

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

Maakt zzp'er worden tevreden?

Edith Josten & Jan Dirk Vlasblom*

Zzp'ers in Nederland zijn gemiddeld tevredener dan werknemers met hun werk. Onduidelijk is in hoeverre dit komt door selectie-effecten – mensen die zzp'er worden staan mogelijk optimistischer in het leven – of juist een gevolg is van de overstap naar zelfstandige. Ook is onbekend wat er gebeurt met de arbeidstevredenheid als mensen onder enige druk zzp'er worden, namelijk omdat ze hun baan verloren hadden of dreigden te verliezen. Longitudinale analyses op 144 werknemers die zzp'er werden en een vergelijkingsgroep van 10.518 mensen die werknemer bleven (Arbeidsaanbod-panel 2004-2014), laten zien dat de grotere tevredenheid ligt aan de overgang naar zelfstandige. De ervaren autonomie, tevredenheid met de inhoud van het werk en algemene werktevredenheid groeiden onder werknemers die zzp'er werden. Tevredenheid met het loon en aansluiting werktijden-privé veranderden niet. Ook bij werknemers die hun baan verloren hadden of verwachtten te verliezen, steeg de werktevredenheid bij een verandering naar zelfstandige. Blijkbaar kiezen ook in de groep met (dreigende) werkloosheid vooral die mensen voor zzp'erschap, bij wie ondernemer zijn in het algemeen goed past. De uitkomsten suggereren dat er – vanuit het perspectief van werktevredenheid – geen aanleiding is om de groei van het aantal zzp'ers af te remmen.

Inleiding

Mensen hebben verschillende motieven om als zelfstandige zonder personeel (zzp'er) te gaan werken: ze willen meer autonomie, hopen arbeid en zorg beter te kunnen combineren, zien financiële voordelen of waren werkloos en gebruiken het zzp-schap als kans om weer aan het werk te gaan (Conen et al., 2016). De afgelopen jaren steeg het aantal zzp'ers in Nederland fors (CBS, 2014; Kösters & Souren, 2014). Dat wordt vooral toegeschreven aan veranderde voorkeuren van mensen ten aanzien van werk en een gunstiger fiscale behandeling van zelfstandigen dan van werknemers (Ministerie van Financiën, 2015). Misschien heeft het faciliteren van werklozen om zzp'er te worden daarnaast nog een kleine rol gespeeld. Inmiddels is het aantal zzp'ers zo sterk gestegen dat er vraagtekens worden gezet bij de wenselijkheid van de groei (FD, 2014).

In Nederland willen de meeste zzp'ers zelf zelfstandige blijven (Donker van Heel et al., 2013; Josten et al., 2014). Zzp'ers hebben weliswaar gemiddeld een lager inkomen dan werknemers (CBS, 2014, 2017a), maar hun algehele werktevredenheid ligt hoger (Conen et al., 2016). Dat komt waarschijnlijk doordat ze meer te spreken zijn dan werknemers over verschillende niet-financiële aspecten van het werk, zoals werktijden en ervaren autonomie (zie bijv. Josten et al., 2014; Van der Torre et al., 2016). Onderzoek in andere westerse landen richt zich

* Edith Josten is werkzaam bij het Sociaal en Cultureel Planbureau. E-mail: e.josten@scp.nl. Jan Dirk Vlasblom is werkzaam bij het Sociaal en Cultureel Planbureau.

meestal op de totale groep zelfstandigen, en niet specifiek op zzp'ers. Die studies geven een vergelijkbaar beeld. De spreiding in inkomen is groter onder zelfstandigen dan onder werknemers. Hun gemiddeld inkomen ligt onder dat van werknemers, zolang uitschieters met een heel hoog inkomen niet of beperkt meetellen (Hamilton, 2000; Hartog et al., 2010; Hyttinen et al., 2013; Martinez et al., 2007). Voor afwijkende resultaten zie Åstebro et al. (2013) en Berglann et al. (2011). De algehele arbeidssatisfactie en autonomie van zelfstandigen is doorgaans hoger dan die van werknemers (Andersson, 2008; Benz & Frey, 2004; Hundley, 2001; Hyttinen et al., 2013; Lange, 2012; Prottas, 2008).

Als de grotere werktevredenheid het gevolg is van werken als zzp'er, zou dat pleiten voor het blijven stimuleren van deze werkvorm. Voordat die conclusie getrokken kan worden, ligt er wel een vraag: vloeit de grotere satisfactie inderdaad voort uit het zzp-bestaan? Met andere woorden, neemt de tevredenheid van mensen toe als ze zelfstandige worden? Of is er sprake van zelfselectie: staan mensen die zzp'er worden zonniger in het leven dan anderen, en oordelen zij alleen al daardoor gunstiger over werk en andere zaken? Uit verschillende studies blijkt dat zelfstandigen vaker extravert zijn (Caliendo et al., 2014; Shane et al., 2010), meer tot het nemen van risico geneigd zijn (Ahn, 2010; Ekelund et al., 2005; Skriabikova et al., 2014) en optimistischer zijn dan werknemers (Arabsheibani et al., 2000; Puri & Robinson, 2007). Hoewel deze persoonlijkheidstrekken tot een rooskleuriger blik kunnen leiden, wijst het spaarzame, buitenlandse onderzoek erop dat de grotere algehele tevredenheid van zelfstandigen daar niet of in ieder geval niet uitsluitend aan ligt: in zowel Zweden, Duitsland als Groot-Brittannië groeide de satisfactie van mensen bij een overstap van werknemerschap naar zelfstandige (Zweden: Andersson, 2008; Duitsland: Benz & Frey, 2008; Verenigd Koninkrijk: Benz & Frey, 2008; Binder & Coad, 2013). Is dat in Nederland ook zo?

