

Paul de Beer

# Waarom worden mensen zelfstandige?

Kort & Bondig

# 18

# Waarom worden mensen zelfstandige?

---

Paul de Beer

MEDE MOGELIJK  
GEMAAKT DOOR



April 2025

© P. de Beer, Amsterdam

Contact: [aias-hsi@uva.nl](mailto:aias-hsi@uva.nl)

Bibliografische informatie:

Paul de Beer (2025). Waarom worden mensen zelfstandige?, AIAS-HSI Kort & Bondig 18. Amsterdam: AIAS-HSI, Universiteit van Amsterdam.

Informatie kan worden geciteerd mits de bron correct en helder wordt vermeld.

Reproductie voor eigen/intern gebruik is toegestaan.

Publicaties in de reeks Kort & Bondig zijn te downloaden op de website <http://aias-hsi.uva.nl/> onder "Publicaties".

ISSN online: 2666-5476

---

*Dit is de achttiende publicatie in de reeks 'Kort & Bondig' die onderzoeksinstituut AIAS-HSI van de Universiteit van Amsterdam uitbrengt om in kort bestek en op toegankelijke wijze uitkomsten te presenteren van recent verricht onderzoek. Deze publicatie beantwoordt, op basis van gegevens uit de Waarde van Werk Monitor, de vraag waarom mensen als zelfstandige gaan werken. Hiervoor worden respondenten in de Waarde van Werk Monitor die de overstap naar werk als zelfstandige maken, vergeleken met respondenten die niet als zelfstandige (gaan) werken. We onderzoeken hierbij zowel de invloed van de waarden en voorkeuren van mensen als de invloed van de kenmerken van hun werk. We vinden dat beide van belang zijn om te verklaren waarom sommigen wel en anderen niet als zelfstandige gaan werken.*

*Deze publicatie is gebaseerd op de eerste drie rondes van de Waarde van Werk Monitor, die in 2019, 2021 en 2023 zijn afgenomen. In april 2025 wordt de vierde ronde afgenomen, waarbij opnieuw een representatieve steekproef uit de Nederlandse bevolking zal worden ondervraagd over werk. De eerste resultaten daarvan zullen eind 2025 worden gepubliceerd.*

---

# Inhoud

Inleiding.....	6
Motieven voor werk als zelfstandige.....	7
Wie worden zelfstandige?.....	10
Welke factoren verklaren dat mensen zelfstandige worden?.....	14
Waarom maken werknemers de overstap naar werk als zelfstandige?.....	17
Conclusie.....	22
Beleidsimplicaties.....	24
Literatuur.....	26

## Inleiding

Steeds meer mensen zijn de afgelopen decennia als zelfstandige gaan werken, vooral als zelfstandige zonder personeel (zzp'ers). Waarom?

In (beleids)discussies wordt vaak gewezen op de financiële voordelen van werken als zelfstandige – belastingvoordelen en geen verplichte sociale verzekeringen. Ook wordt er op gewezen dat sommigen uit noodzaak zelfstandige worden, omdat zij geen baan in loondienst kunnen vinden of behouden (Eurofound 2017, Boeri et al. 2020, Conen & Reuter 2024). Maar zijn dit ook echt de belangrijkste redenen waarom steeds meer werkenden ervoor kiezen om als zelfstandige te gaan werken? Hoe zwaar wegen bijvoorbeeld die financiële motieven in vergelijking tot de wens van meer autonomie door 'je eigen baas' te worden?

In deze Kort & Bondig werpen we, op basis van recente gegevens, wat meer licht op de vraag waarom mensen zelfstandige worden – en meer specifiek waarom steeds meer werknemers de overstap maken naar werk als zelfstandige.

Eerst geven we een beknopt overzicht van inzichten uit eerder onderzoek naar de motieven voor werken als zelfstandige. Vervolgens analyseren we gegevens uit de Waarde van Werk Monitor. Hiermee kunnen we niet alleen mensen die wel en niet als zelfstandige werken vergelijken, maar ook mensen die al dan niet zelfstandige worden. Het gaat dan om mensen die de eerste keer dat zij werden ondervraagd, geen zelfstandige waren en de tweede keer wel. We onderzoeken dus de overgang naar werk als zelfstandige. Eerst doen we dit voor alle deelnemers aan de Waarde van Werk Monitor die zelfstandige zijn geworden – ongeacht wat in het eerste jaar hun hoofdactiviteit was. Daarna richten we ons speciaal op werknemers die zelfstandige zijn geworden. We gaan na of degenen die zelfstandige worden, andere voorkeuren hebben dan anderen, maar ook of voor werknemers die zelfstandige worden, de reden daarvoor is gelegen in de aard van hun werk. We vinden dat beide factoren – persoonlijke voorkeuren en kenmerken van het werk – een rol spelen bij de overstap naar werk als zelfstandige.

## Motieven voor werk als zelfstandige

Er is veel onderzoek gedaan naar de motieven van zelfstandig ondernemers (voor twee overzichtsstudies zie Stephan, Hart & Drews 2015 en Murnieks, Klotz & Shepherd 2020). Murnieks et al. (2020) onderscheiden vier soorten motieven om zelfstandig ondernemer te worden:

- Economische motieven
- Niet-economische en intrinsieke motieven
- Passie voor ondernemerschap
- Angst om te falen

De economische motieven hebben te maken met het inkomen dat men als zelfstandig ondernemer verwacht te gaan verdienen, rekening houdend met de onzekerheid en risico's van het ondernemerschap. De niet-economische motieven kunnen op veel verschillende aspecten van het zelfstandig ondernemerschap betrekking hebben, zoals onafhankelijkheid en autonomie, zelfverwerkelijking, innovatief zijn, erkenning en voortzetting van een familietraditie (bv. bij een familiebedrijf). Het kan ook gaan om zogenaamde prosociale motieven, zoals het willen bijdragen aan maatschappelijke doelen of het verlichten van sociale problemen. Passie voor ondernemerschap houdt in dat men sterk positieve gevoelens ontleent aan het zijn van zelfstandig ondernemer. Angst om te falen en behoefte aan zekerheid zijn juist motieven om *niet* als zelfstandig ondernemer te gaan werken. Empirisch onderzoek duidt erop dat de niet-economische motieven in het algemeen belangrijker zijn dan de economische motieven (Murnieks et al. 2020).

