

Licht op groen

Cijfers over het starten van een bedrijf op latere leeftijd



Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk
onderzoek TNO

TNO Arbeid
M.G. de Feyter, G.E. Evers, M.J. van Gent

TNO-rapport

Licht op groen

Cijfers over het starten van een bedrijf op latere leeftijd

TNO Arbeid

Polarisavenue 151

Postbus 718

2130 AS Hoofddorp

Telefoon 023 554 93 93

Fax 023 554 93 94

Website www.arbeid.tno.nl

Deze publicatie is te bestellen bij TNO Arbeid.

Fax : 023 554 93 94

E-mail: receptie@arbeid.tno.nl

Prijs : EUR 17 excl. BTW

Rapport nr. 2510001

ISBN-nummer 90-6743-869-3

© 2001TNO Arbeid

Auteurs Marieke de Feyter, George Evers, Marije van Gent

Vormgeving ADF Heemskerk

Druk PlantijnCasparie Heerhugowaard

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Inhoudsopgave

| | |
|---|-----------|
| Samenvatting | 1 |
| 1 Inleiding | 5 |
| 1.1 Aanleiding en achtergrond | 5 |
| 1.2 De centrale vragen | 9 |
| 1.3 Leeswijzer | 10 |
| 2 Ondernemerschap, leeftijd en sekse | 11 |
| 2.1 Zelfstandig ondernemerschap | 11 |
| 2.2 Startleeftijd maakt verschil | 11 |
| 2.3 Sekse is van belang | 12 |
| 2.4 Conclusies | 13 |
| 3 De verkenning onder 45+starters: de resultaten | 15 |
| 3.1 Achtergrond van 45+starters | 16 |
| 3.1.1 Persoonskenmerken | 16 |
| 3.1.2 Privé-situatie | 17 |
| 3.1.3 Arbeidsverleden | 18 |
| 3.1.4 Startmotieven | 19 |
| 3.2 De start | 21 |
| 3.2.1 Financiële situatie | 21 |
| 3.2.2 Informatie en advies | 22 |
| 3.2.3 Startkapitaal | 23 |
| 3.2.4 Werkzaamheden | 24 |
| 3.2.5 Bedrijfskenmerken | 24 |
| 3.3 De bedrijfsvoering | 25 |
| 3.3.1 Klanten en acquisitie | 25 |
| 3.3.2 Tarieven | 26 |
| 3.3.3 Personeel | 26 |
| 3.3.4 Werktijden | 27 |
| 3.3.5 Scholing | 28 |
| 3.3.6 Samenwerking en contacten | 28 |
| 3.4 Financiële en sociale zekerheid | 29 |
| 3.4.1 Huidige afhankelijkheid van inkomsten bedrijf | 29 |
| 3.4.2 Bedrijfsresultaten | 30 |
| 3.4.3 Ondernemersrisico's | 31 |
| 3.4.4 Ziekte en arbeidsongeschiktheid | 32 |
| 3.4.5 Pensioen | 32 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 3.5 | De mening over starten van bedrijf op latere leeftijd | 33 |
| 3.5.1 | Aantrekkelijkheid van ondernemerschap | 33 |
| 3.5.2 | Stellingen over starten van bedrijf op latere leeftijd | 33 |
| 4 | Conclusies en beschouwing | 35 |
| 4.1 | De grote lijnen | 35 |
| 4.1.1 | Achtergrond | 35 |
| 4.1.2 | Start | 36 |
| 4.1.3 | Bedrijfsvoering | 36 |
| 4.1.4 | Financiële en sociale zekerheid | 37 |
| 4.1.5 | Mening over het ondernemerschap | 38 |
| 4.2 | Invloed van sekse, startleeftijd en neveninkomsten | 38 |
| 4.2.1 | Sekse | 38 |
| 4.2.2 | Startleeftijd | 39 |
| 4.2.3 | Neveninkomsten | 39 |
| 4.3 | Herkenbare groepen 45+starters | 40 |
| 4.4 | Licht op groen voor 45+starters? | 43 |
| | Summary: Green for go. Figures regarding starting a company at a later age | 45 |
| | Resultaten enquête | 49 |
| | Opzet van het onderzoek | 72 |
| | Andere publicaties in deze reeks | 76 |
| | Literatuur | 78 |

Samenvatting

“Licht op groen” gaat over mannen en vrouwen die na hun vijftienvoertigste zelfstandig ondernemer werden. Het geeft inzicht in de soort bedrijven die deze 45+starters oprichtten, de bedrijfsvoering, sociale en financiële zekerheid en de bedrijfsresultaten.

Het doel van dit onderzoek was te verkennen in hoeverre het zelfstandig ondernemerschap extra kansen biedt aan 45-plussers om langer in het arbeidsproces te blijven. Daarom is een telefonische enquête gehouden met bijna vierhonderd 45+starters die tot op de dag van het onderzoek actief waren in hun bedrijf.

Profiel 45+starters

Tachtig procent van de 45+starters is man en twintig procent vrouw. Er zijn bijna geen allochtone starters in deze leeftijdsgroep. De meeste 45+starters zijn hoog opgeleid. Meer dan de helft heeft een HBO- of universitaire opleiding.

De meerderheid werkte in loondienst op het moment dat men een bedrijf begon. Daarnaast zijn er ook veel vrouwen die als herintreedster startten en 55-plussers die vanuit de VUT of (pre)pensioen een bedrijf oprichtten.

Start(motieven)

De aanleiding om na te gaan denken over het starten van een bedrijf, is bij de helft vanwege positieve verwachtingen ten aanzien van het ondernemerschap. Uit hun antwoorden blijkt dat deze respondenten vaak al jaren hebben nagedacht over het ondernemerschap en gewacht hebben op een geschikt moment om te starten.

Bij de andere helft heeft het meer te maken met negatieve ervaringen met het werken in loondienst. Zij noemen: onvrede met hun vorige baan, dreiging van werkloosheid, geen hoop om baan in loondienst te vinden en dreigende arbeidsongeschiktheid in toenmalige baan.

Ten tijde van de enquête zijn de 45+starters positief over het ondernemerschap. Als grootste voordeel van het ondernemerschap noemen zij het ‘eigen baas zijn’. Verder vinden ze het zelf kunnen bepalen van de werkinhoud en de werktijden erg belangrijk.

Bij de start vragen de meeste starters informatie of advies aan bij meerdere informatiebronnen. Belangrijkste informatiebronnen zijn de Kamer van Koophandel, de accountant of boekhouder, de bank, familie of vrienden, de belastingdienst of andere ondernemers. Oudere starters zijn minder actief in hun zoekgedrag. Vrouwen maken

meer gebruik van informele kanalen, mannen vertrouwen meer op de bank.

Ongeveer de helft van de 45+starters maakt een omslag bij de start. Ze doen als ondernemer andere werkzaamheden dan daarvóór. Jongere starters kiezen vaker voor een andere richting dan oudere starters, en vrouwen vaker dan mannen.

Het bedrijf

De meeste starters zijn actief in de zakelijke dienstverlening, de handel, industrie en overige dienstverlening. Driekwart van de bedrijven bestaat langer dan drie jaar. Dertig procent van de ondernemers heeft personeel in dienst.

De belangrijkste klantgroepen zijn bedrijven en/of particulieren. De overheid speelt nauwelijks een rol als klant. De meeste starters kunnen zelf hun tarieven bepalen. Veelal volgen zij de tarieven die in hun markt of branche gelden.

Het merendeel van de ondernemers werkt 35 uur of meer per week in hun bedrijf. Vrouwen en 55+starters werken vaak minder uren. Eenderde van de ondernemers werkt regelmatig samen met andere zelfstandigen. De helft is aangesloten bij een beroepsorganisatie, branche-organisatie of vakbond.

Financiële zekerheid

Bij de start is ongeveer eenderde van de starters direct volledig afhankelijk van de inkomsten van het bedrijf. De anderen hebben of zelf nog een andere bron van inkomsten, of een partner met eigen inkomsten. Vaak verandert er weinig aan deze situatie na de start. Als men start met neveninkomsten dan blijven die meestal relevant.

Hoewel de meeste ondernemers winst maken, zijn het met name de fulltime ondernemers die kunnen leven van de inkomsten van hun bedrijf. De hybride starters, 55+starters en vrouwelijke 45+starters geven vaker aan dat hun bedrijf niet loonvormend is.

Sociale zekerheid

Ondernemers worden direct geconfronteerd met teruglopende inkomsten als zij ziek of arbeidsongeschikt worden. Daarom hebben de meeste fulltime ondernemers een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten. Desalniettemin heeft veertig procent van deze ondernemers zich niet verzekerd. De ondernemers met neveninkomsten zien vaker af van een verzekering, meestal vanwege de hoge kosten.

Hun pensioen is volgens driekwart van de 45+starters goed geregeld. Van deze groep verwijst echter veertig procent naar het pensioen dat ze voor hun start in loondienst hebben opgebouwd. Het is maar de vraag of dat voorziet in een volledig pensioen. Mannen hebben vaker dan vrouwen een pensioenvoorziening getroffen. De reden om niets extra's te regelen voor het pensioen, is voor de meesten omdat ze de kosten te hoog vinden.

Vijf groepen 45+starters

Bij de 45+starters kunnen we vijf groepen onderscheiden op basis van hun arbeidsmarktpositie, de afhankelijkheid van de bedrijfsinkomsten en de aanwezigheid van arbeid(sverplichtingen) naast het bedrijf.

De *directe starters* betreft vooral mannen die vanuit loondienst een directe en volledige overstap maken naar het ondernemerschap. Als ondernemer doen ze hetzelfde werk als ze voorheen in loondienst deden. Ze werken meer dan fulltime en zijn gericht op groei van het bedrijf. Ze hebben personeel en willen dat in de toekomst uitbreiden. Ze behalen een hogere omzet en betere bedrijfsresultaten dan de andere ondernemers. Ze kunnen vaker zichzelf en hun gezin onderhouden van de bedrijfsinkomsten.

De *hybride starters* staan met het ene been in het ondernemerschap en met het andere been in het werknemerschap. Ze hebben naast het bedrijf een baan in loondienst. Deze groep is niet homogeen. Een deel kiest vrijwillig voor deze combinatie. Anderen proberen met de start van een bedrijf te ontkomen aan de dreiging van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Hoewel de baan in loondienst ervoor zorgt dat de ondernemersrisico's beperkt blijven, lijkt het ook de kansen op een loonvormend en/of levensvatbaar bedrijf te verkleinen. De bedrijfsresultaten van deze hybride starters zijn lager dan die van de directe starters.

Ook de *starters vanuit een uitkering* staan met het ene been in het ondernemerschap en met het andere been in het werknemerschap. Vanwege hun uitkering, meestal een WW-uitkering, hebben ze voorlopig financiële zekerheid, maar zijn ze ook gebonden aan allerlei regels, zoals bijvoorbeeld de plicht om te solliciteren en beschikbaar te zijn voor de arbeidsmarkt. De bedrijfsresultaten van deze groep zijn lager dan die van de directe starters.

De *starters vanuit VUT of (pre)pensioen* hebben vrijwillig voor het ondernemerschap gekozen. Ze hebben stabiele inkomsten vanuit de VUT of pensioen en hebben niet de verantwoordelijkheid om voldoende inkomsten uit het bedrijf te genereren voor zichzelf en het gezin. Verder hebben ze meer vrijheid dan de andere ondernemers om weer te stoppen met het bedrijf. Deze starters hebben zelden personeel, ze werken meestal parttime in hun bedrijf en zijn niet gericht op groei. De bedrijfsinkomsten zijn beperkt.

De *herintreedsters* hebben meestal een partner met stabiele inkomsten. Daarom hebben ze niet de verplichting om direct bij de start een loonvormend bedrijf op te zetten. Verder kunnen ze waarschijnlijk zonder veel problemen weer stoppen met het bedrijf. Net als de gepensioneerde starters hebben de herintreedsters zelden personeel, zijn ze meestal parttime ondernemers en hechten ze weinig aan sterke groei van hun bedrijf. De bedrijfsinkomsten zijn beperkt.

Conclusies en aanbevelingen

De verkenning maakt een aantal zaken duidelijk. Een eigen bedrijf kan extra kansen bieden om de arbeidsparticipatie van vijfenveertigplussers te vergroten. Het succes van een late start wordt daarbij niet alleen bepaald door de winst van het bedrijf. Bij hybride starters, herintreedsters, vutters of gepensioneerden zijn - en blijven - de neveninkomsten belangrijk. Hun inkomsten uit het bedrijf zijn doorgaans beperkter dan die van de directe starters, maar zij hoeven er ook niet van te leven. Bij hen vormt het salaris, partner, Vut of pensioen het basisinkomen.

De verkenning maakt ook zichtbaar dat sociale zekerheid en pensioen meer aandacht behoeven. Omdat een arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioenvoorzieningen voor 45+starters erg kostbaar zijn, heeft een belangrijk deel er om die reden vanaf gezien. Of ze hiermee een juiste beslissing hebben genomen, zou onderwerp van nader onderzoek kunnen zijn. Door de verschillende groepen 45+starters gedurende een aantal jaren te volgen, kan meer inzicht worden verkregen in de kansen en knelpunten op de langere termijn.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding en achtergrond

Ouderen zullen in de toekomst weer vaker tot aan hun vijfenzestigste moeten blijven werken. Daarover zijn wetenschappers, politici, en sociale partners het met elkaar eens.

Twintig jaar geleden heerste er een heel andere opinie. De jeugdwerkloosheid was toen een groot probleem en de overheid stimuleerde daarom juist de vervroegde uittreding van ouderen. “Jong voor oud” was het motto. Ouderen waren bijna moreel verplicht om voortijdig hun werk neer te leggen om daarmee plaats te maken voor een jongere.

Maar de tijden zijn veranderd. Nederland kent bijna geen jeugdwerkloosheid meer en er is juist krapte op de arbeidsmarkt. Dat heeft veel te maken met de combinatie van drie ontwikkelingen. Nederlanders worden steeds ouder, ze krijgen minder kinderen en ze stoppen vaak lang voor hun vijfenzestigste met werken (zie figuur 1). Bij elkaar zorgen deze ontwikkelingen ervoor dat de komende decennia het aandeel niet-werkenden in de samenleving steeds groter wordt. De economische recessie na de terroristische aanslagen in september 2001 doet daar weinig aan af. Integendeel, ontslagen maken het aandeel niet-werkenden alleen maar groter.

Tegenwoordig gaan veel Nederlanders zich na hun vijfenvijftigste mentaal voorbereiden op hun VUT of prepensioen. De centrale vraag daarbij is vaak: Wanneer kan ik stoppen?

Op dit moment is ongeveer een kwart van de Nederlanders 55 jaar of ouder. Over dertig jaar is dat naar verwachting vijfendertig procent (De Klerk, 2001). Dat maakt duidelijk dat het belangrijk is om een omslag te maken waarbij 55-plussers weer vaker blijven doorwerken tot hun vijfenzestigste. Alleen als jongeren en ouderen deel blijven nemen aan het arbeidsproces zullen we in staat zijn om voldoende draagvlak te behouden voor het sociale stelsel en de ontwikkeling van de economie.

De AOW is een duidelijk voorbeeld van het belang van een hogere arbeidsparticipatie <http://www.vsv.nl/frame65.htm>. Deze wordt gefinancierd via het zogenaamde omslagstelsel. De werkenden in de samenleving betalen premie die direct als AOW aan gepensioneerden wordt uitgekeerd. Deze financieringsmethodiek is erg gevoelig voor

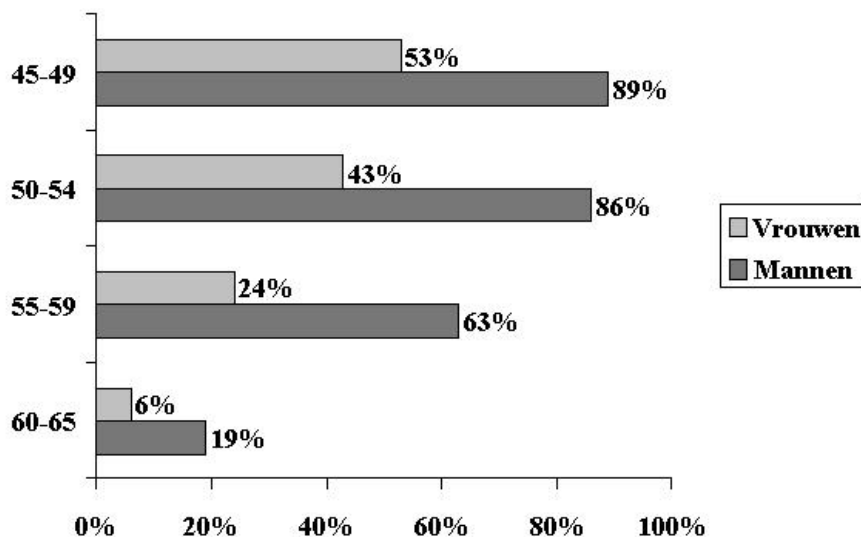
een situatie waarin het aantal werkenden afneemt en/of het aantal gepensioneerden toeneemt.

Op dit moment loopt de gemiddelde leeftijd op de arbeidsmarkt geleidelijk op. Het aantal pensioengerechtigden zal sterk gaan toenemen wanneer rond 2010 het cohort uit geboortjaar 1945 met pensioen gaat

De groei zal pas weer afnemen rond 2030 wanneer het cohort 1965 de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Alleen indien het aantal werkende mensen toeneemt, kan stijging van de te betalen premie voorkomen worden (Henkens, 2001).

Anno 2001 doet ongeveer één op de drie ouderen tussen de vijftig en vijftienzestig jaar betaald werk. Daarmee is de arbeidsdeelname van ouderen laag, ook in vergelijking met veel andere landen. Daarom streeft het kabinet naar een jaarlijkse toename van de arbeidsdeelname van ouderen. Het doel is dat in het jaar 2030 weer de helft van de 55-plussers actief is in betaald werk (SER, 1999). Daarbij zal gerichte aandacht nodig zijn voor de 55+-vrouwen, omdat de arbeidsparticipatie van hen nog veel lager is dan die van 55+-mannen.

Figuur 1.1 Werkenden in Nederland naar leeftijd en sekse, 1999



Bron: Quispel, 1999

Om haar doel te bereiken, zet het kabinet meerdere strategieën in. Ten eerste werkt de overheid met de sociale partners aan leeftijdsbewust personeelsbeleid. Belangrijk aandachtspunt daarbij is het investeren in de employability of duurzame inzetbaarheid van ouderen. Een andere maatregel die bijdraagt aan een verhoging van de arbeidsdeelname

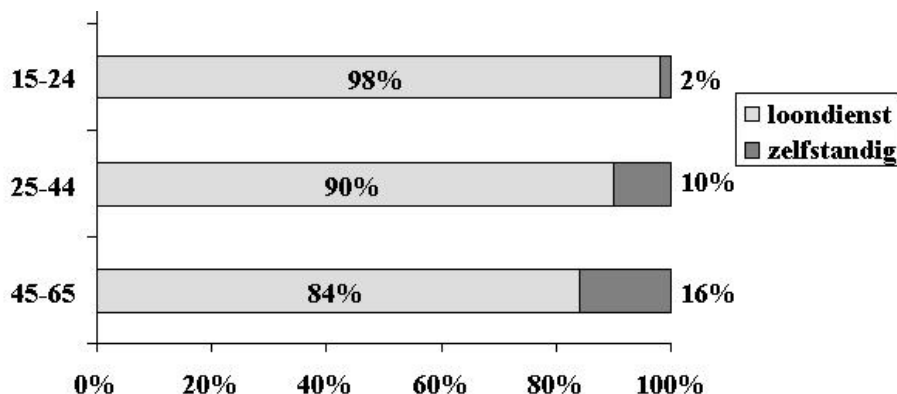
van ouderen is omzetting van VUT in flexibele pensioenregelingen. Verder wil het kabinet het voor werkgevers financieel aantrekkelijker maken om ouderen in dienst te nemen door hun een korting op de WAO-premie voor oudere werknemers te geven. Om het ontslaan van oudere werknemers te ontmoedigen, worden werkgevers door aanpassing van de WW meer geconfronteerd met de kosten van ontslag. Om werken voor ouderen aantrekkelijker te maken, komt er bovenop de reguliere arbeidskorting een speciaal voor ouderen aanvullende arbeidskorting die hoger is naarmate de leeftijd oploopt. Ook krijgen werkgevers vanaf het jaar 2002 de mogelijkheid om oudere werknemers een belastingvrije bonus toe te kennen.