Een tweede belangrijke vraag is wat er gebeurt met de werktevredenheid als mensen vanuit werkloosheid of dreigende werkloosheid zzp'er worden. Baanverliezers gaan vaker dan werknemers als eigen baas aan de slag (Josten et al., 2014; Von Greiff, 2009). Bij een deel van hen is die overstap waarschijnlijk noodgedwongen, omdat ze weinig kans maken bij werkgevers. Zo hervatten oudere werklozen (45-plus of 55-plus) het werk relatief vaak als zzp'er (Bierings et al., 2015; Hilbers et al., 2015), wat vermoedelijk niet alleen ligt aan hun grotere netwerk aan potentiële opdrachtgevers dan gemiddeld, maar ook aan hun kleine kans op een baan in loondienst. Werklozen die als zelfstandige beginnen, zijn net zo vaak als andere startende ondernemers na drie jaar nog steeds actief. Wel verdienen ze gemiddeld minder dan de laatsten (Hilbers et al., 2015). Als ook hun tevredenheid achterblijft, is extra sterk stimuleren van zzp'erschap onder werklozen niet aan te raden. Brits onderzoek laat zien dat werklozen die zelfstandige werden tevredener werden met hun leven, maar niet méér dan werklozen die in loondienst kwamen (Binder & Coad, 2013). Hun satisfactie steeg dus dankzij het verkrijgen van betaald werk, en niet door het bestaan als zelfstandige op zich, in tegenstelling tot wat we zien bij degenen die vanuit loondienst startten. Ook een Europees-breed onderzoek suggereert dat mensen die onder druk voor zelfstandig ondernemerschap kozen, minder gunstig

oordelen over hun werk dan zelfstandigen die dit uit eigen keus deden (Annink et al., 2016a). De vraag is hoe dat hier in Nederland zit.

Onderzoeksvragen

Dit artikel laat zien wat er gebeurt met de tevredenheid van werknemers als zij zzp'er worden. We kijken naar zowel hun algehele werktevredenheid als hun oordeel over een aantal belangrijke financiële en niet-financiële aspecten van het werk. We maken een onderscheid tussen werknemers die niet en werknemers die wel tussendoor werkloos waren geworden of met baanverlies werden bedreigd. Dat geeft er zicht op of de effecten anders zijn als de overstap onder enige druk plaatsvond. We gebruiken in onze analyses longitudinale gegevens: cijfers over de arbeidssatisfactie van werkenden over de tijd. Door te kijken hoe hun tevredenheid zich ontwikkelt als ze zzp'er worden en hen te vergelijken met mensen die werknemer blijven, ontstaat een indruk van het effect van zzp'erschap op de arbeidstevredenheid. Omdat veranderingen van werk de tevredenheid sowieso kunnen vergroten (Benz & Frey, 2008) ongeacht of het nu gaat om een overstap naar het zzp-bestaan, verandering van werkgever of verandering van functie bij dezelfde werkgever (zie voor effecten van baanwisselingen bijv. Gesthuizen & Dagevos, 2008; Josten & Ester, 2005), maken we ook een vergelijking met werknemers die van werkgever of functie veranderden.

Samenvattend zijn onze onderzoeksvragen:

- 1 Zijn werknemers die zzp'er worden vooraf al tevredener dan andere werknemers?
- 2 Neemt de werktevredenheid van mensen toe als zij van een baan in loondienst overstappen naar een bestaan als zzp'er?
- 3 Ontwikkelt hun werktevredenheid zich positiever dan die van werknemers die geen verandering meemaken, van werkgever veranderen of van functie bij dezelfde werkgever wisselen?
- 4 Heeft een overstap naar zzp'erschap minder gunstige effecten op de werktevredenheid als mensen hun baan als werknemer hadden verloren of dreigden te verliezen?

Theoretisch kader

Waarom zou een overstap naar zzp'erschap de algehele arbeidstevredenheid van mensen eigenlijk vergroten? Volgens het job demands-resources model vallen werkkenmerken uiteen in twee categorieën: werkeisen (job demands) en energiebronnen (job resources). Waar de aanwezigheid van hoge werkeisen stressgevoelens kan oproepen, zorgen veel energiebronnen juist voor motivatie, bevoegenheid en tevredenheid. Bij energiebronnen gaat het dan om werkaspecten die het behalen van werkdoelen vergemakkelijken, de negatieve invloed van hoge werkeisen verkleinen, of groei en ontwikkeling van werknemers bevorderen (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Taris, 2013). Dit kunnen zowel organisatiekenmerken (bijv. beloning, loopbaanmogelijkheden, inspraak bij besluitvorming), interpersoonlijke relaties (bijv. verstandhouding met collega's of leidinggevende) als taakkenmerken zijn (bijv. autonomie, inhoud van en afwisseling in het werk)

(Bakker & Demerouti, 2007). Ieder beroep kent volgens het job demands-resources model zijn eigen energiebronnen. De theorie geeft dus geen uitputtende lijst van relevante aspecten. Ze stelt wel dat de algehele werktevredenheid van méér zaken afhangt dan die uit het welbekende Job Characteristics Model van Hackman en Oldham (1976): dat veronderstelt alleen een impact van de karakteristieken autonomie, afwisseling, belang van het werk, eenheid van het werk en feedback.

Hoe groot het effect van een specifieke energiebron op de algehele tevredenheid is, is afhankelijk van iemands persoonlijke voorkeuren en behoeften (Schaufeli & Taris, 2013). In het algemeen heeft de beloning die mensen krijgen maar een beperkte invloed op hun werktevredenheid (Judge et al., 2010) en zijn zaken zoals werkinhoud en relatie met de leidinggevende belangrijker (Sousa-Poza & Sousa-Poza, 2000). Als de algehele werktevredenheid van mensen laag is, vermeerderd dat vervolgens de kans dat zij een andere positie gaan zoeken (Bakker et al., 2003; Griffeth et al., 2000; zie voor een vergelijkbare hypothese de theorieën over person-job fit: Edwards, 1991; Kristof-Brown et al., 2005). Dat kan zowel een nieuwe positie als werknemer of als zelfstandige zijn.

