

SDG 4 en 8 toegepast op de hippische sector



2023

Merel Rietveld
Hippische bedrijfskunde
Aeres Hogeschool Dronten

Titelpagina

Opdrachtgever:

Organisatie: Trendpanel paard (opereert onder Stichting HIP)
Contactpersoon: Mieke Theunissen
Functie: Bestuurslid bij Trendpanel Paard, Sectorspecialist Paardenhouderij bij LTO
en Secretaris bij Sectorraad Paarden
Emailadres: mtheunissen@lto.nl
Telefoonnummer: +31 610943793

Opdrachtnemer:

Naam: Merel Rietveld
Opleiding: Hippische Bedrijfskunde
Locatie opleiding: De Drieslag 4, Dronten
Woonplaats: Soesterberg
Emailadres: 3029816@aeres.nl
Telefoonnummer: +31 628451929

Afstudeerdocent

Naam: Toine van Westing
Emailadres: t.van.westing@aeres.nl
Telefoonnummer: +31 643282958

***Datum:* 6 Juni 2023**

DISCLAIMER

Dit rapport is gemaakt door een student van Aeres Hogeschool als onderdeel van zijn/haar opleiding. Het is géén officiële publicatie van Aeres Hogeschool. Dit rapport geeft niet de visie of mening van Aeres Hogeschool weer. Aeres Hogeschool aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor enige schade voortvloeiend uit het gebruik van de inhoud van dit rapport.

Voorwoord

Voor u ligt het vooronderzoek van de bachelor scriptie omtrent het toepassen van de Sustainable Development Goals (SDG's) op de Hippische sector. Deze scriptie is geschreven om te voldoen aan de afstudeereisen van de opleiding Hippische Bedrijfskunde aan de Aeres Hogeschool te Dronten. Het neerzetten van het vooronderzoek heeft plaatsgevonden van begin februari 2023 tot eind maart 2023.

Het vooronderzoek is geschreven voor Trendpanel Paard, welke opereert onder Stichting HIP (Hippische Innovatieve Projecten). Trendpanel Paard houdt zich bezig met het signaleren van trends en ontwikkelingen binnen de hippische sector en dient als een luisterend oor voor de sector waar het Trendpanel op inspeelt. Het Trendpanel wordt gevormd door diverse vertegenwoordigers (Aeres groep, KNHS, LTO, Sectorraad Paarden, Rabobank, etc.), welke afhankelijk van het thema vier tot zes keer per jaar bij elkaar komen. Gezien het Trendpanel zich bezighoudt met onder andere het maatschappelijk draagvlak en het dierwelzijn hebben ze ook de Sustainable Development Goals op zich genomen voor enkel de hippische sector.

Ik wil mijn afstudeerbegeleider, Toine van Westing, bedanken voor de begeleiding en ondersteuning tijdens het proces. U heeft mij de kans gegeven om deze uitdaging aan te gaan en daarbij het onderzoek naar een hoger niveau te tillen, waarvoor mijn dank. Ook wil ik alle bestuursleden van Stichting HIP bedanken voor het vrijgeven van de nodige informatie en het geven van hun mening.

In het bijzonder wil ik Mieke Theunissen van LTO Nederland, en tevens bestuurslid bij Trendpanel Paard, bedanken voor haar bijdrage aan de dataverzameling voor dit onderzoek, het geven van toegang tot haar netwerk om het onderzoek zo optimaal mogelijk te laten verlopen en het vrijmaken van haar tijd om dit allemaal mogelijk te maken.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Merel Rietveld, Dronten, 2023

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	6
Summary	7
1. Inleiding	8
1.1 De hippische branche	8
1.2 Duurzaamheid	8
1.3 Sustainable Development Goals.....	10
1.3.1 Eisen indicatoren voor de SDG's.....	10
1.4 Indicatoren SDG 4 en 8.....	11
1.4.1 De relevantie van SDG 4 en 8.....	13
1.5 Het onderzoek naar de SDG's in de hippische sector	14
2. Aanpak.....	16
2.1 Materiaal en methoden deelvragen.....	16
3. Resultaten.....	18
3.1 Vrije beroepen.....	18
3.1.1 Gebitsverzorgers	18
3.1.2 Hoefsmid	21
3.1.3 Zadelmaker	23
3.1.4 Klanten van de vrije beroepen	26
3.1.5 Overzicht resultaten	28
3.2 Onbenutte tijd en ruimte	28
3.2.1 Overzicht resultaten	31
3.3 Doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling van de werknemer	32
3.3.1 Enquête resultaten van de werknemer.....	32
3.3.2 Enquête resultaten van de ondernemer	34
3.3.3 Overzicht resultaten	37
4. Discussie	38
4.1 Vergelijking van de resultaten.....	38
4.1.1 Vrije beroepen.....	38
4.1.2 Onbenutte tijd en ruimte (faciliteiten).....	39
4.1.3 Doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling van de werknemer	40
4.2 Samenvatting per deelvraag.....	40
4.3 Reflectie op het proces.....	42
4.4 Reflectie op de methode	45
5. Conclusie	46

6. Aanbeveling	49
7. Bibliografie.....	50
Bijlagen	53
I. Sustainable Development Goals.....	54
II. Enquête vrije beroep gebitsverzorger en resultaat	55
III. Enquête vrije beroep hoefsmid en resultaten	59
IV. Enquête vrije beroep zadelmaker en resultaten.....	63
V. Enquête klanten van de vrije beroep en resultaten.....	67
VI. Enquête onbenutte tijd en ruimte en resultaten	76
VII. Enquête doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling en resultaten – ondernemer	82
VIII. Enquête doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling en resultaten – werknemers	88
IX. Mail Trendpanel enquête verspreiding	91
X. Facebooktekst enquêtes	92
XI. Algemene tekst enquêtes.....	93
XII. Schriftelijk rapporteren	95
XIII. Beoordelingsformulier.....	96

Figuren

Figuur 1 Biocapaciteit en voetafdruk per persoon.....	9
Figuur 2 Aantal hectares biocapaciteit en voetafdruk	9
Figuur 3 TBL (Tate & Bals, 2016)	9
Figuur 4 Aantal respondenten per enquête.....	18

Tabellen

Tabel 1 Overzicht vrije beroepen	28
Tabel 2 Overzicht klanten van de vrije beroepen	28
Tabel 3 Overzicht onbenutte tijd en ruimte per bedrijf.....	31
Tabel 4 Overzicht doorgroeimogelijkheden van de werknemer per bedrijf.....	37
Tabel 5 Overzicht doorgroeimogelijkheden van de werknemers	37
Tabel 6 Vergelijking beroepsuitvoerders vrije beroepen	38
Tabel 7 Vergelijking klanten vrije beroepen.....	39
Tabel 8 Vergelijking top drie paardenstallen	39
Tabel 9 Vergelijking werknemers en ondernemers	40

Afkortingen

BBP	Bruto Binnenlands Product
CO2	Koolstofdioxide
FNHB	Federatie van Nederlandse Hippische Brancheorganisaties
FNRS	Federatie van Nederlandse Ruitersportcentra
KNHS	Koninklijke Nederlandse Hippische Sportfederatie
LTO	Land- en Tuinbouworganisatie
MDG	<i>Millennium Development Goals</i>
MDV	<i>Maatlat duurzame veehouderij</i>
NSE	Nationale Studenten Enquête
ORUN	Opleiding Ruiterfederatie Nederland
SDG	Sustainable Development Goals
TBL	<i>Triple bottom line</i>
VN	Verenigde Naties
VZTD	Vereniging van Zadel- en Tuigdeskundige

Samenvatting

Dit afstudeeronderzoek gaat in op huidige en toekomstige situatie van de onbenutte tijd en ruimte op een primair paardenbedrijf, de doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling van de werknemer op een primair paardenbedrijf én de drie vrije beroepen; (paarden)gebitsverzorger, hoefsmid en zadelmaker in Nederland. Deze onderwerpen zijn voortgekomen vanuit de twee Sustainable Development Goals (SDG's) 'kwaliteitsonderwijs' en 'eerlijk werk en economische groei'. De hoofdvraag welke met dit onderzoek is beantwoord luidt "Hoe draagt de hippische sector bij aan de SDG's; 'kwaliteitsonderwijs' en 'eerlijk werk en economische groei'?" De SDG's zijn door de Verenigde Naties in 2015 opgesteld en omvatten zeventien duurzame ontwikkelingsdoelen om van de wereld een betere plek te maken.

SDG 4 (kwaliteitsonderwijs) is relevant, omdat dit zorgt voor kennis van nieuwe ontwikkelingen en het draagt bij aan een verantwoord paardenbeheer. Met dit onderzoek gaat het doel 'kwaliteitsonderwijs' in op de drie benoemde vrije beroepen. Er zijn enquêtes verspreid onder de gebitsverzorgers, hoefsmiden, zadelmakers en de klanten van deze vrije beroepen. De vragen die gesteld zijn gaan hoofdzakelijk over de certificaten en/of diploma's die de beroepsuitvoerder wel of niet heeft. Uit de resultaten kwam naar voren dat het overgrote deel van de beroepsuitvoerders en klanten het wenselijk vinden als een certificaat en/of diploma verplicht wordt.

SDG 8 (eerlijk werk en economische groei) is relevant voor de hippische sector, vanwege de grote economische omvang en de werkgelegenheid in de sector. In dit onderzoek is er ingegaan op de overige benoemde onderwerpen. Het onderwerp onbenutte tijd en ruimte gaat in op de economische kant. Er is een enquête verspreid onder de ondernemers van primaire paardenbedrijven. De vragen gingen over nevenactiviteiten die de ondernemers wel of niet aanbieden om een nieuw verdienmodel te creëren. De resultaten geven weer dat grotendeel van de ondernemers de ruimtes (faciliteiten) vaak niet optimaal benutten. Het onderwerp doorgroeimogelijkheden en ontwikkelingen van de werknemer gaat in op 'eerlijk werk'. De resultaten zijn voortgekomen uit de enquêtes die zijn verspreid onder de ondernemers en werknemers van primaire paardenbedrijven. Uit het onderzoek blijkt dat waar de doorgroeimogelijkheden voor de werknemers momenteel beperkt zijn, de ondernemers in de toekomst onder bepaalde voorwaarden de werknemers meer mogelijkheden willen bieden.

Door het toepassen van de benoemde SDG's op de hippische sector kan de veiligheid en het welzijn van zowel het paard als de mens gewaarborgd worden. Daarnaast zal de hippische sector belangrijk blijven voor de Nederlandse economie.

Summary

This research focuses on the current and future situation of unused time and facilities at a primary equine business, career growth opportunities and development of employees at a primary equine business, and the three liberal professions: equine dental, farrier, and saddler in the Netherlands. These topics have arisen from the two Sustainable Development Goals (SDGs): "quality education" and "decent work and economic growth". The main question answered by this research is "How does the equestrian sector contribute to the SDG's 'quality education' and 'decent work and economic growth'?". The SDG's were established by the United Nations in 2015 and encompass seventeen sustainable development goals in order for the planet to become a better place.

SDG 4 (quality education) has relevance because it ensures knowledge of new developments and responsible horse management. This research addresses the three mentioned liberal professions under the goal of "quality education". Surveys were distributed in various ways to equine dentists, farriers, saddlers, and their clients. The questions mainly focused on the certificates and/or diplomas held or not held by the professionals. The results indicated that the majority of professionals and clients find it desirable to make certification and/or diplomas mandatory.

SDG 8 (decent work and economic growth) is relevant for the equestrian sector due to its significant economic impact and employment opportunities. This research delves into the other mentioned topics. The topic of unused time and space examines the economic aspect. Surveys were distributed to entrepreneurs of primary equine businesses. The questions revolved around additional activities that the entrepreneurs do or do not offer to create a new revenue model. The results reveal that most of the entrepreneurs do not fully utilize their spaces. The topic of growth opportunities and the development of the employee pertains to "decent work". The results stem from surveys distributed to entrepreneurs and employees of primary equine businesses. The research indicates that while current growth opportunities for employees are limited, entrepreneurs are willing to provide more opportunities in the future under certain conditions.

By applying the mentioned SDG's to the equestrian sector, the safety and well-being of both horses and humans can be ensured. Additionally, the equestrian sector will remain important for the economy of the Netherlands.

1. Inleiding

1.1 De hippische branche

Vroeger speelde paarden al een belangrijke rol in Nederland, toch is het gebruiksdoel van het paard met de jaren veranderd. Waar het paard vroeger een hulpmiddel was voor op het land wordt het paard nu hobbymatig gehouden. Eerder werden paarden ingezet voor werk op bijvoorbeeld het land of als vervoermiddel, daarnaast werden paarden ook in de Eerste Wereldoorlog ingezet. Tegenwoordig worden paarden met name ingezet als rijpaard (zowel recreatief als sport), voor het fokken, als weidemaatje of graslandbeheer. Er wordt steeds meer naar het welzijn van de paarden gekeken en er zijn zelfs welzijnseisen opgesteld, waar diverse organisaties binnen de hippische sector zich dagelijks mee bezig houden. (De geschiedenis van het paard, 2017). Inmiddels bestaat de hippische sector in Nederland uit 1,2 miljoen paardensport volgers. Van deze paardensport volgers zijn er 400.000 actieve ruiters aanwezig en zijn er 450.000 paarden in Nederland, zo'n 80% van de paardensporters is vrouw. Er zijn in Nederland 10.000 paarden(sport)bedrijven en 3.000 ruitersportcentra en -verenigingen. De hippische sector is voor Nederland, na voetbal, de sport met de hoogste economische waarden. Jaarlijks is er een omzet van ruim 2 miljard euro. Deze gegevens zijn gebaseerd op de laatste metingen gemaakt in 2016. (Brochure Nederland paardenland, 2016).

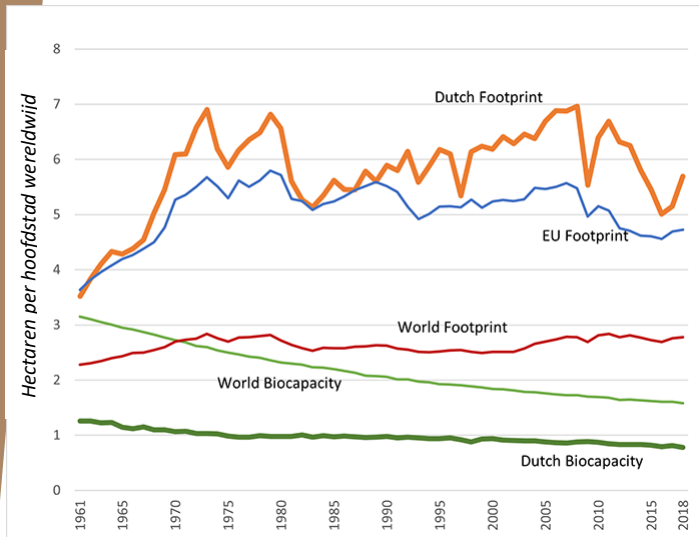
1.2 Duurzaamheid

Duurzaamheid speelt een steeds belangrijkere rol, maar wat is duurzaamheid? Met duurzaamheid wordt bedoeld een balans tussen drie P's: People, Planet en Profit (mens, milieu en economie). (De 3P's van Duurzaamheid, 2022). (Saoudy, 2014). Door het evenwicht te behouden zorgen we er samen voor dat de aarde niet uitgeput raakt en leefbaar blijft. De mensen van nu moeten ervoor zorgen dat de volgende generaties in hun behoeften kunnen blijven voorzien doordat de aarde bewoonbaar blijft. Momenteel raken natuurlijke hulpbronnen, zoals olie, gas en bomen langzaam op en raakt de grond onvruchtbaar. Wat we daartegen kunnen doen is het proces vertragen door de levensstijl te veranderen. (Vastelastenbond, 2022). Met levensstijl wordt bedoeld de manier waarop een individu leeft, ook wel een levenswijze genoemd. (Encyclo, 2023). Door kleine aanpassingen aan de dagelijkse gewoontes en keuzes is het al mogelijk om duurzamer te leven en daarmee het proces van achteruitgang te vertragen. Door bijvoorbeeld het scheiden van je afval, je kleding een tweede leven geven, fietsend naar de supermarkt in plaats van met de auto of door te kiezen voor refurbished (opgeknapte) apparatuur is het al mogelijk om duurzamer te leven. Zo zijn er nog veel meer opties om duurzamer te leven, waar ook de portemonnee blij van wordt. (Consumentenbond, 2022). Maar wat voor 'ruimte' nemen we eigenlijk in? Dit wordt ook wel de mondiale of ecologische voetafdruk genoemd, het is de ruimte die een individu inneemt op de aarde. Dit is afhankelijk van de levensstijl: wonen, werk, hobby's, verbruik, verspilling, soort eten, soort drinken, soort kleding en de manier van verplaatsen. Het kost allemaal ruimte om die producten te maken. Bijvoorbeeld; voor het verbouwen van eten is landbouwgrond nodig, hiervoor moeten bomen worden gekapt en de producten moeten na het verbouwen vervoerd worden waardoor er CO₂ vrijkomt. (Europa Nu, sd).

National Footprint and Biocapacity Accounts heeft een onderzoek gedaan naar de biocapaciteit en de ecologische voetafdruk per persoon in Nederland. Biocapaciteit betreft de hoeveelheid aan voedsel en grondstoffen die de aarde in één jaar kan produceren. De ecologische voetafdruk betreft de vraag naar voedsel en grondstoffen. (Kovács, Farkas, Szigeti, & Harangozó, 2022). De biocapaciteit en de ecologische voetafdruk hebben ze vergeleken met de voetafdruk per persoon van de EU en de gehele wereld tussen het jaar 1961 en 2018. Hieruit is gebleken dat de Nederlandse voetafdruk per persoon vele malen hoger is dan de wereldwijde- en de Europese voetafdruk per persoon, zie figuur 1 op de volgende pagina. In figuur 1 is te zien dat de Nederlandse biocapaciteit vrijwel constant is gebleven, maar vertoont een kleine daling tussen 1961 en 2018. Wel moet er gezegd worden dat de bevolking

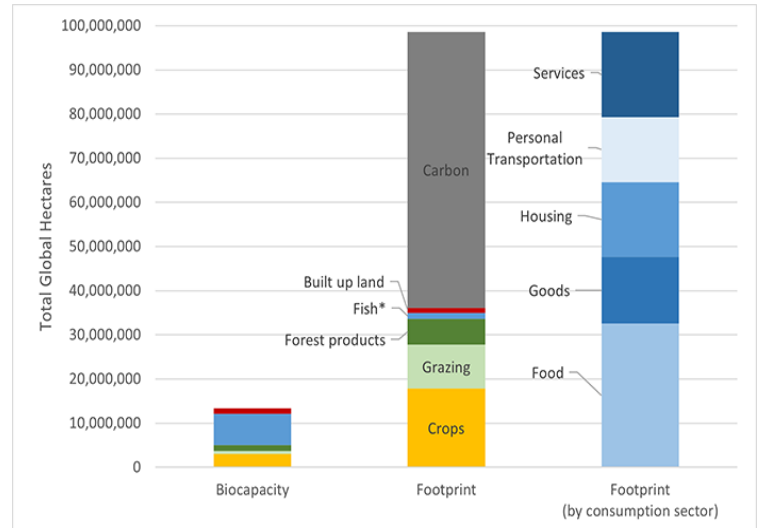
met de helft is toegenomen, waardoor de biocapaciteit per persoon is gedaald met 38%. In figuur 2 is te zien hoe de biocapaciteit en de voetafdruk van Nederland is verspreid. Deze gegevens worden voortdurend bijgehouden door York University in Toronto in samenwerking met de Footprint Data Foundation en het Global Footprint Network. (Global Footprint Network, 2022).

Figuur 1 Biocapaciteit en voetafdruk per persoon



Noot. Verticale lijn: hectaren per hoofdstad wereldwijd.
Horizontale lijn: jaartallen.

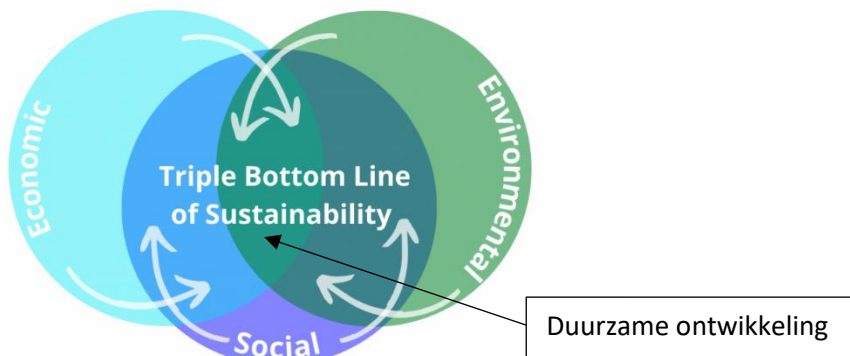
Figuur 2 Aantal hectares biocapaciteit en voetafdruk



Noot. Verticale lijn: Totaal aantal hectares wereldwijd

Binnen het bedrijfsleven wordt er ook wel gesproken over een triple bottom line. Hierbij worden de drie P's binnen een organisatie gebruikt om maatschappelijk verantwoord te ondernemen, door een balans te zoeken tussen de sociale-, de milieu- en de economische aspecten. Maatschappelijk verantwoord ondernemen is een vorm van ondernemen waarbij er gericht wordt op de triple P, ofwel duurzaam ondernemen. (Gbejewoh, Keesstra, & Blancquaert, 2021). Figuur 3 geeft de triple bottom line visueel weer.

Figuur 3 TBL (Tate & Bals, 2016)



Het zal niemand zijn ontgaan dat duurzaamheid een steeds belangrijkere rol speelt, zo ook in de agrarische sector. Uit onderzoek van de WUR blijkt dat er in 2020 bij bijna alle bestedingen aan voedsel met een duurzaamheidskenmerk per saldo een groei te zien was in de vraag en aanbod. (WUR, 2021). De hippische sector loopt nog achter wat betreft duurzame ontwikkelingen, maar er komen wel steeds meer duurzame initiatieven. De duurzame initiatieven zijn bijvoorbeeld Meetlat Duurzame Veehouderij. Het MDV- certificaat is niet verplicht, maar als een stal voldoet aan de normen van MDV kan dit certificaat behaald worden. Een MDV-stal heeft bewezen een lage milieubelasting te hebben, door middel van maatregelen voor diergezondheid en dierenwelzijn. (Meetlat Duurzame Veehouderij, 2022).

