

# Inhoudelijke verantwoording

*ZomerOndernemer 2017*



*Stichting The New Entrepreneur*

*Zwolle, 5 december 2017*



## Inhoud

1. Inleiding .....	6
2. Uitvoering projecten .....	7
3. Deelnemers .....	8
4. Successen projecten .....	10
5. Verbeterpunten projecten .....	13
6. Gestelde doelstellingen gehaald? .....	16
7. Onderzoek in samenwerking met promovendi Renske en Inge .....	17
8. Betekenis project binnen bestaande aanbod.....	23
9. Tenslotte.....	25

## De ZomerOndernemer projecten 2017

ZomerOndernemer heeft in 2017 plaatsgevonden in 10 regio's. Ten opzichte van 2016 is het project in 3 nieuwe regio's van start gegaan. In 2017 is ZomerOndernemer gestart in Amerstreek/Breda, Amersfoort, Arnhem, Flevoland, Oss-Berheze, Rotterdam, Utrecht-Stichtse Vecht, Westfriesland, Zeeland en IJsseldelta-Zwolle. Nieuwe regio's in 2017 waren: Arnhem, Utrecht-Stichtse Vecht, Westfriesland en IJsseldelta-Zwolle.

Net als in 2016 kende 2017 een landelijke finale. 10 finalisten steden in het Mac3Park Stadion in Zwolle tegen elkaar om de titel "ZomerOndernemer 2017". Onderstaand en op de volgende pagina de winnaars uit de diverse regio's. De finale werd gewonnen door Vincent Vis uit de regio Amersfoort met SmartCompare.



Lachom



Filawheel



Expat Nannies



Camperverhuur Wisse





**Helemaal Pluis**



**Peetsj Illustration**



**Scala Design**



**Solis Sound & Scenery**



**Charitz**



**SmartCompare**

## Onderstaand de bedrijven van een aantal winnaars

**Winnaar regio Zwolle: Lisette Schrijver, Helemaal Pluis, [www.helemaalpluis.com](http://www.helemaalpluis.com)**

Bedrijf: studio gespecialiseerd in grafische vormgeving, fotografie en illustratie. Met een passie voor drukwerk, want het mooiste moment van vormgeven is het vasthouden van een net gedrukte poster, tijdschrift, visitekaartje of ander pareltje.

**Winnaar regio Zeeland: Elian en Wahine Wisse, Camperverhuur Wisse, [www.camperverhuurwisse.nl](http://www.camperverhuurwisse.nl)**

Bedrijf: Fullservice camperverhuur.

**Winnaar regio Rotterdam: Myrthe en Esmee Hendriksen, Expatnannies, [www.expatsnannies.nl](http://www.expatsnannies.nl)**

Bedrijf: babysitservice en oppas voor expats.

**Winnaar regio Utrecht Stichtse Vecht: Sophie Jurrjens, Solis, Sound & Scenery, [www.solisscenery.com](http://www.solisscenery.com)**

Bedrijf: Aanbieden van soundwalks via app. Via een app kun je een wandeling maken door de natuur waarbij de muziek zich aanpast aan de omgeving.

## 1. Inleiding

### **Achtergrond van het project**

ZomerOndernemer (Summer Entrepreneur) is in 2010 vanuit Zweden geïmporteerd naar Flevoland in het kader van het Europese samenwerkingsproject Mini Europe. De eerste twee jaar is het project uitgevoerd op initiatief van de provincie Flevoland. Daarna is de stichting The New Entrepreneur (TNE) in het leven geroepen om het breder uitrollen van ZomerOndernemer te coördineren en te borgen. Inmiddels is het project ZomerOndernemer in 2017 actief geweest in 10 regio's in Nederland.

### **Doel van het project**

Het doel van ZomerOndernemer is het ontwikkelen van ondernemerskwaliteiten bij jongeren tussen de 15 en 22 jaar. Met het ontwikkelen van ondernemerskwaliteiten bedoelen wij; ondernemend **denken**, ondernemend **handelen** en **kennis** vergaren van alle aspecten die bij het ondernemerschap van belang zijn. Daarnaast willen wij bereiken dat meer jongeren daadwerkelijk een eigen bedrijf starten om het zelfstandig ondernemerschap in Nederland te stimuleren.

### **Inhoud**

In dit verslag worden de inhoudelijke activiteiten en resultaten van ZomerOndernemer 2017 beschreven ten behoeve van het NSVP. In hoofdstuk 2 wordt beschreven of de projecten volgens prognose zijn uitgevoerd, hoofdstuk 3 geeft een overzicht van de deelnemers en hoofdstuk 4 de bereikte resultaten, inclusief de uitkomst van de enquête onder de deelnemers. In hoofdstuk 5 worden de verbeterpunten van de projecten beschreven. In hoofdstuk 6 treft u aan of de gestelde doelen zijn bereikt. Hoofdstuk 7 behandelt het onderzoek dat is uitgevoerd door promovendi Renske en Inge. Ten slotte komt de betekenis van het project binnen het bestaande aanbod in hoofdstuk 8 aan bod.

## 2. Uitvoering projecten

### **Opleiding nieuwe trainers**

In 2017 is Stichting TNE begonnen met een kick off van het project ZomerOndernemer. De kick off was het officiële begin van het project ZomerOndernemer in Nederland. Samen met bestaande en nieuwe trainers werd vooruitgekeken en werden ervaringen en tips gedeeld met betrekking tot werven van deelnemers en zoeken van regionale funding.

Vervolgens zijn er in 2017 wederom een aantal nieuwe trainers en coördinatoren opgeleid om ervoor te zorgen dat het gedachtegoed, de uitvoering van de trainingen en het organiseren van de terugkomdagen en kick out op dezelfde manier wordt uitgevoerd. Er zijn 8 nieuwe trainers en coördinatoren in mei 2017 opgeleid. Ze hebben allen een training van drie dagen gevolgd die ook door de ZomerOndernemers gevolgd gaat worden.

Tijdens deze training zijn de methodiek, het draaiboek voor de training in de eerste week, de diverse documenten en de inhoud en manier van organiseren van de terugkomdagen en kick out besproken.

Tenslotte hebben we voor de gecertificeerde trainers en coördinatoren een opfris dag georganiseerd om de methodiek en training weer scherp te krijgen. Om het jaar worden trainers en coördinatoren opgefrist om niet alleen weer bij te spijkeren maar ook om elkaar weer te inspireren. In mei 2017 zijn 5 trainers en coördinatoren opgefrist.

