman en Seegers, 2004).

- Politieke context

Binnen de politieke context gaat het om de prioriteiten die de politiek aan de kenniseconomie toekent. De Nederlandse politiek wil de status van Nederland als kenniseconomie behouden en uitbreiden, maar de investeringen om dit mogelijk te maken blijven achter. De stichting Nederland Kennisland stelt het volgende:

"Het verschil met dertig jaar geleden is groot. Onze onderwijsbestedingen behoorden toen tot de wereldtop en het onderwijs in Nederland werd wereldwijd gezien als toonaangevend. Eind jaren zestig was het Nederlands bedrijfsleven wereldrecordhouder innovatie. Anno 2003 steekt ons land bleekjes af bij de top van de Europese landen. In veel gevallen verliezen we zelfs de aansluiting met de middenmoot. De afstand is op sommige punten erg groot, met name tot de Scandinavische landen. Op veel punten scoren ook België, Ierland en het Verenigd Koninkrijk beter dan Nederland. En het pijnlijke is dat er vrijwel geen tekenen van herstel zijn: de achterstand groeit" (Stichting Nederland Kennisland, 2003:62).

Doordat onze economie draait op kennis wordt zij steeds afhankelijker van investeringen hierin. Door deze investeringen wordt getracht het kennisniveau te verhogen en uiteindelijk de arbeidsproductiviteit te verhogen.

Ook op Europees niveau bestaat er aandacht voor het toenemende belang van kennis. Het jaar 1996 was het Europese jaar voor 'Lifelong learning', oftewel: een levenlang leren. Onder een levenlang leren wordt door de Europese Commissie (2001:11) verstaan: *"Alle leeractiviteiten die gedurende het hele leven ontplooid worden om kennis, vaardigheden en competenties vanuit een persoonlijk, burgerlijk, sociaal en/of werkgelegenheidsperspectief te verbeteren"*.

Het concept van een levenlang leren bestaat echter al veel langer (SER, 2002). In de jaren '60 en '70 was er in OESO en UNESCO-verband al aandacht voor concepten als lifelong learning, recurrent education en education permanente (Brandsma, 1997). Deze aandacht ontstond toen echter door andere oorzaken, namelijk het creëren van gelijke kansen voor iedereen en het verhelpen van achterstanden bij bepaalde bevolkingsgroepen (SER, 2002). In de jaren '80 verschoof de aandacht voor scholing onder invloed van de toen hoge werkloosheid, naar een meer economisch betekenis. Scholing ging toen meer in het teken staan van het behalen van een startkwalificatie om toegang tot de arbeidsmarkt te verzekeren (SER, 2002).

De Sociaal Economische Raad (SER, 2002:18) heeft haar definitie van levenlang leren gebaseerd op bovenstaande definitie van de Europese Commissie, en als volgt geformuleerd:

"Alle leeractiviteiten die gedurende het hele leven worden ontplooid om kennis, vaardigheden en competenties vanuit een persoonlijk, burgerlijk, sociaal en/of werkgelegenheidsperspectief te verwerven en te verbeteren".

De SER stelt dat ontwikkelingen als de internationalisering en de ontwikkeling van technologische mogelijkheden zorgen voor veranderingen in onze economische structuur. Echter door demografische ontwikkelingen zoals de ontgroening en vergrijzing is er sprake van een lage groei van het arbeidsaanbod. Om de productiviteit te verhogen is het hierdoor eveneens noodzakelijk om de kwaliteit van de beroepsbevolking door initieel en postinitieel onderwijs te verhogen (SER, 2002).

Geconcludeerd kan worden dat door verschillende ontwikkelingen de noodzaak van lifelong learning is vergroot. De noodzaak wordt bijvoorbeeld vergroot doordat kennis sneller veroudert. Scholing is hierdoor geen eenmalige activiteit meer, maar is een voortdurende bezigheid geworden. Ook in Europees verband bestaat er meer aandacht voor lifelong learning.

1.1.1 Noodzaak lifelong learning onder (financiële) ZZP'ers

Zoals in voorgaande paragrafen beschreven wordt het belang van lifelong learning op de arbeidsmarkt steeds groter. De kennis die binnen organisaties aanwezig is dient mee te veranderen om met externe ontwikkelingen mee te kunnen komen. Hierdoor blijken de concepten en instrumenten die in de basisopleiding worden aangereikt niet meer voldoende, waardoor de noodzaak van voortdurende ontwikkeling en vernieuwing van kennis ontstaat (Altink, Schoonman en Seegers, 2004).

Het onderwerp van onderzoek in deze scriptie zijn hogeropgeleide financiële ZZP'ers. In hoofdstuk 2 wordt in het theoretisch kader nader ingegaan op de ZZP'er en de theorie van het menselijk kapitaal, en in hoofdstuk 3 wordt het onderzoekselement nader geoperationaliseerd.

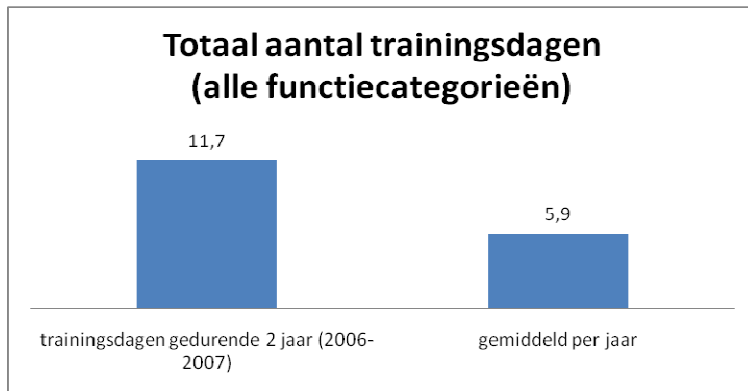
Naar aanleiding van de vorige paragraaf kan gesteld worden dat ook voor ZZP'ers de voortdurende noodzaak bestaat van het ontwikkelen en vernieuwen van kennis. Doordat ZZP'ers vaak worden ingehuurd vanwege hun specialistische kennis op een bepaald onderwerp en zij hiervan afhankelijk zijn voor het verkrijgen van opdrachten, is voor hen deze noodzaak wellicht nog belangrijker dan voor werknemers in dienst bij een organisatie. Uit onderzoek van het EIM (2007) blijkt dat ZZP'ers een continue investering in kennis noodzakelijk vinden, vanwege technologische ontwikkelingen, marktverhoudingen, concurrenten, nieuwe aanbieders, strategisch denken en regelgeving.

Van der Born (2009) heeft onderzoek gedaan naar het aantal dagen dat ZZP'ers per jaar aan training besteden. Hij onderzocht hierbij het aantal bestede trainingsdagen in de volgende categorieën:

- training in eigen vakgebied;
- training in een ander/nieuw vakgebied;
- training in persoonlijke effectiviteit en/of ondernemerskwaliteiten.

Hij onderzocht dit onder ZZP'ers in verschillende vakgebieden, namelijk onder interim managers, IT professionals, HRM professionals, management consultants, finance professionals, legal professionals, coaches, trainers, technical professionals, health care professionals, media professionals, journalisten en vertalers. Uit zijn onderzoek bleek dat ZZP'ers gemiddeld 5,9 dagen per jaar besteden aan training (zie onderstaand figuur).

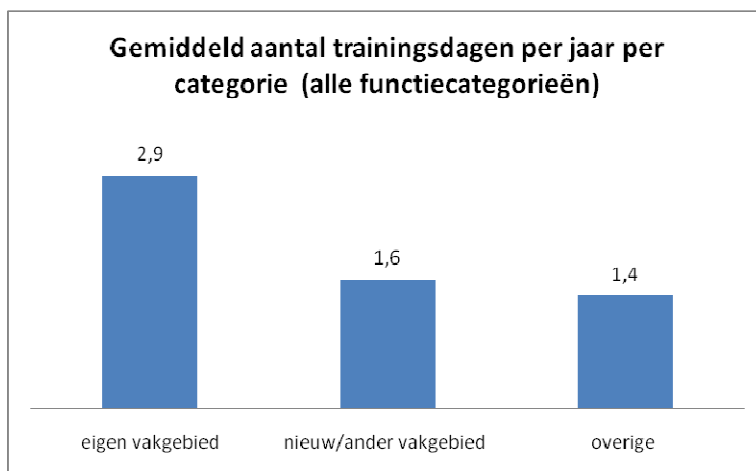
Figuur 1.1: Gemiddeld aantal trainingsdagen onder ZZP'ers (alle onderzochte functiecategorieën)



Bron: Van der Born (2009:157) (bewerkt door: RK Haeser op 11 september 2009)

Wanneer het gemiddelde aantal trainingsdagen werd gesplitst naar trainingscategorie, blijkt dat men gemiddeld 2,9 dagen besteedt aan training in eigen vakgebied, 1,6 dagen aan training in een nieuw of ander vakgebied en 1,4 dagen aan training in persoonlijke effectiviteit of ondernemingsvaardigheden (zie onderstaand figuur).

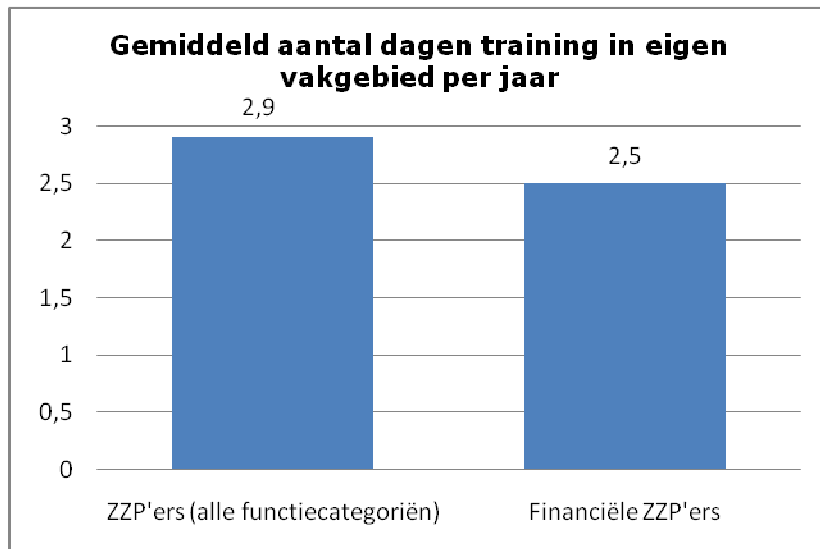
Figuur 1.2: Gemiddeld aantal trainingdagen per jaar onder ZZP'er gesplitst naar trainingscategorie



Bron: Van der Born (2009:157) (Bewerkt door: RK Haeser op 11 september 2009)

Ook kan een splitsing worden gemaakt naar het aantal trainingsdagen per functiecategorie. Hieruit blijkt dat financiële ZZP'ers lager dan gemiddeld scoren op het aantal trainingsdagen dat zij per jaar besteden aan training in eigen vakgebied. Gemiddeld besteden de onderzochte functiecategorieën ZZP'ers namelijk 2,9 dagen per jaar aan training in eigen vakgebied, en financiële ZZP'ers 2,5 dag per jaar (zie onderstaand figuur).

Figuur 1.3: Gemiddeld aantal dagen training in eigen vakgebied per jaar



Bron: Van der Born (2009:158) (Bewerkt door: RK Haeser op 11 september 2009)

Van den Born merkt hierover het volgende op:

"One may expect that profession is an important variable, explaining total training effort. Some professions have mandatory training, and in other professions the pace of technology (e.g. IT) or regulatory (e.g. Finance) change is so fast that training is crucial to maintain human capital. But surprisingly, IT professionals (2.8 core business training days per year) and financial professionals (2.5 core business training days per year) are investing less in formal training in their core businesses than other professionals" (Van den Born, 2009:157-158).

De geringe scholingsinspanningen onder financiële ZZP'ers zijn verrassend omdat zij juist vaak worden ingehuurd vanwege hun kennis op een bepaald onderwerp. Opdrachtgevers huren hen in omdat bij hen de kennis ontbreekt (Altink, Schoonman en Seegers, 2004). Doordat de verkregen kennis door training en opleiding in rap tempo wijzigt, lijkt het voor hen van groot belang om het kennisniveau op peil te houden. Op basis van de importantie van up-to-date kennis binnen hun vakgebied zou dus verwacht mogen worden dat zij tenminste een even hoge inspanning leveren aan het volgen van training en opleiding, in vergelijking met wat hier gemiddeld door ZZP'ers aan wordt besteed.

Voor bepaalde financiële beroepsgroepen die zijn ingeschreven in het register van een beroepsorganisatie is er sprake van een verplichting tot permanente educatie. In onderstaande tabel is weergegeven voor welke financiële beroepsgroepen dit geldt en bij welke beroepsorganisatie zij zijn aangesloten.

Figuur 1.4: Financiële beroepen met verplichting tot permanente educatie

| Beroep | Beroepsorganisatie |
|---|---|
| AA Accountant | Nederlandse orde van accountant-administratieconsultenten (NOvAA, 2009) |
| RA-accountant | Koninklijk Nederlands instituut van registeraccountants (Nivra, 2009) |
| SPD'er | Belangenvereniging SPD (BSPD, 2009) |
| Belastingadviseur | College voor belastingadviseurs (CB, 2009) |
| Financieel planner | Federatie financieel planners (FFP, 2009) |
| Registercontroller | Vereniging van registercontrollers (VRC, 2009) |
| Financieel manager (opleiding MBA, BIV of FMR) | Associatie: Register financieel management (Associatie, 2009) |

(Zelfsamengestelde tabel. Bron vermeld per beroepsorganisatie)

Om ingeschreven te kunnen worden in het register van een financiële beroepsgroep is een diploma van de betreffende relevante studie vereist. Hiernaast is een vereiste dat men jaarlijks een bepaald aantal uren aan permanente educatie spendeert. Door middel van permanente educatie blijft men up-to-date in het vakgebied en hiernaast wordt het kennisniveau verhoogd. Zoals genoemd in bovenstaande tabel is de verplichting tot permanente educatie bijvoorbeeld van toepassing voor accountants-administratieconsultenten die zijn ingeschreven bij de Nederlandse Orde van Accountants-administratieconsultenten (NOvAA, 2009). Zij hebben een verplichting tot permanente educatie ingesteld waarbij minimaal 120 PE-punten per drie jaar behaald moeten worden, waarvan minimaal 20 PE-punten per jaar. Gemiddeld levert 1 uur besteed aan activiteiten rondom permanente educatie 1 PE-punt op.

Deze ingestelde verplichting tot permanente educatie onderstreept het belang van training en opleiding voor de financiële beroepsgroep. Niet alle financiële ZZP'ers kunnen of willen zich echter inschrijven bij een beroepsgroep, en hebben hierdoor niet te maken met deze verplichting tot permanente educatie, maar dit betekent niet dat voortdurende scholing voor hen niet van belang is.

In dit kader is het van belang om op te merken dat Van der Born (2009) niet heeft gevraagd of de door hem geïnterviewde financiële ZZP'ers te maken hebben met een verplichting tot permanente educatie. In mijn scriptie richt ik mij enkel tot financiële ZZP'ers die geen verplichting tot permanente educatie kennen, omdat:

- zij zich niet *kunnen* aansluiten bij een relevante beroepsorganisatie, of
- zij zich niet *willen* aansluiten bij een financiële beroepsorganisatie.

De financiële ZZP'ers die wel een plicht tot permanente educatie kennen onderzoek ik niet, vanwege de aanname dat zij door deze ingestelde plicht tot permanente educatie zich reeds voldoende inspinnen tot scholing.

1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen

Werknemers en ZZP'ers verschillen op diverse gebieden van elkaar. ZZP'ers kennen bijvoorbeeld meer onzekerheid dan werknemers, doordat zij afhankelijk zijn van de vraag naar ZZP'ers vanuit organisaties. Ook verdienen ZZP'ers vaak meer dan werknemers, maar daar tegenover staat dat werknemers niet te maken hebben met bedrijfsrisico's. ZZP'ers en werknemers verschillen zo ook op het gebied van persoonlijkheidskenmerken. Uit onderzoek van Beugelsdijk en Noordhaven (2005) naar persoonlijkheidskenmerken van zelfstandigen blijkt dat zelfstandigen meer individueel georiënteerd zijn in vergelijking tot werknemers. Individuele verantwoordelijkheid en inspanning blijken onderscheidende kenmerken te zijn voor zelfstandigen. Vanuit een dergelijk individueel perspectief ga ik er van uit dat financiële ZZP'ers bij uitstek rationeel calculerende personen zijn. ZZP'ers zijn immers zelfstandig ondernemers die volgens de aangehaalde auteurs deze kenmerken bezitten. Bovendien kan verwacht worden dat ZZP'ers die actief zijn in de financiële beroepsgroep bij uitstek meer rationeel calculerend zijn omdat zij hier in hun werk ook veelal mee bezig zijn. Wanneer financiële ZZP'ers vergeleken zouden worden met ZZP'ers in een andere beroepsgroep, bijvoorbeeld de bouw of het kappersvak, kan verwacht worden dat ZZP'ers in de bouw of in het kappersvak minder rationeel calculerend zijn omdat zij in hun werk ook minder met financiën te maken hebben.

Er kan worden verondersteld dat ZZP'ers meer individueel georiënteerd zijn en dat individuele verantwoordelijkheid en inspanning hen kenmerken. Hiernaast spannen zij zich relatief gering in tot scholing in vergelijking met ZZP'ers in andere beroepsgroepen. Ook kan er verondersteld worden dat zij beschikken over een rationeel calculerende houding. Deze punten brachten mij tot de theorie van het menselijk kapitaal als theoretisch kader voor dit onderzoek. De theorie van het menselijk kapitaal wordt bovendien beschouwd als één van de belangrijkste theorieën bij het leggen van een verband tussen arbeid en opleiding (Verhoeven, 2005).

Dit onderzoek gaat in op de vraag waarom financiële ZZP'ers zich minder inspinnen tot scholing dan we op voorhand zouden verwachten. Voor de beantwoording van deze vraag wordt zoals genoemd gebruik gemaakt van de theorie van het menselijk kapitaal. De theorie van het menselijk kapitaal veronderstelt dat individuen economisch rationeel zijn ingesteld, en op basis van een afweging tussen kosten en opbrengsten besluiten om zich

wel of niet tot scholing in te spannen. Indien de kosten van scholing hoger zijn dan de opbrengsten zal volgens de theorie van het menselijk kapitaal op basis van een rationele calculerende afweging worden besloten dat de inspanning niet zinvol is. Het levert immers minder op dan er in wordt geïnvesteerd.

Vanuit de theorie van het menselijk kapitaal kan de vraag worden gesteld of financiële ZZP'ers een afweging maken tussen de kosten en opbrengsten van scholing? En wegen de kosten van scholing niet op tegen de opbrengsten en spannen zij zich daarom relatief gering in tot scholing? Ook wordt onderzocht of wellicht andere factoren nog een rol spelen bij de keuze om zich al dan niet in te spannen tot scholing. Hierbij wordt onder andere ingegaan op het belang van scholing in de praktijk. Ook wordt onderzocht of financiële ZZP'ers ook op andere manieren hun kennisniveau verbreden en verrijken.

De probleemstelling voor deze scriptie is als volgt geformuleerd:

"Hoe valt te begrijpen dat financiële ZZP'ers minder tijd aan scholing besteden dan we op voorhand zouden verwachten en kan dit verklaard worden door de theorie van het menselijk kapitaal?"

Om de probleemstelling te kunnen beantwoorden heb ik deze gesplitst in een drietal onderzoeksvragen. De eerste onderzoeksvraag gaat in op de vraag of scholing in de praktijk inderdaad zo belangrijk is als verwacht zou worden op basis van de literatuur. Dient er in de praktijk inderdaad voortdurend bijgeschoold te worden of wordt er in de praktijk juist minder waarde gehecht aan opleiding. Werkervaring en het zakelijk netwerk waarover iemand beschikt zouden in de praktijk bijvoorbeeld belangrijker kunnen worden geacht dan scholing. De eerste onderzoeksvraag is daarom als volgt geformuleerd:

- **Is het belang van scholing in de praktijk van invloed op de keuze om wel/niet in te spannen tot scholing?**

De theorie van het menselijk kapitaal stelt dat mensen eerst een afweging maken tussen kosten en opbrengsten van scholing alvorens zich hiertoe in te spannen. Onder kosten worden bijvoorbeeld kosten voor de training of studie en gemiste inkomsten verstaan. Een voorbeeld van een opbrengst is een hoger salaris of in het geval van de financiële ZZP'er een hoger uurtarief. Wanneer de opbrengsten niet opwegen tegen de kosten zal men volgens de human capital theorie besluiten zich niet in te spannen tot scholing.