Naast deze motieven zijn ook tal van contextuele factoren van invloed op het besluit om zelfstandig ondernemer te worden – hetzij direct, hetzij doordat zij het belang van verschillende motieven vergroten of verkleinen (moderatoren). De context kan zowel betrekking hebben op macrofactoren als op microfactoren. Macrofactoren omvatten bijvoorbeeld de economische situatie in een land (zoals het welvaartsniveau en de stand van de conjunctuur) en de formele instituties die het starten van een eigen bedrijf aanmoedigen of belemmeren. Denk aan het belastingsysteem, vereiste vergunningen en de beschikbaarheid van kapitaal (vgl. Stephan et al. 2015). Op microniveau gaat het bijvoorbeeld om de beschikbare financiële middelen (voor investeringen in de eigen onderneming), de huishoudenssituatie (bv. de aanwezigheid van een

partner met een eigen inkomen die als ‘buffer’ kan dienen) en de woonsituatie (bv. de beschikbaarheid van een werkruimte).

Om verschillende redenen is het echter de vraag of het eerder verrichte onderzoek naar zelfstandig ondernemerschap veel inzicht biedt in de redenen waarom de laatste decennia in Nederland en een reeks andere Europese landen (Eurofound 2017) meer mensen als zelfstandige zijn gaan werken. Hierbij gaat het in veel gevallen namelijk niet om ‘echte’ ondernemers die een eigen bedrijf(je) hebben en die vaak ook personeel in dienst hebben. Het grootste deel van de nieuwe zelfstandigen in Nederland is zelfstandige *zonder* personeel (zzp’er) en heeft geen eigen bedrijf, maar biedt zijn/haar arbeidskracht aan een opdrachtgever, veelal een bedrijf of instelling. Vaak doen zij werk dat ook door een werknemer in loondienst kan worden gedaan. Volgens een schatting van Eurofound (2017) zijn de zelfstandigen in de Europese Unie in vier ongeveer even grote groepen in te delen. De eerste twee groepen bestaan uit ‘echte’ ondernemer met een eigen bedrijf, zoals boeren, winkeliers en ambachtslieden. De ene groep (dus een kwart van het totaal) heeft personeel in dienst, de andere groep is zzp’er. De derde groep bestaat uit zzp’ers met een stabiele marktpositie die bewust voor werk als zelfstandige hebben gekozen. De laatste groep heeft juist een financieel kwetsbare positie en is vaak afhankelijk van één opdrachtgever. Een deel van deze groep kan als ‘schijnzelfstandige’ worden aangemerkt, wat betekent dat zij feitelijk als een werknemer werken, maar de bescherming van een werknemer missen.

‘Passie voor ondernemerschap’ zal in het algemeen alleen een motief zijn voor de eerste twee groepen. Onderzoek naar de motieven van de andere twee groepen is nog vrij schaars. Bij zzp’ers met een stabiele marktpositie lijkt, naast eventuele financiële overwegingen (zoals belastingvoordelen), vooral de behoefte aan zelfstandigheid en autonomie een rol te spelen. Bij de groep kwetsbare zzp’ers is vaak het gebrek aan alternatieven, in het bijzonder een (voltijd)baan in loondienst, een belangrijke reden om als zelfstandige te werken (Eurofound 2017). Het kan hierbij overigens ook gaan om zelfstandig werk naast een deeltijdbaai in loondienst, om daarmee een ontoereikend loon aan te vullen (Boeri et al. 2020).

Een andere reden waarom het ‘traditionele’ onderzoek naar zelfstandig ondernemerschap beperkte betekenis heeft voor de toename van het aantal

zzp'ers in Nederland, is dat dit onderzoek vaak veronderstelt dat mensen òfwel een voorkeur hebben voor werken in loondienst, òfwel voor werk als zelfstandig ondernemer. In Nederland is echter ongeveer de helft van de mensen die als zzp'er beginnen, een werknemer in loondienst (berekend o.b.v. [CBS-cijfers](#)). Het is denkbaar dat werknemers deze overstap maken omdat hun waarden en voorkeuren zijn veranderd. Maar het is evenzeer denkbaar dat zij niet zelfstandige zijn geworden omdat hun voorkeuren zijn veranderd, maar omdat hun werk in loondienst niet (meer) aansluit bij hun voorkeuren. De reden voor de overstap is dan eerder gelegen in (verandering in) hun werk in loondienst, dan in veranderende voorkeuren. Anders gezegd, de aard van het werk zou een belangrijke contextuele factor kunnen zijn die verklaart waarom iemand zelfstandige wordt.

In de periodieke Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) van TNO en CBS wordt aan zzp'ers gevraagd waarom zij zelfstandige zijn geworden. In 2023 waren de drie meest genoemde redenen 'Ik wilde zelf bepalen hoeveel en wanneer ik werk' (43%), 'Mijn beroep wordt meestal als zelfstandige uitgevoerd' (34%) en 'Ik heb altijd al als zelfstandige willen werken' (32%). 'Ik wilde niet meer voor een baas werken' en 'Ik zocht een nieuwe uitdaging' werden beide ook door zo'n 30% genoemd.<sup>1</sup> Deze beweegredenen zijn voornamelijk varianten op het autonomiemotief, maar bieden weinig inzicht in de achterliggende redenen.

Achteraf vragen waarom iemand zelfstandige is geworden, heeft bovendien twee belangrijke nadelen. Ten eerste kunnen mensen sociaal wenselijke antwoorden geven of zich niet precies herinneren waarom zij het besluit hebben genomen. In de tweede plaats kunnen de motieven van degenen die zelfstandige zijn geworden, niet worden vergeleken met de motieven van degenen die geen zelfstandige zijn geworden. Hierdoor kan niet worden bepaald wat zelfstandigen onderscheidt van anderen. In dit onderzoek zullen wij daarom een andere methode hanteren om de motieven van degenen die zelfstandige zijn geworden te vergelijken met de motieven van degenen die geen zelfstandige zijn geworden.

---

<sup>1</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-zzp/wat-zijn-redenen-om-zzp-er-te-wordsen> - Op basis van het aantal zzp'ers product en zzp'ers eigen arbeid zijn de percentages voor alle zzp'ers berekend.

## Wie worden zelfstandige?

Om meer licht te werpen op de motieven van Nederlanders die als zelfstandige gaan werken maken we gebruik van het panelkarakter van de Waarde van Werk Monitor: het gaat om de respondenten die aan twee opeenvolgende 'golven' van de monitor (met een tussenpoos van twee jaar) hebben deelgenomen. We kunnen hierdoor personen die bij de eerste meting niet en bij de tweede meting wel als zelfstandige werkten, vergelijken met personen die op geen van beide momenten als zelfstandige werkten. We beschikken, als de we de drie golven van de monitor combineren, over gegevens van 190 personen die de 'overstap' naar het zelfstandig ondernemerschap hebben gemaakt en gegevens van 6.849 personen die bij twee opeenvolgende metingen niet als zelfstandige werkten. 2,7% van de respondenten heeft dus in een periode van twee jaar een overstap naar werk als zelfstandige gemaakt. Van degenen die als zelfstandige gingen werken was 44% voordien werkzaam als werknemer in loondienst. Ruim de helft, 56%, had dus nog geen betaald werk, van wie 12% werkloos was, 12% vrijwilliger en 11% huisvrouw of -man. De aandelen werknemers en werklozen in de groep die zelfstandige is geworden, verschillen weinig van die van de cijfers van het CBS.

