
‘Grijs’ ondernemerschap

Motivaties om ondernemer te worden na het 50ste levensjaar

Door: Aleid E. Brouwer

Kernwoorden: Motivatie, Oudere ondernemer, Welzijn

Het aandeel grijze ondernemers stijgt. Steeds vaker is er aandacht voor nieuw ondernemerschap door mensen die in de werkende maatschappij als meer senior gezien worden. Denk aan iemand die na de pensioengerechtigde leeftijd als zzp’er in dezelfde branche aan de slag gaat, of het openen van een B&B wanneer de kinderen het huis uit zijn. Wat zijn de motivaties om op latere leeftijd nog een eigen bedrijf te beginnen?

Wie zijn de ‘grijze’ ondernemers?

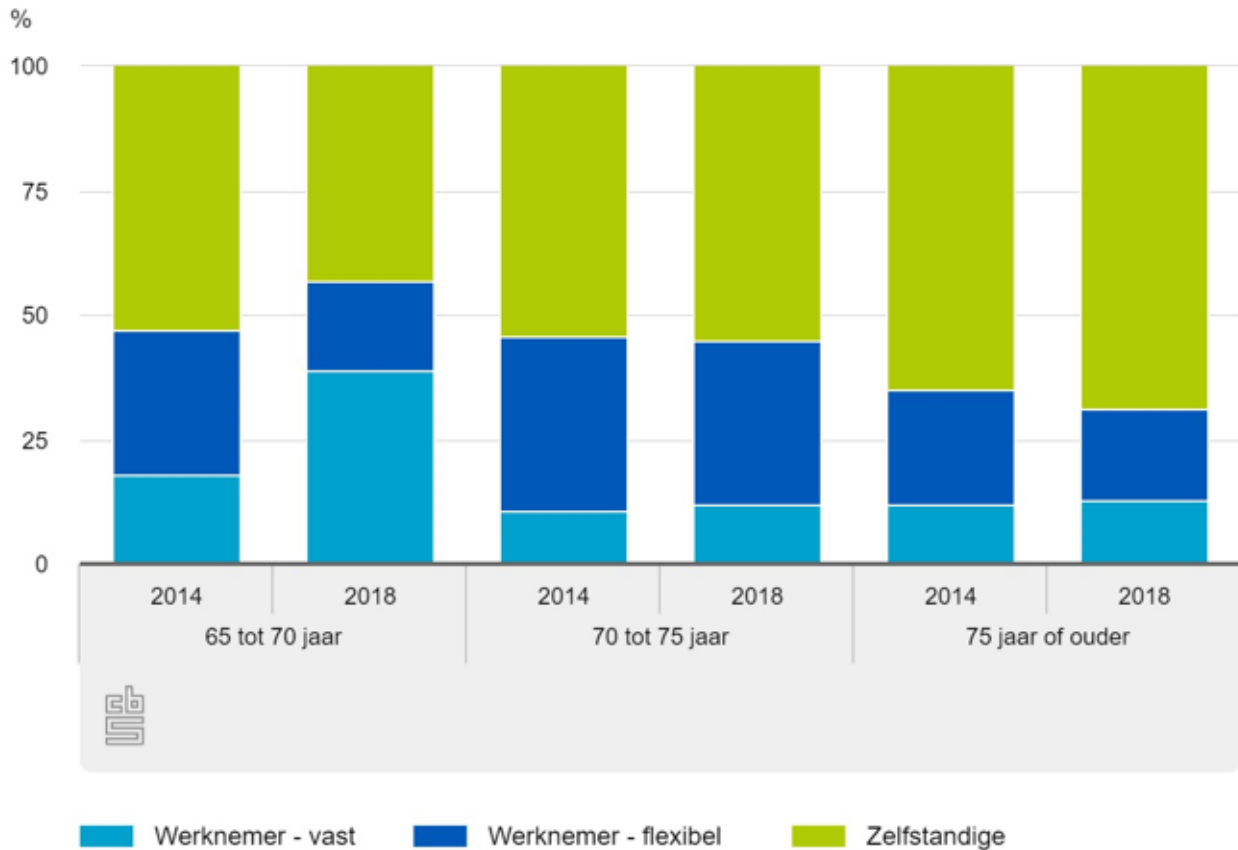
Centraal in dit artikel staat de ‘grijze ondernemer’, oftewel de ondernemer van 50 jaar en ouder. Oudere ondernemers zijn in wetenschappelijke studies relatief onderbelicht, echter dit is wel een interessante groep. Oudere ondernemers zijn interessant als studieobject, vanwege de veranderende bevolkingsopbouw, de vergrijzende arbeidsmarkt, de verhoging van de sollicitatieproces (vergelijk Timmermans, 2013). De ‘grijze’ ondernemers zijn mensen die op latere leeftijd besluiten ondernemer te worden. Er zijn verschillende leeftijdsgrenzen wanneer men spreekt over grijze ondernemers. TNO (2020) spreekt over 65-plussers en bijvoorbeeld Timmerman (2013) en Delsen (2020) gebruiken een ondergrens van 55 jaar. In dit artikel zijn de grijze ondernemers minimaal 50 jaar.