De tweede onderzoeksvraag is als volgt geformuleerd:

- **Maken financiële ZZP'ers een afweging tussen kosten en opbrengsten bij de keuze om zich wel/niet in te spannen tot scholing?**

Er is niet eerder onderzoek verricht naar de manieren waarop financiële ZZP'ers zich inspannen tot scholing. Uit het onderzoek van Van den Born (2009) blijkt dat financiële ZZP'ers zich gering inspannen tot training. Er is echter niet onderzocht of financiële ZZP'ers hiernaast nog op andere manieren hun kennis verder ontwikkelen, zoals bijvoorbeeld door kennisuitwisseling met andere financiële ZZP'ers of middels het bijhouden van hun vakliteratuur. Dit zou kunnen verklaren waarom de inspanningen tot vakinhoudelijke scholing onder financiële ZZP'ers gering zijn, maar dat zij wel op andere manieren aan kennisontwikkeling en -verrijking doen. De theorie van het menselijk kapitaal onderscheidt algemene en specifieke kennis. Er is nog niet eerder onderzocht of financiële ZZP'ers investeren in algemene kennis, specifieke kennis of juist in een combinatie van beide. Om hun inzetbaarheid binnen verschillende organisaties zo groot mogelijk te houden zou verwacht worden dat zij vooral investeren in algemene kennis. Om echter hun kans op een opdracht binnen één specifieke functie en branche te vergroten zou ook verwacht kunnen worden dat ze zich willen specialiseren en daarom vooral in specifieke kennis investeren. De derde onderzoeksvraag is daarom als volgt geformuleerd:

- **Op welke manieren spannen financiële ZZP'ers zich in tot scholing en investeren zij hierbij vooral in algemene kennis, specifieke kennis of in een combinatie van beide?**

In de conclusie wordt antwoord gegeven op de geformuleerde onderzoeksvragen en tot slot zal de probleemstelling worden beantwoord.

1.3 Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie

In deze paragraaf wordt tot slot ingegaan op de maatschappelijk en wetenschappelijke relevantie van deze scriptie.

- Maatschappelijke relevantie

Het aantal ZZP'ers is de afgelopen jaren sterk gestegen, hierdoor neemt het belang van kennis over deze groep toe. Omdat kennis voor ZZP'ers een belangrijke factor is bij het verkrijgen en vervullen van opdrachten is studie naar dit onderwerp noodzakelijk. Het maatschappelijk belang van de probleemstelling kan worden beschouwd vanuit verschillende perspectieven. In de probleemstelling wordt de vraag gesteld hoe te

begrijpen valt dat financiële ZZP'ers minder tijd aan scholing besteden dan we op voorhand zouden verwachten. De probleemstelling suggereert dat scholing voor financiële ZZP'ers belangrijk is. Desondanks besteden ze toch minder tijd aan scholing dan we op voorhand zouden verwachten. Daarom kan de vraag gesteld worden of scholing in de praktijk inderdaad wel zo belangrijk is, of wordt er meer waarde gehecht aan andere aspecten, zoals werkervaring? En zullen ZZP'ers op een gegeven moment over verouderde kwalificaties en kennis beschikken waardoor zij niet meer interessant zijn om te worden ingehuurd?

Ook wordt onderzocht op welke manieren ZZP'ers zich tot scholing inspannen. Doen zij dit bijvoorbeeld door middel van een (extra) Master aan een universiteit, het volgen van een cursus, door zelfstudie, door kennisuitwisseling met andere financiële ZZP'ers of op andere manieren? Deze informatie is van belang zodat bekeken kan worden welke manieren van scholing voor financiële ZZP'ers wel en niet interessant zijn. Het volgen van een master aan een universiteit zou bijvoorbeeld te veel tijd en geld kunnen kosten terwijl het volgen van een korte cursus zowel in kwantitatieve (uurtarief) als kwalitatieve (kennisverbreding) zin te weinig oplevert. Deze informatie is van belang om te begrijpen waarom financiële ZZP'ers zich minder inspannen tot scholing dan we op voorhand zouden verwachten.

- Wetenschappelijke relevantie

De theorie van het menselijk kapitaal wordt toegepast op werknemers, organisaties en de reguliere arbeidsmarkt. In mijn onderzoek toets ik de toepasbaarheid van de theorie van het menselijk kapitaal op de (financiële) ZZP'er.

Hiernaast is in de wetenschap onderzoek verricht naar de scholingsinspanningen onder financiële ZZP'ers in kwantitatieve zin. Hierbij is ingegaan op de vraag hoeveel tijd er wordt besteed aan scholing (Van den Born, 2009). In kwalitatieve zin is er echter nog geen onderzoek gedaan naar scholingsinspanningen onder financiële ZZP'ers. Oftewel wat zijn de onderliggende redenen en motieven waarom financiële ZZP'ers zich minder inspannen tot scholing dan we op voorhand zouden verwachten. De wetenschappelijke relevantie van mijn scriptie is dan ook het verkrijgen van kwalitatieve kennis over de scholingsinspanningen onder financiële ZZP'ers en dit verklaren aan de hand van de theorie van het menselijk kapitaal.

Zoals genoemd is er op dit moment nog geen onderzoek gedaan naar de onderliggende redenen en motieven die de scholingsinspanningen onder financiële ZZP'ers verklaren. Er zijn in dit kader wel onderzoeken gedaan onder andere groepen of onderwerpen die verband houden met het onderwerp van deze scriptie. Zo onderzochten Nelen & De Grip (2008) waarom parttimers minder in menselijk kapitaal investeren in vergelijking met

fulltimers. Het Centraal Bureau van de Statistiek deed onderzoek naar de opleidingsinspanningen van werklozen in relatie met het vinden van een baan (CBS, 1998). Door Van Loo en De Grip (2003) is onderzoek gedaan naar de vraag of het in Nederlandse ondernemingen loont om in personeel te investeren. En in België is een rapport geschreven met als thema 'De meting van opleidingsinspanningen' (Steunpunt Werk en Sociale Economie, 2009) en is er onderzoek gedaan naar de opleidingsinspanningen binnen KMO's (Kleine of Middelgrote Ondernemingen), waarbij onder andere wordt ingegaan op de hindernissen die worden ondervonden door organisaties bij het organiseren van bedrijfsopleiding (Delmotte e.a, 2002). Geconcludeerd kan worden dat in deze onderzoeken niet wordt ingegaan op de scholingsinspanningen onder financiële ZZP'ers. Omdat deze onderzoeken echter wel eveneens betrekking hebben op het onderwerp scholingsinspanningen dienen zij als achtergrondliteratuur bij de verrichting van dit onderzoek.

De opbouw van deze scriptie is als volgt: na dit hoofdstuk waarin de aanleiding tot het onderzoek is behandeld, zal in hoofdstuk 2 nader worden ingegaan op de centrale theoretische invalshoek van deze scriptie. In hoofdstuk 3 wordt de onderzoeksopzet beschreven en in hoofdstuk 4 worden vervolgens de onderzoeksresultaten uiteengezet. Tot slot worden in het laatste hoofdstuk de belangrijkste conclusies weergegeven.

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

In het vorige hoofdstuk is de aanleiding voor het onderzoek, de probleemstelling en de maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie beschreven.

In het eerste deel van dit hoofdstuk wordt nader ingegaan op de ZZP'er (2.1). Allereerst wordt beschreven wat een ZZP'er is, en vervolgens wordt ingegaan op de ontwikkeling van het aantal ZZP'ers (2.1.1) en de verklaring van deze ontwikkeling aan de hand van de vraag- (2.1.2) en aanbodkant (2.1.3).

In het tweede deel van dit hoofdstuk wordt ingegaan op de theorie van het menselijk kapitaal. Allereerst wordt de definitie van het menselijk kapitaal behandeld (2.2) en wordt ingegaan op de theorie van het menselijk kapitaal (2.2.1). Vervolgens wordt ingegaan op de investeringen (2.3), opbrengsten (2.4) en determinanten van scholingsinspanningen (2.5). Tot slot (2.6) wordt het conceptueel model weergegeven en worden de geformuleerde veronderstellingen beschreven.

2.1 De ZZP'er

In de voorgaande paragraaf is het belang van een levenlang leren beschreven. In deze scriptie is het onderzoekselement de (financiële) ZZP'er. Daarom zal in deze paragraaf in worden gegaan op de definitie van de ZZP'er.

De term Zelfstandige Zonder Personeel, afgekort ZZP'er, is eind vorige eeuw ontstaan toen steeds meer werknemers hun werk niet meer gingen uitoefenen als werknemer in loondienst maar als eigen baas. In de Nederlandse wet- en regelgeving is de ZZP'er niet terug te vinden, waardoor de ZZP'er formeel gezien in de Nederlandse wet- en regelgeving eigenlijk niet bestaat (CBS,2009a).

ZZP'ers zijn zelfstandig ondernemers. Onder zelfstandig ondernemers worden echter ook zelfstandigen verstaan met personeel in dienst. Dit is één van de punten waarop een zelfstandig ondernemer kan verschillen van de ZZP'er. Omdat ZZP'ers echter wel vallen onder de definitie van zelfstandig ondernemer, bijvoorbeeld ook in tellingen van het Centraal Bureau voor de Statistiek, zal eerst in worden gegaan op de definitie van een zelfstandig ondernemer in het algemeen.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek definieert een zelfstandig ondernemer als:

"Een persoon met als (hoofd)baan het verrichten van arbeid voor eigen rekening of risico in een eigen bedrijf of praktijk, of in het bedrijf of de praktijk van een gezinslid, of in een zelfstandig uitgeoefend beroep" (Centraal Bureau voor de Statistiek, n.d.).

Wennekers en Thurik verstaan onder hun definitie van ondernemerschap (geïnspireerd door Hébert en Link (1989), Bull en Willard (1993) en Lumpkin en Dess (1996)) het volgende:

"Entrepreneurship is the manifest ability and willingness of individuals, on their own, in teams, within and outside existing organisations, to:

- *perceive and create new economic opportunities (new products, new productions methods, new organizational schemes, and new product-market combinations) and to*
- *introduce their ideas in the market, in the face of uncertainty and other obstacles, by making decisions on location, form and the use of resources and institutions"*

(Wennekers en Thurik, 1999:46-47).

In deze definitie worden ook personen die feitelijk gezien geen zelfstandig ondernemer zijn, maar wel beschikken over een ondernemersgeest, gedefinieerd als ondernemer. Wanneer gekeken wordt naar de definitie voor specifiek de groep ZZP'ers, dan definieert het Centraal Bureau voor de Statistiek de ZZP'er als volgt:

"Ondernemers die geen personeel in dienst hebben. Het kan ook slaan op een freelancer. De ZZP'er is zelfstandig in die zin dat hij/zij geen arbeidsovereenkomst heeft, maar wel diensten en/of goederen levert aan klanten of opdrachtgevers. Er is geen sprake van een gezagsverhouding, waardoor hij/zij geen werknemer is en niet onder de wettelijke bepalingen voor werknemer valt" (Centraal Bureau voor de Statistiek, n.d.).

Aan deze definiëring valt op te merken dat zij niet enkel op ZZP'ers slaat. Bij de hantering van deze definitie wordt bijvoorbeeld een winkeleigenaar zonder personeel in dienst ook als ZZP'er aangemerkt. Dit is echter niet de groep waar in deze scriptie op bedoeld wordt. De groep waar deze scriptie op gericht is wordt ook wel aangeduid met de term 'freelancer'. De belangrijkste kenmerken van deze groep zijn dat ZZP'ers zelfstandigen zijn die geen personeel in dienst hebben en die voor verschillende opdrachtgevers werken.

Het EIM hanteert in één van haar discussienota's tezamen met het Economisch bureau ING en het RZO een nauwkeurigere definitie. Zij stelt dat ZZP'ers meerdere van onderstaande kenmerken bezitten, namelijk

- *"heeft geen werknemers in dienst (1);*
- *werkt voor één of verschillende opdrachtgevers, waarbij één opdrachtgever overheerst (2);*
- *verricht werk dat normaliter overwegend onder een arbeidsovereenkomst wordt verricht (3);*
- *beperkt zich veelal tot het inbrengen van kennis en vaardigheden op eigen vakgebied (4);*
- *verricht de werkzaamheden niet op eigen initiatief, alleen na opdrachtverstrekking (5);*
- *houdt zich niet of nauwelijks bezig met klantenwerving en investeert niet of nauwelijks in gebouwen, grond, kapitaalgoederen e.d. (6);*
- *bezit geen of in zeer beperkte vorm eigen organisatieruimte; deze is veelal niet gelijk aan de werk(plek) (7);*
- *draagt verantwoording voor eigen werkzaamheden (8);*
- *krijgt per opdracht betaald (geen vast dienstverband/salaris) (9);*
- *is afhankelijk van externe economische infrastructuur (bijv: een persoon die een gehuurde stoel exploiteert in een kapperszaak) (10)" (EIM, 1999:17).*

Bij bepaalde punten in deze definitie kunnen kanttekeningen worden geplaatst.

Bijvoorbeeld wat betreft punt 6 klantverwerving kan mijn inziens juist gesteld worden dat het werven van klanten door ZZP'ers direct bij organisaties of indirect via tussenbureaus juist een zeer belangrijk aspect is voor de ZZP'er. Indien hier niet tot nauwelijks aandacht aan zou worden besteed, zou de ZZP'er immers geen opdrachten verkrijgen en hierdoor geen inkomsten.

Tevens kan een kanttekening worden geplaatst bij punt 3, namelijk dat ZZP'ers werk verrichten dat normaliter overwegend onder een arbeidsovereenkomst wordt verricht. In de praktijk kunnen immers zeer veel tot zo niet alle mogelijke werkzaamheden onder een arbeidsovereenkomst worden uitgevoerd. In de praktijk zien we dat ZZP'er ook worden ingehuurd om diverse redenen. Hierbij kan gedacht worden aan tijdelijke vervanging vanwege ziekte of verlof. Ook worden ZZP'ers ingehuurd vanwege tijdelijke projecten, zoals bijvoorbeeld de implementatie van een nieuw financieel pakket of het opzetten van een Shared Service Center.

Tot slot zal de definitie gehanteerd door de Kamer van Koophandel voor de term ZZP'er worden weergegeven en wordt de definitie van ZZP'er die in deze scriptie wordt gehanteerd benoemd.

De Kamer van Koophandel hanteert de volgende definitie voor de ZZP'er:

"Als ZZP'er of freelancer voert u werkzaamheden uit voor verschillende opdrachtgevers, op basis van een commerciële overeenkomst. U werkt in opdracht, zonder dat er sprake is van een dienstverband" (Kamer van Koophandel, n.d).

De definitie van de ZZP'er waar in deze scriptie van uit wordt gegaan is gebaseerd en geïnspireerd op boven beschreven definities. Hierbij is er voor gekozen om bepaalde aspecten uit bijvoorbeeld de definitie van het EIM, om bovengenoemde redenen, weg te laten zoals bijvoorbeeld dat een ZZP'er niet of nauwelijks bezig is met klantenwerving. De definitie waar in deze scriptie van uit zal worden gegaan is als onderstaand geformuleerd.

Een ZZP'er is een zelfstandig ondernemer die voldoet aan onderstaand kenmerken:

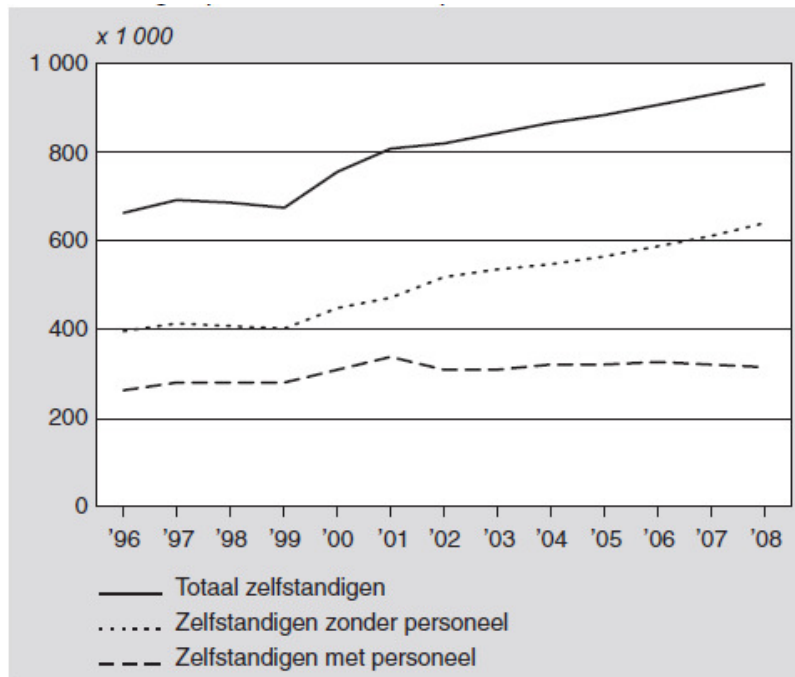
- heeft geen werknemers in dienst;
- werkt voor verschillende opdrachtgevers;
- staat niet in gezagsverhouding tot de opdrachtgever;
- verkrijgt zijn opdrachten via eigen netwerk of via een tussenpartij;
- krijgt per opdracht of per uur betaald (geen vast dienstverband/salaris);
- draagt verantwoording voor eigen werkzaamheden.

2.1.1 Ontwikkeling aantal ZZP'ers

Het aantal ZZP'ers is tot half 2009 sterk gestegen. Halverwege 2009 is de groei gestopt en heeft zich als gevolg van de economische crisis een daling voorgedaan van het aantal ZZP'ers. In deze paragraaf wordt de ontwikkeling van het aantal ZZP'ers kwantitatief uiteengezet.

Uit tellingen van het Centraal Bureau voor de Statistiek blijkt dat het aantal ZZP'er van 1996 tot 1999 redelijk constant rond de 400.000 lag. Vanaf 2000 is het aantal ZZP'ers gestegen tot 640.000 in 2008. Dit is een stijging van 62,5% in acht jaar tijd. In onderstaand figuur is de ontwikkeling van het aantal zelfstandigen weergegeven. Hierbij is het totaal aantal zelfstandigen gesplitst naar zelfstandigen zonder personeel en zelfstandigen met personeel.

Figuur 2.1: Ontwikkeling aantal zelfstandigen met en zonder personeel

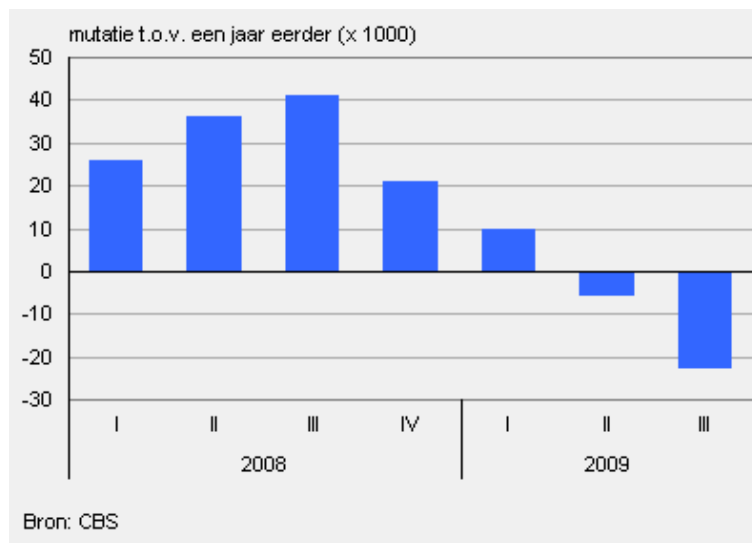


¹⁾ De overgang van 2000 naar 2001 bevat een trendbreuk als gevolg van een nieuwe weegmethode binnen de EBB.