Volgens het wetenschappelijke onderzoek uitgevoerd door Van Calster en Galama (2001) zijn er vier aspecten van duurzaamheid, namelijk; economische duurzaamheid, intern sociale duurzaamheid, extern sociale duurzaamheid en ecologische duurzaamheid. Om het aspect 'economische duurzaamheid' te meten zijn er in het onderzoek drie meetpunten meegegeven, namelijk: liquiditeit, rendabiliteit en solvabiliteit. In het onderzoek zelf over de zoektocht naar het meten van duurzaamheid werd het meetpunt 'gezinsinkomen uit het melkveebedrijf' gebruikt. Bij het aspect 'intern sociale duurzaamheid' wordt slechts één meetpunt geselecteerd, namelijk: 'index voor de arbeidsomstandigheden'. Bij het aspect 'extern sociale duurzaamheid' speelt volgens de experts voedselveiligheid een belangrijke rol. Onder voedselveiligheid valt gebruik van grondstoffen en verantwoordelijkheid van leveranciers. Tot slot het aspect 'ecologische duurzaamheid', uit onderzoek blijkt nitraat in oppervlaktewater het belangrijkste meetpunt, terwijl er in Nederland de meeste aandacht besteed wordt aan nitraat in grondwater. (van Calster & Galama, 2001).

1.3 Sustainable Development Goals

De Sustainable Development Goals (SDG's) zijn 17 duurzaamheidsdoelstellingen (zie bijlage I), deze doelstellingen zijn gebaseerd op de oude millenniumdoelstellingen voor ontwikkeling (MDG's) van de Verenigde Naties. De millenniumdoelstellingen draaiden om de globale inspanning om duurzame ontwikkeling op een alomvattende manier aan te pakken. Dus de door de VN-lidstaten ontwikkelde duurzaamheidsdoelstellingen zijn wereldwijde ontwikkelingsprioriteiten, waarbij duurzame ontwikkeling gedefinieerd wordt via de drie aspecten: economisch, ecologisch en sociaal. (Stevens & Kanie, 2016). Deze SDG's dienen om grote uitdagingen op deze drie gebieden op te lossen.

Armoede, ongelijkheid en klimaatveranderingen zijn voorbeelden van uitdagingen waarbij het belangrijk is dat verschillende landen en actoren samenwerken. Ook vallen deze problemen binnen de drie pijlers die eerder genoemd zijn. Hierbij is een gezamenlijke aanpak nodig, omdat deze problemen te groot zijn voor een individuele aanpak. Dit is dus een voorbeeld van waarvoor de SDG's in 2015 zijn geïntroduceerd, aan de hand van de SDG's moeten deze problemen op een globale wijze opgelost worden. (van Tulder, 2018).

1.3.1 Eisen indicatoren voor de SDG's

Allereerst wat zijn indicatoren? Een indicator wordt vaak gezien als een normwaarde. Deze indicator is een soort aanwijzing voor of iets van goede of slechte kwaliteit is, daarnaast kunnen er mogelijke verschillen worden aangetoond met de indicatoren. (Zorginstituut Nederland, 2021).

Volgens de VN-Agenda 2030 en de SDG's moeten de beleidsmakers rekening houden met duurzaamheid. Het meten van het niveau van de duurzaamheid is een prioriteit. Het belang van de mogelijke vooruitgang/achteruitgang meten is dus erkend, maar de literatuur over de mogelijke benaderingen om dit te meten is nog erg beperkt. (Gusmão Caiado, Leal Filho, Quelhas, Mattos Nascimento, & Veigas Ávila, 2018).

Het selecteren en evalueren van de juiste indicatoren voor elk doel is essentieel voor het operationaliseren van de SDG's. De selectie van geschikte indicatoren kunnen dubbelzinnig zijn zonder een precieze en wetenschappelijke basis. Het proces moet dus worden uitgevoerd binnen een soort kader en met een duidelijke referentiecontext. Deskundigen moeten zich richten op de relatie met de 'indicator- geïndiceerde feiten' om te zorgen dat de SDG-indicatoren relevant zijn. (Hák, Janoušková, & Moldan, 2016). Een indicator zegt niets over duurzaamheid, als er geen referentiewaarde, zoals een drempel aan wordt gegeven. (Lancker & Nijkamp, 2012).

Indicatoren voor SDG's zouden aan de volgende eisen moeten voldoen:

- De indicatoren moeten relevant zijn, gebaseerd op feiten.
- De indicatoren bevatten ook andere kwaliteiten (deugdelijk, methodologie, draagvlak).
- De indicatoren moeten van een 'handelbare omvang' zijn. (Hák, Janoušková, & Moldan, 2016).

De SDG's worden in dit rapport afgebakend door te focussen op de twee SDG's 'kwaliteitsonderwijs' en 'eerlijk werk en economische groei'. Deze SDG's zijn gekozen op basis van de relevantie voor de hippische sector in overleg met Mieke Theunissen van LTO Nederland. Om deze onderwerpen nog specifiek te maken is er gekeken naar welke invloed de hippische sector op die gebieden heeft. Dit afstudeerrapport gaat over hoe de hippische sector kan bijdragen aan duurzaamheid op het gebied van deze SDG's.

1.4 Indicatoren SDG 4 en 8

Een indicator is ook wel een meetinstrument waaruit kan worden vastgesteld of datgene wat gemeten wordt vooruit of achteruitgaat, of gelijk blijft. De uitkomst kan worden weergegeven in bijvoorbeeld een percentage, een getal of een visuele representatie, zoals een grafiek of kaart. Vanuit die resultaten kan er als nodig een strategie worden gemaakt wat er wel of niet moet gebeuren om de resultaten zo optimaal mogelijk te krijgen. Het hoofddoel van indicatoren is het monitoren van de kwaliteit van datgene wat gemeten wordt. Er zijn vele indicatoren welke gebruikt worden. Een voorbeeld van een indicator zou bijvoorbeeld de gemiddelde levensverwachting zijn, om zo de gezondheidsstatus van een bepaalde populatie vast te kunnen stellen en hier vervolgens op te evalueren. Andere voorbeelden van indicatoren zijn: werkloosheidspercentages, CO₂-uitstoot cijfers, of aantal verkeersongevallen. (Indicator, 2023).

SDG-nummer vier staat voor **kwaliteitsonderwijs**. Een goed en toegankelijk onderwijs voor iedereen van alle leeftijden en alle levensfasen omvat het doel van deze SDG. Het is de bedoeling dat door goed geschoold te worden kennis en vaardigheden op te doen om uiteindelijk mee te kunnen draaien in de Nederlandse maatschappij. (Statistiek, 2022). Een indicator van de SDG 'kwaliteitsonderwijs' is bijvoorbeeld de Nationale Studenten Enquête (NSE). De NSE is een landelijk onderzoek naar de studenttevredenheid. Alle studenten in het hoger onderwijs worden uitgenodigd om hun mening te geven over hun opleiding. Het afgelopen jaar zijn er 846.116 studenten uitgenodigd van 75 verschillende hoger onderwijsinstellingen. Uiteindelijk hebben 289.494 studenten de enquête ingevuld. De uitkomst van deze enquête kunnen onder andere studenten gebruiken bij het maken van een studiekeuze. (Studiekeuze123, 2023). Naast de NSE zijn er nog meer mogelijkheden om kwaliteitsonderwijs te meten, namelijk het meten van onder andere: voortijdige schoolverlaters, gewerkte uren in het onderwijs, overheidsuitgaven aan onderwijs, middelbaar opgeleide bevolking, hogeropgeleide bevolking en reken-/lees-/taalvaardigheden bevolking. (Statistiek, 2022). Deze indicatoren worden gemeten door het afnemen van enquêtes en door het verzamelen van bestaande informatie.

SDG-nummer acht staat voor **eerlijk werk en economische groei**. Het doel van deze SDG omvat: *"Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen"*. (SDG Nederland, 2022). Een indicator van de SDG

‘Eerlijk werk en economische groei’ is bijvoorbeeld de arbeidsparticipatie graad. Dit is een percentage van de beroepsbevolking dat actief deelneemt aan de arbeidsmarkt door betaald werk te verrichten of te zoeken, waarmee ze in hun basis levensbehoeftes kunnen voorzien. Des te hoger de arbeidsparticipatie, des te sterker en gezonder de economie is. Andere mogelijke indicatoren voor de SDG ‘Eerlijk werk en economische groei’ zijn onder meer de arbeidsproductiviteit, de arbeidsomstandigheden en de lonen en inkomensongelijkheid. (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022).

Hoe een indicator gemeten kan worden, hangt af van het type indicator en het doel waarvoor deze wordt gebruikt. Over het algemeen zijn er verschillende methoden die gebruikt kunnen worden om indicatoren te meten, zoals: **Directe meting**: Dit houdt in dat de indicator rechtstreeks wordt gemeten, bijvoorbeeld door het verzamelen van gegevens via enquêtes, observaties, of het verzamelen van statistische gegevens. **Indirecte meting**: Dit houdt in dat de indicator wordt afgeleid uit andere gegevens of indicatoren die verband houden met de oorspronkelijke indicator. Bijvoorbeeld, het bruto binnenlands product (BBP) kan worden gebruikt als een indirecte indicator van de economische groei. **Kwalitatieve meting**: Dit houdt in dat de indicator niet wordt gemeten op basis van cijfers, maar op basis van subjectieve observaties, zoals interviews of waarnemingen. **Kwantitatieve meting**: Dit houdt in dat de indicator wordt gemeten op basis van numerieke gegevens, zoals percentages, verhoudingen, of cijfers. (Socius, 2022). (Lafortune, Fuller, Schmidt-Traub, & Kroll, 2020).

Voor dit onderzoek is er gebruik gemaakt van meerdere van de bovengenoemde metingen, namelijk: directe meting, kwalitatieve meting en kwantitatieve meting. Er zijn enquêtes (zie bijlagen II t/m VIII) afgenomen om een eerste indicator vast te stellen welke de komende jaren verder zal worden opgepakt om dit te kunnen monitoren. Op de volgende vragen is er antwoord gegeven vanuit de enquêtes:

- **Enquête voor beroepsuitvoerders van de drie vrije beroepen:** Hoe belangrijk vinden beroepsuitvoerders van vrije beroepen het om een certificaat of diploma te hebben? In welke mate houden ze wel of geen rekening met het milieu, wat is bijvoorbeeld hun actieradius?
- **Enquête voor klanten van vrij beroepen:** Weten de klanten dat er vrije beroepen bestaan en welke dit zijn? Hoeveel houdt de klant zich bezig met certificaten en diploma's van de desbetreffende beroepsuitvoerder? Weten klanten waar ze terecht kunnen met hun klachten?
- **Enquête onbenutte tijd en ruimte op primaire bedrijven:** Hebben primaire bedrijven de weet van de diverse mogelijkheden om de onbenutte tijd en ruimte op te vullen en hieruit een verdienmodel voort te zetten? In hoeverre staan de primaire bedrijven ervoor open voor het toepassen van de diverse mogelijkheden voor een extra verdienmodel of hebben ze al iets toegepast?
- **Enquête voor ondernemer van een primair bedrijf met betrekking tot doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling:** Bieden de ondernemers de mogelijkheid aan om door te groeien door bijvoorbeeld een opleiding tot ORUN op hun kosten aan te bieden? Wat vinden ondernemers het meest logisch/ rechtvaardig wanneer de werknemer een opleiding/ cursus gaat volgen gerelateerd aan werk?
- **Enquête voor werknemers van een primair bedrijf met betrekking tot doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling:** Weten de werknemers van de doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf waar ze werken en willen ze hier ook gebruik van maken? Wie moet er volgens de werknemers opdraaien voor de kosten van de opleiding of cursus?

1.4.1 De relevantie van SDG 4 en 8

Tijdens het onderzoek is er ingegaan op de volgende twee SDG's; 'kwaliteitsonderwijs' en 'eerlijk werk en economische groei'. Rondom kwaliteitsonderwijs kan er gekeken worden naar scholen die lesgeven op verschillende niveaus en in verschillende categorieën van de paardensector. Daarnaast is er spraken van vrije beroepen in de hippische sector als: gebitsverzorger, bitfitter, zadelpasser, hoefsmid en allerlei therapievormen. (van Daalen, 2022). (Horses.nl, 2013). Met dit onderzoek is er ingegaan op enkele van de genoemde vrije beroepen binnen de hippische sector, zijnde: hoefsmid, gebitsverzorger en zadelmaker/-passer. Deze drie beroepen zijn vanuit meerdere gespreken voor de sector het meest relevant gebleken, welke ook goed in beeld zijn te krijgen.

De relevantie van de SDG '**Kwaliteitsonderwijs**' is relatief hoog voor de hippische sector vanwege de noodzaak van goede kennis en opleiding om de sector duurzaam te ontwikkelen en te verbeteren. Om de kwaliteit van het onderwijs in de hippische sector te verbeteren, moeten er investeringen worden gedaan in het ontwikkelen van programma's die de nieuwste kennis en technieken bevatten. Door te investeren in het kwaliteitsonderwijs kunnen paardeneigenaren, trainers, instructeurs en andere professionals in de sector beter begrijpen hoe ze verantwoord kunnen omgaan met paarden en kunnen ze op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen in het veld. (Roest & Van der Wielen, 2012). Bovendien speelt kwaliteitsonderwijs ook een belangrijke rol bij het bevorderen van de veiligheid en het welzijn van paarden en ruiters, wat een belangrijk aspect is binnen de hippische sector. Door ervoor te zorgen dat professionals in de sector goed opgeleid zijn, kunnen ze bijvoorbeeld beter de signalen van stress en pijn bij paarden herkennen en hierop reageren. Ook kunnen ze veiligheidsrisico's beter inschatten en zo ongevallen voorkomen. (Hover & Heijnen, 2022). De vrije beroepen in de hippische sector zijn van groot belang, maar het is eigenlijk gek dat een gebitsverzorger, hoefsmid en zadelmaker/-passer onder een vrij beroep valt. Deze vrije beroepen in de hippische sector spelen namelijk een zeer grote rol bij het waarborgen van de gezondheid en het welzijn van de paarden. De beroepsuitvoerder moet veel kennis hebben van diverse aspecten, zoals de anatomie, het gedrag en de beweging van het paard. Om deze reden is kwalitatief hoogwaardig onderwijs van groot belang voor het ontwikkelen en het behouden van de benodigde kennis en vaardigheden. Tot slot is het van belang dat de beroepsuitvoerder regelmatig wordt bijgeschoold vanwege de continue veranderingen in de sector, zoals de technologische ontwikkelingen, nieuwe informatie voortgekomen uit diverse onderzoeken, nieuwe wet- en regelgeving. De beroepsuitvoerder blijft door het bijscholen op de hoogte van alle nieuwe ontwikkelingen binnen de hippische sector en kan dit toepassen in de praktijk en de juiste informatie doorspelen naar de klant. (Verhaar, 2022).

Economisch gezien gaan er miljarden euro's aan omzet per jaar om in de paardensector en creëert het werkgelegenheid. De relevantie van de SDG '**Eerlijk werk en economische groei**' is relatief hoog voor de hippische sector gezien de omvang van de economische impact en de werkgelegenheid welke de sector biedt. Door het aanbieden van nevenactiviteiten kan de tijd en ruimte op een primair paardenbedrijf efficiënter benut worden en zorgen voor een nieuw en/of extra verdienmodel. Knoops publiceerde voor De Hippische ondernemer in 2021 een artikel met daarin mogelijkheden om het verdienmodel van een paardenhouderij te stabiliseren. Hieruit zijn de volgende negen punten benoemd: 1. Workshops, 2. Verhuur van vergaderlocatie, 3. Teambuildings- & bedrijfsactiviteiten, 4. Paardenactiviteiten voor specifieke doelgroepen, 5. Ruitersfitness, 6. BSO/Kinderopvang, 7. Horeca, 8. Ruitershop en tot slot 9. Ontzorgservice (extra diensten aanbieden als dekens verwisselen, longeren, rijden, voeren, etc.). (Knoops, 2021). Met het onderzoek wordt er gekeken naar hoe de ruimtes nu worden gebruikt en of de ondernemers geïnteresseerd zijn in het opvullen van de onbenutte tijd en ruimte.

Tot slot het onderwerp doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling als werknemer binnen een primair bedrijf. Op een secundair bedrijf zijn er over het algemeen meer doorgroeimogelijkheden dan op een primaire paardenbedrijf, doordat er op een primair bedrijf niet veel verschillende functies zijn. Een primair bedrijf biedt over het algemeen de volgende functies aan: stalhulp, allround manegemedewerker/ -medewerkster, groom, instructeur/ instructrice, bedrijfsleider of vrijwilliger. Er zijn verschillende mogelijkheden om door te groeien als stalhulp of manegemedewerker naar bijvoorbeeld instructeur of bedrijfsleider. Wel zal de stalhulp of manegemedewerker een opleiding moeten volgen tot instructeur/ instructrice. Daarnaast kunnen primaire bedrijven voor de functie als bedrijfsleider ook (hogere) opleidingseisen hebben. Dit valt onder ontwikkelen van een medewerker binnen een primair bedrijf. (Indeed, 2023).

1.5 Het onderzoek naar de SDG's in de hippische sector

Waarom is het belangrijk om te kijken naar de maatschappelijke invloed van de paardensector? Op dit moment is er nog niet in kaart gebracht wat de maatschappelijke invloeden zijn van de hippische sector. Deze invloeden zijn ook lastiger meetbaar dan financiële effecten, omdat de maatschappelijke invloeden lastiger in cijfers zijn uit te drukken. Echter is het wel belangrijk dat dit gaat gebeuren. Het is van belang om inzicht te krijgen in wat de hippische sector voor Nederland doet op het gebied van duurzaamheid, omdat deze inzichten van maatschappelijk belang zijn. Is de hippische sector alleen maar belastend of wordt er door de sector ook iets teruggegeven? Iedereen die actief is in de hippische sector heeft hier invloed op, want iedereen zorgt hierbij voor een bepaalde uitstoot of geeft iets terug. De vraag is dus of de hippische sector een uitstoot heeft en of er in dat geval iets gedaan wordt om deze uitstoot te compenseren. Er is ook een mogelijkheid dat er geen sprake is van een belasting van de hippische sector of zelfs dat de hippische sector iets positiefs geeft aan de aarde. Buiten de hippische sector wordt hier al enorm veel onderzoek naar gedaan in relatie tot de klimaatcrisis. Ook als hippische sector is het erg belangrijk om dit goed in beeld te krijgen. Door het in beeld krijgen van de effecten van de paardensector wordt duidelijk of de sector al op de goede weg is of dat er wellicht nog veel gedaan moet worden.

De hoofdvraag van dit afstudeerrapport luidt: "Hoe draagt de hippische sector bij aan de SDG's; 'kwaliteitsonderwijs' en 'eerlijk werk en economische groei'?". Om deze hoofdvraag te kunnen beantwoorden, is er gebruik gemaakt van verschillende deelvragen welke hieronder worden weergegeven.

1. Wat is de huidige situatie van de maatschappelijke kant van de SDG 'kwaliteitsonderwijs'?
2. Wat is de huidige situatie van de maatschappelijke kant van de SDG 'eerlijk werk en economische groei'?
3. Welke maatschappelijk ontwikkelingen kunnen er, volgens de klanten van vrije beroepen en de beroepsuitvoerders van de vrije beroepen in de paardensector, in de toekomst nog plaats vinden op het gebied van de SDG 'kwaliteitsonderwijs'?
4. Welke maatschappelijke ontwikkelingen kunnen er, volgens de werknemers en ondernemers van de paardensector, in de toekomst nog plaats vinden op het gebied van de SDG 'eerlijk werk en economische groei'?

De doelgroep omvat alle ondernemers, organisaties, paardeneigenaren en geïnteresseerde binnen de hippische sector.

Dit onderzoek geeft de sector iets mee wat ze kunnen gebruiken en waar ze iets aan hebben. Zowel de primaire als de secundaire laag van de hippische sector moet door dit onderzoek geïnspireerd raken om nog eens goed naar het bedrijf te gaan kijken, om te zien of er mogelijkheden zijn. Daarnaast is het doel dat er een onderzoek werd neergezet welke als indicator gaat dienen in de vorm van enquêtes en interviews welke jaarlijks, of om de zoveel jaar kunnen worden afgenomen om vast te stellen of er vooruitgang is geboekt of het tegenovergestelde hiervan. Op basis van de vrijgekomen gegevens kan er actie worden ondernomen naar gewenst resultaat.

Op duurzaam gebied gaat het bij het onderzoek naar de vrije beroepen om het verbeteren van het paardenwelzijn en tevens het verbreden van de juiste kennis. Bij het onderzoek naar de onbenutte tijd op primaire bedrijven is er op gebied van duurzaamheid gekeken naar de mogelijkheid om een verdienmodel te creëren uit de onbenutte tijd en ruimte. Door een verdienmodel kunnen bijvoorbeeld maneges, maar ook pensionstallen voor iedereen mogelijk betaalbaar en toegankelijk blijven. Bij het tweede onderzoek van de SDG 'Eerlijk werk en economische groei' wordt er ingegaan op de doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling binnen een primaire paardenbedrijf. Op het gebied van duurzaamheid zou hieruit moeten komen dat door te ontwikkelen er meer kennis wordt opgedaan, wat zowel het welzijn van het paard, als de werknemer zelf, als de medewerkers en het bedrijf moet verbeteren.

2. Aanpak

Tijdens het onderzoek zijn er meerdere onderzoeksmethoden toegepast om gegevens, informatie en data te verzamelen om de hoofd- en deelvragen te beantwoorden. Per deelvraag is er gekeken naar het materiaal en de methode. Het rapport is gevormd door peer-reviewbronnen, niet- peer-review bronnen en uit het afnemen van enquêtes. De enquêtes zijn te vinden in bijlagen II tot en met VII. De antwoorden van de respondenten, te vinden in de bijlagen, zijn één op één overgenomen en kunnen grammaticale fouten en/of spellingsfouten bevatten. Hieronder wordt er per deelvraag ingegaan op hoe het antwoord wordt verkregen.

2.1 Materiaal en methoden deelvragen

Bij de eerste deelvraag ***“Wat is de huidige situatie van de maatschappelijke kant van de SDG ‘kwaliteitsonderwijs’?”*** is er ingegaan op nummer vier van de 17 SDG’s. Gezien de financiële kant van de hippische sector niet reëel te omschrijven is, is ervoor gekozen om de maatschappelijke kant te gaan onderzoeken van in dit geval de SDG ‘kwaliteitsonderwijs’. Er zullen enquêtes, welke gemaakt zijn via Survio, worden verspreid naar klanten van beroepsuitvoerders uit de drie vrije beroep (hoefsmid, gebitsverzorger en zadelmaker/-passer) en er zullen enquêtes verspreid worden onder de drie beroepsuitvoerders. Voor het verspreiden van de enquêtes is er gebruik gemaakt van een eigen netwerk, het schoolnetwerken en het netwerk van Mieke Theunissen. De opbouw van de enquêtes met de daarbij behoorde resultaten zijn te vinden in bijlagen II tot en met V. Eerder was de bedoeling om interviews af te nemen bij de beroepsuitvoerders, in totaal ongeveer tien interviews. Gezien de geringe tijd was het na overleg verstandiger om drie losse enquêtes te maken voor de beroepsuitvoerders, met daarnaast nog de enquête voor de klanten van de vrije beroepen. De enquêtes zijn verspreid via: Whatsapp, via de mail naar hippische studenten, via de mail naar hippische docenten, via eigen Facebookpagina, de Facebookpagina’s van de FNHB en de VTZD, via de mail persoonlijk naar de beroepsuitvoerders, via het netwerk van Edward van Stoker (zadelmaker en tevens voorzitter van de VTZD). Daarnaast is er contact geweest met de voorzitter (Rik Bremer) van de Nederlandse Vereniging Van Hoefsmeden, met de Nederlandse Vereniging Gebitsverzorging voor het paard, met de Werkgeverslijn en met vier HAS-studenten welke een onderzoek doen op soortgelijke gebied. De enquêtes zijn donderdag 4 mei online gegaan en vrijdag 26 mei offline gehaald.