Tabel 1 laat zien dat het percentage respondenten dat bij de tweede meting<sup>2</sup> als zelfstandige is gaan werken aanzienlijk verschilt tussen verschillende categorieën respondenten. Er is niet veel verschil tussen mannen en vrouwen, maar wel naar leeftijd. Jongeren onder 25 jaar en ouderen tussen 55 en 64 jaar worden zelden zelfstandige; personen tussen 35 en 44 jaar en tussen 65 en 69 jaar juist relatief vaak. Blijkbaar gaan personen vooral in het midden van hun loopbaan en na hun pensioenleeftijd als zelfstandige werken (maar overigens niet als zij zichzelf als gepensioneerde beschouwen).

Personen met thuiswonende kinderen, ongeacht of zij een ouderpaar vormen of alleenstaande ouder zijn, gaan ook relatief vaak als zelfstandige werken, alleenstaanden en jongeren die nog bij hun ouders thuis wonen (beide behoren tot de categorie 'overige') juist zelden.

---

<sup>2</sup> Dit is dus 2021 voor degenen die in 2019 en 2021 hebben deelgenomen en 2023 voor degenen die in 2021 en 2023 hebben deelgenomen.

Tabel 1. Percentage respondentent dat bij de tweede meting zelfstandige is geworden naar een aantal kenmerken bij de eerste meting

Kenmerk	%	Kenmerk	%
totaal	2,7		
<i>Geslacht:</i>		<i>Opleidingsniveau:</i>	
man	2,8	laagopgeleid	1,4
vrouw	2,6	middelbaar opgeleid	2,0
		hoogopgeleid	4,0
<i>Leeftijd:</i>			
18-24 jaar	0,8		
25-34 jaar	3,1	<i>Hoofdactiviteit:</i>	
35-44 jaar	4,3	vast contract	2,5
45-54 jaar	3,4	tijdelijk contract	3,0
55-64 jaar	1,8	overig flexibel contract	3,8
65-69 jaar	4,4	werkloos	4,2
		arbeidsongeschikt	1,0
<i>Huishoudensvorm:</i>		student	4,3
paar zonder kinderen	2,4	huisvrouw/man	2,4
paar met kinderen	4,5	gepensioneerd	1,6
eenoudergezin	5,9	overig	5,5
overige	1,6		

De kans dat men als zelfstandige gaat werken neemt sterk toe met het opleidingsniveau: hoogopgeleiden (met een hbo- of wo-diploma) worden bijna driemaal zo vaak zelfstandige als laagopgeleiden (met ten hoogste een vmbo-diploma). Werknemers met een tijdelijk of ander flexibel contract worden wat vaker zelfstandige dan werknemers met een vast contract. Werklozen en studenten worden ook relatief vaak zelfstandige, maar arbeidsongeschikten juist niet. De categorie 'overig' omvat hier onder meer vrijwilligers en mantelzorgers. Zij gaan opvallend vaak als zelfstandige werken. Mogelijk

slagen vrijwilligers erin om hun vrijwilligerswerk in (betaald) werk als zelfstandige om te zetten.

In de Waarde van Werk Monitor hebben we de respondenten niet rechtstreeks naar hun motieven gevraagd om zelfstandige te worden. We hebben echter wel een groot aantal waarden en preferenties ten aanzien van werk gevraagd, die ons indirect inzicht bieden in de motieven.

Figuur 1 laat zien in hoeverre degenen die zelfstandige worden andere aspecten van hun werk van belang vinden dan degenen die niet als zelfstandige gaan werken. De figuur toont de percentages van beide groepen die verschillende werkaspecten 'zeer belangrijk' vinden.<sup>3</sup> We vergelijken de percentages bij de eerste meting, dus vóóordat men eventueel de overstap naar werk als zelfstandige maakte. We tonen alleen de werkaspecten waarvan het belang significant verschilt tussen beide groepen ( $p < 0,05$ ).

Degenen die bij de tweede meting als zelfstandige zijn gaan werken, onderscheiden zich vooral doordat zij het aanzienlijk belangrijker vonden dan de anderen om zelf te kunnen beslissen hoe zij hun werk uitvoeren. Van degenen die zelfstandige zijn geworden vond 38 procent *zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert* 'zeer belangrijk', tegenover 29 procent van degenen die niet als zelfstandige zijn gaan werken. Degenen die geen zelfstandige zijn geworden, vonden *prettige mensen om mee te werken, zekerheid om niet zonder werk te raken, goede werktijden* en een *goede vakantieregeling/veel vrije dagen* vaker 'zeer belangrijk'. Op grond hiervan lijkt de behoefte aan autonomie het belangrijkste motief om zelfstandige te worden, terwijl behoefte aan zekerheid, goede werktijden en veel vrije tijd juist belemmeringen zijn om als zelfstandige te gaan werken. Dat degenen die geen zelfstandige worden *prettige mensen om mee te werken* vaker zeer belangrijk vinden, duidt erop dat veel mensen het gemis aan contact met collega's ook als een belemmering zien om zelfstandige te worden.

---

<sup>3</sup> Als we ook de percentages die een werkaspect 'belangrijk' vinden zouden meenemen, zouden de percentages voor de meeste werkaspecten rond de 90 liggen en weinig variëren tussen de werkaspecten.

Figuur 1. Percentage respondentent dat verschillende werkaspecten 'zeer belangrijk' vindt bij de eerste meting



Interessant zijn ook de werkaspecten waarin beide groepen *niet* verschillen. Zo vinden we geen aanwijzing dat mensen zelfstandige worden omdat ze een *goed loon/salaris* erg belangrijk vinden. Dat geldt evenmin voor ontplooiingsmogelijkheden, werkdruk en het maatschappelijke nut van het werk (zoals *een baan die nuttig is voor de samenleving* en *werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke of milieugerelateerde problemen*). We concluderen dat het niet-economische motief van autonomie en de angst om te falen (of behoefte aan zekerheid) de belangrijkste motieven zijn om wel respectievelijk niet als zelfstandige te gaan werken.

