



Duurzame inzetbaarheid van zelfstandigen binnen een dynamische arbeidsmarkt

MASTER: STRATEGISCH HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
KWALITATIEF ONDERZOEK NAAR ZZP'ERS HUN LOOPBAANGERICHTE ONTWIKKELING,
MOTIEVEN EN DE INVLOED VAN SUBJECTIEVE WERKONZEKERHEID

Naam student: Cristel van den Heuvel
Studentennummer: 6988563
Eerste lezer: Marian Thunnissen
Tweede lezer: Leonie Heres – van Rossum
Datum inlevering: 2 juli 2021

Voorwoord

Voor u ligt het resultaat van vijf maanden hard werken aan mijn masterthesis voor de studie Strategisch Human Resource Management aan de Universiteit Utrecht. Deze studie heeft plaatsgevonden tussen februari en juli 2021. Binnen deze masterthesis staan zzp'ers en hun ontwikkeling centraal. Het onderzoek gaat specifiek over wat zzp'ers voor loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten ondernemen, wat hun motieven daarvoor zijn en wat voor invloed werkonzekerheid heeft op de loopbaangerichte ontwikkeling. Het was niet makkelijk voor mij een passend en interessant scriptie onderwerp te bedenken. Mijn interesse in het HR-thema learning and development was een aanleiding om naar dit onderwerp onderzoek te willen doen. Mijn uiteindelijke keuze werd mij duidelijk na het gesprek met Elze Schers, een goede vriendin en zzp'er, waar ik in het begin van het afstudeerproces fijn mee heb gespard. Door onze gesprekken is voor mij duidelijk geworden dat de onderbelichte zzp-groep mijn interesse trok en nieuwsgierig maakte.

Gedurende mijn masterthesis periode stond ontdekking en hard werken centraal. Ondanks dat het afstuderen op sommige momenten een moeizaam en intensief proces was, kijk ik met positieve blik terug op de afgelopen vijf maanden. Tijdens mijn vorige hbo studie en de premaster heb ik vaker kwalitatief onderzoek uitgevoerd, maar ik ben nog nooit verantwoordelijk geweest voor zo'n omvangrijke kwalitatieve studie als deze. Terugkijkend op het proces ben ik enorm trots dat ik dit onderzoek tot een mooie eind heb weten te volbrengen. Door zelf van A tot Z het onderzoek hebben bedacht, uitgevoerd en afgerond voelt dit onderzoek als 'mijn onderzoek'.

Dit onderzoek heeft mij de mogelijkheid gegeven om zzp'ers met verschillende functies te spreken. Ik heb de interviews met plezier afgenomen en vond het interessant om zulke inspirerende mensen te spreken. Dit heeft mij een verdiepend inzicht gegeven in hoe het is om zelfstandig te zijn en nieuwsgierig gemaakt om zelf meer met het zzp-schap te willen gaan doen. In welke zin is mij nog niet helemaal duidelijk, maar het onderzoek is een mooie opstap geweest richting het brainstormproces.

Ik wil graag mijn begeleider Marian Thunnissen bedanken, voor de fijne begeleiding gedurende het proces. Haar kritische blik en snelle feedback zorgde ervoor dat ik zelf scherp en kritisch bleef nadenken. Bovendien heeft haar vertrouwen en rust mij enorm ondersteunt gedurende het traject. Ook wil ik alle respondenten die mee hebben gewerkt aan dit onderzoek bedanken voor hun medewerking, tijdsinvestering en openheid. Tot slot wil ik graag mijn studiegenoten van de master en mijn goede vriendinnen daarbuiten bedanken voor de mentale support, bemoedigende woorden en nodige afleiding gedurende het gehele afstudeerproces.

Voor nu wens ik u veel leesplezier toe!

Cristel van den Heuvel

Eindhoven, 2 juli 2021

Samenvatting

De afgelopen jaren heeft de Nederlandse arbeidsmarkt te maken met demografische, economische en technologische ontwikkeling, waardoor de duurzame inzetbaarheid steeds belangrijker wordt. Ook zzp'ers in de zakelijke dienstverlening hebben te maken met deze ontwikkelingen en vormen een kwetsbare groep binnen de Nederlandse samenleving. Hierdoor is inzicht in de investeringen die zzp'ers doen om duurzaam inzetbaar te blijven en onderliggende motieven van groot belang. Zo wordt duidelijk op wat voor wijze zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening bezig zijn met hun toekomstig vermogen, om hun inzetbaarheid te versterken en in te kunnen spelen op de veranderende ontwikkelingen. Deze studie onderzoekt welke loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening ondernemen om duurzaam inzetbaar te blijven. Hierbij worden onderliggende motieven en de invloed van subjectieve werkonzekerheid onderzocht. In deze studie zijn verdiepende interviews afgenomen met 22 zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening. Hierbij is rekening gehouden met een zo representatief mogelijke onderzoeksgroep te onderzoeken.

Resultaten uit deze studie laten zien dat zzp'ers actief bezig zijn om loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten te ondernemen. Zo blijkt dat zij voornamelijk informeel leren, door tijdelijke verschillende opdrachten aan te nemen die buiten hun comfortzone liggen. Hierbij laten resultaten zien dat vanuit de informele ontwikkelactiviteiten veelal formele ontwikkelactiviteiten worden ondernomen. Doordat zzp'ers uitdagende opdrachten aannemen die net buiten hun comfortzone liggen, gaan zij zich door middel van trainingen, workshops, seminars en vakliteratuur verdiepen in de nieuwe sector/branche/onderwerp. Vervolgens is gebleken dat zzp'ers vanuit een intrinsieke motivatie ontwikkelactiviteiten ondernemen. Zij willen voornamelijk het werk beter doen voor zichzelf en om te kunnen voldoen aan de opdrachtgever zijn eisen. Hierbij zijn zij intrinsiek gemotiveerd om nieuwe kennis en vaardigheden te leren en hun perspectieven te verbreden. Tot slot blijkt de ervaren werkonzekerheid bij zzp'ers met meer jaren ervaring een bevorderende invloed heeft op de loopbaangerichte ontwikkeling. Zij worden gestimuleerd om meer te investeren in zichzelf. Hierbij is gebleken dat enkele zzp'ers met meer jaren ervaring door de ervaren werkonzekerheid niet specifiek meer of minder gaan investeren in loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten. Zij blijven met dezelfde consistentie zich loopbaangericht ontwikkelen. De ervaren werkonzekerheid bij zzp'ers met minder jaren ervaring heeft een belemmerende invloed op de loopbaangerichte ontwikkeling. Zij hebben op dat moment geen ruimte in hun hoofd om zich bezig te houden met loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten en focussen zich voornamelijk op het netwerken en doen van acquisitie.

Er kan geconcludeerd worden dat zzp'ers een enorme voorbeeldgroep als het gaat om ondernemen van loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten. Hierbij wordt geconcludeerd dat zij voornamelijk inzetbaarheidsgericht ontwikkelen en minder ontwikkelactiviteiten ondernemen om duurzaam inzetbaar te blijven. Desondanks zijn zij gedreven om te willen leren en speelt intrinsieke motivatie een grote rol bij de motieven die zij hebben om zich te ontwikkelen. Bovendien is gebleken dat de ervaren werkonzekerheid een bevorderende, belemmerende of geen invloed kan hebben op de loopbaangerichte ontwikkeling. Dit is afhankelijk van het aantal jaar dat zzp'ers zelfstandig zijn. Als vervolgonderzoek is het interessant om op grotere schaal kwantitatief onderzoek uit te voeren, zodat de generaliseerbaarheid groter is en concrete uitspraken gedaan kunnen worden.

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Samenvatting.....	2
1. Inleiding	5
1.1 Aanleiding	5
1.2 Doel en vraagstelling	7
1.3 Wetenschappelijke relevantie	8
1.4 Maatschappelijke relevantie	9
1.5 Praktische relevantie	10
1.6 Leeswijzer.....	10
2. Theoretisch kader	11
2.1 Zzp'er definitie	11
2.2 Sector zakelijke dienstverlening	12
2.3 Duurzame inzetbaarheid	13
2.4 Loopbaangerichte ontwikkeling	15
2.5 Motieven	17
2.6 Werkonzekerheid	18
2.7 Op welke manier heeft subjectieve werkonzekerheid invloed op de loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten?.....	19
2.8 Verwachtingen en conceptueel model	20
3. Methodologische verantwoording.....	23
3.1 Onderzoeksdesign.....	23
3.2 Dataverzamelmethode.....	23
3.3 Respondentselectie	24
3.4 Analysemethode	27
3.5 Methodologische kwaliteit.....	27
3.5.1 Betrouwbaarheid	27
3.5.2 Validiteit.....	28
4. Resultaten.....	29
4.1 Duurzame inzetbaarheid	29
4.2 Loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten	30

4.2.1 Informele ontwikkelactiviteiten.....	30
4.2.2 Formele ontwikkelactiviteiten	31
4.3 Motieven.....	33
4.3.1 Informele ontwikkelactiviteiten.....	33
4.3.2 Formele ontwikkelactiviteiten	34
4.4 Werkonzekerheid.....	36
4.4.1 Ervaren werkonzekerheid.....	36
4.4.2 Omgang ervaren werkonzekerheid.....	37
4.4.3 Ervaren werkonzekerheid invloed op loopbaangerichte ontwikkeling.....	37
5. Conclusie en discussie.....	39
5.1 Conclusie	39
5.1.1 Empirische deelvragen	39
5.1.2 Hoofdvraag.....	40
5.2 Discussie.....	41
5.2.1 Confrontatie met literatuur	41
5.2.2 Beperkingen en aanbevelingen onderzoek	43
5.2.3 Praktische aanbevelingen	44
Literatuurlijst.....	45
Bijlage 1. Topiclijst en interviewgids	53
Topiclijst.....	53
Interviewgids	54
Bijlage 2. Codeboom.....	56

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) is in de afgelopen decennia toegenomen. In 2010 telde Nederland 865 duizend zzp'ers. In 2019 is dit aantal volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) opgelopen tot 1,1 miljoen (CBS, z.d.-a). Deze toename is vastgesteld in vrijwel alle bedrijfstakken. Toch heeft de grootste stijging zich voorgedaan in de sector zakelijke dienstverlening. In 2018 was 35 procent van alle werkenden binnen deze bedrijfstak zzp'er. De stijging in het aantal zzp'ers wordt voornamelijk verklaard vanuit de veronderstelling dat er voor zzp'ers een gunstigere fiscale behandeling is ten opzichte van werknemers (Ministerie van Financiën, 2015). Bovendien zijn de voorkeuren ten aanzien van werk veranderd. Zo blijkt dat er meer behoefte is naar onafhankelijkheid en persoonlijke autonomie (Taylor, 1996).

Ondanks de onafhankelijkheid, persoonlijke autonomie en veronderstelling dat de zzp'er een gunstigere fiscale behandeling hebben, is over de positie van de zzp'er al jarenlange discussie (Aerts, 2007). De zzp'ers vormen namelijk een kwetsbare groep binnen de Nederlandse samenleving. Zo blijkt uit gegevens van het CBS dat zzp'ers vaak meer risico lopen om onder de armoedegrens te belanden (CBS, 2019). Zzp'ers zijn namelijk verantwoordelijk voor het vinden van werk of opdrachten en de hoogte van het inkomen niet gegarandeerd, waardoor de inkomenszekerheid lager is (Dekker & Kösters, 2010). Tevens is er voor zzp'ers een minder uitgebreid vangnet vanuit de overheid en zijn zij zelf verantwoordelijk voor de afdracht van diverse premies, belastingen en het opbouwen van een oudedagsvoorziening (Berden, Dosker, Risseeuw & Willebrands, 2010). Uit cijfers van het CBS blijkt dat relatief weinig zzp'ers zich verzekeren voor arbeidsongeschiktheid en pensioenvoorziening (CBS, z.d.-b). De voornaamste redenen hiervoor is dat de kosten niet opwegen tegen de baten en dat het niet te betalen is. Hieruit kan geconcludeerd worden dat zzp'ers over het algemeen veelal te maken hebben met hoge mate van werk- en inkomensonzekerheid. Het gebrek aan financiële middelen om een verzekering af te sluiten of te sparen roept vragen op over de toekomstperspectieven van de zzp'ers (Conen, Schippers, & Schulze Buschoff, 2016).

Naast het feit dat zzp'ers verantwoordelijk zijn om zichzelf van inkomen te garanderen indien het werk wegvalt, zijn zij verantwoordelijk om in zichzelf te investeren en duurzaam inzetbaar te blijven (Storm, Uiters, Busch, Broeder, & Schuit, 2015). Duurzame inzetbaarheid wordt gedefinieerd als: *“the extent to which an employee is able and willing to productively work throughout their career”* (Van Harten, 2016, p. 19). Duurzame inzetbaarheid wordt tegenwoordig als belangrijk geacht. Dit komt onder andere door de demografische, economische en technologische ontwikkelingen van afgelopen jaren die de arbeidsmarkt ingrijpend hebben veranderd. Zo zorgen vergrijzing en ontgroening ervoor dat de beroepsbevolking inkrimpt, met als gevolg een toenemende arbeidsschaarste en daardoor een stijgende pensioenleeftijd (Centraal Planbureau, 2015). Daarnaast is er sprake van een kennisintensivering binnen de Nederlandse economie, waarmee kwalificatie-eisen van werkgevers en opdrachtgevers stijgen (Dekker, 2017). Hieruit kan geconcludeerd worden dat het werk verandert, waardoor er andere kwalificaties van de beroepsbevolking worden gevraagd, een hoge mate van concurrentie is en langer doorgewerkt dient te worden. Door de verschillende ontwikkelingen binnen de Nederlandse arbeidsmarkt is het van belang dat er aandacht wordt besteed aan loopbaangerichte ontwikkeling, zodat individuen duurzaam inzetbaar blijven. Door te investeren in eigen inzetbaarheid, wordt werkzekerheid vergroot en de kans op werkloosheid en arbeidsongeschiktheid verminderd (Berg, Mevissen en Thijsmans, 2009). Het gaat hierbij niet alleen om binnen

de huidige baan, maar gedurende de gehele loopbaan inzetbaar te blijven (De Vos, Van der Heijden & Akkermans, 2020; Kuijpers & Draaisma, 2020; Van der Heijde & Van der Heijden, 2006; Van Vuuren & Marcelissen, 2017).

Vroeger, bij de traditionele loopbanen, lag de taak voor het uitstippelen van de loopbaan bij de werkgever. Tegenwoordig is dit verschoven naar een gedeelde verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer (Van Vuuren & Marcelissen, 2017). De medewerker dient actief opzoek te gaan naar mogelijkheden om zichzelf continu te ontwikkelen, waardoor hij investeert in zijn blijvende inzetbaarheid (Jansen, Paffen, Thunissen & Thijssen, 2012). Hierbij mag van de werkgever worden verwacht dat hij goede arbeidsomstandigheden aanbiedt en dat de arbeidsorganisatie zoveel mogelijk is ingericht op de capaciteiten van de werknemers (Stolk, 2018). Door gezamenlijk de verantwoordelijkheid te dragen, om continu te investeren in ontwikkeling van een werknemer, doet de werknemer nieuwe en relevante kennis, vaardigheden en capaciteiten op en blijft hij of zij duurzaam inzetbaar (Thijssen, Van der Heijden & Rocco, 2008). Bovendien beweren De Cuyper en De Witte (2011) dat wanneer een individu duurzaam inzetbaar is het een positief effect heeft op zijn of haar welzijn. De investeringen in inzetbaarheid zijn voordelig voor zowel werknemer als werkgever (De Cuyper & De Witte, 2011). Zzp'ers staan los van de organisatie en zijn zelf volledig verantwoordelijk om te investeren in loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten, zodat zij duurzaam inzetbaar blijven.

In de huidige wetenschappelijke literatuur wordt voornamelijk gefocust op de ontwikkeling en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers en de rol van organisaties (Wittekind, Raeder & Grote, 2010). Er blijkt nog maar weinig literatuur bekend te zijn over welke loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten zzp'ers ondernemen en wat hun onderliggende motieven hiervoor zijn. Desondanks betekent het niet dat inzicht in de duurzame inzetbaarheid van de zzp-groep minder belangrijk is. Ook de zzp-groep binnen de zakelijke dienstverlening heeft namelijk te maken met de verhogende pensioenleeftijd, kennis intensiverende economie, onderling stijgende concurrentie en turbulente arbeidsmarkt. Volgens Aerts (2007) vormen zzp'ers een kwetsbare groep binnen de Nederlandse samenleving en hebben zij een verhoogd risico om onder de armoedegrens te belanden (CBS, 2019). Hieruit kan geconcludeerd worden dat inzicht in de investeringen die zzp'ers doen om inzetbaar te blijven en de onderliggende motieven wel degelijk van groot belang zijn. Hierdoor wordt duidelijk op wat voor wijze zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening bezig zijn met hun toekomstig vermogen, om hun inzetbaarheid te versterken en in te kunnen spelen op de veranderende demografische, economische en technologische ontwikkelingen.

Binnen dit onderzoek wordt gefocust op de zzp-groep binnen de sector zakelijke dienstverlening vanwege twee redenen. Allereerst is het onderdeel duurzame inzetbaarheid specifiek voor deze groep van belang, doordat de kennis intensiverende economie voornamelijk voor deze groep grote gevolgen heeft. Deze groep dient up-to-date te zijn van alle ontwikkelingen en continu te blijven leren, om zo op de hoogte te zijn en mee te kunnen gaan in het vakgebied. Kennis vormt namelijk een tool voor het positioneren van individuen (Magalhaes & Stoer, 2003). Hierdoor is het interessant om de investering in duurzame inzetbaarheid juist binnen deze groep te onderzoeken. Daarnaast is gebleken dat het aantal zzp'ers voornamelijk in deze groep stijgt (CBS, z.d-a), waardoor zij een groter gedeelte van de beroepsbevolking vormen. Bovendien voorspelt de Kamer van Koophandel dat de aankomende jaren het aantal zzp'ers alleen nog maar zou toenemen (CBS, 2018-a). Op basis hiervan kan gesteld worden dat het belangrijk is dat er meer onderzoek wordt gedaan naar de inzetbaarheid voor langere termijn, duurzame inzetbaarheid, van deze groep.

Zoals is gebleken gaat zelfstandig ondernemerschap relatief vaak gepaard met een hoge mate met werk- en inkomensonzekerheid. Zo beweren Freese en Van den Groenendaal (2019) dat zzp'ers over het algemeen veel werkonzekerheid ervaren. Het gaat hierbij zowel om objectieve, waarbij het over de feitelijke arbeidspositie gaat als subjectieve onzekerheid, waarbij het gaat om de mate van werkonzekerheid die een individu interpreteert (Näswall & De Witte, 2003; Van Vuuren, 1990). Volgens verschillende onderzoeken blijkt dat de arbeidsbelasting van zzp'ers soms hoog kan zijn en de inkomenspositie niet altijd even rooskleurig is (Andersson, 2008; Josten, Vlasblom & Vrooman, 2014). Binnen huidig onderzoek wordt er gefocust op de mate van subjectieve werkonzekerheid waar zzp'ers mee te maken hebben. Dit komt vanwege het feit dat zzp'ers altijd te maken hebben met een bepaalde onzekere arbeidspositie, omdat zij werken op basis van een overeenkomst van opdracht. De mate van interpretatie is bepalend voor het gedrag van zzp'ers, daarom wordt het aspect subjectieve werkonzekerheid onderzocht. Volgens Cheng, Chen, Chen en Chiang (2005) en Jacobson (1991) wordt werkonzekerheid veelal ervaren als stressor, wat vaak ongunstige gevolgen met zich meebrengt. Een voorbeeld hiervan is het gevoel van machteloosheid, waarvan bekend is dat het negatief is gerelateerd aan welzijn (De Witte, 1999). Daarnaast kan de ervaren werkonzekerheid volgens Hobfoll (2001) een belemmerende invloed hebben op de loopbaangerichte ontwikkeling. Individuen willen het gevoel van werkonzekerheid ondermijnen, waardoor ze een defensieve houding opstellen en minder investeren in zichzelf. Daarentegen stelt Hobfoll (2001) ook dat de ervaren werkonzekerheid een bevorderend invloed kan hebben op de loopbaangerichte ontwikkeling. Het zorgt er juist voor dat individuen actief proberen zichzelf en hun hulpbronnen op een voordelige manier te herpositioneren. Hierdoor wordt er juist meer geïnvesteerd in middelen, zodat de bedreigde hulpbron wordt hersteld en extra middelen worden verweven. Hierbij beweren Van Hootegem, De Witte, De Cuyper en Vander Elst (2019) dat de ervaren werkonzekerheid ervoor kan zorgen dat individuen meer investeren in opleiding of training. Door te investeren in hulpbronnen, zoals persoonlijke groei, ontwikkeling en leren en bevorderen, wordt de inzetbaarheid vergroot (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Er kan worden verondersteld dat ervaren werkonzekerheid tegenstellende invloeden kan hebben op de loopbaangerichte ontwikkeling. Hierbij is een belangrijk kritisch aspect dat de theorie is gebaseerd op medewerkers. Binnen de context van zzp'ers in de zakelijke dienstverlening is niet duidelijk wat voor invloed subjectieve werkonzekerheid heeft op de investering in eigen inzetbaarheid. Desondanks heeft deze groep in grote mate te maken met werkonzekerheid (Freese & Van den Groenendaal, 2019). Op basis hiervan kan gesteld worden dat het belangrijk is dat er meer onderzoek wordt gedaan naar de invloed van werkonzekerheid binnen de zzp-groep.

1.2 Doel en vraagstelling

In dit onderzoek staan de loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten en motieven daarvoor van zzp'ers centraal. Door de demografische, economische en technologische trends hebben zzp'ers binnen de zakelijke dienstverlening te maken met een verhogende pensioenleeftijd, kennis intensiverende economie, onderling stijgende concurrentie en turbulente arbeidsmarkt. Dit onderzoek heeft als doel om te onderzoeken op welke wijze en met welke redenen zzp'ers investeren in hun eigen duurzame inzetbaarheid, zodat zij kunnen inspelen op de veranderende arbeidsmarkt. Het inzicht wordt verkregen door te onderzoeken welke loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten zzp'ers ondernemen. Hierbij wordt gekeken naar de onderliggende motieven waarom zzp'ers juist wel of niet deze loopbaangerichte activiteiten ondernemen. Zo wordt inzichtelijk gemaakt hoe zzp'ers bezig zijn met hun toekomstige vermogen, wat hun afwegingen hierbij zijn voor bepaalde keuzes en hoe zij kunnen inspelen op de veranderende arbeidsmarkt en ontwikkelingen. Daarnaast is gebleken dat zzp'ers te maken hebben met

werkonzekerheid. Toch is niet geheel duidelijk wat deze ervaren werkonzekerheid doet met de loopbaangerichte ontwikkeling van zzp'ers: nemen zij daardoor juist minder of meer deel aan loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten? Het doel van dit onderzoek is om te onderzoeken wat voor invloed de subjectieve werkonzekerheid heeft op de loopbaangerichte ontwikkeling en waarom op die manier. Zo wordt inzichtelijk gemaakt of de ervaren werkonzekerheid invloed heeft op de toekomstige inzetbaarheid van zzp'ers en of zij daardoor juist worden bevorderd of belemmerd om in te kunnen spelen op de veranderende arbeidsmarkt. Voor het onderzoek is de volgende hoofdvraag gesteld:

“Welke loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten ondernemen zzp'ers in de zakelijke dienstverlening, zodat zij duurzaam inzetbaar blijven en met welke onderliggende motieven en welke rol heeft werkonzekerheid op de loopbaangerichte ontwikkeling?”