De tweede deelvraag ***“Wat is de huidige situatie van de maatschappelijke kant van de SDG ‘eerlijk werk en economische groei’?”***. Bij deze deelvraag wordt er ingegaan op nummer acht van de 17 SDG’s. Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden zijn er voor het onderwerp ‘onbenutte tijd en ruimte’ enquêtes, welke gemaakt zijn via Survio, verspreid onder de hippische ondernemers in de primaire paardensector in Nederland. Voorhet onderwerp ‘doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling’ zijn er enquêtes, welke gemaakt zijn via Survio, verspreid onder hippische ondernemers in de primaire paardensector en onder werknemers/ werkneemsters welke werkzaam zijn op een hippisch bedrijf in de primaire paardensector in Nederland. Hierbij wordt hetzelfde netwerk gebruikt als bij de vorige deelvraag: eigen netwerk, schoolnetwerk en het netwerk van Mieke Theunissen. De opbouw van de enquêtes met de daarbij behoorde resultaten zijn te vinden in bijlagen VII en VIII. Uiteindelijk zijn de enquêtes verspreid via: Whatsapp, via de website van LTO, via de mail naar hippische studenten, via de mail naar hippische docenten, via eigen Facebookpagina, via de Facebookpagina’s van LTO (paardenhouderij) en de Hippische ondernemer en tot slot in de Facebookgroep van ‘hippische ondernemers community’, ‘paarden oppas service’ en ‘paarden stages en stalhulp’. In tabel 1 op pagina 18 is te zien hoeveel respondenten elke enquête heeft bereikt. De enquêtes zijn donderdag 4 mei online gegaan en vrijdag 26 mei offline gehaald.

Tot slot de derde en vierde deelvragen ***“Welke maatschappelijk ontwikkelingen kunnen er in de toekomst nog plaats vinden op het gebied van de SDG ‘kwaliteitsonderwijs’?”*** en ***“Welke maatschappelijke ontwikkelingen kunnen er in de toekomst nog plaats vinden op het gebied van de SDG ‘eerlijk werk en economische groei’?”*** is er gekeken naar de mogelijk toekomstige ontwikkelingen.

Door middel van de enquêtes zijn de laatste twee deelvragen beantwoord. Deze enquêtes met de daarbij behorende resultaten zijn te vinden in bijlagen II tot en met bijlagen VIII.

De gegevens, informatie en data die verzameld zijn hebben allemaal betrekking tot de (Nederlandse) hippische sector en sluiten aan op het onderwerp. De gegevens, informatie en data zijn enkel gebruikt als dit relevant is en van een betrouwbare bron afkomt, er zijn geen onbekende bronnen gebruikt. De gegevens, informatie en data die opgedaan is uit peer-reviewed bronnen en niet-peer-reviewed bronnen zijn naar eigen verwoording aangepast en opgenomen in het rapport. Vanuit de uitslag van de afgenomen enquêtes zijn de belangrijkste uitslagen samengevat en in het rapport opgenomen.

Tot slot is er informatie vrijgekomen uit een lezing van gastspreker Ruud Veltenaar. Ruud Veltenaar heeft verschillende punten besproken welke betrekking hebben op de manier van denken en is ingegaan op de SDG's.

Enquêtes

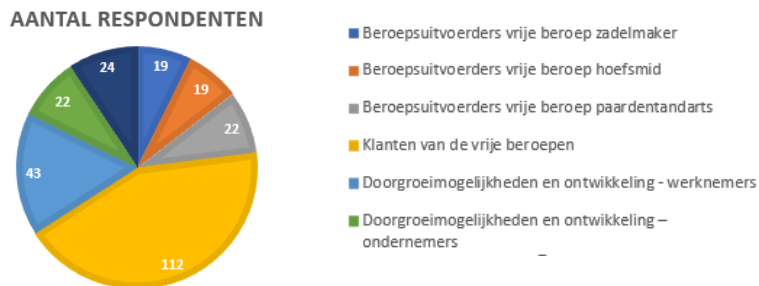
Zoals benoemd zijn er enquêtes afgenomen om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag. Er is gekozen voor een schriftelijke (digitale) enquête afname. In de enquêtes is er gebruik gemaakt van zowel open als gesloten vragen. De open vragen zijn nodig om meer informatie op te doen en de respondent zijn of haar mening te kunnen uitspreken, wat belangrijk zou kunnen zijn voor de toekomst. De gesloten vragen zijn makkelijk en snel te beantwoorden en zullen leiden tot een conclusie. Per enquête werden er gemiddeld 40 respondenten verwacht. Om een betere conclusie te kunnen maken is het gewenst om meer respondenten te hebben, de verwachting was ook dat dit zou gebeuren. De enquêtes zijn gemaakt via het online platform Survio. Voor het maken van de enquête zouden er in eerste instantie geen kosten zijn, uiteindelijk zijn hier wel kosten voor geweest. De kosten worden in het hoofdstuk 'discussie' toegelicht. De duur van de enquête bedroeg 2 tot 5 minuten, welke geheel op anonieme basis kan worden ingevuld. Voordat de enquêtes online kwamen heeft er eerst een proefafname plaatsgevonden via een willekeurig persoon uit de kenniskring welke gevraagd is. De enquête heeft gedurende 3 weken opengestaan, van donderdag 4 mei tot vrijdag 26 mei. Nadat de enquêtes offline waren gehaald zijn de resultaten opgemaakt en toegepast in het afstudeerrapport.

De vragen zijn voortgekomen na diverse bijeenkomsten met Mieke Theunissen. De vragen over de vrije beroepen zijn voortgekomen uit een artikel van Maassen (2012) waarin Maassen in gaat op het salaris na de bijscholing. (Maassen, 2012). Daarnaast zijn de vragen over de vrije beroepen doorgenomen en waar nodig aangepast in overleg met Edwin Stoker, een zadelmaker uit een vrij beroep en tevens voorzitter bij de Vereniging van zadel- en tuigdeskundige (VZTD). Voor de afname van de enquêtes zijn verschillende doelgroepen aangesproken: klanten van vrije beroepen, ondernemers van primaire paardenbedrijven in Nederland en werknemers van primaire paardenbedrijven in Nederland.

3. Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten weergegeven welke zijn voortgekomen uit de enquêtes. De verzamelde gegevens worden zorgvuldig besproken om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvragen over de huidige en toekomstige situatie van de SDG 'kwaliteitsonderwijs' en 'eerlijk werk en economische groei'. Figuur 4 geeft weer hoeveel respondenten er per enquête hebben deelgenomen. In totaal hebben de meeste respondenten de enquête van de 'klanten van de vrije beroepen' ingevuld, dit waren 112 respondenten. De rest van de enquêtes lagen dicht bij elkaar wat betreft het aantal respondenten, enkel is op de enquête van de werknemers meer gereageerd.

Figuur 4 Aantal respondenten per enquête

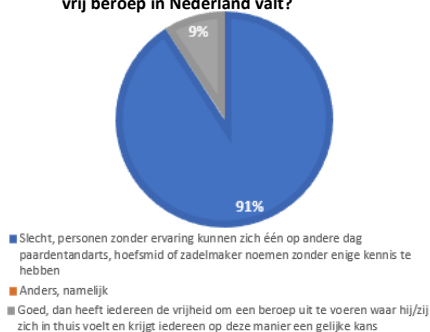


3.1 Vrije beroepen

Als eerste worden de resultaten besproken van de enquêtes die specifiek gericht waren op de vrije beroepen, namelijk de gebitsverzorgers, hoefsmid en zadelmaker. Om een gedetailleerd inzicht te verkrijgen, is de enquête over de vrije beroepen opgedeeld in vier afzonderlijke enquêtes. Elke enquête is specifiek aangepast aan een bepaald vrij beroep, waarbij er tevens een extra enquête is opgesteld voor de klanten van deze vrije beroepen. De resultaten van deze vier enquêtes worden in dit hoofdstuk uitvoerig besproken. Een volledig overzicht van alle resultaten per enquête is te vinden in bijlagen II tot en met V.

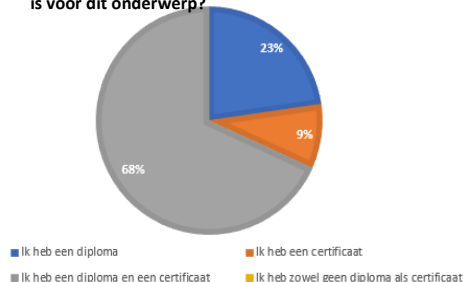
3.1.1 Gebitsverzorgers

1. Wat vindt u ervan dat uw beroep onder een vrij beroep in Nederland valt?



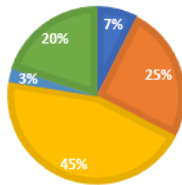
Vraag 1 werd er gevraagd wat de respondent ervan vindt dat het beroep gebitsverzorgers een vrij beroep is. De meeste respondenten hebben gereageerd 'slecht, personen zonder ervaring kunnen zich één op andere dag paardentandarts, hoefsmid of zadelmaker noemen zonder enige kennis te hebben'.

2. Heeft u een certificaat en/of diploma welke relevant is voor dit onderwerp?



Bij **vraag 2** werd er gevraagd of de respondent gecertificeerd en/of gediplomeerd is. Hieruit bleek dat 68% van de respondenten een certificaat en een diploma heeft. Volgens de resultaten heeft 0% geen diploma en certificaat. De overige respondenten hadden of een certificaat of een diploma.

3. Als u een diploma of certificaat heeft behaald, waar heeft u deze behaald?

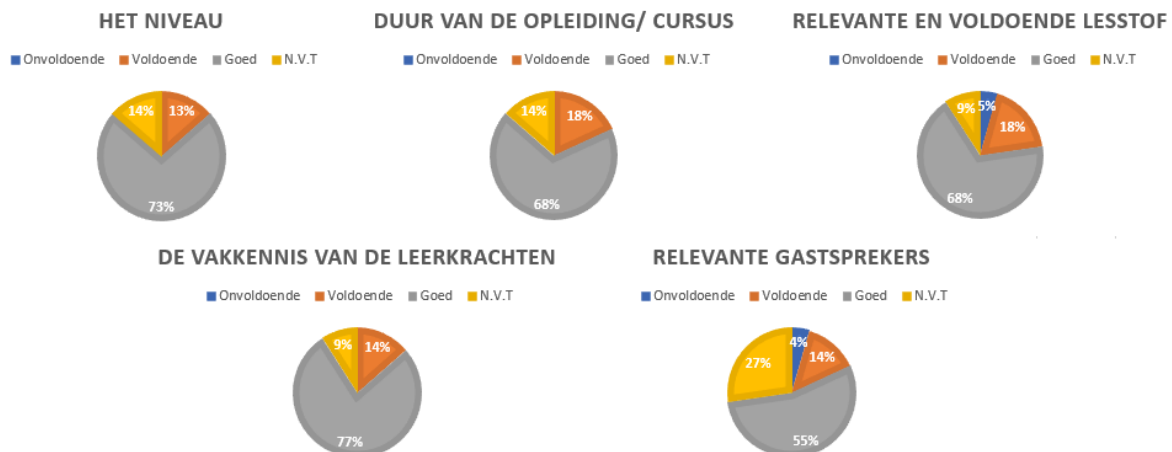


■ AED diploma (De Academy of Equine Dentistry in de USA)
■ NVVG certificaat (De Nederlandse Vereniging voor gebitsverzorging bij het Paard)
■ IGFP certificaat (Internationale Gesellschaft zur Funktionsverbesserung der Pferde Zähne)
■ Ik heb een dierenartsen opleiding gevolgd en afgerond
■ Ik heb geen diploma's of certificaten behaald voor het beroep paardentandarts
■ Anders, namelijk:

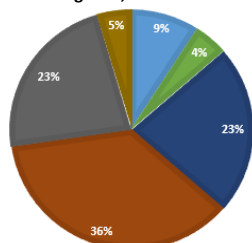
Vraag 3 was waar de respondenten die een diploma en/of certificaat hebben deze behaald hebben. Hiervan zegt 45% een dierenartsen opleiding gedaan te hebben. Op 3% na hebben de overige respondenten hun diploma en/of certificaat behaald via een gespecialiseerde opleiding of cursus tot gebitsverzorger.

Bij **vraag 5** werd de respondent gevraagd om de opleiding en/of cursus te beoordelen op: het niveau, duur van de opleiding/ cursus, relevante en voldoende lesstof, de vakkennis van de leerkracht én de relevante gastsprekers. De respondenten konden dit beoordelen met een onvoldoende, voldoende, goed of n.v.t. (niet van toepassing). Naar aanleiding van de resultaten is eruit gekomen dat de gebitsverzorgers het meest tevreden zijn over de vakkennis van de leerkrachten en iets minder tevreden zijn over de gastsprekers.

5. Als u de opleiding of cursus zou moeten beoordelen, wat zou u de opleiding of cursus dan geven op het gebied van:



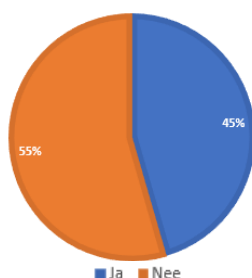
6. Als u de opleiding of cursus een cijfer zou moeten geven, wat zou dit dan zijn?



■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 ■ 6 ■ 7 ■ 8 ■ 9 ■ 10

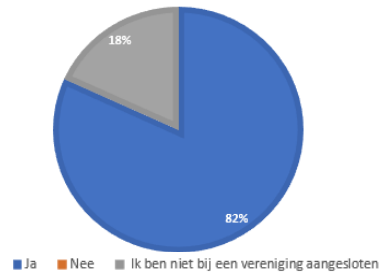
Bij **vraag 6** moesten de respondenten de opleiding en/of cursus een cijfer geven. De cijfers liepen uiteen van een 5 tot aan een 10. Van de respondenten gaf 5% de opleiding en/of cursus een 10 en gaf 9% een 5. Het hoogste percentage, 36%, van de respondenten gaf een 8.

7. Vindt u dat er genoeg opleidingen en cursussen worden aangeboden in Nederland rondom uw beroep?



Bij **vraag 7** werd er gevraagd of er volgens de respondenten genoeg opleidingen en cursussen in Nederland bestaan rondom het beroep gebitsverzorger. Merendeels van de respondenten, 55%, vonden dat er niet genoeg wordt aangeboden. Daarnaast vindt 45% dat er wel genoeg wordt aangeboden.

8. Wordt er vanuit de vereniging waar u bent aangesloten advies gegeven om bij te scholen en eventueel waar dit te doen?



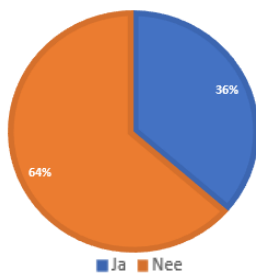
Bij **vraag 8** werd er gevraagd of er vanuit de vereniging waar de respondent bij is aangesloten weleens advies wordt gegeven om bij te scholen en waar dit mogelijk is. Van de respondenten antwoordde 82% de vraag met 'ja'. De overige 18% van de respondenten zijn niet aangesloten bij een vereniging.

9. Vindt u het belangrijk om gecertificeerd en/of gediplomeerd te zijn?



Vraag 9 was of de respondent het belangrijk vindt om gecertificeerd en/of gediplomeerd te zijn. Van de respondenten vindt 95% het van belang om gecertificeerd en/of gediplomeerd te zijn.

10. Krijgt u vaak de vraag van klanten of u gecertificeerd en/of gediplomeerd bent?



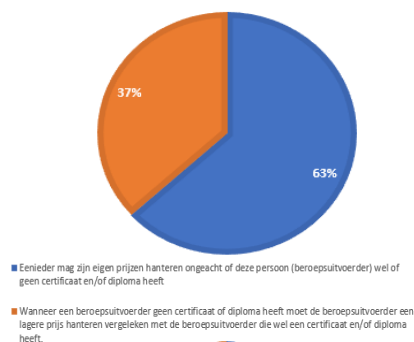
Bij **vraag 10** werd er gevraagd of de beroepsuitvoerder vaak van de klant de vraag krijgt of ze gecertificeerd en/of gediplomeerd zijn. Merendeels van de respondenten, 64% krijgen deze vraag niet.

11. Bent u van mening dat certificaten of diploma's verplicht moeten worden?



Uit **vraag 11** blijkt dat 86% van de respondenten wel van mening zijn dat certificaten en/of diploma's verplicht zouden moeten worden.

12. Met welke van de volgende stellingen bent u het eens?

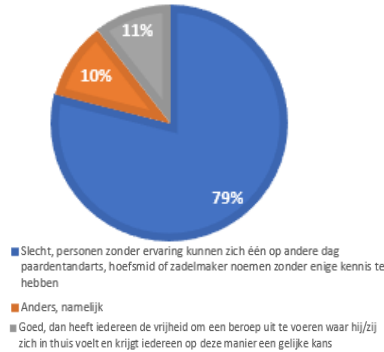


Bij **vraag 12** kreeg de respondent twee stellingen te zien waaruit de respondent moest kiezen. De eerste stelling was: 'eenieder mag zijn eigen prijzen hanteren ongeacht of de beroepsuitvoerder wel of geen certificaat en/of diploma heeft', hier was 63% het mee eens. De tweede stelling was: 'wanneer een beroepsuitvoerder geen certificaat of diploma heeft moet de beroepsuitvoerder een lagere prijs hanteren'. Hier was 37% het mee eens.

De uitgebreide enquête resultaten zijn te vinden in bijlage II.

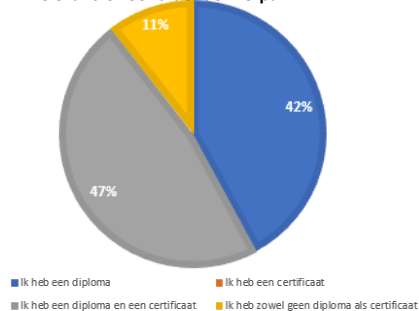
3.1.2 Hoefsmid

1. Wat vindt u ervan dat uw beroep onder een vrij beroep in Nederland valt?



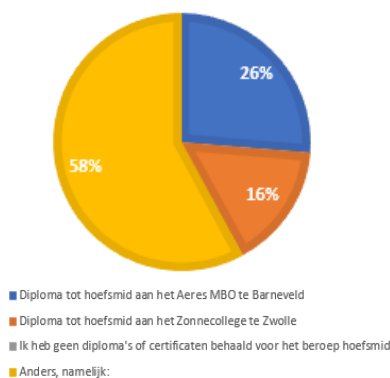
De hoefsmiden kregen dezelfde enquête als de gebitsverzorger. **Vraag 1** was wat de respondent ervan vindt dat het beroep hoefsmid een vrij beroep is. De meeste respondenten hebben gereageerd 'slecht, personen zonder ervaring kunnen zich één op andere dag paardentandarts, hoefsmid of zadelmaker noemen zonder enige kennis te hebben'. De overige 10% van de respondenten reageerde 'anders, namelijk'. De respondenten geven hier aan dat ze het niet slecht, maar ook niet goed vinden.

2. Heeft u een certificaat en/of diploma welke relevant is voor dit onderwerp?



Bij **vraag 2** werd de vraag gesteld of de respondent een certificaat en/of diploma heeft. Uit de resultaten komt naar voren dat 47% van de respondenten een diploma en certificaat heeft, 11% heeft zowel geen diploma als certificaat.

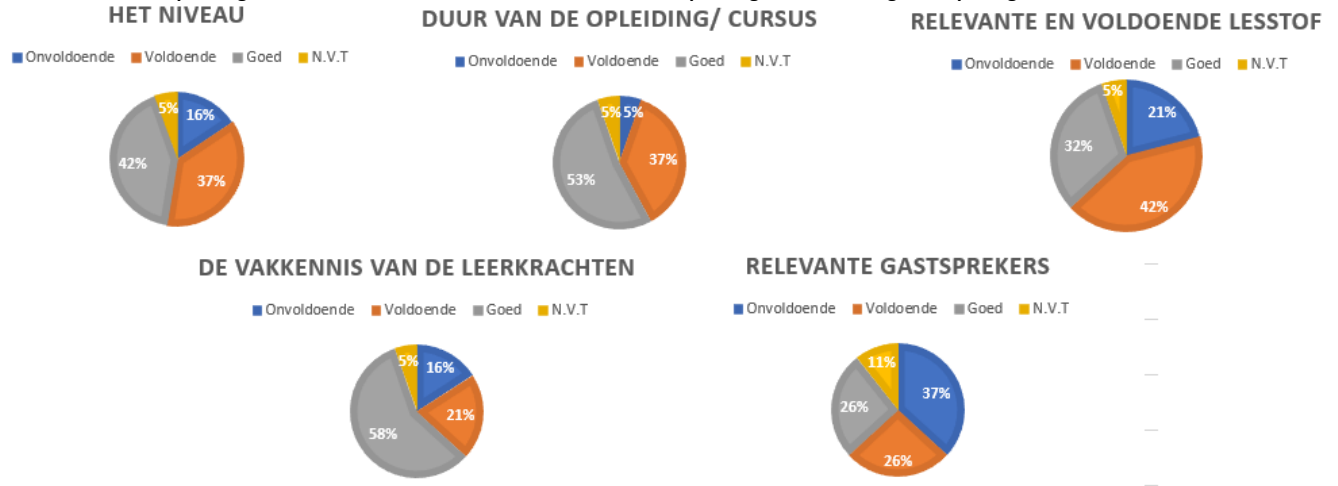
3. Als u een diploma of certificaat heeft behaald, waar heeft u deze behaald?



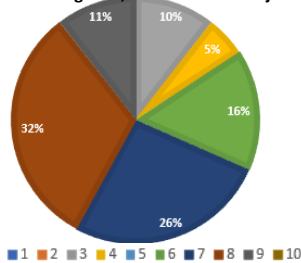
Bij **vraag 3** werd er gevraagd waar de respondent het certificaat of diploma heeft behaald. De respondenten gaven de volgende studie/ cursussen aan: Helicon Deurne, faculteit Utrecht, Aeres Barneveld (eerder het Groenhorst College), Oklahoma horse shoeing school in de Verenigde Staten, ENPHO Baarlo en het Zone College in Zwolle.