In verschillende onderzoeken is aan zzp'ers gevraagd, waarom zij eigenlijk zelfstandige zijn geworden (bijv. Conen et al., 2016; Janssen et al., 2015; Van den Berg et al., 2009; Van den Born, 2009). Als we ons beperken tot de energiebronnen die ze noemen – en motieven zoals ‘mijn beroep is alleen als zelfstandige mogelijk’ buiten beschouwing laten – zien we dat hun redenen deels hetzelfde zijn en deels anders dan bij werknemers die van werkgever veranderen (bijv. Vlasblom et al., 2013; Vlasblom et al., 2015). In beide groepen speelt ‘toe zijn aan iets nieuws/interessanter werk’ een belangrijke rol. En waar zelfstandigen ‘zakelijke kans/mogelijkheid om meer te verdienen’ opgeven, heeft dit bij baanveranderaars zijn tegenhanger in ‘meer loopbaanmogelijkheden/beter salaris’. Het verschil tussen beide groepen zit vooral in het motief ‘behoefte aan autonomie’. Zelfstandigen melden dit het vaakst als reden voor de overstap, mensen die van werkgever veranderen nauwelijks. Volgens buitenlandse studies is de grotere arbeidstevredenheid van zelfstandigen dan ook vooral te danken aan hun grotere zeggenschap over het werk (Benz & Frey, 2004; Hundley, 2001). Ook ‘meer flexibiliteit in tijden/betere balans werk-privé’ geven zzp'ers met enige regelmaat als drijfveer op, terwijl dit bij baanveranderaars een ondergeschikte rol speelt. Toch is onzeker of dit aspect eveneens verbetert bij een overstap van werknemer naar zelfstandige. Het onderdeel ‘flexibiliteit in werktijden’ doet dat vermoedelijk wel, want deze ligt hoger onder zelfstandigen dan onder werknemers (Parasuraman & Simmers, 2001). Hun balans werk-privé, daarentegen, is volgens een aantal studies juist slechter (Annink et al., 2016b; Parasuraman & Simmers, 2001), onder meer doordat zij gemiddeld meer uren werken dan werknemers.

Hypotheses

Op basis van bovenstaande literatuur valt te verwachten dat werknemers die de overstap naar zzp'erschap uit eigen keuze maken, een hogere waardering krijgen

dan andere werkenden voor de autonomie in hun werk en de zeggenschap over hun werktijden. We verwachten dus dat onder werknemers die zzp'er worden:

- de ervaren mate van autonomie groeit, en in sterkere mate dan onder werknemers die van werkgever of functie veranderen (hypothese 1);
- de aansluiting van de werktijden op de thuissituatie verbetert, en in sterkere mate dan onder werknemers die van werkgever of functie veranderen (hypothese 2);
- de tevredenheid met de inhoud van het werk stijgt, maar niet (noodzakelijk) méér dan onder werknemers die van werkgever of functie veranderen (hypothese 3);
- de algehele tevredenheid met het werk toeneemt, maar niet (noodzakelijk) méér dan onder werknemers die van werkgever of functie veranderen (hypothese 4);
- de tevredenheid met de inkomsten gelijk blijft of daalt, omdat de gemiddelde verdiensten van zzp'ers juist onder die van werknemers liggen (hypothese 5).

We verwachten dat als mensen zzp'er worden vanuit (dreigende) werkloosheid alle hiervoor genoemde aspecten zich minder positief (of zelfs negatief) ontwikkelen vergeleken met zzp'ers uit vrije keus (hypothese 6). De match tussen persoonlijke voorkeuren en werkkenmerken is bij de eerstgenoemden vermoedelijk slechter dan bij de laatstgenoemden.

Methoden

Databestand

De gegevens in dit artikel komen uit het Arbeidsaanbodpanel van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Dat is een langlopend onderzoek onder een steekproef van werkenden en niet-werkenden van 16-65 jaar. Het Arbeidsaanbodpanel wordt om de twee jaar uitgevoerd, in de even jaren. Aan iedere golf van dataverzameling doen ongeveer 4500 respondenten mee. De deelnemers aan het Arbeidsaanbodpanel zijn, na herweging, qua leeftijd representatief voor de bevolking in de leeftijd van 16-65 jaar.

Het Arbeidsaanbodpanel is een panelonderzoek waarbij respondenten zo lang mogelijk worden gevolgd. Bij elke meting worden eerst de deelnemers uit voorgaande jaren benaderd. Zo verkrijgen we informatie over veranderingen in de arbeidsmarktpositie van individuen over de tijd. Ongeveer 70-80% van de respondenten doet een volgende meting opnieuw mee. Daarnaast worden bij iedere meting nieuwe deelnemers aangezocht, om ervoor te zorgen dat de omvang van het panel op peil blijft en jongeren ook voldoende vertegenwoordigd zijn.

De dataverzameling gebeurt sinds 2004 via een schriftelijke of internetvragenlijst (PAPI en CAWI), naar keuze van de respondent. In de jaren daarvoor hield men face-to-face-interviews. Dit artikel maakt gebruik van gegevens uit de metingen 2004-2014, zodat we geen last hebben van de wijziging in manier van bevragen. Voor een uitgebreide beschrijving van het databestand zie bijvoorbeeld Van Echtelt et al. (2016).

Operationalisering

We onderzoeken het effect van een overstap van loondienst naar zzp'erschap op de (1) algehele tevredenheid met het werk; (2) ervaren autonomie in het werk; (3) aansluiting werktijden-privé; (4) tevredenheid met de inhoud van het werk; (5) tevredenheid met de inkomsten:

- 1 De algehele tevredenheid is gemeten met de vraag: 'Hoe tevreden bent u, alles bijeengenomen, met uw baan?' (1 = helemaal niet tevreden, 4 = zeer tevreden).
- 2 De ervaren autonomie is in kaart gebracht aan de hand van drie items: 'Ik kan zelf in grote mate uitmaken hoe ik mijn werk inricht', 'Ik kan zelf mijn werktempo bepalen' en 'Ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk verricht' (1 = volstrekt oneens; 5 = volledig eens) (Cronbachs alpha = ,84).
- 3 Aansluiting werktijden-privé is vastgesteld met de vraag 'Ik kan mijn werktijden goed laten aansluiten bij mijn thuissituatie' (1 = volstrekt oneens; 5 = volledig eens).
- 4 Tevredenheid met de inhoud van het werk is met drie vragen gemeten: 'Ik heb inhoudelijk leuk werk', 'Ik heb voldoende invloed op de inhoud van mijn werk' en 'Ik kan mij ontplooien/ontwikkelen in mijn werk' (1 = volstrekt oneens; 5 = volledig eens) (Cronbachs alpha = ,73).
- 5 Tevredenheid met de inkomsten is vastgesteld aan de hand van één vraag: 'Wat vindt u, alles bijeengenomen, van uw loon?' (1 = laag, 4 = hoog).