Hierbij zijn de volgende empirische deelvragen gesteld:

- Welke loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten ondernemen zzp'ers om duurzaam inzetbaar te blijven?
- Welke motieven hebben zij om loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten te ondernemen?
- Welke invloed heeft subjectieve werkonzekerheid op de loopbaangerichte ontwikkeling en waarom op die manier?

1.3 Wetenschappelijke relevantie

Dit onderzoek biedt in totaal drie bijdragen aan de wetenschappelijke literatuur. Zoals in de inleiding is beschreven, is er nog maar weinig literatuur bekend over wat zzp'ers daadwerkelijk doen aan hun duurzame inzetbaarheid. De huidige wetenschappelijke literatuur over loopbaangerichte ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid focust zich voornamelijk op medewerkers en de rol van organisaties (Wittekind et al., 2010). Er is relatief nog weinig wetenschappelijk onderzoek gedaan naar over wat zzp'ers doen aan hun loopbaangerichte ontwikkeling, om daarmee duurzaam inzetbaar te blijven. Mogelijke veronderstellingen worden gegeven als: minder behoefte aan ontwikkeling, onderschatten van scholing, leren on-the-job en zzp'ers niet beschikken over de vastigheid, middelen, contacten en (zelf)kennis (Lange, Jongejan & Muffels, 2017; Torre et al., 2016). Echter, zijn dit veronderstellingen en dienen de daadwerkelijke redenen nog nader onderzocht te worden. Desondanks het nog niet eerder wetenschappelijk onderzocht is binnen de wetenschappelijke literatuur, betekent het niet dat het niet belangrijk is. Ook deze groep heeft te maken met de verhogende pensioenleeftijd, kennis intensiverende economie, onderling stijgende concurrentie en turbulente arbeidsmarkt. Daarnaast wordt er door Aerts (2007) beweert dat zzp'ers een kwetsbare groep binnen de Nederlandse samenleving zijn en hebben zij een verhoogd risico om onder de armoedegrens te belanden (CBS, 2019). Er kan verondersteld worden dat het van belang is dat er meer inzicht komt naar de investeringen die zzp'ers ondernemen, zodat zij duurzaam inzetbaar blijven. Bovendien blijkt uit het onderzoek van Dekker en Kösters (2011) dat er meer onderzoek uitgevoerd dient te worden naar wat zzp'ers doen aan hun duurzame inzetbaarheid. Huidig onderzoek speelt in op het wetenschappelijke gat, door inzicht te bieden in wat voor loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten zzp'ers ondernemen. Ook biedt het onderzoek relevantie, doordat het gericht is op de zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening. Loopbaangerichte ontwikkeling is voornamelijk relevant voor deze groep zzp'ers omdat zij up-to-date dienen te zijn van alle ontwikkelingen en continu te blijven leren, om zo op de hoogte te zijn en mee te kunnen gaan in het vakgebied. Door inzicht te bieden in wat zzp'ers aan loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten ondernemen, wordt de literatuur over duurzame inzetbaarheid binnen een onderbelichte doelgroep uitgebreid.

Ten tweede is het niet bekend wat de motieven zijn om loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten te ondernemen. Bij het investeren in loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten kunnen verschillende motieven invloed hebben. Volgens Oreopoulos, Von Wachter en Heisz (2012) zou een korte termijn focus ervoor kunnen zorgen dat inkomensgarantie meer prioriteit heeft, waardoor er minder wordt geïnvesteerd in ontwikkelactiviteiten. Daarentegen zou een lange termijn focus ervoor kunnen zorgen dat er juist wordt geïnvesteerd in eigen inzetbaarheid met betrekking tot de toekomstige loopbaan. De theorie van Oreopoulos, Von Wachter en Heisz is gebaseerd op medewerkers binnen organisaties, waarbij een gevoel van zekerheid en sociale steun de basis is (Van der Klein, 2017). Voor zzp'ers is zekerheid en sociale steun vanuit de werkgever niet vanzelfsprekend (Kremer, Went & Knottnerus, 2017). Bovendien zijn zij zelf volledig verantwoordelijk voor hun eigen inzetbaarheid en spelen hun motieven hierin een belangrijke rol. Volgens Lange (2012) is de risico-aversie van zelfstandigen lager dan die van medewerkers, waardoor de motieven van zzp'ers anders kunnen worden beïnvloed. Tot de onderzoeker weet is er nog geen eerder inzicht gegeven in de motieven die zzp'ers hebben om loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten te ondernemen. Dit onderzoek biedt relevantie door te onderzoeken welke motieven zzp'ers hebben bij het investeren in loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten, waardoor eigen duurzame inzetbaarheid wordt vergroot.

Ten slotte biedt dit onderzoek een derde wetenschappelijke relevantie. Volgens Wittekind et al. (2010) zijn thema's als loopbaangerichte ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid belangrijk voor individuen die te maken hebben met werkonzekerheid. Volgens Hobfoll (2001) kan de ervaren werkonzekerheid voor een defensieve houding bij individuen zorgen, waardoor zij minder investeren in zichzelf. Daarentegen beweert Hobfoll (2001) ook dat ervaren werkonzekerheid er juist voor kan zorgen dat individuen actief proberen zichzelf en hun hulpbronnen op een voordelige manier te herpositioneren. Volgens Freese en Van den Groenendaal (2019) hebben zzp'ers over het algemeen het meest te maken met werkonzekerheid. Echter, is het niet duidelijk wat voor invloed subjectieve werkonzekerheid heeft op de loopbaangerichte ontwikkeling bij zzp'ers. Huidig onderzoek biedt relevantie door dit te onderzoeken onder zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening.

1.4 Maatschappelijke relevantie

Zoals in de inleiding beschreven is het aantal zzp'ers binnen Nederland de afgelopen jaren gestegen. Waar Nederland in 2010 nog 865.000 zzp'ers had, telden het CBS in 2019 1,1 miljoen zzp'ers (CBS, z.d.-a). De grootste stijging heeft zich voorgedaan in de bedrijfstak zakelijke dienstverlening. De verwachting is dat de toename de aankomende jaren zich zal voortzetten (CBS, 2018-a). Op basis hiervan kan worden verondersteld dat zzp'ers een steeds groter gedeelte van de Nederlandse beroepsbevolking vormen.

Inzicht in de duurzame inzetbaarheid van zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening wordt tegenwoordig steeds belangrijker geacht. Specifiek voor deze doelgroep is het van belang, om up-to-date dient te blijven van alle ontwikkelingen en continu te blijven leren. Zo zijn zij op de hoogte van alle ontwikkelingen en blijven zij bij binnen hun vakgebied (Magalhaes & Stoer, 2003). Zzp'ers binnen de zakelijke dienstverlening kunnen zichzelf van inkomen garanderen, door ervoor te zorgen dat hun kennis en vaardigheden up-to-date zijn. Indien zij niet up-to-date zijn, worden zij niet meer ingezet door opdrachtgevers. Hierdoor neemt de kans op omzetverlies toe. Bovendien vormen zzp'ers een kwetsbare groep in de Nederlandse samenleving (Aerts, 2007) en hebben zij een verhoogd risico om onder de armoedegrens te belanden (CBS, 2019). Uiteindelijk heeft dit niet alleen een negatief effect op het individu, maar ook op de Nederlandse samenleving. Een hoge mate van werkloosheid kan een negatieve invloed hebben op de innovatiekracht van de Nederlandse economie en daarmee het groei vermogen.

Bovendien kan financiële stress leiden tot een afnemend welbevinden (Kremer et al., 2017). Er kan verondersteld worden dat het relevant is om te onderzoeken wat voor loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten zzp'ers ondernemen en wat hun onderliggende motieven hiervoor zijn. Hierdoor wordt er inzicht gecreëerd in de duurzame inzetbaarheid van de kwetsbare groep van zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening, waardoor de overheid en organisaties eventueel in kunnen spelen op deze kwetsbare groep.

Daarnaast is gebleken dat zzp'ers te maken hebben met een hoge mate van werkonzekerheid en dat hun inkomenspositie niet altijd even rooskleurig is (Andersson, 2008; Josten, Vlasblom & Vrooman, 2014). Dit kan zowel een defensieve als proactieve invloed hebben op de loopbaangerichte ontwikkeling. Vergeer en Dekker (2007) stellen dat een hoge mate van ervaren onzekerheid kan leiden tot lagere consumptie en zelf uitstel, wat negatieve impact heeft op de economie. Bovendien beweert Schaufeli (2011) dat wanneer er wordt geïnvesteerd in leren en ontwikkelen, dit leidt tot een hogere productiviteit en gezonde toekomst. Dit onderzoek biedt maatschappelijke relevantie doordat het inzicht biedt in de subjectieve werkzekerheid die zzp'ers ervaren en welke invloed dit heeft op de loopbaangerichte ontwikkeling.

1.5 Praktische relevantie

Naast het feit dat dit onderzoek wetenschappelijke en maatschappelijke relevanties biedt, kan dit onderzoek ook praktisch bijdragen. Het is belangrijk dat zzp'ers investeren in loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten, om duurzaam inzetbaarheid te blijven (Van Vuuren & Marcelissen, 2017). Dit onderzoek kan bijdragen aan duidelijkheid over de loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten die zzp'ers ondernemen. Een duidelijke inventarisatie van wat zzp'ers doen aan hun ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid, helpen zzp'ers om bewustwording te creëren over mogelijkheden die zij hebben om zichzelf loopbaangericht te ontwikkelen en duurzaam inzetbaar te houden. Voor zzp'ers kan het onderzoek bijdragen aan de kwaliteit van keuzes voor bepaalde loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten, omdat niet alleen verschillende mogelijkheden worden geïnventariseerd, maar ook een toelichting wordt gegeven waarop zzp'ers hun keuzes baseren. Bovendien wordt de invloed van ervaren werkonzekerheid op de ontwikkelactiviteiten uiteengezet. Dit kan zzp'ers helpen om bewust te worden van bepaalde huidige keuzes en inzicht bieden voor eventueel andere toekomstige keuzes. Uit onderzoek van het CBS is gebleken dat het aantal zzp'ers stijgt en dat de aankomende jaren naar verwachting alleen nog maar gaat toenemen (CBS, 2018-a). Dit betekent dat de zzp-groep een steeds groter gedeelte van de beroepsbevolking gaat vormen. Dit maakt het onderzoek des te relevanter.

1.6 Leeswijzer

In hoofdstuk twee wordt het theoretisch kader uiteengezet. Het theoretisch kader beschrijft de concepten: duurzame inzetbaarheid, loopbaangericht ontwikkelen, motieven en werkonzekerheid. Het hoofdstuk wordt afgesloten met geschetste verwachtingen op basis van de wetenschappelijke literatuur. Vervolgens wordt in hoofdstuk drie de methodologische verantwoording van het onderzoek beschreven. In hoofdstuk vier worden de onderzoeksresultaten weergegeven aan de hand van de opgestelde empirische deelvragen. Tot slot wordt de discussies weergegeven in hoofdstuk 5. Hierin worden de conclusies, beperkingen en aanbevelingen voor vervolgonderzoek beschreven.

2. Theoretisch kader

In het theoretisch kader wordt de definitie van zzp'ers uitgelegd. Vervolgens wordt de context van de sector zakelijke dienstverlenende geschetst. Daarnaast worden de concepten duurzame inzetbaarheid, loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten, motieven en werkonzekerheid uiteengezet. Tot slot wordt aan de hand van de weergegeven wetenschappelijke literatuur verwachtingen geschept voor de uitkomsten van het onderzoek en kan in de conclusie en discussie van dit onderzoek (hoofdstuk 5) een vergelijking kan worden getrokken tussen de resultaten van het huidige onderzoek en de beschreven wetenschappelijke literatuur.

2.1 Zzp'er definitie

Zzp'ers zijn flexibele arbeidskrachten en werken op basis van oproepovereenkomsten (Klosse, 2017). Er zijn verschillende benamingen die worden gebruikt voor 'zzp'ers'. Zo worden termen als 'zelfstandigen', 'zelfstandig ondernemers', 'freelancers' en 'eigen baas' gebruikt. Ondanks de verschillende benamingen hebben ze wel de overeenkomst dat het zelfstandig ondernemerschap centraal staat (Raats-Coster, 2011). Volgens het CBS dient er onderscheid te worden gemaakt tussen zzp'er-eigen arbeid en de zzp'ers-producten. Zzp'ers-producten worden omschreven als zzp'ers die producten of grondstoffen verkopen aan klanten. Torre et al. (2016) definiëren dit als de 'klassieke zzp'ers. Met zzp'ers-eigen arbeid worden zzp'ers bedoeld die eigen arbeid of diensten aanbieden aan bedrijven of particulieren. Dit wordt gedefinieerd als 'nieuwe zzp'ers. Een ruime meerderheid (81 procent) van de zzp'ers zijn zzp'ers-eigen arbeid (CBS, z.d.-a). Bovendien kan er onderscheid gemaakt worden in zzp'ers die vrijwillig ervoor kiezen en zzp'ers die dit dienen te zijn vanwege hun beroepsverplichting. In dit onderzoek ligt de focus op zzp'ers die eigen arbeid verrichten en vrijwillig ervoor kiezen. Er wordt specifiek op deze groep zzp'ers gefocust, omdat zij zich voornamelijk in de zakelijke dienstverlenende sector bevinden en bewust kiezen om zzp'er te zijn, waarbij zij met volle overtuiging de verantwoordelijkheid dienen te nemen voor hun eigen inzetbaarheid (Storm et al., 2015).

Het CBS hanteert de volgende definitie: *“Een persoon die arbeid verricht voor eigen rekening en risico – in een eigen bedrijf of praktijk (zelfstandig ondernemer), of als directeur- grootaandeelhouder (dga) of als overige zelfstandige (bijvoorbeeld in een zelfstandig uitgeoefend beroep) – én die daarbij geen personeel in dienst heeft”* (CBS, z.d.-c). De Sociaal Economische Raad (SER) hanteert een andere definitie, namelijk: *“Een zzp'er is een ondernemer die geen personeel in dienst heeft, waarbij voor de vaststelling of er sprake is van een ondernemer de volgende, ook voor de Belastingdienst in het kader van de inkomstenbelasting gehanteerde criteria gelden:”*

- Zelfstandigheid bij de inrichting van de eigen werkzaamheden en het uitvoeren daarvan;
- Het voor eigen rekening en risico verrichten van werkzaamheden;
- Het gericht zijn op en het perspectief hebben van het maken van winst;
- Bekendmaking van het ondernemerschap;
- Het streven naar meerdere opdrachtgevers (SER, 2010).

Het EIM (2011) stelt net wat andere criteria, namelijk:

- De ondernemer voert zelfstandig ondernemende activiteiten uit;
- Heeft geen personeel;
- Werkt minimaal 15 uur per week in de onderneming.
- Geen ondersteuning ontvangen van familie of derden in zijn activiteiten

- Arbeid (vaardigheden, kennis, capaciteit) is het voornaamste product van de onderneming en niet een product (EIM, 2011).

Bovenstaande definities en criteria bevatten overeenkomstige elementen. Zo blijkt dat het verkopen van eigen arbeid en het niet in dienst hebben van medewerkers in beide definities en criteria terugkomen. In dit onderzoek wordt de definitie van het CBS gehanteerd. Hierbij wordt namelijk een duidelijkere definitie gegeven ten opzichte van de definitie die de Sociaal Economische Raad hanteert, die wat vaag blijft. De criteria van de SER en EIM bevatten overeenkomstige elementen. Binnen dit onderzoek wordt criteria vanuit beide bronnen gebruikt. De gehanteerde criteria staan weergegeven in de tabel 1. Door specifiek deze criteria te hanteren binnen het onderzoek, wordt de definitie rondom de onderzoeksgroep afgebakend. Echter, is criterium nummer zes toegevoegd, zodat er wordt gekeken naar de zzp'ers die afhankelijk zijn van hun inkomen uit het zzp-schap. Hierdoor kunnen onderliggende motieven niet worden beïnvloed door eventuele andere factoren. De onderzoeksgroep binnen dit onderzoek wordt uitgebreid toegelicht in de methodologische verantwoording in hoofdstuk drie.

1	Zelfstandigheid bij de inrichting van de eigen werkzaamheden en het uitvoeren daarvan;
2	Het voor eigen rekening en risico verrichten van werkzaamheden;
3	Het gericht zijn op en het perspectief hebben van het maken van winst;
4	Heeft geen personeel;
5	Arbeid (vaardigheden, kennis, capaciteit) is het voornaamste product van de onderneming en niet een product;
6	Zijn afhankelijk van het inkomen verdiend uit het zzp-schap.

Tabel 1: criteria zzp'ers

2.2 Sector zakelijke dienstverlening

Binnen dit onderzoek wordt er gefocust op de sector zakelijke dienstverlenende door een sterke toename van zzp'ers binnen deze groep. De toename wordt verklaard door verschillende factoren zoals: de veranderingen in de institutionele omgeving en de flexibilisering op de arbeidsmarkt. Zo biedt de opkomst van de dienstensector en flexibilisering meer ruimte voor zzp-schap (Conen & Schippers, 2017). Bovendien zorgen technologische ontwikkelingen, zoals de opkomst van ICT-diensten ervoor dat het gemakkelijker is om diensten te verrichten (Arum & Müller, 2009; Van Es & Van Vuuren, 2011; Rijksoverheid, 2015; Schippers, Boselie, Van der Lippe, De Moor, Pennings & Taris, 2015). Daarnaast is duurzame inzetbaarheid specifiek voor deze groep van belang, doordat de kennis intensiverende economie voornamelijk voor deze groep grote gevolgen heeft. Deze groep dient up-to-date te zijn van alle ontwikkelingen en continu te blijven leren, om zo op de hoogte te zijn en mee te kunnen gaan in het vakgebied. Kennis vormt namelijk een tool voor het positioneren van individuen (Magalhaes & Stoer, 2003). Opvallend binnen de sector dienstverlening voornamelijk 'nieuwe zzp'ers' werkzaam zijn (Torre et al., 2016). De sector dienstverlening omvat uiteenlopende branches, zoals: IT, advies en consultancy, rechtskundige dienstverlening, accountancy en financiële dienstverlening, architecten- en ingenieursbureaus, reclamebureaus, uitzendbranche, schoonmaakbranche, fotografie en de keuring- en controlebranche en beveiliging (Zzp centrum, 2020). Vanwege het feit dat de gehele dienstverlenende sector enorm breed is, wordt er voor dit onderzoek gekeken naar de branche zakelijke dienstverlening. Om zzp'ers binnen de zakelijke dienstverlening te concretiseren zijn de SBI-codes vanuit het CBS weergegeven in tabel 2: SBI-codes zakelijke dienstverlening.

69	Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadvisering en administratie
70	Holdings (geen financiële), conerndiensten binnen eigen concern en managementadvisering
71	Architecten, ingenieurs en technisch ontwerp en advies; keuring en controle
72	Speur- en ontwikkelingswerk
73	Reclame en marktonderzoek
74	Industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy
78	Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer
82	Overige zakelijke dienstverlening

Tabel 2: SBI-codes zakelijke dienstverlening

2.3 Duurzame inzetbaarheid

Tegenwoordig hebben minder mensen een ‘baan voor het leven’. Er heeft een verschuiving plaatsgevonden van baanzekerheid naar een ‘leven lang leren’ (Nilsson & Ellström, 2012). Vroeger was dat voornamelijk van belang voor studenten en werklozen die aan het begin van hun carrière stonden. Tegenwoordig ligt de nadruk meer op een individuele carrière, waarbij arbeidsmobiliteit centraler staat. Externe mobiliteit is de nieuwe norm in de moderne en flexibele arbeidsmarkt (Vansteenkiste et al., 2015). Hierdoor is het voor individuen interessant om in zichzelf te investeren en aantrekkelijk te blijven op de arbeidsmarkt, die gekenmerkt wordt door flexibiliteit en onzekerheid (Rothwell & Arnold, 2007). Het continu inzetbaar blijven, speelt hier een belangrijke rol in (Van Vuuren & Marcelissen, 2017). Volgens Bernston en Marklund (2007) kan er vanuit drie verschillende perspectieven naar duurzame inzetbaarheid worden gekeken. Allereerst het macroniveau, waarbij er wordt gerefereerd naar het overheidsbeleid en de nationale inzetbaarheid. Ten tweede het mesoniveau, waarbij duurzame inzetbaarheid wordt gebruikt als maatstaf voor de ambitie van een organisatie om een functionele flexibiliteit te verkrijgen. Tot slot microniveau, waarbij duurzame inzetbaarheid wordt gerefereerd aan wat een individu denkt over zijn of haar eigen baankansen (Forrier & Sels, 2003). Binnen dit onderzoek wordt er gefocust op het microperspectief, waarbij de individuele perceptie centraal staat. Er wordt hierop gefocust, omdat een zzp’er zelf volledig verantwoordelijk is voor zijn of haar eigen inzetbaarheid.

Duurzame inzetbaarheid kent verschillende definities en conceptualiseringen (Fleuren, De Grip, Jansen, Kant & Zijlstra, 2016; Forrier, Verbruggen & De Cuyper, 2015). Volgens Van Harten (2016) verwijst het concept naar het continu inzetbaar zijn vanaf het moment dat een individu zijn schoolcarrière afrondt tot aan het pensioen. Van der Klink et al. definiëren duurzame inzetbaarheid als: *“throughout their working lives, workers can achieve tangible opportunities in the form of a set of capabilities. They also enjoy the necessary conditions that allow them to make a valuable contribution through their work, now and in the future, while safeguarding their health and welfare. This requires, on the one hand, a work context that facilitates this for them and on the other, the attitude and motivation to exploit these opportunities”* (2016, p. 74). Deze definitie bevat verschillende dimensies van duurzame inzetbaarheid en is daarom complex. Een compactere definitie wordt gegeven door Van Harten: *“the extent to which an employee is able and willing to productively work throughout their career”* (Van Harten, 2016, p. 19). Naast deze definitie betekent duurzame inzetbaarheid volgen Van Vuuren: *“De mate waarin werkenden gezond, productief en met plezier hun huidige en hun toekomstige werk kunnen doen”* (Van Vuuren, 2012, p. 1). Wat kenmerkend is voor zowel de definitie van Harten als van Vuuren is dat het wordt gekenmerkt door een langtermijnperspectief.

Duurzame inzetbaarheid bestaat uit verschillende dimensies. De SER (2009) stelt dat duurzame inzetbaarheid bestaat uit de volgende drie dimensies: werkvermogen, vitaliteit en inzetbaarheid (employability). Volgens Ilmarinen (2001) is werkvermogen de staat waarin men fysiek, psychisch en sociaal in staat is om te werken. Vitaliteit vertegenwoordigt het motivatie component van duurzame inzetbaarheid. Het wordt gekenmerkt door de hoge mate van energie, mentale veerkracht tijdens het werk en de bereidheid om inspanning te leveren (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). De bereidheid om inspanning te leveren is nauw verbonden met intrinsieke motivatie, waarbij motivatie van binnenuit komt, om de taak met plezier te vervullen (Ryan & Deci, 2000). Inzetbaarheid wordt volgens Forrier en Sels gedefinieerd als: *“an individual’s chance of a job on the internal and/or external labor market”* (2003, p. 106). Hierbij verwijst de definitie niet alleen naar mobiliteitsbereidheid, maar ook naar de ervaren arbeidsmarkmogelijkheden (Gaspersz & Ott, 1996). Een andere definitie van inzetbaarheid is: *“the individual’s ability to keep the job one has, or to get the job one desires”* (Rothwell & Arnold, 2007, p. 25). Binnen deze definitie wordt er voornamelijk gefocust op het individuele vermogen. Hierbij heeft het individu een eigen idee over zijn of haar eigen inzetbaarheid: perceived employability.