Ondernemer worden kan op twee manieren: door een nieuw bedrijf te starten of door een bestaand bedrijf over te nemen (Harms e.a., 2014). In dit artikel ligt de focus op startups. Een nieuw bedrijf beginnen heeft meer risico dan het overnemen van een bestaand bedrijf voor mensen zonder specifieke opleiding voor ondernemerschap (Parker & Praag, 2012). Deze laatste groep van grijze startup-ondernemers laat een groeiende trend zien sinds 2007. Een op de vijf startups in Nederland is 45 jaar of ouder (Timmermans, 2013). Het belang van grijze ondernemers neemt toe; ouderen zijn gezonder en blijven langer gezond met een hogere levensverwachting én ze hebben in het algemeen veel geld te besteden. Daarnaast kan bij de toenemende demografische druk meer ondernemers boven de 55 jaar een mogelijke oplossing zijn voor de krapte op de arbeidsmarkt, omdat zelfstandige ondernemers minder snel uittreden (Gelderblom & De Koning, 2016).

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 2019) geeft aan dat steeds meer ouderen blijven werken na het bereiken van de AOW-leeftijd. In de laatste vijftien jaar werd de groep werkende 65-plussers drie keer zo groot en groeide van 75.000 naar 255.000 personen. Dit kan gedeeltelijk verklaard worden door de lagere jaarlijkse pensioenopbouw en de jaarlijkse lagere uitkeringshoogte als gevolg van de hogere AOW-leeftijd. Hiernaast is de vergrijzing een verklaring voor het groeiend aantal werkende 65-plussers (Delsen, 2020). Ook TNO (2020) vindt dat er steeds meer ouderen doorwerken na hun pensionering, waarvan twee derde van de doorwerkende 75-plussers als zelfstandige werkzaam is. Deze groep zelfstandigen werkt in de meeste gevallen zonder personeel en vaak parttime. In tegenstelling tot de werkende 65-75-jarigen, deze hebben vaker een fulltime werktaak in dienstverband of als zelfstandig ondernemer (Harms e.a., 2014). Figuur 1 laat zien dat het aandeel grijze ondernemers groeit met het toenemen van de leeftijd. In de oudste leeftijdsgroep is van de personen die nog economisch actief zijn in 2018 bijna 75% zelfstandig ondernemer. Dit is een sterke groei ten opzichte van 70% in 2014. In de groep 65-75 jaar zien we een sterke groei van werknemers in vaste dienst. Dit kan gedeeltelijk verklaard worden door versoering in het pensioenstelsel (Montizaan, 2020) en gedeeltelijk door de toenemende druk op de arbeidsmarkt waardoor het langer in dienst houden van mensen na de pensioengerechtigde leeftijd vaker voorkomt (Gelderblom & De Koning, 2016). De toename

van ondernemers bij 75-plussers kan hier niet door verklaard worden. De arbeidsparticipatiegraad van deze oudste groep neemt al toe sinds 2003 (Gelderlom & De Koning, 2016; Montizaan, 2020; Knoef e.a., 2020). Montizaan (2020) verklaart deze toename van arbeidsparticipatie gedeeltelijk door de kredietcrisis van 2008, maar geeft tegelijkertijd ook aan dat mensen langer mee willen doen.

Soort arbeidsrelatie



Figuur 1. Het soort arbeidsrelatie van 65-plussers, ingedeeld op leeftijd (bron: CBS, 2019) <https://www.cbs.nl/nl-nieuws/2019/38/ruim-een-kwart-miljoen-werkende-65-plussers>

Waarom ondernemen op oudere leeftijd?