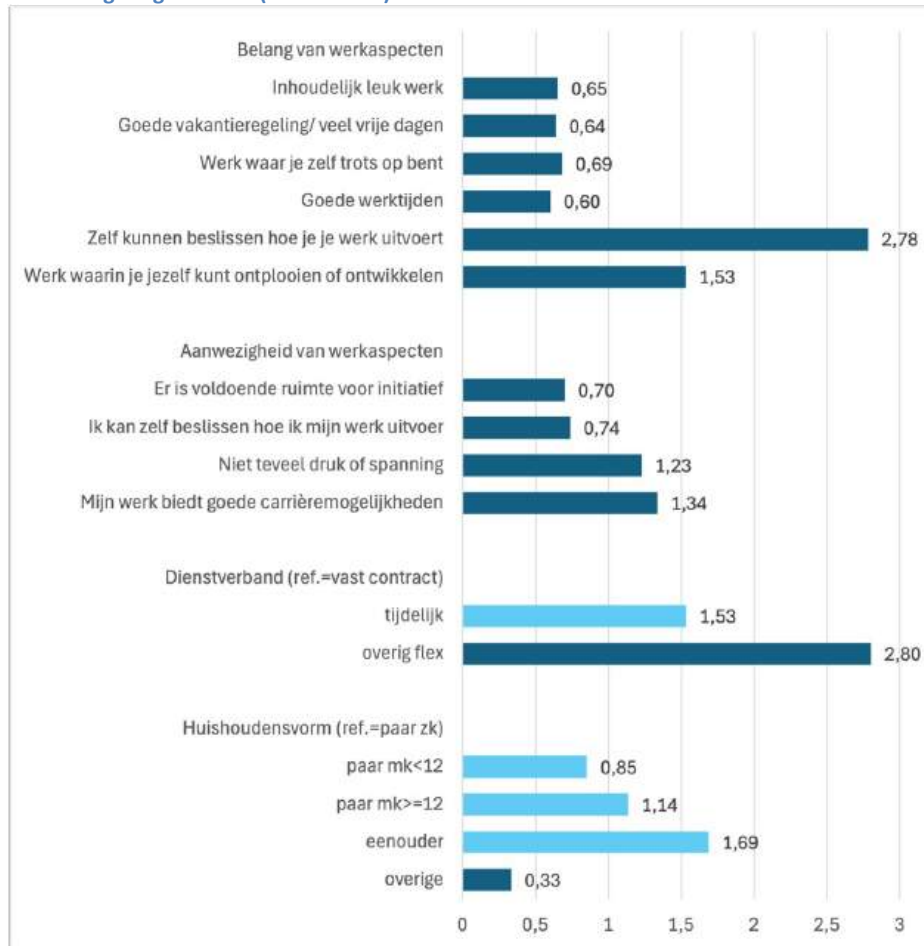
## Welke factoren verklaren dat mensen zelfstandige worden?

Om de invloed van het belang van verschillende werkaspecten beter te kunnen vaststellen voeren we een logistische regressieanalyse uit waarbij we ook een aantal controlevariabelen opnemen, namelijk de arbeidsmarktpositie, de leeftijd, het geslacht, het opleidingsniveau en de huishoudensvorm. Het gaat hierbij steeds om de situatie in het eerste jaar, vóór de eventuele overstap naar werk als zelfstandige. Figuur 2 toont zogenaamde 'odds ratio's'. Deze kunnen ruwweg worden geïnterpreteerd als kansverhoudingen: een *odds ratio* groter dan 1 betekent dat men een grotere kans heeft om zelfstandige te worden dan de referentiegroep; bij een *odds ratio* kleiner dan 1 heeft men een kleinere kans. Als referentiegroep nemen we een 35-44-jarige middelbaar opgeleide man die een vast contract in loondienst heeft en lid is van een paar zonder thuiswonenden kinderen.

Vanwege het betrekkelijk kleine aantal respondenten dat een overstap heeft gemaakt en het grote aantal variabelen dat hierop van invloed zou kunnen zijn, passen we een stapsgewijze schattingsprocedure toe, waarbij we steeds de meest significante variabele aan de regressievergelijking toevoegen. Het belang van de werkaspecten die wel in figuur 1 en niet in figuur 2 zijn opgenomen, heeft dus geen significant effect. Dit geldt voor *prettige mensen om mee te werken* en *zekerheid om niet zonder werk te raken*. We vinden nu wel significante effecten van *inhoudelijk leuk werk* en *niet te veel druk of spanning*.

Zoals we ook in figuur 1 zagen heeft het belang dat men hecht aan *zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert* het grootste (positieve) effect op de kans dat iemand zelfstandige wordt. Het belang dat men hecht aan *niet te veel druk of spanning* heeft ook een positief effect (zij het alleen significant op 10%-niveau) op de kans dat men zelfstandige wordt. Blijkbaar verwachten veel mensen dat werken als zelfstandige met minder werkdruk gepaard gaat dan werken in loondienst.

**Figuur 2. Effecten van kenmerken in het eerste jaar op de kans dat men twee jaar later zelfstandige is geworden (*odds ratio's*)**



**Noot:** lichtblauwe balken geven aan dat de *odds ratio* niet significant verschilt van 1 ( $p > 0,1$ ).

Dit zou men in verband kunnen brengen met het feit dat zelfstandigen meer hun eigen werktijden kunnen bepalen. Maar degenen die *goede werktijden* belangrijk vinden, worden juist minder vaak zelfstandige. Dat geldt ook voor wie veel belang hecht aan een *goede vakantieregeling/veel vrije dagen*. Hoewel zelfstandigen in beginsel vrij zijn om zelf hun vakantie en werktijden te bepalen, verwachten mogelijk veel mensen dat je je als zelfstandige niet kunt permitteren om veel vrij te nemen.

Wie *inhoudelijk leuk werk* belangrijk vindt, wordt ook minder vaak zelfstandige. Wellicht verwachten mensen dat werken als zelfstandige ook minder leuke werkzaamheden, zoals administratieve klussen, met zich meebrengt.

We vinden opnieuw dat het belang van *goed loon/salaris* geen significant effect heeft, hetgeen erop duidt dat economische motieven niet zo belangrijk zijn. Ook het belang dat men hecht aan de maatschappelijke impact van het werk (*een baan die nuttig is voor de samenleving, werk waarin je andere mensen kunt helpen, werk waarin je bijdraagt aan het oplossen van sociale, maatschappelijke en milieu-gerelateerde problemen*) heeft geen significant effect. We vinden dus evenmin aanwijzingen voor het belang van prosociale motieven.

Van de andere kenmerken valt op dat studenten relatief vaak en jongeren onder 25 jaar juist zelden zelfstandige worden. Als we deze twee effecten combineren, kunnen we vaststellen dat jongeren die niet (meer) studeren bijna nooit zelfstandige worden en jongeren die wel studeren iets minder vaak<sup>4</sup> dan de referentiegroep (35-44-jarigen met een vast contract). Werknemers met een flexibel contract en werklozen worden significant vaker zelfstandige dan werkenden met een vast contract. Dit geldt in nog sterkere mate voor de groep 'overigen', waartoe, zoals gezegd, onder meer vrijwilligers en mantelzorgers behoren. Arbeidsongeschikten, huisvrouwen/mannen en gepensioneerden verschillen niet significant van werknemers met een vast contract.