Ondanks dat de SER (2009) het begrip duurzame inzetbaarheid dimensioneert, is er overlap in de componenten en blijft het abstract. Deze kritiek wordt ondersteund in het onderzoek van Harten (2016). De definitie van Der Klink et al. (2011) richt zich op alle drie de dimensies van duurzame inzetbaarheid. Dit onderzoek richt zich op een smallere definitie dan die van Der Klink et al. (2011). Een passende definitie is: *“the extent to which an employee is able and willing to productively work throughout their career”* (Van Harten 2016, p. 19). Binnen deze definitie wordt er namelijk gefocust op het lange termijnperspectief, wat relevant is voor dit onderzoek. Desondanks dat er in de definitie niet letterlijk wordt verwezen naar zzp’ers (maar naar medewerkers) is het toch passend voor de zzp-groep. Binnen de definitie hebben ze het namelijk over de bereidheid om te investeren vanuit een individu. Dit geldt ook voor de zzp-groep die zelf verantwoordelijk zijn en initiatief dienen te nemen, om gedurende hun gehele loopbaan inzetbaar te blijven. Binnen de definitie van Harten (2016) staan de conceptualisering ‘up to date expertise’ en de ‘bereidheid om te veranderen’ centraal. De ‘up-to-date expertise’ wordt door drie dimensies gekenmerkt. Allereerst wordt het gekenmerkt door de mate waarin iemand zowel fysiek als mentaal in staat is om het werk uit te voeren. Ook wordt het gekenmerkt door de kennis en vaardigheden van iemand en hoe deze zich ontwikkelen. Tot slot wordt het getypeerd door de veranderbereidheid aan de contextuele omgeving. Er dient overeenstemming te zijn tussen de ideeën van het individu en de organisatie en maatschappij (Thijssen & Walter, in Harten, Knies & Leisink, 2016). De veranderbereidheid betreft de openheid en houding van een individu om zich aan te passen indien dit nodig is (Van Dam, in Harten, Knies & Leisink, 2016).

Binnen dit onderzoek zijn de gezondheidselementen binnen duurzame inzetbaarheid zijn niet relevant, doordat zzp’ers binnen de sector zakelijke dienstverlening over het algemeen minder te maken hebben met fysiek zwaar werk. Binnen dit onderzoek ligt de focus op het individuele vermogen en de ontwikkeling van kennis, vaardigheden en kwaliteiten.

Uit verschillende onderzoeken is gebleken dat er een positief verband bestaat tussen loopbaangerichte ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid (Berntson, Sverke & Marklund, 2006; Kluytmans & Ott, 1999; Wittekind, 2007). Wanneer er wordt geïnvesteerd in loopbaangerichte ontwikkeling neemt de duurzame inzetbaarheid, voornamelijk de up-to-date expertise, van een individu toe. Zo beweren Becker (1993) en Berntson et al. (2006) dat deelname aan scholing en training de inzetbaarheid bevordert. Door te investeren in

loopbaangerichte ontwikkeling doet een individu relevante kennis, vaardigheden en capaciteiten op en blijft hij of zij duurzaam inzetbaar (Thijssen et al., 2008). De duurzame inzetbaarheid kan worden bevorderd door HR-praktijken, die interventies impliceren die individuen helpen ontwikkelen (Zwetsloot & Pot, 2004).

2.4 Loopbaangerichte ontwikkeling

Een leven lang leren is volgens Van Vuuren (2012) een voorwaarde voor het verbeteren van de duurzame inzetbaarheid. De ontwikkeling van het individu is een onderdeel van duurzame inzetbaarheid, de loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten leiden als middel om die ontwikkeling te bereiken. Loopbaangerichte ontwikkeling wordt gerefereerd aan ‘career development’. Hall (2002) en Omair (2010) definiëren career development als: *“een doorlopend en levenslang proces dat werk gerelateerde activiteiten omvat om de kennis van werknemers over onderwerpen die in verband staan met hun werk te vergroten”* (geciteerd in Khan, Rajasekar & Al-Asfour, 2015, p. 89). Greenhaus, Callanan en Godshalk (2000) beweren dat career development wordt gekenmerkt, doordat het een doorlopende fase is van ontwikkeling van medewerkers. Desondanks dat er binnen career development wordt gefocust op de ontwikkeling van een individu, staat het volgens de theorie in verband met organisaties. Volgens Wexley en Latham (2002) spelen organisaties en leidinggeven een rol in de ontwikkeling van de individu. Zij dienen verschillende tools, zoals self-assessment, coaching en succesplanningen, te faciliteren. Echter, zzp’ers staan los van de organisatie en zijn zelf volledig verantwoordelijk, om te investeren in zichzelf en loopbaangericht ontwikkelen.

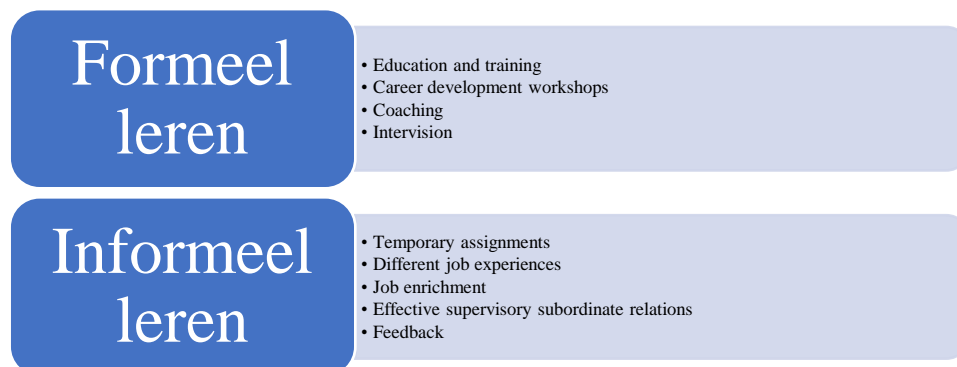
Er wordt vanuit de career development naar HR-praktijk gekeken. Deze HR-praktijken impliceren interventies die individuen helpen te ontwikkelen. In het boek Beer, Spector, Lawrence en Mills (1984) worden interventies beschreven over het ontwikkelen van medewerkers. Ondanks dat deze interventies gericht zijn op HR-activiteiten van organisaties biedt het enkele loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten die zzp’ers ook als individu kunnen inzetten. In figuur 1 staan de activiteiten weergegeven.



Figuur 1: ontwikkelactiviteiten

Er zijn twee verschillende manieren van een individuele ontwikkeling met betrekking tot loopbaangericht leren (Dewey, 1998; Nisbett & Ross, 1980). Zo kan ontwikkeling vanuit cognitief perspectief of contextueel perspectief worden beleefd (Illeris, 2007). Ontwikkeling vanuit cognitief perspectief wordt geassocieerd met formeel leren, bijvoorbeeld onderwijs en instructie. Hierbij wordt kennis geïnternaliseerd door een individu en kan het daarna worden overgedragen en toegepast in een andere context. Het proces van overdracht van kennis, vaardigheden en beproefde aanpak staat centraal (Coenders, 2007). Het ondernemen van scholingsactiviteiten leidt tot meer kennis en vaardigheden en daarmee tot het verbeteren van de arbeidsmarktpositie (Berntson et al., 2006; Wittekind et al., 2010). Daarnaast kan ontwikkeling vanuit contextueel perspectief wordt geassocieerd met informeel leren, een sociaal proces dat is gebaseerd op ervaringen en actieve betrokkenheid bij de gemeenschap. Informeel leren vindt plaats in de praktijk, waar mensen met elkaar samenwerken en leren van elkaar op de arbeidsplek (Coenders, 2007; Onstenk, 1994). Een voorbeeld hiervan is learning-on-the-job. Een ondersteunende sociale werkomgeving, waarin een individu zichzelf kan ontwikkelen is hierbij nodig (Schaufeli, 2011). Hieruit blijkt dat de werkomgeving –of hoe die wordt ervaren – voor een belangrijk deel de duurzame inzetbaarheid bepaald. Het ondernemen van informele ontwikkelactiviteiten leidt tot kennisontwikkeling en dat individuen meer kennis hebben over de arbeidsmarkt en de individuele mogelijkheden. Uiteindelijk resulteert dit in het feit dat de arbeidsmarktpositie hiermee wordt verbeterd (Wittekind et al., 2010).

Binnen dit onderzoek wordt voortgebouwd op de ontwikkelactiviteiten van Beer et al. (1984). Desondanks zijn sommige interventies specifiek op de context van medewerkers gericht, waardoor ze niet passend zijn voor zzp'ers. Hierdoor is de interventie 'coaching and counseling' veranderd naar 'coaching'. Zzp'ers dienen het werk namelijk zelfstandig uit te voeren, waardoor counseling niet van toepassing is. Daarnaast is de interventie 'intervision' toegevoegd. Intervisie wordt omschreven als een groep professionals met een overeenkomstig beroep die zelfsturend werkproblemen bespreken en elkaar helpen functioneren en verbeteren (Staempfli, Fairtlough, 2018). De interventie 'Effective supervisory subordinate relations' is voornamelijk gericht op de relatie tussen leidinggevend en medewerkers. Zzp'ers hebben geen officiële leidinggevende boven zich. Desondanks kan er wel sprake zijn van een hiërarchische relatie, waardoor de interventie wordt meegenomen binnen dit onderzoek. In figuur 2 zijn de loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten beschreven die passend kunnen zijn voor zzp'ers. De loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten kunnen eenvoudig worden ingedeeld in de contexten formeel en informeel leren. Het onderscheid zorgt voor duidelijkheid en structuur binnen het onderzoek.



Figuur 2: loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten passend voor zzp'ers

Van der Torre et al. (2016) beweren dat zzp'ers relatief minder aandacht besteden aan inzetbaarheid op het gebied van scholing. Volgens Lange et al. (2017) wordt verondersteld dat zzp'ers meer on-the-job leren. Hierbij is een kritisch aspect dat dit veronderstellingen zijn en het daadwerkelijke feit of het zo is nog onderzocht moet worden. Bovendien is er binnen deze onderzoeken geen onderscheid is gemaakt tussen de verschillende bedrijfstakken. Hierdoor is het niet duidelijk of deze bewering geldt voor zzp'ers binnen de zakelijke dienstverlening.

2.5 Motieven

Een individu kan verschillende motieven hebben waarom zij wel of geen loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten ondernemen. Motieven kunnen worden omschreven als beweegredenen of drijfveren (Douwes & Sialino, 2009). Zoals is gebleken uit paragraaf 2,4 wordt verondersteld dat zzp'ers relatief minder aandacht besteden aan het gebied van scholing. Er worden door Torre et al. (2016) enkele mogelijke verklaringen gegeven. Allereerst is het mogelijk dat de werkzaamheden van zzp'ers goed aansluiten op hun competenties, waardoor minder behoefte is om te ontwikkelen. Ook kan het zijn dat zzp'ers het belang van scholing onderschatten. Een derde eventuele verklaring die wordt gesteld is dat zzp'ers meer on-the-job leren. Een andere mogelijke verklaring uit het onderzoek van Lange, Jongejan en Muffels (2017) is dat zzp'ers niet beschikken over de vastigheid, middelen, contacten en (zelf)kennis om te investeren in hun eigen loopbaangerichte ontwikkeling en inzetbaarheid. Desondanks zijn dit veronderstellingen en dienen de daadwerkelijke redenen nog nader onderzocht te worden. Daarnaast is het binnen de onderzoeken niet duidelijk of zzp'ers in de zakelijke dienstverlening ook minder aandacht besteden aan inzetbaarheid op het gebied van scholing, omdat er geen onderscheid is gemaakt tussen de verschillende bedrijfstakken.

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) heeft onderzoek gedaan naar de motieven die werkenden hebben bij de investering in eigen inzetbaarheid. Uit het onderzoek blijkt dat er drie motieven werden aangehaald om formele loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten te ondernemen, namelijk: verplichting, loopbaan perspectieven vergroten, kennis en ervaring opdoen. Hierbij is het opdoen van ervaring dominant bij zzp'ers. (Fouarge, Van Eldert, De Grip, Künn-Nelen & Poulissen, 2018). Bij het motief 'verplichte cursus' wordt beweerd dat het initiatief hierbij vaker bij de werkende zelf ligt dan de werkgever. Echter, hebben geïnitieerde cursussen door de werkgever een verplicht en daarmee sturend karakter. Bovendien kan ook de veranderende wetgeving ervoor zorgen dat een scholingsactiviteit verplicht wordt. De motieven om informeel te leren komen niet naar voren binnen dit onderzoek. Daarentegen wordt wel beschreven dat informeel leren veelal vaker wordt toegepast ten opzichte van formeel leren. Voornamelijk onder een jongere leeftijdscategorie (tussen de 20 en 30 jaar). De verklaring hiervoor is dat men dan vaak net de arbeidsmarkt op komt en veel taken nog betrekkelijk nieuw zijn. In een ander onderzoek van de ROA worden motieven vergeleken met verschillende leeftijden en opleidingsniveaus (De Grip, Belfi Fouarge, Künn-Nelen, Peeters & Poulissen, 2018). In dit onderzoek komt naar voren dat er minimale verschillen zijn tussen de motieven van een jonge leeftijdscategorie ten opzichte van oudere leeftijdscategorieën. Ook tussen de opleidingsniveaus zijn de motiefverschillen minimaal (Fouarge et al., 2018). Een belangrijke kritische kanttekening is dat beide onderzoeken veelal onder werknemers is uitgevoerd en minder onder flexibele arbeidskrachten, zoals zzp'ers.

Ook het Sociaal Planbureau heeft onderzoek verricht naar de motieven van werkenden om formeel en informeel te leren. Uit dit onderzoek kwamen vergelijkbare motieven met betrekking tot het onderzoek van de ROA om formeel te leren namelijk. Zo zijn de volgende vier motieven aangehaald om formeel te leren: kennis en

vaardigheden te verruimen over een onderwerp wat men interesseert, certificaten te behalen, loopbaanperspectieven te vergroten en het werk beter willen doen (Maslowski, 2019). Ook zijn er motieven uit het onderzoek gebleken waarom individuen informeel leren, namelijk: werk beter willen doen, verplicht vanuit de werkgever of wetgeving en kennis en vaardigheden te verruimen. Er wordt binnen het onderzoek geen onderscheid is gemaakt tussen verschillende soorten arbeidskrachten, waardoor niet duidelijk is of de motieven gelden voor zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening. Desondanks sluiten de motieven om formele en informele loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten te ondernemen aan bij de zzp'ers in de sector zakelijke dienstverlening. Dit komt vanwege het feit dat de motieven ook passend kunnen zijn voor deze specifieke groep werkenden.

Daarnaast heeft het Sociaal Planbureau motieven onderzocht waardoor er bewust niet wordt gekozen voor formele leer- en ontwikkelactiviteiten. Allereerst dat formele scholing zoals opleidingen, trainingen en workshops te duur zijn (Maslowski, 2019). Zelfstandigen dienen in tegenstelling tot werknemers hun formele scholing volledig zelfstandig te financieren. Naast de tijd die ze investeren, komen ook verschillende kosten voor hun rekening. Dit kan een probleem vormen, maar is afhankelijk per zelfstandige (Maslowski, 2019). Daarnaast verbinding werk en privé, wat wordt gekenmerkt de flexibiliteit waar tijdsbesteding. Er wordt waarde gehecht aan de keuzes te maken ten aanzien van hun werk en vrije tijd. Wanneer de last te groot wordt door ontwikkelactiviteiten, wordt hierin minder geïnvesteerd. Een ander motief is dat de opbrengst van de opleiding of training niet volledig duidelijk is, waardoor deze loopbaangerichte ontwikkelactiviteit als minder nuttig wordt gezien. Binnen het onderzoek wordt geen verschil gemaakt tussen de verschillende sectoren, waardoor we niet weten of de motieven ook gelden voor zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening.

Binnen dit onderzoek wordt voortgebouwd op de motieven om loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten te ondernemen. Desondanks dat de motieven zijn gebaseerd op werkenden in het algemeen en niet specifiek op zzp'ers, zijn de motieven realistisch voor zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening. De motieven schetsen namelijk een realistisch beeld wat ook voor zzp'ers kan gelden. Binnen dit onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen motieven die aansluiten bij een intrinsieke en extrinsieke motivatie. Bij intrinsieke motivatie gaat het om de motivatie die van binnenuit komt, om de taak met plezier te vervullen (Ryan & Deci, 2000). Motieven die hierbij passen zijn: kennis en vaardigheden verruimen, loopbaanperspectieven vergroten en werk beter willen doen. Ook het motief 'het nut er niet van inzien' past bij intrinsieke motivatie, echter is dit een motief om niet loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten te ondernemen. Bij extrinsieke motivatie gaat het om de motivatie die die wordt gestimuleerd door externe stimuli. Extrinsieke motivatie wordt ontwikkeld door het krijgen van een beloning of vermijden van een sanctie (Ryan & Deci, 2000). Motieven die hierbij aansluiten zijn verplichting vanuit de opdrachtgever of wetgeving en het behalen van een certificaat. Ook het motief onvoldoende werkprivé balans en financiële middelen past bij extrinsieke motivatie.

2.6 Werkonzekerheid

Werkonzekerheid komt overeen met het begrip baanonzekerheid. Baanonzekerheid wordt door verschillende onderzoeken globaal geassocieerd met onzekerheid over een arbeidsplaats (Smulders & Sanders, 2014). Volgens Greenhalgh en Rosenblatt wordt baanonzekerheid gedefinieerd als *“de ervaren bedreiging om de gewenste continuïteit in de huidige werksituatie te behouden, en algemene bezorgdheid over het toekomstige bestaan van de baan”* (1984, p. x?). Dekker en Köster definiëren baanonzekerheid als: *“De (on)zekerheid over het behoud van de huidige baan als werknemer”* (2010, p. 7). Daarnaast beweren zij dat met de opkomst van meer zzp'ers er een

verschuiving is van baanonzekerheid naar werkonzekerheid. Werkonzekerheid wordt gedefinieerd als: “*De (on)zekerheid over het behouden, vinden en creëren van betaald werk, nu en in de toekomst, gebaseerd op de ontwikkeling van het eigen menselijk kapitaal en goed functionerende (arbeidsmarkt)instituten*” (2010, p. 7). Volgens hen is de term ‘baanonzekerheid’ meer gefocust op de werknemer en minder op de zelfstandigen. Toch komt de essentie van de begrippen overeen. Binnen dit onderzoek wordt de definitie van werkonzekerheid gehanteerd, omdat deze definitie zich meer focust op zzp’ers.

Er kan een onderscheid worden aangebracht in objectieve en subjectieve onzekerheid. Objectieve onzekerheid kan volgens Klein Hesselink en Van Vuuren (1999) worden afgeleid uit de feitelijke arbeidspositie van de werkende. Een voorbeeld hiervan is een arbeidsovereenkomst. Subjectieve onzekerheid is de bezorgdheid van de werkende over het toekomstig voortbestaan van de arbeidsplaats (Van Vuuren, 1990). Het heeft volgens De Witte en Näswall (2003) te maken met hoe individuen de omgeving interpreteren en hoe daarop wordt gereageerd. Het is deels een subjectieve ervaring, want wanneer er verschillende individuen in dezelfde onzekere situatie worden geplaatst, zullen zij verschillen in hun percepties en interpretaties (Hartley, Jacobson, Klandermans & Van Vuuren, 1991; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Bovendien wordt het gekenmerkt door de onvrijwillige en onvoorspelbare aard (Greenhalgh & Rosenblatt, 1994). Binnen huidig onderzoek wordt er gefocust op de mate van subjectieve werkonzekerheid waar zzp’ers mee te maken hebben. Dit komt vanwege het feit dat zzp’ers altijd te maken hebben met een bepaalde onzekere arbeidspositie, omdat zij werken op basis van een overeenkomst van opdracht. De mate van interpretatie is bepalend voor het gedrag van zzp’ers, daarom wordt het aspect subjectieve werkonzekerheid onderzocht.

Baanonzekerheid wordt door Shoss (2017) gezien als een van de belangrijkste stressfactoren in het huidige beroepsleven, met nadelige gevolgen voor zowel individuen als organisaties. Zo heeft onderzoek aangetoond dat het negatieve gevolgen heeft voor het welzijn, de gezondheid en de werk gerelateerde attitudes en het gedrag van werknemers (Cheng & Chan, 2008; Jiang & Lavaysse, 2018; Sverke et al., 2002). Het kan namelijk leiden tot een toestand van vermoeidheid, waarin individuen een gebrek aan energie ervaren. Volgens Freese en Van den Groenendaal (2019) hebben zzp’ers over het algemeen veel te maken met werkonzekerheid. De arbeidsbelasting kan soms hoog zijn en de inkomenspositie is niet altijd even rooskleurig (Andersson, 2008; Josten, Vlasblom & Vrooman, 2014). Toch wordt er door Dekker en Kösters (2010) beweerd dat de ervaren werkonzekerheid van zzp’ers niet lager hoeft te zijn dan van vaste medewerkers. Het vinden van opdrachten is namelijk een kerntaak van zelfstandigen.

2.7 Op welke manier heeft subjectieve werkonzekerheid invloed op de loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten?

Werkonzekerheid kan zowel een bevorderende als belemmerende invloed hebben op de investering in eigen inzetbaarheid. Volgens Halbesleben, Neveu, Paustian – Underdahl en Westman (2014) handelen mensen die een hoge mate van werkonzekerheid ervaren hetzelfde op loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten als met het principe van ‘behouden van hulpbronnen’ volgens de Conservation of Resources (COR) theorie. Volgens de COR-theorie treedt er stress op wanneer middelen verloren gaan, met verlies wordt bedreigd of investeringen in middelen niet worden gevolgd door een daaropvolgende winst aan centrale middelen (Hobfoll, 1989). Werkonzekerheid wordt gezien als bedreiging, namelijk het verlies van waardevolle middelen. Hierdoor wordt werkonzekerheid geassocieerd met stress en kunnen er twee verschillende reacties bij een individu ontstaan met betrekking tot de

investering in eigen loopbaangerichte ontwikkeling. Deze reacties kunnen aangeboren zijn of op zeer vroege leerniveaus aangeleerd zijn, zodat het automatische reacties worden onder het bewustzijnsniveau (Hobfoll, 1989).

Allereerst kan de ervaren werkonzekerheid volgens Hobfoll (2001) een belemmerende invloed hebben op loopbaangerichte ontwikkeling. Deze invloed wordt vergeleken met emotion-focused coping, wat is gefocust op het omgaan met negatieve emoties als antwoord op stressoren (Lazarus & Folkman, 1984). Volgens Haines et al. (2016) en Struthers, Perry en Menec (2000) komt dit voornamelijk voor wanneer een individu stress ervaart en de situatie niet controleerbaar of veranderbaar is en daarom volgehouden moet worden. Werkonzekerheid wordt dan geassocieerd met stress; onder investering in trainings- en opleidingsmogelijkheden en verminderde invloed op beslissingen (Aronsson, Gustafsson, & Dallner, 2002; De Cuyper & De Witte, 2008; Forrier & Sels, 2003). Individuen willen het gevoel van werkonzekerheid ondermijnen, waardoor ze een defensieve houding opstellen en minder investeren in zichzelf. De defensieve houding kan zich op vier verschillende manieren uiten. Allereerst door de situatie te accepteren zoals het is en indien nodig genoeg nemen met minder, waarbij inkomen ingeleverd kan worden of zzp'ers in loondienst gaan (Cooper, 2014). Ook kan de defensieve houding zich uiten doordat emoties worden geventileerd en gezocht wordt naar sociale steun bij familie of vrienden. Tot slot kan de defensieve houding zich uiten door het benauwde gevoel van onder investering te reduceren (Brougham, Zail, Mendoza & Miller, 2009). Mogelijkheden hiervoor zijn hard en veel te werken om maar aan geld te komen (Freese & Van den Groenendaal, 2019), waardoor er niet wordt geïnvesteerd in eigen duurzame inzetbaarheid.