Bron: CBS (2009a)

Bij deze telling dient opgemerkt te worden dat onder zelfstandigen zonder personeel in deze telling zowel freelancers als bedrijven die geen personeel in dienst hebben worden verstaan. Door deze definitie wordt echter een grotere groep gemeten dan alleen de freelancers. Personen met een eigen organisatie, bijvoorbeeld een winkel, die hiernaast niet voor andere organisaties werken zijn bijvoorbeeld ook in deze definitie opgenomen. Deze scriptie richt zich op freelancers, maar deze worden door het CBS niet apart geteld. Toen in 2009 de economische crisis optrad is de groei van het aantal ZZP'ers gestopt. In onderstaand figuur is weergegeven met hoeveel ZZP'ers het totaal in 2008 en 2009 per kwartaal is afgenomen ten opzichte van een jaar eerder.

Figuur 2.2: Ontwikkeling zelfstandigen zonder personeel



Bron: CBS (2009b)

Uit bovenstaand figuur blijkt dat in het vierde kwartaal van 2008 de groei van het aantal ZZP'ers afnam. In het tweede en derde kwartaal van 2009 waren er minder ZZP'ers ten opzichte van een jaar eerder.

2.1.2 Verklaring ontwikkeling aantal ZZP'ers vanuit aanbodkant

Na de ontwikkeling van het aantal ZZP'ers kwantitatief uiteen te hebben gezet wordt nu in gegaan op de ontwikkelingen die invloed hebben gehad op het aantal ZZP'ers.

Allereerst wordt ingegaan op de verklaring van de ontwikkeling van het aantal ZZP'ers vanuit de aanbodkant. In de volgende paragraaf wordt ingegaan op de ontwikkeling van het aantal ZZP'ers vanuit de vraagkant.

Door een toenemende drang naar individualisering en flexibilisering is er in de afgelopen decennia een toenemende diversiteit aan werkrelaties ontstaan. Hierbij kan gedacht worden aan deeltijdwerk, uitzenden, detachering, tijdelijk werk en oproepkrachten. Organisaties kunnen door de toenemende diversiteit aan werkrelaties de productiefactoren flexibeler en efficiënter benutten. Voor werknemers is het mogelijk geworden om werk en privé beter op elkaar af te stemmen (EIM, 1999).

Door deze toenemende drang naar individualisering en flexibilisering lijkt het traditionele werknemerschap niet meer vanzelfsprekend. Het is niet meer vanzelfsprekend om het gehele leven voor één organisatie te werken, of om vijf dagen per week van negen tot vijf te werken. Werknemers wisselen van werkgever, kennen vaak flexibele werktijden en werken meer in deeltijd. Ook komt het steeds vaker voor dat men er voor kiest om als ZZP'er te gaan werken. Het EIM (1999) stelt dat de ZZP'er een (sectorspecifiek)

antwoord is op de drang naar flexibilisering en behoefte aan individualisering is. Werken als ZZP'er biedt mogelijkheden om het werk meer naar eigen wens in te delen dan wanneer men als werknemer in loondienst werkzaam is (EIM, 2003).

Ook is de grens tussen werknemers en ZZP'ers aan het vervagen doordat men vaak niet alleen als werknemer of alleen als ZZP'er werkzaam is. Het EIM stelt dat van de startende ondernemers 30% in de opstartfase er nog een baan in loondienst op na houdt. Dit worden ook wel hybride starters genoemd. Ook het afwisselen van perioden als werknemer en ZZP'er komt voor (EIM, 2003).

De hoogconjunctuur van de afgelopen jaren (tot 2009) heeft tevens invloed gehad op de toename van het aantal ZZP'ers. Veel mensen hebben de overstap gemaakt van een baan als werknemer naar een baan als ZZP'er. Er was sprake van een gunstig ondernemersklimaat waardoor de kans op slagen groot was en de risico's relatief laag. Toen in 2009 de economische crisis optrad is het aantal ZZP'ers afgenomen. Dit kan verklaard worden doordat er minder opdrachten beschikbaar waren want op tijdelijke medewerkers bezuinigen organisaties in tijden van crisis vaak als eerst. Hiernaast zullen meer ZZP'ers hebben gekozen voor de zekerheid van een vaste baan. Tijdens laagconjunctuur is het echter ook mogelijk dat men voor een baan als ZZP'er kiest door de kleinere kans op een vaste baan of doordat hun werkgever hen onder druk zet om over te stappen naar een baan als ZZP'er (EIM, 2003).

De redenen om ZZP'er te worden zijn divers. Lang niet altijd wordt men ZZP'er om meer te kunnen verdienen, dit is reeds door verschillende studies aangetoond waarin deze nutsmaximalisatiehypothese is getoetst (Blumberg & De Graaf, 2004). Uit de literatuur blijkt dat verschillende push- en pullfactoren kunnen worden onderscheiden die hun invloed hebben op de keuze voor ondernemerschap beïnvloeden.

Factoren die de keuze voor het ondernemerschap veroorzaken vanuit onvrede met de bestaande situatie worden pushfactoren genoemd. Pullfactoren hangen samen met de aantrekkingskracht van het ondernemerschap. In onderstaande tabel is weergegeven welke push-, pull- en combinatiefactoren Nooteboom onderscheidt als factoren die van invloed zijn op de keuze voor het ondernemerschap:

Figuur 2.3: Push- en pullfactoren ondernemerschap

| Pushfactoren | Pullfactoren | Combinatie van beide |
|-------------------------------|---------------------|-----------------------------|
| Werkloosheid | Zelfstandigheid | Gat in de markt |
| Moeite met gezagsverhoudingen | Persoonlijkheid | Overname ouders |
| | Kleinschaligheid | Uitdaging |

Bron: Nootenboom (1987). In EIM (2004:7)

De door Nootenboom onderscheiden factoren hebben betrekking op de keuze voor ondernemerschap in het algemeen. Bureau Bartels (EIM & Bureau Bartels, 2008) heeft onderzoek gedaan naar de startmotieven specifiek voor ZZP'ers (zie onderstaand figuur).

Figuur 2.4: Startmotieven ZZP'ers

| Motieven | Loondienst (n= 1063) | Uitkering (n=141) | Totaal (n=1506) |
|---|---------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| Zelfstandige worden trok zeer aan (niet-financieel) | 60% | 38% | 55% |
| Wilde het eens proberen | 13% | 13% | 13% |
| Niet echt een alternatief om inkomen te verwerven | 9% | 39% | 12% |
| Financieel erg aantrekkelijk | 6% | 1% | 6% |
| De enige mogelijkheid om (ook) voor werkgever te blijven werken | 2% | 1% | 2% |
| Anders: | 11% | 8% | 12% |
| Combinatie zorgtaken | 2% | 3% | 2% |
| Werkgever failliet | 2% | 1% | 2% |
| Uit de hand gelopen hobby | 1% | 1% | 1% |
| Er ingerold/overname familie | 2% | 1% | 3% |
| Combinatie met ziekte | 1% | 1% | 1% |

Bron: EIM & Bureau Bartels (2008:25) (bewerkt door RK Haeser op 10 december 2009)

Uit deze cijfers blijkt dat 55% van de ondervraagden ZZP'er is geworden omdat het aantrok om andere redenen dan financiële. Van de personen die voorheen van een uitkering leefden koos 39% ervoor om als ZZP'er te gaan werken vanwege het ontbreken van een alternatief om inkomen te verwerven. Slechts 6% van alle ondervraagden kiest er voor om ZZP'er te worden vanwege de financiële aantrekkelijkheid.

2.1.3 Verklaring ontwikkeling aantal ZZP'ers vanuit vraagkant

In deze paragraaf wordt de ontwikkeling van het aantal ZZP'ers vanuit de vraagkant verklaard. Onder de vraagkant wordt in dit verband verstaan: de vraag naar ZZP'ers vanuit organisaties, oftewel het aanbod van opdrachten voor ZZP'ers.

Van den Born (2009) verklaart de groei van het aantal ZZP'ers vanuit de vraagkant aan de hand van twee theorieën, namelijk de transaction cost economics theorie (TCE), die verklaart dat organisaties ontstaan omdat de transactiekosten zo geminimaliseerd kunnen worden, en de Resource based view of the firm (RBV), waarin wordt gesteld dat abnormale verdiensten kunnen worden verdiend naar aanleiding van de mate waarin de middelen van de organisatie waardevol, zeldzaam, niet perfect imiteerbaar en niet vervangbaar zijn (Barney, 1991).

Onderstaand wordt beschreven welke ontwikkelingen de groei van het aantal ZZP'ers vanuit de vraagkant verklaren.

- Technologische ontwikkelingen

Door verschillende technologische ontwikkelingen kan de groei van het aantal ZZP'ers vanuit de vraagzijde worden verklaard. Hierbij kan gedacht worden aan de opkomst van internet. Door toepassing van internet is het voor organisaties gemakkelijker geworden om te zoeken naar deskundigen in de vorm van ZZP'ers en zich hierbij te baseren op het marktmechanisme. Dit leidt tot lagere transactiekosten. Vóór de opkomst van internet duurde dit proces langer en leed dit tot hogere transactiekosten (Van den Born, 2009).

- Outsourcing

Door technologische vooruitgang zijn er voor activiteiten waar vroeger een grote capaciteit vakmensen voor nodig was, nu nog slechts één of enkele professionals nodig. Organisaties gaan zich steeds meer richten op alleen hun core business en ondersteunende diensten worden uitbesteed. Op deze manier kunnen organisaties hun nevenactiviteiten snel afstoten in tijden van tegenspoed. Hiernaast biedt dit hen de mogelijkheid om hun productieproces zowel kwantitatief als kwalitatief flexibeler in te richten wat nodig is door de aan verandering onderhevige wensen en eisen van consumenten. Door deze ontwikkelingen ontstaan er meer mogelijkheden voor ZZP'ers (EIM, 2003).

Hiermee hangt samen dat het belang van organisatiespecifieke kennis is verminderd door de toegenomen standaardisatie van organisatieoplossingen, denk hierbij aan het gebruik van standaard technologieën zoals Windows en CRM- en ERP-software. Hierdoor is de noodzaak van lifetime employment afgenomen en is 'jobhoppen' gemakkelijker geworden (Van den Born, 2009).

- Conjunctuur

Uiteraard is de conjunctuur ook van invloed op het aantal opdrachten dat beschikbaar is. In tijden van hoogconjunctuur is er binnen organisaties meer werk te verrichten en zijn er budgetten beschikbaar voor het inhuren van ZZP'ers. Tijdens laagconjunctuur neemt binnen veel organisaties het werk af en is er geen behoefte aan ZZP'ers. Ook kan het zo zijn dat er wel behoefte is aan ZZP'ers maar dat de financiële middelen dit niet toelaten. In tijden van bezuinigingen zijn de tijdelijke medewerkers immers de groep die het eerst buiten de deur worden gezet.

2.2 Definitie menselijk kapitaal

In deze paragraaf worden allereerst enkele definities van de term menselijk kapitaal gegeven. Vervolgens wordt beschreven van welke definitie in deze scriptie uit zal worden gegaan en waarom.

Goode definieert het menselijk kapitaal als volgt:

"By human capital, I mean knowledge, skills, attitudes, aptitudes, and other acquired traits that contribute to production. As is true of physical capital, the acquisition and maintenance of human capital involves an economic cost and promises a future return which may be spread over a period of many years" (Goode, 1959:147).

Laroche , Mérette & Ruggeri definiëren menselijk kapitaal als:

"... the aggregation of the innate abilities and the knowledge and skills that individuals acquire and develop throughout their lifetime" (Laroche, Mérette & Ruggeri, 1999:3).

Verhoeven definieert menselijk kapitaal als:

"...alle kennis en vaardigheden die iemand nodig heeft om een bepaalde taak te vervullen, of (in termen van de arbeidsmarkt) een beroep uit te oefenen. Opleidingsniveau is een van de belangrijkste factoren, maar ook het arbeidsverleden speelt een belangrijke rol" (Verhoeven, 2005: 207).

In deze scriptie zal onder menselijk kapitaal worden verstaan: "de kennis, vaardigheden en ervaring die iemand bezit en die van belang zijn voor het uitoefenen van een functie". Het fysieke kapitaal, oftewel de gezondheid, zouden ook onder het menselijk kapitaal verstaan kunnen worden. Iemand kan immers wel beschikken over de kennis, vaardigheden en ervaring om een functie te vervullen, maar de functie-uitoefening kan worden tegengehouden indien gezondheidsredenen dit bemoeilijken. Omdat het aspect "gezondheid" in sociaalwetenschappelijk onderzoek echter lastig is te onderzoeken is dit aspect buiten beschouwing gelaten.

2.2.1 De theorie van het menselijk kapitaal

In deze paragraaf wordt nader ingegaan op de theorie van het menselijk kapitaal. De term kapitaal wordt meestal geassocieerd met machines en werktuigen die het productieproces ondersteunen, ook wel fysiek kapitaal genoemd. Smithson (1982:111) definieert de term kapitaal als:

". . . a commodity itself used in the production of other goods and services. It is a human-made input, such as plant or equipment, created to permit increased production in the future".

Vanaf de jaren '60 is echter steeds meer het besef ontstaan dat naast het traditionele fysieke kapitaal, zoals bovenstaand beschreven, de mens ook als een vorm van kapitaal kan worden beschouwd. Uiteraard zijn zowel menselijk als fysiek kapitaal belangrijk voor vooruitgang in organisaties, maar Goode (1959) stelt dat in dit geval aan menselijk kapitaal prioriteit moet worden verleend, omdat menselijk kapitaal een voorwaarde is voor het succesvol gebruiken van fysiek kapitaal. Zonder menselijk kapitaal zou fysiek kapitaal namelijk geen productiemiddel kunnen zijn maar enkel simpel ruw materiaal (Goode, 1959), oftewel voor de bewerking van ruw materiaal tot fysiek kapitaal is menselijk kapitaal nodig. De term menselijk kapitaal is volgens één van de grondleggers van het concept van het menselijk kapitaal, Becker, gekozen omdat het kapitaal zich als het ware in het menselijk lichaam bevindt en hier niet van kan worden gescheiden (Becker, 1993).

Wanneer we bekijken wat er precies valt onder menselijk kapitaal, dan onderscheidt Becker de volgende componenten:

- educatie;
- vaardigheden;
- gezondheid.

Becker merkt deze factoren als menselijk kapitaal aan omdat er in geïnvesteerd kan worden middels scholing, training en gezondheidszorg en omdat de output die de mens levert gedeeltelijk afhankelijk is van deze investeringen. Investerings in menselijk kapitaal ter verhoging van de productiecapaciteit komen vaak voor. Deze investeringen worden ook vaak gemotiveerd door het verlangen om meer te gaan verdienen (Goode, 1959).

De benadering van het menselijk kapitaal houdt in dat investeringen die worden gedaan in menselijk kapitaal op latere leeftijd hun opbrengst zullen hebben. Hierbij zullen personen een afweging maken tussen de kosten en opbrengsten en op basis hiervan besluiten om zich wel of niet tot scholing in te spannen (Becker, 1976). In dit door Becker (1976) ontwikkelde kosten-batenmodel worden de kosten en baten tegenover

elkaar gezet en gewogen. Onder kosten worden bijvoorbeeld lesgeld, literatuurkosten en gedeelde inkomsten verstaan. De baten zijn de uiteindelijke opbrengsten die ontstaan door de investering in het menselijk kapitaal. Becker stelt dat mensen op basis van een kosten/baten analyse besluiten of de investering in bijvoorbeeld een opleiding voldoende opbrengst zal hebben om zich hier voor in te spannen. De verdien capaciteit van mensen hangt volgens hem af van de mate waarin zij beschikken over kennis, vaardigheden en gezondheid, oftewel de mate van hun menselijk kapitaal.

Wanneer we kijken naar het aspect vaardigheden binnen de benadering van het menselijk kapitaal dan wordt er onderscheid gemaakt in twee soorten vaardigheden, namelijk:

- generieke vaardigheden;
- specifieke vaardigheden.

Dit onderscheid wordt gemaakt om de investeringen en opbrengsten te analyseren (Becker, 1993). Beide typen vaardigheden zullen onderstaand nader worden toegelicht.

- Generieke vaardigheden

Door middel van algemene training leert men generieke vaardigheden. Generieke vaardigheden zijn toepasbaar binnen de organisatie waar men deze leert, maar ook binnen andere organisaties. Becker (1993) benoemt hierbij het voorbeeld van een dokter die is getraind binnen een bepaald ziekenhuis, maar die het door hem geleerde ook binnen andere ziekenhuizen kan toepassen. Door middel van het ontwikkelen van generieke vaardigheden kan de productiviteit van werknemers worden verhoogd binnen de organisatie waar zij werken, maar ook wanneer zij bij een andere organisatie zouden gaan werken.

Wanneer geïnvesteerd wordt in generieke vaardigheden verhoogt dit enerzijds de productiviteit en anderzijds de beloning die een werknemer in ruil hiervoor ontvangt. De benadering van het menselijk kapitaal gaat er in de perfecte situatie vanuit dat de arbeidsmarkt naar evenwicht beweegt. Bij evenwicht is het loon gelijk aan de marginale arbeidsproductiviteit. Door de hoogte van het loon worden vraag en aanbod met elkaar in evenwicht gebracht (Groeneveld, 2002). Een hogere beloning is in dit verband alleen zinvol wanneer de productiviteit in grotere waarde stijgt dan de beloning. In de perfecte situatie zouden door generieke training de beloning en de productiviteit in gelijke mate stijgen. Tevens zouden de opgedane vaardigheden in gelijke mate toepasbaar zijn binnen andere organisaties en zou dit leiden tot een even hoge productiviteit binnen deze organisaties.

- Specifieke vaardigheden

In tegenstelling tot training in algemene vaardigheden, traint men door middel van specifieke organisatietrainingen, specifieke vaardigheden. Specifieke vaardigheden zijn toepasbaar binnen de organisatie en/of branche waar men deze leert, maar niet hier buiten. Hierdoor leiden de aangeleerde vaardigheden niet tot een hogere productiviteit binnen een andere organisatie en/of branche. Becker (1993) noemt hierbij als voorbeeld het leger: zij bieden bepaalde trainingen die zeer bruikbaar zijn binnen het leger, maar niet hier buiten. Oftewel deze trainingen zullen niet leiden tot productiviteitsverhogingen wanneer men zal gaan werken in andere sectoren.

Wanneer een organisatie haar werknemers specifieke vaardigheden aanleert, dan zal deze investering het meest opleveren wanneer de werknemers voor langere tijd bij de organisatie in dienst blijven. Wanneer werknemers na korte tijd de organisatie verlaten dan heeft de organisatie wellicht haar investering niet terugverdiend en bovendien heeft de werknemer niets meer aan de verkregen kennis binnen andere organisaties. Hierdoor hebben werknemers met specifieke training minder opbrengst wanneer ze gaan werken voor een andere organisatie.

In het onderzoek is één van de vragen waarop in wordt gegaan of de voorkeur van financiële ZZP'ers uitgaat naar investeren in generieke of specifieke vaardigheden. Van generieke vaardigheden kan men gebruik maken bij alle organisaties en van specifieke vaardigheden alleen binnen een bepaalde organisatie of branche. De veronderstelling is daarom ook dat de voorkeur uit gaat naar investeren in algemene vaardigheden.

Hiermee bedoel ik algemene kennis die toe te passen is in hun vakgebied, zoals een algemene opleiding hbo Bedrijfseconomie of een cursus Excel. Met specifieke kennis bedoel ik kennis die slechts in bepaalde opdrachten toepasbaar is, zoals een cursus met betrekking tot DBC (diagnose behandelcombinatie) die alleen toepasbaar is binnen financiële opdrachten in de zorg.

2.3 Type investeringen

Er kunnen op verschillende manieren investeringen worden gedaan in menselijk kapitaal. Becker (1962) onderscheidt investeringen in vier categorieën, namelijk scholing, training-on-the-job, investeringen in emotionele en fysieke gezondheid en in andere kennis. Deze zullen onderstaand worden toegelicht.

- Scholing

Scholing is de meeste bekende manier om het kennisniveau te vergroten. Scholen kunnen zich specialiseren in één bepaalde vaardigheid, zoals kappersscholen, terwijl

bijvoorbeeld universiteiten zich op een breder vlak richten. Sommige vaardigheden kunnen geleerd worden via de praktijk, terwijl voor andere langdurige studie nodig is. Ook een combinatie van beide is mogelijk.