### **Werving en selectie**

Al in februari 2017 is een start gemaakt met het werven van deelnemers. De deelnemers zijn op diverse manieren geworven. Via Facebook, voorlichting op scholen, voorlichting op jongerencentra, sportverenigingen, flyeracties op straat en via persberichten en advertenties. Deze grondige werving was nodig omdat anders dan vorig jaar de aanmeldingen en het bereik via facebook achter bleven. Vooral de aanwezigheid op scholen tijdens pauze uren werd aangegrepen om jongeren te werven.

### **De trainingen**

Met 314 potentiële deelnemers zijn intakegesprekken gevoerd. Daar zijn uiteindelijk 220 deelnemers van overgebleven die deelgenomen hebben aan de projecten ZomerOndernemer. Het project is vervolgens uitgevoerd volgens het oorspronkelijke concept bestaande uit een driedaagse training in de eerste week van de zomervakantie, 4 terugkomdagen iedere week volgend op de eerste week, een belastingcheck in de laatste week en een kick out in de laatste week van de zomervakantie.

Stichting TNE heeft de nieuwe trainers en coördinatoren input (documenten, richtlijnen, draaiboeken en een trainingskoffer met trainingsmaterialen) verstrekt om zorg te dragen voor een uniforme uitvoering van het project. Net als in 2016 was er een landelijke finale. Op 5 oktober 2017 vond in het Mac3Park Stadion in Zwolle de landelijke finale plaats. De 10 winnaars uit de regio's streden tegen elkaar om de titel ZomerOndernemer 2017. Vincent Vis met het bedrijf SmartCompare uit de regio Amersfoort was de uiteindelijke winnaar.

### 3. Deelnemers

ZomerOndernemer 2017 kende veel aanmeldingen. In totaal 314. Na de intakegesprekken bleven er 220 kandidaten over die deel hebben genomen aan de projecten ZomerOndernemer 2017. Figuur 1 laat een aantal belangrijke kengetallen zien.

## Kengetallen

Resultaat	Aantal
Aanmeldingen	314
Deelnemers	220
KvK inschrijvingen	50

Project	Aantal
Coördinatoren en trainers	22
Trainingsdagen	30
Bedrijfsbezoeken	44
Kick-outs	10
Landelijke finale	1

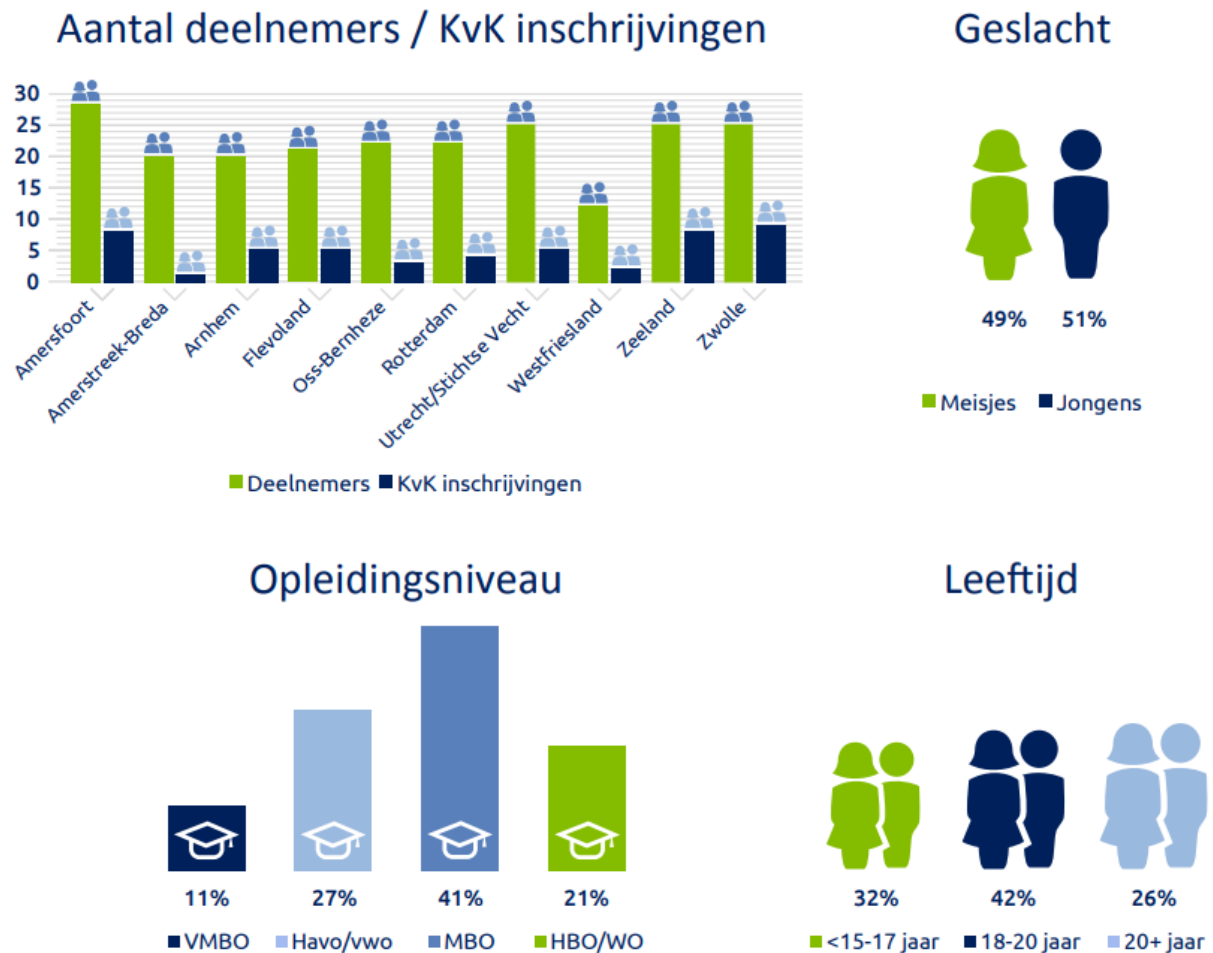
## Regio's

Amersfoort	Rotterdam
Amerstreek-Breda	Utrecht/Stichtse Vecht
Arnhem	Westfriesland
Flevoland	Zeeland
Oss-Bernheze	Zwolle