Daarentegen kan de ervaren werkonzekerheid een ook bevorderend invloed hebben op de loopbaangerichte ontwikkeling. Het zorgt er juist voor dat individuen actief proberen zichzelf en hun hulpbronnen op een voordelige manier te herpositioneren. Hierbij is een mogelijkheid dat er wordt geïnvesteerd in middelen, waarbij wordt geprobeerd de bedreigde hulpbron te herstellen en extra middelen te verwerven. Zo beweren Van Hoetegem et al. (2019) dat de ervaren werkonzekerheid ervoor kan zorgen dat individuen meer opleidingen en trainingen gaan volgen. Door te investeren in hulpbronnen, zoals persoonlijke groei, ontwikkeling en leren en bevorderen, wordt de inzetbaarheid vergroot (Demerouti et al., 2001). Deze reactie wordt vergeleken met probleem-focused coping, wat is gericht op het veranderen of elimineren van de relatie met werkonzekerheid. Bij problem-focused coping neemt het individu controle over de situatie, waardoor hij of zij de stressfactor verandert of manipuleert, of de relatie tussen zichzelf en de stressfactor manipuleert. Hierdoor zorgen individuen ervoor dat zij actief proberen zichzelf en hun hulpbronnen op een voordelige manier te herpositioneren (Hobfoll, 2001).

Er kan worden verondersteld dat ervaren werkonzekerheid tegenstellende invloeden kan hebben de loopbaangerichte ontwikkeling. Hierbij is een belangrijk kritisch aspect dat de theorie is gebaseerd op medewerkers. Binnen de context van zzp'ers in de zakelijke dienstverlening is niet duidelijk of subjectieve werkonzekerheid een bevorderende of belemmerende invloed heeft. Desondanks heeft deze groep in grote mate te maken met werkonzekerheid (Freese & Van den Groenendaal, 2019).

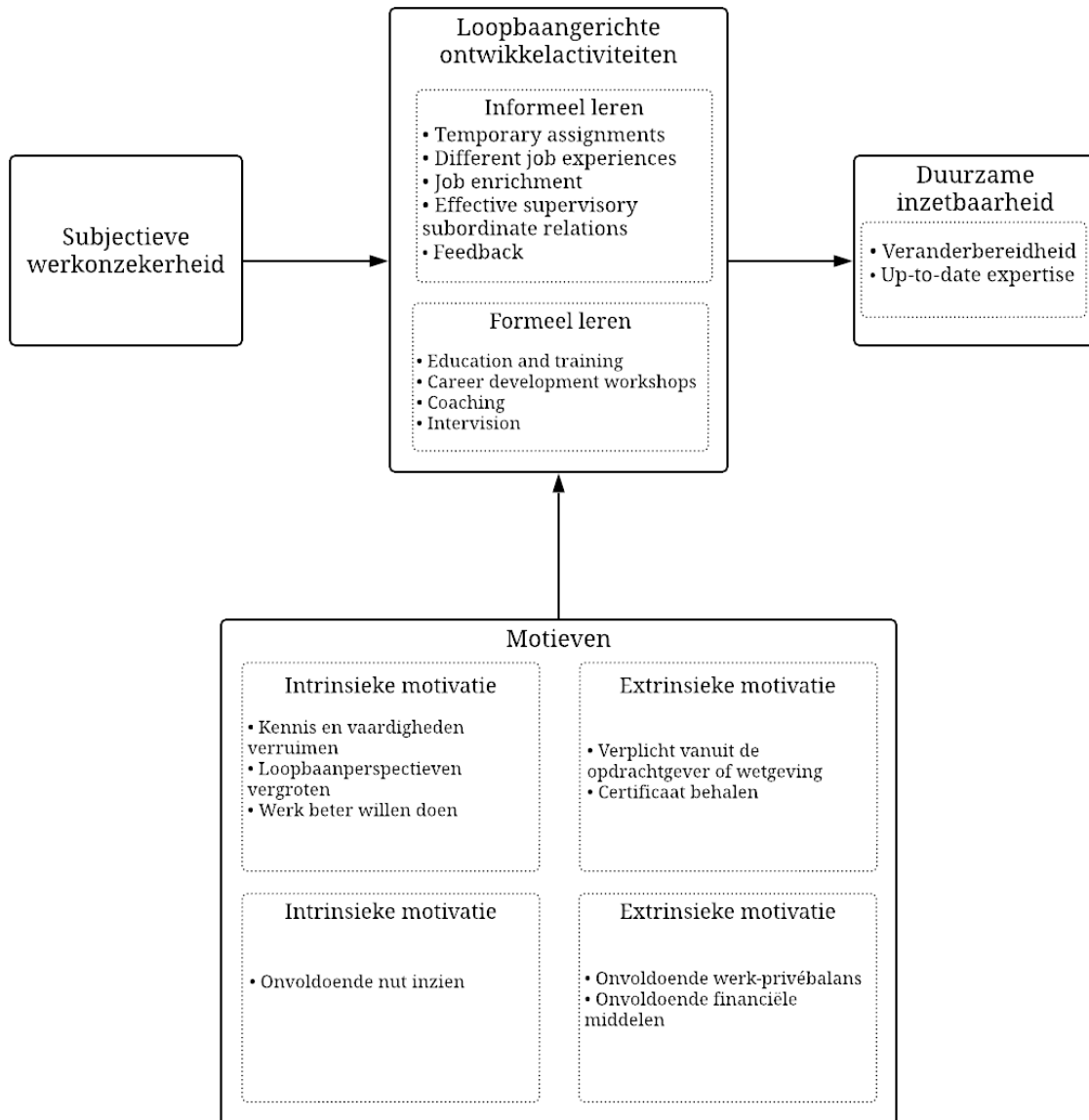
2.8 Verwachtingen en conceptueel model

Duurzame inzetbaarheid wordt door Van Harten gedefinieerd als: *“the extent to which an employee is able and willing to productively work throughout their career”* (2016, p. 19). Binnen dit onderzoek wordt er gefocust op de zzp'er en de loopbaangerichte ontwikkeling en niet op de gezondheidselementen van duurzame inzetbaarheid. Hoewel binnen eerdere onderzoeken de focus lag op de duurzame inzetbaarheid van werknemers en de rol van organisaties, blijkt uit literatuuronderzoek dat inzicht in de duurzame inzetbaarheid voor de zzp-groep binnen de

sector zakelijke dienstverlening ook van groot belang is. De invloed van loopbaangerichte ontwikkeling op duurzame inzetbaarheid wordt gerefereerd aan 'career development'. Vanuit career development wordt er gekeken naar HR-praktijken die van invloed zijn op de loopbaangerichte ontwikkeling. Binnen dit onderzoek wordt er gerefereerd aan de HR-praktijken van Beer, Spector, Lawrence en Mills (1984). Op basis van dit model zijn loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten geformuleerd die passend zijn voor zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening. Deze activiteiten worden gestructureerd in twee contexten van ontwikkeling, namelijk formeel en informeel. Er wordt verwacht dat zzp'ers binnen de zakelijke dienstverlening ontwikkelactiviteiten ondernemen vanuit zowel een formele als informele manier van leren. Echter, wordt er verwacht dat zzp'ers meer gebruik maken van een informele manier van leren. Deze verwachting wordt geschetst vanuit de veronderstellingen dat zzp'ers meer on-the-job leren en minder beschikken over vastigheid, middelen, contacten en (zelf)kennis om te investeren in hun eigen loopbaangerichte ontwikkeling en inzetbaarheid door middel van opleidingen, trainingen of workshops (Lange et al., 2017; Torre et al., 2016).

Daarnaast is gebleken dat de motieven van een individu van invloed zijn op de loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten. Er wordt verwacht dat onderliggende motieven vanuit intrinsieke motivatie zoals: kennis en vaardigheden verruimen, loopbaanperspectieven vergroten, werk beter willen doen onderliggend zijn bij alle loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten die worden ondernomen. Bovendien wordt verwacht dat de motieven vanuit extrinsieke motivatie zoals: een certificaat te behalen en verplichting vanuit de opdrachtgever of wetgeving een rol speelt in de formele loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten die er worden ondernomen. Daarnaast wordt verwacht dat onvoldoende nut inzien, disbalans tussen werk en privé en onvoldoende financiële middelen motieven zijn om geen loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten die worden ondernomen. Hierbij wordt onvoldoende nut ervan inzien gestructureerd binnen intrinsieke motivatie en disbalans tussen werk en privé en onvoldoende financiële middelen binnen extrinsieke motivatie.

Ten slotte kan de mate van werkonzekerheid invloed hebben op de loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten. Er wordt verwacht, op basis van de Conservation of Resources (COR) theorie, dat subjectieve werkonzekerheid een bevorderende invloed heeft op de loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten die door zzp'ers worden ondernomen. Deze bevorderende reactie wordt verwacht als zzp'ers de ervaren werkonzekerheid willen elimineren, waardoor zij zichzelf en hun hulpbronnen op een voordelige manier te herpositioneren. Hierdoor wordt er geïnvesteerd in middelen, waarbij wordt geprobeerd de bedreigde hulpbron te herstellen en extra middelen te verwerven. Desondanks wordt er ook verwacht dat subjectieve werkonzekerheid juist een belemmerende invloed heeft op de loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten. Deze belemmerende reactie wordt verwacht als zzp'ers het negatieve gevoel van de ervaren werkonzekerheid willen ondermijnen, waardoor ze een defensieve houding opstellen en minder investeren in zichzelf. Werkonzekerheid wordt namelijk geassocieerd met stress en verminderde invloed op beslissingen.



Figuur 3: Conceptueel model

3. Methodologische verantwoording

In dit hoofdstuk wordt de methodologische verantwoording van het onderzoek beschreven. Er wordt verdiepend ingegaan op het onderzoeksdesign, respondentenselectie, dataverzamelmethode, analysemethode en methodologische kwaliteit van het onderzoek.

3.1 Onderzoeksdesign

Naar aanleiding van de inleiding en het theoretisch kader wordt er een exploratief kwalitatief onderzoeksdesign gehanteerd. Het huidige onderzoek is exploratief van aard, omdat in het huidige onderzoek een verschijnsel wordt verkend wat nog onderbelicht is (Bryman, 2016). Het exploratieve karakter van het onderzoek is terug te vinden in de doelstelling van het huidige onderzoek. Het doel van het onderzoek is om te verkennen wat zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening doen aan leren en ontwikkeling, om duurzaam inzetbaar te blijven. Hierbij worden onderliggende motieven en de invloed van subjectieve werkonzekerheid nader onderzocht. Het is nog onvoldoende duidelijk wat zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlenende doen aan loopbaangerichte ontwikkeling, om duurzaam inzetbaar te blijven. Hierbij is onduidelijk wat de onderliggende motieven zijn. Bovendien is de invloed van werkonzekerheid op loopbaangerichte ontwikkeling onduidelijk binnen de nieuwe context van zzp'ers in de zakelijke dienstverlening, waardoor het een verkennend onderzoek biedt op het thema.

Daarnaast is het onderzoek kwalitatief van aard. Een kwalitatief onderzoek leent zich voor het onderzoeken van een fenomeen waar nog niet veel kennis over is (Scheepers, Tobi & Boeije, 2016). Dit onderzoek gaat specifiek binnen de sector zakelijke dienstverlening onderzoeken wat zzp'ers doen aan loopbaangerichte ontwikkeling en wat hun motieven zijn, zodat zij duurzaam inzetbaar blijven. Hierover is, zover de onderzoeker bekend, nog niet eerder onderzoek naar gedaan, wat het onderzoek kwalitatief van aard maakt. Ook is binnen deze nieuwe context de invloed van subjectieve werkonzekerheid nog nauwelijks onderzocht. Wat zich leent voor een kwalitatieve onderzoeksmethode. Binnen een kwalitatief onderzoek is het mogelijk om dieper in de te gaan op de motieven van respondenten, om erachter te komen wat hun keuzes beïnvloedt (Scheepers et al., 2016). Binnen huidig onderzoek is het van belang om erachter te komen welke loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten zzp'ers ondernemen en wat hun onderliggende motieven zijn. Bovendien is het van belang om erachter te komen of subjectieve werkonzekerheid juist een bevorderende of belemmerende invloed heeft op de loopbaangerichte ontwikkeling.

3.2 Dataverzamelmethode

Binnen deze paragraaf worden drie gehanteerde onderzoekstechnieken toegelicht. Allereerst heeft de onderzoeker oriënterende gesprekken met zzp'ers binnen de zakelijke dienstverlening gevoerd, met als doel het probleem van het onderzoek scherper te krijgen (Bryman, 2016). Voordat er gedetailleerd onderzoek wordt gedaan, heeft de onderzoeker twee oriënterende gesprekken gevoerd met zzp'ers uit de praktijk binnen de dienstverlenende sector, die een beeld schetsten over hoe het is om zzp'er te zijn en wat volgens hen bevorderende en belemmerende factoren waren.

Vervolgens is er binnen dit onderzoek een literatuurstudie uitgevoerd. Er is voorafgaand aan het empirisch onderzoek gebruik gemaakt van wetenschappelijke literatuur, om inzicht te verkrijgen in duurzame inzetbaarheid, leren en ontwikkelen en werkonzekerheid. Anders dan bij kwantitatief onderzoek, is het bij kwalitatief onderzoek niet noodzakelijk om een volledig theoretische kadering te hebben, om het onderzoek op te zetten (Scheepers et al., 2016). Desondanks kunnen de bestaande literatuur en theorieën nog niet volledig worden weggelaten, omdat het van belang is om als onderzoeker te kijken naar wat er in de literatuur nog mist, om vervolgens op zoek te gaan

naar data die nieuwe kennis kunnen toevoegen. De wetenschappelijke literatuur is dus geen vaststellend kader, maar biedt handvaten waaruit theoretisch concepten van het onderzoek zijn afgeleid (Scheepers et al., 2016). Deze theoretische concepten worden in het huidige onderzoek sensitizing concepts genoemd. De gehanteerde sensitizing concepts zijn in het theoretisch kader uitgewerkt (zie paragraaf 2.8). Vervolgens is er een topiclijst voor de semigestructureerde interviews opgesteld. De topics zijn afgeleid uit de sensitizing concepts.

Een gebruikte onderzoekstechniek bij kwalitatief onderzoek is het afnemen van interviews (Bryman, 2016). Binnen huidig onderzoek is gebruikt gemaakt van diepte-interviews. De waarde van het afnemen van interviews is ten eerste dat inzicht wordt verkregen in de motieven die zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening hebben. Hierbij heeft de onderzoeker de mogelijkheid om door te kunnen vragen en in te zoomen op details. Bij het afnemen van een vragenlijst zouden deze gedetailleerde afwegingen minder verkregen kunnen worden. Bovendien is het afnemen van interviews in het huidige onderzoek van belang, omdat wordt gevraagd welke invloed werkonzekerheid heeft. Door gebruik te maken van kwalitatief onderzoek, is het mogelijk om verdiepende vragen te kunnen stellen op hoe respondenten werkonzekerheid ervaren, hoe zij ermee omgaan en welke invloed het heeft. Bij het gebruik van een vragenlijst zou er minder verdieping verkregen kunnen worden.

Binnen dit onderzoek wordt semigestructureerde interviews gehanteerd. Een semigestructureerd interview wordt gekenmerkt door de combinatie van structuur en flexibiliteit. Er wordt een topiclijst opgesteld, die ervoor zorgt dat relevante vragen systematisch worden behandeld. Toch is er wel de flexibiliteit, dat het mogelijk is om andere onderwerpen aan te snijden (Scheepers et al., 2016). De topiclijst is te vinden in bijlage 1. De lijst heeft enkele topics, die zijn afgeleid uit de sensitizing concepts van de literatuurstudie. De onderzoeker heeft de respondenten bevraagd op basis van deze concepten binnen de interviews. Desondanks is het mogelijk om wat af te wijken van deze onderwerpen, om zo tot nieuwe inzichten te komen. Binnen dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van deze onderzoekstechniek, doordat binnen interviews dezelfde onderwerpen worden ondervraagd en vergeleken kunnen worden, maar dat er wel op een rijke manier data verzameld kan worden.

De gemiddelde duur van de interviews is 45 tot 60 minuten. De interviews zijn afgenomen via Microsoft Teams. Vanwege de COVID-19 pandemie was het niet mogelijk om alle interviews face-to-face af te nemen. Binnen het onderzoek zijn alle interviews opgenomen met een spraakrecorder, om de interpretatie van de onderzoeker te voorkomen. Voorafgaand aan het gesprek is gevraagd of het gesprek mag worden opgenomen. Bovendien is benoemd dat gegevens werden geanonimiseerd en dat er vertrouwelijk met alle data werd omgegaan. De interviews zijn zoveel mogelijk volgens de interviewgids gedaan. Aan het einde van ieder interview is gevraagd of de respondenten nog wat wilden vertellen. Hier hadden respondenten de mogelijkheid, om nog een nadere toelichting te geven of aanvullende informatie te verstrekken. Aan het eind van elk interview is de respondenten bedankt. Ten slotte zijn de transcripten nagestuurd, zodat de respondenten de tekst konden controleren op juistheid (Boeije, 2016).

3.3 Respondentselectie

Binnen dit onderzoek worden in totaal 22 verdiepende interviews afgenomen met zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening in de periode mei 2021. In dit onderzoek wordt zzp'ers afgebakend door verschillende gehanteerde criteria die staan weergegeven in de onderstaande tabel (tabel 1). Door specifiek deze criteria te hanteren binnen het onderzoek, wordt de onderzoeksgroep afgebakend. De criteria zijn gebaseerd op de het CBS en de SER. Echter, is criteria nummer zes toegevoegd, zodat er wordt gekeken naar de zzp'ers die afhankelijk zijn

van hun inkomen uit het zzp-schap. Hierdoor kunnen onderliggende motieven niet worden beïnvloed door eventuele andere factoren.

1	Zelfstandigheid bij de inrichting van de eigen werkzaamheden en het uitvoeren daarvan;
2	Het voor eigen rekening en risico verrichten van werkzaamheden;
3	Het gericht zijn op en het perspectief hebben van het maken van winst;
4	Heeft geen personeel;
5	Arbeid (vaardigheden, kennis, capaciteit) is het voornaamste product van de onderneming en niet een product;
6	Zijn afhankelijk van het inkomen verdiend uit het zzp-schap.

Tabel 3: criteria zzp'ers

De respondenten van dit onderzoek zijn verschillende zzp'ers binnen de dienstverlenende sector. Het werven van de respondenten is op twee manieren gebeurd. Allereerst via het netwerk van de onderzoeker zelf. De onderzoeker kent in haar netwerk verschillende zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening. Hierbij is voor de betrouwbaarheid van het onderzoek van belang om te vermelden dat de onderzoeker geen directe familie- of vriendschapsrelatie heeft met deze zzp'ers. Via het eigen netwerk van de onderzoeker zijn 13 respondenten geworven. Daarnaast heeft de onderzoeker zzp'ers gericht benaderd via LinkedIn. Hierdoor zijn negen respondenten geselecteerd.

Om een diverse groep respondenten te verzekeren, is gekeken naar de leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, functie en het aantal jaar zelfstandig zijde. Er is gestreefd om zzp'ers binnen verschillende leeftijdscategorieën te werven, zodat er een realistische afspiegeling is ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking. Bovendien is er gestreefd om een gelijkwaardige verdeling van zowel mannen als vrouwen te hanteren, zodat het onderzoek representatief is. Tevens is geprobeerd om zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening van verschillende opleidingsniveaus te werven. Hierbij was het doel om de hoogopgeleide zzp'ers net wat meer te vertegenwoordigen binnen het onderzoek, zodat het een realistische weerspiegeling is van de Nederlandse beroepsbevolking. Binnen Nederland is namelijk 48% hoogopgeleid, 36% middelbaar opgeleid en 15% laagopgeleid (CBS, 2018-b). Een kritisch aspect hierbij is dat er binnen deze cijfers geen onderscheid is gemaakt tussen verschillende sectoren. Ten slotte is er geprobeerd om zzp'ers met verschillende functies en aantal jaar zelfstandig zijnde te interviewen, zodat het onderzoek representatief is ten opzichte van de doelgroep de zakelijke dienstverlening.

In de onderstaande tabel zijn de respondenten omschreven. Vanwege privacy regels zijn de namen en bedrijfsnamen van de respondenten weggelaten en wordt in het huidige onderzoek naar de respondenten verwezen middels het respondentnummer. Daarnaast staat in de tabel de leeftijdscategorie, het geslacht, opleidingsniveau, de functietitel en het aantal jaar zelfstandig weergegeven.

Respondent	Geslacht	Leeftijd	Opleidingsniveau	Functietitel	Aantal jaar zelfstandig
R1	Man	60 jaar	Universiteit	Interim manager	12 jaar
R2	Vrouw	38 jaar	Hbo	Businesscoach	1 jaar
R3	Man	42 jaar	Hbo	Trainer	4,5 jaar
R4	Man	59 jaar	Mbo	Projectmanager	14 jaar
R5	Vrouw	47 jaar	Universiteit	Fotograaf	13 jaar
R6	Man	27 jaar	Hbo	Fotograaf	3 jaar
R7	Vrouw	59 jaar	Universiteit	Accountant	17 jaar
R8	Vrouw	57 jaar	Hbo	Trainer	16 jaar
R9	Man	60 jaar	Hbo	ICT adviseur/ projectmanager	4 jaar
R10	Vrouw	50 jaar	Universiteit	Interim HR	3,5 jaar
R11	Vrouw	44 jaar	Hbo	Communicatieadviseur	4 jaar
R12	Man	48 jaar	Hbo	ICT adviseur/ projectmanager	10 jaar
R13	Man	53 jaar	Hbo	Interim HR	12 jaar
R14	Man	44 jaar	Hbo	Senior recruiter	3,5 jaar
R15	Vrouw	55 jaar	Universiteit	Marketeer	12 jaar
R16	Vrouw	27 jaar	Hbo	Designer	2 jaar
R17	Man	28 jaar	Hbo	Adviseur dropshipping	3 jaar
R18	Man	56 jaar	Hbo	Marketeer	14 jaar
R19	Vrouw	30 jaar	Hbo	Designer	1,5 jaar
R20	Vrouw	47 jaar	Hbo	Interim HR	3 jaar
R21	Vrouw	59 jaar	Hbo	Trainer	4 jaar
R22	Man	28 jaar	Hbo	Designer	2 jaar

Tabel 3: Omschrijving respondenten

3.4 Analysemethode

De opnames van de interviews zijn opgeslagen in de beveiligde omgeving YODA en verwijderd van de opnameapparatuur. De onderzoeker heeft daarna alle 22 interviews getranscribeerd. Om anonimiteit van de respondenten te waarborgen, zijn namen vervangen door R1, R2, ect. De transcripten zijn na het transcriberen ter goedkeuring naar de respondenten gestuurd. Hierdoor werd gewaarborgd of de informatie klopte. Vervolgens zijn de transcripten na goedkeuring geanalyseerd. De analyse van de transcripten is uitgevoerd door middel van open, axiaal en selectief coderen (Boeije, 2010). Hierbij is het software programma Excel gebruikt. De ingezamelde data is zorgvuldig gelezen en vergeleken en krijgt codes zoals: meebewegen met de arbeidsmarkt, up-to-date blijven, relativeren. Deze codes staan weergegeven in de codeboom in bijlage 2. Bij het axiaal coderen gaat het om het aanbrengen van een structuur in de codes. Het aantal codes is verkleind en waar nodig worden nieuwe codes aangemaakt. Naast deze codes uit begrippen aangereikt door de respondenten, zijn ook de sentisizing concepts gebruikt, zo is de code positief blijven denken hernoemd in de code omgang werkonzekerheid. Als laatst is gekeken naar dubbele codes. Selectief coderen is gebruikt om de connecties tussen verschillende categorieën van codes te vinden. Aan de hand van de onderzoeksvraag is de data geordend, waardoor de definitieve resultaten naar voren komen (Boeije, 2010). Er is hiermee structuur aangebracht. Tijdens het selectief coderen is gebruik gemaakt van de deductieve methode van Boeije, omdat de geselecteerde kernbegrippen zijn gebaseerd op de theoretische literatuur.