Behalve jongeren worden ook mensen van 55 jaar en ouder minder vaak zelfstandige. Laagopgeleiden verschillen niet significant van middelbaar opgeleiden, maar hoogopgeleiden worden wel significant vaker zelfstandige. Tot slot vinden we opnieuw dat mensen met thuiswonende kinderen vaker zelfstandige worden, al is dit effect niet significant als de kinderen jonger dan 12 jaar zijn. 'Overigen' (vooral alleenstaanden en thuiswonende kinderen) worden veel minder vaak zelfstandige dan samenwonenden. Tot slot blijkt er geen significant verschil te zijn tussen mannen en vrouwen. Eerder onderzoek

---

<sup>4</sup> De twee effecten kunnen worden vermenigvuldigd: de odds ratio voor studenten onder 25 jaar is dus  $7,35 \times 0,10 = 0,74$ .

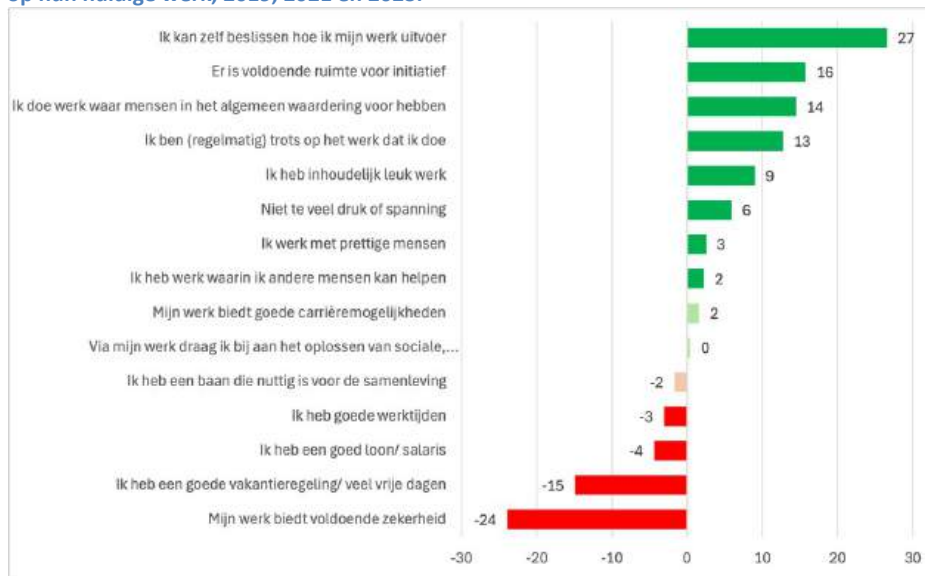
liet zien dat mannen vaker zelfstandig ondernemer worden dan vrouwen (bv. Blumberg & de Graaf 2004, Boeri et al. 2020). Maar dit geldt dus niet voor degenen die de laatste jaren in Nederland als zelfstandige zijn gaan werken.

## **Waarom maken werknemers de overstap naar werk als zelfstandige?**

In de vorige paragraaf richtten we ons op alle respondenten die in het eerste jaar niet en twee jaar later wel als zelfstandige werkten. We constateerden eerder dat werknemers bijna de helft uitmaken van degenen die zelfstandige worden. Daarom voeren we in deze paragraaf een tweede analyse uit waarin we ons beperken tot werknemers die al dan niet als zelfstandige gaan werken. We vergelijken in dit geval personen die bij de eerste meting alleen als werknemer werkten en bij de tweede meting al dan niet als zelfstandige werkten. Bij degenen die zelfstandige zijn geworden gaat het zowel om respondenten die bij de tweede meting alleen als zelfstandige werkten als om respondenten die werk als zelfstandige combineerden met een baan(tje) in loondienst. Het zou interessant zijn om de analyse ook uit te voeren voor respondenten die een volledige overstap naar het zelfstandig ondernemerschap hebben gemaakt, maar helaas is het aantal hiervoor te klein (namelijk 39 respondenten). De totale groep die een volledige of gedeeltelijke overstap naar het zelfstandig ondernemerschap heeft gemaakt omvat 99 respondenten, wat wel (net) genoeg is voor statistisch verantwoorde analyses.

Het interessante van de gegevens die we voor deze groep hebben is dat we niet alleen het effect van hun voorkeuren en een aantal objectieve persoonskenmerken kunnen onderzoeken, maar ook de invloed van de kenmerken van hun werk in het eerste jaar, vóórdát zij als zelfstandige gingen werken. We kunnen dus nagaan of de aard van het werk ook van invloed is op de kans dat iemand zelfstandige wordt.

**Figuur 3. Verschil tussen het percentage zelfstandigen en het percentage werknemers dat het er ‘mee eens’ of ‘helemaal mee eens’ is dat verschillende aspecten van toepassing zijn op hun huidige werk, 2019, 2021 en 2023.**



**Noot: Lichtgekleurde balken geven aan dat het verschil niet significant is ( $p < 0,05$ ).**

Van welke aspecten van het werk in loondienst kunnen we verwachten dat ze van invloed zijn op de overstap naar werken als zelfstandige? Het ligt voor de hand dat vooral die werkaspecten waarop zelfstandigen in het algemeen beter scoren dan werknemers in loondienst, een prikkel vormen om als zelfstandige te gaan werken, vooral als iemands huidige werk in loondienst relatief slecht scoort op die aspecten. Werkaspecten waarop werk als zelfstandige slechter scoort dan werken in loondienst, zouden juist een belemmering kunnen zijn om de overstap te maken, vooral als iemands huidige werk daar relatief goed op scoort. Figuur 3 toont het verschil tussen het percentage zelfstandigen en het percentage werknemers dat het er ‘mee eens’ of ‘helemaal mee eens’ is dat verschillende aspecten van toepassing zijn op hun huidige werk. We zien dat zelfstandigen op acht aspecten significant beter scoren dan werknemers en op vier aspecten significant slechter. Zelfstandigen scoren verhoudingsgewijs het best op *Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk uitvoer* en *Er is voldoende ruimte voor initiatief*. Het grootste verschil in het voordeel van

werknemer is *Mijn werk biedt voldoende zekerheid*, gevolgd door *Ik heb een goede vakantie­regeling/veel vrije dagen*.