Figuur 1 Kengetallen ZomerOndernemer 2017

Figuur 2 geeft onder andere een beeld hoe de deelnemers over de regio's verdeeld waren. Daarnaast is ook duidelijk geworden dat er een groot verschil zit tussen het aantal aanmeldingen en deelnemers in de regio's Amersfoort, Rotterdam, Utrecht en Zeeland. Net als in 2016 was in deze regio's deze trend te zien. Veel aanmeldingen, waarbij ook vroege aanmeldingen (februari en maart). Echter bij intake bleek dat velen al een vakantiebaan hadden of al werk hadden gevonden. Inschrijving voor ZomerOndernemer werd gedaan als alternatief voor het geval geen vakantiebaan of reguliere baan werd gevonden. Het grote aantal afvallers in Zeeland viel net als in 2016 vooral te verklaren uit de grote reisafstand en grote van de totale Provincie. Ook in deze regio veel interesse, maar toch veel afvallers ondanks dat de trainingslocatie en terugkomlocaties bekend waren.





Figuur 2 Resultaten ZomerOndernemer 2017

Bovenstaande gegevens geven aan dat er dit jaar meer jongens dan meisjes hebben deelgenomen. Dit in tegenstelling tot 2016 waarbij er meer meisjes dan jongens deelnamen. Tevens bleek dat er voornamelijk Havo/VWO en MBO studenten hebben meegedaan. Qua leeftijd zagen we dat er een mooie verhouding was tussen de diverse leeftijdscategorieën. Dit maakt met de doelstelling van het project. Het maakt niet uit welke leeftijd, welk geslacht of welk opleidingsniveau de deelnemers hebben. Ze hebben één ding gemeenschappelijk en dat is de drive om een eigen bedrijf te starten. En juist de verschillen in leeftijd, opleiding en geslacht geven de groep een extra dynamiek om elkaar te helpen in het ontwikkelen van haar bedrijfsplan.

## 4. Successen projecten

### **Landelijk**

ZomerOndernemer was in 2017 vergelijkbaar met 2016. Met 220 deelnemers afkomstig uit 10 regio's en 23 trainers/coördinatoren was ZomerOndernemer niet alleen in aantallen, maar ook in bereik vergelijkbaar met 2016. En dat terwijl er in 2017 een regio minder was dan in 2016. Dit succes bleef niet onopgemerkt bij de pers, publiek en bij de overheid.

### **Fantastische winnaars**

De 10 regio's leverde 10 fantastische winnaars op die tegen elkaar streden tijdens de landelijke finale. Inmiddels raakt ZomerOndernemer in Nederland steeds meer bekend. Tijdens de landelijk finale waren er dan ook een aantal vertegenwoordigers van nieuwe regio's die in 2018 ook ZomerOndernemer in hun regio willen organiseren.

### **Media-aandacht**

Er is veel media-aandacht geweest op offline en online media. Daarbij zijn de sponsors en subsidiegevers genoemd als partijen die het project ZomerOndernemer mogelijk maken om in Nederland te kunnen bestaan en te kunnen doorgroeien.

### **Persaandacht**

Voor wat betreft de regionale ZomerOndernemer projecten zijn de regionale media benaderd voor de hoogtepunten van het traject; de kick-off en afsluitende bijeenkomst en tussendoor om bijvoorbeeld individuele ZomerOndernemers in de spotlight te zetten. In bijgaand mediadocument treft u een overzicht aan in welke media ZomerOndernemer is verschenen.

### **Nieuwsbrieven**

In 2017 zijn voor het project ZomerOndernemer nieuwsbrieven verstuurd gericht aan stakeholders en trainers/coördinatoren. Daarin kwamen vooral verhalen van deelnemers, trainers en subsidieverstrekkingen naar voren en werden er leuke nieuwsfeiten rondom de projecten gedeeld.

### **Regionale successen**

Naast de veelvuldige persaandacht die het project ZomerOndernemer heeft gehad in de diverse regio's heeft het project ook een aantal "verse" ondernemers opgeleverd. In totaal zijn uiteindelijk 50 ondernemers tijdens en na het project van start gegaan. In de eindevaluatie gaven de deelnemers aan dat ze erg veel aan het project hebben gehad. Uit de reacties valt het volgende te destilleren:

91% van alle respondenten vindt het programma uitstekend.

90% weet na afloop van het project wat nodig is om een eigen bedrijf te starten.

89% heeft nuttige contacten opgedaan voor het eigen bedrijf.

88% is beter in staat om contacten te leggen.

Uit de eindevaluatie onder deelnemers valt te halen dat de gemiddelde deelnemer een 18-jarige vrouw is van mbo-niveau en via Facebook in aanraking met ZomerOndernemer is gekomen. Ze vond ZomerOndernemer leerzaam en leuk en is het meest positief over de trainers en kick out.

### **Wat vinden de deelnemers zelf?**

Wij zijn natuurlijk trots op onze projecten, maar worden nog blijer van de positieve reacties van deelnemers. Het doel om Nederland ondernemender te maken zou niet succesvol zijn als onze deelnemers niet blij zijn met onze projecten. Om te laten zien dat onze projecten meerwaarde hebben, staan hieronder enkele profielen van onze deelnemers van het afgelopen jaar.



***Naam: Sophie Jurjens  
Bedrijf: Solis, Sound & Scenery  
Winnaar ZomerOndernemer  
Utrecht***

Als Master of Art Science componeer ik muziek en heb ik onderzoek gedaan naar muziek en de werking van het landschap. Toen ik tijdens een wandeling bij het aflopen van een brug toevallig een ander stukje muziek hoorde, kreeg ik een idee. Ik besloot muziek te componeren die passend was bij de verschillende omgevingen van een wandelroute. Al snel was ook het idee voor een app geboren, want het leek mij fantastisch om mijn muziek met andere wandelaars te delen. Het is ook mijn plan om in samenwerking met horeca en winkels op de route, kortingen aan te bieden.

Elke dag ga ik vroeg uit de veren om met een smoothie in de hand mijn omgeving te verkennen en inspiratie op te doen bij wat ik zie. Toen ZomerOndernemer op Facebook voorbijkwam, zag ik een kans om echt een bedrijf op te zetten met mijn idee. Ineens was er zoveel hulp beschikbaar. Dat ik echt ondernemer kon worden met de steun van ZomerOndernemer en drie coaches, raakte me diep. Naast muzikant werd ik een ondernemer die stevig in haar schoenen staat. Het winnen van de titel in de regio Utrecht gaf mij de bevestiging dat ik echt goed bezig was. Dat mijn bedrijf nu echt van de grond komt en niet meer alleen in mijn hoofd zit, voelt heerlijk.