Ondanks deze inspanningen op macroniveau, zijn de werkgevers nog niet helemaal doordrongen van de noodzaak van een duurzame arbeidsparticipatie van ouderen. Zij doen weinig om oudere werknemers langer inzetbaar te houden (Remery e.a., 2001). Werkgevers associëren veroudering binnen hun organisatie in de eerste plaats met stijgende arbeidskosten waar geen stijgende productiviteit tegenover staat. Dat zij als werkgevers invloed hebben op de productiviteit en inzetbaarheid van hun oudere werknemers, en in de toekomst deze groep hard nodig zullen hebben, lijken de meesten zich niet te beseffen (Remery e.a., 2001).

Oudere werknemers zelf melden dat zij te maken met de zogenaamde dubbele uitsluiting. Ze worden relatief vaak ontslagen. En maken vervolgens weinig kans op een andere baan omdat werkgevers liever kiezen voor een jongere kandidaat (De Feyter e.a., 2000). Niet-werkenden jonger dan veertig jaar hebben twee keer zoveel kans op het vinden van werk dan niet-werkenden van veertig jaar of ouder. Ook hoeven zij minder lang te zoeken. Werkzoekenden van 23 tot veertig jaar hebben gemiddeld vijf maanden nodig om een andere baan te vinden tegenover een jaar voor de veertigplussers (Arbeidsvoorziening, 2001).

De meeste maatregelen van de overheid zijn gericht op het bevorderen van werken in loondienst. Toch werkt in Nederland één op de elf werkenden als zelfstandige. Ouderen werken daarbij relatief vaker als zelfstandig ondernemer dan jongeren (zie figuur 1.2). Ook in het buitenland zijn ouderen relatief vaker zelfstandig ondernemer (Smulders en Evers, 2000).

Figuur 1.2 Verhouding werken in loondienst en als zelfstandig ondernemer in Nederland naar leeftijd, 1999



Bron: EBB, 2000

Het is niet precies duidelijk waarom werkende ouderen relatief vaker als ondernemer werkzaam zijn dan als werknemer. Het is niet zo dat ondernemers relatief vaak op latere leeftijd starten. Integendeel, de meeste ondernemers starten hun bedrijf op jonge leeftijd. Tabel 1.1. laat zien dat slechts één op de vijf startende ondernemers vijfenvestig jaar of ouder is. In het algemeen geldt dus dat je jong begint als ondernemer en dat lang blijft.

Wel kan het zijn dat er sprake is van een cohort- of generatie-effect. Waren er dertig jaar geleden veel meer mensen die als zelfstandig ondernemer aan de slag gingen dan tegenwoordig.

Tabel 1.1 Starters naar leeftijd en sekse, 2000 (in percentages)

| Leeftijd | Man | Vrouw | Totaal |
|--------------------|-----|-------|--------|
| Jonger dan 25 jaar | 10 | 5 | 9 |
| 25 – 34 jaar | 33 | 36 | 34 |
| 35-44 jaar | 35 | 43 | 37 |
| 45 jaar en ouder | 22 | 16 | 20 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |

(N=1000)

Bron: EIM, Starterspanel, 1999 en 2000

Behalve deze verklaringen aan de instroomkant, zijn er ook mogelijke verklaringen aan de uitstroomkant. Een mogelijke verklaring is dat er relatief veel oudere zelfstandigen zijn omdat relatief veel oudere werknemers uitstromen door collectieve VUT- of prepensioenregelingen. Een andere mogelijke verklaring is dat ondernemers langer actief blijven omdat het zelfstandig ondernemerschap veel meer regelmogelijkheden biedt dan een baan in loondienst. Deze

regelmogelijkheden maken het in principe mogelijk voor ouderen om het werk beter aan te passen aan de individuele mogelijkheden en behoeften. Zelfstandigen noemen dit zelf kunnen bepalen wat en hoe en wanneer je iets doet, het 'eigen baas zijn', herhaaldelijk als het meest aantrekkelijke aspect van ondernemerschap (Evers, 2000; De Feyter, 2000; Evers e.a., 2001).

Een derde mogelijke verklaring is dat ondernemers minder last hebben van de negatieve beeldvorming over ouderen dan werknemers (De Feyter, 2000, Remery, 2001). Oudere werknemers worden relatief vaak ontslagen. En ze maken weinig kans op een andere baan, omdat de werkgever liever kiest voor een jongere kandidaat.

Er is nog weinig bekend over de specifieke achtergronden en ervaringen van mensen die na hun vijfenveertigste zijn gestart als zelfstandig ondernemer. Daarom is het de moeite waard om na te gaan of het zelfstandig ondernemerschap extra kansen biedt voor 45-plussers. Niet alleen als een extra kans om op een gezonde en zinvolle manier aan het werk te blijven, maar ook als middel om terug te keren in het arbeidsproces.

Dit onderzoek naar oudere starters omvat twee delen. Het eerste deel is een kwalitatieve verkenning waarin met eenentwintig mannen en vrouwen van vijftig jaar en ouder is gesproken over hun achtergrond en ervaringen bij het starten van een eigen bedrijf. In de portrettenbundel "Een halve eeuw jong" zijn hun persoonlijke portretten gepubliceerd.

Het tweede deel is een kwantitatief onderzoek. In een telefonische enquête is met bijna vierhonderd mannen en vrouwen die na hun vijfenveertigste een eigen onderneming hebben opgezet, gesproken.

Het onderzoek maakt deel uit van het TNO-onderzoeksprogramma Arbeid, het thema "Kleine bedrijven en zelfstandig ondernemerschap: kansen op werk?". Dit wordt uitgevoerd met middelen van de overheid op het beleidsterrein van het ministerie van SZW.

1.2 De centrale vragen

De vraag waar het hier om draait, is: Biedt het zelfstandig ondernemerschap extra kansen voor 45-plussers om 'langer leuk en zinvol' te blijven werken? Om antwoord op deze vraag te geven, bekijken we de volgende aspecten:

- **Achtergrond:** persoonskenmerken, privé-situatie, arbeidsverleden en startmotief;

- **Start:** financiële situatie, aanvragen van informatie en advies, startkapitaal, werkzaamheden, bedrijfskenmerken;
- **Bedrijfsvoering:** klanten en acquisitie, tarieven, personeel, werktijden, scholing, samenwerking en contacten;
- **Financiële en sociale zekerheid:** afhankelijkheid van inkomsten van de onderneming, bedrijfsresultaten, ondernemersrisico's, ziekte en arbeidsongeschiktheid, pensioen.

Vervolgens bekijken we hoe deze 45+starters aankijken tegen het starten van een bedrijf op latere leeftijd.

1.3 Leeswijzer

Na de inleiding in dit hoofdstuk volgt in hoofdstuk twee een kort overzicht van eerder onderzoek over zelfstandig ondernemerschap en de invloed van leeftijd en sekse daarop. Hoofdstuk drie geeft de resultaten weer van de telefonische enquête onder de 45+starters. In hoofdstuk vier volgen de conclusies en aanbevelingen op basis van deze enquête.

2 Ondernemerschap, leeftijd en sekse

In dit hoofdstuk worden enkele gegevens over zelfstandig ondernemerschap en het belang van de leeftijd en sekse van de ondernemer of starter behandeld.

2.1 Zelfstandig ondernemerschap

Van elke elf werkende Nederlanders is er één zelfstandig ondernemer. De andere tien hebben een baan in loondienst (EBB 1999, 2000). Met een huidige werkzame beroepsbevolking van ongeveer 6,8 miljoen betekent dat Nederland ongeveer driekwart miljoen zelfstandigen en ruim zes miljoen werknemers telt.

Dit beeld was in de jaren negentig vrij stabiel. Zowel het aantal zelfstandigen als het aantal werknemers groeide in deze periode met ongeveer vijftien procent, waardoor de verhouding tussen de groepen ongeveer gelijk bleef.

De laatste jaren lijkt het starten van een eigen bedrijf echter populairder te worden. In de periode van 1994-1997 startten er in Nederland rond de 40.000 mensen per jaar. De laatste jaren stijgt dat aantal. In 1999 telde men 47.000 starters, en in 2000 ligt dat aantal rond de 55.000 (Min EZ, 2000b).

Een verklaring van deze stijging wordt gezocht in de volgende factoren: de opkomst van de dienstensector, de tendens naar een kleinere bedrijfsvoering, de vereenvoudiging van de Vestigingswet in 1996, en algemene economische trends. Bij dat laatste denkt men aan de groeiende waardering van het ondernemerschap, de toenemende aandacht voor toeleveren en uitbesteden en het algemeen economische klimaat.

In 1998 was naar schatting 2,5 procent van de Nederlandse bevolking tussen de 18 en 65 jaar bezig met het opzetten van een eigen bedrijf. In absolute aantallen betekent dat 252.000 zogenaamde prestarters. In vergelijking met anderen zijn prestarters relatief vaker man, jong, hoog opgeleid en hebben een hoog inkomen. Jonge mannen van 18 tot en met 34 jaar in de grote steden zijn relatief en absoluut de grootste groep (Van Gelderen, 1999).

2.2 Startleeftijd maakt verschil

Leeftijd is een factor van belang. Hoewel in het vorige hoofdstuk bleek dat van de werkende ouderen het aandeel zelfstandigen stijgt

met de leeftijd, geldt dat niet wanneer we alleen kijken naar de groep zelfstandigen. Van de groep zelfstandigen is het grootste deel tussen de vijfentwintig en vijfenvestig jaar oud. Er zijn weinig ondernemers jonger dan vijfentwintig jaar en ook weinig ondernemers ouder dan vijfenvestig.

Mensen die na hun veertigste een bedrijf beginnen, onderscheiden zich onder andere op de volgende punten van mensen die eerder starten (Van Uxem, 1996). Het zijn vaker mannen. Ongeveer één op de zes 40+starters is vrouw. Verder zijn de latere starters hoger opgeleid dan jongere starters. Ze hebben vaker ervaring met leiding geven, personeelszaken en financieel management. Als startmotief noemen latere starters vaker (dreigende) werkloosheid.

Het starten op latere leeftijd lijkt voor- en nadelen te hebben. Mogelijke voordelen zijn de ruime kennis en ervaring, de grote hoeveelheid contacten en het eigen vermogen van latere starters. Verder blijken late starters de eerste vijf jaar na de start relatief vaker te ‘overleven’ dan vroege starters (Van Uxem, 1996). Ook blijken vroege en late starters een vergelijkbare groei in personeel en omzet hebben. Aan de andere kant is het de verwachting dat latere starters meer moeilijkheden ondervinden bij het aantrekken van vreemd kapitaal, het verzekeren tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid en het regelen van een goede pensioenvoorziening.

2.3 Sekse is van belang

Mannen kiezen vaker voor het zelfstandig ondernemerschap dan vrouwen. In 1999 was van het totaal aantal zelfstandigen zeventig procent man en dertig procent vrouw (EBB 1999, 2000).

Mannen en vrouwen verschillen qua opleiding. Hoewel ze even hoog zijn opgeleid, hebben mannen vaker een technische opleiding en vrouwen vaker een opleiding in de economische, administratieve of commerciële richting of in de persoonlijke of sociale verzorging (Van Uxem, 1996).

Mede daardoor werken vrouwelijke en mannelijke ondernemers in – deels – andere bedrijfstakken. Mannen werken vaker in de landbouw en visserij, handel, zakelijke dienstverlening en bouwnijverheid. Vrouwen vaker in de handel, cultuur en overige dienstverlening, gezondheids- en welzijnszorg.

Verder verschilt de arbeidsmarktpositie bij de start. Mannen starten vaker vanuit loondienst een bedrijf (70%) dan vrouwen (50%). Ongeveer een kwart van de vrouwelijke starters begint een bedrijf vanuit de situatie dat zij het gezin verzorgden. Daarmee samenhangend hebben mannen bij de start meer dienstjaren achter de rug en hebben ze vaker ervaring opgedaan met leiding geven, financieel management en vaktechniek.

Er zijn ook verschillen in de bedrijfsvoering (Van Uxem, 1996). Vrouwen starten vaker op een kleinere schaal, zowel wat startkapitaal, maandomzet als het aantal werknemers betreft. Verder werken vrouwen vaker als parttime ondernemer. Vrouwen halen hun omzet vaker dan mannen uitsluitend op de lokale markt. Mannen werken daarentegen vaker internationaal. Verder werken mannen vaker samen met andere bedrijven en hebben ze ook vaker informeel contact met medeondernemers in netwerken.

Omzet vergroten is voor vrouwen minder belangrijk dan voor mannen. Dat geldt zeker wanneer de vrouw voor het levensonderhoud niet van deze omzet afhankelijk is en minder dan veertig uur per week in haar bedrijf werkt.

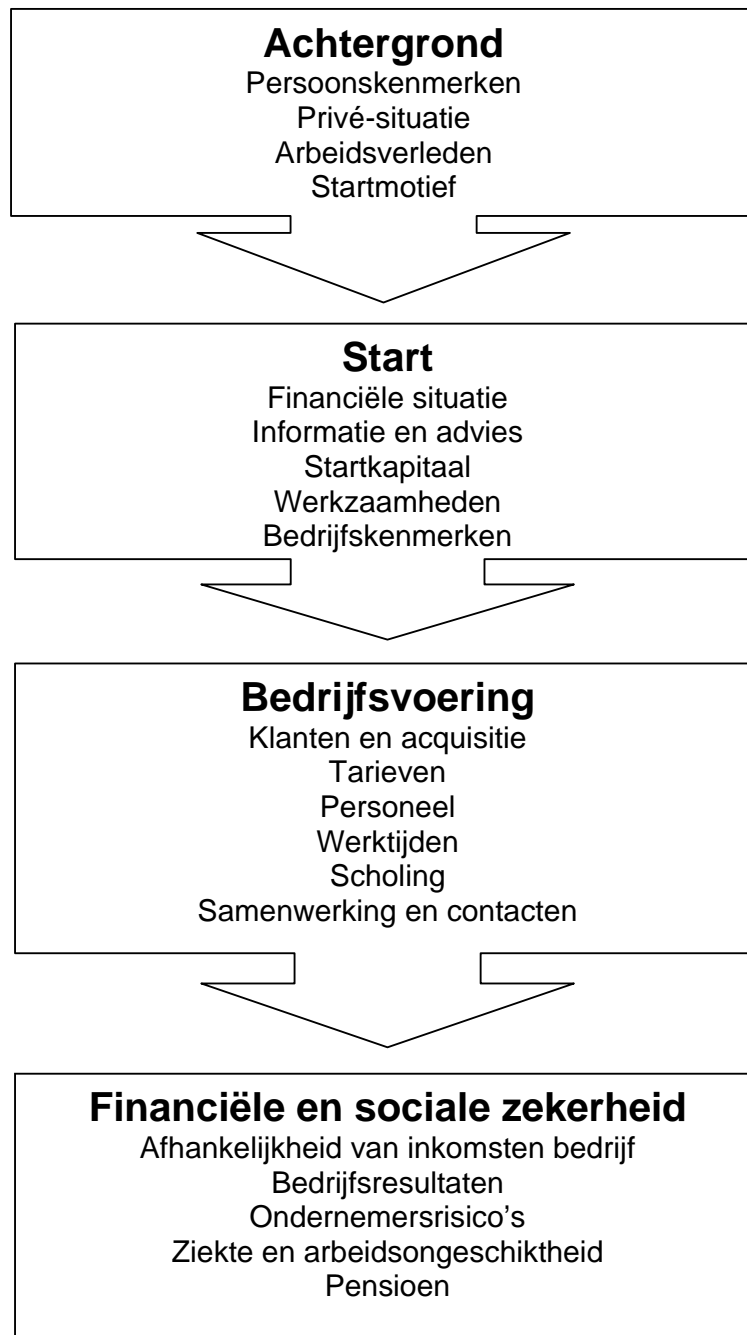
2.4 Conclusies

Er is het een en ander bekend over het starten van een bedrijf op latere leeftijd en over ondernemerschap bij mannen en vrouwen. We weten echter nog weinig over de verschillen en overeenkomsten binnen de groep latere starters. Worden de man-vrouwverschillen die in het algemeen zijn gesignaleerd, ook aangetroffen bij 45+starters? En zijn er bij de 45+starters groepen te onderscheiden die duidelijk goede of juist minder goede overlevingskansen hebben? Om hierover meer duidelijkheid te krijgen, worden in het volgende hoofdstuk de gegevens van de verkenning onder 45+starters gepresenteerd.

3 De verkenning onder 45+starters: de resultaten

Dit hoofdstuk geeft de resultaten weer van een telefonische enquête onder 389 ondernemers die na hun vijfenveertigste zijn gestart. We presenteren de resultaten in de volgorde van het schema hieronder. In bijlage A vindt u de bijbehorende tabellen.

In de laatste paragraaf gaan we in op hoe deze zelfstandigen zelf aankijken tegen het starten van een bedrijf op latere leeftijd.



Bij de bespreking van de resultaten hanteren we de volgende structuur. We beginnen met de gegevens over de gehele groep 45+starters. Vervolgens melden we mogelijke significante verschillen tussen de verschillende leeftijdsgroepen in de steekproef. Verder komen eventuele man-vrouw verschillen aan de orde.

Daarna vergelijken we de resultaten met ander onderzoek onder zelfstandigen. Met name het onderzoek van Bosch en anderen (1998) naar werknemers die een bedrijf startten en onderzoek van Evers (2000) naar zelfstandigen zonder personeel zijn hierbij relevant.

3.1 Achtergrond van 45+starters

Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de achtergrond van waaruit zij de stap naar het ondernemerschap hebben gemaakt. Vragen zijn: Wat hebben de 45+starters daarvóór gedaan? Wat voor opleiding hebben ze? Hebben ze een partner en/of kinderen? Hoe groot is de financiële noodzaak om meteen bij de start een renderend bedrijf neer te zetten?

3.1.1 Persoonskenmerken

Sekse

Aan de enquête hebben 281 mannen en 108 vrouwen meegewerkt. De steekproef bestaat daarmee uit 72 procent mannen en 28 procent vrouwen.

In werkelijkheid is het percentage vrouwelijke 45+starters lager, te weten 22 procent (gegevens EIM, 2001). In dit onderzoek is het percentage vrouwen in de steekproef verhoogd om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over mogelijke verschillen en overeenkomsten tussen mannen en vrouwen.

Startleeftijd

De leeftijd waarop deze ondernemers zijn gestart, loopt uiteen van 45 tot 70 jaar. Iets meer dan de helft van de respondenten is gestart voor het vijftigste jaar. Zes ondernemers zijn na hun 65^{ste} begonnen. De vrouwen startten op jongere leeftijd dan de mannen.

Huidige leeftijd

Tijdens het onderzoek is de gemiddelde leeftijd van de respondenten 56 jaar, waarbij de jongste 46 en de oudste respondent 78 jaar is.

Een derde van de ondernemers is 50 tot 55 jaar, een kwart ouder dan 60 jaar, en ongeveer een tiende 65 jaar of ouder.

De vrouwelijke ondernemers zijn jonger. Ze zijn gemiddeld 54 jaar terwijl de mannen gemiddeld 57 jaar zijn.

Om een indruk te krijgen: In het onderzoek onder zelfstandigen zonder personeel waren deze gemiddeld 44 jaar (Evers, 2000). In het onderzoek onder werknemers die een bedrijf startten was de gemiddelde leeftijd van de respondenten 37,5 jaar (1998), waarbij de leeftijd varieerde van 19 tot en met 65.