Bij **vraag 5** is de respondent gevraagd de opleiding of cursus te beoordelen op: het niveau, duur van de opleiding/ cursus, relevante en voldoende lesstof, de vakkennis van de leerkrachten en relevante gastsprekers. De respondenten konden antwoorden met onvoldoende, voldoende, goed of n.v.t. (niet van toepassing). De hoefsmiden zijn het meest tevreden over de vakkennis van de leerkrachten en minder tevreden over de gastsprekers. De uitwerking van deze vraag is te vinden op de volgende pagina.

5. Als u de opleiding of cursus zou moeten beoordelen, wat zou u de opleiding of cursus dan geven op het gebied van:

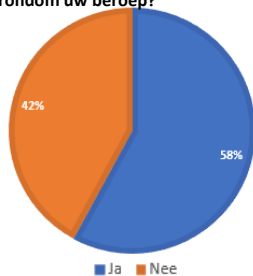


6. Als u de opleiding of cursus een cijfer zou moeten geven, wat zou dit dan zijn?



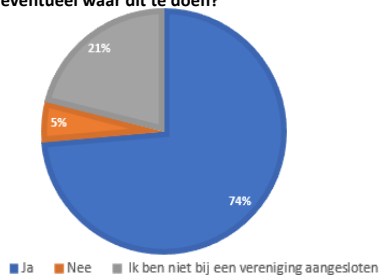
Bij **vraag 6** is de respondent gevraagd om de cursus of opleiding te beoordelen. De gegeven cijfers variëren van een 3 tot aan een 9. Van de respondenten gaf 11% een 9 en 10% een 3. Het hoogste percentage, 32%, van de respondenten gaf een 8.

7. Vindt u dat er genoeg opleidingen en cursussen worden aangeboden in Nederland rondom uw beroep?



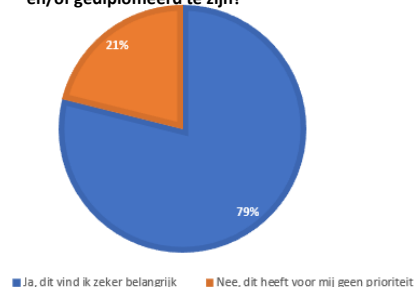
Bij **vraag 7** werd er gevraagd of de respondent vindt dat er genoeg opleidingen en cursussen worden aangeboden in Nederland. Merendeel, 58%, zegt dat er in Nederland genoeg opleidingen en cursussen worden aangeboden in Nederland.

8. Wordt er vanuit de vereniging waar u bent aangesloten advies gegeven om bij te scholen en eventueel waar dit te doen?



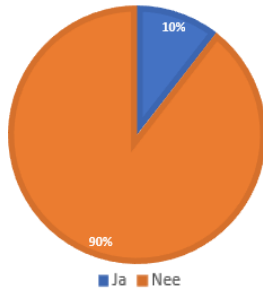
Bij **vraag 8** werd er gevraagd of er vanuit de vereniging, waar de respondent bij is aangesloten, weleens advies wordt gegeven om bij te scholen en waar dit mogelijk is. Van de respondenten antwoordde 74% de vraag met 'ja'. Tevens is 21% niet aangesloten bij een vereniging.

9. Vindt u het belangrijk om gecertificeerd en/of gediplomeerd te zijn?



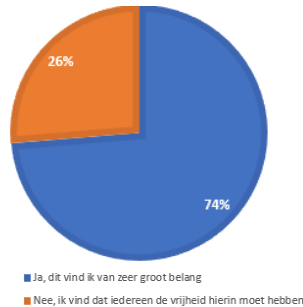
Vraag 9 ging in op hoe belangrijk de respondent het vindt om gecertificeerd en/of gediplomeerd te zijn, 79% zegt dit zeker belangrijk te vinden.

10. Krijgt u vaak de vraag van klanten of u gecertificeerd en/of gediplomeerd bent?



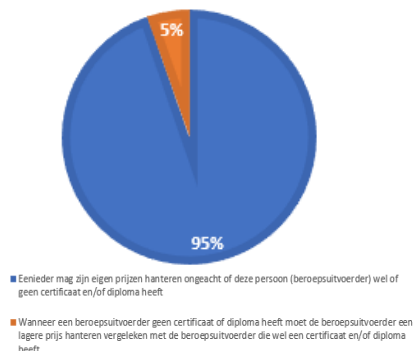
Bij **vraag 10** werd er gevraagd of de respondent weleens de vraag van de klant krijgt of ze gecertificeerd of gediplomeerd zijn. In 90% van de gevallen zegt de respondent deze vraag niet te krijgen van de klanten.

11. Bent u van mening dat certificaten of diploma's verplicht moeten worden?



Bij **vraag 11** werd de vraag gesteld of de respondent vindt dat een certificaat en/of diploma verplicht moet worden. Volgens 74% van de respondenten zou een certificaat en/of diploma wel verplicht moeten worden.

12. Met welke van de volgende stellingen bent u het eens?

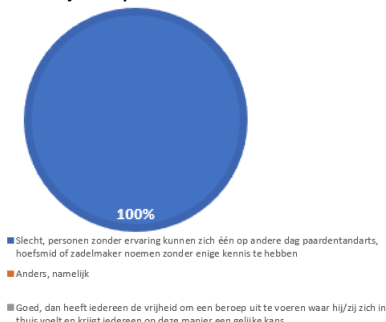


Bij **vraag 12** werden er twee stellingen gegeven waartussen de respondent moest kiezen. De eerste stelling luidt als volgt: 'eenieder mag zijn eigen prijzen hanteren ongeacht of deze persoon (beroepsuitvoerder) wel of geen certificaat of diploma heeft'. De tweede stelling luidt als volgt: 'Wanneer een beroepsuitvoerder geen certificaat of diploma heeft moet de beroepsuitvoerder een lagere prijs hanteren vergeleken met de beroepsuitvoerder die wel een diploma heeft'. Van de respondenten koos 5% voor de tweede optie. Daarnaast vindt 95% dat eenieder zijn eigen prijs mag hanteren ongeacht of ze wel of geen certificaat en/of diploma hebben.

De uitgebreide enquête resultaten zijn te vinden in bijlage III.

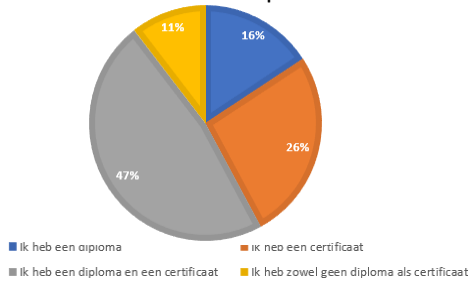
3.1.3 Zadelmaker

1. Wat vindt u ervan dat uw beroep onder een vrij beroep in Nederland valt?



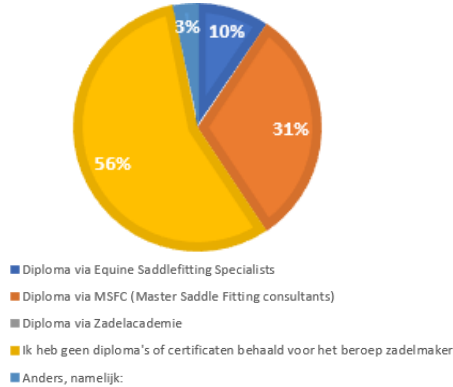
Ook voor het beroep zadelmaker is er gebruik gemaakt van dezelfde enquêtes als die van de gebitsverzorger en hoefsmiden. **Vraag 1** was wat de respondent ervan vindt dat het beroep zadelmaker een vrij beroep is. Alle respondenten hebben gereageerd 'slecht, personen zonder ervaring kunnen zich één op andere dag paardentandarts, hoefsmid of zadelmaker noemen zonder enige kennis te hebben'.

2. Heeft u een certificaat en/of diploma welke relevant is voor dit onderwerp?



Bij **vraag 2** werd er gevraagd of de respondent een certificaat of diploma heeft. Van de respondent zegt 47% een diploma en certificaat en 11% zowel geen diploma als certificaat heeft. De overige respondenten hebben een certificaat of diploma.

3. Als u een diploma of certificaat heeft behaald, waar heeft u deze behaald?



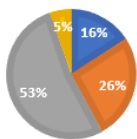
Vraag 3 was waar het diploma of het certificaat is behaald. De diploma's zijn voor groot deel bij Master Saddle Fitting Consultants behaald.

Bij **vraag 5** werd de respondent gevraagd om de opleiding of cursus te beoordelen op het gebied van niveau, duur van de opleiding/ cursus, relevante en voldoende lesstof, de vakkennis van de leerkrachten en de relevante gastsprekers. De respondenten konden dit beoordelen met een onvoldoende, voldoende, goed of n.v.t. (niet van toepassing). De zadelmakers zijn het meest tevreden over de vakkennis van de leerkrachten en minder tevreden over de duur van de opleiding of cursus.

5. Als u de opleiding of cursus zou moeten beoordelen, wat zou u de opleiding of cursus dan geven op het gebied van:

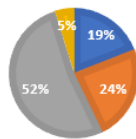
HET NIVEAU

■ Onvoldoende ■ Voldoende ■ Goed ■ N.V.T



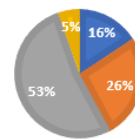
DUUR VAN DE OPLEIDING/ CURSUS

■ Onvoldoende ■ Voldoende ■ Goed ■ N.V.T



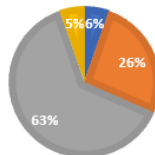
RELEVANTE EN VOLDOENDE LESSTOF

■ Onvoldoende ■ Voldoende ■ Goed ■ N.V.T



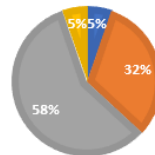
DE VAKKENNIS VAN DE LEERKRACHTEN

■ Onvoldoende ■ Voldoende ■ Goed ■ N.V.T

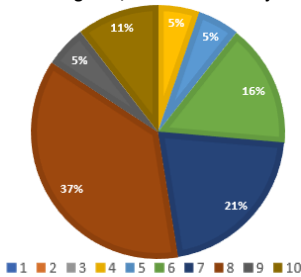


RELEVANTE GASTSPREKERS

■ Onvoldoende ■ Voldoende ■ Goed ■ N.V.T

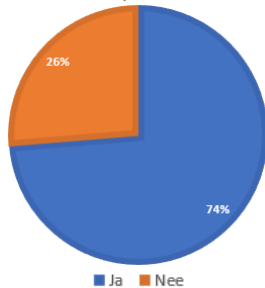


6. Als u de opleiding of cursus een cijfer zou moeten geven, wat zou dit dan zijn?



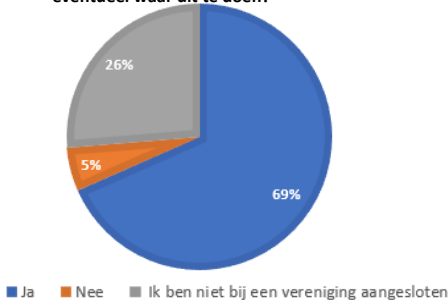
Bij **vraag 6** werd de respondent gevraagd een cijfer te geven aan de opleiding of cursus. De cijfers die de respondenten gaven varieerde hier tussen een 4 en een 10. Van de respondenten gaf 11% een 10 en 5% een 4. Het hoogste percentage, 37%, van de respondenten gaf een 8.

7. Vindt u dat er genoeg opleidingen en cursussen worden aangeboden in Nederland rondom uw beroep?



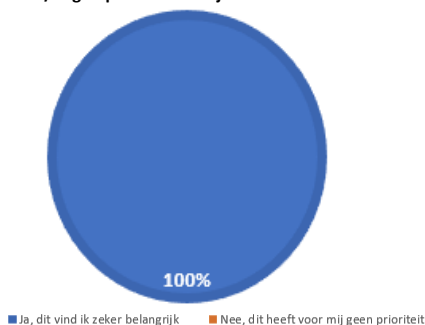
Bij **vraag 7** werd er aan de respondent gevraagd of dat ze vinden dat er genoeg opleidingen en cursussen worden aangeboden in Nederland. Grotendeels van de respondenten vinden dat er voldoende opleidingen en cursussen worden aangeboden rondom het beroep zadelmaker. Een enkeling, 26%, vond dat er niet genoeg wordt aangeboden in Nederland.

8. Wordt er vanuit de vereniging waar u bent aangesloten advies gegeven om bij te scholen en eventueel waar dit te doen?



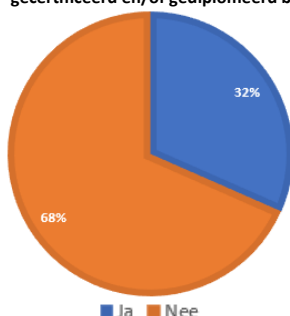
Bij **vraag 8** werd er gevraagd of er vanuit de vereniging, waar de respondent bij is aangesloten, weleens advies wordt gegeven om bij te scholen en waar dit mogelijk is. Van de respondenten antwoordde 69% de vraag met 'ja'. Tevens is 26% niet aangesloten bij een vereniging.

9. Vindt u het belangrijk om gecertificeerd en/of gediplomeerd te zijn?



Vraag 9 ging over of de respondent het belangrijk vindt om gecertificeerd en/of gediplomeerd te zijn. Hierbij antwoordde alle respondenten dat ze het belangrijk vinden om gecertificeerd of gediplomeerd te zijn.

10. Krijgt u vaak de vraag van klanten of u gecertificeerd en/of gediplomeerd bent?



Uit **vraag 10** blijkt dat de klanten bijna nooit vragen of de zadelmaker een certificaat of een diploma heeft, dit blijkt uit vraag 10. Dit omvat 68% van de respondenten.

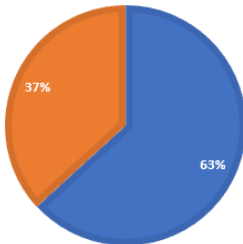
11. Bent u van mening dat certificaten of diploma's verplicht moeten worden?



■ Ja, dit vind ik van zeer groot belang
■ Nee, ik vind dat iedereen de vrijheid hierin moet hebben

Uit **vraag 11** blijkt dat alle respondenten vinden dat een certificaat of diploma verplicht moet worden.

12. Met welke van de volgende stellingen bent u het eens?



■ Eenieder mag zijn eigen prijzen hanteren ongeacht of deze persoon (beroepsuitvoerder) wel of geen certificaat en/of diploma heeft
■ Wanneer een beroepsuitvoerder geen certificaat of diploma heeft moet de beroepsuitvoerder een lagere prijs hanteren vergeleken met de beroepsuitvoerder die wel een certificaat en/of diploma heeft

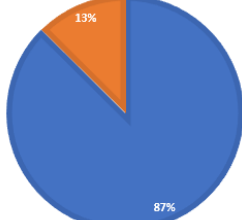
Tot slot **vraag 12**, hier kregen de respondenten twee stellingen te zien waaruit de respondent moest kiezen. De eerste stelling was: 'eenieder mag zijn eigen prijzen hanteren ongeacht of de beroepsuitvoerder wel of geen certificaat en/of diploma heeft', hier was 63% het mee eens. De tweede stelling was: 'wanneer een beroepsuitvoerder geen certificaat of diploma heeft moet de beroepsuitvoerder een lagere prijs hanteren'. Hier was 37% het mee eens.

De uitgebreide enquête resultaten zijn te vinden in bijlage IV.

3.1.4 Klanten van de vrije beroepen

Met de enquête voor de klanten van de vrije beroepen is gekeken naar welke kennis de klant heeft over de vrije beroepen waarvan ze gebruik maken. In totaal heeft deze enquête 112 respondenten.

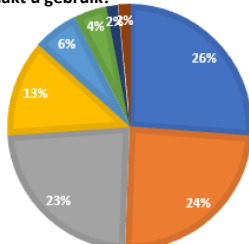
1. Weet u dat er vrije beroepen zijn in de hippische sector?



■ Ja, dat wist ik ■ Nee, daar heb ik geen weet van

Vraag 1 was of de klant van de vrije beroepen in de hippische sector af weet. Van de respondenten wist 87% van de respondenten van de vrije beroepen af, 13% had hier eerder nog geen weet van.

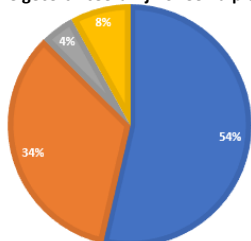
2. Van welke van de volgende vrije beroepen maakt u gebruik?



■ Hoefsmid ■ Gebitsverzorgder ■ Zadelpasser ■ Therapeutvormen
■ Bitfitter ■ Voedingsadviseur ■ Paardencach ■ Anders

Bij **vraag 2** werd de respondent gevraagd van welke vrije beroepen de klant gebruik maakt. De top 3 meeste response waren: Hoefsmid, gebitsverzorgder en zadelmaker. Andere opties die enkele respondenten gaven zijn: een paardentrainer, jurist en instructeur.

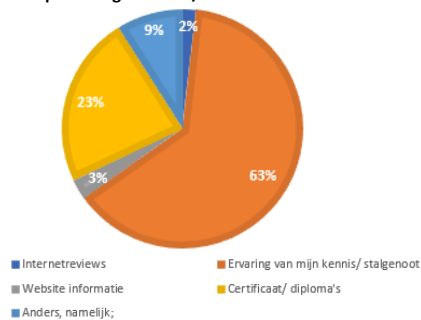
3. Bij hoeveel van de bovenstaande personen weet u dat ze gecertificeerd zijn of een diploma hebben?



■ Allemaal ■ Enkele of merendeel ■ Geen ■ Weet ik niet

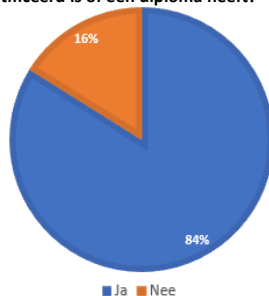
Bij **vraag 3** werd de respondent gevraagd of ze weten welke van de vrije beroepen waar ze klant van zijn een certificaat of diploma heeft. Van alle respondenten zegt 54% te weten dat alle hebben, 4% beantwoordde dat geen van de beroepsuitvoerders waar ze klant zijn een certificaat of diploma heeft.

5. Waarop is uw keuze gebaseerd dat deze persoon geschikt is/ te vertrouwen is?



Bij **vraag 5** wordt de respondent gevraagd waarop ze hun keuze baseren of een beroepsuitvoerder wel of niet geschikt is of te vertrouwen is. Grotendeels, 63%, baseert deze keuze op de ervaring van een kennis of stalgenoot. Er wordt het minst naar de internetreviews gekeken, namelijk door 2% van de respondenten.

6. Vindt u het belangrijk dat de beroepsuitvoerder gecertificeerd is of een diploma heeft?



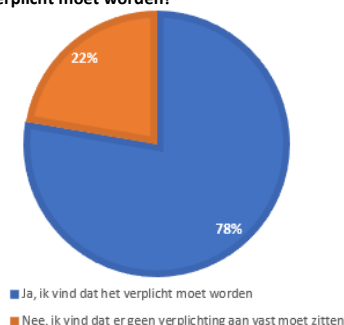
Vraag 6 was of de klant het belangrijk vindt dat hun beroepsuitvoerder wel of niet gecertificeerd is. Van de respondenten vindt 84% het wel belangrijk dat een beroepsuitvoerder gecertificeerd of gediplomeerd is, de overige 16% zegt dit niet belangrijk te vinden. Bij **vraag 7** werd er gevraagd om toe te lichten waarom de klant het wel of niet belangrijk vindt. De respondenten die het wel belangrijk vinden reageerden:

- 'Het hebben van de juiste kennis en ervaring'
- 'Garantie op kwaliteit'
- 'De omgang en behandeling van een levend dier'
- 'Geeft vertrouwen'

De respondenten die het niet belangrijk vinden reageerden:

- 'Het hebben van een diploma of certificaat geeft geen garantie'
- 'Ervaring en vakmanschap kan ook zonder diploma goed zijn'

8. Vindt u dat een certificaat of diploma verplicht moet worden?



Bij **vraag 8** werd de respondent gevraagd of ze vinden dat een certificaat of diploma verplicht moet worden. Van de respondenten vindt 78% dat een certificaat en/of diploma verplicht moet worden, 22% vindt dat dit niet verplicht hoeft te worden. Vervolgens werd er gevraagd een toelichting te geven waarom de respondent het wel of niet vindt dat een certificaat en/of diploma verplicht moet worden. De respondenten die van wel vonden reageerde:

- 'Geeft veiligheid'
- 'Juiste kennis'
- 'Een beter paardenwelzijn'
- 'Beroepsbescherming'
- 'Bij blijven met de huidige ontwikkelingen'
- 'Minder 'onbetrouwbare' beroepsuitvoerders op de markt'

De 22% die vonden dat het niet verplicht hoeft te worden reageerde: 'Een certificaat of diploma geeft geen garantie op kwaliteit en kennis'

Bij **vraag 12** konden de respondenten op- of aanmerkingen achter laten. Een opmerking die een respondent achterliet was: 'er moet verplichte bijscholing moet worden ingesteld'. Een andere respondent reageerde: 'er moeten eisen worden gesteld'.

De uitgebreide enquête resultaten zijn te vinden in bijlagen V.

3.1.5 Overzicht resultaten

Tabel 1 toont een overzicht van relevante vragen, welke per beroepsuitvoerder wordt weergegeven. In tabel 2 is een overzicht gemaakt van de relevante vragen van de klanten per vrije beroep. De resultaten zijn aangegeven in percentages, tenzij anders aangegeven.

Tabel 1 Overzicht vrije beroepen

	Gemiddelde cijfer van de opleiding of cursus	% Respondenten dat wel advies krijgt vanuit de vereniging om bij te scholen	% Respondenten dat vindt dat een certificaat of diploma verplicht moet worden	% Respondenten dat de vraag van klanten krijgt of ze een certificaat of diploma hebben
Gebitsverzorgers	7,7	82%	86%	36%
Hoefsmid	6,8	74%	74%	10%
Zadelmaker	7,4	69%	100%	32%

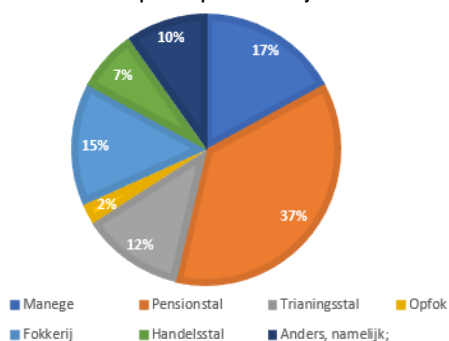
Tabel 2 Overzicht klanten van de vrije beroepen

	% Respondenten dat van alle beroepsuitvoerders weet dat ze gekwalificeerd zijn	% Respondenten dat het belangrijk vindt dat de beroepsuitvoerder gecertificeerd of gediplomeerd is	% Respondenten dat vindt dat een certificaat of diploma verplicht moet worden.
Klanten gebitsverzorgers	55%	85%	78%
Klanten hoefsmiden	56%	84%	78%
Klanten zadelmakers	53%	82%	78%

3.2 Onbenutte tijd en ruimte

Op de enquête over de onbenutte tijd en ruimte op een primaire paardenbedrijf hebben er 24 respondenten gereageerd. Zie voor een overzicht van alle resultaten van dit onderzoek bijlagen VI. De respondenten zijn ondernemers van een primair paardenbedrijf.