De World Health Organisation heeft voorspeld dat burn-out klachten in 2020 de nummer 1 oorzaak zijn van arbeidsongeschiktheid. Mijn app met rustgevende muziek heeft een helende werking en kan bijdragen aan het verminderen van stress. Inmiddels heb ik bij de gemeente Amsterdam-Oost een subsidie aangevraagd van € 10.000, - en ik verneem in december 2017 of deze wordt toegekend. Het is mijn droom dat mijn app in 2030 wereldwijd wordt gebruikt.



**Naam: Esmée en Myrthe  
Hendriksen  
Bedrijf: ExpatNannies  
Winnaars ZomerOndernemer  
Rotterdam**

Naast mijn studie aan de Universiteit Leiden deed ik, Esmée, regelmatig oppaswerk bij expats in Den Haag. Op een gegeven moment kreeg ik zoveel aanvragen voor oppaswerk dat ik wel een bedrijf zou kunnen beginnen. Mijn omgeving was niet meteen enthousiast over dit idee aangezien je als jongere al ontzettend druk bent met je studie.

Mijn zus Myrthe zag het project ZomerOndernemer op Facebook en enthousiasmeerde mij om er samen met haar, aan mee te doen. Het was in de vakantie dus de familie hadden we ook vrij snel mee. Tijdens het project was er een constante positiviteit die erg prettig was. ZomerOndernemer was voor ons het steuntje in de rug om echt een bedrijf op te zetten. We hebben inhoudelijk veel praktische kanten van het ondernemerschap geleerd, zoals leren netwerken, de boekhouding en het onderhoud op social media, waaronder een YouTube branding cursus. We vonden vooral de regionale kick out super. Het was mooi om te horen hoe ver iedereen met zijn bedrijf was aan het eind van het traject.

We hebben een klantenbestand met tien families en dertig studenten in dienst die bij deze families oppassen. Ondertussen hebben we radio optredens gehad in Vlaardingen en bij de DutchbuzZ expat in Den Haag. Ons promotiemateriaal hangt op alle internationale scholen in Den Haag. In Den Haag (ons huidige werkgebied) wonen 50.000 expats en in de toekomst willen wij uitbreiden naar Amsterdam waar maar liefst 150.000 expats wonen. We vinden het contact leggen met expats en studenten het allerleukst.



## 5. Verbeterpunten projecten

Ieder ZomerOndernemer seizoen houden wij aan het begin en na afloop van de projecten een enquête onder de deelnemers van de ZomerOndernemer projecten en een evaluatiebijeenkomst voor trainers en coördinatoren.

Uit die twee evaluaties komen een aantal verbeterpunten naar voren die wij trachten door te voeren in het nieuwe seizoen om ZomerOndernemer nog verder te optimaliseren. Naar aanleiding van de evaluatie van 2016 zijn er in 2017 een aantal verbeterpunten doorgevoerd:

- Korte krachtige kick out
- Meer persoonlijke begeleiding
- Inbouwen van bezoek aan netwerkbijeenkomsten tijdens terugkomdagen
- Aanpassing contract deelnemers m.b.t. voorkomen van 'no show'
- Ontwikkeling werkboek deelnemers
- Afscheid van niet functionerende trainers/coördinatoren
- Opleiding van oud ZomerOndernemers als junior trainers

### **Verbeterpunten uit evaluatie met deelnemers**

Uit de evaluatie met deelnemers kwamen vooral veel positieve geluiden naar voren. Van leuk en leerzaam tot het ontwikkelen een andere manier van denken die voor de rest van het leven belangrijk kan zijn. Het programma en de trainers werden als zeer goed ervaren. Maar er kwamen toch een aantal punten naar voren die doorgevoerd gaan worden.

#### Behoeftte aan onderling contact na ZomerOndernemer:

In meerdere regio's gaven de deelnemers aan dat ze het jammer vonden dat het project eindigde in de laatste week van de zomervakantie. Er is een duidelijke behoefte om ook na de projectperiode met de regionale groep in het najaar een aantal keren samen te komen. Er is wel een Alumnivereniging maar er blijkt een sterke regionale behoefte te zijn. Wij overwegen om samen met de Alumnivereniging regionale bijeenkomsten te organiseren in het najaar voor de groep die in de zomer heeft meegedaan aan ZomerOndernemer. Zo is er een reünie en heeft de Alumnivereniging de mogelijkheid zichzelf te presenteren.

#### Behoeftte aan langer durende terugkombijeenkomsten

De wekelijkse terugkombijeenkomsten van een dagdeel bevatten 3 elementen: bedrijfsbezoek en rondleiding, presentatie gastspreker en intervisie. De deelnemers geven aan dat een dagdeel soms te kort is en hebben behoefte aan meer tijd voor de inhoudelijke presentatie van gastsprekers en meer tijd voor de onderlinge intervisie. Inmiddels hebben we met de coördinatoren afgesproken dat we de terugkombijeenkomsten oprekken tot anderhalf dagdeel.

#### Deelnemers verbazen zich over het gratis karakter van het project

*“Zomerondernemer was een fantastisch traject. Ik blijf me erover verbazen dat dit gratis was om aan deel te nemen.”* Dit is een reactie die we regelmatig in de evaluatie terugzien. Wij vinden het echter belangrijk dat iedere jongere aan het project kan deelnemen ongeacht de draagkrachtigheid van de

jongeren of de ouders. Wij zouden het zonde vinden als getalenteerde jongeren niet mee kunnen doen omdat ze een eventuele deelname fee niet kunnen betalen.

### **Verbeterpunten naar aanleiding van evaluatie met trainers en coördinatoren**

Tijdens de evaluatie met trainers en coördinatoren constateerden we wederom dat er heel veel goed georganiseerd was en dat het basisprogramma (driedaagse training, terugkomdagen, administratiecheck en kick out) vooral niet gewijzigd moest worden. Dit tevens naar aanleiding van positieve geluiden van de deelnemers. In de groepsdiscussie kwamen een aantal verbeterpunten naar boven die ook gelijk zijn opgepakt.