Startleeftijd, de huidige leeftijd en de leeftijd van het bedrijf hangen in dit onderzoek nauw samen. Dat laatste heeft te maken met de opbouw van de steekproef. Door het screeningscriterium dat iemand na zijn of haar 45ste het bedrijf moest hebben gestart, kan de groep die nu tussen de 45 en vijftig jaar is, nooit een bedrijf ouder dan vijf jaar hebben.

Opleiding

De starters zijn vrij hoog opgeleid. Ruim de helft (57%) heeft een HBO danwel een universitaire opleiding afgerond. De 55+starters zijn hoger opgeleid dan de 45-50 starters. Verder zijn de vrouwen lager opgeleid.

In vergelijking met algemene gegevens over werknemers die vanuit loondienst zelfstandig ondernemer worden (Bosch e.a., 1998), zijn de 45+starters hoger opgeleid.

Etniciteit

Bijna 95 procent van de respondenten is van Nederlandse afkomst. Bij tien procent van de starters is een van de ouders buiten Nederland geboren. Van die tien procent is ongeveer de helft zelf ook buiten Nederland geboren, meestal in een land binnen Europa of in Indonesië. De groep is te klein om mogelijke verschillen statistisch te toetsen. Daarom zal de etniciteit van de respondent in het rapport niet meer worden behandeld.

Uit onderzoek van Bosch e.a. (1998) blijkt dat van de werknemers die een bedrijf startten ook 95 procent in Nederland is geboren.

3.1.2 Privé-situatie

Samenstelling huishouden

De meeste starters (86%) wonen samen met een partner. Ongeveer 30 procent heeft daarbij ook thuiswonende kinderen. Dit betreft vooral de

groep die tussen de 45 en 50 jaar is gestart als ondernemer, nu tussen de 45 en 55 jaar is en een jonger bedrijf heeft.

De leefsituatie van de vrouwen en mannen lijkt veel op elkaar, hoewel van de heel kleine groep (3%) die met kinderen maar zonder partner woont, de vrouwen de meerderheid vormen.

De samenstelling van het huishouden wijkt bij de 45+starters niet af van die van zelfstandigen zonder personeel (Evers, 2000), of van de populatie werknemers die vanuit loondienst zelfstandig worden (Bosch e.a., 1998).

Zorgtaken kinderen

Ongeveer 33 procent van de respondenten heeft kinderen thuis wonen. Bij het merendeel hiervan (86%) gaat het om kinderen van 12 jaar of ouder.

Er zijn hierbij geen verschillen tussen mannen en vrouwen, noch tussen de verschillende starterleeftijdsgroepen.

Vanwege de specifieke leeftijd van deze starters heeft het geen zin om de gegevens te vergelijken met andere onderzoeksgegevens over zelfstandigen.

Zorgtaken buitenshuis

Niet alleen kinderen vragen zorg. Ook ouders of andere niet inwonende familie of andere naasten kunnen zorg nodig hebben. Juist bij oudere ondernemers kun je verwachten dat zorgtaken buitenshuis vaker voorkomen. Inderdaad blijkt 15 procent van de ondernemers de dagelijkse zorg voor iemand buitenshuis te hebben.

De startleeftijd maakt hierbij geen verschil, noch de leeftijd van de ondernemer ten tijde van het onderzoek. Er zijn wel man-vrouwverschillen. Vrouwen hebben vaker (29%) de dagelijkse zorg voor iemand dan mannen (10%).

Er zijn bij dit onderwerp geen referentiegegevens over zzp'ers of werknemers die vanuit loondienst een bedrijf startten. Wel zijn er gegevens over het percentage Nederlandse werknemers van 18 tot 65 dat zorgtaken buitenshuis heeft. Dat is 8 procent (Verboon e.a., 1999). In vergelijking met hen hebben 45+starters dus relatief vaak zorgtaken buitenshuis.

3.1.3 Arbeidsverleden

Voordat ze zelfstandig ondernemer werden, werkten de meeste starters (81%) in loondienst. Een andere groep van 8 procent (uitsluitend vrouwen) werkte daarvoor in de huishouding. Een groep

van 6 procent is vanuit een uitkering gestart. De uitkering betreft meestal een WW-uitkering. Er deden vijf WAO'ers en twee starters vanuit de bijstand mee aan het onderzoek. Verder waren er enkele starters met (pre)pensioen toen zij hun bedrijf startten.

Het belangrijkste leeftijdsverschil bij het arbeidsverleden is dat alleen de groep 55+starters ook vanuit een pensioensituatie voor zichzelf is begonnen. Verder zijn er geen significante verschillen voor wat betreft de startleeftijd.

Er zijn wel man-vrouwverschillen. Bijna eenderde (29%) van de vrouwelijke starters zorgden voor huishouden en gezin voordat zij hun bedrijf oprichtten. Iets meer dan de helft (55%) werkte in loondienst. Van de mannelijke 45+starters werkte 91 procent daarvoor in loondienst en geen enkele als huisman.

Er zijn weinig interessante verschillen met andere groepen zelfstandigen. Verschillen met de achtergrond van waaruit zzp'ers een bedrijf starten, hebben voornamelijk te maken met de kenmerken van de onderzoeksgroep (Evers, 2000). Ook zzp'ers starten meestal vanuit loondienst hun bedrijf (72%), maar daarnaast ook direct na hun studie (10%), als huisvrouw cq. man (7%), nadat ze al eerder een ander bedrijf hebben gestart (5%), of vanuit een uitkering (3%). Vanwege de gekozen leeftijdsgrens is het logisch dat 45+starters in ons onderzoek minder vaak vanuit een studie hun bedrijf starten. Verder heeft dit onderzoek zich uitsluitend gericht op mensen die na hun vijftienvoertigste voor de eerste keer een bedrijf starten.

3.1.4 *Startmotieven*

In de enquête is gevraagd wat de belangrijkste aanleiding was om het zelfstandig ondernemerschap te overwegen. Omdat het een open vraag betrof, zijn er veel verschillende antwoorden gegeven. De meeste antwoorden betreffen een combinatie van onvrede met de huidige situatie en/of positieve verwachtingen over het ondernemerschap. Ook is er in veel antwoorden iets als 'uitgekeken zijn op het werken in loondienst' te herkennen.

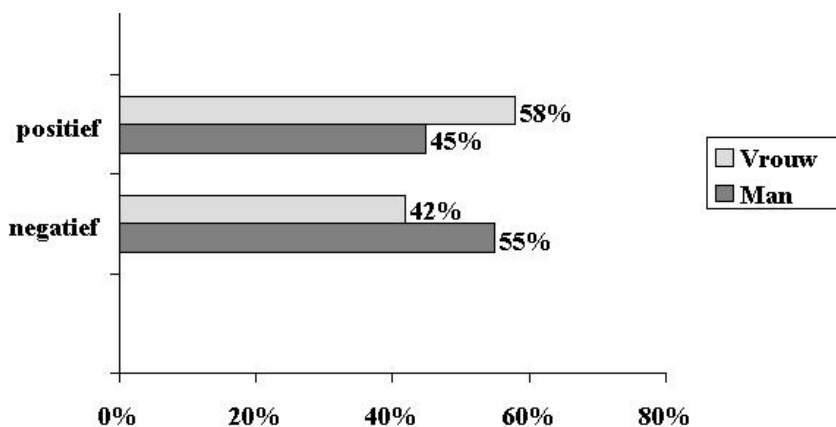
Enkele categorieën waren verder duidelijk te onderscheiden. Ten eerste noemt één op de vijf starters de dreiging van of daadwerkelijke werkloosheid als directe aanleiding om het ondernemerschap te overwegen. Verder noemt 12 procent onvrede in de toenmalige baan. De derde meest genoemde reden is gelukkig een positieve: men werd aangetrokken door de zelfstandigheid, vrijheid en uitdagingen van het ondernemerschap. Al met al noemt ongeveer de helft van de ondernemers positieve redenen en de andere helft meer negatieve.

De startleeftijd maakt enig verschil. De groep 45-49 starters geeft vaker dan de latere starters aan dat zij geen hoop hadden om nog een baan in loondienst te vinden. Het is opmerkelijk dat juist de jongste starters deze startaanleiding vaker noemen.

Verder lijkt de groep 55+starters vaker vanuit een positieve motivatie te zijn gestart. Ze geven minder vaak aan dat onvrede of problemen in hun voormalige baan in loondienst een aanleiding was om over het starten van een bedrijf na te denken. Voor deze groep is de VUT of het (pre)pensioen vaker de aanleiding om over een eigen bedrijf na te denken. Het ligt in de lijn van de verwachting dat de 55-plussers positievere redenen aanvoeren om te starten: Voor het geld hoeven velen het niet meer te doen, waardoor degenen overblijven die het echt willen.

Vrouwen noemen iets vaker positieve startmotieven (zie figuur 3.1). Dat heeft er vooral mee te maken dat zij minder vaak onvrede in hun vorige baan hadden en zich minder vaak met werkloosheid bedreigd voelden, mede omdat een derde als huisvrouw het bedrijf is gestart. De indeling in negatieve en positieve motivaties is overigens voor discussie vatbaar. Wij hebben de motivatie “ik heb meer tijd nu de kinderen groter zijn” bij de positieve motivaties ondergebracht, hetgeen protest opriep bij een lezer.

Figuur 3.1: Redenen om zelfstandig ondernemerschap te overwegen, 2000
(in procenten)
N=389



Voordat men besloot zelfstandig ondernemer te worden, heeft een derde van de respondenten ook gezocht naar een baan in loondienst. De meesten (69%) kozen uiteindelijk toch voor het eigen bedrijf,

omdat ze herhaaldelijk niet werden aangenomen of in het algemeen geen geschikte baan in loondienst vonden. De anderen gaven toch de voorkeur aan het ondernemerschap of kregen de kans een bedrijf te starten.

3.2 De start

3.2.1 Financiële situatie

Het starten van een bedrijf betekent doorgaans dat de starter ondernemersrisico's gaat lopen. Met name de inkomsten worden erg onzeker. Daarom is het belangrijk na te gaan in hoeverre de 45+starters bij de start al meteen volledig afhankelijk waren van de bedrijfsinkomsten.

Tabel 3.1 Afhankelijkheid van inkomsten bedrijf bij de start

| Situatie bij start van het bedrijf | | | | |
|---|-------------------------------|--------------------------|----------|----------|
| | Starter neveninkomsten | Partner inkomsten | N | % |
| 1 | Nee | Nee | 96 | 33 |
| 2 | Nee | Ja | 121 | 41 |
| 3 | Ja, loondienst | Nee | 13 | 4 |
| 4 | Ja, loondienst | Ja | 21 | 7 |
| 5 | Ja, uitkering | Nee | 12 | 4 |
| 6 | Ja, uitkering | Ja | 23 | 8 |
| 7 | Ja, vut of pensioen | Nee | 9 | 3 |
| 8 | Ja, vut of pensioen | Ja | 0 | 0 |
| TOTAAL | | | 295* | 100 |

* voor de andere starters was de startsituatie niet eenduidig

Iets meer dan een derde van de starters (38%) had in de startperiode zelf een tweede bron van inkomsten. De 55+starters hadden veel vaker (62%) een andere inkomstenbron dan de jongere starters.

Ook een partner met inkomen kan een vangnet betekenen voor de starter. Meer dan de helft van de starters (58%) leefde bij de start met een partner die eigen inkomsten had. Vrouwen vaker dan mannen (93% versus 47%). De startleeftijd maakt hierbij geen verschil.

Het inkomen van de meeste partners (81%) betrof een baan in loondienst. Alleen bij de 55+starters had de partner ook wel eens een (pre)pensioen.

De startsituatie is niet sekse-neutraal. Alleenverdienende starters zonder neveninkomsten (groep 1) zijn vrijwel uitsluitend mannen.

Als de starter zelf geen neveninkomsten heeft, maar de partner wel, dan is dat weer vaker een vrouw. In tabel 3.2 is te zien hoeveel mannen en vrouwen zelf een andere bron van inkomsten hadden bij de start.

Tabel 3.2 Sekse en eigen inkomsten bij start bedrijf, in aantallen (procenten)

| Situatie bij start van het bedrijf | Man | Vrouw | Totaal |
|---|------------|--------------|---------------|
| 1 Starter zonder neveninkomsten | 176 (67%) | 66 (69%) | 242 (67%) |
| 2 Starter met baan in loondienst | 27 (10%) | 16 (17%) | 43 (12%) |
| 3 Starter met uitkering | 37 (14%) | 10 (11%) | 47 (13%) |
| 4 Starter met vut of pensioen | 25 (09%) | 03 (03%) | 28 (08%) |
| TOTAAL | 265 (100%) | 95 (100%) | 360 (100%) |

* voor de andere starters was de startsituatie anders

Zoals verwacht hebben de vrouwen vaker een verdienende partner dan mannen. Daarom is het opvallend dat de mannen die vanuit een uitkeringssituatie ondernemer werden, ruim vijftien procent een verdienende partner heeft. Wellicht is een werkende vrouw voor mannen een zeer effectieve stimulans om zelf ook weer aan de slag te komen!

3.2.2 Informatie en advies

Bij het overwegen van de start van een bedrijf, rijzen er vaak een heleboel vragen. De meeste ondernemers (71%) hebben bij de start of eventuele uitbouw van hun bedrijf informatie gevraagd bij de Kamer van Koophandel. Verder hebben velen informatie of advies gezocht bij de accountant of boekhouder (63%), de bank (46%), familie of vrienden (43%), de belastingdienst (33%) of andere ondernemers (33%).

De startleeftijd maakt verschil. De jongste leeftijdsgroep (gestart op leeftijd van 45-49 jaar) maakt veel meer gebruik van alle genoemde informatiebronnen. De twee andere groepen vragen minder informatie of advies aan. De oudste leeftijdsgroep (55+starters) raadpleegt minder vaak de accountant of boekhouder (49%), de bank (32%), andere ondernemers (24%). Ook zoeken 55+starters minder vaak informatie of advies bij het IMK (6% tegenover 24% in de jongste leeftijdsgroep), werkgeversorganisaties (7% tegenover 20% in de jongste groep) of een beroepsorganisatie (3% tegenover 17% in de jongste groep).

Er zijn ook beperkte verschillen tussen mannen en vrouwen. Na de Kamer van Koophandel en de accountant of boekhouder, zijn voor vrouwen familie of vrienden de meeste geraadpleegde bron (53%). Voor mannen is de bank een belangrijkere informatiebron (49%).

Werknemers die vanuit loondienst een bedrijf startten, blijken vaker de weg te vinden naar de Kamer van Koophandel. Van die groep heeft 84% hier informatie gehaald (Bosch e.a., 1998). Ook benaderen ze vaker de belastingdienst (51%). Verder is hun informatie-zoekgedrag vergelijkbaar met de 45+starters.

Het raadplegen van een bron en het waarderen van de ontvangen informatie, zijn twee verschillende dingen. De meeste waardering hebben de starters voor de informatie van de accountant. De Kamer van Koophandel beoordelen zij als een goede tweede. Daarna verschillen mannen en vrouwen van mening. Bij de vrouwen komt de informatie of adviezen van familie en vrienden op de derde plaats, terwijl bij de mannen de reactie “ze hebben geen van alle goede informatie gegeven” het meest wordt gegeven.

Bij startleeftijd valt hier de groep die is gestart tussen de 50 en 54 jaar op. Deze groep is veel minder tevreden over de informatie van de Kamer van Koophandel, terwijl dat toch de belangrijkste informatiebron is.

De bank wordt slechts door 7 procent genoemd als een van de beste informatiebronnen, terwijl het de derde meest gebruikte bron is. In het onderzoek naar de ervaringen van werknemers die vanuit loondienst een bedrijf startten (Bosch e.a., 1998) bleek ook dat men relatief ontevreden was over de informatie van de bank. Een eerste conclusie kan zijn dat de verwachtingen van de respondenten en het informatie-aanbod van de banken in het algemeen nog niet optimaal op elkaar is afgestemd.

3.2.3 *Startkapitaal*

Driekwart van de bedrijven is begonnen met een kapitaal hoger dan €4.500 (ongeveer fl. 10.000,-). Startleeftijd maakt hierbij geen verschil. Sekse wel. Vrouwen zijn vaker met een lager startkapitaal begonnen dan mannen.

In 1998 bleek dat ongeveer tweederde van de werknemers die vanuit loondienst een bedrijf startten, begonnen met een kapitaal hoger dan €4.500 (ongeveer fl. 10.000,-) (Bosch e.a., 1998). In vergelijking

hiermee starten de 45+starters dus op grotere voet. Er zijn geen vergelijkingsgegevens van zzp'ers.

De meeste ondernemers (74%) hebben hun start gefinancierd uit eigen middelen. Hoe ouder de startleeftijd, hoe meer starters hebben geput uit hun eigen middelen.

Daarnaast heeft een kwart (ook) van de bank geleend. Dit geldt vooral voor de starters die tussen hun 45^{ste} en 49^{ste} zijn gestart. De 55+starters lenen veel minder vaak (6%) van de bank. Mannelijke starters blijken vaker (26%) van de bank te lenen dan vrouwen (15%).

3.2.4 *Werkzaamheden*

Gevraagd over hun arbeidsverleden geeft ongeveer de helft (53%) van de 45+starters aan hetzelfde werk te doen als vóór de start van hun bedrijf. De andere helft is ander werk gaan doen. Vrouwen maken vaker een omslag dan mannen. Bijvoorbeeld die van huisvrouw naar ondernemer.

Het werk dat de meeste mannen deden vóór de start, is dat van directeur/manager (23%), een technische functie (15%) of een kaderfunctie (13%). De meeste vrouwen werkten voor de start in een administratieve functie (21%), als huisvrouw (18%) of in de gezondheidszorg en welzijn (16%).

Hun huidige werkzaamheden omschrijven de ondernemers zelf meestal als: een Technische functie (16%), Directeur/eigenaar/manager (15%) of Detaillist/verkoper/ handelaar (13%).

Dat is de volgorde bij mannen. Bij vrouwen is het rijtje meest genoemde werkzaamheden: ambacht (17%), Detaillist/verkoper/ handelaar (16%), en persoonlijke verzorging (12%).

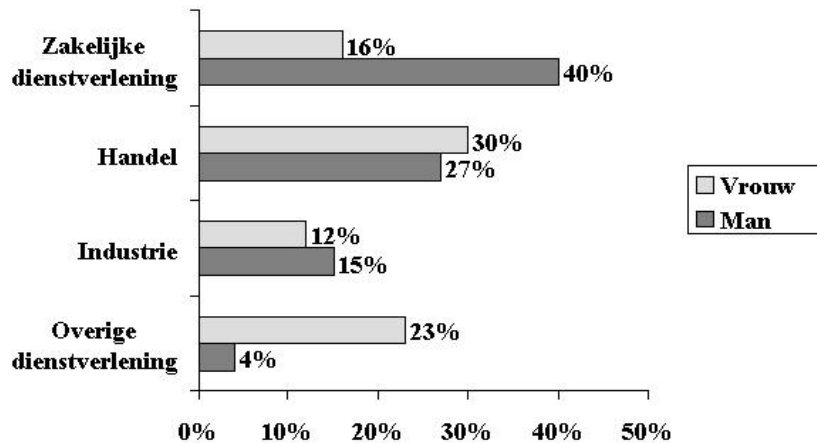
3.2.5 *Bedrijfskenmerken*

De meeste bedrijven zijn actief in de zakelijke dienstverlening (33%) of handel en reparatie van consumentenartikelen (29%). Belangrijkste leeftijdsverschil is dat de 55+starters vaker actief zijn in de zakelijke dienstverlening (44%) dan de twee jongere groepen. Belangrijkste sekseverschil is dat vrouwen vaker in de overige dienstverlening werken en mannen vaker in de zakelijke dienstverlening.

De bedrijven zijn zeker geen eendagsvliegen. Driekwart van de bedrijven bestaat langer dan drie jaar. Dat is de periode die in het

algemeen (o.a. Van Uxem en Bais, 1996) als de kritieke startperiode wordt gezien. De bedrijven van de vrouwelijke starters zijn in het algemeen jonger dan die van de mannelijke starters.