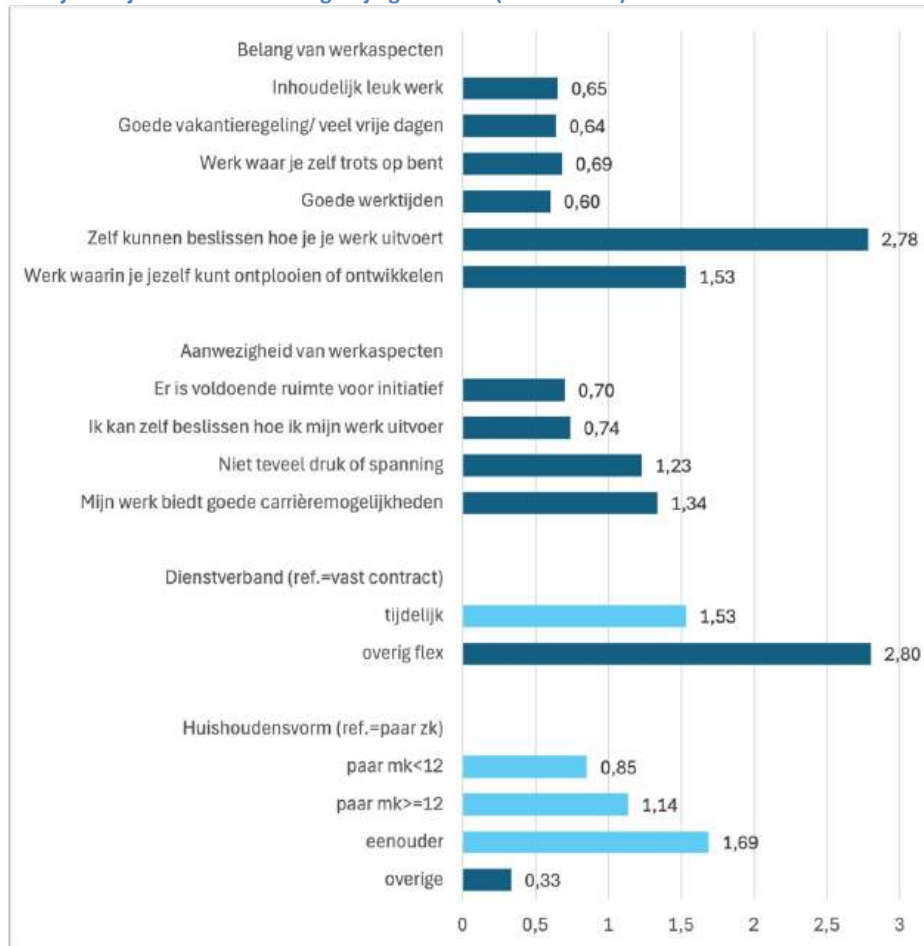
In hoeverre hangen deze verschillen in werkaspecten vooral samen met het feit dat zelfstandigen gemiddeld hoger opgeleid zijn dan werknemers? Dit blijkt slechts in zeer beperkte mate het geval te zijn. Laagopgeleide zelfstandigen scoren op dezelfde werkaspecten beter dan laagopgeleide werknemers als middelbaar en hoogopgeleide zelfstandigen beter scoren dan middelbaar en hoogopgeleide werknemers.

Op grond hiervan verwachten we dat werknemers waarvan het huidige werk relatief slecht scoort op werkaspecten als zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert, ruimte voor initiatief, waardering van anderen en trots vaker de overstap maken naar werk als zelfstandige. We verwachten ook dat werknemers die voldoende zekerheid ervaren en een goede vakantie­regeling of veel vrije dagen hebben, juist niet vaak zelfstandige worden.

Om dit te toetsen voeren we een regressieanalyse uit van de kans dat respondenten die in het eerste jaar alleen als werknemer werken, in het tweede jaar als zelfstandige werken, al dan niet in combinatie met een baan in loondienst. We voegen weer stapsgewijs de meest significante verklarende variabelen aan de regressievergelijking toe. Het resultaat hiervan is weergegeven in figuur 4.

De figuur laat zien dat zowel het *belang* dat men aan een aantal werkaspecten hecht als de *aanwezigheid* van verschillende werkaspecten van invloed is op de kans dat een werknemer als zelfstandige gaat werken. Net als hiervoor heeft het belang dat men hecht aan autonomie (*zelf kunnen beslissen hoe je werk uitvoert*) het grootste positieve effect. Daarnaast heeft het belang van *werk waarin je jezelf kunt ontplooien of ontwikkelen* nu ook een significant positief effect op de overstap naar werk als zelfstandige. Het belang dat men hecht aan *inhoudelijk leuk werk*, aan *goede vakantie­regeling/veel vrije dagen* en aan *goede werktijden* vormt opnieuw een belemmering om zelfstandige te worden. Dat geldt nu ook voor het belang van *werk waar je zelf trots op bent*. Dat laatste is een verrassende uitkomst. Blijkbaar denken veel werknemers dat zij als zelfstandige minder trots op hun werk zullen zijn.

**Figuur 4. Effecten van kenmerken van werknemers en hun werk in het eerste jaar op de kans dat zij twee jaar later zelfstandige zijn geworden (odds ratio's)**



**Noot:** lichtblauwe balken geven aan dat de *odds ratio* niet significant verschilt van 1 ( $p > 0,1$ ).

Voor een viertal werkaspecten geldt dat de mate waarin zij van toepassing zijn op het huidige werk (dus vóórdát men een eventuele stap naar ‘zelfstandigheid’ zet) ook een significante invloed heeft op de kans dat een werknemer zelfstandige wordt. Deze invloed komt ten dele wel en ten dele niet overeen met de verwachtingen die we hierboven formuleerden. Het komt wel overeen bij de mate waarin men zelf kan beslissen hoe men het werk uitvoert en de ruimte voor initiatief. Naarmate een werknemer in het huidige

werk minder zelf kan beslissen en minder ruimte heeft voor initiatief, gaat deze vaker als zelfstandige werken. Dit is in overeenstemming met het feit dat zelfstandigen over het algemeen meer zelf kunnen beslissen en meer ruimte voor initiatief hebben dan werknemers.

De twee andere significante effecten komen echter niet overeen met de verwachting. Als een werknemer in zijn/haar huidige werk *niet te veel druk of spanning* ervaart, wordt deze vaker zelfstandige. In figuur 3 zagen we juist dat zelfstandigen vaker zeggen dat zij *niet te veel druk of spanning* hebben dan werknemers. Daarom zouden we eerder verwachten dat werknemers die juist *wel* veel druk of spanning ervaren als zelfstandige gaan werken. Een mogelijke verklaring zou zijn dat werknemers die geen hoge werkdruk ervaren er vaker voor kiezen om *naast* hun baan in loondienst als zelfstandige te gaan werken. Maar er blijkt, vóórdat zij zelfstandige worden, geen verschil in werkdruk te zijn tussen werknemers die volledig als zelfstandige gaan werken en zij die werk als zelfstandige combineren met een baan in loondienst.