Analyses

Om de effecten van een overstap naar zzp'erschap te kunnen onderzoeken, hebben we de gegevens uit de metingen 2004-2014 samengevoegd (gepooled). We selecteerden daarbij alleen respondenten die minimaal twee achtereenvolgende keren aan het Arbeidsaanbodpanel deelnamen. We knipten hun gegevens op in tijdvakken van elk twee jaar. Zo levert een respondent die drie keer meedeed, in 2010, 2012 en 2014, twee waarnemingen aan: één over de periode 2010-2012 en één over 2012-2014.

We beperkten ons tot respondenten die aan het begin van het tijdvak, in jaar T, aangaven werknemer te zijn, en aan het eind ervan, in jaar T+2, werknemer of zzp'er waren. Scholieren en studenten met een bijbaan werden verwijderd. Binnen de groep die werknemer bleef, maakten we een onderscheid tussen respectievelijk mensen die van werkgever waren veranderd, van functie bij dezelfde werkgever waren gewisseld, en geen wijziging hadden meegemaakt.

We stelden voor zowel zzp'ers als werknemers vast of ze tussen jaar T en T+2 werkloos waren geweest of daarmee waren bedreigd. Daarvan was sprake als ze in de afgelopen twee jaar een uitkering hadden gehad, minimaal één maand werkloos waren geweest, van werk waren gewisseld wegens 'aflopen tijdelijk of uitzendcontract', 'reorganisatie/sluiting bedrijfsonderdeel', 'seizoenswerk' of 'ontslag', in jaar T verwachtten de komende twaalf maanden werkloos te worden, of in jaar T ander werk zochten omdat ze hun baan dreigden kwijt te raken. Veel respondenten uit de categorie '(dreigende) werkloosheid' voldeden aan meerdere van deze criteria. Zo had ongeveer de helft van degenen die van werkgever waren gewisseld vanwege aflopen tijdelijk contract, seizoenswerk of ontslag, een uitkering ontvangen.

Het totale aantal bruikbare waarnemingen was 10.662. Er waren 144 tijdvakken van werknemers die tussen jaar T en T+2 zzp'er werden, waarvan 96 zonder en 48 met werkloosheid of dreigende werkloosheid (zie tabel 1). De overige 10.518 tijdvakken waren van respondenten die werknemer bleven.

CBS-statistieken tonen dat per jaar zo'n 1,4-1,7% van alle werknemers als zelfstandige begint (CBS, 2017b). In ons databestand ligt dat lager: in een periode van twee jaar werd maar 1,6% zelfstandige (met of zonder personeel). Dit verschil komt doordat we geen gegevens hebben over tussentijdse veranderingen, dat wil zeggen over mensen die tussen twee meetmomenten zelfstandige werden en ook weer stopten. Mensen die het zzp'erschap vrij snel verlaten, zijn mogelijk negatiever over deze werkvorm dan mensen die langer eigen baas blijven. Het ontbreken van korte, tussenliggende mutaties zorgt er dus wellicht voor dat de effecten op tevredenheid wat gunstiger lijken dan ze in werkelijkheid zijn.

Tabel 1 Aantal waarnemingen

	Zonder (dreigende) werkloosheid vooraf	Met (dreigende) werkloosheid vooraf
Werd zzp'er	96	48
Bleef werknemer		
Andere werkgever	742	543
Zelfde werkgever, andere functie	1.279	323
Zelfde werkgever en functie	7.149	482

Bron: SCP (AAP '04-'14)

Omdat zzp'ers gemiddeld andere persoonlijkheidskenmerken hebben dan werknemers, en dat hun oordeel over het werk kan beïnvloeden, keken we naar veranderingen *binnen personen*. We gingen na wat er gebeurde met de scores op algehele werktevredenheid, autonomie et cetera onder werknemers die tussen jaar T en T+2 zzp'er werden. We vergeleken dat met de ontwikkeling onder mensen die in dezelfde periode werknemer bleven (toets op difference in differences). We gebruikten gewone regressieanalyses met onze vijf uitkomstmaten als afhankelijke variabelen en 'wel/niet zzp'er geworden' als onafhankelijke variabele. Daarbij werd gecorrigeerd voor verschillen tussen beide groepen in geslacht, opleidingsniveau en leeftijdsklasse. Dit omdat mensen die eigen baas worden vaker man, ouder en hoger opgeleid zijn dan personen die werknemer blijven, en dat effect kan hebben op onze uitkomstmaten. De coëfficiënten van de controlevariabelen staan niet in de tabellen, omdat deze anders te groot worden.

Door het samenvoegen van jaarbestanden komt een deel van de respondenten meerdere keren voor in de dataset. Daarom zijn robuuste standaardfouten geschat, die corrigeren voor het feit dat een deel van de waarnemingen niet onafhankelijk is van elkaar, maar is geclusterd op het niveau van de individuele respondent.

Resultaten

Tabel 2 laat zien hoe werknemers die zzp'er werden over hun oude en nieuwe werk dachten. De mening van andere werknemers is er, ter vergelijking, tegen afgezet. In tabel 3 staan de uitkomsten van de regressieanalyses. Die tonen of mensen die eigen baas werden vooraf al significant tevredener waren dan anderen en of hun oordeel significant positiever werd bij de overstap van loondienst naar zelfstandige. Werknemers zonder baan- en functieverandering én zonder (dreigende) werkloosheid zijn de referentiecategorie.

Werknemers die vrijwillig zzp'er werden, waren vooraf niet tevredener met hun werksituatie dan mensen die in loondienst bleven. Zij hebben dus geen optimistischer blik dan anderen op hun werk. Integendeel, ze waren juist minder tevreden dan de referentiegroep met de inhoud van hun werk en hun baan in het algemeen. Mogelijk was hun geringe tevredenheid één van de redenen om van positie te wisselen.