Figuur 3.2: Sector waarin 45+starters actief zijn, 2000 (in procenten)
N=389



De meest gekozen ondernemingsvorm is die van de eenmanszaak (53%). Vooral vrouwen (75%) kiezen voor die vorm. Mannen kiezen daarnaast ook vaak (29%) voor een BV, hetgeen samenhangt met het feit dat mannen de meer kapitaalintensievere bedrijven hebben. De VOF komt op de derde plaats.

Voor wat betreft de startleeftijd valt vooral de middengroep op. Ondernemers die tussen hun vijftigste en vierenvijftigste zijn gestart, kiezen vaker voor de BV (30%) en minder vaak voor de eenmanszaak (45%) dan de jongste en de oudste groep.

Bij ongeveer 40 procent van de bedrijven werkt de partner mee in het bedrijf. Mannen hebben vaker een meewerkende partner (46%) dan vrouwen (30%). Desalniettemin staat bij de meeste respondenten (66%) het bedrijf wel op naam van beide partners. Daarbij is er geen verschil tussen mannen en vrouwen. Ook de startleeftijd maakt geen verschil. In een kleine groep bedrijven (22%) werken ook de kinderen mee.

3.3 De bedrijfsvoering

3.3.1 Klanten en acquisitie

Iedere ondernemer heeft klanten nodig. Omdat de mannelijke en vrouwelijke 45+starters in verschillende sectoren werken, hebben ze ook verschillende soorten klanten. De belangrijkste klantgroep voor vrouwen zijn particulieren, voor de mannen zijn dat andere bedrijven of instellingen.

Het regelmatig werven van nieuwe klanten is voor de meerderheid (70%) van de ondernemers belangrijk. Daarbij is er geen verschil tussen mannen en vrouwen. De belangrijkste manier om nieuwe klanten te winnen is bij de helft van de mannen en vrouwen via via. Advertenties in kranten en tijdschriften noemt een minderheid (15%) als het belangrijkste wervingsmedium. Het sturen van direct mailing noemt een kleine groep (8%) als wervingskanaal.

Een eigentijdse manier om het eigen bedrijf onder de aandacht te brengen is een bedrijfswebsite. Ongeveer een vijfde van de respondenten heeft een eigen website en nog eens 14 procent is bezig met het opzetten van een eigen website.

3.3.2 *Tarieven*

De meeste ondernemers (62%) kunnen zelf hun tarieven bepalen. De meesten (68%) volgen daarbij het tarief dat gemiddeld in de betreffende branche wordt gebruikt. Ongeveer een vijfde meldt dat het eigen tarief lager ligt dan het branchegemiddelde. De groep die is gestart op een leeftijd tussen de vijfenveertig en negenenveertig, houdt vaker het branchetarief aan dan de latere starters. Er zijn bij dit onderwerp geen verschillen tussen mannen en vrouwen.

3.3.3 *Personeel*

Er bestaat soms het beeld dat oudere starters met name zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) zijn. In dit onderzoek is dat niet het geval. Dertig procent van de bedrijven heeft één of meerdere personen in loondienst. Het aantal varieert van één tot vijfendertig. Deze bedrijven zijn vooral te vinden in de zakelijke dienstverlening, de detailhandel, de industrie, groothandel, horeca en bouw. De zzp'ers werken voornamelijk in de zakelijke dienstverlening, en in mindere mate in de detailhandel, groothandel en industrie.

De 55+starters hebben vaker (84%) geen personeel in dienst. Verder hebben mannelijke ondernemers vaker personeel in dienst dan vrouwelijke ondernemers.

Een kwart van de ondernemers overweegt in de komende jaren (extra) personeel in dienst te nemen. De 55+starters en de vrouwelijke starters zijn minder gericht op personeelsgroei dan de jongere starters en de mannelijke starters.

3.3.4 *Werktijden*

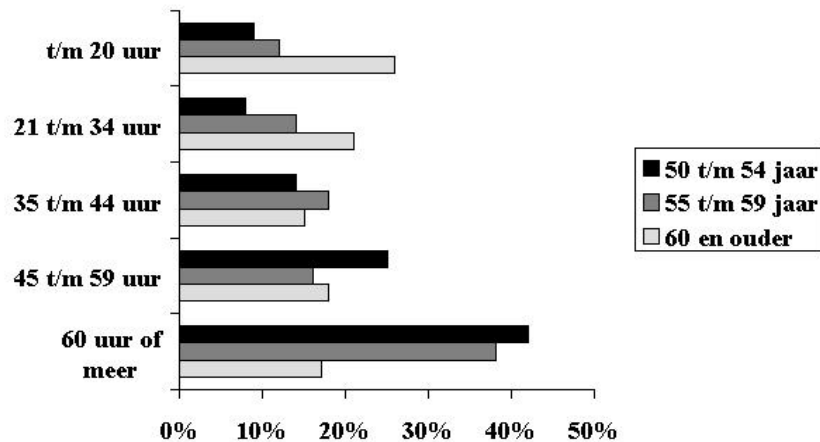
De meeste zelfstandigen (71%) werken gemiddeld 35 uur of meer ten behoeve van hun bedrijf. Dit wordt in loondienst gezien als fulltime werken. De mensen die op latere leeftijd zijn gestart, werken minder dan de groep die jonger ondernemer is geworden. Van de ondernemers die tussen hun 45^{ste} en 49^{ste} zijn gestart, maakt 44 procent lange werkweken van meer dan zestig uur. En van de 55+starters werkt meer dan de helft (56%) minder dan 35 uur in de week. Deze groep is ook flexibeler in de werktijden dan de jongere starters. Zoals ook in loondienst het geval is, werken vrouwelijke ondernemers (37%) vaker dan mannelijke ondernemers (26%) in deeltijd. Dit percentage van 26 procent is hoe dan ook vrij hoog vergeleken met de 10 procent van de mannelijke werknemers die deeltijd werkt (EBB, 2000).

De meeste respondenten (70%) kunnen zelf bepalen hoeveel en wanneer ze werken. Ongeveer een kwart zegt dat ze dat in beperkte mate kan. Een kleine groep van 6 procent geeft aan dat men het niet zelf kan bepalen. De 55+starters hebben meer regelmogelijkheden dan de jongere starters.

Iets meer dan de helft van de ondernemers werkt op vaste dagen. Bij de anderen (43%) wisselen de dagen en/of tijden waarop ze werken.

In de toekomst willen met name de mannelijke zelfstandigen wat minder gaan werken. Bijna de helft (48%) geeft dat aan. Van de vrouwen is dat eenderde. De meeste vrouwen (53%) willen hetzelfde aantal uur blijven werken, bij de mannen is dat 41 procent. Meer werken, wil slechts een kleine minderheid van 8 procent.

Figuur 3.3: Aantal uur per week dat 45+starters voor hun bedrijf werken, 2000 (in %) N=389



3.3.5 Scholing

Het volgen van scholing is een manier om bij te blijven op het eigen vakgebied, of kennis en ervaring op te doen op andere terreinen. Oudere werknemers in loondienst volgen vaak weinig scholing meer. Deels omdat zij daar zelf minder behoefte aan hebben, maar deels ook omdat hun werkgevers daar het nut niet meer van inzien (Feyter en Smulders, 2001; NIDI, 2001).

De meeste ondernemers (58%) uit dit onderzoek blijken tijd te investeren in scholing. Daar staat tegenover dat 39 procent geen tijd besteed aan scholing. Er zijn bij dit onderwerp geen verschillen tussen mannen en vrouwen. De redenen die men aanvoert om geen scholing te volgen, zijn voornamelijk dat in hun werk geen scholing nodig is, of dat zij zelf geen scholing nodig hebben. Een vijfde geeft aan dat het in het werk te druk is om tijd in scholing te steken. Tenslotte vindt 12 procent zich te oud om scholing te volgen. Dit zijn met name de ondernemers die nu zestig of ouder zijn.

3.3.6 Samenwerking en contacten

Ongeveer een derde van de ondernemers werkt samen met andere zelfstandigen. Mannen doen dat meer (39%) dan vrouwen (20%). Verder blijken herintreedsters opvallend weinig samenwerken met andere ondernemers, en de vutters juist erg vaak. Waarschijnlijk maakt de laatste groep dankbaar gebruik van het netwerk dat zij in hun werkzame leven hebben opgebouwd, terwijl de herintreedsters dat netwerk nog moeten opbouwen.

Naast het aangaan van vormen van samenwerking, kunnen ondernemers zich ook op andere wijze organiseren. Bijvoorbeeld door zich

aan te sluiten bij belangenorganisaties. In totaal heeft 51 procent dat gedaan. De meeste ondernemers (36%) hebben zich aangesloten bij een beroepsorganisatie. En kleiner deel (22%) is aangesloten bij een branche- of werkgeversorganisatie. En tenslotte is tien procent aangesloten bij een vakbond. Voor wat betreft de organisatiegraad zijn er geen verschillen tussen mannen en vrouwen of leeftijdsgroepen.

3.4 Financiële en sociale zekerheid

3.4.1 Huidige afhankelijkheid van inkomsten bedrijf

Voor tweederde van de starters zijn de inkomsten uit het bedrijf niet de enige bron van inkomsten voor het huishouden waarin men leeft. Bij de start van het bedrijf had 38 procent van de ondernemers zelf nog een andere bron van inkomsten. De 55+starters vaker dan de jongere starters. De ondernemers die na hun 55^{ste} zijn gestart, hadden vaker (62%) aanvullende inkomsten dan de groep die jonger was bij de start (32%). De inkomsten betreffen vaak de VUT of (pre)pensioen (57%).

Verder had bij 58 procent van de starters met een partner, deze partner eigen inkomsten. Meestal betreft dat een baan in loondienst. De startleeftijd maakt hierbij geen verschil, sekse wel. Vrouwen hadden veel vaker een partner met eigen inkomsten (93%) dan de mannelijke starters (47%).

De financiële startsituatie hangt samen met de huidige financiële situatie. Meer dan tachtig procent van de starters die zonder neveninkomsten zijn gestart, heeft ook in de huidige situatie geen neveninkomsten. Daarentegen heeft ongeveer zestig procent van de starters vanuit loondienst of uitkering, op het moment van onderzoek nog steeds neveninkomsten. De soort van inkomsten verandert daarbij soms. Zo zijn er ondernemers die begonnen vanuit loondienst, maar nu aangeven dat zij een uitkering of pensioen hebben. De ondernemers die vanuit een uitkering startten, hebben meestal nog steeds een uitkering, een enkeling heeft tegenwoordig ook een baan in loondienst. De vutters hebben allemaal hun neveninkomsten behouden.

Van de zogenaamde hybride starters, die naast hun bedrijf een baan in loondienst houden, geeft ruim de helft aan dat zij zich uiteindelijk helemaal op het bedrijf willen richten. Dit is een lager percentage dan in het onderzoek van Bosch en anderen (1998), waar tachtig procent van de hybride starters gericht was op de overgang naar het fulltime

ondernemerschap. De 45+starters lijken iets voorzichtiger te zijn en meer te doen aan risicospreiding.

Ook het aantal ondernemers met een partner met eigen inkomsten is ongeveer gelijk gebleven. De meeste vrouwen hebben nog steeds een partner met een eigen bron van inkomsten. Van de mannen hebben vooral de ondernemers die vanuit een uitkering zijn gestart, een verdienende partner (76%). De mannelijke ondernemers met VUT of pensioen hebben het minste vaak (33%) een werkende partner. Als de partner eigen inkomsten heeft, betreft dat meestal een baan in loondienst.

3.4.2 *Bedrijfsresultaten*

In deze paragraaf gaan we in op de inkomsten die men genereert uit het bedrijf. Het is belangrijk hier stil te staan bij twee punten. Het eerste betreft de samenstelling van de onderzoeksgroep. In de enquête is uitsluitend gesproken met 45+starters die tot op de dag van het onderzoek actief waren in hun bedrijf. Het onderzoek richt zich daarmee op de *survivors*. Naar verwachting zijn de bedrijfsresultaten van deze groep ondernemers daarom positiever dan die van alle 45+starters, blijver en stoppers, samen.

Het tweede punt is de noodzaak om voldoende bedrijfsinkomsten te genereren om van te kunnen leven. In de vorige paragraaf bleek dat de financiële situatie bij de start daarna weinig verandert. Als men bij de start neveninkomsten had, dan blijft dat meestal het geval. In die omstandigheid is het waarschijnlijk dat de ondernemers anders omgaan met hun bedrijf. Als iemand volledig afhankelijk is van de inkomsten van het bedrijf, zal iemand er optimaal in investeren in tijd (fulltime ondernemerschap) en geld (startkapitaal). Verder zal zo'n starter naar verwachting gericht zijn op winst en groei in omzet en personeel. Daarom ligt het in de lijn van de verwachting om de beste bedrijfsresultaten te verwachten bij de mensen die een volledige overstap maken naar het ondernemerschap en geen andere bronnen van inkomsten hebben.

De zaken gaan goed bij de 45+starters. Bijna tachtig procent heeft in 1999 winst gemaakt. En verwacht ook weer zo'n tachtig procent 2000 met winst af te sluiten. De vrouwen zijn bij dit laatste iets minder positief gestemd dan de mannen. De startleeftijd maakt geen verschil. Wel blijken de oudere bedrijven, de 'blijvers', vaker winst te maken dan de jongere bedrijven.

Hoewel de meesten winst maken, meldt eenderde van de ondernemers dat het bedrijf niet voldoende inkomsten genereert om naar eigen maatstaven van te leven. De startleeftijd van de ondernemers maakt uit. De inkomsten van de 55+starters zijn lager dan die van de jongere starters. De leeftijd van het bedrijf maakt geen verschil. De verschillen tussen mannen en vrouwen zijn hier vrij groot. De inkomsten zijn bij vrouwen lager dan die bij mannen. Van de vrouwelijke starters meldt 45 procent dat men van het bedrijf kan leven tegenover 73 procent van de mannen.

De omzet van de bedrijven varieert sterk. Een kwart heeft een omzet van minder dan een ton, een tweede kwart heeft een omzet tussen de één en vijf ton en een derde kwart heeft een omzet van meer dan vijf ton. Ten slotte geeft ongeveer een kwart geen antwoord op deze vraag. Het zijn met name de vrouwen (46%) die op deze vraag geen antwoord geven. Het is niet duidelijk of zij de gegevens niet paraat hebben, of de vraag niet kies vinden. Mannen hebben minder moeite met deze vraag. Negentig procent geeft antwoord.

Voor zover duidelijk, hebben de bedrijven van de vrouwelijke ondernemers een kleinere omzet dan die van de mannelijke ondernemers. Verder hebben de ondernemers die na hun 55^{ste} zijn gestart ook meestal een kleinere omzet dan de jongere starters.

Over de toekomst zijn de meeste starters positief. Bijna zeventig procent van de ondernemers noemt de werkvoorraad goed tot zeer goed. Slechts tien procent noemt de werkvoorraad matig tot slecht. Vrouwen zijn positiever over hun werkvoorraad dan mannen.

3.4.3 *Ondernemersrisico's*

De meeste 45+starters (68%) hebben zich verzekerd tegen wettelijke of beroepsaansprakelijkheid. Daarbij zijn geen verschillen tussen mannen en vrouwen. Wel blijken de 55+starters zich minder vaak te verzekeren dan de jongere starters. Ook de ondernemers die nu zestig of ouder zijn, hebben vaker geen verzekering dan de jongere ondernemers. Hiermee lopen deze groepen meer risico dan hun jongere collega's.

Als ze onverhoopt zonder werk zouden komen te zitten, denkt 41 procent van de ondernemers die periode te overbruggen met inzet van de eigen middelen of spaargeld. Daarnaast valt 33 procent terug op de inkomsten van de partner, de VUT of het pensioen, de uitkering of het

eigen inkomen uit loondienst. Ongeveer eenvijfde van de respondenten heeft geen oplossing voorhanden. Zij reageren met de opmerking dat het nog nooit is voorgekomen, of dat ze het niet weten.

3.4.4 *Ziekte en arbeidsongeschiktheid*

Voor ondernemers betekent uitval door ziekte vaak een onmiddellijke derving van inkomsten en blijvende arbeidsongeschiktheid vaak een direct gevaar voor het bedrijf. Twintig procent van de 45+starters heeft het afgelopen jaar wel eens verzuimd wegens ziekte.

Het totaal aantal dagen dat men in het afgelopen jaar heeft verzuimd, loopt uiteen van één tot 176 werkdagen.

De WAZ is bij de meesten (87%) bekend, maar daar heeft slechts twee procent ooit gebruik van gemaakt. Iets minder dan de helft heeft zich aanvullend verzekerd tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid, mannen vaker (47%) dan vrouwen (34%). In de meeste gevallen (67%) betreft dit een aanvullende verzekering bij een particuliere verzekeraar, soms bij een uitvoeringsinstelling (17%). Meestal begint deze verzekering uit te keren na acht tot dertig dagen.

De ondernemers die geen aanvullende verzekering afsluiten, vinden het niet nodig of te duur. Degenen die het niet nodig vinden (51%), kunnen terugvallen op het inkomen van de partner, VUT of pensioen, uitkering, eigen middelen, of een baan in loondienst. Een groep van 34 procent vindt de kosten van zo'n verzekering te hoog. Slechts 4 procent zegt dat men hier nog nooit over nagedacht heeft en 3 procent dat men niet verwacht ziek te worden.

3.4.5 *Pensioen*

De meeste ondernemers hebben een pensioenvoorziening getroffen, mannen vaker (79%) dan vrouwen (48%). Meestal gaat het hier om het pensioen dat zij hebben opgebouwd in hun (voormalige) baan in loondienst (40%), maar ook om een pensioenverzekering (22%), een koopsompolis (20%), een eigen spaarpot (19%) of een lijfrente-verzekering (14%).

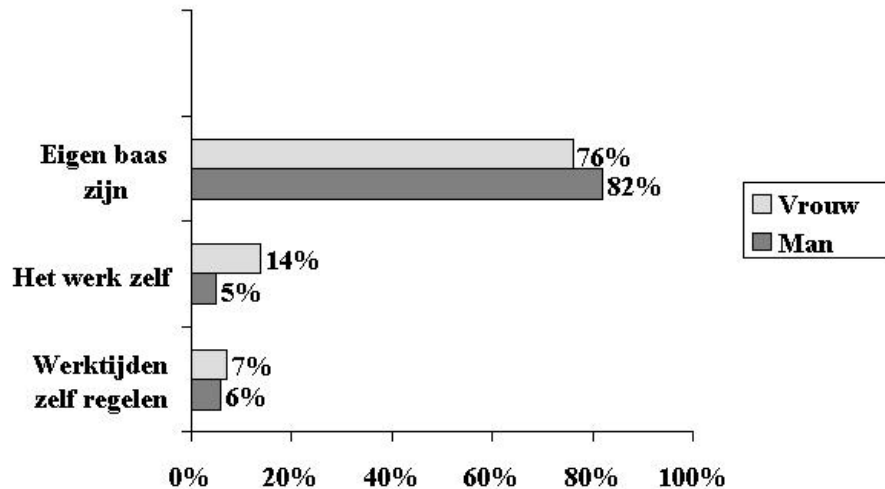
Van degenen die geen extra voorziening hebben getroffen (30%), vindt bijna de helft dat het ook niet nodig is. Zij vinden dat hun pensioen voldoende goed is geregeld via bijvoorbeeld hun vroegere baan in loondienst, hun partner, of spaarpot. Daarentegen vindt een kwart van deze ondernemers de kosten van een pensioenvoorziening te hoog.

3.5 De mening over starten van bedrijf op latere leeftijd

3.5.1 Aantrekkelijkheid van ondernemerschap

Wat maakt het ondernemerschap aantrekkelijk voor latere starters? Veruit de meesten (80%) roemen het ‘eigen baas zijn’. Zelf kunnen bepalen wat je doet en hoe je dat doet. Daarna blijkt vooral voor vrouwen de inhoud van het werk een belangrijk aspect te zijn. Het derde belangrijke pluspunt is het zelf je werktijden kunnen bepalen. Al met al zijn het dus vooral de regelmogelijkheden die het ondernemerschap aantrekkelijk maken. De startleeftijd maakt daarbij geen verschil. Ook de huidige leeftijd is niet van belang.