1. Wat voor primair paardenbedrijf heeft u?



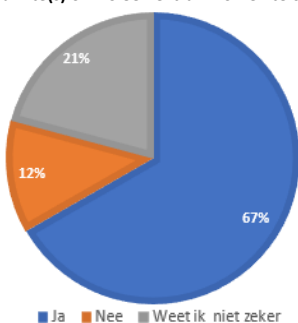
Bij **vraag 1** werd de respondent gevraagd aan te vinken wat voor bedrijf de respondent beheert. Van de respondenten beheert 37% onder andere een pensionstal, 2% van de respondenten beheert onder andere een opfok.

2. Heeft u er eerder al eens over nagedacht om op uw bedrijf meer activiteiten en diensten aan te bieden buitenom de paarden?



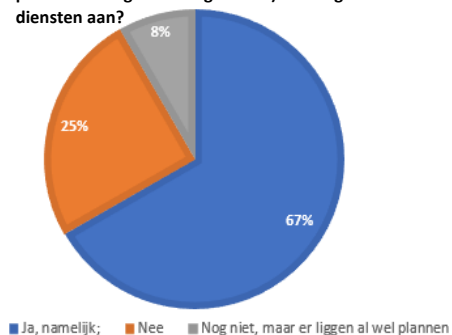
Vraag 2 was of de respondent er eerder al eens over na had gedacht om meer activiteiten en diensten aan te bieden buitenom de paarden. Van de respondenten zegt 46% hier over nagedacht te hebben en dit ook al toegepast te hebben. Een enkeling geeft aan hier geen behoefte aan te hebben of vinden hun verdienmodel goed zoals deze nu is.

3. Bent u geïnteresseerd in het openstellen van uw ruimte(s) om zo een extra inkomen te creëren?



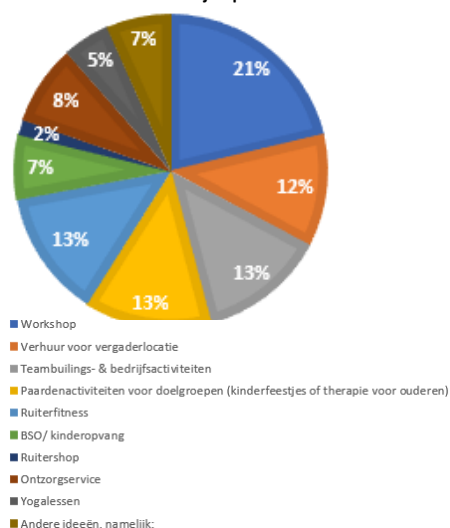
Bij **vraag 3** werd er gevraagd of de respondent geïnteresseerd zou zijn in het opstellen van hun ruimtes (faciliteiten) om zo een extra verdienmodel te creëren. Veel van de respondenten zijn wel geïnteresseerd in het opstellen van ruimte(s) om een extra verdienmodel te creëren. Van de respondenten was 12% niet geïnteresseerd.

4. Biedt u naast de gebruikelijke diensten (denk aan pensionstalling en manegelessen) ook nog andere diensten aan?



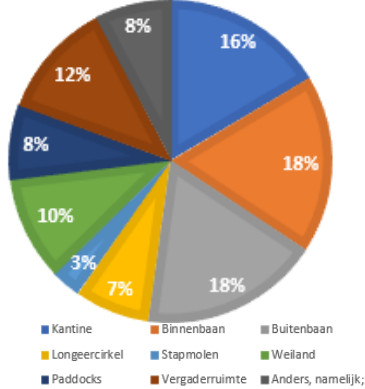
Bij **vraag 4** kwam naar voren dat 67% van de respondenten andere diensten aanbieden. De respondenten konden zelf een toelichting geven, de reacties hierop waren: horeca-activiteiten, workshops en cursussen, mogelijkheden voor teamdagen, verhuur van vergaderruimtes, ruitersfitness, hondenschool, hovenierswerk, zaalverhuur of vakantie verblijven. De overige respondenten gaven aan geen andere diensten aan te bieden of plannen te hebben voor in de toekomst.

5. Wat zou voor u een idee (of nog meer ideeën) zijn om onbenutte ruimtes en tijd op te vullen?



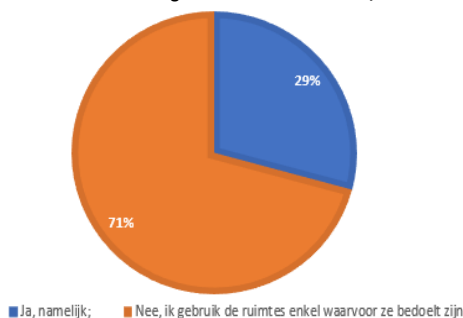
Bij **vraag 5** werd de respondent gevraagd of de respondent waarmee de respondent de tijd en ruimte (faciliteiten) eventueel zou willen opvullen. Hieruit is gebleken dat een ruitershop, 2%, of yogalessen, 5%, het minst aantrekkelijk zijn. De meeste reacties, 21%, kwam uit op het aanbieden van workshops.

6. Welke ruimtes die u op uw bedrijf heeft zou u kunnen verhuren of meer gebruik van kunnen maken om een extra inkomen te vormen?



Bij **vraag 6** werd de respondent gevraagd welke ruimtes/faciliteiten de respondent op het bedrijf heeft welke zouden kunnen worden verhuurd of gebruikt kunnen worden voor een ander doeleinde. De top drie meeste reacties waren: buitenrijbaan (18%), binnen rijbaan (18%) en een kantine (16%).

7. Benut u de ruimtes buitenom datgene waarvoor het bedoeld is nog voor andere activiteiten/ diensten?



Bij **vraag 7** werd er gevraagd of de ruimtes die de respondent heeft voor andere doeleinde gebruikt worden dan de activiteiten of diensten waarvoor deze bedoeld is. Hieruit bleek dat 71% van de respondenten de ruimtes enkel gebruikt waar deze in eerste instantie voor bedoeld is. De overige 29% beantwoorde deze vraag met 'ja'. Vervolgens konden de respondenten invullen waarvoor ze deze ruimtes gebruiken. Hier antwoordde de respondenten: coaching, training, tentfeest, workshop schapen drijven of voor eigen doeleinde als het geven van een feest.

8. Denkt u dat er een extra inkomen kan ontstaan door het verhuren van ruimtes of door ruimtes meer te gaan gebruiken voor een ander doeleinde?



Bij **vraag 8** werd er aan de respondenten gevraagd of er volgens hun een extra verdienmodel zou kunnen ontstaan door de ruimtes te verhuren of voor een ander doeleinde te gebruiken. Van de respondenten vindt 42% dat dit zeker mogelijk is, 37% vond dat niet. De overige 21% van de respondenten reageerde 'anders, namelijk'. Respondenten reageerde het volgende:

- 'Geen mogelijkheid om te realiseren'
- 'Er valt geen winst uit te halen'
- 'Er zit concurrentie in de buurt'

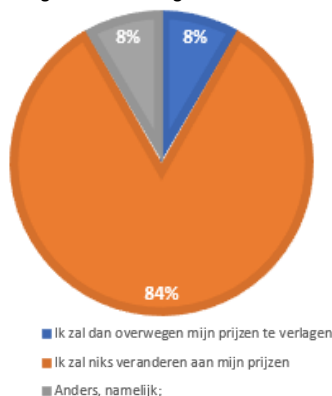
9. Waarom zou u eventueel geen extra inkomen willen?



Bij **vraag 9** werd de respondent gevraagd waarom de respondent eventueel geen extra verdienmodel zou willen. Van de respondenten zegt 29% dat het te veel tijd in beslag neemt en 11% wil zich bezig houden met de paarden. De respondenten die de vraag beantwoordde met 'anders, namelijk' zeiden het volgende:

- 'De kosten zijn te hoog'
- 'We willen eigen zeggenschap houden over de ruimtes'
- 'Willen de klanten niet in de weg zitten en tot slot'
- 'Vanwege hogere leeftijd'

10. Wanneer de onbenutte tijd en ruimtes worden opgevuld en er een verdienmodel uit ontstaat, zou u er dan voor kiezen om de prijzen voor bijvoorbeeld manegeklanten, pensionklanten of trainingen niet te verhogen en allicht te verlagen?



Bij **vraag 10** werd er gevraagd wat de respondent zou doen met de prijzen naar de klant toe zodra er een nieuw verdienmodel ontstaat. Meer dan 80% van de respondenten zegt op dat moment niks aan de prijzen te willen veranderen, 8% respondenten overwegen de prijzen te verlagen.

3.2.1 Overzicht resultaten

Tabel 3 toont een overzicht van relevante vragen, welke per hippische bedrijf wordt weergegeven. De resultaten zijn aangegeven in percentages, tenzij anders aangegeven.

Tabel 3 Overzicht onbenutte tijd en ruimte per bedrijf

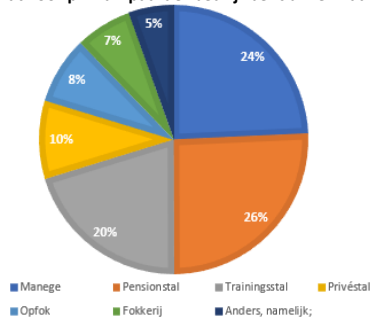
	% Respondenten dat heeft nagedacht over het aanbieden van nevenactiviteiten en ook toegepast	% Respondenten dat heeft nagedacht over het aanbieden van nevenactiviteiten, maar nog niet toegepast	% Respondenten dat naast de gebruikelijke diensten nog andere diensten aanbied	% Respondenten dat geïnteresseerd is in het optimaal benutten van de ruimtes voor een nieuw verdienmodel
Pensionstal	47%	20%	80%	73%
Manege	43%	57%	86%	71%
Trainingsstal	40%	20%	60%	40%
Handelsstal	0%	33,3%	33,3%	67%
Fokkerij	33%	33%	50%	67%
Opfok	0%	0%	0%	0%

3.3 Doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling van de werknemer

Voor het onderwerp 'doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling van de werknemer op een primair paardenbedrijf' zijn er twee enquêtes afgenomen, één voor de ondernemer en één voor de werknemer. De enquête voor de ondernemers heeft 22 respondenten, op de enquête voor de werknemers hebben er 43 respondenten de tijd genomen om de enquête geheel in te vullen. De respondenten zijn werkzaam op een primair paardenbedrijf of beheren een primair paardenbedrijf. De vragen en resultaten van de enquêtes zijn te vinden in bijlagen VII en VIII.

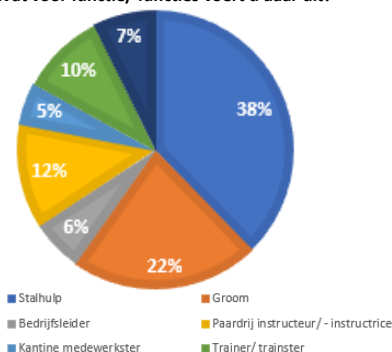
3.3.1 Enquête resultaten van de werknemer

1. Op wat voor primair paardenbedrijf bent u werkzaam?



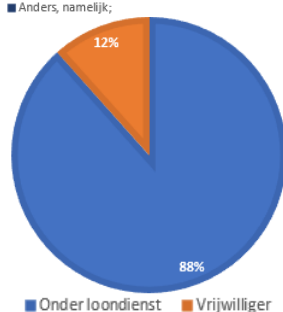
Vraag 1 was op wat voor primair paardenbedrijf de werknemer werkzaam is. De top drie bedrijven waar de respondenten werkzaam zijn, zijn: pensionstal (26%), manege (24%) en een trainingsstal (20%).

2. Wat voor functie/ functies voert u daar uit?



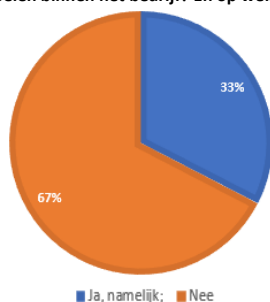
Vraag 2 ging over welke functie/ functies de respondent op het bedrijf opvult. Van de respondenten heeft 38% de functie als stalhulp, 5% vult de functie 'kantine medewerkster' op. De overige antwoorden die de werknemers konden geven onder het antwoord 'anders, namelijk;' waren: administratie, leidinggevende tijdens ponykamp en stalmanager.

3. Staat u onder loondienst of bent u een vrijwilliger?



Bij **vraag 3** werd er gevraagd of de respondent onder loondienst staat of een vrijwilliger is. Van de werknemers is 88% in loondienst en werkt 12% op vrijwillige basis.

4. Biedt uw werkgever de mogelijkheid tot doorgroeien binnen het bedrijf? En op welke manier?

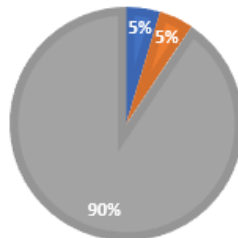


Na het verkrijgen van de basisgegevens ging de enquête door naar meer inhoudelijke vragen. Bij **vraag 4** kreeg de respondent de vraag of hun werkgever de mogelijkheid tot doorgroeien binnen het bedrijf aanbiedt. Veelal, 67%, beantwoorde deze vraag met 'nee'. De 33% die het wel eerder aangeboden heeft gekregen konden een toelichting geven. De respondenten zeggen de volgende mogelijkheden aangeboden gekregen te hebben: bijscholing, cursussen en opleiding tot instructeur/ instructrice.

Bij **vraag 5** werden drie stellingen gegeven waar de respondenten konden aangeven met welke ze het eens waren. De stellingen gingen over bij wie het initiatief ligt om de stap tot doorgroeien te nemen. Overgroot deel, 90%, vindt dat het initiatief van beide kanten moet komen.

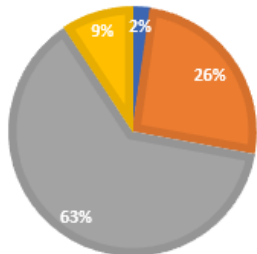
5. Met welke stelling bent u het eens?

WERKNEMERS



- Als de werknemer graag wil doorgroeien en ontwikkelen is dit eigen initiatief en moet de werknemer naar de werkgever toestappen om het openbaar te maken.
- Als werknemer ga ik ervanuit dat als de werkgever wil dat ik doorgroei deze naar mij toekomt met een aanbod.
- Het nemen van initiatief moet van beide kanten komen; zowel de werkgever als de werknemer zou het ter sprake moeten kunnen brengen en de mogelijkheid geven/ krijgen. Daarentegen moet de werknemer ook laten zien dat hij/ zij het wil en dit ook aantoon.

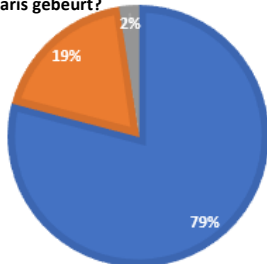
6. Als u een opleiding of cursus zou volgen welke uw kennis voor het werk zou vergroten, wie vindt u dan dat de opleiding of cursus moet betalen?



- Ik zelf
- De werkgever
- Ligt eraan of ik het zelf heel graag wil of dat de werkgever het heeft voorgesteld.
- Beide partijen (zowel de werkgever als ik) moeten de helft betalen

Vervolgens is er ingegaan op meer financiële zaken. Bij **vraag 6** is er aan de werknemer gevraagd wie de werknemer vindt dat moet betalen voor een opleiding of cursus. Van de werknemers vindt 63% dat het eraan ligt of dat ze het zelf graag willen of dat de werkgever het voorstelt. Daarnaast vindt 2% dat de werknemer het zelf moet betalen.

7. Wanneer een opleiding of cursus zou worden vergoed door het bedrijf, wat verwacht u dat er met uw salaris gebeurt?

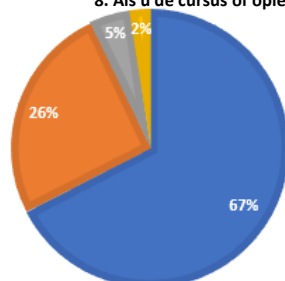


- Ik verwacht dat mijn salaris gelijk blijft
- Ik verwacht dat mijn salaris wordt verhoogd
- Ik verwacht dat mijn salaris wordt verlaagd

Bij **vraag 7** werd er gevraagd wat de werknemer tijdens en na het volgen van een opleiding en/of cursus zou verwachten dat er gebeurt met het salaris als de opleiding of cursus vergoed zou worden door het bedrijf. Tijdens de opleiding of cursus verwacht 79% dat het salaris gelijk blijft, 19% verwacht dat het salaris verhoogd wordt en tot slot verwacht 2% dat het salaris verlaagd wordt.

Bij **vraag 8** werd er gevraagd of de respondent verwacht dat het salaris omhoog gaat zodra de cursus of opleiding is behaald. De meeste respondenten hebben gereageerd 'Enkel als ik een hogere of extra functie krijg verwacht ik dat mijn salaris omhoog gaat.' Daarnaast verwacht 5% geen salarisverhoging te krijgen zodra ze dezelfde functie behouden. De 2% die 'anders, namelijk' reageerde zei het volgende: 'Als ik door de verbrede kennis mijn werk beter doe, vind ik verhoging wel eerlijk. Hetzelfde geldt als ik een extra of hogere functie krijg'.

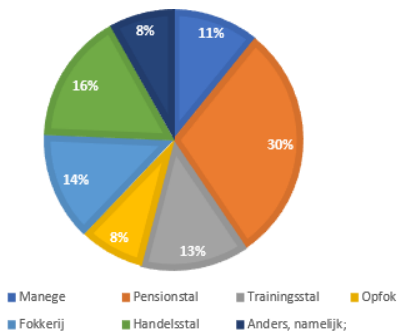
8. Als u de cursus of opleiding heeft behaald, verwacht u dan dat uw salaris omhoog gaat?



- Enkel als ik een hogere of extra functie krijg verwacht ik dat mijn salaris omhoog gaat. (Bijvoorbeeld als een stalhulp die een ORUN-opleiding heeft gedaan en naast de functie als stalhulp ook de functie instructeur/ instructrice krijgt)
- Ja, door mijn verbrede kennis vind ik het wel zo eerlijk
- Nee, als ik dezelfde functie blijft behouden verwacht ik niet in salaris omhoog te gaan
- Anders, namelijk;

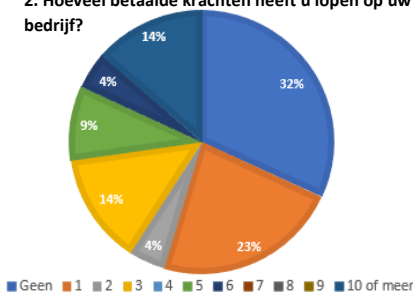
3.3.2 Enquête resultaten van de ondernemer

1. Wat voor primair paardenbedrijf heeft u?



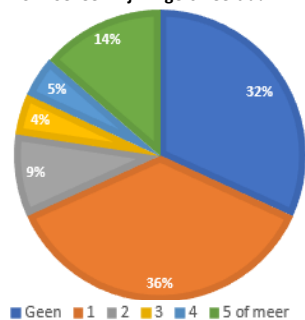
Vraag 1 was wat voor primair paardenbedrijf de respondent beheert. Van de ondernemers heeft 30% een pensionstal en 16% een handelsstal.

2. Hoeveel betaalde krachten heeft u lopen op uw bedrijf?



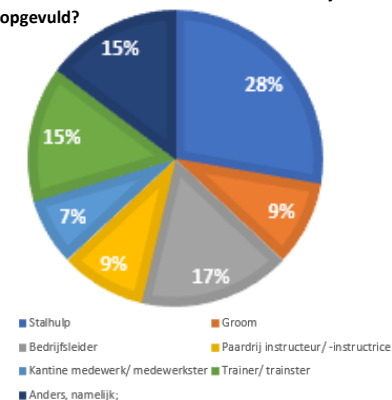
Vraag 2 ging over hoeveel van het personeel in loondienst is. Van de respondenten gaf 32% van de ondernemers aan geen betaalde krachten te hebben, 14% van de ondernemers zegt meer dan 10 betaalde krachten op het bedrijf te hebben.

3. Hoeveel vrijwilligers heeft u?



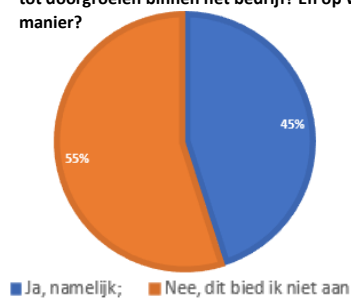
Bij **vraag 3** werd er gevraagd hoeveel vrijwilligers er op het bedrijf zijn. Van de respondenten reageerde 32% geen vrijwilligers te hebben en 14% 5 of meer vrijwilligers te hebben. Daarnaast heeft 36% 1 vrijwilliger op het bedrijf.

4. Welke functies worden binnen uw bedrijf opgevuld?



Bij **vraag 4** werd de ondernemer gevraagd welke functies er binnen het bedrijf worden opgevuld. De top drie functies die de ondernemers binnen een bedrijf hebben zijn: stalhulp (28%), bedrijfsleider (17%) en trainer/ trainster (15%).

5. Biedt u aan uw medewerkers de mogelijkheid tot doorgroeien binnen het bedrijf? En op welke manier?



Bij **vraag 5** kreeg de ondernemer de vraag of de ondernemer de werknemer de mogelijkheid biedt om door te groeien binnen het bedrijf. Hier reageerde 55% dat ze dit niet aanbieden. De ondernemers die 'ja' hebben beantwoord hebben hier een toelichting over gegeven. Enkele toelichtingen die de ondernemers hebben gegeven zijn: 'afhankelijk van de doelen en wensen van de medewerker', 'cursussen' en 'bijscholing'.

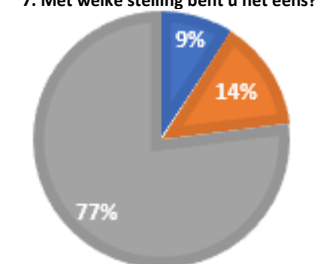
6. Zou u ervoor open staan om een opleiding of cursus te bekostigen voor een werknemer om zo de kennis en expertise uit te breiden?



Bij **vraag 6** is er ingegaan op meer financiële zaken. Aan de ondernemer werd gevraagd of ze ervoor open zouden staan om de opleiding of cursus te bekostigen om de kennis en expertise van de werknemer te vergroten. Van de ondernemers zou er in eerste instantie 68% ervoor open staan om een opleiding of cursus te bekostigen, 32% zegt dit niet te willen doen met als toelichting van een respondent 'de snelle uitdientstreding'.