Vrijwillig zzp'er worden verbeterde de werksituatie in een aantal opzichten. De ervaren autonomie, tevredenheid met de inhoud van het werk, en algehele werktevredenheid groeiden (zie hypothese 1, 3 en 4). We hadden verwacht dat ook de aansluiting tussen werktijden en privé beter zou worden, maar dat gebeurde niet. Hypothese 2 werd dus verworpen. De oorzaak daarvan is niet zeker. Misschien is het zo dat startende zzp'ers van tevoren al vrij positief over dit aspect waren. Een betere match op dit terrein zal dus voor maar weinigen van hen een (doorslaggevend) argument zijn geweest om van werk te veranderen. Verder steeg de loontevredenheid eveneens niet, maar dat lag voor de hand (zie hypothese 5); de inkomsten van zzp'ers liggen immers gemiddeld onder die van werknemers.

Ook werknemers die, uit eigen keuze, naar een andere werkgever of functie gingen, zagen hun werksituatie vooruit gaan. In vergelijking met hen groeide de mate van autonomie onder zzp'ers méér, conform onze hypothese (hypothese 1). De match tussen werktijden en thuissituatie, daarentegen, ontwikkelde zich juist gunstiger onder baanwisselaars, en dat hadden we niet voorzien. Hypothese 2 werd dus, zoals hiervoor al vermeld, verworpen. Mogelijk ligt dit aan het feit dat de baanwisselaars meer ruimte hadden voor verbetering; zij scoorden vooraf slechter dan gemiddeld op dit vlak, terwijl de toekomstige zzp'ers een relatief gunstige score kenden. Ook de loontevredenheid ging bij baanwisselaars wel vooruit en bij startende zzp'ers niet, maar dat lag in de lijn der verwachting (zie hypothese 5), gezien het hogere inkomen van de eersten. Vanwege het beperkte aantal waarnemingen konden we helaas geen onderscheid maken tussen de effecten van zzp'er worden op mannen en vrouwen.

Bij startende zzp'ers die vooraf te kampen hadden met werkloosheid of dreigend baanverlies, waren de uitkomsten vrijwel hetzelfde als bij andere zzp'ers: ook zij waren vooraf ontevredener met de inhoud van hun werk en hun baan in het algemeen dan de referentiegroep van blijvers. Zowel autonomie, tevredenheid met de inhoud van het werk als algehele werktevredenheid groeiden na de

overstap. Verder verbeterde bij hen ook de aansluiting werktijden-privé, in tegenstelling tot onder de vrijwillige zzp'ers, maar dat kwam vooral doordat de overstappers die met (dreigende) werkloosheid geconfronteerd werden vóór de verandering relatief laag scoorden.

Tabel 2 Gemiddelde scores op tevredenheid, naar wel/niet zzp'er geworden

	Zonder (dreigende) werkloosheid vooraf			Met (dreigende) werkloosheid vooraf		
	Voor	Na	Vershil	Voor	Na	Vershil
Autonomie in het werk (1 = laag, 5 = hoog)						
Werd zzp'er	3,4	4,0	0,6	3,5	3,9	0,4
Bleef werknemer						
Andere werkgever	3,5	3,5	0,1	3,4	3,4	0
Zelfde werkgever, andere functie	3,5	3,5	0,1	3,6	3,4	-0,2
Zelfde werkgever en functie	3,5	3,5	0	3,4	3,4	-0,1
Aansluiting werktijden-privé (1 = laag, 5 = hoog)						
Werd zzp'er	4,0	4,2	0,2	3,7	4,1	0,4
Bleef werknemer						
Andere werkgever	3,8	4,0	0,2	3,9	4,0	0,1
Zelfde werkgever, andere functie	3,8	3,9	0	4,0	3,9	-0,1
Zelfde werkgever en functie	3,9	3,9	0	4,0	3,9	0
Tevredenheid inhoud werk (1 = laag, 5 = hoog)						
Werd zzp'er	3,6	4,0	0,4	3,5	4,0	0,5
Bleef werknemer						
Andere werkgever	3,6	3,9	0,3	3,6	3,7	0,1
Zelfde werkgever, andere functie	3,9	4,0	0,1	3,7	3,6	-0,1
Zelfde werkgever en functie	3,8	3,7	-0,1	3,6	3,5	-0,1
Loontevredenheid (1 = laag, 4 = hoog)						
Werd zzp'er	2,3	2,3	0	2,2	2,3	0,1
Bleef werknemer						
Andere werkgever	2,3	2,4	0,1	2,3	2,3	0
Zelfde werkgever, andere functie	2,3	2,4	0,1	2,4	2,4	0
Zelfde werkgever en functie	2,3	2,3	0	2,2	2,2	0
Algehele baantevredenheid (1 = laag, 4 = hoog)						
Werd zzp'er	3,1	3,5	0,4	2,9	3,3	0,4
Bleef werknemer						
Andere werkgever	3,0	3,3	0,3	3,1	3,3	0,2
Zelfde werkgever, andere functie	3,3	3,3	0	3,2	3,1	-0,1
Zelfde werkgever en functie	3,3	3,2	-0,1	3,2	3,1	-0,1

Bron: SCP (AAP '04-'14)

Tabel 3 Resultaten regressieanalyses op tevredenheid, naar wel/niet zzp'er geworden^{a, b, c}