Figuur 3.4: Meest aantrekkelijke aspect van ondernemerschap bij 45+starters, 2000 (in procenten) N=389



3.5.2 Stellingen over starten van bedrijf op latere leeftijd

In het onderzoek zijn acht stellingen voorgelegd aan de 45+starters. Hun reactie op deze stellingen geeft een indruk van hun mening over het starten van een bedrijf op latere leeftijd.

In het algemeen oordelen de 45+starters positief over het starten van een bedrijf op latere leeftijd. Met name de 55+starters vinden dat het starten van een bedrijf op latere leeftijd meer voordelen dan nadelen heeft. Mannen en vrouwen verschillen bij deze stelling niet van mening.

Ten tweede zijn de meeste ondernemers (88%) het eens met de stelling dat mensen die na hun 45^{ste} voor zich zelf beginnen veel meer

kennis en ervaring hebben dan jongere starters. Mannen en vrouwen noch eerdere en latere starters verschillen hierbij niet van mening. Ten derde onderschrijft bijna de helft van de ondernemers dat “het starten van een eigen bedrijf na je vijfenveertigste een kroon op de carrière is”. De rest is het er niet mee eens (33%) of heeft geen mening (21%). Startleeftijd en sekse maken geen verschil.

De 45+starters zien weinig nadelen aan het starten op latere leeftijd. Ten eerste vinden de meesten niet dat banken sneller krediet geven aan jongeren dan aan ouderen. Startleeftijd maakt hier geen verschil. Ten tweede schatten de meesten (48%) de risico's van 45+starters bij het starten van een bedrijf niet hoger in dan de risico's van jongere starters. Sekse en startleeftijd is hierbij niet van invloed. Neveninkomsten vindt men van belang. Meer dan de helft (54%) stelt dat “het voor 45-plussers moeilijk is om zelfstandig ondernemer te worden zonder andere bronnen van inkomsten”. De 55+starters vinden dit vaker dan de eerdere starters. Verder zijn vrouwen het vaker (70%) eens met deze uitspraak dan mannen (48%).

De laatste stelling gaat tevens over de kansen op een baan in loondienst: “Voor mensen van vijfenveertig jaar en ouder is het zelfstandig ondernemerschap vaak de laatste kans om aan het werk te komen”. Evenveel respondenten zijn hier wel en niet mee eens. De mensen die zijn gestart tussen hun vijftigste en vijfenvijftigste jaar beschouwen het ondernemerschap vaker als de laatste kans op werk. Mannen zien het ook vaker als laatste kans dan vrouwen.

Al met al zijn de respondenten vrij positief over het starten van een bedrijf op latere leeftijd.

4 Conclusies en beschouwing

Dit hoofdstuk vat de resultaten van de enquête samen. Vervolgens gaat het in op de invloed van sekse, leeftijd en neveninkomsten. Daarna komen vijf groepen 45+starters aan de orde. Het rapport eindigt met een beschouwing en een aantal aanbevelingen.

4.1 De grote lijnen

In deze paragraaf vatten we de belangrijkste gegevens over de 45+starters samen. Daarbij volgen we de indeling van het vorige hoofdstuk.

Voordat we ingaan op de resultaten, is het belangrijk nog even stil te staan bij de onderzoeksgroep. We hebben uitsluitend gesproken met 45+starters die tot op de dag van het onderzoek actief waren in hun bedrijf. De resultaten zeggen daardoor alleen iets over de survivors onder de 45+starters. Naar verwachting zijn de resultaten hierdoor positiever dan wanneer we met 45+starters hadden gesproken die hun bedrijf alweer hadden beëindigd.

4.1.1 *Achtergrond*

De steekproef bestaat voor driekwart uit mannen en een kwart vrouwen. Ongeveer de helft is voor het vijftigste levensjaar gestart als ondernemer. Ten tijde van het onderzoek was de gemiddelde leeftijd zesenvijftig jaar. Bijna allemaal waren ze van Nederlandse afkomst. De 45+starters zijn vrij hoog opgeleid. Ruim de helft heeft een opleiding op HBO- of universitair niveau.

De meeste starters wonen samen met een partner. De jongere respondenten hebben soms ook nog thuiswonende kinderen. Vijftien procent van de 45+starters heeft de dagelijkse zorg voor familie of een andere naaste buitenshuis. Vrouwen hebben dat twee keer zo vaak als mannen.

De meeste starters werkten in loondienst op het moment dat zij een bedrijf startten. Van de vrouwen is echter een kleine eenderde als herintreedster het bedrijf gestart. Verder worden de 55+starters vaker vanuit de VUT of (pre)pensioen ondernemer.

De aanleiding om het zelfstandig ondernemerschap te overwegen, is bij de helft vanwege positieve verwachtingen ten aanzien van het ondernemerschap. Bij de rest heeft het veel te maken met negatieve

ervaringen met of verwachtingen ten aanzien van het werken in loondienst.

4.1.2 *Start*

Ongeveer eenderde van de starters is vanaf het begin volledig afhankelijk van de inkomsten van het bedrijf. De andere starters hebben of zelf nog een andere bron van inkomsten, of een partner met eigen inkomsten. De situatie blijkt in het algemeen vrij stabiel. Als men bij de start kiest voor de volledige en directe overstap naar het ondernemerschap, dan blijft men daar vaak bij. Omgekeerd is te zien dat als starters een tweede inkomstenbron hadden bij de start, deze meestal relevant blijft.

De meeste starters vragen informatie of advies bij meerdere informatiebronnen aan. Het meeste gebruik wordt gemaakt van de Kamer van Koophandel, de accountant of boekhouder, de bank, familie of vrienden, de belastingdienst en andere ondernemers. Oudere starters zijn iets minder actief in hun zoekgedrag. Vrouwen maken meer gebruik van informele kanalen, mannen meer van de bank.

De meerderheid is begonnen met een bedrag van meer dan 4.538 euro (fl 10.000,-). Vrouwen beginnen vaker op kleinere schaal dan mannen. De meeste ondernemers starten met inzet van eigen middelen. Met name de jongere mannen lenen geld van de bank.

De meeste starters zijn actief in de zakelijke dienstverlening, de handel, industrie en overige dienstverlening. Ongeveer de helft van de ondernemers maakt een omslag bij de start. Ze doen als ondernemer andere werkzaamheden dan daarvóór. Vrouwen maken vaker een omslag dan mannen.

Driekwart van de bedrijven bestaat meer dan drie jaar, hetgeen betekent dat zij uit de eerste kritische startfase zijn gekomen. De meest gekozen ondernemingsvorm is de eenmanszaak of de BV, waarbij vrouwen vaker de eenmanszaak en mannen relatief vaker de BV kiezen.

4.1.3 *Bedrijfsvoering*

Bedrijven en/of particulieren zijn de belangrijkste klantgroepen. De overheid blijkt nauwelijks een rol te spelen als klant. De vrouwelijke 45+starters werken vaker voor particuliere klanten, terwijl de mannen relatief vaker voor bedrijven werken. De belangrijkste manier om nieuwe klanten te krijgen, is via via. De meeste starters kunnen zelf

hun tarieven bepalen en volgen daarbij de tarieven die in de markt gelden.

Ongeveer eenderde van de ondernemers heeft personeel in dienst. De 55+starters en vrouwen kiezen minder vaak voor personeel.

De meeste ondernemers werken gemiddeld 35 uur of meer in hun bedrijf. Vergeleken met de formele werktijden in loondienst betekent dat dat de meesten fulltime ondernemer zijn. Vrouwen en 55+starters werken minder uren dan de rest. Ongeveer de helft van de mannen wil in de toekomst minder gaan werken.

De meeste ondernemers investeren een of meerdere dagen per jaar om zich bij te laten scholen. Verder werkt ongeveer eenderde van de ondernemers samen met andere zelfstandigen. De helft van de 45+starters heeft zich aangesloten bij een beroepsorganisatie, branche-organisatie of vakbond.

4.1.4 *Financiële en sociale zekerheid*

Tweederde van de huishoudens van de 45+starters is vanaf het begin niet volledig afhankelijk van de inkomsten van het bedrijf. Deze starters hebben zelf neveninkomsten of een partner met eigen inkomsten. Deze situatie is bij de meesten stabiel. De VUT of het (pre)pensioen wordt met het stijgen der jaren voor steeds meer ondernemers de bron van neveninkomsten. Deze stabiele neveninkomsten bieden in principe de mogelijkheid om minder uren te gaan werken in het bedrijf.

Hoewel de meeste ondernemers winst maken, kan één op de drie niet leven van de inkomsten van het bedrijf. Dat geldt vooral voor de 55+starters en vrouwelijke 45+starters. Of dit een zorgwekkende situatie is, kunnen we hier niet nagaan. Dat hangt onder andere af van de hoogte van de andere inkomsten in het gezin. Qua werkvoorraad ziet de toekomst er in ieder geval voor de meesten niet somber uit. Bijna zeventig procent beoordeelt deze als goed tot zeer goed.

Niet alle ondernemersrisico's worden afgedekt. De meeste 45+starters hebben zich verzekerd tegen beroeps- of wettelijke aansprakelijkheid, maar minder dan de helft heeft zich verzekerd tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid. De hoge kosten van zo'n verzekering is de belangrijkste reden om hiervan af te zien. Hun pensioen is volgens de meeste ondernemers goed geregeld. Ze verwijzen naar het pensioen dat ze in loondienst hebben opgebouwd en soms nog opbouwen, of naar het pensioen van hun partner. Mannen hebben vaker dan vrouwen een aanvullende pensioenvoorziening getroffen. De hoge

kosten zijn wederom de meest genoemde reden om af te zien van een extra pensioenvoorziening.

4.1.5 *Mening over het ondernemerschap*

De 45+starters denken vrij positief over het ondernemerschap. Als het grote voordeel van ondernemerschap noemen zij het ‘eigen baas zijn’. Zelf de werkinhoud en de werktijden kunnen bepalen worden erg belangrijk gevonden.

De meeste ondernemers vinden dat het starten op latere leeftijd voordelen heeft. Bijvoorbeeld omdat 45+starters meer kennis en ervaring hebben dan jongere starters. Verder ziet de helft van de starters het eigen bedrijf als een kroon op de carrière. De respondenten signaleren weinig nadelen. Men heeft niet de indruk dat banken minder snel krediet geven aan latere starters. Ook heeft men niet de indruk dat latere starters grotere risico's lopen. Toch vindt de helft dat het heel moeilijk zou zijn om na je vijfenveertigste zonder een tweede bron van inkomsten een eigen bedrijf te beginnen.

4.2 **Invloed van sekse, startleeftijd en neveninkomsten**

De oudere starter bestaat niet. Dat was één van de conclusies in “Een halve eeuw jong”, de eerste publicatie in dit onderzoek. Wel zijn er factoren aan te wijzen die voor velen van invloed blijken te zijn op de keuzes die ze maken als zij ondernemer worden. Deze paragraaf gaat in op de factoren sekse, startleeftijd en neveninkomsten.

4.2.1 *Sekse*

Er lijkt ook bij latere starters zoiets te zijn als vrouwelijk en mannelijk ondernemerschap. De mannen in dit onderzoek voldoen vaker aan het beeld van de ‘klassieke ondernemer’ die gericht is op groei in omzet en personeel. Vrouwen werken vaker in de overige dienstverlening en mannen vaker in de zakelijke dienstverlening. Verder hebben vrouwen vaker particulieren in plaats van bedrijven als klant. Ze starten hun bedrijf op kleinere voet en houden dat ook zo. Ze beginnen met een lager startkapitaal, waarvoor ze minder vaak een lening bij de bank aanvragen. Ze werken vaker parttime en genereren mede daardoor een lagere omzet. Ze nemen ook minder vaak personeel aan, en zijn dat ook minder vaak van plan in de toekomst. Bij vrouwelijke ondernemers lijkt het met name om de inhoud van het werk te gaan, terwijl bij mannen het genereren van inkomsten een belangrijke doelstelling is. De financiële kant van de zaak lijkt

vrouwen veel minder te boeien. Ze kunnen ook minder vaak van hun bedrijf leven dan mannen. Vrouwen gaven opvallend vaak geen antwoord op vragen over financiële aspecten van hun onderneming.

4.2.2 *Startleeftijd*

Verder blijkt ook leeftijd een factor van invloed te zijn. De startleeftijd maakt verschil. De 55+starters komen in dit onderzoek naar voren als de ondernemers zonder zorgen. Ze lijken de minste problemen met het starten van een bedrijf te hebben gehad. De meesten hadden en hebben een basisinkomen uit hun (pre)pensioen of VUT. Ze zijn daardoor niet afhankelijk van de inkomsten van hun bedrijf. Het ondernemerschap is iets extra's waarvoor zij in alle vrijwilligheid hebben gekozen.

Verder blijkt dat hoe ouder de starter, hoe feminiener de aanpak. De 55+starters werken vaker parttime en op flexibele tijden dan de jongere starters. De meesten hebben geen personeel en een omzet van minder dan één ton. Vanwege hun basisinkomen, lopen de 55+starters minder ondernemersrisico's dan jongere ondernemers. Zij hebben zich daarom ook minder vaak aanvullend verzekerd tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid. Een kwart van de 55+starters tegenover de helft van de 45-49 starters. Verder vinden de meeste 55+starters dat hun pensioen voldoende goed geregeld is via hun vorige baan in loondienst.

De groep die is gestart tussen de 45 en 55 jaar, is minder zorgeloos, in de zin dat voor hen de bedrijfsinkomsten belangrijker zijn. Verder moeten ze ook meer 'bedrijfskosten' maken. Een arbeidsongeschiktheidsverzekering is voor deze groep erg belangrijk, terwijl die voor 'ouderen' juist erg kostbaar zijn. Verder is voor deze groep het pensioen vaker niet voldoende opgebouwd en moeten zij aanvullende voorzieningen treffen.

4.2.3 *Neveninkomsten*

Een derde factor die in deze studie van belang blijkt, is de financiële startpositie, met name de aanwezigheid en de soort van de neveninkomsten. Daarbij is ook de hoogte van deze neveninkomsten van belang, maar omdat we daar in dit onderzoek niet naar hebben gevraagd, zijn deze gegevens niet bekend.

Slechts 33 procent van de 45+starters en hun gezin is vanaf de start helemaal aangewezen op de inkomsten uit het bedrijf. De rest heeft zelf nog een andere bron van inkomsten of een partner met eigen

inkomsten. Voor de meesten blijft deze situatie na de startfase gehandhaafd. Bovendien zijn die neveninkomsten bij een deel van de starters stabiel, zoals voor herintreedsters en gepensioneerden of vutters.

De aanwezigheid van neveninkomsten is van invloed op de keuzes die de 45+starters maken bij de vormgeving van het bedrijf. De starters zonder neveninkomsten maken de meeste uren voor hun onderneming. Ze werken meer dan fulltime. Bij mannen werkt de vrouw dan ook vaak mee. Deze starters kunnen zichzelf en het gezin meestal goed onderhouden van de bedrijfsinkomsten.

De starters met neveninkomsten zijn meestal parttime ondernemer. Ze geven vaker aan dat zij niet zouden kunnen leven van hun bedrijf, maar dat hoeven ze ook niet vanwege hun neveninkomsten. Van de ondernemers die hun bedrijf met een baan in loondienst combineren, wil een deel uiteindelijk fulltime ondernemer worden. Een ander deel wil de combinatie voortzetten en de voordelen van een baan in loondienst, stabiele inkomsten en een ziekte- en arbeidsongeschiktheidsverzekering, combineren met de voordelen van het ondernemerschap, het eigen baas zijn. Bij de start vanuit een uitkeringssituatie, kan het de doelstelling zijn om uit die uitkering te komen. Deze doelstelling is lang niet altijd haalbaar (zie ook Evers en anderen, 2001). Tenslotte is de keuze van herintreedsters en gepensioneerde starters voor het parttime ondernemerschap, meestal blijvend. Het is precies wat ze willen.

4.3 Herkenbare groepen 45+starters

In het onderzoek zijn een aantal groepen te herkennen op grond van hun achtergrond en/of keuzes bij de start. In deze paragraaf beschrijven wij er vijf. Niet alle ondernemers zijn in één van deze groepen onder te brengen. Er is ook een 'restgroep' met een minder herkenbaar profiel.

De startsituatie is niet altijd gelijk aan de huidige situatie, in dit geval de situatie ten tijde van de enquête. Waar relevant wordt dat onderscheid aangegeven.

Directe en kostwinnende starters

Deze ondernemers hebben volledig en definitief voor het ondernemerschap gekozen. Zij starten hun bedrijf vanaf het begin zonder neveninkomsten van zichzelf of hun partner. In dit onderzoek is dat ongeveer eenderde van de starters.

Het zijn meestal mannen, hoewel er ook vrouwen in deze groep zitten. Als ondernemer doen ze hetzelfde werk als ze voorheen in loondienst deden. Ze werken meer dan fulltime en zijn gericht op groei van het bedrijf. De partner werkt vaak mee in de zaak. Verder hebben de meesten personeel en willen dat in de toekomst uitbreiden. Ze behalen een hogere omzet en betere bedrijfsresultaten dan de andere ondernemers. Ze kunnen vaker zichzelf en hun gezin onderhouden van de bedrijfsinkomsten.

Hybride starters

Ongeveer elf procent van de respondenten had bij de start, naast het bedrijf ook een baan in loondienst. De start was soms vrijwillig en op eigen initiatief, soms ook vanwege de dreiging van ontslag of arbeidsongeschiktheid.

In de periode vanaf de start tot op het moment van het onderzoek is deze groep kleiner geworden. Een deel van de respondenten is ondertussen men de VUT gegaan, heeft een uitkering gekregen, of heeft de baan opgezegd om zich volledig op het bedrijf te kunnen richten.

De inkomsten uit het bedrijf zijn bij de hybride starters lager dan bij de directe kostwinnende starters. Naast de bedrijfsinkomsten hebben ze natuurlijk inkomsten vanuit hun baan in loondienst.

De hybride starter staat met het ene been in het ondernemerschap en met het andere been in het werknemerschap, waardoor ze zich niet volledig op hun bedrijf kunnen richten. Ook in hun baan in loondienst moeten zij prestaties blijven leveren. Het is logisch dat deze hybride ondernemers minder dan fulltime in hun bedrijf werken, hoewel dit vaak toch meer uren zijn dan veel werknemers in loondienst maken. Alle hybride starters staan voor de vraag wat zij in de toekomst willen. Kiest men voor een blijvende combinatie van baan met bedrijf, of een keuze voor één van die twee? Ongeveer de helft van deze combineerders wil de combinatie blijven voortzetten, veertig procent wil zich uiteindelijk volledig richten op het eigen bedrijf en slechts vier procent denkt zich weer volledig te gaan richten op de baan in loondienst.

Starters met een uitkering

De derde groep bestaat uit uitkeringsgerechtigden. In dit onderzoek was zes procent van de respondenten het bedrijf vanuit een uitkerings-situatie gestart en had negen procent op het moment van de enquête een uitkering. In de loop van de tijd zijn dus meer ondernemers in een uitkeringssituatie geraakt. Meestal betreft de uitkering een WW-

uitkering. Verder deden vijf WAO'ers en twee starters vanuit de bijstand mee aan het onderzoek.

Bij veel uitkeringsgerechtigden lijkt het eigen bedrijf een tweede keus. De meesten hebben voordat zij het ondernemerschap overwogen, eerst gezocht naar een baan in loondienst. Pas toen zij herhaaldelijk niet werden aangenomen, kozen zij voor het ondernemerschap. Wellicht omdat zij dat als de laatste kans zagen om in het arbeidsproces te blijven. Het is niet onwaarschijnlijk dat een deel van deze starters alsnog hun uitkering en bedrijf zou willen inruilen voor een baan.