Wat betreft scholing kan er een onderscheid worden gemaakt tussen initieel en postinitieel onderwijs:

- Initieel onderwijs

Initieel onderwijs heeft als doel: het ontwikkelen van basisvaardigheden en de basis leggen voor het verwerven van kennis en vaardigheden in latere levensfasen (SER, 2002).

- Postinitiële scholing

Postinitiële scholing is scholing van mensen die het dagonderwijs al hebben verlaten (De Grip, 2000). Middels omscholing, herscholing en bijscholing kan men nieuwe kennis en vaardigheden leren en bestaande kennis en vaardigheden onderhouden (SER, 2002).

• Training-on-the-job

Training-on-the-job vindt plaats op de werkplek en niet in een formele schoolomgeving.

Becker onderscheidt twee soorten training-on-the-job, namelijk:

- Algemene training-on-the-job

Algemene training-on-the-job houdt in dat door middel van training de productiviteit wordt verhoogd en dat de verkregen training ook kan worden toegepast binnen soortgelijke functies in andere organisaties.

- Specifieke training-on-the-job

Bij specifieke training-on-the-job is de verkregen kennis niet toepasbaar binnen andere organisaties in soortgelijke functies. Oftewel: de training die men heeft gevolgd bij organisatie A draagt niet bij aan een hogere productiviteit binnen organisatie B.

• Investerings in emotionele en fysieke gezondheid

Tegenwoordig is de hoogte van het inkomen meer gerelateerd aan kennis dan aan fysieke kracht. Wel staan de emotionele en fysieke gezondheid in relatie tot de productiviteit en opbrengsten die worden geleverd. Wanneer iemand emotioneel en fysiek gezond is heeft dit bijvoorbeeld invloed op zijn uithoudingsvermogen en beperkt het de duur dat iemand afwezig is door bijvoorbeeld ziekte. Verbeteringen in arbeidsomstandigheden hebben tevens invloed op de arbeidsmoraal en productiviteit (Becker, 1993).

Er kan op verschillende manieren geïnvesteerd worden in emotionele en fysieke gezondheid. Bijvoorbeeld door (preventieve) medische keuringen en het vermijden van activiteiten met een hoog risico op ongelukken. In dit verband is het wel belangrijk om

op te merken dat de meeste investeringen in emotionele en fysieke gezondheid worden gedaan door medische instellingen en huishoudens en niet door organisaties.

Investeringen die worden gedaan in gezondheid waardoor de productiviteit in de eigen organisatie en bij andere organisaties zal toenemen, kunnen worden vergeleken met investeringen in algemene training. Terwijl investeringen in gezondheid die alleen zorgen voor een hogere productiviteit binnen de organisatie, vergeleken kunnen worden met een investering in specifieke training (Becker, 1993).

- Andere kennis

Onder andere kennis wordt verstaan: andere waardevolle kennis die mensen in staat stelt tot het nemen van betere beslissingen. De beschikbaarheid over deze kennis kan indirect leiden tot een verhoging van het inkomen, bijvoorbeeld door te gaan werken voor de organisatie die het hoogste salaris betaalt. De investering betreft in dit geval de tijd die men steekt in het zoeken naar een nieuwe baan en bijvoorbeeld het verhuizen naar de regio van de organisatie. De opbrengst is het loon dat men gaat verdienen wanneer men in dienst treedt bij de organisatie.

Een ander voorbeeld is het verzamelen van prijsinformatie onder verschillende aanbieders, waardoor men in staat wordt gesteld om een betere beslissing te nemen, bijvoorbeeld het product kopen bij de goedkoopste aanbieder (Becker, 1993).

2.4 Opbrengsten

In deze paragraaf wordt ingegaan op de opbrengsten die inspanningen tot scholing tot gevolg kunnen hebben. Hierbij kan de vraag worden gesteld of deze opbrengsten hun invloed hebben op de scholingsinspanningen van financiële ZZP'ers. Motiveren deze opbrengsten hen bijvoorbeeld wel genoeg om zich in te spannen tot scholing?

De inspanning tot leren kan leiden tot twee soorten opbrengsten, namelijk het effect van leren en het rendement van leren. Met het effect van leren wordt bedoeld of het doel van leren en ontwikkelen is bereikt zoals kennisverwerving of gedragsverandering. Met het rendement van leren wordt bedoeld op de kosten-batenanalyse (Altink, Schoonman en Seegers, 2004). Oftewel wegen de kosten c.q. investeringen op tegen de uiteindelijke baten c.q. opbrengsten? In deze paragraaf zal ik mij richten op het rendement van leren, omdat dit aansluit bij het gekozen theoretisch kader over het menselijk kapitaal.

Hiervoor zal ik gebruik maken van het model van Vroom (1964).

Vroom (1964) heeft een verwachtingenmodel ontwikkeld en stelt dat de motivatie van een persoon om zich in te zetten samen hangt met zijn verwachtingen over de kans van slagen en over de uitkomsten van dit gedrag. Bij de mate van motivatie spelen de

volgende factoren een rol:

- Haalbaarheid → de geschatte kans dat door inspanning de verwachte prestatie wordt behaald.
- Instrumentaliteit → leidt de prestatie tot de beloning?
- Aantrekkelijkheid → de mate van aantrekkelijkheid van de opbrengst. Hierbij stelt men zich de vraag of de opbrengst waardevol genoeg is om zich in te spannen.

In het licht van de human capital theorie kan dit model als volgt worden toegepast:

- Haalbaarheid → Wat is de kans dat een opleiding wordt behaald?

In de theorie van het menselijk kapitaal wordt niet bepaald wat de kans is dat een opleiding wordt behaald.

- Instrumentaliteit → Leidt het afronden van een opleiding tot een beloning?

In de theorie van het menselijk kapitaal komt de 'instrumentaliteit' overeen met de opbrengsten die ontstaan door inspanning tot scholing.

- Aantrekkelijkheid → Is de beloning aantrekkelijk genoeg om me tot de opleiding in te spannen?

In de theorie van het menselijk kapitaal komt de 'aantrekkelijkheid' overeen met de afweging die wordt gemaakt tussen kosten en opbrengsten van scholing. Hierbij wordt de vraag gesteld of de opbrengsten van scholing opwegen tegen de kosten. Onder kosten van scholing worden bijvoorbeeld lesgeld, tijd (gemiste omzet/loon) en literatuurkosten verstaan.

2.5 Determinanten scholingsinspanning

Leren is een belangrijk aspect waardoor het menselijk kapitaal kan worden vergroot. In deze paragraaf wordt ingegaan op de factoren die van invloed zijn op leren. Deze factoren kunnen wellicht helpen bij het verklaren van de vraag waarom financiële ZZP'ers zich relatief gering tot scholing inspannen.

Allereerst zal ik ingaan op een onderzoek uitgevoerd door Nelen & De Grip (2008). Zij onderzochten een vergelijkbaar onderwerp als in deze scriptie, namelijk relatief geringe scholingsinspanningen. Zij onderzochten echter niet de groep financiële ZZP'ers maar parttimers in vergelijking tot fulltimers. In hun onderzoek maakten Nelen & De Grip een onderscheid in de manier waarop aan de ontwikkeling van het menselijk kapitaal wordt gewerkt, namelijk via:

- formele training;
- informeel leren.

Formele training werd onderzocht door na te gaan hoeveel formele trainingen de

respondent in de afgelopen twee jaar heeft gevolgd. Informeel leren werd onderzocht door de respondenten te vragen hoeveel procent van hun werktijd zij besteden aan taken waarvan zij wat kunnen leren.

Om de probleemstelling te beantwoorden werden de volgende variabelen onderzocht:

- Psychological characteristics → In welke mate hebben respondenten een idee over hoe ze zich willen ontwikkelen in de komende jaren en hoe is hun motivatie voor het leren van nieuwe dingen?
- Human resource development → Draagt de werkgever bij aan de prestatie en ontwikkeling van zijn werknemer door toepassing van prestatie interviews, persoonlijke ontwikkelingsplannen en carrièreplanning?
- High performance workplace → Is er sprake van teammeetings, prestatiebeloning en wat is de mate van autonomie?
- Feedback → In welke mate wordt er feedback gegeven wanneer de werknemer een taak succesvol volbrengt en in welke mate gebeurt dit wanneer hij zijn taakuitvoering nog kan verbeteren?

Voor mijn onderzoek dat zich richt op een andere doelgroep, namelijk financiële ZZP'ers, zijn deze variabelen niet één-op-één toepasbaar. Bepaalde variabelen bieden echter wel handvaten voor het afnemen van de interviews, namelijk de variabele human resource development. ZZP'ers vallen bijvoorbeeld niet onder een vaste werkgever en wat betreft de variabele feedback leert de praktijk dat ZZP'ers vaak een evaluatieformulier laten invullen door een opdrachtgever na afronding van de opdracht. Ook kan aan ZZP'ers gevraagd worden of zij naar aanleiding van bepaalde negatieve feedback zich wel eens inspinnen tot scholing om deze feedback in de toekomst te kunnen verhelpen of voorkomen.

Altink, Schoonman en Seegers (2004) stellen dat onder andere persoonlijke aspecten van invloed zijn op opleidingsmotivatie. Wanneer bepaalde factoren in meer of mindere aanwezig zijn, kunnen deze het leren beïnvloeden. Opleidingsmotivatie wordt beïnvloed door biografische kenmerken, kennis, intelligentie en vaardigheden, persoonlijkheid en behoeften en werkgerelateerde attituden. Onderstaand zullen deze factoren kort worden toegelicht:

- Biografische kenmerken → Naast leeftijd en geslacht is ook ervaring een biografisch kenmerk. Naarmate men bijvoorbeeld ouder wordt en meer werkervaring heeft opgedaan zou dit de motivatie tot scholing kunnen verminderen doordat de noodzaak van scholing minder van belang wordt geacht.
- Kennis, intelligentie en vaardigheden → Uit onderzoek (Schmidt & Hunter, 1998)

is gebleken dat intelligentie gemeten met een algemene intelligentietest een sterke voorspeller is van opleidingssucces. Sternberg (2000) stelt echter in dit verband dat 'praktische intelligentie' minstens zo belangrijk is als 'academische intelligentie'. Goleman (1996) stelt zelfs dat 'emotionele intelligentie' nog belangrijker zou zijn voor succes dan 'academische intelligentie'.

- Persoonlijkheid en behoeften → Wanneer mensen over een sterke prestatiedrang beschikken verhoogt dit hun opleidingsmotivatie doordat zij een moeilijke taak goed willen volbrengen. Door middel van hun hoge inzet willen ze de taak op een hoog prestatieniveau afronden.
- Werkgerelateerde attitudes → Werkgerelateerde attitudes zijn afhankelijk van de werkomgeving. Wanneer er bijvoorbeeld vanuit de organisatie wordt gestimuleerd om te scholen zou dit de opleidingsmotivatie kunnen verhogen.

Ook kan in dit verband gesteld worden dat meer gemotiveerde deelnemers meer zullen leren en onthouden dan wanneer zij minder gemotiveerd zijn (Mathieu & Martineau, 1997). Een hoge opleidingsmotivatie verhoogt namelijk de aandacht en ontvangtbereidheid voor nieuwe ideeën.

2.6 Conceptueel model

Op basis van het inleidend hoofdstuk en het theoretisch kader wordt in deze paragraaf het conceptueel model weergegeven en toegelicht.

Het onderzoekselement zijn hogeropgeleide financiële ZZP'ers zonder verplichting tot permanente educatie. Een verdere operationalisatie van het onderzoekselement wordt beschreven in het methodologisch hoofdstuk.

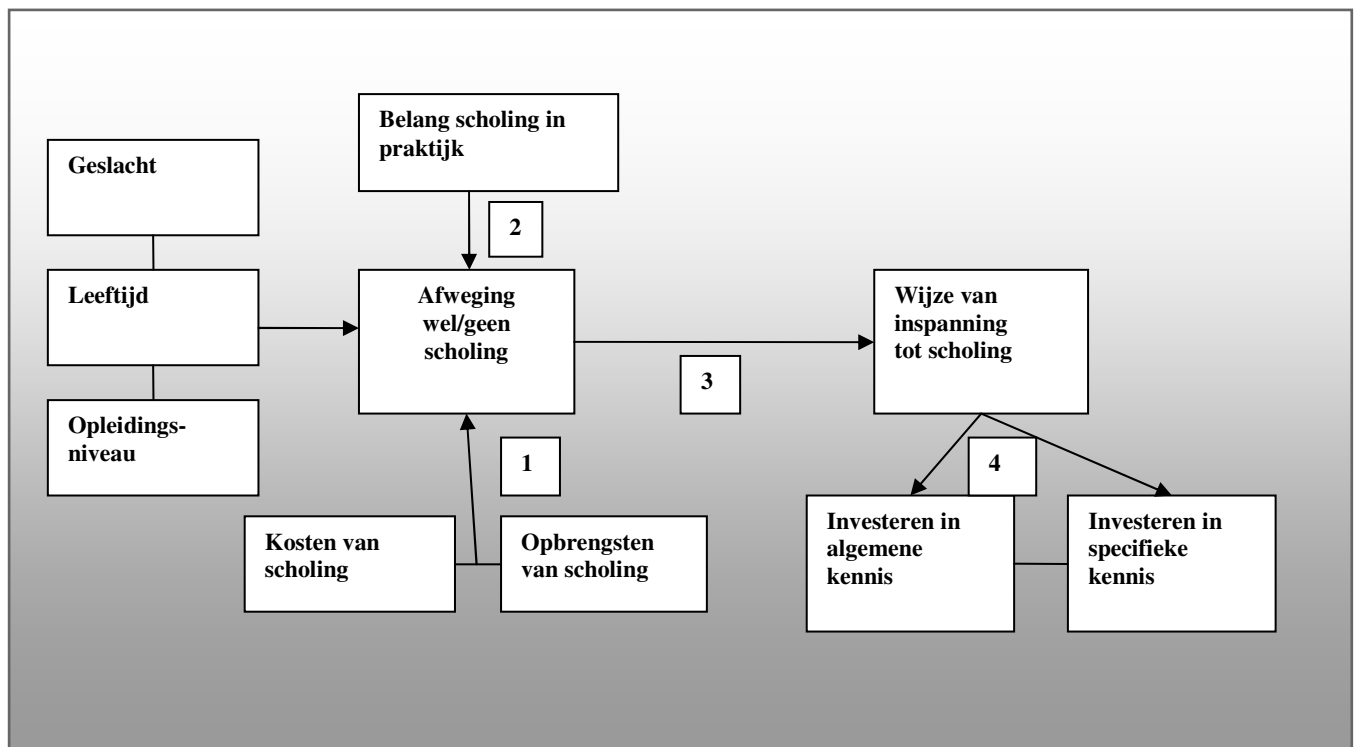
In het onderzoek wordt onderzocht of financiële ZZP'ers een afweging maken om zich wel of niet tot scholing in te spannen. Er wordt onderzocht of deze afweging gebeurt vanuit een economisch calculerende houding. Oftewel: wordt er een afweging gemaakt tussen de kosten en opbrengsten van scholing zoals vanuit de theorie van het menselijk kapitaal kan worden verondersteld? De theorie van het menselijk kapitaal stelt dat wanneer de kosten van scholing hoger zijn dan de opbrengsten men zich niet zal inspannen tot scholing. Ook zou het belang van scholing in de praktijk een rol kunnen spelen bij de afweging om zich wel/niet tot scholing in te spannen. In de praktijk zou scholing bijvoorbeeld minder belangrijk kunnen zijn dan naar aanleiding van de theorie op het gebied van employability wordt verondersteld. Tot slot wordt gekeken of de variabelen geslacht, leeftijd en opleidingsniveau van invloed zijn op de afweging om wel/niet tot scholing in te spannen.

Indien blijkt dat financiële ZZP'ers zich wel inspannen tot scholing wordt onderzocht op

welke wijze zij zich inspennen tot scholing. Het zou bijvoorbeeld kunnen blijken dat financiële ZZP'ers niet via formele scholing en training aan kennisverbreding en –verrijking doen maar wel via informele wijzen van scholing. Ook wordt onderzocht of er een keuze wordt gemaakt voor investeren in algemene kennis, specifieke kennis of een combinatie van beide. De theorie van het menselijk kapitaal stelt dat algemene kennis toepasbaar is binnen alle organisaties en specifieke kennis alleen binnen een bepaalde organisatie of branche.

Onderstaand is het conceptueel model schematisch weergegeven.

Figuur 2.5: Conceptueel model



Uit het conceptueel model vloeit een viertal veronderstellingen voort. Elk van deze veronderstellingen is met een cijfer in het conceptueel model weergegeven. De veronderstellingen zijn als volgt geformuleerd:

1. Financiële ZZP'ers maken een afweging tussen kosten en opbrengsten bij de keuze om zich wel/niet in te spannen tot scholing.
2. Het belang van scholing in de praktijk is van invloed op de keuze om zich wel/niet in te spannen tot scholing.
3. Financiële ZZP'ers spannen zich op verschillende manieren in tot scholing.
4. Financiële ZZP'ers investeren hoofdzakelijk in algemene kennis om hun inzetbaarheid binnen verschillende organisaties te vergroten.

Hoofdstuk 3: Methodologie

In het methodologisch hoofdstuk wordt achtereenvolgens in de verschillende paragrafen ingegaan op het onderzoekstype (3.1.), het meetinstrument (3.2), de doelgroep (3.3), het verloop van de interviews (3.4), de analyse van de data (3.5), de validiteit (3.6) en betrouwbaarheid (3.7).

3.1 Type onderzoek

Om de probleemstelling te kunnen beantwoorden is gebruik gemaakt van kwalitatief onderzoek. Er is voor kwalitatief onderzoek gekozen omdat de vraagstelling zich richt op *de aard* van een sociaal verschijnsel, namelijk op de verklaring waarom financiële ZZP'ers zich relatief gering inspanssen tot scholing. Het onderzoek richt zich niet op *de mate* van optreden van een sociaal verschijnsel, en daarom is er niet gekozen voor kwantitatief onderzoek (Maso, 1987). Omdat er vooraf weinig empirische aanknopingspunten waren waarom financiële ZZP'ers zich relatief gering inspanssen tot scholing, bood kwalitatief onderzoek de mogelijkheid om gedurende het onderzoek nog aanpassingen te doen in de onderzoeksopzet. Wellicht ten overvloede kan hierbij gemeld worden dat voor de beantwoording van de probleemstelling geen gebruik zal worden gemaakt van statistisch onderzoek.

3.2 Meetinstrument

Om de benodigde data te verzamelen binnen kwalitatief onderzoek zijn veelgebruikte methoden voor dataverzameling: het interview, documentenverzameling, observatie (afstandelijk of participierend) of het experiment.

In mijn onderzoek wil ik achterliggende motivaties en redenen achterhalen van respondenten. De enige informatieverzamelingsmethode die dit mogelijk maakt is het interview. Het interviewen van respondenten geeft mij de mogelijkheid om vragen te stellen aan de respondenten en door te vragen op de gegeven antwoorden om zodoende redenen en motivaties te achterhalen. Doordat dit bij de andere informatieverzamelingsmethoden niet mogelijk was heb ik gekozen om gebruik te maken van interviews.

Aan interviews zijn net als aan andere methoden voor dataverzameling voor- en nadelen verbonden. De belangrijkste voor- en nadelen worden onderstaand besproken.

Voordelen interviews:

- De interviewer kan toelichting geven op de vragen. Bij een schriftelijke survey is dit bijvoorbeeld niet mogelijk (Swanborn, 2002).
- Interviews kennen een relatief lage non-respons van circa 40 tot 50 procent, terwijl bij het verspreiden van surveys de non-respons op 70 tot 80 procent ligt (Billiet & Waege, 2006).
- Interviews bieden in tegenstelling tot bijvoorbeeld een survey-onderzoek, de mogelijkheid om dieper in te gaan op de gegeven antwoorden.