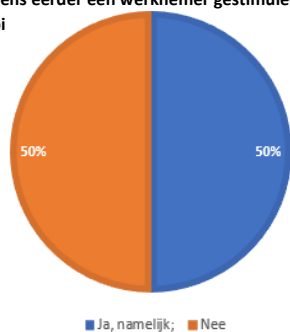
Bij **vraag 7** werden drie stellingen gegeven waar de respondenten konden aangeven met welke ze het eens waren. De stellingen gingen over bij wie het initiatief zou moeten liggen om de stap tot doorgroeien te nemen. Van de respondenten was 77% het ermee eens dat het initiatief van beide kanten moet komen.

7. Met welke stelling bent u het eens?



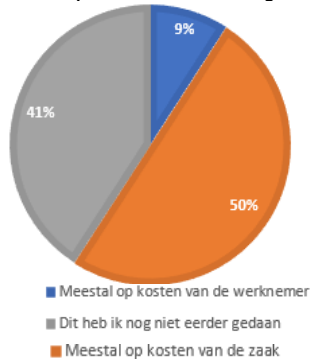
- Als de werknemer graag wil doorgroeien en ontwikkelen is dit eigen initiatief en moet de werknemer naar de werkgever toestappen om het openbaar te maken.
- Als werkgever vind ik het belangrijk dat mijn personeel groeit en daarom bied ik ze actief de mogelijkheid daartoe
- Het nemen van initiatief moet van beide kanten komen; zowel de werkgever als de werknemer zou het ter sprake moeten kunnen brengen en de mogelijkheid geven/ krijgen. Daarentegen moet de werknemer ook laten zien dat hij/ zij het wil en dit ook aantoont.

8. Heeft u als werkgever/ bedrijfseigenaar al eens eerder een werknemer gestimuleerd om bi



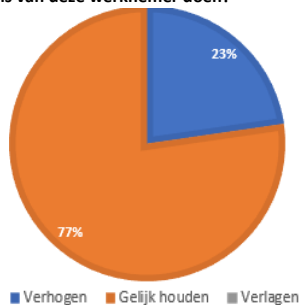
Bij **vraag 8** werd de ondernemer gevraagd of de ondernemer al eens eerder de werknemer heeft gestimuleerd om bij te scholen. De ondernemers antwoordde hierop 50% 'nee' en 50% 'ja'. De ondernemer die 'ja' beantwoordde konden een toelichting geven. De toelichting die de ondernemers gaven waren: ORUN, EHBO (mens en paard), persoonlijke ontwikkeling, product ontwerpen, marketing en vrachtwagenrijbewijs.

9. Als u al eerder een werknemer heeft gestimuleerd om bij te scholen, is dit op de kosten van de werknemer geweest of op de kosten van de zaak geweest?



Bij **vraag 9** werd er gevraagd voor wie de kosten waren toen de ondernemer de werknemer had gestimuleerd om bij te scholen. Van de ondernemers heeft 50% het op de kosten van de zaak bekostigd en geeft 9% aan dat dit door de werknemer betaald is.

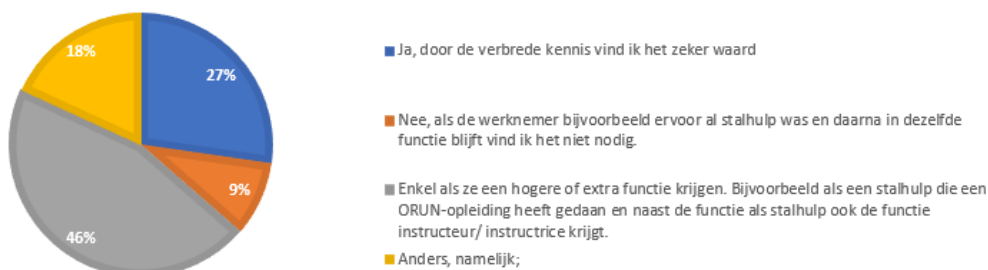
10. Wanneer u een cursus of opleiding van een werknemer zou bekostigen, wat zou u dan met het salaris van deze werknemer doen?



Bij **vraag 10** werd er gevraagd wat de ondernemer zou doen met het salaris van de werknemer tijdens het volgen van een opleiding of cursus. De ondernemer zou in 77% van de gevallen het salaris gelijk houden en 23% van de ondernemers willen het bedrag te verhogen.

Bij **vraag 11** werd er gevraagd wat de ondernemer zou doen met het salaris van de werknemer na het volgen van een opleiding of cursus. In 46% van de gevallen vinden de respondenten dat de werknemers enkel een salarisverhoging krijgen als de werknemer een hogere of extra functie krijgt. Van de respondenten vindt 9% dat de werknemer geen verhoging krijgt zodra deze dezelfde functie blijft behouden.

11. Als de werknemer de cursus of opleiding heeft behaald, zou u dan het salaris verhogen?



Bij de enquête voor de ondernemer is afgesloten met twee open vragen, één over of het onderwerp de ondernemer aan het denken heeft gezet en een vraag waar de ondernemer of de werknemer eventuele aan- of opmerkingen kwijt kon. Overgroot deel van de ondernemers is niet aan het denken gezet met dit onderwerp en vinden dat ze al voldoende doen, daarnaast vindt een ondernemer dat er op het bedrijf al veel geleerd kan worden. De ondernemers die wel aan het denken zijn gezet vinden dat werkgevers meer initiatief mogen tonen om de werknemer te helpen groeien of willen het wel aanbieden, enkel als de werknemer dan wel daar op het bedrijf blijft werken. De ondernemer zegt meer te moeten overleggen met de werknemer om te zien waar hun interesse ligt en eventuele mogelijkheden om door te groeien.

3.3.3 Overzicht resultaten

Tabel 4 toont een overzicht van relevante vragen, welke per hippische bedrijf wordt weergegeven.

Tabel 5 toont een overzicht van relevante vragen van de werknemer. De resultaten zijn aangegeven in percentages, tenzij anders aangegeven.

Tabel 4 Overzicht doorgroeimogelijkheden van de werknemer per bedrijf

	% Respondenten dat de mogelijkheid tot doorgroeien binnen het bedrijf aanbied	% Respondenten die ervoor openstaan om een opleiding of cursus te bekostigen	% Respondenten die vinden dat het initiatief tot doorgroeien van beide kanten moet komen	% Respondenten die de werknemer al eens heeft gestimuleerd om bij te scholen	% Respondenten die het salaris zal verhogen zodra de werknemer een cursus of opleiding heeft behaald
Pensionstal	46%	64%	64%	46%	46%
Manege	100%	75%	50%	100%	50%
Trainingsstal	40%	80%	100%	40%	40%
Handelsstal	33%	50%	100%	67%	33%
Fokkerij	40%	60%	100%	60%	80%
Opfok	33%	100%	67%	33%	33%

Tabel 5 Overzicht doorgroeimogelijkheden van de werknemers

	% Respondenten dat de mogelijkheid tot doorgroeien binnen een bedrijf aangeboden krijgt	% Respondenten die vinden dat het initiatief tot doorgroeien van beide kanten moet komen	% Respondenten dat denkt dat het salaris zal worden verhoogt zodra de werknemer een cursus of opleiding heeft behaald
Werknemer	33%	90%	67%

4. Discussie

De doelstelling van dit onderzoek is het in kaart brengen van de huidige duurzaamheid en ambities binnen de hippische sector in Nederland. Hierbij wordt ingegaan op SDG 'kwaliteitsonderwijs' en SDG 'eerlijk werk en economische groei'. Met SDG 'kwaliteitsonderwijs' is onderzoek gedaan naar scholing en bijscholing van de beroepsuitvoerders in drie vrije beroepen, te weten: gebitsverzorger, hoefsmid en zadelmaker. Ook is gekeken naar wat klanten eigenlijk weten over die vrije beroepen. Met de SDG 'eerlijk werk en economische groei' is onderzoek gedaan naar de doorgroeimogelijkheden en ontwikkelingen van de werknemer binnen een primair paardenbedrijf. Daarnaast is er gekeken of er wellicht onbenutte tijd en ruimte is om het verdienmodel te verbeteren.

4.1 Vergelijking van de resultaten

4.1.1 Vrije beroepen

Vanwege de beperkte literatuur over het onderwerpen van de vrije beroepen, zijn de drie vrije beroepen vanuit dit onderzoek met elkaar vergeleken. Tabel 6 toont de vergelijking van resultaten voortgekomen uit de enquêtes voor de beroepsuitvoerders van de drie vrije beroepen. Tabel 7, op de volgende pagina, toont de resultaten van de enquêtes voor de klanten van de vrije beroepen. Het is opmerkelijk dat klanten het belangrijk vinden dat de beroepsuitvoerder gecertificeerd of gediplomeerd is, terwijl er volgens de beroepsuitvoerders vaak niet wordt gevraagd naar hun diploma en/of certificaat. Desalniettemin blijkt uit de enquêtes dat een groot deel van de klanten wel weet of de beroepsuitvoerder een certificaat en/of diploma heeft. Bovendien blijkt dat de beroepsuitvoerders van de drie vrije beroepen grotendeels wel een certificaat en/of diploma hebben.

Tabel 6 Vergelijking beroepsuitvoerders vrije beroepen

	Gebitsverzorger	Hoefsmid	Zadelmaker
Percentage respondenten dat <u>wel</u> een diploma en/of certificaat heeft	100%	89%	89%
Gemiddelde cijfer van de cursus en/of opleiding per beroep	7,7	6,8	7,4
Percentage verenigingen dat bijscholing adviseert	82%	74%	69%
Percentage aantal klanten dat <u>wel</u> vraagt naar een certificaat of diploma	36%	10%	32%
Percentage respondenten die <u>wel</u> vinden dat een certificaat of diploma verplicht moet worden	86%	74%	100%

Tabel 7 Vergelijking klanten vrije beroepen

	Klanten
Percentage respondenten dat weet dat hun beroepsuitvoerder een certificaat en/of diploma heeft	87% (+)
Percentage respondenten dat hun beslissing met het uitzoeken van een beroepsuitvoerder baseert op de ervaring van hun eigen kennis of stalgenoot	63%
Percentage respondenten die het wel belangrijk vinden dat de beroepsuitvoerder gecertificeerd of gediplomeerd is	84%
Percentage respondenten die wel vinden dat een certificaat of diploma verplicht moet worden	77%

4.1.2 Onbenutte tijd en ruimte (faciliteiten)

De respondenten van het onderzoek naar de onbenutte tijd en ruimte op primaire paardenbedrijven bestaan uit ondernemers. Vanwege de beperkte beschikbare literatuur zijn de ondernemers verdeeld over de top drie paardenbedrijven: pensionstal, manege en fokkerij, en zijn deze met elkaar vergeleken. Deze drie paardenbedrijven zijn afgeleid uit de eerste vraag van de enquête: 'Wat voor primair paardenbedrijf heeft u?'. Tabel 8 toont de verschillen tussen deze bedrijven. Hieruit is op te maken dat een klein percentage ondernemers de beschikbare ruimtes gebruikt voor andere activiteiten of diensten. Desalniettemin is een paar vragen eerder door grotendeels van de ondernemers beantwoord dat er andere diensten worden aangeboden. Het percentage ondernemers dat heeft nagedacht om meer nevenactiviteiten aan te bieden buitenom de paarden is berekend door de antwoorden met 'ja' bij elkaar op te tellen.

Tabel 8 Vergelijking top drie paardenstallen

	Pensionstal	Manege	Fokkerij
Percentage ondernemers dat andere diensten aanbiedt	80%	86%	50%
Percentage ondernemers dat heeft nagedacht om meer nevenactiviteiten aan te bieden buitenom de paarden	67%	100%	67%
Percentage ondernemers dat geïnteresseerd is om ruimte(s)/ faciliteiten open te stellen voor een nieuw verdienmodel	73%	71%	67%
Percentage ondernemers dat gebruik maakt van de beschikbare ruimtes (faciliteiten) voor andere activiteiten of diensten, in plaats van deze specifiek te benutten voor hun oorspronkelijke doel.	27%	29%	17%
Percentage ondernemers dat niks aan de prijzen voor klanten zou veranderen als er een extra verdienmodel is	80%	100%	100%

4.1.3 Doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling van de werknemer

Voor het laatste onderzoek naar de doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling van de werknemer is er een vergelijking gemaakt tussen werknemers en ondernemers. Deze vergelijking wordt weergegeven in tabel 9. Uit de vergelijking kan worden opgemaakt dat zowel de werknemers als de ondernemers grotendeels van mening zijn dat het salaris gelijk zal blijven wanneer de opleiding of cursus wordt betaald door het bedrijf. Daarnaast verwachten een meerderheid van de werknemers dat ze na het behalen van een opleiding of cursus een salarisverhoging zullen krijgen, zodra ze een hogere of extra functie krijgen. Minder als de helft van de ondernemers zeggen hetzelfde. Daarnaast vindt 27% van de ondernemers dat de werknemers recht hebben op een salarisverhoging na het behalen van een cursus of opleiding zonder dat ze een hogere of extra functie krijgen.

Tabel 9 Vergelijking werknemers en ondernemers

	Werknemers	Ondernemers
Percentage respondenten dat vindt dat het initiatief voor doorgroeimogelijkheden van beide kanten moet komen, zowel de werknemer als werkgever	91%	77%
Percentage respondenten dat verwacht dat het salaris gelijk blijft als de opleiding of cursus wordt betaald	79%	77%
Percentage respondenten dat na het behalen van de opleiding of cursus verwacht enkel een salarisverhoging te krijgen wanneer ze een hogere of extra functie hebben.	67%	46%

4.2 Samenvatting per deelvraag

Wat is de huidige situatie van de maatschappelijke kant van de SDG 'kwaliteitsonderwijs'?

Als eerste blijkt uit het onderzoek dat 55% van de beroepsuitvoerders zowel een diploma als een certificaat heeft. Daarnaast heeft 27% enkel een diploma, 8% heeft enkel een certificaat en 10% heeft helemaal geen diploma of certificaat. Opvallend is dat alle gebitsverzorgers in het onderzoek in het bezit zijn van een certificaat en/of diploma. Echter, 2,5% van de respondenten gaf aan geen certificaat of diploma te hebben behaald toen hen werd gevraagd waar ze hun certificaat of diploma hadden behaald. Vervolgens is de beroepsuitvoerder gevraagd een cijfer te geven voor de kwaliteit van de opleiding/cursus die zij gevolgd hebben. Met een gemiddeld cijfer van 7,7 blijken de gebitsverzorgers het meest tevreden. Zij worden gevolgd door de zadelmakers met een 7,4 en de hoefsmiden met een 6,8. Ondanks dat de gebitsverzorgers het hoogste cijfer geven voor de kwaliteit van de opleiding, is meer dan de helft ontevreden over het opleidingsaanbod. Dat in tegenstelling tot de zadelmakers en hoefsmiden die juist heel tevreden zijn over het aanbod. De waarde van de opleiding zit volgens de geïnterviewde vooral in de inhoud van de opleiding. Aan puur de waarde van het diploma/certificaat wordt wel eens getwijfeld aangezien slechts 1 op de 10 klanten er om blijkt te vragen. Voor de beroepsuitvoerders is het in ieder geval wel belangrijk, omdat zij daarmee ook een volwassen tarief kunnen vragen. Uit de enquête onder klanten blijkt dat 87% weet dat de bewuste vrije beroepen bestaan. Meer dan 50% wist te vertellen dat de beroepsuitvoerders waar zij zaken mee doen gecertificeerd en/of gediplomeerd zijn. Slechts 13% wist dat niet te vertellen. Uit de enquête blijkt ook dat de klant het diploma of certificaat belangrijk vinden, ook al vragen ze er niet altijd naar. Zij zien de opleiding als garantie voor vakkennis, deskundigheid en betrouwbaarheid.

Samengevat: het grootste deel van de beroepsuitvoerders van de drie vrije beroepen is gediplomeerd en/of gecertificeerd. Ondanks dat maar weinig klanten er om vragen zien beide partijen waarde in het verplicht stellen van een diploma of certificaat.

Wat is de huidige situatie van de maatschappelijke kant van de SDG 'eerlijk werk en economische groei'?

Onbenutte tijd en ruimte (faciliteiten)

Uit het onderzoek komt naar voren dat 71% van de ondernemers al eens heeft nagedacht over het ontplooiën van andere activiteiten buiten de paarden om. De overige ondernemers zeggen bij voorbaat hier geen behoefte aan te hebben of zijn tevreden met hun huidige verdienmodel. Van de groep die er wel voor open staat heeft het overgrote deel al activiteiten ontplooid. Je kan dan denken aan: verhuur van ruimte voor vergaderingen, workshops, BSO, zorg, maar ook hondenschool, hovenierswerk, vakantieverblijf, coaching zonder paard en Eventing Simulator training. Er wordt zelfs nagedacht over ruitersfitness, teambuildingsactiviteiten, yogalessen en een ruitershop. Maar deze thema's worden het minst aantrekkelijk geacht.

Van de groep die er al over heeft nagedacht zegt 37% het uiteindelijk toch niet te zien zitten en 21% twijfelt nog. Die twijfels bestaan uit: mogelijk gebrek aan animo, kost meer tijd dan gedacht, het leidt af van de hoofdactiviteit, misschien is het verdienmodel te opportunistisch. Er is ook angst voor extra kosten zoals personeel. Die twijfels worden ook wel geuit door degene die al wel nevenactiviteiten hebben ontplooid, en wellicht zijn die twijfels terecht.

Doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling van de werknemer

Bij dit deel van het onderzoek is belicht vanuit diverse, bestaande, functies binnen een paardenbedrijf: stalhulp, groom, bedrijfsleider, stalmanager, rijinstructeur, kantine medewerk(st)er, train(st)er en administratie medewerk(st)er. Van de ondernemers zegt 55% in de basis geen doorgroeimogelijkheid binnen het bedrijf aan te bieden. Volgens werknemers ligt dit getal zelfs nog hoger aangezien 67% ervaart dat er geen doorgroeimogelijkheden zijn. Van de ondernemers die wel open staan voor interne promotie geeft 50% aan de werknemer te stimuleren tot bijscholing. Van de ondernemers is 68% ook bereid de opleiding te bekostigen. Het initiatief tot bij/omscholing zou zowel van de werknemer als de ondernemer kunnen komen. Voorwaarde voor opleiding zou dan moeten zijn dat de waarden van de werknemer voor de werkgever toeneemt. Dit zou de deur open kunnen zetten voor doorgroei binnen het bedrijf. Ervaring kan echter ook van belang zijn voor promotie en groei. Als de waarde van de werknemer stijgt door extra opleiding mag je verwachten dat de kosten daarvoor door de werkgever worden gedragen. Extra opleiding betekent niet automatisch meer loon blijkt uit het onderzoek, slechts 19% van de werknemers overweegt dan een loonsverhoging. Dat staat in schril contrast met de 79% van de werknemers die verwacht dat er geen loonsverhoging plaatsvindt. Goede afspraken tussen werkgevers en werknemers voorafgaand aan de opleiding zouden perceptieverschil kunnen en moeten oplossen.

Welke maatschappelijk ontwikkelingen kunnen er, volgens de klanten van vrije beroepen en de beroepsuitvoerders van de vrije beroepen in de paardensector, in de toekomst nog plaats vinden op het gebied van de SDG 'kwaliteitsonderwijs'?

Zowel klanten als de beroepsuitvoerders vinden dat een diploma of certificaat verplicht moet worden. Daarmee wordt eigenlijk gezegd dat men vindt dat de beroepen gebitsverzorger, hoefsmid en zadelmaker geen vrije beroepen meer zouden moeten zijn. Sommige klanten vinden dat er normen en eisen gesteld moeten worden aan deze beroepen. Aangezien die er al zijn kunnen we spreken van

onwetendheid bij die klanten. Betere voorlichting zou dit kunnen verhelpen. Dat er naast de normen en eisen gesteld aan de beroepsgroep toch meer controle nodig is, lijkt wel duidelijk. Zo meldt een gebitsverzorger dat er nog wel eens een sedatie wordt toegediend door onbevoegde personen die daartoe niet bevoegd zijn.

In een conversatie met Edwin Stoker, zadelmaker en voorzitter bij de VZTD, werd interessante informatie verkregen over het onderwerp van de vrije beroepen. Volgens zijn uitspraken is er in het verleden al eens overwogen om het vrije beroep af te schaffen. Dilemma is echter dat er veel beroepsuitvoerders zijn die hun vak goed uitoefenen, maar niet gecertificeerd of gediplomeerd zijn. Door in te grijpen zou er direct een groot tekort aan beroepsuitvoerders ontstaan. Controles en duidelijke randvoorwaarden zou al een stap in de goede richting kunnen zijn volgens de klanten en beroepsuitvoerders. (E. Stoker, persoonlijke communicatie, 8 mei 2023)

Welke maatschappelijke ontwikkelingen kunnen er, volgens de werknemers en ondernemers van de paardensector, in de toekomst nog plaats vinden op het gebied van de SDG 'eerlijk werk en economische groei'?

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat de meeste ondernemers geen doorgroeimogelijkheden binnen het bedrijf aanbieden. Het heeft de ondernemer wel aan het denken gezet. Er moet volgens hen een dialoog worden opgestart over de interesses en ambitie van de werknemer. Ondernemers geven ook aan dat het dienstverband van medewerkers steeds korter lijkt te worden. Dit is in heel veel sectoren merkbaar. Dit zal dus meegenomen moeten worden in de discussie, aangezien een investering ook terugverdiend moet worden. Lezingen over maatschappelijke ontwikkeling kunnen bijdragen om de ondernemers meer bewust te maken over dit onderwerp. Het kan geen kwaad de werknemers daar ook bij te betrekken. Het bijscholen van werknemers zou tenslotte erg goed zijn voor het welzijn van de paarden, het bedrijf en de mensen die werkzaam zijn op het bedrijf. Hierbij kan gedacht worden aan dierziektes die snel herkent kunnen worden en een zelfverzekerde werknemer die de juiste informatie kan doorspelen naar de klant.

Vier afstudeerstudenten van de Hogere Agrarische School (HAS) doen momenteel een onderzoek naar hoe de paardensport toegankelijk kan blijven voor mensen in Nederland met een gemiddeld inkomen. Met dit onderzoek worden ook de verdienmodellen van de ondernemers meegenomen, hoe het zo rendabel mogelijk te houden voor de ondernemer. Het onderzoek waar de vier afstudeerstudenten zich momenteel mee bezig houden is een goede toevoeging op deze vraag. Het onderzoek van de vier afstudeerstudenten zal nog lopen tot halverwege juni.

4.3 Reflectie op het proces

Overdracht tweede beoordelaar

Na de overdracht van Teatske en Monique is eruit gekomen dat de hoofdvraag specifiek moest, maar op een manier dat de deelvragen niet aangepast hoefde te worden. De tijd moest erbij in: de huidige situatie en de nabije toekomst. Eerder luidde de hoofdvraag 'Hoe draagt de hippische sector bij aan de SDG's; 'kwaliteitsonderwijs' en 'eerlijk werk en economische groei'?', dit is geworden 'Hoe draagt de hippische sector in Nederland bij aan de SDG's; 'kwaliteitsonderwijs' en 'eerlijk werk en economische groei' kijkend naar de huidige situatie en de nabije toekomst?'.