Ook ondernemers met een uitkering hebben niet de handen vrij om zich volledig op het bedrijf te richten. Hij of zij is gebonden aan allerlei verplichtingen om de uitkering veilig te stellen dan wel geleidelijk af te bouwen. Soms moeten zij omwille van hun uitkering beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt en/of blijven solliciteren. In ieder geval moeten er goede afspraken worden gemaakt met de uitkeringsorganisatie over deze onderwerpen, hetgeen tijd en soms ook moeite kost (zie De Feyter et al., 2001; Evers et al, 2001).

Gepensioneerde starters

Een relatief kleine groep, in dit onderzoek ongeveer drie procent, start een bedrijf als zij al met de VUT of (pre)pensioen zijn. Het betreft meestal hoog opgeleide mannen die als ondernemer hun werk in loondienst op aangepaste wijze voortzetten. De stabiele neveninkomsten bieden hen de mogelijkheid om minder uren te gaan werken in het bedrijf. Dat doen ze dan ook meestal. Ze werken vaker dan anderen samen met andere ondernemers.

Vanwege de leeftijd van deze starters is het logisch dat de groep ondernemers met een VUT of pensioen groter is geworden in de periode tussen start en onderzoek. Ten tijde van de enquête is veertien procent van de 45+starters met de VUT of (pre)pensioen.

Ondernemende herintreedsters

Van de vrouwelijke 45+starters gaf eenderde aan dat zij huisvrouw was voor de start van hun bedrijf. De meesten doen als ondernemer heel ander werk dan daarvoor. Hierbij is het trouwens niet duidelijk of zij hierbij refereren aan het huishouden of aan het werk dat zij mogelijk deden voordat ze huisvrouw werden.

Veel ondernemende herintreedsters werken in de detailhandel en de overige dienstverlening. Hun klanten zijn vaak particulieren. Het bedrijf zetten ze kleinschalig op. Ze hebben zelden personeel. De herintreedsters werken opvallend weinig samen met andere ondernemers. Waarschijnlijk moeten zij hun netwerk nog opbouwen.

Voor informatie en advies wenden ze zich hoofdzakelijk tot de Kamer van Koophandel en de belastingdienst. De financiële kant van de zaak lijkt hen weinig te boeien. De helft weet niet welke omzet ze heeft gedraaid. Wel weet ongeveer zestig procent dat ze niet zouden kunnen leven van hun bedrijf.

4.4 Licht op groen voor 45+starters?

De centrale vraag in dit onderzoek was “Biedt het zelfstandig ondernemerschap extra kansen voor 45-plussers om langer en duurzaam in het arbeidsproces te blijven?”

Omdat we alleen gesproken hebben met survivors, 45+starters die tot op de dag van de enquête actief waren in hun bedrijf, geeft deze verkenning niet het definitieve antwoord op deze vraag. Wel geeft de verkenning voldoende indicaties om voorlopig te concluderen dat een eigen bedrijf inderdaad extra kansen biedt voor vijfenveertigplussers.

Als we uitsluitend naar de bedrijfsresultaten kijken, hebben met name de directe starters goede kansen. Deze fulltime ondernemers zijn mede door hun volledige concentratie op hun bedrijf, in staat om een loonvormend bedrijf op te richten. In vergelijking met andere 45+starters genereren deze starters de meeste winst.

Het succes van een late start wordt echter niet alleen bepaald door de winst uit het bedrijf. Bij hybride starters, herintreedsters, vutters of gepensioneerden zijn - en blijven - de neveninkomsten belangrijk. Hun inkomsten uit het bedrijf zijn doorgaans beperkter dan die van de directe starters, maar zij hoeven er ook niet van te leven. Bij hen vormt het salaris, partner, Vut of pensioen het basisinkomen.

Daarom zijn de kansen voor de gepensioneerde en herintredende starters ook redelijk goed. Juist omdat zij niet afhankelijk zijn van de bedrijfsinkomsten, kunnen zij het ondernemerschap gebruiken om het naar eigen smaak en behoefte in te richten.

De situatie bij de hybride en uitkeringsgerechtigde starters is minder eenduidig. Voor starters die een baan in loondienst met een eigen bedrijf combineren, is het de vraag of er sprake is van “dubbele belasting” of van “best of both worlds”. Van het starten met een uitkering weten we uit eerder onderzoek (De Feyter et al, 2001; Evers et al, 2001) dat het vaak veel tijd en inspanning kost om met de uitkeringsorganisaties goede afspraken te maken over zaken als de sollicitatieplicht, de verrekening van de bedrijfsinkomsten met de uitkering en de mogelijkheid om terug te keren in de uitkering.

Om de kansen van het ondernemerschap beter te benutten, is het belangrijk hierover gerichte voorlichting te geven aan de verschillende groepen. Voorlichting kan werkenden en werkzoekenden beter bekend maken met het ondernemerschap. Deze voorlichting zou zich niet alleen op potentiële starters moeten richten, maar ook op de organisaties die actief zijn op het terrein van loopbaanbegeleiding, arbeidstoeleiding en arbeidsbemiddeling. Onderzoek van De Feyter (2001) en Evers (2001) liet al eerder zien dat deze organisaties overwegend zijn gericht op het werken in loondienst en weinig bekend zijn met de mogelijkheden en beperkingen van het starten van een bedrijf. De voorlichting gericht aan vrouwen, met name herintreedsters, zou extra aandacht moeten geven aan de financiële aspecten, zodat vrouwen gestimuleerd worden om zich ook in de financiële kant van de zaak te verdiepen.

Hoewel steeds meer mensen de overgang van werknemer- naar ondernemerschap zullen maken en andersom (Leijnse, 2001), blijkt deze overgang niet zonder drempels. Voor oudere starters vormen de arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioenvoorzieningen een belangrijke drempel. De raad voor het Zelfstandig Ondernemerschap heeft in dit kader recentelijk gepleit voor de verbreding van het draagvlak onder de sociale verzekeringen, zodat alle werkenden hieronder vallen (RZO, 2001).

Uit deze verkenning blijkt dat een deel van de 45+starters vanwege de hoge kosten besluit zich niet te verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid en geen extra pensioenvoorziening op te bouwen. Of dat een juist besluit is, zal in de loop van de tijd blijken. Daarom verdient het aanbeveling om verschillende groepen 45+starters gedurende een aantal jaren te volgen, zodat meer inzicht kan worden verkregen in de kansen en knelpunten voor deze ondernemers op de lange termijn.

Summary: Green for go. Figures regarding starting a company at a later age

M.G. de Feyter
G.E. Evers
M.J. van Gent
TNO Work and Employment

“Green for go” is about men and women who become entrepreneurs after the age of forty-five. It provides insight into the type of companies that these 45+ starters set up, the business operation, social and financial security, and the operating results. The object of this investigation was to examine the extent to which entrepreneurship offers extra opportunities to remain part of the working process for those above the age of forty-five. A telephone survey was therefore conducted, involving almost four hundred 45+ starters who were active in their company at the time of the investigation.

Profile of 45+ starters

Of the 45+ starters, eighty per cent are men and twenty per cent are women. There are almost no immigrant starters in this age group. The majority of 45+ starters have a high level of education. More than half enjoyed a senior secondary vocational or university education.

The majority were in salaried employment at the time when they started a company. In addition, there are also many women returners and people above the age of 55 who set up a company after taking early retirement or pre-pension.

Start (motives)

For half of those interviewed, the reason for considering starting a company was a positive expectation regarding entrepreneurship. Their answers reveal that these respondents have often been thinking about entrepreneurship for years and have been waiting for a suitable moment to start. For the other half, the reason has more to do with negative experiences while working in salaried employment. They mentioned dissatisfaction with their previous job, threat of unemployment, no hope of finding a salaried position and threatening disability in the job they had at the time. When the survey was conducted, the 45+ starters were positive about entrepreneurship. They mentioned ‘being your own boss’ as the greatest advantage. In addition, they found being able to determine the work content and the working hours themselves very important.

In the initial stage, most starters asked for information and advice from several information sources. The most important sources of information are the Chamber of Commerce, the accountant or bookkeeper, the bank, family or friends, the tax authorities, or other entrepreneurs. Older starters are less active in their enquiries. Women use more informal channels, men put their faith in the bank.

Approximately half of the 45+ starters opted for a new direction when they started and are doing other work as entrepreneurs. Younger starters are more inclined to choose a different direction than older starters and women more often than men.

The company

Most starters are active in business services, trade, industry and other services. Three-quarters of companies have been in existence for more than three years. Thirty per cent of the entrepreneurs employ staff. The most important client groups are companies or private individuals, or both. Government authorities are hardly involved as clients. Most starters can set their own fees and often follow the fees applicable to their market or sector. The majority of the entrepreneurs work 35 hours or more a week in their company. Women and 55+ starters often work less hours. One third of the entrepreneurs regularly work with other self-employed persons. Half are affiliated to a professional association, trade association or union.

Financial security

At the start, approximately one third of starters are completely dependent on the earnings of the company. The others have another source of income or a partner with an income. This situation often changes little after the start. If entrepreneurs start with additional incomes, these incomes usually remain relevant. Although most entrepreneurs make a profit, the full-time entrepreneurs, in particular, can live from the earnings of their company. The hybrid starters, the 55+ starters and female 45+ starters indicate more frequently that their company does not yield salary.

Social security

Entrepreneurs are immediately confronted by a fall in income when they are ill or unable to work. For this reason, most full-time entrepreneurs have taken out a disability insurance policy. Nevertheless, forty per cent of the entrepreneurs are not insured. The

entrepreneurs with supplementary earnings often choose to disregard insurance, usually due to the high costs. Three-quarters of the 45+ starters say they have made proper pension arrangements. However, forty per cent of this group point out that they accrued their pension in salaried employment before they started as entrepreneurs. But it is questionable whether this provides a full pension. Men make pension arrangements more often than women. Most of those who neglect to arrange a pension do so because of the excessive costs.

Five groups of 45+ starters

In the case of the 45+ starters, we can distinguish five groups on the basis of their labour market position, the dependence on the operating income and the presence of work (commitments) in addition to the company.

Immediate starters are mainly men who have made an immediate and complete switchover from salaried employment to entrepreneurship. As entrepreneurs, they do the same work as they did in salaried employment. They work more than full-time and are focused on the growth of the company. They employ staff and want to expand their personnel in the future. They achieve a high turnover and better operating results than the other entrepreneurs. They and their families are more frequently able to live from the operating income.

Hybrid starters have a foot in both camps, being both entrepreneurs and employees. In addition to the company, they have a job in salaried employment. This is not an homogeneous group. Some choose this combination voluntarily. Others try to avoid the threat of unemployment or disability when starting a company. Although the job in salaried employment ensures that the entrepreneur's risks remain limited, it also appears to decrease the chance of a salary-yielding and/or viable company. The operating results of these hybrid starters are lower than those of the immediate starters.

Starters on benefit also have a foot in both camps, being associated with both entrepreneurship and salaried employment. As a result of their benefit – usually an unemployment benefit – they have interim financial security, but are also bound by all types of rules, such as the requirement to apply for jobs and to be available for the labour market. The operating results of this group are lower than those of the immediate starters.

Starters who have taken early retirement or pre-pension have chosen voluntarily for entrepreneurship. They have stable incomes from early retirement or a pension and have no need to generate sufficient earnings from the company to keep themselves and their families. In addition, they have more freedom than other entrepreneurs to cease company activities. These starters seldom employ staff, they usually work part-time in their company and are not focused on growth. The operating incomes are limited.

Returners (mostly women) usually have a partner with a stable income. As a result, they are not obliged to set up a salary-yielding company immediately when starting. Furthermore, they can probably cease company activities without too many problems. Like the retired starters, they seldom employ staff, are usually part-time entrepreneurs and attach little importance to the strong growth of the company. The operating incomes are limited.

Conclusions and recommendations

The investigation makes a number of matters clear. Having your own company can offer extra working participation opportunities to those above the age of forty-five. The success of a late start is not only determined by the company profits. In the case of hybrid starters, returners, those with a pension or who have taken early retirement, the supplementary incomes are – and will remain – important. The earnings from the company are usually more limited than those of direct starters, but they also do not need to live from them. In their case, the basic income is the salary, the partner, early retirement or the pension.

The exploration also makes clear that social security and pensions need more attention. As disability insurance and pension arrangements are very expensive for 45+ starters, a substantial number of them have failed to take proper measures. Whether or not this is a correct decision should be the subject of further investigation. By following the various groups of 45+ starters for a number of years, a better idea of the opportunities and bottlenecks may be obtained in the long term.

Resultaten enquête

Deze bijlage bevat de antwoorden op de vragen in de enquête. Een sterretje of asterix naast een score geeft aan dat bij die antwoord-categorie mannen en vrouwen significant verschillen. Bij een significant verschil worden de afwijkingen niet meer aan het toeval toegeschreven, maar gaan we ervan uit dat deze verschillen structureel zijn.

Achtergrond

Persoonskenmerken

| Leeftijd 45+starters op moment van onderzoek | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|-----------------|----------------|----------------|
| 46 t/m 49 jaar | 9 ^{*1} | 24* | 13 |
| 50 t/m 54 jaar | 32 | 40 | 34 |
| 55 t/m 59 jaar | 30* | 20* | 28 |
| 60 jaar of ouder | 29* | 16* | 25 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Startleeftijd | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---------------|----------------|----------------|----------------|
| 45 – 49 | 49* | 62* | 53 |
| 50 – 54 | 31 | 27 | 30 |
| 55 - 70 | 20* | 11* | 17 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Hoogste opleiding | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|-------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Lager (beroeps)onderwijs | 7 | 11 | 8 |
| Middelbaar (beroeps)onderwijs | 30* | 44* | 34 |
| Hoger (beroeps)onderwijs | 44* | 33* | 41 |
| Wetenschappelijk onderwijs | 19* | 10* | 16 |
| Geen antwoord | 0 | 2 | 1 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

¹ * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

| Geboorteland (een van de ouders) | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Nederland | 92 | 87 | 90 |
| Buiten Nederland | 8 | 13 | 10 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Indien één van ouders in buitenland geboren is, geboorteland respondent | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|---------------|---------------|---------------|
| Nederland | 52 | 57 | 54 |
| Buiten Nederland | 48 | 43 | 46 |
| Totaal | 100 (N=23) | 100 (N=14) | 100 (N=37) |

| Buitenland waar respondent of diens ouder is geboren | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Turkije | 0 | 0 | 0 |
| Marokko | 0 | 0 | 0 |
| Suriname | 9 | 0 | 5 |
| Nederlandse Antillen en Aruba | 0 | 0 | 0 |
| Indonesië | 35 | 29 | 32 |
| Overige landen binnen Europa | 57 | 64 | 59 |
| Overige landen buiten Europa | 9 | 7 | 8 |
| Geen antwoord | 0 | 0 | 0 |
| Totaal | 100 (N=23) | 100 (N=14) | 100 (N=37) |

Kenmerken privé-situatie

| Samenstelling huishouden | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---------------------------------------|------------------|----------------|----------------|
| Woont samen met partner | 58 | 51 | 56 |
| Woont samen met partner en kind(eren) | 31 | 26 | 30 |
| Woont alleen | 09 | 14 | 10 |
| Woont met kind(eren) zonder partner | 01 ^{*2} | 08* | 3 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Indien kinderen in huishouden, dan jonger dan 12 jaar | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|---------------|---------------|----------------|
| Ja | 16 | 8 | 14 |
| Nee | 84 | 92 | 86 |
| Totaal | 100 (N=92) | 100 (N=37) | 100 (N=129) |

² * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

| Heeft dagelijkse zorg voor niet-inwonende familie of anderen | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|------------------|----------------|----------------|
| Ja | 10* ³ | 29* | 15 |
| Nee | 90* | 71* | 85 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

Arbeidsverleden

| Doet nu zelfde werk als vóór start bedrijf | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Ja | 61* | 30* | 53 |
| Nee | 39* | 70* | 47 |
| Totaal | 100 (N=278) | 100 (N=106) | 100 (N=384) |

| Arbeidssituatie vóór start bedrijf | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Loondienst | 91* | 55* | 81 |
| Huisvrouw | 00* | 29* | 08 |
| Werkloos (WW, wachtgeld of bijstand) | 05 | 05 | 05 |
| Arbeidsongeschikt (WAO) | 01 | 03 | 01 |
| (pré)pensioen | 01* | 0* | 01 |
| Werkte freelance | 01 | 03 | 01 |
| Deed opleiding | 00 | 02 | 01 |
| Anders/Geen antwoord | 01 | 05 | 02 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Omschrijving werk vóór start bedrijf bij omslag in werk | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|----------------|---------------|----------------|
| Huisvrouw/man | 1* | 18* | 8 |
| Onderwijs | 08 | 07 | 08 |
| Gezondheidszorg/ welzijnswerk | 08 | 16 | 12 |
| Automatisering | 05* | 0* | 03 |
| Administratieve functie | 04* | 21* | 11 |
| Technische functie | 15* | 01* | 09 |
| Directeur/manager | 23* | 01* | 14 |
| Verkoper/handelaar | 09 | 05 | 08 |
| Organisatiedeskundige | 02 | 04 | 03 |
| Persoonlijke verzorging | 0 | 04 | 02 |
| Ambacht/kunst | 03 | 08 | 05 |
| Kaderfuncties | 13 | 05 | 10 |
| Totaal | 100 (N=108) | 100 (N=74) | 100 (N=182) |

³ * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

Startmotieven

| Belangrijkste reden of aanleiding om eigen bedrijf te overwegen | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Werkloosheid(dreiging) | 24* | 11* | 20 |
| Onvrede in huidige baan | 14* | 06* | 12 |
| Aangetrokken door zelfstandigheid, vrijheid, uitdaging | 10 | 8 | 10 |
| Kreeg kans om bedrijf over te nemen | 9 | 7 | 8 |
| De gelegenheid deed zich voor | 6 | 9 | 7 |
| Droomde hier al jaren van | 5 | 9 | 6 |
| Weinig hoop om baan in loondienst te vinden | 2* | 8* | 4 |
| Meer tijd door minder zorgtaken | 0* | 7* | 2 |
| Wilde volgende stap in carrière | 4 | 4 | 4 |
| Arbeidsongeschiktheid(dreiging) | 4 | 3 | 3 |
| VUT of (pré)pensioen(nabijheid) | 3 | 4 | 3 |
| Overige redenen | 19 | 24 | 21 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Heeft ook gezocht naar (andere) baan in loondienst | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Ja | 29 | 28 | 29 |
| Nee | 71 | 72 | 71 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Indien gezocht naar andere baan in loondienst, redenen om toch voor zichzelf te beginnen | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Werd (herhaaldelijk) niet aangenomen | 51 | 47 | 50 |
| Geen geschikte baan gevonden | 19 | 20 | 19 |
| Gaf toch voorkeur aan eigen bedrijf | 26 | 27 | 26 |
| Kreeg kans om bedrijf te starten | 4 | 6 | 5 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

Start

Financiële situatie bij start bedrijf

| Had zelf andere bron van inkomsten naast bedrijf bij start | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Ja | 37 | 39 | 38 |
| Nee | 63 | 61 | 62 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Indien andere bron van inkomsten, soort bron | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|------------------|---------------|----------------|
| Loondienst | 26 | 38 | 29 |
| Uitkering (WW, WAO, wachtgeld, bijstand) | 36 | 24 | 32 |
| VUT | 06 | 02 | 05 |
| Pensioen(pré) | 18 ^{*4} | 05* | 14 |
| Beleggingen | 04 | 07 | 05 |
| Freelance werk | 08 | 12 | 09 |
| Eigen vermogen | 05* | 0* | |
| Echtgenoot | 0 | 07 | 02 |
| Overig | 05 | 07 | 05 |
| Totaal | 100 (N=104) | 100 (N=42) | 100 (N=146) |

| Indien partner, had deze bij start eigen bron van inkomsten | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|----------------|---------------|----------------|
| Ja | 47* | 93* | 58 |
| Nee | 53* | 7* | 42 |
| Totaal | 100 (N=251) | 100 (N=83) | 100 (N=334) |

| Indien bij start partner met eigen bron van inkomsten, soort: | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|----------------|---------------|----------------|
| Loondienst | 84 | 76 | 81 |
| Uitkering (WW, WAO, wachtgeld, bijstand) | 8 | 16 | 11 |
| VUT | 0 | 1 | 1 |
| Pensioen(pré) | 3 | 3 | 3 |
| Beleggingen | 1 | 0 | 1 |
| Freelance werk | 0 | 0 | 0 |
| Eigen vermogen | 0 | 0 | 0 |
| Eigen bedrijf | 5 | 9 | 7 |
| Geen antwoord | 1 | 0 | 1 |
| Totaal | 100 (N=118) | 100 (N=76) | 100 (N=194) |