	Effect verandering positie zonder (dreigende) werkloosheid vooraf			Effect verandering positie met (dreigende) werkloosheid vooraf		
	Voor	Na	Vershil	Voor	Na	Vershil
Autonomie in het werk (1 = laag, 5 = hoog)						
Werd zzp'er	-0,11	0,50***	0,61***	-0,02	0,35*	0,37**
Bleef werknemer						
Andere werkgever	-0,01	0,08*	0,09*	-0,11*	-0,07	0,04
Zelfde werkgever, andere functie	-0,02	0,07*	0,08**	0,08	-0,08	-0,16**
Zelfde werkgever en functie	ref.	ref.	ref.	-0,05	-0,11	-0,06
R ²	,02	,03	,01			
Aansluiting werktijden-privé (1 = laag, 5 = hoog)						
Werd zzp'er	0,04	0,26**	0,22	-0,23	0,16	0,39*
Bleef werknemer						
Andere werkgever	-0,12**	0,12**	0,24***	-0,06	0,09*	0,15**
Zelfde werkgever, andere functie	-0,08*	-0,01	0,07*	0,09	-0,01	-0,10
Zelfde werkgever en functie	ref.	ref.	ref.	0,01	-0,00	-0,00
R ²	,02	,01	,01			
Tevredenheid inhoud werk (1 = laag, 5 = hoog)						
Werd zzp'er	-0,23**	0,23*	0,45***	-0,37**	0,23*	0,60**
Bleef werknemer						
Andere werkgever	-0,24***	0,10**	0,34***	-0,21***	-0,01	0,20***
Zelfde werkgever, andere functie	0,03	0,20***	0,16***	-0,11*	-0,18***	-0,07
Zelfde werkgever en functie	ref.	ref.	ref.	-0,17***	-0,20***	-0,03
R ²	,04	,04	,03			
Loontevredenheid (1 = laag, 4 = hoog)						
Werd zzp'er	-0,04	-0,01	0,03	-0,16	-0,09	0,07
Bleef werknemer						
Andere werkgever	-0,09**	0,01	0,10***	-0,05	-0,09**	-0,04
Zelfde werkgever, andere functie	-0,03	0,04	0,07***	0,11**	0,09*	-0,02
Zelfde werkgever en functie	ref.	ref.	ref.	-0,14**	-0,13**	0,01
R ²	,04	,04	,00			
Algehele baantevredenheid (1 = laag, 4 = hoog)						
Werd zzp'er	-0,22**	0,23***	0,44***	-0,39**	0,05	0,44**
Bleef werknemer						
Andere werkgever	-0,30***	0,09**	0,39***	-0,21***	0,05	0,26***
Zelfde werkgever, andere functie	-0,04	0,07***	0,11***	-0,15***	-0,18***	-0,03
Zelfde werkgever en functie	ref.	ref.	ref.	-0,10**	-0,12**	-0,03
R ²	,03	,01	,03			

a Er is gecorrigeerd voor verschillen tussen de groepen in geslacht, leeftijd en opleidingsniveau

b Referentiecategorie: zelfde werkgever en functie, zonder (dreigende) werkloosheid

c * $p < ,05$, ** $p < ,01$, *** $p < ,001$

Bron: SCP (AAP '04-'14)

In het algemeen maakte het voor de effecten dus niet uit vanuit welke situatie men zzp'er werd: een zekere baan als werknemer of werkloosheid/dreigend baanverlies. Hypothese 6 werd dus verworpen. Het enige verschil was dat de algehele werktevredenheid van 'gedwongen' zzp'ers, hoewel gestegen, niet uitkwam boven die van werknemers zonder baan- of functieverandering én zonder (dreigende) werkloosheid. Bij de vrijwillige zzp'ers lag deze erboven.

Wat verder opvalt, is dat in het geval van (dreigende) werkloosheid een overstap naar zzp'erschap gunstiger uitpakte dan een overgang naar een andere werkgever of functie. Niet alleen groeide de autonomie in zo'n situatie meer, maar ook de tevredenheid met de inhoud van het werk nam sterker toe (zie tabel 3). Dat wijst op een sterk effect van het type werkvorm op de waarderingen, en veel minder van het 'gedwongen' karakter van de transitie. Het kan echter ook betekenen dat als mensen móéten zoeken naar iets anders, er net zo goed een selectie optreedt waarbij alleen degenen met behoefte aan ondernemerschap zzp'er worden.

Conclusies

Zzp'ers hebben doorgaans een grotere arbeidstevredenheid dan werknemers. Daarvoor zijn – grofweg – drie verklaringen denkbaar: de eerste is dat zelfstandigen een bepaald type mensen zijn: mensen die positiever in het leven staan en een grotere bereidheid hebben tot het nemen van risico's. Zulke mensen zouden wellicht onder alle omstandigheden hoger scoren op werk- en levenstevredenheid. De tweede verklaring is dat het niet de mensen zelf, maar juist de kenmerken van hun werk als zelfstandige zijn die voor een grotere tevredenheid zorgen: een hogere mate van autonomie, meer vrijheid, meer sturingsmogelijkheden. De derde mogelijkheid is dat het zit in de match tussen werkkenmerken en persoon: mensen die veel hechten aan autonomie, worden ondernemer, mensen die juist zekerheid wensen, kiezen voor loondienst. Mensen die sterk hangen aan de zekerheid van een vaste baan, wisselen wellicht niet zo snel van werkgever als hun huidige werk hen niet meer zo goed bevalt. Hierdoor kan hun tevredenheid achterblijven bij die van zelfstandigen.

In dit artikel proberen we deze verklaringen te onderscheiden, door na te gaan wat er gebeurt met de tevredenheid van mensen als ze zzp'er worden. Zit het vooral in de mensen zelf, dan zou een verandering van loondienst naar zzp'erschap weinig gevolgen hebben, zit het vooral in het werk, dan zou zo'n overstap voor iedereen positief uitpakken. Zit het hem vooral in de match, dan verwachten we een stijging van de tevredenheid bij mensen die vrijwillig de overstap maken, terwijl we geen stijging (of zelfs teruggang) zien bij mensen die vanuit werkloosheid of dreigend baanverlies, dus onder enige druk, zzp'er worden.

Onze resultaten, gebaseerd op data uit het Arbeidsaanbodpanel 2004-2014, wijzen in de richting van de tweede verklaring: het is vooral de overgang naar het zzp'erschap die tot een stijging van de autonomie, tevredenheid met de inhoud van het werk, en tevredenheid met het werk in het algemeen leidt. Wat daarbij opvalt, is dat de waardering van het werk ook groeit bij startende zzp'ers van

wie de baan in loondienst ophield of onder druk stond. Wel ligt in deze groep de algemene baantevredenheid, hoewel gestegen, iets onder die van zzp'ers uit eigen keuze.