3.5 Methodologische kwaliteit

Om de kwaliteit van een wetenschappelijk onderzoek te waarborgen, is het van belang dat een aantal kwaliteitscriteria worden opgesteld (Van der Velde, Jansen & Dijkers, 2018; Bryman, 2016). In het huidige onderzoek zijn twee criteria gehanteerd voor het waarborgen van de kwaliteit: betrouwbaarheid en validiteit.

3.5.1 Betrouwbaarheid

Om te kunnen waarborgen dat de betrouwbaarheid van een onderzoek hoog is, moet worden gekeken naar de nauwkeurigheid en consistentie van het meetinstrument. Het gaat hierbij om zowel interne als externe betrouwbaarheid (Boeije, 2010). Bij de interne betrouwbaarheid gaat het om de rol en objectiviteit van de onderzoeker (Van Zwieten & Willem, 2004). Binnen dit onderzoek heeft de onderzoeker geprobeerd zich zo objectief mogelijk op te stellen tijdens het afnemen van de interviews. Desondanks dat de onderzoeker zo objectief mogelijk probeerden te handelen, is de subjectiviteit van de onderzoeker een beperking. Zowel de eigen ervaring als de verschillende gesprekken met respondenten, zorgden ervoor dat de onderzoeker een bepaalde visie op het thema heeft. Het letterlijk transcriberen van de gesprekken heeft ook aan deze objectiviteit bijgedragen. Met het opnemen en letterlijk transcriberen van de gesprekken wordt voorkomen dat data wordt beïnvloed of uitspraken worden veranderd, dit voorkomt het verliezen van data. Bovendien zijn de transcripten nagestuurd, zodat de respondenten de tekst konden controleren op juistheid (Boeije, 2016). Bij het analyseren van de data is gebruik gemaakt van open, axiaal en selectief coderen, hierdoor kon de onderzoeker systematisch te werk gaan. Dit verzekerde dat ieder transcript op dezelfde manier werd gecodeerd (Mortelmans, 2013).

De externe betrouwbaarheid van het onderzoek heeft te maken met de repliceerbaarheid van het onderzoek. In dit kwalitatief onderzoek was het lastig om repliceerbaarheid te waarborgen (Boeije, 2016). Dit komt doordat het lastig is om semigestructureerde interviews precies te herhalen. Bij het afnemen van de interviews is er bij sommige meer dan bij andere doorgevraagd. Met standaardisatie van de gesprekken zou die niet mogelijk zijn.

Desondanks is er door middel van de topiclijst geprobeerd om te standaardiseren. Dit is gedaan door in ieder gesprek dezelfde intro te gebruiken, dezelfde beginvragen te stellen en dezelfde volgorde aan te houden met behulp van de topiclijst. Daarnaast werd specifiek gelet op het feit of respondenten dezelfde definities gebruikten bij het bespreken van de onderwerpen.

3.5.2 Validiteit

De validiteit van dit onderzoek bestaat uit interne en externe validiteit. Bij een intern valide onderzoek is het van belang dat wat gemeten wordt ook daadwerkelijk door de onderzoeker gemeten wordt (Bryman, 2016). Concepten uit de hoofdvraag, waaronder duurzame inzetbaarheid, loopbaangerichte ontwikkeling, motieven en werkonzekerheid zijn onderzocht in de literatuur. Het literatuuronderzoek naar de bovenstaande concepten vormen de basis voor zowel de topiclijst als interviewgids. Binnen dit onderzoek wordt de interne validiteit gewaarborgd door middel van twee technieken. Allereerst werden sociaal wenselijke antwoorden vermeden, door te attenderen op het feit dat de antwoorden van de respondenten geanonimiseerd werden. Bovendien werden de antwoorden van respondenten herhaald, om na te gaan of de bevindingen, ervaringen en meningen van respondenten correct worden geïnterpreteerd door de onderzoeker. Bij een extern valide onderzoek is het van belang dat de resultaten generaliseerbaar zijn voor de gehele doelgroep en niet alleen de gevallen die bevestigd zijn (Bryman, 2016). Gezien de beperkte steekproef van dit onderzoek kan de generaliseerbaarheid van de conclusies beperkt zijn. Toch heeft de onderzoeker door een zo divers mogelijke respondentenselectie na te streven, de representativiteit van het onderzoek proberen te waarborgen. Desondanks is dit niet volledig gelukt. Het hoger opleidingsniveau is binnen de doelgroep oververtegenwoordigd en de gemiddelde leeftijd is aan de hoge kant.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten, die op basis van de kwalitatieve interviews zijn ontleend, gepresenteerd. Hierbij wordt een weergave getoond van wat de respondenten in de interviews hebben verteld, samengevat tot de belangrijkste kernpunten. Deze kernpunten worden geïllustreerd aan de hand van citaten uit de interviews, die schuingedrukt en tussen aanhalingstekens worden weergegeven in de tekst. Voor het onderzoek zijn in totaal 22 zzp'ers binnen de sector zakelijke dienstverlening geïnterviewd.

4.1 Duurzame inzetbaarheid

Uit de resultaten is gebleken dat 20 respondenten zichzelf duurzaam inzetbaar vinden. Er blijkt vooral dat de respondenten een enorme veranderbereidheid hebben. Zij gaven aan zich flexibel op te stellen ten opzichte van de veranderende arbeidsmarkt en hierop in te spelen met hun ontwikkeling. Zo vertelde een respondent: *“Doordat ik continu met verschillende organisaties en culturen te maken hebt, vraagt dit van mij continu aanpassing en ontwikkeling. Op die manier vind ik mezelf duurzaam inzetbaar.”* (Respondent 1). Daarnaast blijkt uit de resultaten dat deze 20 respondenten bezig zijn om up-to-date te blijven, zodat hun kennis en vaardigheden op peil blijven. Toch blijkt dat zij niet bezig zijn met up-to-date te blijven voor de langere termijn. Uit interviews is gebleken dat respondenten up-to-date blijven om net wat meer te weten ten opzichte van hun opdrachtgevers. Zo haalde vier respondenten in de interviews de volgende quote aan: *“In het land der blinden, is één oog koning”*.

Twee respondenten hebben aangegeven dat zij zichzelf niet duurzaam inzetbaar vonden. Toch blijkt dat zij wel het belang en de noodzaak van duurzame inzetbaarheid inzien en in de toekomst verandering hierin willen aanbrengen. De volgende quote illustreert dit: *“Als ik heel eerlijk ben, ben ik van mening dat ik er te weinig mee bezig ben op dit moment. Ik wil hier wel echt verandering in aanbrengen.”* (Respondent 3).

Er zijn verschillende antwoorden gekomen op de interviewvraag: *“Wat doe jij om jezelf duurzaam inzetbaar te houden?”* Zo blijkt dat er specifiek wordt ingespeeld op de behoefte van de opdrachtgevers, waardoor nieuwe skills en vaardigheden worden aangeleerd. In de interviews werd aangegeven dat respondenten opdrachten aannamen die net buiten hun comfortzone vallen, waardoor ze gestimuleerd worden om nieuwe dingen te leren. Respondenten ondernemen verschillende activiteiten, om up-to-date te blijven. Zo wordt er gebruik gemaakt van trainingen, workshops en opleidingen. Bovendien wordt gebruik gemaakt van vakliteratuur. De volgende quotes illustreren dit:

“Ik zeg altijd het is een uitspraak van Tony Robbins. De nummer één reden waarom ondernemers falen, is dat ze verliefd zijn op hun product. De nummer één reden dat ondernemen slagen, is dat ze verliefd zijn op een klant en bij dat laatste ben je aan jezelf verplicht om continu te kijken. Van wat willen ze nu? Wat kunnen ze nu? Wat kunnen ze niet? Hoe kunnen we er omheen werken? Wat zijn de alternatieven? Ja, dat moet je als ondernemer doen. En dat betekent ook nieuwe skills aanleren en nieuwe kennis opdoen en daarin ook continu blijven ontwikkelen.” (Respondent 18).

“Ik heb onder andere een abonnement op HR rendement. Ik vind het echt het fijnste blad wat er is. Want het geeft heel kort en krachtig en op een duidelijke manier aan wat er te verwachten valt. Wat er gaat veranderen wanneer het gaat veranderen, etcetera. Dat is voor mij wel een belangrijke bron van kennis. Daarnaast probeer ik mezelf altijd te blijven verdiepen en zeker in de dingen die ik leuk vind.” (Respondent 10).

4.2 Loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten

Binnen deze paragraaf wordt gekeken naar welke loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten zzp'ers ondernemen. Zo is bijvoorbeeld gevraagd in hoeverre gebruik maken van verschillende tijdelijke opdrachten, opleidingen en intervisie. Ook wordt duidelijk welke ontwikkelactiviteiten zzp'ers minder of niet ondernemen. Binnen deze paragraaf zijn verschillende loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten gestructureerd aan de contexten informeel en formeel leren.

4.2.1 Informele ontwikkelactiviteiten

4.2.1.1 *Verschillende tijdelijke opdrachten*

Uit de interviews is gebleken dat alle 22 respondenten veel waarde hechten aan verschillende tijdelijke opdrachten wat betreft hun ontwikkeling. Alle respondenten gaven aan veel te leren tijdens het werken. Ze proberen routineopdrachten te vermijden en zoeken uitdagend werk. De volgende quote illustreert dit: *“En het is ook wel een beetje om mezelf een schop onder de kont te geven om in beweging te blijven, in plaats van op de gebaande op de gevestigde paden te blijven. Dus dat doe ik ook voor om te blijven leren, maar ook om duurzaam inzetbaar te blijven. Dus nieuwe dingen eigen te maken die ik misschien nieuw en spannend.”* (Respondent 3).

De interviewvragen omtrent de ontwikkelactiviteiten verschillende werkervaringen en job enrichment liggen in één lijn met de verschillende tijdelijke opdrachten. Er is uit alle 22 interviews gebleken dat elke respondent open staat voor verschillende werkervaringen die net wat buiten zijn of haar gebruikelijke werkzaamheden, onderwerpen en branches vallen. Hierbij zijn de respondenten altijd op zoek naar nieuwe uitdagingen en werkverrijking. Opvallend is dat elke respondent hiervoor open stond en dat er geen enkel verschil tussen beginnende en ervaren zzp'ers, geslacht of leeftijd is. Enkele zzp'ers gaven aan dat deze mentaliteit typerend is voor zzp'ers en dat deze nieuwsgierige houding ervoor zorgt dat zij zich continu ontwikkelen. De volgende quotes illustreren dit:

“En sowieso de afwisseling. Ik vind het heel leuk om in de keuken te kijken van organisaties, dus elke keer weer een nieuwe opdrachtgever en nieuwe inzichten.” (Respondent 10).

“Ik denk dat je echt geen betere leerschool kunt hebben dan de praktijk. Je kan wel in een klas gaan zitten waar ze gaan uitleggen hoe je een website bouwt. Maar dit is toch echt pas leren als je in het echt gaat doen. Echt voor een klant waar je ook werkdruk voelt.” (Respondent 19).

“Door de afwisseling ontwikkel ik mezelf en door af en toe ook een training te maken. Dat is een heel andere manier van werken.” (Respondent 20).

Ten slotte is gebleken uit antwoord op de vraag: *“zijn er nog bepaalde acties die je onderneemt tijdens het werken om jezelf bewust te ontwikkelen?”* dat zeven zzp'ers bewust bepaalde activiteiten ondernemen gedurende het werk om zichzelf te ontwikkelen. Een coach schetste als voorbeeld dat zij nieuwe technieken uitprobeert gedurende de coachgesprekken. Ook gaven de marketeers aan dat het trial and error van toepassing is binnen het vakgebied: *“Ehm. Nou ja mijn vakgebied is heel veel trial and error, dus ik probeer heel vaak dingen.”* (Respondent 15).

4.2.1.2 *Feedback*

Alle 22 respondenten gaven als antwoord op de vraag: *“in hoeverre maak je gebruik van feedback?”* dat zij gebruik maakten van feedback. 13 respondenten stonden hier bewust bij stil door een evaluatiegesprek tussentijds of achteraf de opdracht te hebben. Drie trainers en één businesscoach vertelden dat zij evaluatieformulieren hadden die ze in lieten vullen door de cursisten of coachees die rechtstreeks naar hunzelf en de opdrachtgever gingen. Vijf

respondenten gaven aan het tussen neus en lippen door te doen gedurende gesprekken met de opdrachtgever. De volgende quote ondersteund dit: *“Dus ik organiseer dat, maar organiseer ik niet bewust. Dan moet ik dat wel zo zeggen. Ik kom dan wel steeds weer achter wat de waarde is van feedback. Maar feedback is op dat ik gewoon even een opmerking krijg. Tussen neus en lippen door, waarbij iemand gewoon even kritisch is. Dat slaat echt op. Dat triggert mij wel.”* (Respondent 13).

Een opvallend resultaat is dat de zzp'ers binnen de creatieve sector (fotografen en designers) met meer regelmaat feedback vragen ten opzichte van zzp'ers met andere functies. Dit komt voornamelijk vanwege het feit dat binnen dit specifieke vakgebied het vaak een kwestie van smaak is, waar de opdrachtgever tevreden over moet zijn. Door continu te peilen wat de opdrachtgever ervan vindt, kunnen zij de opdracht tot een gewenst eindresultaat brengen, desondanks dat zij er zelf minder tevreden mee zijn. De volgende citaten illustreren dit:

“Het is best wel heel vaak een kwestie van smaak in mijn vak natuurlijk. Dus ik kan iets wel heel mooi vinden. Maar ik heb ook het idee als een meer mensen een beoordeling over geven, dat je iets toch wel beter kan opleveren.” (Respondent 19).

“Ja, het is gewoon heel erg, mijn maatstaf voor mijn werk. Ik kan zelf nog wel eens onzeker zijn of een opdracht goed is gegaan. Dan is voor mij de maatstaf okay, is de klant blij, dan is dat genoeg.” (Respondent 5).

4.2.1.3 Rol opdrachtgevers

Uit de resultaten blijkt dat opdrachtgevers zzp'ers niet ondersteunen bij hun ontwikkeling. Die verantwoordelijkheid ligt volledig bij de zzp'er. Desondanks worden de zzp'ers wel vaak geprikkeld door de opdrachtgevers. Ze nemen nieuwe opdrachten aan, wat zij in eerste instantie nog nooit hebben gedaan. Hierdoor worden de zzp'ers gedwongen om zich te verdiepen in nieuwe onderwerpen en/of sectoren. Uit de interviews is gebleken is dat opdrachtgevers stimuleren, maar niet direct ondersteunen. Het volgende citaat illustreert dit: *“Nee dat niet. Dat is echt mijn eigen verantwoordelijkheid. Het kan wel vanuit de vraag ontstaan, dat ik me ga verdiepen in nieuwe dingen. Maar ze nemen met niet bij de hand.”* (Respondent 15).

4.2.1.4 Sparringpartners

Uit de resultaten is gebleken dat een andere informele loopbaangerichte ontwikkelactiviteit onbewust wordt ondernomen, namelijk het sparren met anderen. Er werd door alle 22 de zzp'ers als indirect antwoord gegeven op de vraag: *“in hoeverre maak je gebruik van coaching?”* dat ze gebruik maakten van sparringpartners. Zij maken hier gebruik van indien zij tegen een specifieke situatie of probleem aanlopen. Opvallend was hierbij dat zzp'ers het sparren met anderen niet als bewuste ontwikkelactiviteit zagen, maar dat zij dit allemaal onbewust toepasten. De sparringpartners werden voornamelijk gekenmerkt als concullega's, andere ondernemers of collega's binnen de opdracht gevende organisaties. Bovendien gaf een enkeling aan dat hij of zij regelmatig sparde met zijn of haar partner, familieleden en vrienden. De volgende citaten ondersteunen dit:

“Ik heb geen coaching behoefte. Ik heb wel af en toe de behoefte om te sparren. Of dingen voor te leggen. Maar dat doe ik bij degene waarvan ik denk dat die mij kan helpen.” (Respondent 20).

“Ik heb wel wat mensen om me heen die in het vakgebied zitten waar ik wel eens mee spar met bepaalde zaken. Als ik tegen iets aanloop.” (Respondent 7).

4.2.2 Formele ontwikkelactiviteiten

4.2.2.1 Opleidingen en trainingen

Uit de resultaten is gebleken dat 11 zzp'ers opleidingen als waardevol beschouwen. Deze medewerkers zien het nut ervan in en maken er met regelmaat gebruik van. Uit de resultaten is gebleken dat respondenten verschillende

masteropleidingen of leergangopleidingen volgen. Ook is gebleken dat elf respondenten juist geen gebruik maken van opleidingen. Het volgende citaat illustreert een respondent die momenteel een opleiding aan het volgen is: *“Ik doe dit met een master toegepaste psychologie, dus op die manier probeer ik wel duurzaam inzetbaar te blijven qua kennis. In de planning zit om ook nog een coachingsopleiding te gaan doen. Omdat ik ook merk dat die vragen er vaak zijn. Maar op wat voor een manier ga ik pas bekijken nadat ik dit heb afgerond. Dat is dan denk ik over klein jaartje denk ik.”* (Respondent 10).

Vervolgens blijkt uit de resultaten dat 17 respondenten regelmatig gebruik maken van trainingen. Dit volgden de respondenten zowel klassikaal als online. Zo vertelde een respondent: *“Als je in een jaar nu 40 weken telt, dan ben ik denk ik toch wel een week of drie bezig met trainingen.”* (Respondent 1). Uit de antwoorden die respondenten gaven op de vraag of zij gebruik maakten van trainingen, is geen trend ontdekt hoe vaak gemiddeld genomen zzp’ers een training volgden. Het is persoons- en situatieafhankelijk. Dit blijkt uit het volgende citaat: *“Soms een jaar niet en soms drie in een kwartaal. Dat hangt er een beetje van af; met hoe ik bezig ben, waar ik mee bezig ben en hoe snel er veranderingen zijn.”* (Respondent 11). Uit de resultaten is gebleken dat respondenten die werkzaam zijn binnen de creatieve sector (designers en fotografen) geen gebruik maken van opleidingen en trainingen. Zij vergaren voornamelijk kennis door zelf te onderzoeken, filmpjes via YouTube te bekijken en artikelen op internet te lezen. Het volgende citaat illustreert dit: *“Ik kan bijna alles op YouTube vinden. Of in artikelen. Of doordat je het per ongeluk door gewoon bezig te zijn. Ik heb bijvoorbeeld een tooltje gekregen en ik had geen idee wat het was. Toen ben ik op allerlei knoppen gaan klikken en ben ik er zo achter gekomen wat het deed. En dan leer je ook al.”* (Respondent 6).

4.2.2.2 Workshops

Uit de interviews is gebleken dat alle respondenten gebruik maken van workshops. Enkele respondenten volgden de workshops fysiek en veelal volgden dit online. Hierbij vertelden ze ook met regelmaat gebruik te maken van webinars en seminars. Door tien respondenten werd de nadruk gelegd op de kortere duur van de ontwikkelactiviteit. Zo vertelde een respondent: *“Ja, ik vind dat ik moet blijven ontwikkelen, dus ik. Ik doe dat met seminars. Ik doe dat het hele korte trainingen.”* (Respondent 1).

4.2.2.3 Coaching

Uit de interviews is gebleken dat vijf respondenten gebruik maken of gebruikt hebben gemaakt van coaching. Hierbij is het van belang dat de zzp’ers die gebruik maken van coaching een duidelijk doel of coachvraag hebben. Het volgende citaat illustreert dit: *“Nu niet. Toen ik startte als ondernemer wel. Ik heb toen een half jaar een ondernemerscoach gehad. Dat was wel prettig, omdat je 23 jaar in het bedrijfsleven hebt gewerkt en als je daarna voor jezelf begint dan is dat toch wel een hele omschakeling. Dus dan moet je verandering inbrengen.”* (Respondent 18). De andere 17 respondenten maken geen gebruik van coaching. De reden hiervan wordt behandeld in paragraaf 4.3.2.2.

4.2.2.4 Intervisie

Uit de interviews is gebleken dat drie zzp’ers gebruik maken van intervisie. Daarnaast is er één zzp’er geweest die er gebruik van heeft gemaakt, maar op dit moment niet meer. De andere respondenten hebben aangegeven geen gebruik ervan te maken. *“Ik zit bij een HRM-intervisie clubje. Waar wij normaal gesproken vier keer per jaar bij elkaar komen en dan hebben we een bepaald onderwerp wat we bespreken. En vaak ook nog een rondleiding in de organisatie van degene die het host. Maar helaas afgelopen jaar niks door Corona.”* (Respondent 10). Wel gaven de respondenten indirect als antwoord dat ze gebruik maakten van sparringpartners, zoals beschreven in paragraaf 4.2.1.4.

4.2.2.5 Overige activiteiten

Gedurende de interviews werd door een enkeling tussendoor een andere ontwikkelactiviteit benoemd. Zo wist een respondent te vertellen dat ze regelmatig naar podcasts luisterde. Respondent 1 vertelde dat hij bewust bij andere

bedrijven op bezoek ging, om te kijken hoe dat andere bedrijf dingen aanpakte en of hij hier nog wat van kon leren. Daarnaast werd door verschillende respondenten aangegeven dat zij met regelmaat gebruik maken van filmpjes op YouTube. Dit waren voornamelijk de zzp'ers binnen de creatieve sector, maar ook verschillende marketeers, trainers en adviseurs. Zo vertelde een respondent: *“Dat leer ik zelf via YouTube video's. Dat is echt een groot onderdeel van mijn ontwikkeling. Ja, het is voor mij is YouTube echt super waredevolle bron.”* (Respondent 19). Daarnaast is gebleken dat alle 22 respondenten in de interviews aangaven met regelmaat vakliteratuur te lezen. Zo werden artikelen, boeken, kranten, nieuwsbrieven en vakbladen gelezen. Respondenten gaven aan zowel literatuur te lezen voor zakelijke als persoonlijke ontwikkeling doeleinden. *“En als ik even heel praktisch kijk, maar ook wel het continu blijven ontwikkelen natuurlijk door kennis. Dus ik lees ook wel veel boeken. Uhm, zo ja, zowel zakelijk als ook persoonlijk, maar dat vind ik fijn.”* (Respondent 17).

4.3 Motieven

Binnen deze paragraaf wordt gekeken naar welke motieven onderliggend zijn bij het ondernemen van loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten. Tijdens de interviews is bij elke ontwikkelactiviteit gevraagd welke motief zzp'ers hiervoor hadden. Hierdoor zijn beweegredenen van zzp'ers duidelijk geworden. Binnen deze paragraaf zijn de motieven die zzp'ers hebben gecategoriseerd in de contexten informeel en formeel leren.

4.3.1 Informele ontwikkelactiviteiten

4.3.1.1 Tijdelijke verschillende opdrachten

Zoals uit paragraaf 4.2.2.1 is gebleken maken alle 22 zzp'ers gebruik van verschillende tijdelijke opdrachten. Zij proberen routine opdrachten te vermijden en kiezen voor uitdagende opdrachten. Hiervoor hebben zij verschillende motieven vanuit een intrinsieke motivatie. De voornaamste motieven om verschillende tijdelijke opdracht uit te voeren zijn het leren van nieuwe kennis en vaardigheden en het verbreden van hun perspectief. Ze gaven aan vanuit opdrachten geprikkeld te worden om nieuwe (mensen)kennis, vaardigheden, branches en sectoren te leren. Door verschillende tijdelijke opdrachten aan te nemen, worden ze gestimuleerd om continu buiten hun comfortzone te treden en nieuwe dingen te leren. De volgende quote illustreert dit: *“Dus je blijft eigenlijk automatisch door die opdrachten, sta je de hele tijd op het scherpst van de snede voor jezelf. En wat ik er leuk aan vind? Omdat ik natuurlijk voor verschillende opdrachtgevers werk. Wat ik bij de ene meekrijg en leer, omdat ik zoiets naar mezelf toe heb gehaald, neem ik weer mee bij de andere opdracht. Ja dus zo. Zo krijg je eigenlijk het sneeuwbal effect de hele tijd.”* (Respondent 11).