Nadelen interviews:

- Het afnemen van interviews vergt relatief veel van de interviewer, omdat tijdens de interviews beslissingen moeten worden genomen ten aanzien van de vragen, de volgorde van de vragen, de formulering van de vragen en de gegeven antwoorden (Boeije, 2005).
- De kosten per interview zijn relatief hoog en het is niet mogelijk om de hele populatie te onderzoeken (Swanborn, 2002).
- Respondenten kunnen antwoorden verzinnen of sociaal wenselijke antwoorden geven (Maso, 1987). Maso (1998:87) stelt in dit verband dat: "*...wat mensen zeggen dat ze doen of wat hun opvattingen, houdingen, gevoelens en ervaringen zijn, vaak weinig te maken hebben met wat er werkelijk speelt*".
- Het afnemen van een interview vereist de nodige gesprekstechnieken van de interviewer.

In mijn onderzoek is getracht deze nadelen zo veel mogelijk te beperken. Met behulp van adequate interviewtechnieken is tevens getracht om interviewer bias (beïnvloeding van de interviewer door de respondenten) zoveel mogelijk te voorkomen. Onder adequate interviewtechnieken wordt verstaan:

- doorvragen op de antwoorden;
- het exploreren van antwoorden;
- het samenvatten van antwoorden;
- verduidelijking vragen & het stellen van neutrale vragen (Maso, 1998).

Naar aanleiding van het theoretisch kader heb ik verschillende onderwerpen geformuleerd die in de interviews aan bod komen. Om deze onderwerpen in de interviews te kunnen behandelen heb ik deze vertaald naar concrete vragen die ik aan de respondenten kon stellen. De opgestelde vragen dienden als leidraad tijdens de interviews en waar nodig heb ik hiervan afgeweken. Indien de respondent gedurende het interview uitweidde over een ander onderwerp luisterde ik hiernaar. Dit deed ik enerzijds om op deze manier achter mogelijk andere relevante informatie te komen en anderzijds om de respondent zijn verhaal te kunnen laten doen en hem of haar niet te hoeven onderbreken.

Naast het toepassen van adequate gesprekstechnieken heb ik tijdens de interviews een open, geïnteresseerde en accepterende houding aangenomen. Volgens Maso (1998) gaan respondenten hierdoor verder in op hun antwoorden, waardoor meer interessante zaken aan de orde komen en ook uitingen waar we in het dagelijks leven aan voorbij gaan kunnen we ineens interessant vinden.

In bijlage 1 is de tijdens de interviews gehanteerde topiclijst opgenomen.

3.3 Doelgroep onderzoek

Het onderzoek is afgenomen onder ZZP'ers die werkzaam zijn in de zakelijke dienstverlening op een financiële opdracht. Met een financiële opdracht wordt bedoeld dat er werkzaamheden worden verricht die financieel-economisch zijn gerelateerd. Er zijn alleen financiële ZZP'ers geïnterviewd die geen verplichting tot permanente educatie kennen, omdat zij zich niet kunnen of willen aansluiten bij een beroepsorganisatie. Hierbij is uitgegaan van de aanname dat financiële ZZP'ers die door hun lidmaatschap bij een beroepsorganisatie te maken hebben met een plicht tot permanente educatie zich door deze plicht al voldoende inspanssen tot scholing. Verder is een afbakening gemaakt op basis van opleidingsniveau. Het onderzoek richtte zich op hoger opgeleiden. Dit betekent dat de respondenten beschikken over een hbo/hbo+ of wo opleiding. Hier is voor gekozen omdat financiële functies op een lager niveau, zoals bijvoorbeeld medewerker crediteuren, minder aan veranderingen onderhevig zijn dan functies op hbo-niveau of hoger. De noodzaak tot scholing in lagere financiële functies is daardoor ook lager.

Er is gebruik gemaakt van de enkelvoudige aselechte steekproef, want de respondenten zijn willekeurig getrokken uit de totale populatie. Ik heb mijn respondenten verkregen via collega's die mij namen doorgaven van ZZP'ers die zij kenden. Zij kenden hen uit hun netwerk en in sommige gevallen was de betreffende ZZP'er wel eens bemiddeld door de

organisatie waarvoor ik werk. Vanuit mijn eigen functie heb ik geen direct contact met ZZP'ers.

In totaal heb ik 25 personen benaderd en hiervan hebben er 20 meegewerkt aan het onderzoek, oftewel een non-response van 20%. De overige personen hadden of geen interesse of geen tijd om mee te werken aan het onderzoek.

3.4 Verloop interviews

De interviews nam ik bij voorkeur af tijdens een persoonlijke ontmoeting. De respondenten mochten hierbij aangeven welke locatie voor hen het meest geschikt was en waar zij zich het meest op hun gemak voelden. Uiteindelijk zijn de interviews afgenomen in de organisaties waar de ZZP'er een opdracht uitvoerden, zoals bijvoorbeeld binnen PGM te Zeist, het Ministerie van Landbouw, Natuur en Visserij te Den Haag en binnen het hoofdkantoor van KPN te Den Haag. Hiernaast is een aantal interviews afgenomen bij de ZZP'ers thuis. De reden hiervoor was dat deze ZZP'ers niet wilden afspreken bij de opdrachtgever, bijvoorbeeld om geen declarabele uren mis te lopen. Ook was er één ZZP'er die op het moment geen opdracht had en daardoor geen mogelijkheid had om bij de opdrachtgever af te spreken. Voor één ZZP'er kwam het beter uit om na werktijd af te spreken in een etablissement in de nabije omgeving van de opdrachtgever. Voor sommige respondenten was het lastig om op locatie af te spreken en daarom ging hun voorkeur uit naar een telefonisch interview. Uiteindelijk hebben 5 interviews plaats gevonden op kantoor bij de opdrachtgever, 4 interviews thuis bij de ZZP'ers, 1 interview in een etablissement, en 10 interviews zijn telefonisch afgenomen.

Wanneer ik terugkijk op de interviews kan ik concluderen dat deze over het algemeen goed zijn verlopen. Hieronder versta ik dat de respondenten grote bereidheid toonden om mee te werken en naar mijn gevoel de vragen serieus probeerden te beantwoorden. Uiteraard kan ik ook wel een aantal kanttekeningen bij de interviews plaatsen. Ik merkte bijvoorbeeld dat sommige respondenten tijdens de interviews meer uit zichzelf vertelden dan andere respondenten. In het laatste geval moest ik dan meer doorvragen om de benodigde informatie te verkrijgen. Ook merkte ik dat de interviews naarmate ik er meer had afgenomen steeds soepeler verliepen. Dit kwam doordat ik meer ervaring kreeg met interviewen en het toepassen van de juiste interviewtechnieken, zoals samenvatten en doorvragen. Ook verkreeg ik door de interviews steeds meer informatie waardoor het begrijpen van de antwoorden en doorvragen op de antwoorden gemakkelijker verliep. Aan de respondenten is aangegeven dat er vertrouwelijk met hun antwoorden zal worden omgegaan en dat hun namen niet genoemd zullen worden. De namen van de respondenten zijn daarom vervangen door respondentnummers. Door hun anonimiteit te waarborgen heb ik geprobeerd om de respondenten zoveel mogelijk eerlijk te laten

antwoorden en zo min mogelijk sociaalwenselijk. Doordat er geen namen worden genoemd in de onderzoeksresultaten heeft dit wellicht de respondenten positief beïnvloed om eerlijke antwoorden te geven.

De interviews zijn opgenomen met behulp van een voicerecorder. Deze recorder was een handig hulpmiddel om de interviews na afloop uit te werken en voorkwam dat ik tijdens de interviews veel aantekeningen moest maken waardoor ik me tijdens de interviews volledig op de inhoud kon concentreren.

3.5 Analyse

Binnen kwantitatief onderzoek zijn het verzamelen en analyseren van de data twee aparte fasen. Bij kwalitatief onderzoek wisselen de fasen van dataverzameling en -analyse elkaar echter af en zijn deze niet strikt van elkaar gescheiden (Boeije, 2005). Na de afname van de interviews heb ik alle gesprekken uitgewerkt. De interviews zijn opgenomen met behulp van een voicerecorder.

Vervolgens heb ik alle interviews geprint en bepaald welke delen van de interviews wel en niet van belang zijn voor het onderzoek. Sommige delen van de interviews waren bijvoorbeeld niet van belang maar hebben wel plaatsgevonden zodat de respondent zijn verhaal kon doen en niet tussentijds werd onderbroken. Dit kwam bijvoorbeeld voor wanneer een respondent inging op een ander onderwerp dan voor het onderzoek van belang was, bijvoorbeeld wanneer werd verteld over de organisatie waar men op dat moment een opdracht uitvoert of wanneer er interesse werd getoond in mijn studie.

De data die van belang waren voor het onderzoek bleven vervolgens over. Deze data heb ik per respondent geanalyseerd. Aan alle fragmenten heb ik vervolgens een code toegekend die correspondeerde met een bepaald onderwerp. Wanneer een respondent bijvoorbeeld tweemaal in het interview sprak over zijn toekomstige opleidingsplannen, heb ik aan beide fragmenten een code toegekend die correspondeert met het thema 'toekomstige opleidingsplanningen'.

Hierna ben ik per onderwerp de fragmenten nader gaan bestuderen. Voor het gemak voegde ik hiervoor de fragmenten die betrekking hadden op het zelfde onderwerp van de verschillende respondenten samen in een Word-bestand. In het hoofdstuk 'onderzoeksresultaten' heb ik vervolgens de onderzoeksresultaten kwalitatief beschreven.

Tot slot heb ik ter verduidelijking van de kwalitatief beschreven onderzoeksresultaten, interessante en kenmerkende citaten uit de interviews geplaatst.

3.6 Validiteit

Een kwalitatief onderzoek is valide: "*wanneer het heeft bestudeerd wat het bedoeld heeft te bestuderen*" (Bergsma, 2003:15).

Binnen dit onderzoek is gebruik gemaakt van bronnentriangulatie. Het toepassen van triangulatie is bedoeld om "*aan te tonen dat een bevinding ondersteund wordt door meerdere, onafhankelijk van elkaar verkregen waarnemingen*" (Bergsma, 2003: 21).

Door middel van bronnentriangulatie: "*probeert de onderzoeker meer diepgang te bereiken door het ontsluiten van verschillende bronnen (bijvoorbeeld op basis van personen, plaatsen, tijden)*" (Bergsma, 2003:31).

Voor het onderzoek zijn interviews gehouden met twintig respondenten. Uit de verschillende interviews kwamen regelmatig dezelfde bevindingen voort. Ook bleken de bevindingen overeenkomstig ondanks de locatie waar het interview plaats vond (op locatie bij opdrachtgever, thuis bij de ZZP'er, in een etablissement of telefonisch). Er kan gesteld worden dat het onderzoek valide is omdat ook uit andere (informele) gesprekken met financiële ZZP'ers over dit onderwerp dezelfde bevindingen naar voren kwamen.

3.7 Betrouwbaarheid

Een onderzoek heeft een hoge mate van betrouwbaarheid "*wanneer dezelfde onderzoeksmethode, toegepast op hetzelfde onderzoeksobject maar uitgevoerd door een andere onderzoeker tot gelijke resultaten komt*" (Bergsma, 2003:16).

In dit onderzoek zijn alleen die respondenten gesproken die mee wilden werken aan het onderzoek. Dit zou de onderzoeksresultaten beïnvloed kunnen hebben. De ZZP'ers die niet mee wilden werken zouden het bijvoorbeeld te druk gehad kunnen hebben en hierdoor ook een andere visie hebben op het onderzoek scholing.

Verder is geprobeerd om op een zo objectief mogelijke wijze de interviews af te nemen. Hierbij moet opgemerkt dat het nooit mogelijk is om binnen kwalitatief onderzoek een interview volledig objectief af te nemen. Een onderzoeker is immers ook een mens met een bepaalde achtergrond, kennis, bepaalde normen, waarden en ervaring die zijn handelen bepalen. Gedurende het afnemen van de interviews heb ik echter wel op een aantal zaken gelet die invloed zouden kunnen hebben op mij als onderzoeker, namelijk onder andere:

- het voorkomen van elite bias (Bergsma, 2003) door ZZP'ers te onderzoeken met verschillende opleidingsniveaus en verschillende aantal jaren werkervaring;
- de onderzoeksvragen in gedachten blijven te houden en proberen niet te veel af te dwalen (Bergsma, 2003), tenzij dit onbeleefd stond ten opzichte van de respondent;
- door zoveel mogelijk mijn eigen mening en gedachten niet te laten blijken aan de respondenten.

Hoofdstuk 4: Onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksresultaten beschreven. In de eerste paragraaf (4.1) wordt ingegaan op de achtergrondkenmerken van de respondenten. In de volgende paragraaf worden de onderzoeksresultaten (4.2) beschreven, waarbij achtereenvolgens de onderzoeksresultaten op de volgende onderwerpen worden beschreven : belang scholing in de praktijk (4.2.1), wijze van bijhouden en ontwikkelen kennis (4.2.2), voorkeur voor investeren in algemene en specifieke kennis (4.2.3) en tot slot de kosten en opbrengsten van scholing (4.2.4).

4.1 Achtergrondkenmerken respondenten

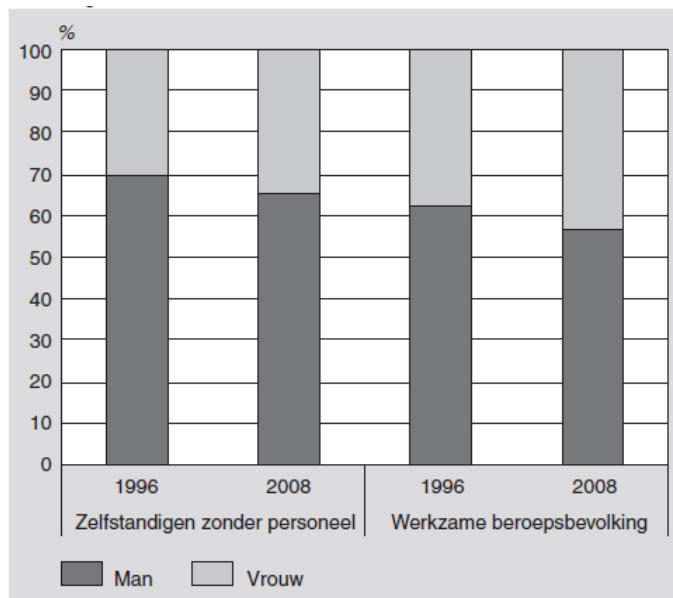
Voor het onderzoek zijn 20 interviews afgenomen onder hogeropgeleide financiële ZZP'ers. Om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen zijn de namen vervangen door respondentnummers.

In bijlage 1 is de achtergrond van de respondenten schematisch weergegeven.

Als achtergrond van de respondenten wordt de sekse genoemd, de leeftijd, het opleidingsniveau, het aantal jaren werkervaring en het aantal jaren dat men werkzaam is als ZZP'er.

Van de 20 respondenten waren er 16 mannen en 4 vrouwen. Er zijn meer mannen dan vrouwen geïnterviewd, omdat mannen vaker actief zijn in financiële beroepsgroepen dan vrouwen en omdat mannen vaker als zelfstandige werken. Dit wordt ondersteund door onderstaande cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Hieruit blijkt dat in 2008 ruim 2/3 van de zelfstandigen zonder personeel man waren en 1/3 vrouw.

Figuur 4.1: Zelfstandigen zonder personeel en werkzame beroepsbevolking naar geslacht



Bron: CBS (2009a)

De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 41,2 jaar. De jongste geïnterviewde is 28 jaar en de oudste geïnterviewde is 49 jaar.

Hiernaast hebben de ZZP'ers gemiddeld 19,3 jaar werkervaring. De respondent met de minste werkervaring is 8 jaar actief op de arbeidsmarkt en de respondent met de meeste werkervaring is 30 jaar actief op de arbeidsmarkt.

De respondenten zijn gemiddeld 4,2 jaar werkzaam als ZZP'er. De respondenten die het kortst werkzaam is als ZZP'er is sinds 1 jaar actief en de ZZP'er die het langst werkzaam is als ZZP'er is 10 jaar actief.

Qua opleidingsniveau beschikken 10 respondenten over een opleiding op hbo-niveau. Zij hebben de opleidingen bedrijfseconomie, accountancy, commerciële economie, SPD en hoger financieel ambtenaar afgerond. Hiernaast beschikken 4 respondenten over een Post-hbo opleiding. Dit betrof de Hofam opleiding (Opleiding voor Hoger Financieel en Administratief Management) en Post-hbo Controlling. Tot slot beschikken 6 respondenten over een universitaire opleiding. Dit betreft de studies algemene economie, bedrijfseconomie, MBA, Controlling en Public Controlling.

4.2 Onderzoekresultaten

De resultaten verkregen uit de 20 interviews met respondenten zullen in komende paragrafen worden weergegeven. De resultaten zijn kwalitatief beschreven en ter illustratie wordt gebruik gemaakt van citaten uit de interviews.

4.2.1 Belang scholing in praktijk

Uit eerder aangehaald onderzoek van Van den Born (2009) is gebleken dat financiële ZZP'ers zich minder inspinnen tot scholing in vergelijking met ZZP'ers in de andere beroepsgroepen. Zoals beschreven in hoofdstuk 1 verwacht ik op basis van de employability theorie dat financiële ZZP'ers zich meer zouden inspinnen, onder andere om hun kennis up-to-date te houden en op deze manier aantrekkelijk te blijven voor potentiële opdrachtgevers. Ook het feit dat bepaalde financiële beroepsgroepen een verplichting tot permanente educatie kennen, lijkt het belang van scholing voor financiële ZZP'ers te ondersteunen.

In mijn onderzoek heb ik mij daarom allereerst de vraag gesteld hoe belangrijk scholing wordt geacht door ZZP'ers zelf. Scholing heeft een verschillende belangen tijdens de verschillende fasen van een opdracht. Voorafgaand aan de start van een opdracht is scholing van belang, om op basis van het CV uitgenodigd te worden voor een gesprek. Ook is scholing van belang bij het overeenkomen van een uurtarief. Wanneer een ZZP'er bijvoorbeeld een uurtarief vraagt van € 75,- kan op basis van zijn afgeronde opleidingen en werkervaring dit tarief worden verantwoord. Gedurende een opdracht is scholing van belang voor de kwaliteit van de uit te voeren opdracht. Tijdens de interviews is ingegaan op dit alomvattende belang van scholing.

Uit de interviews blijkt de meerderheid van de respondenten over het algemeen andere aspecten dan scholing belangrijker vinden. Volgens hen is ervaring, persoonlijkheid, netwerk of een combinatie van deze belangrijker. Scholing is volgens hen vaak wel belangrijk bij het selectiemoment, maar wanneer je éénmaal binnen een organisatie werkt wordt er minder belang aan gehecht. Voor de kwaliteit van de uit te voeren opdracht heeft werkervaring en persoonlijkheid in de praktijk een hogere waarde in vergelijking met scholing.

Opvallend hierbij is echter dat van de respondenten die scholing wel belangrijk vinden iets meer dan de helft zich ook daadwerkelijk inspant tot scholing en dat het andere deel dit niet tot nauwelijks doet. De meest voorkomende reden waarom respondenten zich niet tot gering inspinnen tot scholing is tijdgebrek vanwege de gezinssituatie of drukte op de opdracht. Hierdoor is er vaak te weinig tijd om zich in te spannen tot scholing.

Vaak geven de respondenten wel aan meer aan scholing te willen gaan doen zodra de kinderen wat ouder zijn. Ook de werk-privé balans moet volgens een aantal ZZP'ers in evenwicht zijn. Meer tijd besteden aan scholing zou betekenen dat de balans tussen werk en privé niet meer aanwezig zou zijn.

De respondenten die scholing belangrijk vinden zijn relatief meer vrouwen dan mannen. Ook is opvallend dat de respondenten met een hogere opleiding, namelijk een Post-hbo of een universitaire opleiding, scholing over het algemeen belangrijker vinden dan mensen met alleen een hbo-opleiding. Wellicht wordt het feit dat zij scholing belangrijk vinden ook bewezen door de hogere opleidingen die zij hebben gevolgd.

De respondenten die scholing belangrijk vinden hebben gemiddeld ook wat minder werkervaring dan de respondenten die scholing minder belangrijker vinden. Dit kan verklaren dat mensen met meer werkervaring deze werkervaring vaker belangrijker vinden dan scholing in vergelijking met respondenten met minder werkervaring.