#### Behoeftte aan regionaal overleg tijdens de werving van deelnemers en sponsoren

Met name de coördinatoren geven aan behoefte te hebben aan een extra bijeenkomst om ervaringen te delen op het gebied van het werven van sponsoren en deelnemers. Ieder jaar wordt er een kick out georganiseerd om ZomerOndernemer samen met de coördinatoren en trainers te starten. In 2018 vervroegen we deze bijeenkomst zodat we in januari het seizoen met de coördinatoren aftrappen en tevens aandacht te schenken aan sponsorwerving. Vervolgens organiseren we in maart een volgende bijeenkomst om met elkaar te sparren en tips uit te wisselen over het werven van deelnemers.

#### Efficiënte manier van werven van deelnemers

Het werven van deelnemers kost in vergelijking met voorgaande jaar veel tijd. Vaak zijn coördinatoren aanwezig op scholen om tijdens de pauze deelnemers te werven. De coördinatoren geven aan dat dit erg arbeidsintensief is. We hebben besloten om in 2018 ons in de werving te laten ondersteunen door "oud" ZomerOndernemers, de Alumnivereniging en studenten te laten werven als stage opdracht. Daardoor worden de coördinatoren ontlast en worden potentiële deelnemers aangesproken door leeftijdsgenoten, wat een snellere klik zal geven met het project.

### **Verbeterpunten volgens dagelijks bestuur**

Het afgelopen ZomerOndernemer seizoen is het dagelijks bestuur bij alle regio's op bezoek geweest tijdens de driedaagse training, een terugkomdag en de kick out. Naar aanleiding daarvan en de resultaten van de regio's zijn individuele gesprekken gevoerd met coördinatoren en trainers. We zijn tot de volgende verbeterpunten gekomen:

#### Bezoekers op website en Facebook blijven triggeren

Wij merken dat naar aanleiding van de Facebook- en Instagramcampagnes veel potentiële deelnemers de website bezoeken, maar zich vervolgens niet aanmelden. In samenwerking met een online marketingbureau zullen we onze site "slimmer" gaan inrichten. Zo kunnen we beter testen welke advertenties en foto's het beste werken en experimenteren met verschillende advertentieteksten.

Daarnaast kunnen we bezoekers die op de site zijn geweest en de registratie niet hebben afgemaakt volgen met (aangepaste) advertenties. Wanneer zij alsnog aanmelden stoppen de advertenties. Tevens kunnen we een profiel opstellen van mensen die het meeste op de links klikken, met dit profiel zullen we extra adverteren op deze doelgroep, om zo kans op relevante bezoekers te vergroten.

### Meer gebruik van online marketing

Om jongeren nog beter te bereiken zullen we ons meer moeten gaan toeleggen om ze digitaal te bereiken anders dan via Facebook of Instagram. Google biedt hulp middels een retargeting netwerk. Iedereen die op onze site is geweest kunnen we bereiken door advertenties te tonen. Deze worden getoond op sites als nu.nl, buienradar.nl etc. Jongeren klikken hier doorgaans op en het is weer een stukje zichtbaarheid.

### Opleiden en inhuren van meer oud ZomerOndernemers als trainer en coördinator

In 2017 hebben we in Flevoland en Rotterdam gewerkt met oud ZomerOndernemers. In Rotterdam alleen als trainer en in Flevoland hebben we geëxperimenteerd met een coördinator en trainer die in eerdere jaren als deelnemers hebben deelgenomen. Zowel de stakeholders als de nieuwe deelnemers lieten positieve geluiden horen. We gaan in 2018 in de nieuwe regio's combinaties maken van "oude" en "jonge, oud deelnemers" als trainer en coördinator.

## 6. Gestelde doelstellingen gehaald?

### De gestelde projectdoelen volgens de aanvraag:

1. Jongeren laten kennis maken met het ondernemerschap;
2. Het ontwikkelen van een ondernemende mindset bij jongeren;
3. Ontwikkelen project ZomerOndernemer in 4 nieuwe regio's;
4. Na afloop is 30% van de jongeren een eigen bedrijf gestart en geeft 80% een goed aan het project. Tevens geeft 80% aan dat ze een netwerk en contacten hebben opgebouwd waarmee ze beter in staat zijn een eigen bedrijf te starten en/of te gebruiken voor het vinden van een baan.

Deze projectdoelen zijn in ruime mate behaald. Dit blijkt tevens uit de enquêtes onder de deelnemers. Gemiddeld 96% geeft aan na het project ZomerOndernemer succesvol een eigen bedrijf te kunnen starten en 95% geeft aan te weten wat er nodig is om een eigen bedrijf te starten. Voor wat betreft het ontwikkelen van een ondernemende mindset is 90% goed in het zien van kansen, 91% kan nieuwe ideeën bedenken en 87% geeft aan alternatieve ideeën te kunnen bedenken. Ook blijkt dat 94% in staat is om een goed alternatief plan te bedenken als het eerste plan niet lukt. Daarbij geeft 92% aan anderen goed te kunnen overtuigen (of iets te verkopen) en heeft 89% een goed inlevingsvermogen in de ander of in de klant. Hetgeen bijdraagt tot vergroting van de zelfredzaamheid.

In 2017 is ZomerOndernemer gestart in vier nieuwe regio's: Arnhem, Utrecht-Stichtse Vecht, Westfriesland en de combinatie regio Zwolle-IJsseldelta met als uitbreiding Meppel/Steenwijk. Het aantal startende ondernemers is niet volgens prognose gehaald. 23% heeft zich bij de Kamer van Koophandel ingeschreven terwijl we 30% hadden voorspeld. Uit navraag in de regio's blijkt dat er nog een aantal inschrijvingen gepland zijn, maar die hebben we niet meegenomen ten tijde van het schrijven van deze verantwoording.



## 7. Onderzoek in samenwerking met promovendi Renske en Inge

Ten behoeve van kennisontwikkeling bij het programma ZomerOndernemer zijn promovendi Renske van Geffen en Inge Wolsink gekoppeld aan het project ZomerOndernemer. Zij hebben de individuele veranderingen onderzocht van de deelnemers die hebben meegedaan. Ook hebben ze inzicht gekregen in de psychologische processen die aan de gang zijn bij deelnemers die uiteindelijk géén eigen bedrijf starten. Na enkele brainstormsessies is de volgende onderzoeksopzet geformuleerd.