Toegepaste feedback uit het vooronderzoek

Voordat er verder werd gegaan is de feedback, voortgekomen uit het vooronderzoek, toegepast. De feedback van de eerste beoordelaar omvatte: 'Is de vraag: wat de hippische sector voor de aarde doet, niet te groots gesteld, de afbakening is voldoende?'. Dit stond omschreven in hoofdstuk 1.5 in de eerste alinea: 'Het is van belang om inzicht te krijgen in wat de hippische sector voor de aarde doet, omdat deze inzichten van maatschappelijk belang zijn. Is de hippische sector alleen maar belastend voor de aarde, is deze sector neutraal of wordt er door de hippische sector iets teruggegeven aan de aarde?'. Deze is aangepast naar: 'Het is van belang om een inzicht te krijgen in wat de hippische sector voor Nederland op het gebied van duurzaamheid doet, omdat deze inzichten van maatschappelijk belang zijn. Is de hippische sector alleen maar belastend of wordt er door de sector ook iets teruggegeven?'. De feedback die is toegepast is juist gegeven. In grote lijnen wordt er gekeken naar de aarde, voor dit onderzoek wordt er enkel gekeken naar Nederland. Het laatste feedback punt van de eerste beoordelaar luidt 'In 1.4.1 heb je over inkomsten terwijl het over de omzet moet gaan'. Ook deze feedback is juist gegeven en toegepast. De tweede beoordelaar gaf als feedback: 'in het afstudeerwerkstuk straks ook goed beschrijven wie wat hoeveel en waar je hebt bevraagd, hoe je het hebt uitgewerkt (Excel o.i.d.)'. Deze feedback is toegepast en is te vinden in hoofdstuk 2.

Het maken en het delen van de enquêtes

De volgende stap was het maken van de enquêtes in het programma Survio. Bij het in elkaar zetten van de enquêtes bleken, na overleg met de opdrachtgever, bepaalde vragen en antwoorden niet goed geformuleerd of niet relevant te zijn. Enkele vragen zijn na goed overleg aangepast, deze zijn te vinden in bijlagen II tot en met VIII.

Bij het maken van de enquêtes kwam ook het probleem dat de gratis versie van Survio slechts 100 respondenten per maand hanteert voor alle enquêtes die via één account lopen, wat veel te weinig is. Na overleg met de opdrachtgever is ervoor gekozen om van zowel dit onderzoek als het onderzoek van de andere student over de SDG 'goede gezondheid en welzijn' en 'verantwoorde productie en consumptie' op één account te zetten. Om de resultaten van alle respondenten te kunnen inzien is er een miniabonnement aangeschaft, waarbij er 1000 respondenten per maand konden reageren. De kosten hiervan (20,-) zijn gedeclareerd bij de opdrachtgever. Het abonnement is na het verzamelen van de resultaten opgezegd.

Verspreiding enquêtes

De enquêtes zijn niet onder een geselecteerde groep respondenten verspreid. De enquêtes zijn verspreid onder ondernemers, werknemers, gebitsverzorgers, hoefsmeden, zadelmakers en klanten van de drie vrije beroepen. De enquêtes zijn verspreid via Whatsapp, via de mail, via eigen Facebookpagina, de Facebookpagina's diverse brancheorganisaties, via de website van de LTO en via mondelingen verspreiding.

Van interview naar enquête

Voor de SDG 'kwaliteitsonderwijs' zouden er interviews af worden genomen met de beroepsuitvoerders van de vrije beroepen gebitsverzorger, hoefsmid en zadelmaker. Na overleg is er besloten op enquêtes af te nemen, gezien er eerst op grotere schaal moet worden onderzocht. Daarnaast was er te veel tijd besteed aan het vooronderzoek, waardoor er een mogelijkheid bestond dat er in korte tijd niet genoeg interviews konden worden afgenomen. Dit zou de kans op validiteit verminderen. De vragen van het interview zijn grotendeels teruggekomen in de enquêtes, welke te vinden zijn in bijlage II tot en met IV. Al met al zijn er geen interviews afgenomen, wel is Edwin Stoker als persoonlijke communicatie bron genoteerd. De vrijgekomen informatie uit deze bron kwam voort uit een overleg, geen interview.

Paardentandarts vs. Gebitsverzorger

Na het delen van de resultaten met het bestuur van de FNHB kwam de informatie vrij dat de term 'paardentandarts' niet meer gebruikt mag worden. Zo is een tandarts een beschermd beroep en een gebitsverzorger niet. Na enige tijd discussiëren worden de voorheen paardentandartsen nu (paarden)gebitsverzorgers genoemd. Nadat deze informatie is vrijgekomen is de benaming 'paardentandarts' vervangen door 'gebitsverzorger'. Vanwege de mogelijkheid tot antwoord verschillen als het in Survio zou worden aangepast, is het in Survio niet aangepast. In de resultaten die in de bijlagen te vinden zijn wordt de term 'paardentandarts' gebruikt.

Het proces

Het proces is al met al goed verlopen. Soms kostte het wat meer moeite om met alle partijen goed te communiceren, omdat er sprake was van een opdrachtgever en begeleiders vanuit school. Er waren meerdere partijen met een eigen mening over het rapport. Dit was niet een probleem, maar hierdoor verliep het proces in het begin wat trager dan verwacht. Toen uiteindelijk gedefinieerd was wat er precies onderzocht zou worden speelde dit geen grote rol meer. Doordat er gebruik gemaakt is van het netwerk van Trendpanel Paard was het bereiken van een specifieke doelgroep makkelijker. Het bereiken van de doelgroep was geen probleem, het vervolgens in laten vullen van de enquête was ingewikkeld. De doelgroepen (gebitsverzorgers, hoefsmiden, zadelmakers en ondernemers) zijn vaak druk bezet en ondanks dat ze het onderzoek interessant zeggen te vinden werd de enquête door grotendeels niet ingevuld.

Validiteit

Van de gebitsverzorgers, hoefsmiden, zadelmakers en ondernemers was er een beperkt aantal respondenten. Ondanks het verspreiden via diverse kanalen als: diverse Facebookpagina's van onder andere belangrijke organisaties, via de website van LTO, via de mail, via telefonisch contact, via Whatsapp en tot slot persoonlijk contact, bleef het aantal respondenten beperkt. Echter is de vraag of meer respondenten een groot verschil had uitgemaakt in de resultaten, gezien de respondenten over het algemeen hetzelfde dachten. De validiteit lag rond de 50 respondenten per enquête. Enkel de enquête voor de klanten van de vrije beroepen is hier overheen gegaan met in totaal 112 respondenten. De enquête van de werknemers werd 43 keer ingevuld en valt daarmee onder het minimum aantal voor validiteit. De enquêtes voor de beroepsuitvoerders en ondernemers hadden

gemiddeld rond de 20 respondenten. Het verschil in doelgroep grote en bereikbaarheid is goed te zien. Dat de enquêtes voor de beroepsuitvoerders en ondernemers moeizaam verliepen kan komen door de start van een drukke periode. Het kan ook komen doordat er rondom het einde van het schooljaar erg veel enquêtes worden verspreid. Het eerder verspreiden van de enquêtes onder deze doelgroep zou verschil kunnen uitmaken.

Grootte van het onderzoek

Achteraf gezien is het onderzoek voor een afstudeerrapport te uitgebreid geworden. Hierdoor moest er meer tijd worden gestoken in het onderzoek dan vooraf gedacht. Er moesten zeven enquêtes worden gemaakt, welke ook actief moesten worden verspreid gedurende drie weken om voldoende respondenten te krijgen. De resultaten voortgekomen uit de zeven enquêtes moesten vervolgens in beperkte tijd uitgewerkt worden, vergeleken worden en hiermee de deelvragen en hoofdvraag beantwoorden. Door de vele informatie en de verschillende onderzoeken was het overzicht niet geheel helder, wat leidde tot een complexe en verwarrende tekst. Voor de tweede beoordeling is dit aangepast naar een overzichtelijk resultaat, discussie, conclusie en aanbeveling.

Dit had voorkomen kunnen worden door gelijk aan gegeven te hebben dat het onderzoek te groot zou worden. De opdrachtgever en afstudeerbegeleider hadden eerder overtuigd moeten worden om naar een oplossing te zoeken dat het één onderzoek zou blijven in plaats van de drie die het zijn geworden.

4.4 Reflectie op de methode

Een verbeterpunt in de methode van dit onderzoek was tijdens het opstellen van het vooronderzoek. Hierbij is de eerste opzet van de enquête in Word op papier gezet. Terwijl bij het opstellen van de daadwerkelijke enquêtes dit in het programma Survio gedaan werd. Dit zorgde dus voor dubbel werk, omdat de enquêtes twee keer uitgewerkt moesten worden. Om tijd te besparen had de eerste versie van de enquêtes gelijk in Survio gezet kunnen worden, deze had dan alleen nog aangepast hoeven te worden aan de hand van de gegeven feedback. Daarnaast om nog meer tijd te besparen was ook verstandiger geweest om de teksten om de enquêtes mee te verspreiden (zie bijlagen IX tot en met XI) op voorhand al klaar te hebben, evenals de personen waar de enquêtes naar toe werden gestuurd op een rijtje te hebben. Ik heb bijvoorbeeld achteraf een persoonlijke mail gestuurd naar de beroepsuitvoerders van de drie vrije beroepen. Achteraf gezien had het mij heel veel tijd kunnen schelen als ik de gegevens van diverse bedrijven eerder al in een Excel-document had gezet, dan had het enkel knippen en plakken geweest. Ook zouden er in eerste instantie geen kosten zijn, uiteindelijk zijn hier wel kosten voor gemaakt. Dit omdat de gratis versie van Survio maar 100 respondenten accepteert en de betaalde versie 1000 respondenten accepteert. Gezien al snel bleek dat er meer dan 100 respondenten zouden reageren op de enquêtes is er onder andere gekozen voor de betaalde versie welke dit wel toeliet.

De huidige en toekomstige situatie is in dit onderzoek gemeten. Om deze reden is het niet in alle gevallen mogelijk om de resultaten overeen te laten komen met de literatuur. De algemene ontwikkelingen komen wel overeen. Als er in de loop van de jaren nieuwe metingen worden gedaan kan er een vergelijking worden gemaakt. Dit onderzoek is bruikbaar als bron voor het vervolg onderzoeken en kan gebruikt worden als status moment van het jaar 2023.

5. Conclusie

In dit afstudeerrapport is er ingegaan op de Sustainable Development Goals ‘kwaliteitsonderwijs’ en ‘eerlijk werk en economische groei’ in de hippische sector in Nederland. Met deze SDG is de focus gelegd op de volgende onderwerpen:

- De 3 vrije beroepen, zijnde; gebitsverzorger, hoefsmid en zadelmaker
- Onbenutte tijd en ruimte op een primair paardenbedrijf
- Doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling van een werknemer op een primair paardenbedrijf

Met dit onderzoek zijn de huidige en toekomstige situaties vastgelegd. De relevantie van deze onderwerpen is een eerste instantie de noodzaak van goede kennis en opleiding om de sector duurzaam te ontwikkelen en te verbeteren. De relevantie van het andere onderwerp omvat de omvang van de economische impact en de werkgelegenheid die de hippische sector biedt. De vraag die met dit onderzoek is beantwoord luidt: ‘Hoe draagt de hippische sector in Nederland bij aan de SDG’s; ‘kwaliteitsonderwijs’ en ‘eerlijk werk en economische groei’?’

Uit de discussie blijkt dat de enquêtes over het algemeen te weinig respondenten hebben, waardoor ze als niet valide kunnen worden beschouwd. Dit geldt echter niet voor de enquête onder klanten van de vrije beroepen, welke werd ingevuld door 112 respondenten. Vanwege dit probleem kunnen de deelvragen en de hoofdvraag niet volledig beantwoord worden en zal er aanvullend onderzoek nodig om tot een volledig antwoord te komen.

De eerste onderzoeksvraag luidt **‘Wat is de huidige situatie van de maatschappelijke kant van de SDG ‘kwaliteitsonderwijs’?**. Uit het onderzoek is gebleken dat er een bezorgdheid bestaat over het gebrek aan regulering en kwalificaties bij de vrije beroepen gebitsverzorger, hoefsmid en zadelmaker. De meerderheid van de beroepsuitvoerders geven aan een certificaat en/of diploma te hebben. De beroepsuitvoerders zijn over het algemeen tevreden over de vakkennis van de leerkrachten, maar minder tevreden over de duur van de opleidingen/cursussen en de relevante gastsprekers. Daarnaast geven de gebitsverzorgers en zadelmakers aan dat er niet genoeg opleiding en cursussen worden aangeboden in Nederland. Daarentegen worden er wel voldoende hoefsmederij opleidingen en cursussen aangeboden in Nederland, volgens de meerderheid van de respondenten. Professionele organisaties spelen een rol in het ondersteunen van ontwikkelingen, zo geven verenigingen advies om bij te scholen en waar dit mogelijk is. Daarnaast is gebleken dat kwalificaties belangrijk zijn volgens de beroepsuitvoerders en de klanten. Beroepsuitvoerder krijgen echter zelden de vraag of ze gecertificeerd of gediplomeerd zijn. Al met al is er ondervonden dat de meeste beroepsuitvoerders en klanten vinden dat een certificaat en/of diploma verplicht moet worden.

De tweede onderzoeksvraag luidt **‘Wat is de huidige situatie van de maatschappelijke kant van de SDG ‘eerlijk werk en economische groei’?**. Met dit onderzoek is er ingegaan op de onbenutte tijd en ruimte (faciliteiten) én de doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling van de werknemer. Uit het onderzoek naar de huidige staat over het onderwerp ‘onbenutte tijd en ruimte’ is gebleken dat ondernemers van primaire paardenbedrijven buitenom de gebruikelijke paardenactiviteiten weinig tot geen andere diensten of activiteiten aanbieden. Wel zijn er ondernemers die openstaan voor het ontplooiën van andere activiteiten buiten de paardensector. Een groot aantal ondernemers heeft al eens nagedacht over het aanbieden van extra diensten, zoals het verhuren van ruimtes(faciliteiten) en het organiseren van workshops. Er zijn echter twijfels en zorgen bij de ondernemers. De zorgen zijn gericht op de (extra) kosten, afleiding van hoofdactiviteiten en haalbaarheid van het verdienmodel. Al met al laat het onderzoek zien dat er potentieel is voor het creëren van een extra verdienmodel op

primaire paardenbedrijven, maar dat er vanuit de ondernemers nog twijfels en zorgen zijn om dit te realiseren.

Uit het onderzoek naar de huidige staat over het onderwerp ‘doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling van de werknemer’ is gebleken dat slechts een klein percentage werkgevers doorgroeimogelijkheden aanbiedt. Als er doorgroeimogelijkheden worden aangeboden is dit vaak in de vorm van bijscholing, cursussen en opleidingen tot instructeur. Uit het onderzoek is gebleken dat zowel de ondernemers als de werknemers initiatieven moeten tonen voor doorgroeimogelijkheden. Wat betreft het financiële aspect, is er een verdeeldheid over wie de kosten van de opleidingen en cursussen moet dragen. Wel zijn de werknemers en ondernemers het met elkaar eens over wat er met het salaris gebeurt zodra een opleiding of cursus wordt betaald door het bedrijf. Beide partijen zijn het er over eens dat het salaris dan gelijk blijft. Daarnaast zijn de werknemers en de ondernemers het er ook over eens wat er gebeurt met het salaris na het behalen van de opleiding of cursus. De werknemers verwachten dat ze een salarisverhoging zullen krijgen, zodra ze een hogere of extra functie hebben. De ondernemers bevestigen dit, of vinden dat de werknemers al recht hebben op een salarisverhoging na het behalen van een certificaat of diploma, zonder dat ze een hogere of extra functie krijgen. De reden dat ondernemers voorzichtig zijn met het aanbieden van bijscholing, cursussen en opleidingen komt door de kortere dienstverbanden van de werknemers en de terugverdientijd van investeringen.

De derde onderzoeksvraag luidt ***‘Welke maatschappelijk ontwikkelingen kunnen er, volgens de klanten van vrije beroepen en de beroepsuitvoerders van de vrije beroepen in de paardensector, in de toekomst nog plaats vinden op het gebied van de SDG ‘kwaliteitsonderwijs’?’***. Uit het onderzoek is gebleken dat er verschillende maatschappelijke ontwikkelingen mogelijk zijn in de toekomst. Ten eerste is er een groeiende erkenning van het belang van kwalificaties in de vrije beroepen van gebitsverzorging, hoefsmederij en zadelmakerij. Klanten en beroepsuitvoerders zijn zich bewust van de voordelen van goed onderwijs en de impact ervan op de kwaliteit van de dienstverlening. Er liggen kansen op de markt om in de toekomst meer nadruk te leggen op het verbeteren van het educatieve aanbod, inclusief formele certificering en diploma’s, om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en te versterken. Bovendien is er behoefte aan voortdurende professionalisering en bijscholing in de paardensector. Zowel klanten als de drie beroepsuitvoerders erkennen dat de ontwikkelingen en nieuwe inzichten in de sector vragen om voortdurende educatieve en professionele groei. Om het levenslang leren te bevorderen kan hier in de toekomst meer aandacht aan worden besteed. Daarnaast stellen zowel de beroepsuitvoerders als de klanten van de beroepsuitvoerders dat het monitoren een positieve stap kan zijn om de kennis en werkzaamheden van de beroepsuitvoerder te evalueren.

De laatste onderzoeksvraag luidt ***‘Welke maatschappelijke ontwikkelingen kunnen er, volgens de werknemers en ondernemers van de paardensector, in de toekomst nog plaats vinden op het gebied van de SDG ‘eerlijk werk en economische groei’?’***. Met dit onderzoek is er ingegaan op de onbenutte tijd en ruimte (faciliteiten) én de doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling van de werknemer. Uit het onderzoek naar de toekomstige mogelijkheden van de onbenutte tijd en ruimte blijkt dat ondernemers in de toekomst willen nadenken over de mogelijkheden om de onbenutte tijd en ruimte op te vullen. Echter hebben de ondernemers, zoals benoemd, twijfels en zorgen. Door het delen van de specifieke informatie zouden de ondernemers meer vertrouwen kunnen krijgen.

Uit onderzoek naar de toekomstige mogelijkheden van de doorgroeimogelijkheden van de werknemer blijkt dat ondernemers in de toekomst mogelijkheden zien in het aanbieden van doorgroeimogelijkheden door meer in gesprek te gaan met de werknemers. De ondernemers gaven in het onderzoek aan om in de toekomst vaker in gesprek te willen gaan met de werknemers om doorgroeimogelijkheden bespreekbaar te maken. Echter bestaan er nog twijfels bij de ondernemers,

zoals eerder vermeld, vanwege de kortere dienstverband van de werknemers en de terugverdiëntijd van de investering. De ondernemers gaven aan dat ze eerst afspraken willen maken over de duur van het dienstverband, voordat ze werknemers doorgroeimogelijkheden aanbieden. Dit moet voorkomen dat investeringen in opleidingen en ontwikkeling teniet worden gedaan door vroegtijdig vertrek van de werknemer.

Vanuit de vier beantwoorde deelvragen kan de hoofdvraag worden beantwoord welke luidt ***‘Hoe draagt de hippische sector in Nederland bij aan de SDG’s; ‘kwaliteitsonderwijs’ en ‘eerlijk werk en economische groei’?’***. De hippische sector draagt bij aan de SDG ‘kwaliteitsonderwijs’ door het aanbieden van diverse educatieve programma’s. Deze programma’s zorgen ervoor dat beroepsuitvoerder kennis en vaardigheden kunnen op doen, waardoor ze kunnen groeien en zich ontwikkelen binnen hun vakgebied. Daarnaast zijn er certificeringen en diploma’s beschikbaar om de kwalificaties van professionals in de sector te erkennen. Echter kunnen er kansen liggen om de educatie nog beter te maken en eventueel meer educatieve mogelijkheden aan te bieden.

Wat betreft de SDG ‘eerlijk werk en economische groei’ creëert de primaire hippische sector werkgelegenheid in verschillende functies, zoals instructeurs, stalmedewerkers, dierenartsen en hoefsmeden. Het biedt kansen voor eerlijk werk door het waarborgen van passende arbeidsvoorwaarden, zo ook het aanbieden van doorgroeimogelijkheden. Binnen de sector is er ook ruimte voor het aanbieden van nevenactiviteiten, zoals het verzorgen van workshops en het verhuren faciliteiten.

Door het bevorderen van kwaliteitsonderwijs en het bieden van eerlijk werk en economische groei levert de hippische sector een positieve bijdrage aan de duurzame ontwikkelingsdoelen in Nederland. Het stimuleert de professionalisering van de sector, creëert kansen voor werkgelegenheid en draagt bij aan een gezonde en bloeiende economie.

6. Aanbeveling

Uit het onderzoek naar de vrije beroepen is gebleken dat zowel klanten als de drie vrije beroepsuitvoerders in meerderheid voorstander zijn van verplichte certificering of diplomering. Het beschermen van de vrije beroepen gebitsverzorgers, hoefsmeden en zadelmakers, is echter geen eenvoudige taak zoals bleek uit de persoonlijke communicatie met Edwin Stoker. (E. Stoker, persoonlijke communicatie, 8 mei 2023). Toch kunnen er stappen in de juiste richting worden gezet door middel van **monitoring en evaluatie** uit te laten voeren door collega's. De Nederlandse Hippische Brancheorganisaties kan hierbij een leidende rol spelen. Door samen te werken met hun leden kunnen ze monitoren en evalueren. Bijvoorbeeld door een gekwalificeerde gebitsverzorgster één jaar na een bezoek van een andere gebitsverzorgster een controle uit te laten voeren om te evalueren hoe de vorige behandeling is verlopen. Daarnaast kunnen duidelijke randvoorwaarden worden gesteld door het **ondersteunen van onderzoek en samenwerking**. Door het stimuleren van onderzoek en het delen van kennis tussen klanten, beroepsuitvoerders, onderwijsinstellingen en beleidsmakers, kunnen gerichte maatregelen worden genomen om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en te voldoen aan de behoeften en verwachtingen van alle betrokken partijen.

Uit het onderzoek naar de onbenutte tijd en ruimte is gebleken dat weinig ondernemers momenteel de tijd en ruimte optimaal benutten. De ondernemers moeten **mogelijkheden verkennen** om de tijd en ruimte optimaal te benutten voor nieuwe activiteiten en diensten. Brancheorganisaties als KNHS, FNRS en LTO kunnen daar hulp bij bieden door het aanbieden van gerichte trainingen en workshops. Deze kunnen ondernemers helpen bij het ontdekken van nieuwe mogelijkheden en het ontwikkelen van strategieën om de tijd en ruimte optimaal te benutten. Daarnaast kunnen brancheorganisaties ook een rol spelen bij het **faciliteren van netwerkmogelijkheden** tussen ondernemers, zodat zij van elkaars ervaringen kunnen leren en samenwerkingen kunnen aangaan. Door samen te werken en kennis te delen kunnen ondernemers in de paardensector beter gebruik maken van de beschikbare tijd en ruimte, wat bij kan dragen aan een efficiëntere bedrijfsvoering van een breder aanbod van activiteiten en diensten voor klanten.