⁴ * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

Informatie en advies

| Heeft bij de volgende personen en/of instellingen informatie gevraagd over starten of uitbouw van bedrijf | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|------------------|----------------|----------------|
| Kamer van Koophandel | 67* ^b | 81* | 71 |
| Accountant of boekhouder | 64 | 60 | 63 |
| Bank | 49* | 37* | 46 |
| Familie en/of vrienden | 39* | 53* | 43 |
| Belastingdienst | 34 | 43 | 37 |
| Andere ondernemer(s) | 33 | 33 | 33 |
| IMK | 17 | 12 | 16 |
| Brancheorganisatie | 15 | 13 | 14 |
| Beroepsorganisatie | 11 | 16 | 12 |
| Uitvoeringsinstelling of sociale dienst | 13* | 3* | 10 |
| Lokale organisatie die starters ondersteunt | 4 | 7 | 5 |
| Vakbond | 5 | 4 | 5 |
| Startersclub regionaal | 2 | 4 | 3 |
| Landelijke startersclub | 2 | 1 | 2 |
| Startersclub gericht op vrouwelijke ondernemers | 0* | 5* | 1 |
| Vrouwenvakschool | 0 | 1 | 0 |
| Anders .. | 16 | 17 | 16 |
| Geen informatie of advies gevraagd | 12* | 5* | 10 |
| Totaal | 384 (N=281) | 394 (N=108) | 387 (N=389) |

NB: Per bron is gevraagd of deze was geraadpleegd, daarom totaalpercentage hoger dan 100%

| Beste waardering van geraadpleegde advies- of informatiebronnen | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|----------------|---------------|----------------|
| Accountant of boekhouder | 39* | 26* | 36 |
| Kamer van Koophandel | 22 | 25 | 23 |
| Andere ondernemer(s) | 11 | 13 | 11 |
| Geen van allen best gewaardeerd | 14* | 4* | 11 |
| Familie en/of vrienden | 7* | 19* | 10 |
| Bank | 8 | 4 | 7 |
| Belastingdienst | 4 | 10 | 5 |
| Eén van de andere bronnen | 11 | 13 | 12 |
| Geen antwoord | 8 | 10 | 9 |
| Totaal | 124 (N=226) | 124 (N=89) | 124 (N=315) |

NB: Antwoord is spontaan genoemd, maximaal 3 antwoorden mogelijk, daarom percentage hoger dan 100%

⁵ * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

Startkapitaal

| Omvang startkapitaal | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|------------------------------|------------------|----------------|----------------|
| FI 10.000,- of minder | 22* ⁶ | 35* | 25 |
| Meer dan FI 10.000,- | 78* | 60* | 73 |
| Weet niet of wil niet zeggen | 0* | 05* | 2 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Wijze van verkrijgen startkapitaal | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Spaargeld en/of eigen middelen | 72 | 77 | 74 |
| Van de bank geleend | 26* | 15* | 23 |
| Van vrienden/familie geleend | 04 | 06 | 04 |
| Anders | 11 | 7 | 10 |
| Weet niet/ wil niet zeggen | 0 | 4 | 1 |
| Totaal | 114 (N=281) | 108 (N=108) | 112 (N=389) |

NB: Meerdere antwoorden mogelijk, daarom totaal-percentages hoger dan 100%

Werkzaamheden

| Vak of beroep ondernemer | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Technische functie | 20* | 06* | 16 |
| Ambacht | 07* | 17* | 10 |
| Directeur/ eigenaar/ manager | 17* | 07* | 15 |
| Detailist/ verkoper/ handelaar | 12 | 16 | 13 |
| Persoonlijke verzorging | 0* | 12* | 04 |
| Organisatieadviseur | 06* | 02* | 05 |
| Kunstenaar | 02 | 06 | 03 |
| Gezondheidszorg/welzijnswerk | 01 | 06 | 02 |
| Overig | 35 | 28 | 32 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Huidige activiteit als ondernemer zelfde als voor start bedrijf | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Ja | 61* | 30* | 53 |
| Nee | 39* | 70* | 47 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

⁶ * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

Bedrijfskenmerken

| Kernactiviteit van bedrijf | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Zakelijke dienstverlening | 40* | 16* | 33 |
| Handel en reparatie consumentenartikelen | 27 | 31 | 29 |
| Industrie | 15 | 12 | 14 |
| Overige dienstverlening | 04* | 23* | 10 |
| Bouw | 5 | 4 | 5 |
| Horeca | 4 | 8 | 5 |
| Vervoer, opslag en communicatie | 3 | 4 | 3 |
| Overig | 2 | 2 | 2 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Bestaansjaren bedrijf bij onderzoek | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|------------------|----------------|----------------|
| T/m 3 jaar | 22* ⁷ | 36* | 26 |
| 4 t/m 9 jaar | 57 | 55 | 56 |
| 10 jaar of meer | 21* | 9* | 18 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Ondernemingsvorm | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|-------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Eenmanszaak | 45* | 75* | 53 |
| BV | 29* | 05* | 22 |
| VOF | 24 | 20 | 23 |
| Anders | 4 | 0 | 1 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Eén of meerdere eigenaren bedrijf | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Eén eigenaar | 67 | 76 | 70 |
| Meerdere eigenaren | 33 | 24 | 30 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Partner werkt mee in bedrijf | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|-------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| Ja | 46* | 30* | 42 |
| Nee | 54* | 70* | 58 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Bedrijf staat op naam van partner | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Ja | 66 | 65 | 66 |
| Nee | 34 | 35 | 34 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

⁷ * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

| Kinderen werken mee in bedrijf | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---------------------------------------|---------|---------|----------|
| Ja | 26 | 14 | 22 |
| Nee | 74 | 86 | 78 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

| Aantal personen dat 15 uur of meer per week bij bedrijf in loondienst werkt, eigenaar of eigenaren niet mee gerekend | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|---------|---------|----------|
| Geen | 64* | 83* | 70 |
| 1 t/m 7 | 25 | 12 | 23 |
| 8 t/m 35 | 11 | 5 | 7 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

Bedrijfsvoering

Klanten en acquisitie

| Belangrijkste opdrachtgevers of klanten | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|------------------|----------------|----------------|
| Bedrijven of instellingen | 51* ⁸ | 29* | 44 |
| Particulieren | 29* | 59* | 38 |
| Overheid(sorganisaties) | 4 | 3 | 3 |
| Mix van deze drie | 15 | 9 | 13 |
| Anders | 2* | 0* | 1 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Aantal opdrachtgevers of klanten | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|----------------|----------------|----------------|
| 0 | 1 | 0 | 1 |
| 1 t/m 50 | 62 | 66 | 63 |
| 51 of meer | 30 | 28 | 30 |
| Geen antwoord | 7 | 7 | 7 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Deel omzet verkregen bij grootste klant | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|----------------|---------------|----------------|
| 0 | 1 | 0 | 1 |
| 1 t/m 25% | 39* | 25* | 36 |
| 26 t/m 50% | 21 | 14 | 20 |
| 51 t/m 75% | 9 | 9 | 9 |
| 76 t/m 100% | 6 | 4 | 5 |
| Geen antwoord | 24* | 48* | 28 |
| Totaal | 100 (N=225) | 100 (N=56) | 100 (N=281) |

| Belangrijkste acquisitiemiddel | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Via via | 56 | 59 | 57 |
| Advertenties in kranten of tijdschriften | 13 | 19 | 15 |
| Direct mailing | 9 | 5 | 8 |
| Zelf bellen | 6* | 0* | 4 |
| Anders | 16 | 17 | 16 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

Tarieven

| Kan zelf tarieven vaststellen | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--------------------------------------|-------|---------|----------|
| In sterke mate | 66 | 57 | 63 |
| In beperkte mate | 31 | 33 | 32 |
| Helemaal niet | 4 | 9 | 5 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |

⁸ * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |
|---|---------|---------|----------|
| Eigen tarieven in relatie tot gemiddelde tarieven in branche | Man % | Vrouw % | Totaal % |
| Eigen tarief is gelijk aan branchetarief | 68 | 69 | 68 |
| Eigen tarief is hoger dan branchetarief | 7 | 5 | 7 |
| Eigen tarief is lager dan branchetarief | 22 | 20 | 21 |
| Weet niet / geen antwoord | 3 | 6 | 4 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

Personeel

| Overweegt in de komende jaren personeel in dienst te nemen | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|-----------------|---------|----------|
| Ja | 27 | 19 | 25 |
| Nee | 68 ⁹ | 78* | 70 |
| Weet niet \ geen antwoord | 5 | 4 | 5 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

Werktijden

| Aantal uur per week gemiddeld werkzaam in eigen bedrijf, inclusief administratieve werkzaamheden en orderverwerking | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|---------|---------|----------|
| T/m 20 uur | 14 | 16 | 15 |
| 21 t/m 34 uur | 12* | 21* | 14 |
| 35 t/m 44 uur | 14 | 19 | 15 |
| 45 t/m 59 uur | 20 | 16 | 19 |
| 60 t/m 95 uur | 39* | 24* | 35 |
| Weet niet | 1 | 5 | 2 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

| Dagen en/of tijden waarop men werkt | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|---------|---------|----------|
| Vaste dagen en/of tijden | 56 | 56 | 56 |
| Wisselende dagen en/of tijden | 44 | 44 | 44 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

| Kan zelf bepalen hoeveel en wanneer men werkt | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|-------|---------|----------|
| In sterke mate | 72 | 65 | 70 |
| In beperkte mate | 22 | 28 | 24 |

⁹ * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

| | | | |
|---------------|---------|---------|---------|
| Helemaal niet | 5 | 7 | 6 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

| Aantal uren dat men in komende jaren wil werken | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|-------------------|----------------|----------------|
| Zelfde aantal | 41* ¹⁰ | 53* | 44 |
| Meer uren | 7 | 12 | 8 |
| Minder | 48* | 32* | 44 |
| Weet niet | 4 | 3 | 3 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

Scholing

| Aantal dagen dat men vrij maakt voor scholing | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Geen | 41 | 34 | 39 |
| 1 t/m 5 | 23 | 17 | 21 |
| 6 t/m 10 | 15 | 21 | 17 |
| 11 t/m 15 | 9 | 11 | 10 |
| 16 of meer | 11 | 11 | 10 |
| Geen antwoord | 1 | 6 | 3 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Reden om geen scholing te volgen | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|----------------|---------------|----------------|
| In dit werk is geen scholing nodig | 27 | 32 | 28 |
| Respondent heeft nu geen scholing nodig | 30 | 22 | 28 |
| Het is te druk in het werk | 19 | 16 | 18 |
| Respondent voelt zich te oud voor scholing | 13 | 8 | 12 |
| Er is geen goed aanbod van scholing | 8 | 14 | 9 |
| Scholing d.m.v. leren op de werkplek | 8 | 5 | 7 |
| Anders | 6 | 6 | 7 |
| Totaal | 111 (N=116) | 103 (N=37) | 109 (N=153) |

NB: meerdere antwoorden mogelijk, dus totaal is hoger dan 100%

Samenwerking en contacten

| Lidmaatschap | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|---------|---------|----------|
| Is lid van vakbond | 12 | 9 | 11 |
| Is lid van beroepsorganisatie | 36 | 34 | 36 |
| Is lid van werkgevers- of brancheorganisatie | 23 | 19 | 22 |
| Totaal | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

NB: Totaal is niet gelijk aan 100, omdat het drie verschillende vragen betreft.

¹⁰ * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

| Werkt samen met andere zelfstandigen | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|---------|---------|----------|
| Ja | 39* | 20* | 34 |
| Nee | 61* | 80* | 66 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

Financiële en sociale zekerheid

Afhankelijkheid van inkomsten bedrijf

| Heeft nu andere bronnen van inkomsten naast bedrijf | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|---------|---------|----------|
| Ja | 38 | 33 | 37 |
| Nee | 62 | 67 | 63 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

| Indien nu andere bron van inkomsten, soort bron | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|-------------------|---------|----------|
| Loondienst | 10* ¹¹ | 36* | 17 |
| Uitkering (WW, WAO, wachtgeld, bijstand) | 25 | 22 | 24 |
| VUT | 7* | 0* | 05 |
| Pensioen(pré) | 38* | 19* | 33 |
| Beleggingen | 7 | 6 | 6 |
| Freelance werk | 08 | 11 | 09 |
| Eigen vermogen | 7 | 3 | 6 |
| Echtgenoot | 1 | 6 | 2 |
| Overig | 1 | 6 | 2 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=106) | (N=36) | (N=142) |

| Partner heeft nu eigen bron van inkomsten | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|---------|---------|----------|
| Ja | 53* | 87* | 61 |
| Nee | 47* | 13* | 39 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=251) | (N=83) | (N=334) |

| Indien bij start partner met eigen bron van inkomsten, soort: | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|-------|---------|----------|
| Loondienst | 68 | 57 | 64 |
| Uitkering (WW, WAO, wachtgeld, bijstand) | 9 | 14 | 11 |
| Bijstand | 0 | 1 | 0 |
| VUT | 0 | 1 | 0 |
| Pensioen(pré) | 6 | 11 | 8 |
| Beleggingen | 2 | 0 | 1 |
| Freelance werk | 0 | 3 | 1 |

¹¹ * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

| | | | |
|---------------|---------|--------|---------|
| Eigen bedrijf | 11 | 15 | 13 |
| Geen antwoord | 4* | 0* | 2 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=133) | (N=72) | (N=205) |

Bedrijfsresultaten

| Resultaten van afgelopen jaar (1999) | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|---------|---------|----------|
| Winst | 81 | 73 | 79 |
| Verlies | 10 | 14 | 11 |
| Winst noch verlies | 7 | 8 | 8 |
| Weet niet \ wil niet zeggen | 1 | 5 | 2 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

| Verwachte resultaten in 2000 | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|-------------------------------------|-------------------|---------|----------|
| Winst | 85* ¹² | 75* | 82 |
| Verlies | 6 | 7 | 6 |
| Winst noch verlies | 6 | 11 | 7 |
| Weet niet \ wil niet zeggen | 3 | 6 | 4 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

| Jaaromzet in 1999 | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|---------|---------|----------|
| < fl 100.000 (euro 45.378) | 23 | 29 | 25 |
| fl 100.000 tot fl 500.000 (euro 45.378 tot leur 226.890) | 35* | 18* | 30 |
| > fl 500.000 (leur 226.890) | 31* | 7* | 24 |
| Geen antwoord | 10* | 46* | 20 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

| Inkomsten uit bedrijf zijn dit jaar naar eigen maatstaven voldoende om van te leven | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|---------|---------|----------|
| Ja | 73* | 45* | 66 |
| Nee | 26* | 53* | 34 |
| Weet niet \ geen antwoord | 0 | 2 | 1 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

| Inkomsten uit bedrijf dit jaar zijn naar eigen maatstaven voldoende voor het gezin om van te leven | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|-------|---------|----------|
| Ja | 92* | 65* | 87 |
| Nee | 6* | 30* | 11 |
| Weet niet \ geen antwoord | 2 | 4 | 2 |

¹² * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

| | | | |
|--------|----------------|---------------|----------------|
| Totaal | 100 (N=191) | 100 (N=46) | 100 (N=237) |
|--------|----------------|---------------|----------------|

| Werkvoorraad of klantenbestand op dit moment | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Zeer goed | 16* | 26* | 19 |
| Goed | 51 | 44 | 49 |
| Redelijk | 22 | 20 | 22 |
| Matig | 6 | 7 | 7 |
| Slecht | 3 | 2 | 3 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

Ondernemersrisico's

| Is verzekerd tegen wettelijke of beroeps-aansprakelijkheid | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Ja | 69 | 66 | 68 |
| Nee | 30 | 32 | 31 |
| Weet niet | 1 | 2 | 1 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Middel om periode zonder werk overbruggen | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|-------------------|----------------|----------------|
| Eigen middelen\ reserve\ spaargeld | 46* ¹³ | 31* | 41 |
| Inkomsten van partner | 5* | 34* | 13 |
| VUT\ (pré)pensioen\ nabestaandenpensioen | 10* | 5* | 8 |
| Uitkering | 7 | 7 | 7 |
| Eigen inkomen uit loondienst | 4 | 8 | 5 |
| Klussen aannemen | 2 | 4 | 3 |
| Ophouden\ inkrimpen | 4 | 3 | 3 |
| Verzekering\ krediet bij bank\ stamrecht\ lijfrente | 4 | 2 | 4 |
| Nog niet voorgekomen | 5 | 4 | 5 |
| Weet niet | 19* | 8* | 16 |
| Totaal | 105 (N=281) | 106 (N=108) | 105 (N=389) |

NB: meerdere antwoorden mogelijk, dus totaal is hoger dan 100%

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

| Heeft afgelopen jaar wel eens niet kunnen werken door ziekte | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|----------------|----------------|----------------|
| Ja | 18 | 24 | 20 |
| Nee | 82 | 76 | 80 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

¹³ * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

| Kent de WAZ | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--------------------|---------|---------|----------|
| Ja | 88 | 84 | 87 |
| Nee | 12 | 16 | 13 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

| Indien ja, heeft wel eens gebruik gemaakt van uitkering volgens de WAZ | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|---------|---------|----------|
| Ja | 3 | 1 | 2 |
| Nee | 97 | 99 | 98 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=246) | (N=191) | (N=337) |

| Heeft zich aanvullend verzekerd tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|-------------------|---------|----------|
| Ja | 47* ¹⁴ | 34* | 43 |
| Nee | 53* | 66* | 57 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

| Indien aanvullend verzekerd, dan bij: | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|---------|---------|----------|
| Particuliere verzekeraar | 69 | 62 | 67 |
| Uitvoeringsinstelling (GAK, SFB etc..) | 17 | 16 | 17 |
| Anders | 11 | 16 | 13 |
| Weet niet\ geen antwoord | 2 | 5 | 3 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=132) | (N=37) | (N=169) |

| Indien aanvullend verzekerd, aantal dagen waarna wordt uitgekeerd | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|---------|---------|----------|
| Na 1 t/m 7 dagen | 14 | 14 | 12 |
| Na 8 t/m 30 dagen | 28* | 9* | 23 |
| Na 31 t/m 91 dagen | 15 | 11 | 14 |
| Weet niet\ geen antwoord | 47* | 68* | 51 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

| Waarom geen aanvullende verzekering tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|-------|---------|----------|
| Vindt kosten te hoog | 33 | 35 | 34 |
| Vindt het niet nodig om iets te regelen | 17 | 14 | 16 |
| Kan terugvallen op inkomen partner | 1* | 17* | 6 |
| Kan terugvallen op VUT of pensioen | 13* | 1* | 9 |

¹⁴ * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

| Waarom geen aanvullende verzekering tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|----------------|---------------|----------------|
| Is verzekerd via uitkering (WW, wachtgeld, WAO) | 9* | 3* | 7 |
| Zet eigen middelen\ reserves in | 11 | 4 | 9 |
| Is verzekerd via baan in loondienst | 3 | 6 | 4 |
| Heeft er niet over nagedacht | 4 | 4 | 4 |
| Verwacht niet ziek te worden | 3 | 1 | 3 |
| Anders | 14 | 16 | 14 |
| Weet niet\ geen antwoord | 3 | 3 | 3 |
| Totaal | 111 (N=147) | 104 (N=71) | 109 (N=218) |