### **Onderzoeksvragen en verzoeken van Zomerondernemer**

Zomerondernemer wil graag inzicht krijgen in de individuele veranderingen die de deelnemers ondergaan. Op dit moment hebben zij als harde maat of de deelnemers al dan niet een bedrijf hebben opgericht, ze baseren zich dus op KvK cijfers. Wat Zomerondernemer graag wil is ook inzicht krijgen in de psychologische processen die aan de gang zijn bij deelnemers die uiteindelijk géén eigen bedrijf opstarten. Daarnaast heeft Zomerondernemer ons gevraagd of het mogelijk is dat het onderzoek zo is opgezet dat zij de metingen in komende jaren kunnen blijven herhalen. Wij zullen het onderzoek dus zo opzetten (en mogelijk studenten of andere onderzoekers in de toekomst instrueren) dat het zelf kunnen gebruiken in de toekomst. Mogelijk kan één van ons als onderzoeker bij herhaalde metingen betrokken blijven aangezien de persoonlijke ontwikkeling van deze jongeren over tijd voor ons ook een interessant onderwerp is.

Er zijn 3 kernthema's die van belang zijn, waar een aantal sub-vragen onder vallen.

#### **1. Persoonlijke ontwikkeling**

- Hebben jongeren na afloop van het zomerprogramma meer zelfvertrouwen?
- Laten ze een verandering in algemene motivatie zien?
- Laten ze meer creativiteit zien?
- Ervaren ze meer zelf-controle?

#### **2. Het 4 fase model van proactiviteit**

Dit model beschrijft de vier fasen van proactiviteit. Onze veronderstelling is dat ZomerOndernemer deelnemers leert proactief te zijn, en het leren doorlopen van dit proces deelnemers ook op andere vlakken vooruit kan helpen. Het proactieve proces bestaat uit de onderstaande fasen:

1. Proactieve Doelen
2. Proactieve Planning
3. Proactieve Implementatie
4. Proactieve Reflectie (bijstellen Doelen / Planning / Gedrag)

Zomerondernemer hoopt vooral dat er in fase 3 en 4 een algemene verbetering optreedt, dat deelnemers in het algemeen weerbaarder worden, beter met teleurstelling en tegenslagen kunnen omgaan, en flexibeler en zelfredzamer worden.

De onderzoeksvraag is dus of deelnemers na ZomerOndernemer meer proactieve implementatie en reflectie laten zien, en of dit effect stabiel blijft over tijd (dus ook een paar maanden later nog waarneembaar is).

Wij kunnen bij ZomerOndernemer alleen progressie over tijd volgen, maar we hebben wel twee vergelijkingsgroepen:

1. De groep van WIN, die niet dit programma gevolgd heeft, maar ook doelen, plannen, gedrag en reflectie rapporteren.
2. De groep die zich wel inschrijft voor ZomerOndernemer, maar die uiteindelijk niet meedoet.

### **3. Individuele verschillen tussen afvallers en deelnemers**

Naast een verschil in persoonlijke ontwikkeling tussen afvallers en deelnemers aan het Zomerprogramma, verwacht ZomerOndernemer ook dat er bij voorbaat al individuele verschillen zijn tussen afvallers en deelnemers, dit kan zijn op:

1. Moment van aanmelden (vroegge aanmelders vallen eerder af dan late aanmelders)
2. Persoonlijkheid (te denken aan bijvoorbeeld impulsief vs. planmatig, beloning vs. straf georiënteerd, promotie vs. preventie focus).
3. Opleidingsniveau
4. Regio
5. Recrutementmethode

De onderzoeksvraag is dus of wij individuele verschillen kunnen waarnemen, en of we wat dat betreft aanbevelingen kunnen doen om in de toekomst methoden van recruitment per doelgroep aan te passen.

Als laatste wil de NSvP graag dat er in de nieuwe regio's 'iets' wordt toegevoegd dat nieuw is. Wat dat precies moet worden, daar moeten we nog even over nadenken. We zouden een kleine proactiviteit training kunnen organiseren, maar dat moet dan wel iets zijn dat ook echt gevalideerd is. We hebben collega's uit het buitenland die hierin expert zijn, we zouden kunnen kijken of we met hen iets kunnen opzetten. Een alternatief is dat we in de nieuwe groepen uitleg geven over het vier fasen model van proactiviteit (doelen / planning / implementatie / reflectie), en ze hier mogelijk mee laten oefenen.

#### **Resultaten onderzoeksvragen**

Om bovenstaande onderzoeksvragen te meten zijn de deelnemers middels een online survey geënkquêteerd. Om een hoge respons te krijgen hebben we tevens een prijs van € 100,- beschikbaar gesteld voor één van de deelnemers die de enquête had ingevuld. Uiteindelijk heeft de enquête onderstaande resultaten opgeleverd.

#### **Resultaten Online Survey ZomerOndernemer**

- 38 deelnemers eerste survey
- 24 deelnemers aan beide surveys
- 4 niet-deelnemers 1e survey.

#### **Over de respondenten**

Er waren te weinig deelnemers voor statistische analyse, de resultaten zijn beschrijvend.

De deelnemers waren:

- Gemiddeld 18 jaar oud
- 17 mannen en 21 vrouwen
- Gelijk verdeeld over MBO/HAVO/VWO/HBO

De niet-deelnemers waren:

- Gemiddeld 18 jaar oud
- 2 mannen en 2 vrouwen
- Deden VWO/HBO/WO

Aan beschrijvende onderzoeksresultaten kunnen geen conclusies over groepen worden verbonden. De resultaten gelde alleen voor deze deelnemers. Op basis van deze resultaten kunnen geen voorspellingen worden gedaan over toekomstige projecten van ZO; zij geven slechts een schets van een klein deel van de deelnemers uit 2017.

## **Deelnemersprofiel**

### **Verschillen**

- **Leer oriëntatie:** Gemiddeld genomen zijn de deelnemers gemotiveerd om te leren en kijken ze daarbij vooral naar hun eigen ontwikkeling over tijd. Deelnemers scoren consistent hoog op deze meting van leer oriëntatie (er is weinig variatie).
- **Proactieve Persoonlijkheid:** De deelnemers zeggen van zichzelf meer initiatief te nemen dan de niet-deelnemers. Dit is een persoonlijkheidskenmerk die proactiviteit kan voorspellen. Uitzonderlijk is dat, van de deelnemers, niemand zich totaal niet proactief beoordeelt.