Het ontbreken van duidelijk negatieve gevolgen van 'noodgedwongen' zzp'erschap ten opzichte van een vrijwillige overgang wijkt af van de resultaten van een eerdere, buitenlandse studie. Dit kan een achtergrond hebben in onze data. Een eerste verklaring is het relatief kleine aantal waarnemingen waarop onze studie gebaseerd is. Door de grotere standaardfouten zijn verschillen tussen kleine groepen minder nauwkeurig te schatten, en dus sneller ten onrechte niet significant. Een tweede verklaring is onze afbakening tussen 'onder enige druk' en vrijwillig. Deze is niet optimaal, zodat onderlinge verschillen minder duidelijk zijn. Bovendien: het 'onder enige druk' slaat vooral op de (dreigende) werkloosheid, en niet op expliciete dwang om als zzp'er aan het werk te gaan. Nu waren bij die eerdere studie mensen overigens ook niet gedwongen om zelfstandige te worden, want daar ging het om personen die vanuit werkloosheid met ondernemen waren gestart, vergelijkbaar dus met onze analyses. Maar in Groot-Brittannië, waar dat onderzoek plaatsvond, liggen werkloosheidsuitkeringen lager en duren ze veel korter dan in Nederland (CPB, 2015). Waarschijnlijk maakt dat de noodzaak om elk werk aan te pakken, desnoods als zelfstandige, groter. Binnen onze groep 'onder enige druk' zit wellicht dus nog steeds een flinke zelfselectie in de richting van personen die beter passen bij de eisen van het zzp'erschap dan bij de eisen van het werknemerschap. Interessant zou zijn om na te gaan of zij qua persoonlijkheidskenmerken misschien toch weinig verschillen van zzp'ers uit eigen keuze. Ook zou het goed zijn om te bezien (maar daar is ons aantal waarnemingen te klein voor) of deze zzp'ers na een aantal jaren zzp'erschap nog steeds tevreden zijn, of ze ook op langere termijn eigen baas blijven, en wat er met hun inkomen gebeurt.

Een andere mogelijke oorzaak van de toegenomen tevredenheid van zzp'ers die voorheen werkloos waren of daarmee werden bedreigd, is dat zij hun nieuwe situatie extra positief beoordelen, afgezet tegen de oorspronkelijke angst om met niets te eindigen: 'iets' is beter dan 'niets'. Het verschil in uitkomst met de Britse studie kan dat natuurlijk niet verklaren.

Maar toch: ondanks verhalen dat noodgedwongen zzp'erschap bijna automatisch leidt tot 'uitbuiting' en dat vooral lager opgeleiden dus beter af zijn als werknemer in plaats van zelfstandige, laten onze resultaten zien dat – op de dimensie van waardering van het werk – werknemers die de overstap naar zzp'erschap maken in het algemeen gelukkig zijn. Betekent dit nu dat blijvend of zelfs extra stimuleren van zzp'erschap wenselijk is? Daar zijn een paar kanttekeningen bij te plaatsen. Uit veel onderzoek blijkt dat de inkomenspositie van zelfstandigen niet altijd rooskleurig is: er is een grotere kans op armoede, en een behoorlijk deel van hen heeft geen pensioenvoorziening of arbeidsongeschiktheidsverzekering geregeld (CBS, 2016; De Vries & Van der Linden, 2014; Josten et al., 2014). Als mensen een goed inkomen uit hun werk genereren, dan zijn deze risico's wellicht beheersbaar, maar voor zelfstandigen met een onder druk staande inkomenspositie en zonder partner met een goed en zeker inkomen, kan de overstap naar zzp'erschap op de lange(re) termijn tot financiële problemen leiden. Bij besluiten

over blijvend of extra stimuleren van zzp'erschap dient de te verwachten inkomenskant dan ook in de afweging te worden betrokken.

Literatuur

- Ahn, T. (2010). Attitudes toward risk and self-employment of young workers. *Labour Economics*, 17(2), 434-442.
- Andersson, P. (2008). Happiness and health: Well-being among the self-employed. *The Journal of Socio-Economics*, 37(1), 213-236.
- Annink, A., Den Dulk, L., & Amorós, J.E. (2016a). Different strokes for different folks? The impact of heterogeneity in work characteristics and country contexts on work-life balance among the self-employed. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 22(6), 880-902.
- Annink, A., Den Dulk, L., & Steijn, B. (2016b). Work-Family Conflict Among Employees and the Self-Employed Across Europe. *Social Indicators Research*, 126(2), 571-593.
- Arabsheibani, G., De Meza, D., Maloney, J., & Pearson, B. (2000). And a vision appeared unto them of a great profit: evidence of self-deception among the self-employed. *Economics Letters*, 67(1), 35-41.
- Åstebro, T., Braunerhjelm, P., & Broström, A. (2013). Does academic entrepreneurship pay? *Industrial and Corporate Change*, 22(1), 281-311.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393-417.
- Benz, M., & Frey, B.S. (2004). Being independent raises happiness at work. *Swedish Economic Policy Review*, 11(2), 95-134.
- Benz, M., & Frey, B. S. (2008). Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy. *Economica*, 75(298), 362-383.
- Berglann, H., Moen, E.R., Røed, K., & Skogstrøm, J.F. (2011). Entrepreneurship: Origins and returns. *Labour Economics*, 18(2), 180-193.
- Bierings, H., Kooiman, N., & De Vries, R. (2015). Arbeidsmarkttransities in Nederland: een overzicht. In K. Chkalova, A. Goudswaard, J. Sanders, W. Smits, & R. van der Bie (Eds.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt. De focus op flexibilisering* (pp. 8-37). Den Haag/Heerlen: CBS.
- Binder, M., & Coad, A. (2013). Life satisfaction and self-employment: a matching approach. *Small Business Economics*, 40(4), 1009-1033.
- Caliendo, M., Fossen, F., & Kritikos, A.S. (2014). Personality characteristics and the decisions to become and stay self-employed. *Small Business Economics*, 42(4), 787-814.
- CBS (2014). *Achtergrondkenmerken en ontwikkelingen van zzp'ers in Nederland*. Den Haag/Heerlen: CBS.
- CBS (2016). Een op vijf zzp'ers verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Geraadpleegd 18 mei 2017 via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/05/een-op-vijf-zzp-ers-verzekerd-tegen-arbeidsongeschiktheid>.
- CBS (2017a). *Werkzame beroepsbevolking; gemiddeld inkomen*. Geraadpleegd 18 mei 2017 via <http://statline.cbs.nl/Statweb>.
- CBS (2017b). *Arbeidsdeelname; wisselingen arbeidspositie per kwartaal en jaar*. Geraadpleegd 19 mei 2017 via <http://statline.cbs.nl/Statweb>.
- Conen, W., Schippers, J., & Schulze Busschhof, K. (2016). *Self-employed without personnel. Between freedom and insecurity*. Düsseldorf: WSI. Institute of Economic and Social Research.
- CPB (2015). *Kansrijk arbeidsmarktbeleid*. Den Haag: CPB.
- De Vries, N., & Van der Linden, B. (2014). *Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen van zzp'ers. Resultaten zzp-panel meting II 2013*. Zoetermeer: Panteia.
- Donker van Heel, P., De Wit, J., Van Buren, D., Van der Aa, R., & Viertelhuizen, T. (2013). *Contractvormen en motieven van werkgevers en werknemers*. Rotterdam: Ecorys.