Hofman (2019) stelt in het *NRC Handelsblad* dat senioren vol goede ideeën zitten voor ondernemerschap en dat zij steeds vaker een doelgroep zijn in het economisch beleid van gemeentelijke instanties om het totaal aantal ondernemers in een regio te doen toenemen. Hij stelt dat grijze ondernemers vaak voorzichtiger zijn dan jongere ondernemers. De ervaring met risico's van grijze ondernemers geeft dat ze die proberen te mijden. Dat helpt bij het overleven van een bedrijf. Dit risicomijdend gedrag is daarentegen niet stimulerend voor de groei van een bedrijf. Hofman geeft aan dat de grote meerderheid van grijze ondernemers, die starten als zzp'er, weinig groeiambitie hebben. De helft van de startende grijze ondernemers werkt niet meer fulltime omdat ze hiervan niet meer geheel afhankelijk zijn voor hun levensonderhoud (vergelijk Harms e.a., 2014). Brouwer en Delfmann (2019) vinden in hun studie naar grijs ondernemerschap twee redenen om te gaan ondernemen op gevorderde leeftijd: noodzaak en wens. De eerste reden is dat mensen 'ongelukkig zijn in hun huidige baan'; 50-plussers die een baan in loondienst hebben en daar ontevreden over zijn, hebben, wegens leeftijdsdiscriminatie in de sollicitatieprocedure, niet altijd veel kansen op een andere reguliere andere baan. Slecht 6% van de 55-plussers wisselt nog van werkgever (CBS, 2018). De werkloosheid voor deze leeftijdsgroep fluctueert de laatste tien jaar tussen de 3% en 8%, zowel voor mannen als voor vrouwen (CBS, 2020).

Wanneer er een situatie is van (dreigende) werkloosheid, kan de stap naar zelfstandig ondernemen worden gezet. Voor 50-plussers die werkloos worden is het niet altijd gemakkelijk een nieuwe baan in loondienst te vinden. Het zelfstandig ondernemerschap is een mogelijkheid toch een inkomen te genereren en in een zwakke(re) arbeidsmarktpositie kan het zelfstandig ondernemerschap een uitkomst bieden (vergelijk Been & Knoef, 2015). Dit geldt ook voor 65-plussers (CBS, 2019). Volgens Montizaan (2020) stijgt de netto participatie van 70-plussers op de arbeidsmarkt van lager opgeleiden tussen 2003 en 2019 met 183%. Deze groep heeft geen (voldoende) pensioenopbouw en heeft met alleen AOW niet voldoende financiële middelen (vergelijk Matricano, 2018).

Hofman (2019) voegt hieraan toe dat er ook een grote groep gepensioneerden is die niet hoeft door te werken en dat ook niet wil. Volgens het CBS (2019) participeerde 63,6% van de 65-jarigen en 92,7% van de 70-jarigen niet op de arbeidsmarkt. Een flink deel van de ouderen valt in die groep economisch niet-actieven. De groep gepensioneerden die wel doorwerkt verdeelt Hofman in twee typen. Een type – vaak hoger opgeleiden met een hoog inkomen – dat een eigen bedrijf start uit interesse en bevoegenheid. Daarnaast een type dat gaat ondernemen om de financiën op orde te houden. Voor beide typen geldt dat de lichamelijke en geestelijke gezondheid in orde moet zijn. Mensen werken door om gezond te blijven, maar tegelijkertijd is diezelfde gezondheid een randvoorwaarde om een onderneming te starten.