Zoals genoemd is het opmerkelijk dat enkele ZZP'ers vertellen scholing erg belangrijk te vinden maar na doorvraag blijkt dat zij er toch weinig tijd aan besteden. Dit kan geïllustreerd worden aan de hand van het volgende citaat:

"Het (scholing, red.) is wel belangrijk, maar ik heb zelf als ZZP'er nog nooit wat aan scholing gedaan. Ik zou wel een training willen volgen om mezelf beter te kunnen verkopen' want ik merk dat ik daar wel in tekort kom en ik doe mezelf minder voor, dan wat ik zou kunnen....

Inhoudelijk qua werk heb ik nog niet echt iets (een onderwerp, red.) gehad waarvan ik dacht ik kom nog wat tekort....En ik heb ook een gezin en 's-avonds kan ik sowieso weinig doen, dan ben je met die kinderen bezig en als ik dan klaar ben, ben ik blij dat ik even kan zitten. Misschien als ze wat groter worden, en zelfstandiger wel, maar op het moment zou ik echt niet weten hoe ik het erbij moet doen. Een optie zou zijn om een dag minder te werken, maar zolang het nog kan (5 dagen werken, red) doe ik het maar... Je moet toch een beetje voorzien voor wanneer er wat langere tijd niks zou kunnen zijn (geen opdracht, red.)" (Respondentnummer 6, man, 37 jaar, Post hbo Controlling).

Onderstaand wordt een respondent geciteerd die scholing ook erg belangrijk vindt en zich er ook daadwerkelijk toe inspant:

"Belangrijk, om bij te blijven in de markt en ik zie het ook als een stukje waardecreatie voor je als persoon zijnde. Als je voor jezelf waarde creëert, wordt je ook interessant voor de markt. Dus die combinatie. En vooral nu in deze tijd omdat je namelijk ziet dat in

de wereld van zelfstandigen maar ook in relatie tot bureaus, dat nu de markt aan het teruglopen is, het aantal opdrachten wordt minder maar het aantal zelfstandigen blijft redelijk stabiel, en als je dan in de bovenkant van de markt mee wilt blijven draaien kom je dus in concurrentie met de RA's en RC's. Als er aan de bovenkant van de markt weinig opdrachten zijn, doen zij een stap terug terwijl jij dan in directe concurrentie komt met de bovenkant van de markt. In sommige bedrijfstakken ben je zwaar genoeg als je een Hofam opleiding hebt. Maar als je daarbij kan aantonen dat je net iets meer te bieden hebt, dan praat dat toch een stuk makkelijk en ben je ook een betere tegenspeler ten opzichte van een RA of RC" (Respondentnummer 14, man, 42 jaar, Hofam en studierend Master F & C).

Veel ZZP'ers stellen dat opleiding in beginsel belangrijk is bijvoorbeeld om uitgenodigd te worden voor een gesprek op basis van het Curriculum Vitae. Als men echter eenmaal binnen de organisatie werkzaam is, is werkervaring en persoonlijkheid belangrijker, zoals blijkt uit onderstaand citaat:

"Ik ben momenteel bezig met een MBA-opleiding, die ik aan het afronden ben voor het einde van het jaar... richting consultancy en strategy".

Op de vraag hoe belangrijk hij scholing vindt, antwoordde hij vervolgens als volgt:

"Het is eigenlijk minder belangrijker. Als je een HEAO of hbo diploma hebt volstaat dat, en daarnaast is het je werkervaring en netwerk...Ik ben zelf die MBA toch gaan doen om wat breder inzetbaar te zijn, en bedrijfskundig beter onderlegd te zijn"

(Respondentnummer 3, man, 35 jaar, hbo CE en studierend MBA).

Geconcludeerd kan worden dat meer dan de helft van de respondenten minder belang hecht aan scholing en aspecten als werkervaring, persoonlijkheid en de grootte en kwaliteit van het netwerk belangrijker vindt. Vrouwen en ZZP'ers met minder werkervaring vinden scholing over het algemeen belangrijker dan mannen en ZZP'ers met meer werkervaring.

Aan scholing blijkt in de praktijk dus minder belang te worden gehecht dan op basis van bijvoorbeeld de employability theorie verwacht zou worden.

4.2.2 Wijze van bijhouden en ontwikkelen kennis

Aan de respondenten is gevraagd op welke manieren zij hun kennis bijhouden en ontwikkelen. Hierbij kan opgemerkt worden dat er bewust alleen is gevraagd naar de wijze van inspanning en niet naar de mate van inspanning. Hier is voor gekozen om het "gokken" van antwoorden (hoeveel dagen er per jaar worden besteed aan vakinhoudelijke scholing) en het geven van sociaal wenselijke antwoorden te voorkomen.

Becker (1964) onderscheidt investeringen in menselijk kapitaal in scholing, training-on-the-job, investeringen in emotionele en fysieke gezondheid en in andere kennis.

Uit het onderzoek blijkt dat respondenten hun kennis en vaardigheden op de volgende manieren bijhouden en ontwikkelen:

- het volgen van studies/opleidingen (gerelateerd aan het vakgebied financiën);
- het volgen van cursussen (gerelateerd aan het vakgebied financiën of gericht op de ontwikkeling van vaardigheden);
- bijhouden van vakliteratuur (lezen van vaktijdschriften, -boeken, -internetsites en nieuwsbrieven)
- het bezoeken van themabijeenkomsten/workshops (gerelateerd aan de financiële beroepsgroep of gericht op ontwikkeling van vaardigheden);
- het volgen van bedrijfscursussen georganiseerd of op initiatief van de opdrachtgever;
- training-on-the-job (praktijkervaring waarbij men getraind wordt door een ander);
- via kennisuitwisseling met andere financiële ZZP'ers (netwerk).

Een opvallende uitkomst van het onderzoek is dat alle respondenten hun kennis bijhouden door middel van vakliteratuur. Hieronder wordt verstaan het lezen financiële vaktijdschriften en -boeken, maar ook het lezen van internetsites en nieuwsbrieven met financieel gerelateerde thema's. Qua tijdschriften zijn het Controllersmagazine en Finance & Control, beide van uitgeverij Kluwer veel gelezen tijdschriften onder de respondenten. Wat betreft het lezen van vakboeken wordt door sommige respondenten verteld dat zij deze vooral als vakantieliteratuur lezen en dit dus eenmaal per jaar voorkomt terwijl andere respondenten op meer regelmatige basis een vakboek lezen. Ook het bijhouden van websites en het lezen van nieuwsbrieven waarop men geabonneerd is wordt regelmatig gedaan onder financiële ZZP'ers.

Opvallend is dat alle respondenten aangeven hun vakliteratuur bij te houden. Veel minder respondenten ontwikkelen echter ook op andere manieren hun kennis. Dit zou verklaard kunnen worden door het feit dat in de praktijk van een ZZP'er verwacht mag worden dat hij zijn vakliteratuur bijhoudt.

Hiernaast volgt momenteel een aantal ZZP'ers een opleiding of studie en een iets groter aantal heeft toekomstige opleidingsplannen. In de meeste gevallen is tijdgebrek de reden waarom men de studie nog niet volgt. Men heeft bijvoorbeeld door de gezinssituatie of een te drukke opdracht geen tijd voor het volgen van een opleiding naast het werk. Ook komt het voor dat men vanwege financiële redenen nog geen opleiding heeft opgepakt. Elk uur dat aan opleiding wordt besteed betekent immers dat deze uren niet declarabel zijn. Voor sommige ZZP'ers is dit een belemmering. De opleidingen die men momenteel volgt zijn veelal vakinhoudelijk, bijvoorbeeld een verdiepende master-opleiding. Eén respondent volgt echter een opleiding gericht op vaardigheden, namelijk gericht op coachen. De respondent verwacht deze vaardigheid toe te passen in haar opdrachten.

Verder volgt ongeveer de helft van de respondenten maximaal één keer per jaar cursus. Dit betreft veelal cursussen op vakinhoudelijk gebied, zoals bijvoorbeeld een cursus over de methode IFRS of een cursus in een financieel pakket zoals SAP. Opvallend is dat deze respondenten ook grotendeels wel eens een themabijeenkomst/workshop of bedrijfscursus volgen. Sommige respondenten doen dit twee tot drie keer per jaar en anderen doen dit slechts één keer per twee jaar.

Training-on-the-job en kennisuitwisseling met andere financiële ZZP'ers zijn in dit verband meer informele wijzen voor het bijhouden en ontwikkelen van kennis en vaardigheden. Onder training-on-the-job wordt verstaan dat men kennis op doet door ervaring in de praktijk waarbij men getraind wordt door een ander. Onder kennisuitwisseling via collega ZZP'ers wordt verstaan dat ZZP'ers bijvoorbeeld andere ZZP'ers uit hun netwerk bellen die meer kennis hebben op een bepaald onderwerp, op het moment dat zij deze kennis nodig hebben. In een aantal gevallen komt het ook voor dat kennisuitwisseling plaats vindt in intervisiebijeenkomsten. Dit kunnen bijeenkomsten zijn die door ZZP'ers zelf worden georganiseerd of bijeenkomsten die door een derde partij worden georganiseerd. Ongeveer één derde van de geïnterviewde respondenten doet kennis op via collega ZZP'ers. Van deze respondenten die doen aan kennisuitwisseling via collega ZZP'ers volgt meer dan de helft hiernaast geen cursussen of themabijeenkomsten/workshops.

Verder volgt iets meer dan de helft van de ZZP'ers wel eens bedrijfscursussen georganiseerd door de opdrachtgever. Vaak zijn dit trainingen in het financiële pakket waarmee gewerkt wordt binnen het bedrijf.

Iets minder dan de helft van de respondenten wordt in opdrachten on-the-job getraind doordat zij bijvoorbeeld worden ingewerkt. Bij de meerderheid van de respondenten gebeurt dit echter niet omdat de opdrachtgevers verwachten dat financiële ZZP'ers met

veel werkervaring en het hieraan gekoppelde vaak kostbare uurtarief alles al kunnen.

Onderstaand wordt een drietal citaten gegeven die de resultaten kenmerken.

"Ik zorg er wel voor dat mijn kennis up-to-date blijft door veel vakliteratuur te lezen en scholing zo nu en dan te doen. Maar als ZZP'er doe je denk ik minder aan scholing. Als je binnen één bedrijf werkt wordt je nogal eens, ik wil niet zeggen verplicht, maar je wordt wel vaak in een bepaald pakket gegoten. En dat is vaak interessant voor bedrijven, maar er wordt te weinig naar gekeken door organisaties of het echt zinvol is en of het echt rendeert..."

> Je gaf net aan dat je zo nu en dan aan scholing doet. Waar kan ik dan aan denken?

"Bijvoorbeeld IFRS, en er gaat nog een training in businessmodellen aankomen...Dat is dan vier avonden of iets dergelijks... Soms zit er ook 2 a 3 jaar niks tussen (cursus volgen, red.) en dan hou je alleen je vakliteratuur bij, maar zoals nu de laatste training IFRS was in 2005/2006. En ik heb wel steeds wat kleine dingen gedaan, maar dat stelt echt niks voor. Dat is gewoon een avondje luisteren over pensioenen of iets dergelijks, maar niet echt een training van een aantal dagen of avonden" (Respondentnummer 1, man, 39 jaar, Post-hbo Hofam).

"Ik volg een opleiding, maar dat is niet direct nodig, want door te werken blijf je toch wel genoeg bij eigenlijk. Elke keer als er nieuwe regelgeving komt of wat dan ook, dan ga je daar toch wel in mee, daar is niet echt een opleiding voor nodig."

> En wat voor opleiding volgt u momenteel?

"Een coach-opleiding".

> Doet u nog op andere manieren aan het bijhouden van kennis?

"Ik lees wel tijdschriften, maar eerlijk gezegd doe ik dat niet zo heel veel. En ik bespreek wel zaken met collega's. Een soort van intervisie" (Respondentnummer 17, vrouw, 44 jaar, Post-doc Public Controlling).

"Aan ontwikkeling van vaardigheden doe ik niet zo heel erg veel op dit moment, anders dan er wat over lezen en er over nadenken. Vakinhoudelijk probeer ik af en toe een seminar mee te pakken...En ik ben mij aan het aansluiten bij een netwerk dat heet de Financial Community en daar ben ik naar één spreekavond geweest..."

> Lees je ook vakliteratuur?

"Ja, ik heb net een boek aangeschaft dat ze hier gebruiken als leidraad voor een aantal changeprocessen, en dat boek gaat over changemanagement".

> Heb je voor de toekomst nog opleidingsplannen?

"Ik heb nog steeds Prince II op mijn verlanglijstje staan, en misschien dat ik nog een

keer een CMA-aantekening haal”.

> Volg je ook wel eens cursussen georganiseerd door de opdrachtgever?

“Ja bij de ene opdracht wordt je daar wel voor uitgenodigd, bij de andere niet. Bij Essent word ik daar niet voor uitgenodigd”.

> En bij andere opdrachten ben je daar wel voor uitgenodigd?

“Ja voor bijvoorbeeld introductiedagen. Daar maak ik zoveel mogelijk gebruik van. Via ABN Amro was dat een aantal computerbased trainingen. En die heb ik gewoon gedaan en ook certificaten voor gehaald dus die zitten allemaal keurig in de map”

(Respondentnummer 8, man, 44 jaar, WO Bedrijfseconomie).

Geconcludeerd kan worden dat alle respondenten hun vakliteratuur bijhouden. Dit zou verklaard kunnen worden door het feit dat in de praktijk van een ZZP'er verwacht mag worden dat hij zijn vakliteratuur bijhoudt. Veel minder respondenten doen echter ook op andere manieren aan het bijhouden en ontwikkelen van hun kennis. In de vorige paragraaf waarin is behandeld hoeveel belang ZZP'ers aan scholing hechten bleek echter dat vaak andere aspecten zoals werkervaring en persoonlijkheid belangrijker worden geacht. Aan het volgen van bijvoorbeeld cursussen en opleidingen, naast de basisopleiding, wordt in de praktijk minder waarde gehecht. Dit kan erop duiden dat ZZP'ers onder kennisontwikkeling niet het bijhouden van hun vakliteratuur verstaan. Alle ZZP'ers houden immers hun vakliteratuur bij terwijl ruim de helft van de respondenten aan geeft scholing niet het belangrijkste te vinden. Dat hiernaast lang niet alle ZZP'ers nog studies of cursussen volgen duidt er tevens op dat aan scholing in de praktijk minder belang wordt gehecht, maar het ontbreken van tijd en het niet willen mislopen van declarabele uren spelen hierbij ook een rol.

4.2.3 Voorkeur voor investeren in algemene en specifieke kennis

Zoals beschreven in het theoretisch kader kan er onderscheid worden gemaakt tussen algemene en specifieke kennis (Becker, 1993). Door middel van algemene training leert men generieke kennis. Generieke kennis is toepasbaar binnen de organisatie waar men deze leert, maar ook binnen andere organisaties. In tegenstelling tot training in algemene kennis, traint men door middel van specifieke organisatietrainingen, specifieke kennis. Specifieke kennis is toepasbaar binnen de organisatie en/of branche waar men deze leert, maar niet hier buiten. Hierdoor leidt de aangeleerde kennis niet tot een hogere productiviteit binnen een andere organisatie en/of branche.

Tijdens de interviews is de respondenten gevraagd of hun voorkeur uit gaat naar investeren in generieke kennis, specifieke kennis of naar een combinatie van beide.

Hieruit blijkt dat van alle respondenten iets minder dan de helft alleen in algemene kennis en vaardigheden investeert. Geen enkele respondent investeert in alleen specifieke kennis en iets meer dan de helft van de respondenten investeert in zowel algemene als specifieke kennis en vaardigheden.

Onderstaand worden twee citaten weergegeven van respondenten die alleen in algemene kennis en vaardigheden investeren.

"Nee, heel breed. Omdat ik heel erg bang ben voor een specialisme. Dat is iets wat ik nooit wil worden" (Respondentnummer 15, vrouw, 42 jaar, Post Hbo Hofam).

"Algemeen...Ik heb nog niet echt dat ik me op een specifieke branche wil richten. Heb op het moment nog niet dat ik binnen één sector wil blijven werken, maar tot nu toe werk ik erg gevarieerd, en dat wil ik nog even zo houden" (Respondentnummer 6, man, 37 jaar, Post Hbo Controlling).

De meerderheid van de respondenten richt zich op een combinatie van algemene en specifieke kennis en vaardigheden. Zie hiervoor bijvoorbeeld een citaat van een respondent:

"Tot nu toe was de opleiding 'interim-management' aan Nijenrode toepasbaar binnen alle organisaties en die overige twee, Prince II en Riskmanagement, heb ik vooral gevolgd voor financiële instellingen. Hoewel riskmanagement ook toepasbaar is binnen alle soorten organisaties. Dus ik zoom nu in principe wel in op financiële instellingen, maar het is meegenomen als je een groter raakvlak hebt" (Respondentnummer 12, man, 42 jaar, WO Economie).

Ook gaven enkele respondenten aan zich in eerste instantie vooral op algemene kennis te richten, maar wel zouden willen investeren in specifieke kennis wanneer dit op verzoek van de opdrachtgever was, of wanneer ze het echt konden toepassen of wanneer ze zich op een andere branche willen gaan richten:

"Ja bijvoorbeeld de cursus IFRS daar was toen alleen sprake van voor beursgenoteerde organisaties, en had verder niks met overheid te maken. Maar bijvoorbeeld een Basel training die heb ik dus niet gedaan omdat ik ook nooit bij banken werk en dan moet je echt in die kringen rollen, dan zou ik het wel gaan doen, want je kijkt er wel naar of je het in je werk ook gaat gebruiken..

Wat ik dan nu volg, over die business cases, is wel overal toepasbaar. Maar als ik binnen een bank kom te werken, en ik heb specifieke kennis nodig dan gaan we iets

volgen. Maar je moet echt kijken is het echt toepasbaar" (Respondentnummer 1, man, leeftijd, Post-hbo Hofam).

4.2.4 Kosten en opbrengsten van scholing

In deze paragraaf wordt beschreven wat de respondenten beschouwen als kosten en opbrengsten van scholing. Tevens wordt beschreven of respondenten bewust een afweging maken tussen kosten en opbrengsten van scholing alvorens zich in te spannen tot scholing.

Op de vraag wat men rekent als kosten van scholing antwoorden vrijwel alle respondenten cursuskosten als kostenpost te beschouwen. Hieronder worden de kosten voor een cursus, training of opleiding verstaan.

Ook tijd wordt veel als kostenpost genoemd. De meerderheid van de respondenten beschouwt tijd als kostenpost. Hiermee doelen sommige respondenten op gemiste omzet doordat zij hun tijd investeren in scholing en daardoor tijdens deze uren niet declarabel zijn. Andere ZZP'ers doelen hiermee op het feit dat zij minder vrije tijd hebben.

Onderstaand worden enkele respondenten geciteerd om de resultaten te verduidelijken.

"Wat je wel tegen komt is dat cursussen en opleidingen vaak erg duur zijn. En je maakt iedere keer een kosten-baten afweging....Als ik op een doordeweekse dag een cursus ga volgen kost me dat €750,- aan omzet en nog eens € 1000,- voor de cursus. Dat is een duur dagje hoor!" (Respondentnummer 8, man, 44 jaar, WO Bedrijfseconomie).

"Kosten zijn natuurlijk als je ZZP'er bent aftrekbaar, dus dat vind ik geen barrière. Maar ik vind wel een barrière dat je vaak meerdere dagen doordeweeks vrij moet nemen voor die scholing

>Bedoel je dan gemiste omzet?

Ja, gemiste omzet maar ook dat je een opdrachtgever moet lastig vallen met het feit dat jij naar school wilt. Het is vaak voor een lange termijn dus een werkgever gaat daar op een gegeven moment vruchten van plukken, maar als je bij een opdrachtgever zit dan is dat vaak heel kort dus die heeft alleen maar de lasten en niet de lusten"

(Respondentnummer 15, vrouw, 42 jaar, Post hbo Hofam).

"Dat zijn de cursuskosten. Verder kijk ik niet zo benauwd naar gut je moet er tijd in steken. Ik kijk echt van heb ik er wat aan ja of nee en de tijd die ik er in steek vind ik niet zo belangrijk".