Zoals is gebleken uit paragraaf 4.2.2.1 liggen verschillende werkervaringen en job enrichment in één lijn met het uitvoeren van verschillende opdrachten. Ook de onderliggende motieven liggen in één lijn met het uitvoeren van de tijdelijke verschillende opdrachten. Dit blijkt uit het volgende citaat: *“Je leert over het soort werk wat gedaan wordt binnen de branche. Je leert het ook over het bedrijf. Je leert ook wel over hoe mensen het in hun bedrijf aanpakken. Wat ze al hebben gedaan en over of vroeg hoe ze überhaupt met een vacature omgaan. Dat is heel verschillend en soms word je daar ook wel door verrast.”* (Respondent 14).

4.3.1.2 Feedback

Uit paragraaf 4.2.1.2 is gebleken dat alle 22 respondenten gebruik maken van feedback. Hierbij maakten 13 respondenten gebruik van een evaluatiegesprek, drie trainers en één coach maakten gebruik van evaluatieformulieren en vijf respondenten vroegen feedback tussen neus en lippen door. De onderliggende motieven om gebruik te maken van feedback zijn vanuit een intrinsieke motivatie te kenmerken. Zoals uit de interviews is gebleken, wordt feedback voornamelijk gevraagd om het werk beter te doen voor zichzelf en de opdrachtgever en nieuwe kennis en vaardigheden te leren. Er werd in de interviews aangegeven dat feedback de

zzp'ers scherp houdt en het ervoor zorgt dat zij hun werk nog beter kunnen doen. Hierbij werd aangegeven dat het voor terugkerende klanten zorgt. Wanneer je continu bezig bent om het werk beter te willen doen, zoals de opdrachtgever het ook ziet, zorgt het ervoor dat zij terugkomen bij deze zzp'er. Het volgende citaat illustreert dat: *“Om zelf beter van te worden. Ik denk dus ook in een customer journey. Mijn klanten zijn ook feedbackmomenten. Zij leren mij natuurlijk ook. Ik vraag heel vaak door op van goh zou je dat anders hebben willen zien? Of moeten we dat anders doen? Of wat vind je goed of wat vind je niet goed? Uhm, omdat zij uiteindelijk natuurlijk uiteindelijk zijn waarom we het doen. Please geef feedback, ook als het niet goed gaat.”* (Respondent 8). Respondent 12 gaf aan dat hij in de officiële beoordelingen van een werkgever wel eens is meegenomen. Hij kreeg op een net wat andere manier feedback ten opzichte van de medewerkers. Deze manier van feedback vergaren werd verplicht gesteld vanuit de werkgever en wordt gestructureerd in een extrinsieke motivatie. Het volgende citaat illustreert dit: *“Je hebt bila's met je opdrachtgever of een manager in de lijn en in sommige bedrijven word je zegmaar soort meegenomen in de functioneringsgesprekken, maar dan net op een ander niveau.”* (Respondent 12).

4.3.1.3 Sparringpartners

Uit paragraaf 4.2.1.4 is gebleken dat alle 22 zzp'ers sporadisch gebruik maken van sparringpartners indien zij tegen een bepaalde situatie of probleem aanlopen. Hiervoor zijn twee verschillende motieven onderliggend, kenmerkend vanuit intrinsieke motivatie. Allereerst blijkt uit de interviews dat zij hun perspectieven hiermee proberen verbreden, wat hun helpt om de situatie of het probleem beter aan te pakken. Het tweede motief was om te leren van anderen. Deze twee motieven hebben nog onderliggend motief, namelijk het werk uiteindelijk beter kunnen doen.

4.3.2 Formele ontwikkelactiviteiten

4.3.2.1 Opleidingen, trainingen en workshops

Uit de interviews is gebleken dat er verschillende motieven zijn, om op een formele manier te leren door middel van opleidingen, trainingen en workshops. Door 22 respondenten zijn de volgende motieven aangehaald, om deze formele loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten te doen: werk beter te willen doen voor zowel zichzelf als de opdrachtgever, kennis en vaardigheden vergroten en perspectieven verbreden. Deze motieven zijn te structureren binnen intrinsieke motivatie. Uit de resultaten blijkt dat deze motieven voornamelijk worden geprikkeld door het kunnen voldoen aan de opdrachtgever zijn vraag. Zoals is gebleken uit paragraaf 4.2.1 ontwikkelen zzp'ers zich voornamelijk via informele scholing, door het aannemen van uitdagende opdrachten en routineopdrachten wat meer vermijden. Deze aanleiding zorgt ervoor dat zij deze formele ontwikkelactiviteiten ondernemen, met als uiteindelijk doel om de opdracht tot een positief eind weten te volbrengen. Een respondent citeert: *“Het zit hem toch weer in die klanten kunnen pleasen. Het beste uit mijzelf te kunnen halen is door mijn klanten te kunnen pleasen.”* (Respondent 15). Daarnaast blijkt uit de resultaten dat de functies ICT adviseurs en accountant opleidingen en trainingen volgden vanuit een externe prikkel. Voor de ICT adviseurs was het omdat ze anders niet aan werk konden komen. Ze vonden de opleidingen en trainingen inhoudelijk niet veel bijdragen. Voor de accountant was het verplicht vanuit de wetgeving om jaarlijks 40 aantal punten te behalen door middel van een opleiding. Uit het volgende citaat blijkt dat er vanuit een externe motivatie loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten worden ondernomen: *“Het behalen van die certificaten heb ik vrij makkelijk gedaan en dat heeft niet heel veel nieuwe kennis voor me opgeleverd. Alleen wel het papiertje waarmee je een heleboel discussies kan kort sluiten. Van joh lul niet, ik heb niet alleen de ervaring, maar ook de aantoonbare kennis. En dat was niet eens zozeer gedreven getriggerd vanuit problemen, dat ik geen jobs kreeg omdat ik dat papiertje niet meer op. Maar af en toe flink ergerde aan de stompzinigheid van met name met alle respect junioren recruiters die dan over dat soort dingen begonnen te zeuren.”* (Respondent 9).

Vervolgens is uit de resultaten gebleken dat er enkele motieven zijn, vanuit zowel een intrinsieke als extrinsieke motivatie, waarom zzp'ers geen formele opleiding activiteiten ondernemen. Zoals blijkt uit paragraaf 4.2.2.1 maken 11 respondenten geen gebruik maken van opleidingen. Dit komt voort vanuit het motief dat zij het nut er niet van inzien en er geen behoefte aan hebben. In de interviews werd aangegeven dat een opleiding vaak enorm breed is en dat er veel informatie wordt gegeven die niet relevant is. Bovendien werd er als motief aangehaald dat een opleiding vaak voor een langer tijdsperiode is, wat niet hun voorkeur heeft. Dit komt doordat zij flexibel willen zijn en niet voor een langere periode vast willen zitten aan een opleiding. Hierbij blijkt dat zzp'ers de voorkeur geven aan het volgen van korte workshops of seminars. De twee bovenstaande motieven worden gestructureerd binnen intrinsieke motivatie. Het volgende citaat illustreert een motief waarom een respondent geen opleiding volgt: *“Opleidingen niet, omdat ik van mening ben dat je in een opleiding heel veel dingen leert die je zelf niet zou willen leren. En een aantal dingen ook wel. Maar dan die 20 procent die je wel wil leren, zou je jezelf ook in ergens anders kunnen krijgen. Dus voor mij is dat niet ideale leermethode, omdat het te lang duurt voordat ik leer wat ik wil leren en veel voor mij onnodige informatie. Dat doe ik eigenlijk niet.”* (Respondent 17). Daarnaast is gebleken dat er ook een motief vanuit extrinsieke motivatie is waarom geen opleidingen worden ondernomen. Namelijk het feit dat zzp'ers opleidingen aan de prijzige kant vinden en niet altijd de financiële middelen ervoor hebben. Hierbij werd er aangegeven dat dezelfde kennis vaak ook online is te vinden tegen een lagere prijs. Zzp'ers gaven aan zelf proactief opzoek te gaan naar kennis online in plaats van het volgen van een opleiding.

Zoals blijkt uit paragraaf 4.2.2.1 maken vijf respondenten geen gebruik van trainingen. Opvallend was dat dit de zzp'ers binnen de creatieve sector (fotografen en designers) waren. Er speelden een aantal motieven een rol, vanuit zowel een intrinsieke als extrinsieke motivatie, waarom zij geen trainingen volgen. Allereest gaven zij aan een voorkeur te hebben om zelf te onderzoeken en leren door middel van filmpjes via YouTube te kijken, artikelen via internet te lezen en zelf in de praktijk te proberen. Zij zagen niet altijd het nut in van een training en gingen liever zelf proactief op zoek naar kennis. Dit motief valt te structureren binnen intrinsieke motivatie. Een ander motief is, vanuit extrinsieke motivatie, dat deze respondenten in de creatieve sector trainingen vaak prijzig vinden en dat zij niet altijd de financiële middelen hiervoor hebben.

4.3.2.2 Coaching

Uit paragraaf 4.2.2.3 is gebleken dat vijf respondenten gebruik maken van coaching. De onderliggende motieven zijn vanuit een intrinsieke motivatie, namelijk het verbreden van perspectieven en nieuwe kennis te leren. Daarnaast beweerde een respondent dat coaching voor haar een stok achter de deur was om te werken aan haar eigen ontwikkeling. Dit wordt in het volgende citaat geïllustreerd: *“Waardoor je die stappen neemt waarvan je weet dat je ze moet nemen, maar alleen misschien niet voor elkaar krijgt. En dan zoek ik wel altijd coaching op. Dat is nog leerzamer.”* (Respondent 15). De motieven die zzp'ers hadden om geen gebruik te maken van coaching was voornamelijk omdat er geen coachvraag was en daarom geen behoefte aan coaching. Dit valt te structureren binnen intrinsieke motivatie. Een citaat waaruit blijkt dat een respondent geen behoefte heeft aan coaching: *“Ik denk niet echt dat ik het nodig heb. Ik denk dat ik mezelf wel aardig redt zoals gaat nu. Ik hoorde wel positieve verhalen over van mensen die het wel hebben. Ik kan me voorstellen dat je er baat bij hebt als je soms zelfs zelf een beetje zoekende bent. Maar ik denk dat ik zo goed weet wat ik wil en waar ik heen wil. Dat ik daarom mijn eigen weg eigenlijk wel vind.”* (Respondent 11).

4.3.2.3 Intervisie

Uit paragraaf 4.2.2.4 is gebleken dat drie zzp'ers gebruik maken van intervisie en één zzp'er in het verleden er gebruik van heeft gemaakt. Er zijn twee motieven waarom zzp'ers gebruik maken van intervisie. Deze motieven

zijn te structureren binnen intrinsieke motivatie. Allereerst om van hun intervisiegenoten te kunnen leren. Daarnaast zorgt het ervoor dat zij hun perspectieven verbreden, wat helpt om het werk beter te kunnen doen. De reden dat één respondent is gestopt met intervisie is omdat het te veel tijd kostte en onvoldoende resultaat bracht: *“Ik heb het wel gedaan om zelf niet het nieuwe wiel uit te vinden, maar te leren van anderen. En daarin elkaar te ontwikkelen. Ik ben ermee gestopt, omdat het me ook een middag per maand kost en tijd wel een issue is. En ik ook merkte, omdat ik zelf nu best wel veel ervaring heb dat de behoefte minder werd. Dat de haal en breng balans anders uitkwam, waardoor ik een andere afweging heb gemaakt. Ik haalde er niet genoeg uit voor mezelf.”* (Respondent 20).

Er zijn 18 respondenten die geen gebruik maken van intervisie. Een kritisch aspect hierbij is dat tien respondenten niet bekend waren met de term intervisie. Toen het begrip was uitgelegd, gaven zij aan geen gebruik te willen maken van intervisie, wat binnen intrinsieke motivatie valt te kenmerken. Ze gaven aan er onvoldoende uit te halen en vinden de sparringpartners die zij hebben voldoende. Daarnaast gaven zij een motief aan dat te structureren is binnen zowel intrinsieke als extrinsieke motivatie, namelijk het feit dat zij onvoldoende tijd hebben om de ontwikkelactiviteit te ondernemen en de voorkeur gaven aan andere prioriteiten. Zo werd er aangegeven dat respondenten liever aandacht besteden aan hun opdrachten en het gezin. De volgende quote illustreert dit: *“Geen tijd. Ik vind dat voor mezelf geen toegevoegde waarde, omdat het ook vaak iets is waarvoor ik me niet interesseer.”* (Respondent 13).

4.3.2.4 Overige activiteiten

Uit paragraaf 4.2.2.5 blijkt dat enkele respondenten andere loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten ondernemen, om zichzelf te ontwikkelen. Zo blijkt dat een respondent podcasts beluisterde, zzp'ers binnen de creatieve sector veelal YouTube filmpjes bekijken en respondent 1 andere bedrijven bezocht. Ook blijkt uit deze paragraaf dat alle 22 respondenten vakliteratuur lezen. Uit de interviews is gebleken dat de verschillende motieven hiervoor gelden vanuit een intrinsieke motivatie. Voor het bekijken van de YouTube filmpjes en het lezen van vakliteratuur waren de motieven: het uitbreiden van kennis en vaardigheden, verbreden van loopbaanperspectieven en het werk beter willen doen van toepassing. Hierbij geldt dat uiteindelijke eindmotief voornamelijk het kunnen voldoen aan de opdrachtgever zijn wensen is. De motieven om andere bedrijven te bezoeken is voornamelijk om van elkaar te leren en het perspectieven te verbreden.

4.4 Werkonzekerheid

4.4.1 Ervaren werkonzekerheid

Uit de interviews is gebleken dat er verschillende resultaten zijn voortgekomen op de vraag: *“In hoeverre ervaar jij werkonzekerheid?”* Zo blijkt dat 13 respondenten geen tot weinig werkonzekerheid ervaren. Dit zijn voornamelijk de respondenten die al meer dan drie jaar zelfstandig zijn. Toch ervaren zij wel een lichte spanning als een opdracht bijna tot zijn einde loopt blijkt. Desondanks zijn zij zich ervan bewust dat het erbij hoort en vertrouwen zij erop dat het goedkomt. Dit vertrouwen is gebaseerd vanuit de vele jaren ervaring die zij hebben. Bovendien is het niet zo dat zij nooit werkonzekerheid hebben ervaren. De respondenten gaven aan in het begin van hun zzp-carrière meer werkonzekerheid te ervaren. De volgende quote illustreert dit: *“Dus als een opdracht ten einde loopt, dan krijg ik onzekerheid. Ik moet dadelijk wel weer iets hebben. Ja, en uiteindelijk valt het altijd wel mee. Rol ik toch van het een in het ander. Dus ik heb het heel vaak dat ik denk van je hebt jezelf voor niks druk zitten maken.”* (Respondent 10).

Vervolgens is gebleken dat de coronacrisis voor een bepaalde werkonzekerheid heeft gezorgd. Voornamelijk respondenten binnen de ICT-branche en de recruiter hebben een hoge mate van werkonzekerheid ervaren in maart

2020 (begin Covid-19 pandemie). Desondanks hadden zij vertrouwen in het feit dat het wel weer goed kwam. De volgende quote illustreert dit: *“Ik heb het nu ervaren, maar het was natuurlijk wel heel extreem tijdens de corona crises. Daardoor werden een heleboel dingen onzeker. Na een tijdje werd het eigenlijk alweer minder onzeker. Ik heb nooit.... Dit is wel persoonlijk, maar ik heb nooit onzekerheid dat ik geen werk kan vinden.”* (Respondent 12). Tot slot blijkt uit de resultaten dat de respondenten die minder dan drie jaar zelfstandig zijn meer werkonzekerheid ervaren. Zij geven aan een bepaalde spanning te hebben. Zo vertelde een respondent: *“Als ondernemer en gaat het echt zo. Het is het beste idee ever. Ik ben geweldig. Waar ben ik aan begonnen? Wat doe ik? Ik ga stoppen en het is het beste idee ever. Dit is hoe het gaat.”* (Respondent 2). Toch geven de respondenten aan bewust te zijn van het feit dat deze ervaren werkonzekerheid bij het zzp-schap hoort en zijn zij over het algemeen positief ingesteld.

4.4.2 Omgang ervaren werkonzekerheid

Uit de analyse blijkt dat wanneer respondenten in een periode een hoge mate van werkonzekerheid ervaren, zij niet meteen in de stress schieten, maar relativeren. Uit de interviews is gebleken dat respondenten op verschillende manieren relativeren. Acht respondenten gaven aan in deze periode wat meer rust te pakken. Zij beseften dat het erbij hoorde en gunde zichzelf de rust. Zo gaf een respondent aan: *“Accepteren dat dat er is. En het ook zien als een moment. Als een soort van tussenpauze en uiteindelijk lukt dat toch nooit en ben ik altijd meteen weer aan het werk.”* (Respondent 20). Andere respondenten relativeerden en focusten zich op het positieve. Zo gaf een respondent aan: *“Relativeren. En ik denk dat ook heel belangrijk is om te blijven zien wat je wel hebt.”* (Respondent 16). Negen andere respondenten gaven aan wanneer zij een hogere mate van werkonzekerheid ervaren meer gingen netwerken en meer aan acquisitie deden. Dit deden ze door oude bekenden te contacteren en te controleren of bepaalde opdrachten al vergeven waren. De volgende quote illustreert dit: *“En dan is toch vaak mijn eerste reactie is. Mensen bellen, mijn netwerk bellen. Dus dan laten weten aan mensen dat ik nog beschikbaar heb. Uitstaande voorstellen, toch weer iets harder achteraan gaan bij opdrachtgevers van; Joh, heb je al een keuze gemaakt?”* (Respondent 3). Twee respondenten gaven aan dat de werkonzekerheid op een bepaald moment in het verleden zo hoog was, dat zij een baantje ernaast moesten nemen, om financieel rond te komen. Uiteindelijk zijn de daarmee gestopt toen zij meer opdrachten binnenkregen.

4.4.3 Ervaren werkonzekerheid invloed op loopbaangerichte ontwikkeling

Uit de interviews is gebleken dat zzp'ers verschillende antwoorden gaven met betrekking tot wat voor invloed subjectieve werkonzekerheid had op de loopbaangerichte ontwikkeling. Zo gaven zes respondenten aan dat zij door de ervaren werkonzekerheid meer te gingen investeren in zichzelf. De ontwikkelbehoefte neemt extra toe wanneer zij meer werkonzekerheid ervaren. Dit zijn voornamelijk respondenten die al voor een langer aantal jaren zelfstandig zijn. Het volgende citaat illustreert dit: *“Dat zou meer zijn dat ik juist op zo'n moment iets meer zou investeren om iets op te pakken van studie. Als je weet dat je dan toch de tijd hebt, iets serieuzer op te pakken.”* (Respondent 7). Desondanks werd er wel aangegeven indien er geen of te weinig financiële middelen zijn dat er niet werd geïnvesteerd in prijzige opleidingen, trainingen en workshops. Dan dient loopbaangerichte ontwikkeling op een andere en goedkopere manier te worden vormgegeven. Een respondent citeert het volgende: *“Ik houd niet van status quo en niet vooruit komen en niet verder komen. Daar word ik niet blij van. Ik zou dan misschien alleen niet aan een master opleiding beginnen die heel veel geld kost. Maar ontwikkeling kan natuurlijk op heel veel verschillende manieren.”* (Respondent 20).

Negen andere respondenten gaven aan dat ervaren onzekerheid de invloed op loopbaangerichte ontwikkeling belemmerd. Zij gaven aan dat er door de ervaren onzekerheid, geen ruimte in het hoofd is, om te kunnen investeren.

Er wordt voornamelijk gefocust op hoe kan ik zo snel mogelijk geld verdienen. Het volgende citaat illustreert dit:
“Ik kan dan nergens meer anders over nadenken als over hoe ga ik nu geld verdienen en ga ik zorg dat er weer geld is.”
(Respondent 22).

Ten slotte werd er in de interviews door zeven respondenten aangegeven dat zij de loopbaangerichte ontwikkeling los vinden staan van werkonzekerheid. Hiermee wordt bedoeld dat de ervaren werkonzekerheid geen invloed heeft op de loopbaangerichte ontwikkeling. Zij gaven aan indien zij werkonzekerheid ervaren bewust niet meer of minder aan hun loopbaangerichte ontwikkeling te doen. Zij blijven met dezelfde consistentie loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten ondernemen. Dit komt vanwege het feit dat zij de ervaren werkonzekerheid niet koppelen aan hun loopbaangerichte ontwikkeling. Zij zien het als een ander onderwerp wat niet in verband staat met hun ontwikkeling.

5. Conclusie en discussie

In dit hoofdstuk worden de conclusies weergegeven die op basis van dit onderzoek zijn getrokken. Het was een exploratief onderzoek waarin de volgende hoofdvraag centraal stond: *“Welke loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten ondernemen zzp’ers in de zakelijke dienstverlening, zodat zij duurzaam inzetbaar blijven en met welke onderliggende motieven en welke rol heeft werkonzekerheid op de loopbaangerichte ontwikkeling?”*

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden worden allereerst de empirische deelvragen beantwoord. Vervolgens wordt in de discussie de confrontatie met de literatuur aangegaan. Daarnaast worden de beperkingen uit dit onderzoek weergegeven. Ten slotte worden aanbevelingen beschreven voor vervolgonderzoek.

5.1 Conclusie

5.1.1 Empirische deelvragen

De eerste deelvraag die met behulp van dit onderzoek beantwoord dient te worden is: *“Welke loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten ondernemen zzp’ers om duurzaam inzetbaar te blijven?”* Uit de interviews blijkt dat zzp’ers binnen de zakelijke dienstverlening verschillende informele en formele leeractiviteiten ondernemen om zich loopbaangericht te ontwikkelen. Er wordt geconcludeerd dat zzp’ers voornamelijk informele loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten ondernemen. Uit de resultaten is gebleken dat zzp’ers leren door feedback te vragen en te sparren met andere ondernemers en concullega’s. Maar zij leren vooral door verschillende tijdelijke opdrachten aan te nemen die net buiten hun gebruikelijke werkzaamheden liggen. Zzp’ers gaven aan zich hierdoor te gaan verdiepen in nieuwe kennis of branche indien zij een opdracht krijgen die niet in eerste instantie binnen hun huidige werkzaamheden valt. Hierbij leren zij tijdens deze opdrachten door net buiten hun comfortzone te stappen.

Ondanks dat zzp’ers meer informele ontwikkelactiviteiten ondernemen, wordt ook geconcludeerd dat zij formele leeractiviteiten ondernemen. Binnen het onderzoek blijkt dat zzp’ers voornamelijk trainingen, workshops en seminars ondernemen en zich verdiepen in vakliteratuur. Hierbij wordt geconcludeerd dat de voorkeur uitgaat naar ontwikkelactiviteiten van een kortere duur, zodat zij flexibiliteit zijn. Tevens wordt geconcludeerd dat zzp’ers vaak vanuit de informele leeractiviteiten juist formele ontwikkelactiviteiten gaan ondernemen. Door de verschillende opdrachten die zzp’ers aannemen (die zij in eerste instantie nog nooit hebben gedaan) worden zzp’ers gedwongen om zich te verdiepen in nieuwe onderwerpen en/of sectoren. Hierdoor ondernemen zij trainingen, workshops en verdiepen zich in gerichte vakliteratuur. Tevens blijkt uit het onderzoek dat er gebruikt wordt gemaakt van opleidingen, coaching en intervisie, maar in mindere mate. Er blijkt uit onderzoek dat dit persoons-, situatie- en functieafhankelijk is. Tot slot wordt geconcludeerd dat de zzp’ers binnen de creatieve sector (designers en fotografen) meer proactieve houding hebben en meer autodidact zijn ten opzichte van zzp’ers met andere functies.