### **Overeenkomsten**

**Prestatie oriëntatie:** Zowel deelnemers als niet-deelnemers hadden een zeer gemiddelde score op prestatie oriëntatie. Dit wil zeggen dat ze zichzelf niet bovengemiddeld vergelijken met anderen. Dit is vooral interessant in combinatie met de score op leer oriëntatie. De deelnemers zijn duidelijk gemotiveerd door leermogelijkheden, waar voor de niet-deelnemers geen duidelijk voorkeur is op te merken in de motivatie voor leren dan wel presteren.

### **Proactieve Doeloriëntaties: intro**

Het programma van ZomerOndernemer is gericht op het ondernemersvak, waarin een persoon zelf proactief aan de slag moet. Het belangrijkste doel van de vragenlijst was dus om in kaart te brengen of ZomerOndernemer erin slaagt om dit proactieve proces bij deelnemers te bevorderen. Wij hebben daarom 4 fases van proactiviteit gemeten, zowel voor als na deelname aan het ZO programma.

1. **Voorstellingsvermogen:** in hoeverre zijn de deelnemers bezig met het uitdenken van hetgeen ze willen bereiken?
2. **Planning:** in hoeverre zijn de deelnemers bezig de stappen die nodig zijn om hun doelen te bereiken uit te denken?
3. **Uitvoering:** in hoeverre zetten de deelnemers daadwerkelijk stappen richting het behalen van hun doelen?

4. Reflectie: in hoeverre trekken de deelnemers lessen voor hun doelgerichtheid op basis van het verleden?

Voor dit deel kijken we alleen naar de 24 deelnemers die twee vragenlijsten hebben beantwoord om de antwoorden vooraf en achteraf te kunnen vergelijken.

### **Proactieve Doeloriëntaties**

#### **Vooraf**

1. Voorstellingsvermogen: De meeste deelnemers geven aan hier actief mee bezig te zijn (geen lage scores), gemiddeld gezien doen ze dit relatief vaak.
2. Planning: Ook dit doen alle deelnemers in zekere mate.
3. Uitvoering: Het bewust actief stappen ondernemen wordt minder gedaan dan de eerste twee stappen. Hierin kan het programma dus ondersteuning bieden.
4. Reflectie: Hierin verschillen de deelnemers onderling het meest. Daarnaast zijn er heel laagscorende deelnemers, maar geen extreem hoogscorende deelnemers. Dit is dan ook de meest geavanceerde stap van het proactieve proces.

#### **Achteraf**

1. Voorstellingsvermogen: Er is hier gemiddeld een heel kleine toename te zien.
2. Planning: Hier is de grootste toename te zien. Belangrijk: de laagst voorkomende score is opgehoogd. Dit betekent een goed gespreide toename in planning.
3. Uitvoering: Een lichte, maar eenduidige toename in de score. Het lijkt erop dat de meeste deelnemers meer met de uitvoering zijn gaan doen.
4. Reflectie: Een lichte toename, met wederom een verhoging van de laagste score. Dit betekent dat vooral vooraf niet reflecterende deelnemers reflectieve hebben meegenomen als leerpunt.

### **Perspectieven: intro**

We hebben onderzocht hoe de deelnemers zichzelf zien, toegespitst op vier onderwerpen:

1. Zelfvertrouwen: In hoeverre zijn de deelnemers zeker van zichzelf? We hebben gekozen voor een maat die specifiek ingaat op professionele identiteit.
2. Carrière Optimisme: In hoeverre zijn de deelnemers optimistisch over hun kansen op de arbeidsmarkt?
3. Carrière Flexibiliteit: Hoe groot schatten de deelnemers hun adaptief vermogen in op de arbeidsmarkt?
4. Ondernemerschap: In hoeverre zien de deelnemers zich als ondernemers? Voor dit deel kijken we alleen naar de 24 deelnemers die twee vragenlijsten hebben beantwoord om de antwoorden vooraf en achteraf te kunnen vergelijken.

### **Perspectieven**

#### **Vooraf**

1. Zelfvertrouwen: Over het algemeen zien de deelnemers hun kunnen in een professionele setting positief in.



2. Carrière Optimisme: De deelnemers zijn niet optimistisch over hun carrière kansen. Ze zijn het hier ook vrijwel over eens.
3. Carrière Flexibiliteit: De deelnemers zien hun aanpassingsvermogen een stuk beter in dan hun huidige carrièrekansen. Ook hier zijn ze eenduidig in.
4. Ondernemerschap: Het hoogste gemiddelde van alle metingen. De deelnemers zien duidelijk een ondernemer in zichzelf.

### **Achteraf**

1. Zelfvertrouwen: We zien een kleine, maar niet zorgwekkende afname. Dit is gebruikelijk in een groep die in een leerproces zit.
2. Carrière Optimisme: Een kleine, maar duidelijke toename. Voor alle deelnemers lijkt hier een zeer nodige stap gemaakt te zijn.
3. Carrière Flexibiliteit: En duidelijke toename in carrière flexibiliteit. De meeste deelnemers schatten zichzelf als bovengemiddeld flexibel in.
4. Ondernemerschap: Hier zien we een duidelijke afname, maar vooral een veel grotere spreiding. Dit duidt op een beter beeld van ondernemen. Maar ook voor sommigen de conclusie dat dit (nu) niets voor hen is.

### **Conclusies**

- De deelnemers zijn gedreven, diverse jongeren die al een zekere mate van proactiviteit hebben: ze geven aan vaak initiatief te nemen, en ze bedenken en plannen proactieve doelen en acties. Ze zijn niet uit op prestatie, maar zijn vooral gemotiveerd om te leren.
- De deelnemers laten groei zien in het proactieve doel proces. Vooral de laatste twee stappen (proactieve uitvoering en reflectie) lijken verbeterd te zijn na deelname aan het ZomerOndernemer programma. Dit is vooral het geval bij deelnemers die voor het programma laag scoorden op deze twee stappen van het proces.
- Na deelname aan de ZomerOndernemer lijken de deelnemers een duidelijker beeld te hebben van hun professionele identiteit. Hoewel ze niet meer zelfvertrouwen hebben, hebben ze wel beter (en wellicht realistischer) beeld van op hun positie op de arbeidsmarkt en hun rol en kansen als ondernemer.