> Dus stel het zou op een doordeweekse dag zijn, en je bent die dag daardoor niet

declarabel dan maakt dat niet uit?

Nee, dat vind ik niet erg" (Respondentnummer 9, man, 49 jaar, hbo Hoger Financieel Ambtenaar).

Een klein deel van de respondenten beschouwt tijd niet als kostenpost. Van deze respondenten werkt een aantal respondenten bewust vier dagen per week. Zij hebben hiervoor gekozen om deze dag te gebruiken voor scholing, maar ook bijvoorbeeld om aandacht te spenderen aan het onderhouden van hun netwerk. Wanneer scholing niet ten kosten gaat van hun vier werkdagen beschouwen zij de tijd die zij spenderen aan scholing niet als kostenpost. Dit wordt geïllustreerd aan de hand van de volgende citaten:

> Beschouw je de tijd die je niet kan werken wanneer je deze tijd besteedt aan scholing als kosten?

"Nee, Ik werk vier dagen per week, dus zolang ik vier dagen per week kan werken, beschouw ik het niet zo" (Respondentnummer 10, vrouw, 44 jaar, hbo *Bedrijfseconomie*).

"Als ik kijk naar de kosten die deze opleiding met zich meebrengt dan laat ik even in het midden de tijdsinvestering en het omzetverlies. Dat is op dit moment niet van belang omdat ik sowieso al had besloten om maar vier dagen in de week te gaan werken... Die ene dag is dus nu ingevuld door de opleiding" (Respondentnummer 14, man, 42jaar, Post-hbo Hofam).

Enkele respondenten zien de kosten voor scholing niet als daadwerkelijke kosten maar als investering. Hierbij kan echter de vraag worden gesteld of dit indirect niet op het zelfde neerkomt. Zie onderstaande twee citaten.

"Tja kosten, ik zie het allemaal als baten.

> Zie je dat niet als een kostenpost?

Nee, dat is investeren in je eigen toekomst" (Respondentnummer 12, man, 42 jaar, WO *Economie*).

"Ik zie het als een investering. Ik zie het niet als een kostenpost... Het is puur investeren in jezelf, jij neemt de beslissing om dat te doen, zeker omdat je eigen ondernemer bent. Je krijgt er misschien net wat meer euro's voor terug, maar dan moet je wel investeren en dan verdien je het uiteindelijk toch wel terug" (Respondentnummer 18, man, 29 jaar, Master Controlling).

De andere gehoorde kostenposten die eenmaal of enkele keren voorkwamen waren de kosten voor boeken, vaktijdschriften reiskosten en kinderopvang.

Tevens is aan de respondenten gevraagd wat zij als opbrengsten van scholing beschouwen. Hierbij werden de volgende antwoorden gegeven:

- hoger uurtarief;
- persoonlijke ontwikkeling;
- vergroten inzetbaarheid (horizontaal en verticaal);
- voldoening krijgen uit de opleiding zelf;
- verhoging arbeidssatisfactie;
- sneller geselecteerd worden door opdrachtgevers op basis van CV;
- kennisontwikkeling;
- opdrachtgever beter kunnen bedienen;
- uitbreiding sociaal netwerk door contacten via opleiding.

Meer dan de helft van de respondenten beschouwt een hoger uurtarief als opbrengst van scholing. Deze beschouwing ligt in lijn met de human capital theorie, waarin de opbrengsten in financiële zin worden geanalyseerd en worden afgezet tegen de kosten. Ook persoonlijke ontwikkeling, vergroting inzetbaarheid en een verhoging van de arbeidssatisfactie zijn regelmatig gehoorde opbrengsten van scholing.

Andere soorten opbrengsten die minder voorkomen zijn voldoening krijgen uit de opleiding zelf, sneller geselecteerd worden op basis van CV, kennisontwikkeling, het beter kunnen bedienen van de opdrachtgever en uitbreiding van het sociaal netwerk. Onderstaand worden ter verduidelijking enkele citaten genoemd van respondenten:

"Ik weet niet als ik mijn doctorandus titel haal, of mijn MBA, of mijn RA, of ik kan zeggen dat mijn tarief 20 euro omhoog gaat.... Het meest belangrijke is dat als je een opleiding gaat doen, dat dat je die voldoening geeft en de voldoening die je daardoor meer uit je werk gaat halen...Ik geloof er niet in om een opleiding te gaan doen om daar financieel beter van te worden, dat zou ook een verkeerd element vinden om een opleiding te gaan doen" (Respondentnummer 4, man, 43 jaar, hbo SPD).

> Welke opbrengsten hangen er voor jou samen met scholing?

"Eén is kennis, twee is mensen en contacten, drie is toch ook het sociale aspect en vier is natuurlijk uiteindelijk door verbreding van je kennis en kunde daar ook financieel een ander tarief aan te kunnen koppelen. Of juist, en dat is misschien voor nu, waardebehoud, dus het tarief dat je nu hanteert om dat de juiste voeding te geven waardoor je ook uit kan leggen aan een klant als hij begint te onderhandelen over prijzen"

dat het ook echt ergens op gebaseerd is... Het is misschien wel zo dat op het moment dat je een scholing hebt gevolgd, en je hebt bepaalde kennis en kunde tot je genomen dat je misschien onbewust gaat kijken naar opdrachten die daar beter bij aansluiten"

> En wat is het belangrijkste doel waarom je nu een Master opleiding volgt?

"Het belangrijkste doel is waardecreatie en waardebehoud, interessant blijven zijn voor de markt en daarnaast de kennis die je heb opgedaan en de mensen die je hebt ontmoet, omdat je tijdens je opleiding kom je toch met verschillende mensen en organisaties in aanraking. Als je ook dat aspect meepakt is het een win-win op verschillende vlakken"
(Respondentnummer 14, man, 42 jaar, Post-hbo Hofam en studerend Master F&C).

"Ik denk je rijker wordt als mens en zekerder als mens. Ik ben zelf nooit zo heel erg bezig met geld, dus dat is misschien ook wel mijn probleem; ik ben niet geld-gedreven".

> Dus vooral je persoonlijke ontwikkeling? En bedoel je ook het verkrijgen van zwaardere opdrachten?

"Ja, ook uitdaging. Maar dat zijn allemaal aspecten die mij beter maken en niet zo zeer mijn portemonnee. Dus ik kijk niet naar de financiële aspecten, ik denk dat ik één van de weinige ben" (Respondentnummer 15, vrouw, 42 jaar, Post-hbo Hofam).

De human capital theorie stelt dat er een afweging wordt gemaakt tussen kosten en opbrengsten van scholing. Wanneer de kosten hoger zijn dan de opbrengsten is het volgens deze theorie niet zinvol om in te spannen tot scholing. Omgekeerd, wanneer de opbrengsten hoger zijn dan de kosten, is scholingsinspanning uiteraard wel rendabel. De veronderstelling die eerder in deze scriptie is geformuleerd met betrekking tot dit onderwerp, luidt: "Financiële ZZP'ers maken een afweging tussen kosten en opbrengsten bij de keuze om zich wel/niet in te spannen tot scholing".

Daarom is de vraag gesteld of men bewust een afweging maakt tussen kosten en opbrengsten van scholing wanneer men voor de keuze van inspanning tot scholing staat. Zoals in hoofdstuk 2 beargumenteerd ga ik er vanuit dat financiële ZZP'ers bij uitstek rationeel calculerende personen zijn. Uit onderzoek van Beugelsdijk en Noordhaven (2005) naar persoonlijkheidskenmerken van zelfstandigen blijkt namelijk dat zelfstandigen meer individueel georiënteerd zijn in vergelijking tot werknemers. Individuele verantwoordelijkheid en inspanning blijken onderscheidende kenmerken te zijn voor zelfstandigen. ZZP'ers zijn zelfstandigen die volgens de aangehaalde auteurs deze kenmerken bezitten. Bovendien kan verwacht worden dat ZZP'ers die actief zijn in de financiële beroepsgroep bij uitstek meer rationeel calculerend zijn omdat zij hier in hun werk ook veelal mee bezig zijn.

Uit de interviews bleek dat bijna de helft van de respondenten een afweging maakt

tussen de kosten en opbrengsten van scholing. Bijna een kwart van de respondenten kijkt voordat hij zich inspant tot scholing alleen naar de kosten en maakt hierbij geen afweging tussen kosten en opbrengsten. De overige respondenten maken geen afweging tussen kosten en opbrengsten van scholing.

Opvallend is dat de respondenten die aangeven bewust een afweging te maken tussen kosten en opbrengsten allemaal mannen zijn. Onder de vrouwen waren de antwoorden meer divers. De helft van de vrouwen gaf aan alleen naar de kosten van scholing te kijken. De andere vrouwen maakten geen afweging tussen kosten en opbrengsten of doen dit onbewust

Onderstaand enkele citaten die de uitspraken van de respondenten die wel een afweging maken tussen kosten en opbrengsten:

"Ik heb me ooit, na de middelbare school en na mijn vakstudies, ingeschreven aan de Vrije Universiteit voor de verkorte doctoraal studie bestuurskunde. Ik was ingeschreven en toegelaten en toen heb ik mezelf de vraag gesteld wat kost het me en wat levert het me op. Echt simpel gewoon die vraag. Nou het kost me 3 jaar gezinsleven, en we hadden toen net de oudste die was geboren. En wat levert het me op, ja niks in de loonzak want ik zat al in een bepaalde salarisschaal, en dat ging me niks meer opleveren. En toen dacht ik nee dan ga ik er niet aan beginnen" (Respondentnummer 9, man, 49 jaar, hbo Hoger financieel ambtenaar).

"Ja dat zit in mij he, ik ben bedrijfseconoom. Ik kijk met name naar doelmatigheid, maar het moet op een gegeven moment natuurlijk ook wel wat gaan opleveren....Het is afwegen of je die investering moet doen, in geld en in tijd" (Respondentnummer 11, man, 45 jaar, MBA).

> Speelt bij jou de afweging tussen kosten en opbrengsten van scholing een rol?

"Ja zeker, ik denk dat een te dure opleiding een beetje onzinnig is. Om meer dan 10000 euro voor een opleiding te betalen, dat is totaal niet nodig denk ik dat het zo duur moet zijn. Kijk als ik in loondienst was geweest dan zou ik het gewoon doen dat zou me dan niets kunnen schelen. Maar als ik het zelf moet betalen dat kan ik misschien 5 euro meer per uur vragen bij mijn volgende opdracht en ja misschien dat ik het er dan wel uitkrijg maar nee ik vind het echt overdreven. Dus die afweging maak ik zeker."

> Dus de opbrengsten wegen vaak niet op tegen de kosten?

"Nee, op korte termijn niet. Op lange termijn misschien wel maar ja daar denk je dan niet aan. Als ik nu 10000 euro moet betalen dan denk ik niet van over 20 jaar heb ik dat een keer terugverdiend, dan denk ik gewoon van nu ben in gewoon die 10000 euro kwijt"

en dat levert me niet direct een voordeel op" (Respondentnummer 2, man, leeftijd, hbo Bedrijfseconomie).

Onderstaand een citaat van een respondent die alleen naar de kosten kijkt van scholing, maar niet de afweging tussen kosten en opbrengsten maakt:

> Maak jij bij de keuze voor een opleiding ook een afweging tussen kosten en opbrengsten?

"Opbrengsten niet, kosten wel. Als ik kijk naar wat een SPD-opleiding vroeger kostte, waar heel veel tijd in ging zitten en die kosten waren verhoudingsgewijs gewoon laag. Ga je nu naar cursussen van 2,3, of 4 dagen dan zit daar zo'n groot verschil tussen. En daar staat tegenover een MBA-opleiding van 20.000 euro per jaar, maar goed daar heb je dan ook wel wat meer aan. Alleen ik vind de meeste dagcursussen zo exorbitant hoog qua prijs"

> En weerhoudt dat je om die te volgen?

"Nou als ik naar de inhoud van de cursus kijk en de kosten dan zeg ik me dan is 2000 euro voor een dagcursus me niet waard" (Respondentnummer 4, man, 43 jaar, hbo SPD).

Onderstaand een citaat van een respondent die geen afweging maakt tussen kosten en opbrengsten van scholing:

>Speelt de kosten/opbrengsten afweging een rol bij het feit dat je nog niet aan scholing hebt gedaan als ZZP'er?

"Nee, het is meer de tijd geweest. Als ik meer tijd zou hebben, zou ik wel wat willen doen. Het is niet qua geld geweest, we leven eigenlijk precies hetzelfde als daarvoor. Ik ben niet extra gaan uitgeven ofzo. Dus dat is niet de reden geweest voor mij...Op een gegeven moment, als ik ook thuis 's-avonds wat meer kan doen, zou ik er best wel een dag voor willen inleveren" (Respondentnummer 6, man, 37 jaar, Post hbo Controlling).

Geconcludeerd kan worden dat de vooral mannen bewust een afweging maken tussen de kosten en opbrengsten van scholing. Ook kijkt een deel van de respondenten alleen naar de kosten van scholing maar maakt hierbij geen afweging tussen kosten en opbrengsten. Ook zijn er respondenten die helemaal niet kijken naar de kosten.

4.2.5 Analyse resultaten

In de voorgaande paragrafen zijn de onderzoeksresultaten beschreven. In deze paragraaf worden de onderzoeksresultaten geanalyseerd.

De respondenten zijn onderverdeeld in twee groepen waarbij ze verschillen op hun standpunt over het belang van scholing. De respondenten die scholing heel belangrijk vinden vormen een groep en de respondenten die andere aspecten dan scholing belangrijker vinden, zoals werkervaring en persoonlijkheid vormen de andere groep. De groep die scholing heel belangrijk vinden vormt de minderheid en de groep die andere aspecten belangrijker vindt vormt de meerderheid van de onderzoeksgroep.

Wanneer gekeken wordt naar de wijze van scholingsinspanning valt op dat alle respondenten hun kennis bijhouden door middel van het lezen van vakliteratuur, namelijk met behulp van financiële vaktijdschriften en -boeken, internetsites en nieuwsbrieven met financieel gerelateerde thema's.

Opvallend hierbij was dat van de respondenten die scholing heel belangrijk vinden iets meer dan de helft zich ook daadwerkelijk inspant tot scholing en dat het andere deel dit niet tot nauwelijks deed. De meest voorkomende reden waarom respondenten zich gering inspanden tot scholing was tijdgebrek vanwege de gezinssituatie, drukte op de opdracht of de kosten en/of opbrengsten vormden een belemmering. Op dit laatste punt wordt zo dadelijk nader in gegaan.

Van de groep respondenten die andere aspecten belangrijker vinden dan scholing doet ongeveer de helft van de respondenten naast het bijhouden van hun vakliteratuur niet tot nauwelijks aan scholing. De andere helft van deze groep doet ondanks dat ze scholing minder belangrijk vinden dan andere aspecten toch wel naast het bijhouden van hun vakliteratuur ook nog op verschillende andere manieren aan scholing. Opvallend is dat een gering aantal respondenten zeggen scholing minder belangrijk te vinden dan andere aspecten maar toch op heel veel verschillende manieren hun kennis ontwikkelen en bijhouden, namelijk middels het volgen van cursussen, themabijeenkomsten/workshops, kennisuitwisseling via collega ZZP'ers, bedrijfscursussen bij de opdrachtgever en middels training-on-the-job.

De voorkeur voor investering in algemene kennis, specifieke kennis of een combinatie van beide is onder beide groepen ongeveer gelijk.

In de groep respondenten die scholing heel belangrijk vindt investeert ongeveer de helft in alleen algemene kennis en de andere helft in een combinatie van algemene en specifieke kennis. Bij de groep respondenten die andere aspecten belangrijker vindt dan scholing geldt ook dat ongeveer de helft zich alleen inspant tot algemene kennis en de

andere helft tot een combinatie van beide. In beide groepen is geen enkele respondent die alleen in specifieke kennis investeert.

Wanneer de resultaten op de vraag of men bewust een afweging maakt tussen kosten en opbrengsten worden geanalyseerd vallen er belangrijke verschillen op. De helft van de groep respondenten die scholing heel belangrijk vindt zegt geen afweging te maken tussen kosten en opbrengsten bij de keuze om zich wel of niet in te spannen tot scholing. De andere helft van deze groep kijkt alleen naar kosten of maakt wel een afweging. Onder de groep respondenten die andere aspecten belangrijker vinden dan scholing is slechts één respondenten die geen afweging maakt tussen kosten en opbrengsten. De rest van deze groep maakt wel bewust een afweging of kijkt in ieder geval naar de kosten van scholing.

Hoofdstuk 5: Conclusie

In dit laatste hoofdstuk wordt allereerst de conclusie beschreven en de probleemstelling beantwoord (5.1), vervolgens wordt ingegaan op de reflectie van het onderzoek en worden er aanbevelingen gedaan voor vervolgonderzoek (5.2). Tot slot wordt in de laatste paragraaf (5.3) beschreven wat dit onderzoek heeft toegevoegd.

5.1 Conclusie en beantwoording probleemstelling

Financiële ZZP'ers spannen zich in vergelijking met andere ZZP'ers gering in tot scholing, bleek uit onderzoek van Van den Born (2009). Op basis van onder andere de theorie op het gebied van employability kan gesteld worden dat dit een opvallende uitkomst is voor deze groep kenniswerkers, omdat verwacht zou worden dat scholing voor deze groep juist belangrijk is.

Deze bevinding en hiernaast de ontwikkeling van het steeds groter wordende aantal ZZP'ers in Nederland bood mij een interessante onderwerp om te onderzoeken in mijn scriptie. Als theoretisch kader heb ik gekozen voor de theorie van het menselijk kapitaal. Mijn probleemstelling heb ik als volgt geformuleerd:

"Hoe valt te begrijpen dat financiële ZZP'ers minder tijd aan scholing besteden dan we op voorhand zouden verwachten en kan dit verklaard worden door de theorie van het menselijk kapitaal?"

Om de probleemstelling te kunnen beantwoorden heb ik drie deelvragen geformuleerd en twintig diepte-interviews afgenomen onder financiële ZZP'ers.

Ten eerste is gekeken naar het belang van scholing in de praktijk en of dit invloed van invloed is op de keuze om zich al dan niet in te spannen tot scholing. Op basis van onder andere de employability theorie zou verwacht worden dat financiële ZZP'ers meer tijd zouden besteden aan het bijhouden en ontwikkelen van hun kennis omdat zij door opdrachtgevers juist worden ingehuurd vanwege hun kennis. Ook de verplichting tot permanente educatie die bepaalde financiële beroepsgroepen kennen, zoals Register Accountants en –Controllers, lijkt het belang van scholing voor financiële ZZP'ers te onderstrepen.

Uit de interviews blijkt de meerderheid van de respondenten over het algemeen andere aspecten dan scholing belangrijker vonden. Volgens hen is ervaring, persoonlijkheid, netwerk of een combinatie van deze belangrijker.

Alle respondenten houden hun kennis bij met behulp van vakliteratuur. Opvallend hierbij was dat van de respondenten die scholing heel belangrijk vinden iets meer dan de helft zich ook daadwerkelijk inspant tot scholing en dat het andere deel dit niet tot nauwelijks

deed. Zij deden dit bijvoorbeeld alleen middels het bijhouden van hun vakliteratuur. Van de groep respondenten die andere aspecten belangrijker vinden dan scholing doet ongeveer de helft van de respondenten naast het bijhouden van hun vakliteratuur niet tot nauwelijks aan scholing. De andere helft van deze groep doet ondanks dat ze scholing minder belangrijk vinden dan andere aspecten toch wel op verschillende andere manieren aan scholing. Er kan daarom geconcludeerd worden dat het belang wat men aan scholing toekent ten dele van invloed is op de keuze om zich wel/niet tot scholing in te spannen. Een deel van de groep respondenten die scholing heel belangrijk vinden doet desondanks namelijk toch niet tot nauwelijks iets aan scholing. Dit kan verklaard worden door praktische redenen zoals het gebrek aan tijd door een druk gezinsleven of een drukke opdracht of door de afweging die gemaakt wordt tussen kosten en opbrengsten van scholing. Op dit laatste wordt zo dadelijk nader ingegaan.

Vervolgens is gekeken op welke manieren financiële ZZP'ers zich inspinnen tot scholing en of zij hierbij vooral investeren in algemene kennis, specifieke kennis of in een combinatie van beide.