NB: meerdere antwoorden mogelijk, dus totaal is hoger dan 100%

Pensioen

| Heeft pensioenvoorziening getroffen | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Ja | 79* | 48* | 70 |
| Nee | 21* | 52* | 30 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Indien pensioenvoorziening, soort: | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|------------------|---------------|----------------|
| Pensioen uit voormalige baan in loondienst | 41 | 37 | 40 |
| Pensioenverzekering | 23 | 13 | 22 |
| Koopsompolis | 20 | 19 | 20 |
| Eigen middelen\ reserves\ spaarpotje | 18 | 23 | 19 |
| Lijfrenteverzekering | 15 | 10 | 14 |
| Toekomstige verkoop bedrijf | 5* ¹⁵ | 0* | 4 |
| Pensioen via huidige baan in loondienst | 7 | 6 | 7 |
| Bezittingen zoals eigen huis | 6 | 4 | 6 |
| Anders | 9 | 9 | 8 |
| Weet niet\geen antwoord | 1* | 12* | 3 |
| Totaal | 145 (N=222) | 133 (N=52) | 143 (N=274) |

| Reden om geen pensioenvoorziening te treffen | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|-------|---------|----------|
| Vindt kosten te hoog | 27 | 27 | 27 |
| Aanvulling op AOW is al goed geregeld | 15 | 16 | 15 |
| Heeft pensioen uit vorige baan | 18* | 4* | 11 |
| Heeft pensioen via partner | 0* | 18* | 9 |
| Heeft voldoende reserves\ eigen | 11 | 9 | 10 |

¹⁵ * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

| | | | |
|----------------------------------|--------|--------|---------|
| spaarpot | | | |
| Ziet later wel | 5 | 5 | 5 |
| Is nu te laat om aan te beginnen | 5 | 5 | 5 |
| Nooit over nagedacht | 4 | 4 | 4 |
| Vindt AOW voldoende | 4 | 5 | 5 |
| Anders | 9 | 5 | 7 |
| Weet niet \ geen antwoord | 2 | 2 | 2 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=55) | (N=56) | (N=111) |

Stellingen over starten van bedrijf op latere leeftijd

| Mensen die na hun 45^{ste} voor zichzelf beginnen hebben veel meer kennis en ervaring dan jongere starters | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|------------------|----------------|----------------|
| Helemaal niet mee eens | 0 | 1 | 1 |
| Niet mee eens | 4* ¹⁶ | 10* | 5 |
| Mee eens noch oneens | 4 | 6 | 5 |
| Mee eens | 50 | 46 | 49 |
| Helemaal mee eens | 42 | 32 | 39 |
| Geen antwoord | 1 | 4 | 1 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Het starten van je eigen bedrijf op latere leeftijd heeft veel meer voordelen dan nadelen | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Helemaal niet mee eens | 3 | 2 | 3 |
| Niet mee eens | 23 | 25 | 23 |
| Mee eens noch oneens | 20 | 18 | 19 |
| Mee eens | 34 | 32 | 34 |
| Helemaal mee eens | 11 | 8 | 10 |
| Geen antwoord | 9 | 15 | 11 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Banken verlenen veel sneller krediet aan oudere starters dan aan jonge starters | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|----------------|----------------|----------------|
| Helemaal niet mee eens | 11 | 13 | 11 |
| Niet mee eens | 26 | 18 | 24 |
| Mee eens noch oneens | 13* | 6* | 11 |
| Mee eens | 13* | 6* | 11 |
| Helemaal mee eens | 1 | 2 | 2 |
| Geen antwoord | 36* | 56* | 41 |
| Totaal | 100 (N=281) | 100 (N=108) | 100 (N=389) |

| Voor mensen die na hun 45^{ste} een eigen bedrijf oprichten zijn de risico's veel groter dan voor jongere starters | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|-------|---------|----------|
| Helemaal niet mee eens | 10 | 5 | 8 |
| Niet mee eens | 37 | 46 | 40 |
| Mee eens noch oneens | 11 | 9 | 10 |
| Mee eens | 25 | 25 | 25 |
| Helemaal mee eens | 14 | 10 | 13 |
| Geen antwoord | 4 | 5 | 4 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |

¹⁶ * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |
|---|---------|---------|----------|
| Het zelfstandig ondernemerschap is heel goed te combineren met de zorg voor kinderen of andere naasten | Man % | Vrouw % | Totaal % |
| Helemaal niet mee eens | 9 | 7 | 9 |
| Niet mee eens | 30 | 32 | 30 |
| Mee eens noch oneens | 12 | 11 | 12 |
| Mee eens | 33 | 35 | 34 |
| Helemaal mee eens | 7 | 10 | 8 |
| Geen antwoord | 8 | 4 | 7 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

| | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|------------------|---------|----------|
| Juist voor 45+ers is het heel moeilijk om zelfstandig ondernemer te worden zonder andere bronnen van inkomsten | | | |
| Helemaal niet mee eens | 7* ¹⁷ | 1* | 6 |
| Niet mee eens | 35* | 19* | 31 |
| Mee eens noch oneens | 6 | 6 | 6 |
| Mee eens | 38 | 49 | 41 |
| Helemaal mee eens | 10* | 21* | 13 |
| Geen antwoord | 2 | 4 | 3 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

| | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|---------|---------|----------|
| Het starten van een eigen bedrijf is voor 45+ers een kroon op de carrière | | | |
| Helemaal niet mee eens | 6 | 3 | 5 |
| Niet mee eens | 30 | 25 | 28 |
| Mee eens noch oneens | 17 | 16 | 16 |
| Mee eens | 37 | 36 | 37 |
| Helemaal mee eens | 6 | 13 | 8 |
| Geen antwoord | 4 | 7 | 5 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

| | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|---|-------|---------|----------|
| Voor 45+ers is het zelfstandig ondernemerschap vaak de laatste kans om aan werk te komen | | | |
| Helemaal niet mee eens | 13 | 14 | 13 |
| Niet mee eens | 31 | 37 | 32 |
| Mee eens noch oneens | 9 | 5 | 7 |
| Mee eens | 29 | 33 | 30 |
| Helemaal mee eens | 17* | 7* | 14 |
| Geen antwoord | 2 | 4 | 3 |
| Totaal | 100 | 100 | 100 |

¹⁷ * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

(N=281) (N=108) (N=389)

Mening over zelfstandig ondernemerschap op latere leeftijd

| Meest aantrekkelijke van ondernemer zijn | Man % | Vrouw % | Totaal % |
|--|------------------|---------|----------|
| Zelf kunnen bepalen wat je doet en hoe je het doet (eigen baas zijn) | 82 | 76 | 80 |
| Inhoud van het werk | 5* ¹⁸ | 14* | 7 |
| Zelf werktijden kunnen bepalen | 6 | 7 | 6 |
| Anders | 19 | 23 | 22 |
| Totaal | 112 | 120 | 115 |
| | (N=281) | (N=108) | (N=389) |

NB: Meerdere antwoorden mogelijk, daardoor is totaal groter dan 100

¹⁸ * betekent dat het verschil significant is met een $p < 0,05$

Opzet van het onderzoek

Samenstelling steekproef

Bij het veldwerk is gebruik gemaakt van de zogenaamde Business Monitor van het NIPO. Dit is een continu telefonisch onderzoek bij bedrijven waarbij jaarlijks 20.000 bedrijfsvestigingen (5.000 per kwartaal) worden ondervraagd. De adressen van deze vestigingen komen uit het Handelsregister van de Kamers van Koophandel. De respondent is de (financieel) directeur/eigenaar. De Business Monitor bevat geen bedrijven die gestopt zijn. De monitor loopt vanaf 1987.

De database van de Business Monitor bood voor dit project een geschikt steekproefkader, omdat de leeftijd van de ondernemer in klassen en het oprichtingsjaar van het bedrijf bekend zijn. Door deze twee gegevens te koppelen, kon een deelbestand worden gemaakt van ondernemers die naar verwachting (vanwege de categorieën was het niet 100% zeker) na hun 45^{ste} zijn gestart. Dit beperkte de screeningskosten.

Er is een steekproef worden getrokken uit de Business Monitor van 1997, 1998, 1999 en de eerste helft van 2000 van ondernemers die naar verwachting ouder dan 45 jaar waren bij de start van hun bedrijf. Het 'bruto-bestand' bestond uit 2.541 adressen.

Om de juiste mensen te spreken, zijn twee screeningsvragen gebruikt:

1. Hoe oud was u toen u dit bedrijf startte?
2. Hoeveel bedrijven heeft u voor dit bedrijf gehad?

Uiteindelijk bleek 10% van de benaderde personen jonger dan 45 te zijn geweest toen zij het betreffende bedrijf zelfstandig startten. Zij vielen na de eerste screeningsvraag af. Vervolgens bleek 19 procent van de 482 mannen en vrouwen die hun bedrijf na hun 45^{ste} waren gestart, daarvoor al eerder een bedrijf te hebben gehad. Zij vielen ook af.

Beperkingen van steekproefkader

De steekproef in dit onderzoek is gebaseerd op de ondernemingen die staan ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. Hierin zijn niet alle bedrijven en organisaties in Nederland ingeschreven.

Niet ingeschreven worden:

- Ondernemingen die toebehoren aan een publiekrechtelijk lichaam: overheidsinstellingen, ziekenhuizen en scholen voor zover deze geen privaatrechtelijke rechtspersoon zijn;

- Een eenmanszaak of maatschap waarin uitsluitend landbouw of visserij wordt uitgeoefend. Zodra er ook andere activiteiten zijn, zoals de verkoop van goederen die niet zelf zijn geproduceerd, is deze uitzondering niet meer van toepassing;
- Ondernemingen waarin uitsluitend straathandel in de vorm van venten wordt uitgeoefend door de ondernemer of leden van zijn gezin;
- 'Vrije beroepsbeoefenaren', tenzij het vrije beroep 'bedrijfsmatig' wordt uitgeoefend of in de vorm van een privaatrechtelijke rechtspersoon wordt beoefend;
- Maatschappen. (de maatschap is in principe bedoeld voor vrije beroepen. Andere beroepen kunnen samen meestal alleen een VOF vormen.).

Met name de uitsluiting van vrije beroepsbeoefenaren, zoals advocaten, notarissen, artsen, architecten, heeft gevolgen voor dit onderzoek. Het is goed mogelijk dat er juist bij de vrije beroepsbeoefenaren relatief veel 45+starters zijn. Deze zijn nu niet bij dit onderzoek betrokken.

Representativiteit

De steekproef in dit onderzoek is representatief voor ondernemers die na hun 45^{ste} voor het eerst zelfstandig ondernemer werden, zich hebben ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, en op de dag van het onderzoek (november 2000) actief waren in hun bedrijf.

De steekproef is niet representatief voor 45+starters:

- die hun bedrijf weer beëindigd hebben;
- die vanwege hun vrije beroep zich niet in hebben kunnen schrijven bij de KvK.

Verder is het percentage vrouwelijke 45+starters in de steekproef groter dan in de populatie. Deze afwijking is georganiseerd omdat we de groep vrouwen groot genoeg wilden hebben om statistische analyses uit te kunnen voeren.

Vragenlijst

De vragenlijst omvat ongeveer 100 vragen, die volgens bepaalde routes zijn voorgelegd aan de respondenten. Dat betekent dat niet alle 45+starters alle vragen kregen voorgelegd. De meeste vragen zijn gesloten, waarbij de starter kon kiezen uit een aantal antwoordcategorieën. Een klein deel van de vragen is open gehouden. Zoals de vraag wat de ondernemer doet en wat hij/zij deed vóórdat hij/zij zelfstandig werd.

Een deel van de vragen is ook gebruikt in het onderzoek van Evers (2000) naar 1024 zelfstandigen zonder personeel.

De vragenlijst is als volgt opgebouwd. Bij de enquête zijn bepaalde persoonlijke vragen pas aan het einde gesteld om het afbreukrisico te beperken. Verder was de opbouw:

- introductie en screening;
- het bedrijf;
- startsituatie;
- bedrijfsvoering;
- bedrijfsresultaten;
- werktijden;
- scholing;
- sociale zekerheid;
- uitval door ziekte;
- stellingen;
- lidmaatschap van branche- en beroepsorganisatie;
- vragen over ondernemer en gezin.

Veldwerk

De gesprekken zijn gevoerd in november 2000 door het NIPO in Amsterdam. De veldwerkperiode besloeg vier weken. Het eerste contact werd overdag gelegd, maar op afspraak kon de enquête ook 's avonds worden afgenomen. Het gesprek duurde gemiddeld twintig minuten.

Respons

Er is in totaal 1964 keer telefonisch contact geweest met een bedrijf uit het bruto-bestand. Dat leidde bij 18% van de mannelijke respondenten en 32% van de vrouwelijke respondenten tot een geslaagd gesprek. Bij mannen is het percentage geslaagde gesprekken lager, omdat zij vaker (10%) al eerder een bedrijf waren gestart en daarmee buiten de doelgroep vielen. Verder vielen er naar het einde van de veldwerkperiode steeds meer mannen af omdat er toen nog uitsluitend naar vrouwelijke 45+starters werd gezocht.

De meeste ondernemers hadden een positieve mening over het onderzoek. Dat is af te leiden uit het feit dat 93% van respondenten aangaf dat ze bij mogelijk vervolgonderzoek weer benaderd mogen worden. Daarbij waren er geen verschillen tussen mannen en vrouwen en de verschillende categorieën startleeftijd.

Andere publicaties in deze reeks

EVERS GE (2000). Eigen baas zijn. Zelfstandig ondernemers zonder personeel. Hoofddorp: TNO Arbeid.*

EVERS GE, BOUMAN MJ (1999). Een zelfstandig portret. Zelfstandigen aan het woord over hun onderneming. Hoofddorp: TNO Arbeid, juni.

EVERS GE, FEYTER MG de, HARTOG FMJ, JURRIJ E & KLEERMAEKER MM de (2001). Een onbetrouwbaar lijf: zelfstandig ondernemen met een arbeidshandicap. Hoofddorp: TNO Arbeid.

EVERS GE, HAAN HF de, SMULDERS PGW (1998). Zelfstandigen in de Europese Unie en de Verenigde Staten: groei, kwetsbaarheid en overheidsbeleid. Hoofddorp: NIA TNO. ISBN 90-6365-168-6.

EVERS, G.E., VERBOON FC (2000). Zelfstandig ondernemers met zorgtaken. Hoofddorp: TNO Arbeid, februari.*

FEYTER MG de, EVERS GE, MEIJERS JM (2001). Een halve eeuw jong. Verhalen van vijftigers die een bedrijf startten. Hoofddorp: TNO Arbeid.

* Deze publicaties zijn te vinden op:

www.arbeid.tno.nl/kennisgebieden/arbeidsmarkt_arbeidsverhoudingen/publicaties.html

Literatuur

ARBEIDSVOORZIENING. Hoe zoeken werkzoekenden. Zoetermeer: Arbeidsbureau Nederland, 2001.

BOSCH LHM, UXEM FW VAN, WESTHOF FMJ. Een eigen bedrijf... Een begaanbare weg voor werknemers? Den Haag: Min SZW, 1998.

EBB (Enquête beroepsbevolking) 1999. Voorburg: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2000.

EVERS GE. Eigen baas zijn. Zelfstandig ondernemers zonder personeel. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2000.

EVERS GE, BOUMAN MJ. Een zelfstandig portret. Zelfstandigen aan het woord over hun onderneming. Hoofddorp: TNO Arbeid, 1999.

EVERS GE, FEYTER MG de, HARTOG FMJ, JURRIJ E & KLEERMAEKER MM de. Een onbetrouwbaar lijf: zelfstandig ondernemen met een arbeidshandicap. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2001.

EVERS GE, HAAN HF de, SMULDERS PGW. Zelfstandigen in de Europese Unie en de Verenigde Staten: groei, kwetsbaarheid en overheidsbeleid. Hoofddorp: NIA TNO, 1998.

FEYTER MG de, EVERS GE, MEIJERS JM. Een halve eeuw jong. Verhalen van vijftigers die een bedrijf startten. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2001.

FEYTER MG, SMULDERS PGW, VROOME E de. De inzetbaarheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers: kenmerken van invloed. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 17 (1) 47-59, 2001.

FOUARGE D, KERKHOFS M, VOOGD M DE, VOSSE JP & WOLFF C. DE. Trendrapport Aanbod van arbeid. Den Haag: OSA, 1999.

HENKENS CJIM. Financiering AOW in discussie. Solidariteit tussen ouderen op de proef gesteld. Demos 17 (8), september, 2001.

KLERK de MMY (red). Rapportage ouderen 2001. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau, 2001.

KONING C, KWAAK A, VISEE HC & ZWINKELS WS. Vergrijzing en MKB: De invloed van veranderingen in de demografische structuur tot 2020. Zoetermeer: EIM, 1999.

LEIJNSE F. Het nieuwe werken. Notitie in opdracht van het ministerie van Economische Zaken. Den Haag: min EZ, 2001.

LOURIJSEN ECMP, VUUREN CV van, WILLEMSSEN M. Flexibilisering en oudere werknemers: voorstudie naar determinanten en effecten. Vertrouwelijk. Hoofddorp: TNO Arbeid, 1999.

MIN EZ (Ministerie van Economische Zaken). De ondernemende samenleving. Meer kansen, minder belemmeringen voor ondernemerschap. Den Haag: Min EZ, 1999.

MIN EZ (Ministerie van Economische Zaken) (2000a), Ondernemerschapsmonitor. Den Haag: Min EZ.

MIN EZ (Ministerie van Economische Zaken) (2000b), Ondernemerschapsmonitor. Den Haag: Min EZ.

MIN SZW (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), Programma zelfstandigen zonder personeel. Eindrapport. Den Haag: Min SZW, 2000.

NANDRAM SS, SAMSOM KJ. Succesvol ondernemen: eerder een kwestie van karakter dan van kennis: een onderzoeksrapportage. Ministerie van Economische Zaken, Nederlandse Vereniging van Participatiemaatschappijen. Breukelen: Universiteit Nyenrode, 2000.

OLDE C DE & SLINKMAN E. Het glazen plafond: een inventarisatie van cijfers, literatuur en onderzoek met betrekking tot de doorstroom van vrouwen naar de top. Utrecht: Min SZW, 1999.

QUISPEL YM. Leeftijdsgrenzen op de arbeidsmarkt. Utrecht : Landelijk Bureau Leeftijdscriminatie (LBL), 2000.

REMERY C., HENKENS K, SCHIPPERS J., DOORNE-HUISKES A van, EKAMPER P. Organisaties, Veroudering en Management: een onderzoek onder werkgevers. Den Haag, 2001.

RZO (raad voor het Zelfstandig Ondernemerschap). Concurrentie op wetgeving tussen werknemers en ondernemers met en zonder personeel. Advies en vergelijkend onderzoek. Den Haag: RZO, 2001.

SER (Sociaal Economische Raad). Advies Sociaal-economisch beleid 1998-2002: Samenvatting. Den Haag, SER, 17 april, 1998.

SMULDERS PGW, EVERS GE. Wie wordt zelfstandige en wie werknemer en wat zijn de effecten? Resultaten van een 15-landen studie. In: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 2000, jrg 16, nr. 4, pg 320 – 334, 2000.

STIGTER HW, VERHEUL I. Financiering van startende vrouwelijke ondernemers; Een onderzoek naar factoren die van invloed zijn op de financiering van bedrijven van startende vrouwelijke ondernemers. Zoetermeer: EIM, 2000.

TILLAART, H VAN DEN & POUTSMA E. Een factor van betekenis: Zelfstandig ondernemerschap van allochtonen in Nederland. Nijmegen: ITS, 1998.

UXEM, VAN FW & BAIS J. Het starten van een bedrijf: Ervaringen van 2000 starters. Zoetermeer: EIM, 1996.

UXEM, VAN FW. Jonge ondernemingen: overleven of doorgroeien? Hoe staat het ruim vier jaar na de start? Zoetermeer: EIM, 1999.

VERBOON FC, EVERS GE. Zelfstandig ondernemers met zorgtaken. Hoofddorp: TNO Arbeid, 2000.

VERBOON FC, FEYTER MG de, SMULDERS PGW. Arbeid en zorg, inzetbaarheid en beloning: het werknemersperspectief. Hoofddorp: TNO Arbeid, 1999.