Uit de interviews blijkt dat zzp’ers zichzelf duurzaam inzetbaar vinden. Zij gaven aan continu bezig te zijn met leren en ontwikkelen. Er wordt geconcludeerd dat de duurzame inzetbaarheid voornamelijk in het feit zit dat ze veranderbereid zijn. Uit de interviews is namelijk gebleken dat zzp’ers zich flexibel opstellen ten opzichte van de veranderende arbeidsmarkt en hierop inspelen door verschillende opdrachten aan te nemen. Vervolgens blijkt uit de interviews dat zzp’ers bezig zijn om up-to-date te blijven, zodat hun kennis en vaardigheden op peil blijft. Desondanks wordt geconcludeerd dat zij niet bezig zijn met up-to-date te blijven voor een langer termijn, maar dat respondenten up-to-date blijven om net wat meer te weten ten opzichte van hun opdrachtgevers. Er wordt dus geconcludeerd dat zij voornamelijk inspelen op de huidige inzetbaarheid en relatief minder op hun duurzame inzetbaarheid.

De tweede deelvraag die dit onderzoek beantwoordt is: *“Welke motieven hebben zij om loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten te ondernemen?”* Uit de resultaten blijkt dat er verschillende motieven zijn om loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten te ondernemen. Er wordt geconcludeerd dat voornamelijk motieven vanuit een intrinsieke motivatie aan de orde zijn bij zowel formele als informele loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten. Vanuit informele loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten zijn de volgende motieven voornamelijk aan de orde: het leren van nieuwe kennis, verbreden van perspectieven en het werk beter willen doen. Vanuit formele ontwikkelactiviteiten kwamen de volgende motieven naar voren: het leren van nieuwe kennis, verbreden van perspectieven en het werk beter willen doen voor zowel zichzelf als de opdrachtgever. Hierbij was opvallend dat het kunnen voldoen aan eisen de opdrachtgever zijn vraag voornamelijk centraal stond. Over het algemeen is dit de aanleiding waarom zzp'ers formele ontwikkelactiviteiten ondernemen. Daarnaast wordt geconcludeerd dat motieven vanuit een intrinsieke en extrinsieke motivatie aan de orde zijn, als het gaat om ontwikkelactiviteiten die niet worden ondernomen. De voornaamste motieven die zijn gebleken uit dit onderzoek is vanuit een intrinsieke motivatie. Uit de interviews is gebleken dat respondenten geen behoefte eraan hebben of het nut er niet van inzien van deze loopbaangerichte ontwikkelactiviteit. Enkele keren werd vanuit extrinsieke motivatie aangehaald dat de werk-privé balans meer prioriteit had en dat er onvoldoende financiële middelen waren.

Met behulp van dit onderzoek wordt ook getracht de derde deelvraag te beantwoorden: *“In welke invloed heeft subjectieve werkonzekerheid op de loopbaangerichte ontwikkeling en waarom op die manier?”* Uit het onderzoek wordt geconcludeerd dat werkonzekerheid een bevorderende, belemmerende of geen invloed heeft op de loopbaangerichte ontwikkeling. Er wordt geconcludeerd dat subjectieve werkonzekerheid een bevorderende invloed heeft bij zzp'ers die meer ervaring in het zzp-schap hebben. Zij vertrouwen erop dat het goedkomt en voelen de noodzaak om zich te ontwikkelen wanneer zij meer werkonzekerheid ervaren. Het vertrouwen is gebaseerd op de vele jaren ervaring. Een kritische kanttekening is dat indien er geen financiële middelen zijn er niet wordt geïnvesteerd in prijzige opleidingen of trainingen. Dan wordt de loopbaangerichte ontwikkeling op een andere en goedkopere manier vormgegeven. Anderzijds wordt geconcludeerd dat werkonzekerheid voor een belemmerende invloed kan zorgen op de loopbaangerichte ontwikkeling. Dit was bij zzp'ers die minder jaren ervaring hebben in het zzp-schap. Zij ervaren nog niet het vertrouwen dat het goedkomt, wat ontstaat gedurende de meer jaren ervaring. Desondanks zijn zij bewust van het feit dat het ervaren van werkonzekerheid wel bij het zzp-schap hoort. Doordat zij meer werkonzekerheid ervaren, hebben zij geen ruimte en energie om zich te gaan ontwikkelen. Andere prioriteiten ontstaan zoals het meer doen aan acquisitie en geld verdienen. Ten slotte wordt geconcludeerd dat de ervaren werkonzekerheid bij zzp'ers met meer jaren ervaring geen invloed heeft op de loopbaangerichte ontwikkeling. Uit de interviews is gebleken dat enkele zzp'ers, met een langer aantal jaren ervaring, hun loopbaangerichte ontwikkeling en werkonzekerheid als twee losstaande onderwerpen zien. Zij ondernemen niet bewust meer of minder loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten indien zij meer werkonzekerheid ervaren.

5.1.2 Hoofdvraag

Op basis van de conclusies kan antwoord gegeven worden op de hoofdvraag:

“Welke loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten ondernemen zzp'ers in de zakelijke dienstverlening, zodat zij duurzaam inzetbaar blijven en met welke onderliggende motieven en welke rol heeft werkonzekerheid op de loopbaangerichte ontwikkeling?”

Er wordt geconcludeerd dat zzp'ers voornamelijk leren via een informele manier. Ook wordt geconcludeerd dat zzp'ers formele ontwikkelactiviteiten ondernemen, maar in mindere mate ten opzichte van informele ontwikkeling. Hierbij wordt geconcludeerd dat zzp'ers over het algemeen vanuit de informele leeractiviteiten formele ontwikkelactiviteiten gaan ondernemen. Door de verschillende opdrachten die zzp'ers aannemen (die zij in eerste instantie nog nooit hebben gedaan) worden zzp'ers gedwongen om zich te verdiepen in nieuwe onderwerpen en/of sectoren, waardoor ze formele loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten ondernemen. Toch is de mate waarin zzp'ers formele ontwikkelactiviteiten ondernemen persoons-, situatie- en functieafhankelijk. Ten slotte wordt geconcludeerd dat zzp'ers voornamelijk ontwikkelactiviteiten ondernemen om in te spelen op de huidige inzetbaarheid, namelijk het kunnen voldoen aan de gestelde eisen van de opdrachtgever. Er worden minder ontwikkelactiviteiten ondernomen vanuit de gedachtegang om duurzaam inzetbaar te blijven. Een belangrijk aspect is dat zzp'ers zich hier niet bewust van zijn. Zij ondernemen, voornamelijk informele, ontwikkelactiviteiten om in te spelen op de huidige inzetbaarheid en zijn niet bewust bezig om duurzaam inzetbaar te blijven.

Op basis van dit onderzoek wordt geconcludeerd dat zzp'ers loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten ondernemen vanuit een intrinsieke motivatie. Motieven die ten grondslag liggen bij het ondernemen van loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten zijn: kennis en vaardigheden leren, werk beter te doen voor zichzelf en opdrachtgevers en perspectieven verbreden. Voornamelijk het motief om werk beter te doen, om te voldoen aan de eisen van de opdrachtgever, is aan de orde. Zzp'ers zijn individueel verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling, waardoor de ontwikkelbehoefte voor een groot gedeelte vanuit intrinsieke motivatie komt. Hierbij wordt wel geconcludeerd dat opdrachtgevers prikkelen. Doordat zzp'ers nieuwe opdrachten aannemen, worden zij gestimuleerd om zich te verdiepen in nieuwe onderwerpen en/of sectoren.

Tot slot wordt geconcludeerd dat de ervaren werkonzekerheid verschillende invloeden kan hebben op de loopbaangerichte ontwikkeling. Zzp'ers die minder ervaren zijn, ervaren vaak meer werkonzekerheid en geven meer prioriteit aan netwerken, acquisitie doen en geld verdienen ten opzichte van de meer ervaren zzp'ers. Zzp'ers die meer jaren zelfstandig zijn, zijn ervan overtuigd dat de werkonzekerheid voor een bepaalde periode is en dat het altijd wel weer goedkomt. Zij zijn ervan bewust dat de werkonzekerheid tijdelijk is en verminderen dit door meer te investeren in loopbaangerichte ontwikkeling. Ten slotte wordt geconcludeerd dat voor zzp'ers met meer jaren ervaring werkonzekerheid geen invloed heeft op de loopbaangerichte ontwikkeling. Uit de interviews is gebleken dat zij hun loopbaangerichte ontwikkeling en werkonzekerheid als twee losstaande onderwerpen zien. Zij ondernemen niet bewust meer of minder loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten indien zij meer werkonzekerheid ervaren. Al met al wordt geconcludeerd dat subjectieve werkonzekerheid een bevorderende, belemmerende of geen invloed heeft op de loopbaangerichte ontwikkeling. Hierbij is de mate van invloed afhankelijk van de aantal jaren ervaring als zzp'er.

5.2 Discussie

5.2.1 Confrontatie met literatuur

Vanuit het theoretisch kader zijn meerdere verwachtingen gesteld van het empirisch onderzoek. De eerste verwachting is dat zzp'ers binnen de zakelijke dienstverlening loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten ondernemen vanuit zowel een formele als informele manier van leren, om duurzaam inzetbaar te blijven. Hierbij werd verwacht dat zzp'ers voornamelijk meer gebruik maken van een informele manier van leren. Uit de resultaten is gebleken dat zzp'ers een voorbeeldgroep zijn met betrekking tot het ondernemen van loopbaangerichte

ontwikkelactiviteiten. Zij vermijden routineopdrachten en zoeken uitdagende opdrachten, zodat zij blijven ontwikkelen. Zij kiezen bewust voor het feit om uitdagende opdrachten aan te nemen, die net buiten hun comfortzone liggen. Deze aanleiding zorgt ervoor dat zij trainingen, workshops, seminars ondernemen en vakliteratuur lezen. Echter is dit persoons-, situatie- en functieafhankelijk. Toch blijkt uit het onderzoek dat zzp'ers minder gericht zijn op hun inzetbaarheid voor een duurzame periode. Zij zijn meer inzetbaarheidsgericht. Zo blijkt dat zzp'ers een enorme veranderingsbereidheid, maar zijn niet bezig met de up-to-date expertise voor een langer termijn. Ze spelen voornamelijk in op de up-to-date expertise in de nabije toekomst. De resultaten uit dit onderzoek komt deels overeen met de wetenschappelijke literatuur, waarin er door Lange et al. (2017) en Torre et al. (2016) wordt verondersteld dat zzp'ers meer on-the-job-leren en minder beschikken over vastigheid, middelen, contacten en (zelf)kennis om te investeren in hun eigen loopbaangerichte ontwikkeling en inzetbaarheid door middel van opleidingen, trainingen of workshops. Desondanks stelt de literatuur dat de ontwikkelactiviteiten worden ondernomen voor een langere termijn inzetbaarheid (duurzame inzetbaarheid) en minder vanuit een kortere termijn inzetbaarheid (huidige loopbaan en nabije toekomst).

Binnen dit onderzoek verbaast het de onderzoeker dat alle respondenten over het algemeen veel formele ontwikkelactiviteiten ondernemen. De onderzoeker had verwacht zzp'ers minder formele ontwikkelactiviteiten zouden ondernemen en meer bezig zouden zijn met het uitvoeren van opdrachten en verdienen van geld. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn vanuit het onderzoek van Van den Groenendaal (2021). Hierin wordt beweerd dat er zes verschillende startmotieven zijn die van invloed zijn op de houding ten opzichte van hun proactieve loopbaanontwikkeling. Het startmotief challenge seekers zou passend kunnen zijn voor de zzp'ers binnen dit onderzoek. Zij zijn namelijk gedreven om continu opdrachten aan te nemen die net buiten hun comfortzone liggen. Binnen het onderzoek van Van Groenendaal wordt geconcludeerd dat het startmotief 'challenge seekers' een motiverend profiel is ten opzichte van de loopbaanoriëntatie. Dit biedt een mogelijke verklaring waarom zzp'ers binnen dit onderzoek enorm gedreven zijn om te leren.

De tweede verwachting in dit onderzoek is dat motieven vanuit zowel een intrinsieke als extrinsieke motivatie onderliggend zijn bij de loopbaangerichte ontwikkeling. Tevens wordt verwacht dat er onderliggende motieven zijn die belemmerend zijn voor de loopbaangerichte ontwikkeling. Uit de resultaten is gebleken dat zzp'ers enorm intrinsiek gedreven zijn om te ontwikkelen. Zij ondernemen veelal informele als formele ontwikkelactiviteiten. Hiervoor zijn motieven het leren van nieuwe kennis en vaardigheden en het verbreden van perspectieven onderliggend. Het meest voorkomende motief was het werk beter willen doen, om te kunnen voldoen aan de eisen van de opdrachtgever. Ook dit motief is kenmerkend voor de intrinsieke motivatie. Vervolgens blijkt uit dit onderzoek dat motieven vanuit intrinsieke motivatie aan de orde zijn bij een specifiek formeel loopbaangerichte ontwikkelactiviteit die niet wordt ondernomen. Er is gebleken dat zzp'ers voornamelijk geen behoefte hieraan hebben of het nut er niet van inzien. De resultaten liggen in lijn met de literatuur waarin de motieven vanuit de intrinsieke motivatie die worden gesteld; werk beter willen doen, kennis en vaardigheden verruimen, loopbaanperspectieven vergroten en het nut er niet van inzien (Deci & Ryan, 2000; Fouarge et al., 2018; Maslowski, 2019).

De laatste verwachting van dit onderzoek is dat de ervaren werkonzekerheid zowel een bevorderende als belemmerende invloed heeft op de loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten die door zzp'ers worden ondernomen. Vanuit de resultaten is gebleken dat ervaren werkonzekerheid zowel een bevorderende als belemmerende invloed

heeft op de loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten die worden ondernomen. Dit ligt in lijn met de wetenschappelijke literatuur waarin volgens de Conservation of Resources (COR) theorie van Hobfoll (2001) wordt gesteld dat ervaren werkonzekerheid een bevorderende invloed heeft op de loopbaangerichte ontwikkeling. Het zorgt er juist voor dat individuen actief proberen zichzelf en hun hulpbronnen op een voordelige manier te herpositioneren. Hierbij is een mogelijkheid dat er wordt geïnvesteerd in middelen, waarbij wordt geprobeerd de bedreigde hulpbron te herstellen en extra middelen te verwerven (Hobfoll, 2001). Daarnaast ligt het in lijn met de wetenschappelijke literatuur die stelt dat het een belemmerende invloed kan worden gezien wanneer individuen het gevoel van werkonzekerheid ondermijnen, waardoor ze een defensieve houding opstellen en minder bereid investeren in zichzelf (Lazarus & Folkman, 1984). Er is één discrepantie tussen de wetenschappelijke literatuur en de resultaten uit het onderzoek, namelijk vanuit het onderzoek is gebleken dat subjectieve werkonzekerheid geen invloed kan hebben op de loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten. Dit zal vanuit de theorie betekenen dat de ervaren werkonzekerheid niet wordt geassocieerd met stress (Hobfoll, 1989). De gestelde verwachting komt deels overeen met de literatuur; werkonzekerheid kan zowel een bevorderende als belemmerende invloed hebben op de loopbaangerichte ontwikkeling.

5.2.2 Beperkingen en aanbevelingen onderzoek

Hoewel dit onderzoek relevante inzichten heeft opgeleverd, zijn er een aantal theoretische en methodologische beperkingen. Allereerst is een theoretische beperking dat de invloed van werkonzekerheid is gebaseerd op alleen de Conservation of Resources (COR) theorie. Hiermee werd verondersteld dat werkonzekerheid geassocieerd dient te worden met een stressor. Uit het onderzoek is gebleken dat zzp'ers met vele jaren ervaring relatief weinig werkonzekerheid ervaren en indien zij het ervaren die niet als een stressor associëren. Hierdoor was de veronderstelling vanuit de COR-theorie niet altijd van toepassing. Voor toekomstig onderzoek wordt aanbevolen om te onderzoeken of er andere theorieën zijn waaruit blijkt dat werkonzekerheid niet wordt geassocieerd als stressor.

Tevens heeft dit onderzoek een aantal methodische tekortkomingen. Zo zijn er verschillende tekortkomingen in de onderzoeksgroep. Allereerst heeft de onderzoeker binnen dit onderzoek rekening gehouden, om zo een divers mogelijk onderzoeksgroep te hanteren (functie, geslacht, opleidingsniveau, leeftijd, aantal jaren ervaring), zodat het een realistische afspiegeling weergeeft van de doelgroep zzp'ers binnen de zakelijke dienstverlening. Desondanks de onderzoeker dit heeft geprobeerd, is dit niet volledig gelukt. Sommige functies zoals trainers, coaches en HR-interimmers oververtegenwoordigd binnen dit onderzoek. Dit kan een vertekend beeld geven over zzp'ers hun ontwikkeling, omdat deze functies leren en ontwikkelen over het algemeen belangrijk vinden. Anderzijds zijn sommige functies binnen de zakelijke dienstverlening ondervertegenwoordigd. Zo zijn geen respondenten geïnterviewd met functies zoals architecten, financiële adviseurs en schoonmakers. Daarnaast zijn de hoogopgeleiden (hbo en wo) binnen dit onderzoek oververtegenwoordigd. Hierdoor kan een vertekend beeld ontstaan met betrekking tot de loopbaangerichte ontwikkeling van zzp'ers. Voor vervolgonderzoek zou het interessant zijn om onderzoek te doen naar een meer diverse respondentengroep binnen de zakelijke dienstverlening. Een zichtbare discrepantie in de resultaten tussen de verschillende niveaus zou uitgangspunten kunnen bieden voor nog meer onderzoek. Bovendien wordt aanbevolen om de onderzoeksvraag kwantitatief te onderzoeken. Door dit kwantitatief te onderzoeken binnen de zakelijke dienstverlening wordt de generaliseerbaarheid groter en kunnen er concrete uitspraken over worden gedaan. Een andere beperking binnen de onderzoeksgroep is dat alleen zzp'ers zijn geïnterviewd die volledig vrijwillig de keuze hebben gemaakt om

zelfstandig te worden. Hierdoor zou het een vertekend beeld kunnen zijn ontstaan ten opzichte van de zzp'ers binnen de zakelijke dienstverlening die niet vrijwillig het vak zijn gaan uitoefenen. Het zou interessant zijn om een herhaling van het onderzoek te doen, maar dan naar zzp'ers die niet vrijwillig de keus hebben gemaakt om zelfstandig te worden. Een zichtbare discrepantie in de resultaten tussen de verschillende niveaus zou uitgangspunten kunnen bieden voor nog meer onderzoek. Tot slot is uit dit onderzoek gebleken dat het aantal jaar ervaring als zzp'er zijnde invloed heeft op de ervaren werkonzekerheid en het ondernemen van loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten. Voor vervolgonderzoek zou het interessant om onderzoek uit te voeren op kwantitatieve schaal, zodat de generaliseerbaarheid groter wordt en concretere uitspraken gedaan kunnen worden.

Een tweede methodologische beperking is dat er binnen dit onderzoek drie verschillende grote aspecten worden onderzocht, (welke loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten, bijbehorende motieven en de invloed van ervaren werkonzekerheid op loopbaangerichte ontwikkeling). Al deze aspecten dienden binnen de interviews van één uur tijdbestek onderzocht te worden. Dit heeft ervoor gezorgd dat er binnen de interviews tempo gemaakt moest worden om alle onderwerpen te bevragen. Hierdoor kon de onderzoeker soms te weinig doorvragen wat ten koste kon gaan van de kwaliteit van de interviews.

Tot slot heeft de huidige coronaperiode een negatieve invloed gehad op de uitvoering van het onderzoek. Idealiter werden de interviews face-to-face afgenomen, echter heeft het virus ervoor gezorgd dat het niet meer mogelijk was. Als oplossing hebben de onderzoekers de interviews afgenomen via Microsoft Teams en Zoom. Desondanks heeft het digitaal afnemen van de interviews, ervoor gezorgd dat het lastiger was om voldoende door te vragen. Dit komt omdat het wat lastiger was om respondenten in de rede te vallen. Daarnaast was het lastiger om te constateren of respondenten twijfelden, omdat het niet mogelijk was om fysieke lichaamshouding af te lezen. Dit kan de betrouwbaarheid van het onderzoek beïnvloeden. Voor andere onderzoekers wordt aangeraden om de interviews face-to-face af te nemen, waardoor er makkelijker kan worden doorgevraagd en fysieke lichaamshouding kan worden afgelezen. Hierdoor kan de betrouwbaarheid meer gewaarborgd worden.

5.2.3 Praktische aanbevelingen

Uit dit onderzoek is gebleken dat zzp'ers veelal loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten ondernemen. Hierbij is gebleken dat zij voornamelijk inspelen op de huidige inzetbaarheid. Zzp'ers doen onbewust minder aan hun duurzame inzetbaarheid. Desondanks zijn zij een enorm voorbeeld als het gaat om hun eigen ontwikkeling. Er wordt aanbevolen aan opdracht gevende organisaties om zzp'ers waar zij mee samenwerken ook mee te nemen in de ontwikkelgesprekken. Ondanks het feit dat zzp'ers zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen ontwikkeling en (duurzame) inzetbaarheid, kan het ondersteuning bieden om na te denken over hun duurzame inzetbaarheid. Door zzp'ers mee te nemen in de ontwikkelgesprekken, worden zij gestimuleerd om na te denken over hun duurzame inzetbaarheid, waardoor zij getriggerd kunnen worden om meer aandacht te besteden aan hun duurzame inzetbaarheid. Vervolgens wordt aanbevolen om zzp'ers loopbaanvouchers aan te bieden. Vanuit de Rijksoverheid mogen alle werkenden en werkzoekenden sinds 1 augustus 2020 kosteloos ontwikkeladvies aanvragen bij een gekwalificeerd loopbaanadviseur (Rijksoverheid, 2020). Er wordt geadviseerd om deze loopbaanvouchers beschikbaar te maken voor zzp'ers. Hierdoor kunnen zij ontdekken of er nog eventuele andere mogelijkheden zijn en worden zij ondersteund bij het duurzaam inzetbaar kunnen blijven. Ze worden hierdoor gestimuleerd om na te denken over hun duurzame inzetbaarheid.