## 8. Betekenis project binnen bestaande aanbod

Veel projecten gericht op de combinatie studenten en ondernemerschap kenmerken zich dat het veelal op school plaatsvindt. De doelstelling van ZomerOndernemer is vooral een project dat zich buiten de schooldeuren begeeft en een sterke link heeft met het bedrijfsleven. Zo hebben de trainingen plaatsgevonden op externe locaties en waren de ZomerOndernemers tijdens de terugkommiddagen te gast bij bedrijven uit de regio. Bovendien zijn de ZomerOndernemers gekoppeld aan een zakenvriend om mee te sparren. Daarmee kregen de ZomerOndernemers een enorm netwerk aangereikt. Veel groter dan de traditionele projecten die in school plaatsvinden. Daarbij richt ZomerOndernemer zich op de préfase. Jongeren laten ervaren wat het ondernemerschap inhoudt en kennis laten maken met het bedrijfsleven in zijn of haar regio.

Maar ZomerOndernemer raakt ook een maatschappelijk kader. Eén op de acht werkende Nederlanders verdient zijn geld als ondernemer. Daarmee is Nederland een van de meest ondernemende landen in Europa en ondernemender dan de Verenigde Staten. Van de kenniseconomieën in Europa heeft geen enkel ander land meer nieuw en aankomend ondernemerschap dan Nederland. Dat is een positieve ontwikkeling. Ondernemers zijn de drijvende kracht achter onze economie.

Steeds meer jongeren zijn gemotiveerd om te ondernemen. Ongeveer tweederde van de studenten ziet zichzelf als een ondernemend persoon, waarbij ondernemerschap een belangrijk onderdeel is van de beroepswens. Dit is een verdubbeling ten opzichte van zeven jaar geleden. De kans is dan ook groot dat de generatie jongeren die nu opgroeit ergens in zijn of haar carrière een periode ondernemer is. Wel is het voor duurzaam ondernemerschap belangrijk dat jongeren de juiste houding, kennis en vaardigheden hebben. Naast innovatieve ondernemers zijn ook ondernemende werknemers belangrijk voor een sterke economie. De Nederlandse economie en arbeidsmarkt veranderen. Globalisering, technologische toepassingen, organisatorische veranderingen en ontwikkelingen op HRM-gebied hebben een grote invloed op het werk dat we in Nederland doen en ook hoe we dat werk doen. Meer concurrentie en korter wordende looptijden van producten en diensten zetten druk op functieduur en baanduur. Zeker in een open economie als de onze. Bedrijven hebben steeds meer behoefte aan een flexibele opzet van hun organisatie. Een kleine vaste kern voor de primaire processen van de organisatie en een flexibele schil die kan mee bewegen met veranderingen in de vraag. Het klassieke traject van een carrière binnen een organisatie wordt ingewisseld voor een loopbaan met overstappen tussen organisaties.

Werknemers zullen zich dus in een dynamische omgeving sneller en vaker moeten aanpassen. Dit vraagt om ondernemende vaardigheden, zoals proactiviteit, vindingrijkheid, flexibiliteit, daadkracht, doorzettingsvermogen, zelfredzaamheid en de bereidheid je te willen blijven ontwikkelen. Maar liefst tweederde van de bedrijven geeft de voorkeur aan sollicitanten met een ondernemende houding. Voor ruim een kwart is het zelfs een belangrijke vereiste bij sollicitaties. Momenteel blijkt dat ruim 130.000 jongeren van 15 tot 25 jaar momenteel op zoek zijn naar werk. Dit is bijna 16 procent van de beroepsbevolking in deze leeftijdsgroep, tegen 8,3 procent in 2008. Deze hoge jeugdwerkloosheid is een logisch gevolg van de zojuist geschetste flexibilisering van onze arbeidsmarkt. In de afgelopen tien jaar zijn met name jongeren steeds vaker via flexibele aanstellingen gaan werken en juist werkenden met dit type banen worden als eerste ontslagen bij economische stagnatie. Voor

jongeren (jeugdwerklozen) is het van belang om actief te blijven. Via vrijwilligerswerk, door tijdelijk beneden scholingsniveau te werken of door in het geval van een onderscheidend idee een eigen onderneming te starten.

Stichting The New Entrepreneur vindt het juist daarom belangrijk dat jongeren en vooral jeugdwerklozen ondernemerschap als carrièreoptie overwegen en zich ondernemende vaardigheden eigen maken om zich te kunnen redden in een steeds dynamischer wordende arbeidsmarkt. Ook is Stichting The New Entrepreneur ervan overtuigd dat jongeren en jeugdwerklozen in aanraking moeten worden gebracht met het ondernemerschap door hen te sensibiliseren en te stimuleren voor ondernemerschap. Alleen zo kunnen zij hun verborgen talent als ondernemer ontdekken. Met ZomerOndernemer zullen ze toegang krijgen tot informatie die ze kan helpen bij het maken van keuzes. Zij zullen zelf ervaren hoe het is om in de schoenen van een ondernemer te staan en gedwongen worden om hun talenten aan te boren om tot succesvolle oplossingen te komen. Ze zullen meer zelfvertrouwen, initiatief en zelfredzaamheid ontwikkelen en een nieuw netwerk opdoen dat essentieel kan zijn bij de start van hun onderneming of bij het vinden van een baan. Veel bestaande projecten zijn gericht op activiteiten binnen het onderwijs. Het project ZomerOndernemer richt zich juist op ondernemerschap en het vergroten van ondernemende vaardigheden bij jongeren buiten het onderwijs.

ZomerOndernemer is een mooie invulling van de benodigde loopbaanvaardigheden en daarmee als een praktijkgerichte aanvulling op de taak van het onderwijs. Daarbij pakt het project een sociaal maatschappelijk probleem aan. Niet door het neerzetten van een gebouw en het doneren van geld maar door te investeren in talentontwikkeling van een groep die het moeilijk heeft (jeugdwerklozen). De redenen zijn reeds geschetst: onvoldoende aansluiting onderwijs met praktijk, sociaal maatschappelijke problemen, het ontbreken van het maken van keuzes en het te traag reageren op de snelle veranderingen in de flexibilisering van de economie.

## 9. Tenslotte

Graag willen wij de betrokkenheid van het NSvP bij ZomerOndernemer 2017 danken. Mede daardoor zijn de projecten een succes geworden en hebben we een bijdrage kunnen leveren aan de ontwikkeling van individuele jongeren en het ondernemersklimaat in Nederland!

December 2017