Een werknemer die zegt dat het huidige werk goede carrièremogelijkheden biedt, heeft ook meer kans de overstap naar werk als zelfstandige te maken. Uit figuur 3 blijkt dat zelfstandigen en werknemers niet significant verschillen in de beoordeling van hun carrièremogelijkheden. Mogelijk interpreteren werknemers *goede carrièremogelijkheden* ruimer dan alleen als een carrière bij hun huidige werkgever, maar ook als mogelijkheden om als zelfstandige te gaan werken.

De werkaspecten waarop zelfstandigen in het algemeen slechter scoren dan werknemers, in het bijzonder *voldoende zekerheid*, een *goede vakantieregeling/veel vrije dagen* en een *goed loon/salaris* blijken, anders dan verwacht, geen belemmering te vormen om zelfstandige te worden. Een werknemer die zegt een *goed loon/salaris*, een *goede vakantieregeling/veel vrije dagen* en *voldoende werkzekerheid* te hebben, gaat dus niet minder vaak als zelfstandige werken dan een werknemer die slechter scoort op deze aspecten.

Bij werkzekerheid moet wel de kanttekening worden geplaatst dat een flexibel dienstverband de kans op een overstap wel vergroot, al is het effect van een tijdelijk contract niet significant. Als we het dienstverband niet als verklarende

variabele in de regressieanalyse opnemen, heeft *mijn werk biedt voldoende zekerheid* wel een significant negatief effect. Wie vindt dat het werk *niet* voldoende zekerheid biedt, wordt dus vaker zelfstandige.

Van de huishoudensvorm heeft alleen de categorie 'overige', waartoe alleenstaanden en thuiswonende kinderen behoren, een significant negatief effect op de kans om zelfstandige te worden.

Geslacht, leeftijd en opleidingsniveau hebben *geen* significant effect op de kans dat een werknemer zelfstandige wordt. Dit is opvallend omdat mannen, ouderen en hoger opgeleiden wel vaker zelfstandige *zijn* dan vrouwen, jongeren en lager opgeleiden.

Samenvattend stellen we vast dat de overstap van werknemers naar werk als zelfstandige zowel wordt beïnvloed door het belang dat men hecht aan verschillende werkaspecten als door verschillende kenmerken van het huidige werk. Wie veel belang hecht aan autonomie (zelf kunnen beslissen) en ontplooiings- en ontwikkelingsmogelijkheden, heeft meer kans om zelfstandige te worden. Wie veel belang hecht aan inhoudelijk leuk werk, werk waar je zelf trots op bent, veel vakantie of vrije dagen en goede werktijden, wordt juist minder vaak zelfstandige. Daarnaast zijn de werkaspecten waarin het werken in loondienst en het werken als zelfstandige over het geheel genomen het sterkst verschillen, ook van invloed op de keuze om als zelfstandige te gaan werken. Wie in zijn/haar huidige werk niet of weinig zelf kan beslissen en weinig ruimte heeft voor initiatief, heeft meer kans als zelfstandige te gaan werken. Wie weinig werkdruk en spanning ervaart en goede carrièremogelijkheden heeft, wordt ook vaker zelfstandige. Als de huidige werkring weinig zekerheid biedt, is dat eveneens een stimulans om zelfstandige te worden.

## Conclusie

In deze *Kort & Bondig* hebben we onderzocht welke factoren verklaren dat de afgelopen jaren steeds meer mensen als zelfstandige zijn gaan werken. We hebben dit gedaan door, op basis van de Waarde van Werk Monitor, personen die bij twee opeenvolgende metingen geen zelfstandige waren te vergelijken met personen die bij de eerste meting niet en bij de tweede meting wel als

zelfstandige werkten. We hebben allereerst vastgesteld dat het percentage dat de overstap naar werk als zelfstandige maakt, aanzienlijk verschilt tussen groepen. Hoogopgeleiden, mensen tussen 35 en 45 jaar en tussen 65 en 69 jaar, flexwerkers, studenten, werklozen, vrijwilligers en mantelzorgers, en mensen met kinderen maken deze overstap relatief vaak.

De keuze om als zelfstandige te gaan werken wordt ook beïnvloed door de waarden van mensen, in het bijzonder welke aspecten van werk zij het belangrijkste vinden. Vooral het belang dat mensen hechten aan *zelf kunnen beslissen hoe je je werk uitvoert* heeft een grote invloed: naarmate mensen meer belang hechten aan autonomie, worden zij vaker zelfstandige. Daarnaast is de kans groter dat mensen zelfstandige worden als zij het belangrijk vinden *niet te veel druk of spanning* te hebben. De kans is juist kleiner als zij veel belang hechten aan *inhoudelijk leuk werk, goede vakantieregeling/veel vrije dagen en goede werktijden*.

Bijna de helft van de mensen die zelfstandige worden, werkte eerst als werknemer in loondienst. Dit maakt het mogelijk om na te gaan of de overstap naar werk als zelfstandige ook wordt beïnvloed door de kenmerken van het werk dat men doet. Dit blijkt inderdaad het geval te zijn. Werknemers die weinig ruimte hebben voor initiatief en niet zelf kunnen beslissen hoe zij hun werk uitvoeren, gaan vaker als zelfstandige werken. Dat geldt ook als zij in hun huidige werk niet te veel druk of spanning ervaren en goede carrièremogelijkheden hebben. Deze twee laatste effecten zijn onverwacht en lastig te verklaren.

Als we de uitkomsten relateren aan inzichten uit de literatuur over werken als zelfstandige, stellen we vast dat vooral niet-economische of intrinsieke motieven – in het bijzonder de behoefte aan autonomie – en de angst om te falen een rol spelen bij de keuze om zelfstandige te worden. Economische motieven lijken een ondergeschikte rol te spelen. Hierbij past wel de kanttekening dat wij deze alleen kunnen afleiden uit het belang dat men hecht aan een goed loon/salaris en de mate waarin men in het huidige werk een goed loon/salaris heeft. Ook voor het belang van prosociale motieven (zoals de maatschappelijke impact van het werk) vinden we geen aanwijzingen.

Bij dit onderzoek passen tot slot drie belangrijke kanttekeningen.

In de eerste plaats hebben we de motieven om als zelfstandige te gaan werken niet rechtstreeks aan de respondenten gevraagd, maar afgeleid uit hun voorkeuren en werkkenmerken voordat zij de overstap naar werk als zelfstandige maakten. Dit betekent dat wij niet kunnen bepalen of deze aspecten ook daadwerkelijk de overstap naar werk als zelfstandige hebben gemotiveerd. Deze aanpak heeft echter wel het voordeel dat er minder risico is dat de analyse wordt vertekend door sociaal-wenselijke antwoorden.