Ondernemen draagt bij aan welzijn

Samen met Heike Delfmann deed ik in 2018 onderzoek naar ondernemerschap en welke persoonlijke motivaties ouderen hadden om zelfstandig ondernemer te worden. In 19 diepte-interviews met ondernemers in de leeftijd van 50 tot 80 jaar bespraken we in detail de motivaties tot deze stap. Van deze 19 ondernemers gaf het grootste deel aan de start van de onderneming te zien als een kans op meer verwezenlijking van wensen. Slechts twee geïnterviewden gaven aan deze de stap naar ondernemerschap te zetten uit pure financiële noodzaak. Uiteraard gaat het hier om een gevoelige uitspraak, dus wellicht zijn er meer ondernemers die toch ook een financiële noodzaak voelden. De helft van de ondervraagde ondernemers bleek financieel afhankelijk te zijn van de onderneming voor hun levensonderhoud. Voor deze ondernemers voelde het niet dat het ondernemerschap de enig overgebleven mogelijkheid was om in inkomen te voorzien, maar als een persoonlijke keuze die hen meer zou brengen dan alleen extra financiële ruimte, maar ook controle over tijd en inhoud van het werk. Bijzonder was dat in alle gesprekken een focus op persoonlijk welzijn de boventoon voerde. Bijzonder, omdat persoonlijk welzijn op generlei wijze onderdeel uitmaakte van de vragen of de interviewstructuur. De respondenten kwamen allen uit op persoonlijk welzijn als onderdeel van de motivatie om aan de slag te gaan als zelfstandig ondernemer. Ongeacht de noodzaak van financiële redenen om door te werken, gaven de respondenten blij van een toename in welzijn door de stap van werknemer naar ondernemerschap. Dit is een bevestiging van wat Been en Knoef (2015) vonden in de redenen tot de stap naar zelfstandig ondernemerschap. Veel van deze motivaties zijn te vatten in uitspraken als: “[...] alle flexibiliteit is een groot voordeel, ik geniet daarvan” of “ik bepaal mijn eigen schema [...] Als ik 30 minuten eerder dicht wil, dan doe ik dat”. Het gevoel van controle en eigen baas zijn, is juist ook voor de grijze ondernemer de ervaring bij de stap naar het zelfstandig ondernemerschap. Hiernaast gaven veel ondernemers aan dat met name die niet-pecuniaire redenen veel plezier geven in het ondernemerschap: “Ik word blij van tevreden klanten”.

Alle ondernemers vertelden op enigerlei wijze dat het grijs ondernemerschap hun voordelen biedt die bijdragen aan hun persoonlijk welzijn. Het behouden van een ritme, sociale contacten en verantwoordelijkheden geeft deze ondernemers het gevoel van controle, van nut zijn en het gevoel dat je er nog toe doet in de maatschappij. De ondernemers geven aan dat ze zich goed voelen in het ondernemerschap; “je blijft bezig, dat houdt je hoofd flexibel [...]” (André) en “ritme en taken geven je elke dag wat te doen, [...], dat houd je in beweging” (Pieter). In alle interviews kwam naar voren dat welzijn een belangrijke onderliggende uitkomst is in de stap naar grijs ondernemerschap. Een citaat van Stefan vat dit mooi samen: “Ik ben 53 en op een gegeven moment moet je een beslissing nemen, ga ik door met wat ik doe, of maak ik een beslissing om iets anders te gaan doen. [...] Ik wil 's ochtends in de spiegel kijken en blij zijn met wat ik die dag ga doen. En dat is nu zo [...]”. Ook het volgende citaat van een andere respondent geeft de toename in persoonlijk welzijn duidelijk weer: “Mensen zijn bereid te betalen voor wat ik doe, dat geeft me een gevoel van vervulling [...] we vinden het werk leuk, we voelen ons nuttig” (Anouk en Jan). Uiteraard is het beeld niet voor alle respondenten zo rooskleurig, “het blijft wel spannend of ik klanten blijf krijgen” (Maaïke) en “het is soms ook een boel gedoe en papierwerk, daar worstel ik me dan maar doorheen”(Joop). Desalniettemin

was de boventoon in de gesprekken positief (zie voor meer details Brouwer & Delfmann, 2019).

Flexibel en in deeltijd

De persoonlijke impact die het zelfstandig ondernemerschap heeft op oudere leeftijd kan positief bijdragen aan het persoonlijke welzijn, in de vorm van levensvervulling, gevoel van controle, meer financiële armslag, actief bezig blijven en een groot sociaal netwerk behouden. Grijs ondernemers voelen dat dit ook bijdraagt aan hun lichamelijke en geestelijke gezondheid, al blijft een goede lichamelijke en geestelijke gezondheid tegelijkertijd een voorwaarde voor het starten van een eigen onderneming.

De verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd heeft invloed op de demografie van de werkende bevolking in Nederland. Meer inzicht krijgen in waarom mensen willen (blijven) werken kan bijdragen aan het creëren van kansen voor langer doorwerken en economisch actief te blijven op de arbeidsmarkt. Door meer grip te krijgen op de redenen van niet gedwongen doorwerken van ouderen kan inzicht geven in effectieve beleidsinstrumenten voor beleidsmakers. Er is een groot deel van de bevolking dat niet langer doorwerkt en het niet eens is met één jaar meer levensverwachting, één jaar langer werken (Visser 2019). Stoppen met werken omdat je van meer vrije tijd wilt genieten zoals Visser (2019) vindt, hoeft geen belemmering te zijn om wel een eigen onderneming te beginnen. Wij vinden dat ondernemerschap juist veel mogelijkheden geeft voor flexibel en in deeltijd werken. De uitkomsten kunnen aanknopingspunten zijn om juist de grote groep niet actieve ouderen weer te laten participeren op de arbeidsmarkt in de vorm van grijs ondernemerschap.

Door

Aleid E. Brouwer

Dr. Aleid E. Brouwer werkt als Economisch Geograaf bij de Faculteit Ruimtelijke Wetenschappen, Rijksuniversiteit Groningen en als Lector Betekenisvol Ondernemen bij de Academie International Business Administration van de NHL Stenden Hogeschool te Leeuwarden.

Literatuurlijst

1. Been, J., & Knoef, M. (2015). The necessity of self-employment towards retirement: evidence from labor market dynamics and search requirements for unemployment benefits, *Netspar Discussion Paper 04/2015-009*.
2. Brouwer, A.E., & Delfmann, H. (2019). Grey entrepreneurship: Entrepreneurship later in life and the pursuit of well-being. In: Backman, M., Karlsson, C., & Kekezi, O. (Eds.) *Handbook of Research on Entrepreneurship and Aging* (pp.246-268) Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
3. Centraal Bureau voor Statistiek (2018). <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/11/meer-mensen-wisselen-van-beroep>
4. Centraal Bureau voor Statistiek (2019). <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/38/ruim-een-kwart-miljoen-werkende-65-plussers>
5. Centraal Bureau voor Statistiek (2020) <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werklozen/werkloosheid-naar-leeftijd-en-geslacht>
6. Delsen, L. (2020). De vierde pensioenzuil in Nederland, toen en nu. *Gerōn*, 22 (3)
7. Harms, R., Luck, F., Kraus, S., & Walsh, S. (2014). On the motivational drivers of gray entrepreneurship: An exploratory study. *Technological Forecasting and Social Change*, 89 (November), 358-365. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2014.08.001>
8. Hofman, F. (2019, 21 november). "Met pensioen? Tijd voor een eigen start-up. Oudere Ondernemers, Start-ups zijn niet alleen voor twintigers. Ook senioren zitten vol goede ideeën. Start-up Plus helpt hen een bedrijf op te zetten." In: *NRC Handelsblad*.
9. Knoef, M., Muns, S., Van Soest, A., Baars, J., Dillingh, R., Driessen, C., Tielen, M., Van der Meer, H., & Van Vuuren, D. (2020) Hoe en wanneer met pensioen? Keuzemogelijkheden voor individuen. *TPEdigitaal*, 14 (2), 1 -15.

10. Matricano, D. (2018). Grey vs. Young Entrepreneurs: Are They Really That Different in Terms of Entrepreneurial Intentions? Empirical Evidence from Italy. *International Journal of Business and Management*, 13 (2), 76-86. doi: [10.5539/ijbm.v13n2p76](https://doi.org/10.5539/ijbm.v13n2p76)
11. Montizaan, R. (2020). Doorwerken na de AOW-leeftijd: een vrijwillige keuze? *Gerōn*, 22 (3)
12. Parker, S.C., & Praag, M. van (2012). The Entrepreneur's mode of entry: Business takeover or new venture start? *Journal of Business Venturing*, 17 (1), 31-46. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2010.08.002>
13. Timmermans, N.G.L. (2013). *De Grijsze ondernemer. Internationale vergelijking van de grijze ondernemer*. Zoetermeer: Panteia.
14. TNO (2020). <https://www.tno.nl/nl/over-tno/agenda/2017/slotbijeenkomst-doorwerken-na-de-aow-gerechtigde-leeftijd/>
15. Visser, M. (2019). Ervaringen met en opvattingen over langer doorwerken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35 (4), 382-394.