Literatuurlijst

- Aerts, M. C. M. (2007). *De zelfstandige in het sociaal recht: de verhouding tussen juridische status en sociaaleconomische positie*. Kluwer.
- Andersson, P. (2008) 'Happiness and health: well-being among the self-employed', *The Journal of SocioEconomics* 37, 213-236.
- Aronsson, G., Gustafsson, K., & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work: an empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 54, 502-509.
- Arum, R., & Müller, W. (2009). The reemergence of self-employment: A comparative study of self-employment dynamics and social inequality. *Princeton: Princeton University Press*.
- Becker, G.S. (1993). Human Capital: a theoretical and empirical analysis with special reference to education. In T. van Vuuren (2011). *Vitaliteitsmanagement: je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden!* Heerlen: Open Universiteit.
- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P., Mills, D., & Walton, R. (1984). Managing Human Resource Flows. In M. Beer, B. Spector, P. Lawrence, D. Mills, & R. Walton, *Managing Human Assets* (pp. 66-112). New York: The free press.
- Berden, C., Dosker, R., Risseeuw, P., & Willebrands, D. (2010). *Markt en hiërarchie: Kosten en baten van het zzp-schap*. SEO Economisch Onderzoek.
- Berg, N.V., Mevissen, J. & Thijsmans, N. (2009). *Zzp'ers en hun marktpositie*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between perceived employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279-292.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability human capital or labour market opportunities. *Economic and Industrial Democracy*, 27, 223-244.
- Boeije, H. (2010). *Analysis in qualitative research*, London: Sage.
- Brougham, R. R., Zail, C. M., Mendoza, C. M. & Miller, J. R. (2009). Stress, Sex Differences, and Coping Strategies Among College Students. *Current Psychology*, 28, 85-97.
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press.
- CBS. (z.d.-a). *Ontwikkelingen zzp*. Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-zzp/hoofdcategorieen/ontwikkelingen-zzp> (27 februari 2021).
- CBS. (z.d.-b). *Hebben zzp'ers een voorziening voor arbeidsongeschiktheid of pensioen?* Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/zzp/hebben-zzp-ers-een-voorziening-voor-arbeidsongeschiktheid-of-pensioen-> (27 februari 2021).

- CBS. (z.d.-c). *Wie zijn de zzp'ers?* Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-zzp/hoofdcategorieen/wie-zijn-de-zzp-ers-> (27 februari 2021).
- CBS. (2018-a). *Rapport armoede en sociale uitsluiting 2018*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS. (2018-b). *Arbeidsparticipatie met opleiding onderwijs het hoogst*. Centraal Bureau voor de Statistiek. Geraadpleegd via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/21/arbeidsparticipatie-met-opleiding-onderwijs-het-hoogst> (1 maart 2021).
- CBS. (2019). *Armoede & sociale uitsluiting 2019*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Centraal Planbureau. (2015). *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*. Geraadpleegd van <file:///C:/Users/crist/Downloads/de-onderkant-van-de-arbeidsmarkt-in-2025.pdf> (27 februari 2021).
- Cheng, Y., Chen, C. W., Chen, C. J., & Chiang, T. L. (2005). Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science and Medicine*, 61(1), 41–52.
- Coenders, M. (2007). Paradox of kans? Ruimte organiseren voor informeel leren. *Leren in organisaties*, 7, 24-26.
- Conen, W.S., Schippers, J.J., & Schulze Buschoff, K. (2016). *Self-employed without personnel. Between freedom and insecurity*. Hans-Böckler-Stiftung.
- Conen, W.S. & Schippers, J.J. (2017). De invloed van startmoetieven op de financiële situatie en arbeidstevredenheid van zzp'ers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 33(3), 250-268.
- Cooper, M. (2014). *Cut adrift: families in insecure times*. Berkeley: University of California Press.
- Dam, K. v., Vuuren, T. v., & Kemps, S. (2016). Sustainable employment: the importance of intrinsically valuable work and an age-supportive climate. *International Journal of Human Resource Management*, 2449-2472.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Perceived chance of alternative employment versus better employment: Associations with job satisfaction and well-being. *Gedrag en Organisatie*, 21(4), 475–492.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2011). The management paradox. *Personnel Review*, 152-172.
- De Grip, A., Belfi, B., Fouarge, D., Künn-Nelen, A., Peeters, T. & Pulissen, D. (2018). *Levenslang leren en competentieontwikkeling beleidsrapport*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).
- Dekker, F. (2017) *3 flexibilisering in Nederland: trends, kansen en risico's*. In *Voor de zekerheid: De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Dekker, R., & Kösters, L. (2010). Zzp'ers in Nederland: De baanzekerheid voorbij? *Sociaal - economische trends: Statistisch kwartaalblad over arbeidsmarkt, sociale zekerheid en inkomen, 2010* (4), 7-14.
- Dekker, R., & Kösters, L. (2011). De ontmythologisering van de zzp-trend. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27 (3), 248-263.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. (2001). The Job Demand Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.

- De Vos, A., Van der Heijden, B., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 10(3), 1-96.
- Dewey, J. (1998). *Experience and Education: The 60th Anniversary Edition*. Indianapolis: Kappa Delta Pi.
- Douwes, B. & Sialino, A. (2009). Onze visie op bewegingsvoorkeuren en leren: een inleidend overzicht. *Visie*, 68, 1-80.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- EIM. (2011). *Ondernemen voor de toekomst. Innovatie en pensioenen van zzp'ers: resultaten zzp-panelmeting II*. Zoetermeer: EIM.
- Fleuren, B.P., De Grip, A., Jansen, N.W., Kant, I. & Zijlstra, F.R.H. (2016). Critical reflections on the currently leading definition of sustainable employability. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 42(6), 557-560.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(2), 102–123.
- Forrier, A., Verbruggen, M. & De Cuyper, N. (2015). Integrating different notions of employability in a dynamic chain: The relationship between job transitions, movement capital and perceived employability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 56-64.
- Fouarge, D., Van Eldert, P., De Grip, A., Künn-Nelen, A. & Poulissen, D. (2018). *Nederland in leerstand*. Reserachcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).
- Freese, C., & Groenendaal, S.M. van den (2019). *Het ervaren en reduceren van onzekerheid door zzp'ers*. Den Haag: CBS.
- Gaspersz, J. & M. Ott (1996), *Management van employability. Nieuwe kansen in arbeidsrelaties*. Assen: Van Gorcum.
- Greenhalgh, L., en Z. Rosenbatt (1984), 'Job insecurity: toward conceptual clarity', *Academy o f Management Review* 9, 438-448.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2000). *Career management*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian - Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR": understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*, 40(5), 1334.
- Hall, D. 2002. *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London: Sage.

- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources – A new attempt at conceptualizing stress. *In Am. Psychology* 44, 513-524.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337–421.
- Illeris, K. (2007). *How we learn. Learning and non-learning in school and beyond*. London: Routledge.
- Ilmarinen, J. (2001). Aging workers. *Institute of Occupational Health, Department of Physiology*, 546-552.
- Jacobson, D. (1991). The conceptual approach to job insecurity. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. Van Vuuren (Eds.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk* (pp. 23–39). London: Sage.
- Jansen, P., Paffen, P., Thunnissen, M., & Thijssen, J. (2012). Human Resource Development in veranderend perspectief. *Tijdschrift voor HRM*, 14(4), 37-58.
- Jiang, L. Lavaysse, L.M. (2018). Cognitive and Affective Job Insecurity: a Meta-Analysis and a Primary Study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342.
- Josten, E., J.D. Vlasblom en C. Vrooman (2014) Bevrijd of beklemd? Den Haag: scp. Kalleberg, A. (2009) 'Precarious work, insecure workers: employment relations in Transition', *American Sociological Review* 74(1): 1-22.
- Khan, S. A., Rajasekar, J., & Al-Asfour, A. (2015). Organizational Career Development Practices: Learning from an Omani Company. *International Journal of Business and Management*, 10(9), 88.
- Klein Hesselink, D.J., Koppens, J.L.G., & Van Vuuren, T. (1998). *Flexibiliteit van de arbeid: achtergronden en effecten; resultaten van een representatief enquête-onderzoek onder een steekproef van 1022 werkzame personen in de Nederlandse werkzame beroepsbevolking*. Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden/TNO.
- Klosse, S., Flexibele arbeid, gebalanceerde bescherming (2017). *In Voor de zekerheid: De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Kluytmans, F., & Ott, M. (1999). The management of employability in the Netherlands. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 8, 261-272.
- Kremer, M., R. Went & A. Knottnerus (2017). *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. *In Voor de zekerheid: De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Kuijpers, M. A. C. T., & Draaisma, A. J. (2020). *Loopbaangericht Leven Lang Ontwikkelen: Economisch en zingevingsperspectief voor nu en de toekomst. Onderzoeksrapport*. Bijzondere Leerstoel Leeromgeving & -Loopbanen.
- Lange, T. (2012). Job satisfaction and self-employment: autonomy or personality? *Small Business Economics*, 38(2), 165-177.

- Lange, A. D., Jongejan, J., & Muffels, R. (2017). De mens centraal: een kantelend arbeidsmarktperspectief? *HRM-Handvatten voor een inclusieve arbeidsmarkt*, 81-97.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Magalhães, A. & Stoer, S. (2003) Performance, Citizenship and the Knowledge Society: A new mandate for European education policy, *Globalisation, Societies and Education*, 1(1), 41-66.
- Maslowski, R. (2019). *Grenzen aan een leven lang leren*. Sociaal en Cultureel Planbureau: Den Haag.
- Ministerie van Financiën (2015). *IBO Zelfstandigen zonder personeel*. Den Haag: Ministerie van Financiën.
- Mortelmans, D. (2013). *Handboek kwalitatieve onderzoeksmethoden (4e ed.)*. Leuven, België: Acco.
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economice and industrial democracy*, 24(2), 189-215.
- Nisbett, R. E. & Ross, L. (1980). *Human inference: Strategies and shortcomings in social judgements*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Nilsson, S. & Ellström, P. (2012). Employability and talent management: challenges for HRD practices. *European Journal of Training and Development*, 36(1), 26-45.
- Omair, K. (2010), 'Typology of Career Development for Arab Women Managers in the United Arab Emirates,' *Career Development International*, 15(2), 121– 143.
- Onstenk, J. (1994). *Leren en opleiden op de werkplek: een verkenning in zes landen*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.
- Oreopoulos, P., T. von Wachter en A. Heisz, 2012, The Short- and Long-Term Career Effects of Graduating in a Recession, *American Economic Journal: Applied Economics*, 4(1), 1-29.
- Raats-Coster, E. (2011). De opmars van de zzp'er. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 318- 320.
- Rijksoverheid (2015). *IBO Zelfstandigen zonder personeel*. Den Haag: Rijksoverheid
- Rijksoverheid (2020, 31 juli). *Kosteloos een ontwikkeladvies volgen vanaf morgen mogelijk*. Rijksoverheid. <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/07/31/kosteloos-een-ontwikkeladvies-volgen-vanaf-morgen-mogelijk>
- Rothwell, A. & Arnold, J. (2007) "Self-perceived employability: development and validation of a scale" *Personnel Review*, 36(1), 23-41.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Schaufeli, W. (2011). Duurzaamheid vanuit psychologisch perspectief: een kwestie van 'fit'. In *Ten minste houdbaar tot. Over urgentie van duurzame inzetbaarheid in Nederland* (pp. 96-108). Zaltbommel: Thema.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., and Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: a cross-national study. *Educ Psychol. Measur.* 66, 701–716.
- Scheepers, P., Tobi, H. & Boeije, H. (2016). *Onderzoeksmethoden (9th ed.)*. Amsterdam: Boom
- Schippers, J.J., Boselie, P., Van der Lippe, T., De Moor, T., Pennings, F., & Taris, T. (2015). *Op weg naar een duurzame arbeidsmarkt*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- SER. (2009). *Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties*. Den Haag: Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.
- SER. (2010). *Zzp'ers in beeld. Een integrale visie op zelfstandigen zonder personeel*. SER.
- Shoss, M.K. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911–1939.
- Smulders, P.G.W. & Sanders, J.M.A.F. (2014). Waar het flexwerk is ontstaan tijdens de crisis. *ESB Arbeidsmarkt* 99(4684), 284-286.
- Staempfli, A., & Fairtlough, A. (2018). Intervision and professional development: An exploration of a peer-group reflection method in social work education. *The British Journal of Social Work*.
- Stolk, A. (2018) Duurzame inzetbaarheid, een kwestie van lange adem. *Geron* 20, 65-67.
- Storm, I., Uiters, E., Busch, M., Broeder, L. d., & Schuit, A. (2015). The relevance of workrelated learning for vulnerable groups. Dutch case study of a Health Impact Assessment with equity focus. *Health Policy*, 915-924.
- Struthers, C. W., Perry, R. P. & Menec, V. H. (2000). An examination of the relationship among academic stress, coping, motivation, and performance in college. *Research in Higher Education*, 41(5), 581-592.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No Security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Taylor, M. (1996). *Earnings, Independence or Unemployment?: Why become self-employed?* Oxford: Oxford Bulletin of Economics and Statistics.
- Tijssen, J.G.L., Heijden, B.I.J.M. van der & Rocco, T.S. (2008). Towards the employabilitylink model: Current employment transition to future employment perspectives. *Journal of Human Resource Development Review*, 7(2), 165-183.
- Tijssen, J., Knies, E., & Leisink, P. (2016). Vergrijzing en loopbaanverwachting bij de politie. *Tijdschrift voor HRM*, 1-23.
- Thompson, S. C., Nanni, C., & Levine, A. (1994). Primary versus secondary and central versus consequence-related control in HIV-positive men. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(3), 540–547
- Torre, W. van der, van de Ven, H. A., de Vroome, E. M. M., Schous, F. J., Preenen, P. T. Y., Danielson, P., & van den Bossche, S. N. J. (2016). *Duurzame inzetbaarheid: zzp'ers versus werknemers. De duurzame inzetbaarheid van zelfstandig ondernemers en werknemers vergeleken*. Leiden: TNO.

- Van den Groenendaal, S.M.E., Rosetti, S., Van den Bergh, M., Kooij, T.A.M. & Poell, R. (2021). Motivational profiles and proactive career behaviors among the solo self-employed. *Career Development International*, 26(2), 309-330.
- Van der Heijde, C., & Van Der Heijden, B. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449-476.
- Van der Klein, M. (2017). *Zoeken naar zekerheid, inkomen en eigen regie: de wensen van werkenden*. In *Voor de zekerheid: De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Van der Klink, J., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W.B., Zijlstra, F., Abma, F., Brouwer, S., Van der Wilt, G. (2016). Sustainable employability - definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. *Scan J Work Environ Health*, 42(1), 71-79.
- Van Es, F., & Van Vuuren, D.J. (2011). A decomposition of the growth in self-employment. *Applied Economics Letters*, 18, 1665-1669.
- Van Harten, J. (2016). *Employable ever after*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Van Hootegeem, A., De Witte, H., De Cuyper, N. & Vander Elst, T. (2019). Job Insecurity and the Willingness to Undertake Training: The moderating Role of perceived Employability. *Journal of Career Development*, 46(4) 395-409.
- Vansteenkiste, S., Kovalenko, M., Verbruggen, M., Mortelmans, D., De Vos, A., Forrier, A., Dries, N. *Vier jaar loopbaanonderzoek binnen Steunpunt WSE. Wat leerden we over loopbanen in Vlaanderen (en daarbuiten)?* (WSE Report 2015 nr. 3). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Van Vuuren, T. (1990). *Met ontslag bedreigd: werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie*. Amsterdam: VU Boekhandel/Uitgeverij.
- Van Vuuren, T. (2012). Vitaliteitsmanagement: je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden! Vergroot de duurzame inzetbaarheid van werknemers door hun vitaliteit, werkvermogen en employability te versterken. *Gedrag & Organisatie*, 25, 400-418.
- Van Vuuren, T., & Marcelissen, F. (2017). Sturen op eigen regie op duurzame inzetbaarheid gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. *Tijdschrift Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde* 25(8), 364-367.
- Van Zwieten, M. & Willems, D. (2004). Waardering van kwalitatief onderzoek. *Huisarts en wetenschap*, 47(13), 38-43.
- Velde, M. van der, Jansen, P., & Dijkers, J. (2015). *Praktijkgericht onderzoek: opzetten, uitvoeren, analyseren en rapporteren*. Hilversum: Concept Uitgeefgroep.
- Vergeer, R., & Dekker, R. (2007). Soepel ontslag creëert onzekerheid. *Economisch Statistische Berichten*, 92 (4504), 116-118.

Wexley, K.N. & Latham, G.P. (2002). *Developing and training human resources in organizations*. Englewood Cliffs: Prentice hall.

Wittekind, A. (2007). *Employability: an empirical analysis of its antecedents and its relevance for employees in Switzerland*. Zurich: ETH.

Wittekind, A., Raeder, S., & Grote, G. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behaviour*, 566–586.

Zzp centrum. (2020, 23 augustus). *Zzp'ers in de zakelijke dienstverlening*. Geraadpleegd via <https://zzp-centrum.nl/info/branche/zakelijke-dienstverlening/zzper-in-de-zakelijke-dienstverlening> (3 maart 2021).

Zwetsloot, G., & Pot, F. (2004). The business value of health management. *Journal of Business Ethics*, 55, 115-124.

Bijlage 1. Topiclijst en interviewgids

Topiclijst

Duurzame inzetbaarheid

Up-to-date expertise

- Kennis & vaardigheden

Veranderbereidheid

- Houding
- Openheid tot verandering

Loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten

Formeel leren

- Education and training
- Career development workshops
- Coaching
- Intervision

Informeel leren

- Temporary assignments
- Different job experiences
- Job enrichment
- Effective supervisory subordinate relations
- Feedback

Motieven

Intrinsieke motivatie

- Kennis en vaardigheden verruimen
- Loopbaanperspectieven vergroten
- Werk beter willen doen

Extrinsieke motivatie

- Certificaat behalen
- Verplicht vanuit de opdrachtgever of wetgeving

Belemmerende motieven

Intrinsieke motivatie

- Onvoldoende intrinsieke motivatie (nu inzien)

Extrinsieke motivatie

- Onvoldoende werk-privébalans
- Onvoldoende financiële middelen

Subjectieve werkonzekerheid

Subjectieve werkonzekerheid -> loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten

- Defensieve houding (belemmerend)
- Proactieve houding (bevorderend)

Interviewgids

Vooraf

- Bedanken voor participatie
- Voorstellen van mijzelf
- Uitleggen van het onderzoek en de reden van onderzoek doen. Gaat om persoonlijke ervaringen, belangrijk de eigen, persoonlijke ervaring te delen
- Toelichten tijdsduur en structuur interview
- Toelichten anonimiteit en opname apparatuur (namen, bedrijfsnamen etc. worden afgeschermd bij het transcriberen)
- Toestemming vragen voor het opnemen van het interview
- Opname apparatuur om gefocust te kunnen zijn op het gesprek
- Ruimte voor inbreng/ verwachtingen

Inleiding

Kun je wat vertellen over jouw baan als zzp'er (wat voor opdrachten, duur, ervaring tot nu toe?)

Duurzame inzetbaarheid

- Hoe duurzaam inzetbaar vind jij jezelf?
- Op wat voor manier ben je bezig met je eigen duurzame inzetbaarheid?
- Wat doe je om jezelf duurzaam inzetbaar te houden?
- In hoeverre zou jij bereid zijn om je aan te passen als de maatschappij dit vraagt?

Loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten

- Wat doe jij allemaal om je te ontwikkelen?
- Wat voor loopbaangerichte activiteiten onderneem je?
- Welke acties onderneem jij om je kennis en vaardigheden op peil te houden?
-

Formeel leren

- In hoeverre ben jij bezig met het volgen van trainingen, opleidingen en workshops?
- Welke motieven heb je hiervoor?
- In hoeverre ben jij bezig met het krijgen van coaching?
- Welke motieven heb je hiervoor?
- In hoeverre ben je bezig met het krijgen van feedback?
- Welke motieven heb je hiervoor?
- In hoeverre ben jij bezig met intervisie?
- Welke motieven heb je hiervoor?
- Wat is de reden dat jij formele loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten onderneemt?

Informeel leren

- Welke toegevoegde waarde hebben het uitvoeren van verschillende, tijdelijke opdrachten volgens jou ten opzichte van jouw eigen loopbaangerichte ontwikkeling?
- Hoeveel waarde hecht jij aan verschillende werkervaringen ten opzichte van jouw eigen loopbaangerichte ontwikkeling?
- In hoeverre ondersteunt de relatie met jouw opdrachtgever jouw loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten?
- Zijn er nog bepaalde acties die je onderneemt tijdens het werken om jezelf bewust te ontwikkelen?
- Wat is de reden dat jij informele loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten onderneemt?

Motieven

- Wat is de reden dat jij geen loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten onderneemt?

Subjectieve werkonzekerheid

- Ervaar je werkonzekerheid?
- Wat zijn jouw ervaringen hiermee? In positieve en negatieve zin?
- Hoe ga je met werkonzekerheid om?
- Wat voor effect heeft het op jouw leer- en ontwikkelactiviteiten?
- In hoeverre heeft subjectieve werkonzekerheid invloed op de loopbaangerichte ontwikkelactiviteiten die je wel onderneemt?
- Hoe zou jij het liever anders hebben willen zien?

Afsluiting

- Vragen naar het missen van onderwerpen
- Vragen naar aanvullingen
- Vragen naar opmerkingen
- Vragen naar tips
- Vragen naar interesse in uitkomsten onderzoek
- Respondent bedanken voor het interview

Bijlage 2. Codeboom

Hoofdcode	Subcodes (1)	Subcodes (2)	
Duurzame inzetbaarheid	Veranderbereidheid	Flexibel opstellen Meebewegen arbeidsmarkt	
	Up-to-date blijven	Veranderende kennis en vaardigheden Noodzaak om continu te bij te blijven leren Up-to-date blijven	
Loopbaangerichte ontwikkeling	Opleidingen	Masters Leergangen Verdieping	
	Trainingen	Online als fysiek Korte trainingen Online als fysiek	
	Workshops	Persoons- en situatieafhankelijk Seminars Webinars Cursussen	
	Feedback	Opdrachtgevers Onbewust tussendoor Bewust tussendoor Evaluatieformulieren Maatstaf	
	Coaching	Businesscoach Werken aan jezelf in plaats van voor klanten Coachvraag is duidelijk Tillen naar een hoger niveau	
	Sparringpartners	1 op 1 overleg met gelijken Collega's opdrachtgevers Sparren met anderen Concullega's Gebruik van netwerk	
	Intervisie	Sparren met anderen Reflectie	
	Vakliteratuur	Zakelijke ontwikkeling Persoonlijke ontwikkeling Krant Boeken Artikelen internet Vakbladen	
	Overige activiteiten	Afkijken bij andere organisaties Podcast beluisteren Ontwikkeling buiten eigen vakgebied YouTube filmpjes kijken	
	Tijdelijke opdrachten	Learning by doing Continu verschillende opdrachten Job verrijking Job verdieping Verschillende opdrachtgevers Meer ervaring Sprong in het diepen	
	Opdrachtgevers	Ondersteunen niet Stimuleren/prikkelen	
	Motieven	Vanuit intrinsieke motivatie	Verdiepen qua kennis en vaardigheden Werk beter te kunnen doen Perspectieven verbreden

		Leren van anderen
		Ontspannend
		Kennis en vaardigheden opdoen
		Bijblijven
		Verbreden kennis en vaardigheden
		Naar hoger niveau tillen
		Perspectieven vergroten
		Zelf beter te worden
		Stok achter de deur
		Meer kennis willen opdoen
	Vanuit extrinsieke motivatie	Verplicht vanuit de wetgeving
		Certificaten te behalen
		Verplicht vanuit opdrachtgever
		Klanten pleasen
	Geen ontwikkeling	Geen behoeften aan
		Prijzig
		Te duur
		Geen coachbehoeften
		Andere prioriteiten
		Geen geld
Werkonzekerheid	Ervaring werkonzekerheid	Vlak voor een opdracht eindigt
		Vertrouwen dat het goedkomt
		Nieuwe opdracht vinden
		Voornameijk in het begin van zzp carrière meer onzekerheid.
	Omgang werkonzekerheid	Relativeren
		Positief blijven denken
		Netwerken
		Acquisitie doen
		Relativeren
		Rusten
	Invloed loopbaangerichte ontwikkeling	Investeren in nieuwe kennis en vaardigheden
		Rust om te ontdekken wat er nog meer is
		Staat er los van
		Geen specifieke invloed
		Geen ruimte om eraan te denken
		Geld verdienen heeft prioriteit
		Acquisitie doen
		Netwerken