In de tweede plaats is het aantal respondenten in de Waarde van Werk Monitor dat de overstap naar werk als zelfstandige heeft gemaakt, niet zo groot, namelijk 190. Hierdoor zijn de uitkomsten mogelijk niet heel robuust. Bovendien was het hierdoor niet mogelijk de analyse te beperken tot mensen die volledig als zelfstandige zijn gaan werken. In dat geval zou het contrast met degenen die uitsluitend als werknemer blijven werken, groter zijn geweest. In het voorjaar van 2025 vindt de volgende meting van de Waarde van Werk Monitor plaats, zodat we daarna hopelijk op basis van een groter aantal respondenten tot meer robuuste uitspraken kunnen komen.

In de derde plaats hebben we ons alleen gericht op de motieven van mensen om zelfstandige te worden en niet op de motieven van bedrijven en instellingen om zzp'ers in te huren. Deze vraagzijde van de arbeidsmarkt is natuurlijk evenzeer van belang om de groei van het aantal zelfstandigen te kunnen begrijpen. Om daarin meer inzicht te verkrijgen is echter ander onderzoek nodig.

## Beleidsimplicaties

Er vindt in Nederland al jarenlang discussie plaats over de wenselijkheid van de sterke toename van het aantal zzp'ers. Terwijl velen deze toename aan het begin van de eeuw nog zagen als een teken van ondernemerschap en innovatie, wordt ze de laatste jaren steeds meer gezien als een uiting van 'doorgeschoten flexibilisering' van de arbeidsmarkt en een poging van bedrijven om hun werkgeversverplichtingen (zoals het minimumloon, loondoorbetaling bij ziekte en ontslagbescherming) te ontlopen. Het huidige overheidsbeleid is er daarom op gericht om de (juridische) eisen aan de status van zelfstandige te verscherpen.

Zowel om te bepalen of de groei van het aantal zzp'ers is 'doorgeschoten' als om effectieve maatregelen te ontwerpen om deze groei een halt toe te roepen, is het echter nodig inzicht te hebben in de redenen waarom mensen zzp'er worden. Vaak wordt verondersteld dat financiële motieven een belangrijke rol spelen en dat daarom fiscale maatregelen – zoals het beperken van aftrekposten voor zzp'ers – een belangrijk effect zullen hebben. In ons onderzoek hebben wij echter geen aanwijzingen gevonden voor het belang van financiële motieven. Het is dan ook de vraag of fiscale maatregelen veel verschil zullen maken.

We hebben wel sterke aanwijzingen gevonden dat het besluit om zelfstandige te worden samenhangt met de intrinsieke kenmerken van het werk. Weinig ruimte voor initiatief en weinig mogelijkheden om zelf te beslissen hoe je je werk uitvoert, zijn belangrijke redenen om als zelfstandige te gaan werken. Als bedrijven willen voorkomen dat medewerkers vertrekken om als zelfstandige te gaan werken, moeten zijn dan ook vooral proberen om deze twee aspecten van het werk aantrekkelijker te maken.

Ook flexwerkers maken vaker de overstap naar werk als zelfstandige: als het huidige werk weinig zekerheid biedt, wordt de onzekerheid van werk als zelfstandige waarschijnlijk minder als een nadeel ervaren. Hoewel soms wordt gesteld dat het minder aantrekkelijk maken van flexibele dienstverbanden kan leiden tot een extra groei van het aantal zzp'ers (het z.g. waterbedeffect), vinden wij eerder aanwijzingen voor het omgekeerde – al past hier opnieuw de kanttekening dat we de motieven van werkgevers niet hebben onderzocht.

De vraag *wie* zelfstandige wordt, hangt niet alleen af van de kenmerken van het werk, maar ook van de persoonlijke voorkeuren. Een sterke voorkeur voor autonomie en ontplooiingsmogelijkheden vergroot de kans dat men de overstap naar werk als zelfstandige maakt. Met deze kennis zouden werkgevers die hun medewerkers willen 'binden', vooral aan medewerkers die hieraan veel belang hechten, meer zeggenschap over hun werk en meer ontplooiingsmogelijkheden moeten bieden.

## Literatuur

- Blumberg, B.F., & de Graaf, P.M. (2004). Dutch self-employment between 1980 and 1997. In: Arum, R. & Müller, W. (eds.) *The reemergence of self-employment*. Princeton University Press (p.104-134).
- Boeri, T., Giupponi, G., Krueger, A. B. and Machin, S. (2020). Solo self-employment and alternative work arrangements: A cross-country perspective on the changing composition of jobs. *Journal of Economic Perspectives*, 34(1), 170-195.
- Conen, W. & Reuter, E. (2024). Introduction to *Research Handbook on Self-Employment and Public Policy: shifting patterns and policy issues*. In: Conen, W. & Reuter, E. (eds.). *Research Handbook on Self-Employment and Public Policy*. Edward Elgar Publishing (p.1-28).
- Eurofound (2017). *Exploring self-employment in the European Union*. Publications Office of the European Union.
- Murnieks, VC.Y., Klotz, A.C. & Shepherd, D.A. (2020). Entrepreneurial motivation: A review of the literature and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 41, 115-143. DOI: 10.1002/job.2374
- Stephan, U., Hart, M. & Drews, C.-C. (2015). *Understanding Motivations for Entrepreneurship A Review of Recent Research Evidence*. Enterprise Research Centre. Aston University.

## **AIAS-HSI Kort & Bondig reeks**

De reeks Kort & Bondig omvat korte publicaties waarin bondig de resultaten van recent uitgevoerd onderzoek van AIAS-HSI worden gepresenteerd. De reeks is bedoeld voor ieder die snel kennis wil nemen van de uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek, maar niet de tijd of de interesse heeft om een geheel onderzoeksrapport door te nemen. Voor de lezer die zich verder in het onderzoek wil verdiepen worden afzonderlijk AIAS-HSI Working Papers gepubliceerd die een uitgebreide verantwoording en weergave van het onderzoek en de resultaten bevatten.

## **Informatie over AIAS-HSI**

AIAS-HSI is ontstaan uit de samensmelting van twee onderzoeksinstituten van de Universiteit van Amsterdam: het Amsterdams Instituut voor Arbeids-Studies (AIAS) en het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI).

AIAS-HSI is een instituut voor multidisciplinair onderzoek en onderwijs op het terrein van (de regulering van) arbeid. Het onderzoek richt zich vooral op de veranderingen die zich voordoen op het terrein van arbeid, zowel in Nederland als internationaal.

AIAS-HSI heeft tot doel om interdisciplinair onderzoek op dit terrein te stimuleren, coördineren en uit te voeren. Daarbij wordt gebruik gemaakt van inzichten uit de rechtswetenschap, sociale wetenschappen, economie en andere disciplines.

Voor meer informatie zie onze website [www.aias-hsi.uva.nl](http://www.aias-hsi.uva.nl).

### **Postadres**

Postbus 15966  
1001 NL Amsterdam

### **Bezoekadres**

Nieuwe Achtergracht 166  
1018 WV Amsterdam