Uit het onderzoek van Van den Born (2009) blijkt dat financiële ZZP'ers zich gering inspinnen tot training. Hierbij is echter niet onderzocht of financiële ZZP'ers hiernaast nog op andere manieren hun kennis verder ontwikkelen. Uit mijn onderzoek blijkt dat financiële ZZP'ers ook op andere manieren hun kennis bijhouden en ontwikkelen, namelijk onder andere door het bijhouden van vakliteratuur, het bezoeken van themabijeenkomsten/workshops, training-on-the-job en middels kennisuitwisseling met collega ZZP'ers. Dit zou kunnen verklaren dat financiële ZZP'ers op formele scholing laag scoren maar dit weer compenseren door via andere (meer informele) manieren hun kennis te ontwikkelen en verrijken.

De theorie van het menselijk kapitaal onderscheidt algemene en specifieke kennis. Er is nog niet eerder onderzocht of financiële ZZP'ers vooral investeren in algemene kennis, specifieke kennis of juist in een combinatie van beide. Uit het onderzoek blijkt dat geen enkele respondent alleen in specifieke kennis investeert. Hiernaast is de verdeling van respondenten die in algemene kennis investeren of in een combinatie van kennis en specifieke kennis ongeveer gelijk, ook wanneer gekeken wordt naar de groep die scholing heel belangrijk vindt en de groep die andere aspecten belangrijker vindt. Het feit dat geen enkele respondent alleen in specifieke kennis investeert kan worden verklaard doordat ZZP'ers zo breed mogelijk inzetbaar willen zijn om hun kans op opdrachten te vergroten.

Tot slot is gekeken of financiële ZZP'ers een afweging tussen kosten en opbrengsten maken bij de keuze om zich al dan niet in te spannen tot scholing.

Hieruit blijkt dat de meerderheid van de respondenten een afweging maakt tussen kosten en opbrengsten van scholing. In sommige gevallen gebeurt dit bewust en in andere gevallen wordt deze afweging onbewust gemaakt. De minderheid van de respondenten kijkt alleen naar de kosten van scholing en niet naar de opbrengsten of let helemaal niet op zowel kosten als opbrengsten.

Geconcludeerd kan worden dat de theorie van het menselijk kapitaal gedeeltelijk de scholingsinspanningen onder ZZP'ers verklaard. Bij de keuze om zich al dan niet in te spannen tot scholing maakt de meerderheid van de respondenten de afweging tussen kosten en opbrengsten. Hiernaast blijken echter ook andere aspecten invloed te hebben op de mate van kennisontwikkeling. Voorbeelden hiervan zijn een druk gezinsleven of drukte op de opdracht. Ook blijkt dat ZZP'ers op veel andere manieren hun kennis bijhouden en ontwikkelen, bijvoorbeeld door het lezen van vakliteratuur en kennisuitwisseling met collega ZZP'ers. Dit zou kunnen verklaren dat zij lager dan gemiddeld scoren in vergelijking met andere ZZP'ers.

5.2. Reflectie onderzoek & aanbevelingen vervolgonderzoek

In mijn onderzoek ben ik niet ingegaan op de mate van scholingsinspanning maar alleen op de wijze van scholingsinspanning. Hier heb ik voor gekozen om te voorkomen dat respondenten zouden 'gokken' hoeveel dagen per jaar zij aan kennisontwikkeling spenderen en tevens om sociaal wenselijke antwoorden te voorkomen. Om echter te verifiëren of de bevinding van Van den Born (2009) (nog steeds) klopt was het wenselijk geweest om wel te beschikken over gegevens van de mate van scholingsinspanning. Een aanbeveling voor volgend onderzoek zou daarom zijn om de respondenten te vragen om hun wijze en mate van scholingsinspanning gedurende een periode van 12 maanden bij te houden.

In dit onderzoek is niet ingegaan op het aspect gezondheid, wat namelijk wel een belangrijk aspect is van het menselijk kapitaal. Iemand kan immers wel beschikken over de kennis, vaardigheden en ervaring om een functie te vervullen, maar de functie-uitoefening kan worden tegengehouden indien gezondheidsredenen dit bemoeilijken. Het verdient aanbeveling om dit aspect in vervolgonderzoek wel te onderzoeken omdat dit aspect een belangrijk deel uitmaakt van het menselijk kapitaal.

Dit onderzoek richt zich specifiek op de groep hoeropgeleide financiële ZZP'ers. In de toekomst zou dit onderzoek nogmaals uitgevoerd kunnen worden om verschillen te

kunnen trekken tussen periodes, andere functiecategorieën ZZP'ers of tussen andere landen. Op dat moment kunnen de resultaten van één of meerdere onderzoeken, bijvoorbeeld gericht op een andere periode of andere groep ZZP'ers geanalyseerd worden ten opzichte van dit onderzoek. Hierdoor kan meer inzicht in het onderwerp worden verkregen.

5.3 Wat heeft dit onderzoek toegevoegd?

De resultaten van mijn onderzoek verschaffen meer inzicht in de scholingsinspanning onder hogeropgeleide financiële ZZP'ers in kwalitatieve zin en de onderliggende redenen en motieven die hieraan ten grondslag liggen. In het verleden is de scholingsinspanning onder financiële ZZP'ers wel in kwantitatieve zin onderzocht maar in kwalitatieve zin was dit nog niet onderzocht.

Specifiek is er kennis vergaard over de wijze waarop financiële ZZP'ers hun kennis ontwikkelen en verrijken. Ook is duidelijkheid verkregen over de voorkeur voor investeren in algemene of specifieke kennis of in een combinatie van beide. Hiernaast is meer duidelijkheid ontstaan over het belang wat in de praktijk aan scholing wordt toegekend onder financiële ZZP'ers en over de verklaring waarom financiële ZZP'ers zich relatief gering inspanssen tot scholing.

Ook heb ik de toepasbaarheid van de theorie van het menselijk kapitaal op de (financiële) ZZP'er onderzocht. Deze theorie is in principe goed toepasbaar op ZZP'ers mits met een aantal aspecten rekening wordt gehouden. Allereerst zijn ZZP'ers zelfstandig ondernemers die geen gezagsverhouding kennen ten opzichte van een leidinggevende. Ook werken zij niet voor één organisatie maar voor verschillende opdrachtgevers binnen verschillende organisaties. Dit maakt het lastiger om de opbrengsten van hun scholingsinspanning te meten. Namelijk doordat zij op verschillende opdrachten werken kan cursus X wel van toegevoegde waarde zijn bij opdracht A maar niet bij opdracht B. Ook komen de scholingskosten voor ZZP'ers altijd voor eigen rekening, terwijl in de theorie van het menselijk kapitaal er vanuit wordt gegaan dat de organisatie de kosten voor scholing geheel of gedeeltelijk op zich neemt.

Al met al biedt mijn onderzoek meer inzicht op de vraag waarom financiële ZZP'er zich relatief gering inspanssen tot scholing. In de vorige paragraaf zijn aanbevelingen voor vervolgonderzoek gedaan waardoor nu nog onbeantwoorde vragen kunnen worden beantwoord.

Literatuuropgave

- Altink, W., Schoonman, W. & Seegers, J. (2004). *Menselijk kapitaal: de ontwikkeling van mensen in organisatie*. Assen: Uitgeverij Van Gorcum.
- Associatie voor praktijkexamens. *Pernanente educatie*. Opgehaald op 9 juli 2009 van <http://associatie.cramgo.nl/Content.aspx?id=122>
- Barney, J. B. (1991), Firm resources and sustained competitive advantage, *Journal of Management*, 17, 99-120.
- Becker, G.S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy*, 70, 9-49.
- Becker, G.S. (1964, 1993, 3rd ed.). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker, G.S. (1976). *The Economic Approach to Human Behavior*. Chicago: University of Chicago press .
- Belangenvereniging SPD. *PE & Vervolgstudies*. Opgehaald op 9 juli 2009 van <http://www.bspd.nl>
- Bergsma, M. (2003). *Betrouwbaarheid en validiteit van kwalitatief georiënteerde operational audits*. Rotterdam: Erasmus Universiteit.
- Beugelsdijk, S & Noorderherven, N. (2005). Personality Characteristics of Self-Employed; An Empirical Study. *Small Business Economics*, 24, 159-167.
- Blumberg, B.F. & Graaf, de P.M. (2004). Zelfstandig ondernemerschap in Nederland: determinanten van in- en uitstroom. *Mens en Maatschappij*, 79, 43-65.
- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen: De onderzoekspraktijk*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.
- Born, van den A. (2009). *The drivers of career success of the job-hopping professional in the new networked economy: The challenges of being an entrepreneur and an employee*. Amsterdam: Born to grow.
- Brandsma, J. (1997). Een leven lang leren. In: J. Brandsma (red.). *(On)mogelijkheden en perspectieven van een leven lang leren*. Twente: OCTO.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (1998). *Opleiding vergroot kansen op een baan: Werklozen en scholing*. Opgehaald op 10 december van <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/FEF0F5D3-5812-4F04-B84A-20F6713DA9E3/0/index1340.pdf>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2001). *Persbericht: meer werknemers volgens bedrijfsopleiding* opgehaald van

<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/3946C568-D8BD-4487-8EA9-3D6593BE6F11/0/pb01n108.pdf> op 8 oktober 2009.

- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2009a). *Sociaaleconomische trends 3^e kwartaal 2009*. Opgehaald van <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/1BB2627C-F8B3-4E63-A462-1D689AF962A1/0/2009k3v4p07art.pdf> op 1 mei 2010
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2009b). *Webmagazine 20 januari 2010*. Opgehaald op 23 januari van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2010/2010-3029-wm.htm>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (n.d.). *Definitie zelfstandige*. Opgehaald van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=3127> op 10 december 2009
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (n.d.). *Definitie zelfstandige zonder personeel*. Opgehaald van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/methoden/toelichtingen/alfabet/z/zsp.htm> op 12 mei 2009
- College Belastingadviseurs. *Permanente educatie*. Opgehaald op 9 juli 2009 van http://www.cb.nl/permanente_educatie/
- Europese Commissie (2001). *Mededeling van de Commissie: Een Europese ruimte voor levenslang leren realiseren*. Brussel: Commissie van de Europese Gemeenschappen.
- Dam, K. van, (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13, 29-51.
- Dam, van K., Heijden, van der B I. J. M. & Schyns, B. (2006). Employability en individuele ontwikkeling op het werk. *Gedrag en organisatie*, 19, 1, 53-67.
- Delmotte J., Sels L., Lamberts M. & Van Hootegem G. (2002). Opleiding en ontwikkeling in KMO's. In: *Management Jaarboek 2002* (229-238). Kalmthout: Vlaamse Management Associatie.
- De Nederlandse Bank (2005). *Kwartaalbericht september 2005: Minder welvaartsgroei in de diensteneconomie*. Opgehaald op 11 december van http://www.dnb.nl/binaries/kb2005q3_tcm46-147185.pdf
- Economisch Instituut Midden- en Kleinbedrijf (EIM) (1999). *ZZP'er ondernemer of werknemer: Discussienota over het ondernemerschap*. Zoetermeer: EIM .
- Economisch Instituut Midden- en Kleinbedrijf (EIM) (2003). *Zelden zo populair: het ZZP-schap. Zelfstandigen zonder personeel in de literatuur*. Zoetermeer: EIM.
- Economisch Instituut Midden- en Kleinbedrijf (EIM) (2007). *Van onbemind tot onmisbaar: de economische betekenis van ZZP'ers nu en in de toekomst*. Zoetermeer: EIM.
- Economisch Instituut Midden- en Kleinbedrijf (EIM) & Bureau Bartels (2008).

- Zelfstandigen zonder personeel*. Zoetermeer: EIM.
- Federatie Financieel Planners (FFP) (n.d.). *Kwaliteitskeurmerk*. Opgehaald op 9 juli 2009 van http://www.ffp.nl/word_lid/informatie
 - Goleman, D.(1996). *Emotionele intelligentie. Emoties als sleutel tot succes*. Amsterdam/Antwerpen: Uitgeverij Contact.
 - Grip, de A. (2000). *Van tweedekansonderwijs naar een leven lang leren. De veranderende betekenis van postinitiële scholing*. Opgehaald van <http://arno.unimaas.nl/show.cgi?fid=13060> op 2 juli 2009
 - Goode, R. B. (1959). Adding to the Stock of Physical and Human Capital. *American Economic Review*, 49, 147-155 .
 - Groeneveld, S. (2002). *Loopbanen onder de loep: allocatie en promotiekansen van werknemers van een organisatie in verandering*. Assen: Uitgeverij van Gorcum.
 - Horn, T. (2005). *Over competentie management en employability*. Deventer: Uitgeverij Kluwer.
 - Kamer van Koophandel (n.d.). *Eisen voor zelfstandigheid*. Opgehaald van http://www.kvk.nl/bedrijfstarten/200_Orie%5Entatie/freelancersenzppers/eisenvoorzelfstandigheid.asp op 1 augustus 2009.
 - Laroche, M. , Mérette, M. & Ruggeri, G.C. (1999). On the concept and dimensions of human capital in a knowledge-based economy context. *Canadian Public Policy - Analyse de Politiques* , 15, 87-100.
 - Mathieu, J.E. & Martineau, J.W. (1997). Individual and situational influences in training motivation. In: Ford, J.K., Kozlowski, S.W.J., Kraiger, K., Salas, E. & Teachout, M.S. (Eds.), *Improving training effectiveness in organizations*. Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum.
 - Nivra (2007). *PE-registratie*. Opgehaald op 2 juli 2009 van <http://www.nivra.nl/NivraSite/Opleidingen/PE-registratie/default.aspx>
 - Nootenboom, N. (1987) *Doen en laten van het MKB*. In EIM (2004). *Sociale Zekerheid en Ondernemerschap*. Zoetermeer: EIM.
 - Novaa (2009). *Permanente educatie*. Opgehaald van <http://www.novaa.nl/aa-accountant/themas/permanente-educatie.html> op 2 juli 2009
 - Raad voor het Zelfstandig Ondernemerschap (RZO) (2002). *ZZP'ers onder het vergrootglas*. Den Haag: RZO
 - Sociaal Economische Raad (SER) (2002). *Het nieuwe leren: Advies over een leven lang leren in de kenniseconomie*. Den Haag: SER.
 - Schmidt, F.L. & Hunter, J.E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: practical and theoretical implications of 85 years of research findings *Psychological Bulletin*, 2, 262-274.

- Smithson, C. W. (1982). *Capital, A Factor of Production*. In D. Greenwald (Ed.), *Encyclopedia of Economics* (111-112). New York: McGraw-Hill.
- Soest, van E. (2003). *HRM voor de lijnmanager*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.
- Sternberg, R.J. (2000). *Practical intelligence in everyday life*. Cambridge: University press.
- Steunpunt Werk en Sociale Economie (2009). *De meting van opleidingsinspanningen: Ontwikkeling van een Vlaamse boordtabel*. Opgehaald op 28 december van http://www.werk.be/c-en-o/Publicaties2/2009/2009_opleidingsinspanningen_boordtabel_volledig.pdf?SMSESSION=NOF
- Stichting Nederland Kennisland (2003). *Tijd om te kiezen: Kenniseconomie monitor 2003*. Amsterdam: Stichting Nederland Kennisland.
- Vereniging van Registercontrollers (VRC) (2009). *Permanente educatie in het kort*. Opgehaald op 9 juli 2009 van <http://www.vrc.nl/het-kort>
- Verhoeven, N. (2005). *Sterk in je werk: gedrag in organisaties*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wennekers, S. & Thurik, R. (1999). Linking Entrepreneurship and Economic Growth, *Small Business Economics* 13, 27-55.

Bijlagen

Bijlage 1: Topiclijst interview

De opzet van het interview is te verdelen in drie delen, namelijk de opening, de kern en de afsluiting. Onderstaand is beschreven welke vragen in ieder geval aan bod dienden te komen tijdens de interviews.

Opening

- Voorstellen interviewer
- Doel en opzet interview uitleggen
- Algemene gegevens inventariseren: naam, leeftijd, hoogst genoten opleiding, aantal jaren werkervaring en aantal jaren werkzaam als ZZP'er.

Kern:

- Wanneer bent u begonnen als zzp'er, en waarom?
- Kunt u iets vertellen over uw werkzaamheden/opdrachten?
- Hoe belangrijk is scholing in uw werk?
- Op welke manier(en) investeert u in uw kennis en vaardigheden (bijv. thuisstudie, cursussen, enz) ?
- Is scholing voor u op dit moment extra van belang ? (rol economische crisis)
- Investeert u ook in kennis/vaardigheden waaraan u alleen wat heeft binnen een bepaald bedrijf of branche ? Of investeert u in kennis/vaardigheden die u overal kan benutten? Of beide?
- Welke kosten hangen er volgens u samen met scholing? Is dit een barrière? Zo ja/nee, waarom?
- Welke opbrengsten verwacht u te verkrijgen door inspanning tot scholing?
- Wordt u in uw opdrachten ook wel eens on-the-job getraind? Zo ja, hoe?
- Volgt u wel eens bedrijfscursussen georganiseerd door de opdrachtgever?
- Wat zijn volgens u de belangrijkste redenen om u wel/niet in te spannen tot scholing? Hangen de redenen om u wel/niet in te spannen tot scholing samen met uw gezinssituatie?
- Krijgt u wel eens negatieve feedback van uw opdrachtgever? Zo ja, zet deze feedback u aan tot inspanning tot scholing ter voorkoming van negatieve feedback in de toekomst?
- Heeft het volgen van scholing invloed op uw arbeidssatisfactie? En op uw ontplooiingsmogelijkheden?

- Verwacht u een bepaalde mate van ondersteuning door intermediairs bij het faciliteren van scholingsmogelijkheden? Zo ja, hoe? Of ziet u dit als uw eigen verantwoordelijkheid?
- U bent niet aangesloten bij een beroepsorganisatie. Is dit omdat u zich niet kan of niet wil aansluiten?

Slot

- Afsluiten interview
- Geïnterviewde mogelijkheid geven tot het stellen van vragen
- Bedanken geïnterviewde

Bijlage 2: Lijst respondenten

| Respondent nummer | Sekse | Leeftijd | Opleidingsniveau | Aantal jaar werkervaring | Aantal jaar werkzaam als ZZP'er |
|-------------------|-------|----------|--------------------------------|--------------------------|---------------------------------|
| 1 | man | 39 jaar | Post HBO Hofam | 14 jaar | 4 jaar |
| 2 | man | 38 jaar | HBO Bedrijfseconomie | 13 jaar | 7 jaar |
| 3 | man | 35 jaar | HBO Commerciële Economie | 11 jaar | 10 jaar |
| 4 | man | 43 jaar | HBO SPD | 21 jaar | 3 jaar |
| 5 | man | 38 jaar | HBO SPD | 20 jaar | 3 jaar |
| 6 | man | 37 jaar | Post HBO Controlling | 13 jaar | 4 jaar |
| 7 | man | 43 jaar | HBO SPD | 25 jaar | 10 jaar |
| 8 | man | 44 jaar | WO Bedrijfseconomie | 16 jaar | 1 jaar |
| 9 | man | 49 jaar | HBO Hoger Financieel ambtenaar | 30 jaar | 4 jaar |
| 10 | vrouw | 44 jaar | HBO Bedrijfseconomie | 20 jaar | 4 jaar |
| 11 | man | 45 jaar | WO MBA | 25 jaar | 4 jaar |
| 12 | man | 42 jaar | WO Economie | 23 jaar | 3 jaar |
| 13 | man | 40 jaar | HBO Bedrijfseconomie | 18 jaar | 3 jaar |
| 14 | man | 42 jaar | Post HBO Hofam | 20 jaar | 3 jaar |
| 15. | vrouw | 42 jaar | Post HBO Hofam | 23 jaar | 3 jaar |
| 16. | vrouw | 40 jaar | HBO Bedrijfseconomie | 21 jaar | 4 jaar |
| 17 | vrouw | 44 jaar | Post-doc Public Controlling | 20 jaar | 2 jaar |
| 18 | man | 28 jaar | WO Controlling | 8 jaar | 2 jaar |
| 19 | man | 42 jaar | HEAO RA | 20 jaar | 2 jaar |
| 20 | man | 49 jaar | WO Economie | 25 jaar | 8 jaar |