- Edwards, J.R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organization psychology, volume 6*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Ekelund, J., Johansson, E., Järvelin, M.-R., & Lichtermann, D. (2005). Self-employment and risk aversion – evidence from psychological test data. *Labour Economics*, 12(5), 649-659.
- FD (2014). Kabinet zet rem op wildgroei aan zzp'ers. *Het Financieele Dagblad*, 28-10-2014.
- Gesthuizen, M., & Dagevos, J. (2008). Mismatching of persons and jobs in the Netherlands: consequences for the returns to mobility. *Work, Employment & Society*, 22(3), 485-506.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
- Hamilton, B.H. (2000). Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns of self-employment. *The Journal of Political Economy*, 108(3), 604-631.
- Hartog, J., Van Praag, M., & Van der Sluis, J. (2010). If you are so smart, why aren't you an entrepreneur? Returns to cognitive and social ability: Entrepreneurs versus employees. *Journal of Economics & Management Strategy*, 19(4), 947-989.
- Hilbers, P., Houwing, H., & Vroonhof, P. (2015). Het succes van ondernemers vanuit de WW. *Economisch Statistische Berichten*, 100(4706S), 19-23.
- Hundley, G. (2001). Why and when are the self-employed more satisfied with their work? *Industrial Relations*, 40(2), 293-316.
- Hyytinen, A., Ilmakunnas, P., & Toivanen, O. (2013). The return-to-entrepreneurship puzzle. *Labour Economics*, 20, 57-67.
- Janssen, B., Torre, W., De Vroome, E., Mol, M., Janssen, B., & Van den Bossche, S. (2015). *Zelfstandigen enquête arbeid 2015: Methodologie en globale resultaten*. Den Haag: CBS.
- Josten, E., & Ester, P. (2005). *Quality of work life and work transitions: the Netherlands in European perspective*. Tilburg: OSA Institute for Labour Studies.
- Josten, E., Vlasblom, J.D., & Vrooman, C. (2014). *Bevrijd of beklemd? Werk, inhuur, inkomen en welbevinden van zzp'ers*. Den Haag: SCP.
- Judge, T.A., Piccolo, R.F., Podsakoff, N.P., Shaw, J.C., & Rich, B.L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 157-167.
- Kösters, L., & Souren, M. (2014). De toename van zzp'ers in Europees perspectief. *Economisch Statistische Berichten*, 99(4683), 247-249.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Lange, T. (2012). Job satisfaction and self-employment: autonomy or personality? *Small Business Economics*, 38(2), 165-177.
- Martinez, D., Mora, J.G., & Vila, L.E. (2007). Entrepreneurs, the self-employed and employees amongst young European higher education graduates. *European Journal of Education*, 42(1), 99-117.
- Ministerie van Financiën (2015). *IBO Zelfstandigen zonder personeel*. Den Haag: Ministerie van Financiën.
- Parasuraman, S., & Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22(5), 551-568.
- Prottas, D. (2008). Do the self-employed value autonomy more than employees? Research across four samples. *Career Development International*, 13(1), 33-45.
- Puri, M., & Robinson, D.T. (2007). Optimism and economic choice. *Journal of Financial Economics*, 86(1), 71-99.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

- Schaufeli, W.B., & Taris, T. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*, 26(2), 182-204.
- Shane, S., Nicolaou, N., Cherkas, L., & Spector, T.D. (2010). Genetics, the Big Five, and the tendency to be self-employed. *Journal of Applied Psychology*, 95(6), 1154-1162.
- Skriabikova, O.J., Dohmen, T., & Kriechel, B. (2014). New evidence on the relationship between risk attitudes and self-employment. *Labour Economics*, 30, 176-184.
- Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A.A. (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 29(6), 517-538.
- Van den Berg, N., Mevissen, J.W.M., & Tijsmans, N. (2009). *Zzp'ers en hun marktpositie*. Den Haag: RWI.
- Van den Born, A. (2009). *The drivers of career success of the job-hopping professional in the new networked economy. The challenges of being an entrepreneur and an employee*. Amsterdam: Born to Grow.
- Van der Torre, A., Van de Ven, H.A., & Dirven, H.J. (2016). *Duurzame Inzetbaarheid: zzp'ers versus werknemers*. Leiden: TNO.
- Van Echtelt, P., Croezen, S., Vlasblom, J.D., & De Voogd-Hamelink, M. (2016). *Aanbod van arbeid 2016*. Den Haag: SCP.
- Vlasblom, J.D., Josten, E., & De Voogd-Hamelink, M. (2013). *Aanbod van arbeid 2012*. Den Haag: SCP.
- Vlasblom, J.D., Van Echtelt, P., & De Voogd-Hamelink, M. (2015). *Aanbod van arbeid 2014. Arbeidsdeelname, flexibilisering en duurzame inzetbaarheid*. Den Haag: SCP.
- Von Greiff, J. (2009). Displacement and self-employment entry. *Labour Economics*, 16(5), 556-565.