Uit het onderzoek naar de onbenutte tijd en ruimte is gebleken dat er momenteel weinig doorgroeimogelijkheden worden aangeboden aan de werknemers. Wel geven de ondernemers aan in de toekomst gesprekken aan te willen gaan met de werknemers om mogelijkheden te bespreekbaar te maken. Om de ondernemer in dit proces te helpen kunnen organisaties als de KNHS, FNRS en LTO ondersteuning bieden. Deze organisaties kunnen **workshops en trainingen organiseren** waarin een duidelijk carrière pad wordt doorlopen wat de ondernemers stimuleert. Daarnaast kunnen de brancheorganisaties ook hier een rol spelen bij het faciliteren van netwerkmogelijkheden tussen ondernemers om ervaring te delen. Tot slot kunnen er **samenwerkingsverbanden met andere ondernemers** worden aangegaan. Dit kan nieuwe kansen bieden voor zowel de ondernemers als de werknemers. Door het aangaan van een samenwerkingsverband kunnen ondernemers profiteren van elkaars middelen, kennis en netwerken, waardoor er meer mogelijkheden ontstaan voor economische groei en carrière groei.

Tot slot wordt er aanbevolen om verder onderzoek te doen naar de Sustainable Development Goals in de hippische sector. Aangezien deze doelstellingen nog erg breed zijn, is er nog veel te ontdekken. Er is ook nog veel te ontdekken over de SDG's die in dit onderzoek zijn behandeld. De onderwerpen kunnen nog meer diepgang krijgen waaruit een specifieke en concrete aanbeveling kan voortkomen. Het is van belang om dit verder te onderzoeken. Niet alleen omdat er momenteel weinig aandacht aan wordt besteed in de sector, maar ook vanwege de groeiende betekenis van duurzaamheid. Er zou jaarlijks onderzoeken moeten plaatsvinden om te kunnen vergelijken en mogelijke vooruitgangen of achteruitgangen binnen de sector in kaart te brengen.

7. Bibliografie

- (2022, Mei 6). Opgehaald van Meetlat Duurzame Veehouderij: <https://www.maatlatsuurzameveehouderij.nl/>
- Brochure Nederland paardenland.* (2016). Opgehaald van KNHS: <https://www.knhs.nl/over-knhs/publicaties/brochure-nederland-paardenland/>
- Calker, K. van, & Galama, P. (2001, december). *Zoektocht naar meten van duurzaamheid.* Opgehaald van WUR: <https://library.wur.nl/WebQuery/wurpubs/120636>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022). *Werkgelegenheid en economische groei.* Opgehaald van Centraal Bureau voor de Statistiek: <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/banen-werkgelegenheid/toelichtingen/werkgelegenheid-en-economische-groei>
- Consumentenbond. (2022, Februari 16). *Duurzaam leven doe je zo.* Opgehaald van Consumentenbond: <https://www.consumentenbond.nl/duurzaamheid/duurzamer-leven-doe-je-zo>
- De 17 SDG's.* (2022, Oktober 2022). Opgehaald van SDG Nederland: <https://www.sdg-nederland.nl/de-17-sdgs/>
- De 3P's van Duurzaamheid.* (2022, juli 18). Opgehaald van Move to Impact: <https://movetoimpact.com/nl/blogs/triple-bottom-line/>
- De 3P's van duurzaamheid.* Move to Impact. (2022, Juli 18). Opgehaald van Move to Impact: <https://movetoimpact.com/nl/blogs/triple-bottom-line/#:~:text=De%20zogenoemde%20Triple%20bottom%20line,gemaakt%20worden%20in%20de%20bedrijfsvoering.>
- De geschiedenis van het paard.* (2017, november 1). Opgehaald van Vereniging Eigen Paard: <https://vereniging-eigenpaard.nl/kennisbank/het-paard/de-geschiedenis-van-het-paard>
- Daalen, T van. (2022, Oktober 21). *Hoe vind je een goede therapeut?* Opgehaald van Stichting De Paardenkamp: <https://paardenkamp.nl/kennisbank/hoe-vind-je-een-goede-therapeut/>
- Duurzaamheid.* (2023). Opgehaald van Limax: <https://www.limax.nl/duurzaamheid>
- Encyclo. (2023). *Levensstijl.* Opgehaald van Encyclo: <https://www.encyclo.nl/begrip/levensstijl>
- Europa Nu. (sd). *Voetafdruk.* Opgehaald van Europa Nu: <https://www.europa-nu.nl/id/vi92okvy7zxd/voetafdruk>
- Gbejewoh, O., Keesstra, S., & Blancquaert, E. (2021, maart 8). The 3 Ps (Profit, Planet, and People) of Sustainability amidst Climate Change: A South African Grape and Wine Perspective. *Sustainability*, pp. 14-15. Opgehaald van MDPI: <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/5/2910>
- Global Footprint Network. (2022, April 22). *Nederland Fact Sheet - Global Footprint Network.* Opgehaald van Global Footprint Network: <https://www.footprintnetwork.org/nederland/>
- Gusmão Caiado, R. G., Leal Filho, W., Quelhas, O. L., Mattos Nascimento, D. L., & Veigas Ávila, L. (2018, Oktober 10). A literature-based review on potentials and constraints in the

- implementation of the sustainable development goals. *Journal of Cleaner Production* , pp. 1276-1288. Opgehaald van Science Direct: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652618320754>
- Hák, T., Janoušková, S., & Moldan, B. (2016, Januari). Sustainable Development Goals: A need for relevant indicators. *Ecological Indicators*, pp. 265-573. Opgehaald van Science Direct: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1470160X15004240?via%3Dihub>
- Horses.nl, R. (2013, Juli 19). *Rechten bij inschakelen hulp 'vrije' beroepen*. Opgehaald van Horses: <https://www.horses.nl/articles/rechten-bij-inschakelen-hulp-vrije-beroepen/>
- Hover, P., & Heijnen, E. (2022). *Economische omvang paardensector*. Utrecht: Mulier Instituut.
- Indeed. (2023, Januari 17). *Werken op een manege: wat kun je doen en welke skills heb je nodig*. Opgehaald van InDeed: <https://nl.indeed.com/carrieregids/baan-vinden/werken-manege>
- Indicator*. (2023). Opgehaald van Encyclo: <https://www.encyclo.nl/begrip/indicator>
- Knoops, A. (2021, September 15). *9 Verbredingsideeën op een paardenhouderij*. Opgehaald van De Hippiſche Ondernemer : <https://dehippischeondernemer.nl/9-verbredingsideeen-op-een-paardenhouderij/>
- Kovács, Z., Farkas, J., Szigeti, C., & Harangozó, G. (2022, september). Assessing the sustainability of urbanization at the sub-national level: The Ecological Footprint and Biocapacity accounts of the Budapest Metropolitan Region, Hungary. *Sustainable Cities and Society*, p. 84. Opgehaald van Science Direct: <https://www.sciencedirect.com/aeres.idm.oclc.org/science/article/pii/S2210670722003420>
- Lafortune, G., Fuller, G., Schmidt-Traub, G., & Kroll, C. (2020, september 17). How Is Progress towards the Sustainable Development Goals Measured? Comparing Four Approaches for the EU. *Sustainability*. Opgehaald van MDPI: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/18/7675>
- Lancker, E., & Nijkamp, P. (2012, februari 20). A policy scenario analyses of sustainable agricultural development options: a case study for Nepal. *Impact Assessment and Project Appraisal*, pp. 111-124. Opgehaald van doi: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3152/147154600781767493>
- Maassen, Y. (2012, oktober 7). *Na bijscholing meer salaris?* Opgehaald van Springer: <https://link.springer.com/article/10.1007/s12490-012-0035-0>
- Roest, A., & Van der Wielen, P. (2012). *Hippiſch onderwijs in 2028*. Rotterdam: MediaCenter.
- Saoudy, M. (2014, januari 1). Triple Bottom Line: een academisch perspectief op duurzaamheidspraktijken en verantwoording. In M. Saoudy, *Transformative Approaches to Sustainable Development at Universities* (pp. 41-53). Springer. Opgehaald van Springer: https://link.springer-com.aeres.idm.oclc.org/chapter/10.1007/978-3-319-08837-2_4
- SDG Nederland. (2022, december 1). *8 Waardig werk en economische groei*. Opgehaald van SDG Nederland: <https://www.sdgnerland.nl/SDG/8-waardig-werk-en-economische-groei/>
- Socius. (2022). *5.4 Indicatoren*. Opgehaald van Socius: <https://beleidsplanning.socius.be/5-4-indicatoren/>

- Statistiek, C. B. (2022). *SDG 4 Kwaliteitsonderwijs*. Opgehaald van Centraal Bureau voor de Statistiek: <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/brede-welvaart/monitor-brede-welvaart-sustainable-development-goals-2022/sdg-s/sdg-s/sdg-4-kwaliteitsonderwijs>
- Stevens, C., & Kanie, N. (2016, April 13). The transformative potential of the Sustainable Development Goals (SDGs). *Environ Agreements* 16, pp. 393-396. Opgehaald van Springer: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10784-016-9324-y>
- Studiekeuze123. (2023). *Nationale Studenten Enquête voor instellingen*. Opgehaald van Studiekeuze123: <https://www.studiekeuze123.nl/nse-instellingen#:~:text=We%20nodigden%20846.116%20studenten%20uit,maken%20we%2031%20mei%20bekend>.
- Tate, W., & Bals, L. (2016, oktober 18). *Achieving Shared Triple Bottom Line (TBL) Value Creation: Toward a Social Resource-Based View (SRBV) of the Firm*. Opgehaald van Springer: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-016-3344-y>
- The triple bottom line*. (sd). Opgehaald van Impact nv: <https://impact-nv.org/the-triple-bottom-line>
- Tulder, R. van (2018). Business & The Sustainable Development Goals. In R. van Tulder, *A Framework for Effective Corporate Involvement* (p. 123). Rotterdam. Opgehaald van <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/39491>
- Vastelastenbond. (2022). *Duurzaamheid. Uitleg, veranderingen en toekomst*. Opgehaald van Vastelastenbond: <https://www.vastelastenbond.nl/energie/duurzaamheid/>
- Veldman, R. (2021, april 31). *Duurzaam ondernemen en innoveren in de paardenhouderij*. Opgehaald van Rabobank: <https://www.rabobank.nl/kennis/s011138696-duurzaam-ondernemen-en-innoveren-in-de-paardenhouderij>
- Verhaar, F. (2022, april 19). *Bijscholing voor manege instructeurs*. Opgehaald van FNRS: <https://www.fnrs.nl/nieuws/1624-bijscholing-voor-manege-instructeurs>
- WUR. (2021, september 22). *Stijgende vraag naar duurzame producten, aanbod neemt toe*. Opgehaald van wur: <https://www.wur.nl/nl/nieuws/stijgende-vraag-naar-duurzame-producten-aanbod-neemt-toe.htm>
- Zevenbergen, L., & Veltenaar, R. (z.d.). *Once Upon A Future: Kies zelf je koers in de veranderende wereld*. Bertram + de Leeuw Uitgevers Bv. <https://onceuponafuture.nl/>
- Zorginstituut Nederland. (2021, februari 7). *Stap 5: Definieren indicator*. Opgehaald van zorginzicht: <https://www.zorginzicht.nl/ondersteuning/prom-cyclus/stap-5-definieren-indicator>

Bijlagen

- I. Sustainable Development Goals
- II. Enquête vrije beroep paardentandarte en resultaten
- III. Enquête vrije beroep hoefsmid en resultaten
- IV. Enquête vrije beroep zadelmaker en resultaten
- V. Enquête klanten van de vrije beroep en resultaten
- VI. Enquête onbenutte tijd en ruimte en resultaten
- VII. Enquête doorgroeimogelijkheden en ontwikkelen en resultaten – ondernemers
- VIII. Enquête doorgroeimogelijkheden en ontwikkelen en resultaten – werknemers
- IX. Mail Trendpanel enquête verspreiding
- X. Facebooktekst enquêtes
- XI. Algemene tekst enquêtes
- XII. Schriftelijk rapporteren
- XIII. Beoordelingsformulier

I. Sustainable Development Goals

**SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS**
17 GOALS TO TRANSFORM OUR WORLD



II. Enquête vrije beroep gebitsverzorger en resultaat

1 Wat vindt u ervan dat uw beroep onder een vrij beroep valt in Nederland?

Enkele keuze , Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Goed, dan heeft iedereen de vrijheid om een beroep uit te voeren waar hij/ zij zich in thuis voelt en krijgt iedereen op deze manier een gelijke kans	2	9,1%
☒ Slecht, personen zonder ervaring kunnen zich van één op andere dag paardentandarts, hoefsmid of zadelmaker noemen zonder enige kennis te hebben	20	90,9%
☐ Anders, namelijk:	0	0,0%

2 Bent u gecertificeerd of heeft u een diploma welke relevant is voor dit beroep?

Enkele keuze , Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ik heb een diploma	5	22,7%
☒ Ik heb een certificaat	2	9,1%
☐ Ik heb een diploma en een certificaat	15	68,2%
☐ Ik heb zowel geen diploma als certificaat	0	0,0%

3 Als u een diploma of certificaat heeft behaald, waar heeft u deze behaald?

Meerkeuze , Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ AED diploma (De Academy of Equine Dentistry in de USA)	3	13,6%
☒ NVWG certificaat (De Nederlandse Vereniging voor gebitsverzorging bij het Paard)	10	45,5%
☐ IGFP certificaat (Internationale Gesellschaft zur Funktionsverbesserung der Pferde Zähne)	0	0,0%
☐ Ik heb een dierenartsen opleiding gevolgd en afgerond	18	81,8%
☐ Ik heb geen diploma's of certificaten behaald voor het beroep paardentandarts	1	4,5%
☐ Anders, namelijk:	8	36,4%

NVVGP

Twee jarige opleiding paardengebtsverzorging Deurne

Opleiding gebitsverzorging Deurne

Ik ben dierenarts en ik heb meerder bijscholingen gevolgd alleen voor dierenartsen, daarbij ben ik lid van het NORDIC COLLEGE OF EQUINE DENTISTRY

En een losse cursus van Nick Moorde op de academy Equine Dentistry in USA, en nog heel veel meer nascholing in binnen en buitenland

Diverse nascholingen afgerond van de nvvgp en vpgc

In opleiding bij AED

Ik heb het in de praktijk geleerd

4 Hoe bent u bij die opleiding/ cursus gekomen?

Enkele keuze , Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
 Via via	18	81,8%
 Internet/ google	4	18,2%

5 Als u de opleiding of cursus zou moeten beoordelen, wat zou u dan de opleiding of cursus dan geven op het gebied van:

Matrix met enkelvoudige keuzes , Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	 Onvoldoende	 Voldoende	 Goed	 N.v.t.
Het niveau	0	3 (13,6%)	16 (72,7%)	3 (13,6%)
Duur van de opleiding/ cursus	0	4 (18,2%)	15 (68,2%)	3 (13,6%)
Relevante en voldoende lesstof	1 (4,5%)	4 (18,2%)	15 (68,2%)	2 (9,1%)
De vakkennis van de leerkrachten	0	3 (13,6%)	17 (77,3%)	2 (9,1%)
Relevante gastsprekers	1 (4,5%)	3 (13,6%)	12 (54,5%)	6 (27,3%)

6 Als u de opleiding of cursus een cijfer zou moeten geven, wat zou dit dan zijn?

Sterbeoordeling , Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Aantal sterren 7,7/ 10

Antwoord	Antwoorden	Ratio
 1/10          	0	0,0
 2/10          	0	0,0
 3/10          	0	0,0
 4/10          	0	0,0
 5/10          	2	9,1
 6/10          	1	4,5
 7/10          	5	22,7
 8/10          	8	36,4
 9/10          	5	22,7
 10/10          	1	4,5

7 Vindt u dat er genoeg opleidingen en cursussen worden aangeboden in Nederland rondom uw beroep?

Enkele keuze, Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja	10	45,5%
☐ Nee	12	54,5%

8 Wordt er vanuit de vereniging waar u bent aangesloten advies gegeven om bij te scholen en eventueel waar dit te doen?

Enkele keuze, Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja	18	81,8%
☐ Nee	0	0,0%
☐ Ik zit niet bij een vereniging aangesloten	4	18,2%

9 Vindt u het belangrijk om gecertificeerd en/ of gediplomeerd te zijn?

Enkele keuze, Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja, dit vindt ik zeker belangrijk	21	95,5%
☐ Nee, dit heeft voor mij geen prioriteit	1	4,5%

10 Krijgt u vaak de vraag van klanten of u gecertificeerd en/ of gediplomeerd bent?

Enkele keuze, Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja	8	36,4%
☐ Nee	14	63,6%

11 Bent u van mening dat certificaten of diploma's verplicht moeten worden?

Enkele keuze, Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja, dit vind ik van zeer groot belang	19	86,4%
☐ Nee, ik vindt dat iedereen de vrijheid hierin moet hebben	3	13,6%

12 Met welke van de volgende stellingen bent u het eens:

Enkele keuze , Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Wanneer een beroepsuitvoerder geen certificaat of diploma heeft moet de beroepsuitvoerder een lagere prijs hanteren vergeleken met de beroepsuitvoerder die wel een diploma heeft.	8	36,4%
● Een ieder mag zijn eigen prijzen hanteren ongeacht of deze persoon (beroepsuitvoerder) wel of geen certificaat of diploma heeft.	14	63,6%

III. Enquête vrije beroep hoefsmid en resultaten

1 Wat vindt u ervan dat uw beroep onder een vrij beroep valt in Nederland?

Enkele keuze , Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
Goed, dan heeft iedereen de vrijheid om een beroep uit te voeren waar hij/ zij zich in thuis voelt en krijgt iedereen op deze manier een gelijke kans	2	10,5%
Slecht, personen zonder ervaring kunnen zich van één op andere dag paardentandarts, hoefsmid of zadelmaker noemen zonder enige kennis te hebben	15	78,9%
Anders, namelijk:	2	10,5%

Ik zit meer in de tussenweg. Waarom geen cursussen/opleidingen aanbieden voor de middenweg? Hoefverzorgers etc.

een vrij beroep heeft goede en slechte kanten. meeste niet vrij beroepen zijn om de klant te beschermen tegen wan praktijken.

2 Bent u gecertificeerd of heeft u een diploma welke relevant is voor dit beroep?

Enkele keuze , Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
Ik heb een diploma	8	42,1%
Ik heb een certificaat	0	0,0%
Ik heb een diploma en een certificaat	9	47,4%
Ik heb zowel geen diploma als certificaat	2	10,5%

3 Als u een diploma of certificaat heeft behaald, waar heeft u deze behaald?

Meerkeuze , Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
Diploma tot hoefsmid aan het Aeres MBO te Barneveld	5	26,3%
Diploma tot hoefsmid aan het Zonnecollege te Zwolle	3	15,8%
Ik heb geen diploma's of certificaten behaald voor het beroep hoefsmid	0	0,0%
Anders, namelijk:	11	57,9%

Deurne

Diploma gehaald in Deurne toen de tijd Helicon opleidingen. Via de vereniging van hoefsmiden kadercursus gedaan daarbij certificaat verkregen

Helicon Deurne 2x diploma behaald

Oklahoma horse shoeing school in de vs

Nhb Deurne en faculteit utrecht

Utrecht (50 jaar geleden)

Ik heb de volledige opleiding op het groenhorstcollege gedaan, maar door een lichamelijk mankement mijn laatste examens niet kunnen doen.

Deurne en faculteit diergeneeskunde

Hippisch Opleiding Deurne in 1995

Bij Henny bloom 2 jarige opleiding in baarlo

4 Hoe bent u bij die opleiding/ cursus gekomen?

Enkele keuze , Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
Via via	15	78,9%
Internet/ google	4	21,1%

5 Als u de opleiding of cursus zou moeten beoordelen, wat zou u dan de opleiding of cursus dan geven op het gebied van:

Matrix met enkelvoudige keuzes , Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Onvoldoende	Voldoende	Goed	N.v.t.
Het niveau	3 (15,8%)	7 (36,8%)	8 (42,1%)	1 (5,3%)
Duur van de opleiding/ cursus	1 (5,3%)	7 (36,8%)	10 (52,6%)	1 (5,3%)
Relevante en voldoende lesstof	4 (21,1%)	8 (42,1%)	6 (31,6%)	1 (5,3%)
De vak kennis van de leerkrachten	3 (15,8%)	4 (21,1%)	11 (57,9%)	1 (5,3%)
Relevante gastsprekers	7 (36,8%)	5 (26,3%)	5 (26,3%)	2 (10,5%)

6 Als u de opleiding of cursus een cijfer zou moeten geven, wat zou dit dan zijn?

Sterbeoordeling , Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Aantal sterren 6,8/ 10

Antwoord	Antwoorden	Ratio
1/10	0	0,0
2/10	0	0,0
3/10	2	10,5
4/10	1	5,3
5/10	0	0,0
6/10	3	15,8
7/10	5	26,3
8/10	6	31,6
9/10	2	10,5
10/10	0	0,0

7 Vindt u dat er genoeg opleidingen en cursussen worden aangeboden in Nederland rondom uw beroep?

Enkele keuze , Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja	11	57,9%
☐ Nee	8	42,1%

8 Wordt er vanuit de vereniging waar u bent aangesloten advies gegeven om bij te scholen en eventueel waar dit te doen?

Enkele keuze , Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja	14	73,7%
☐ Nee	1	5,3%
☐ Ik zit niet bij een vereniging aangesloten	4	21,1%

9 Vindt u het belangrijk om gecertificeerd en/ of gediplomeerd te zijn?

Enkele keuze , Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja, dit vindt ik zeker belangrijk	15	78,9%
☐ Nee, dit heeft voor mij geen prioriteit	4	21,1%

10 Krijgt u vaak de vraag van klanten of u gecertificeerd en/ of gediplomeerd bent?

Enkele keuze , Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja	2	10,5%
☐ Nee	17	89,5%

11 Bent u van mening dat certificaten of diploma's verplicht moeten worden?

Enkele keuze , Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja, dit vind ik van zeer groot belang	14	73,7%
☐ Nee, ik vindt dat iedereen de vrijheid hierin moet hebben	5	26,3%

12 Met welke van de volgende stellingen bent u het eens:

Enkele keuze , Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Wanneer een beroepsuitvoerder geen certificaat of diploma heeft moet de beroepsuitvoerder een lagere prijs hanteren vergeleken met de beroepsuitvoerder die wel een diploma heeft.	1	5,3%
● Een ieder mag zijn eigen prijzen hanteren ongeacht of deze persoon (beroepsuitvoerder) wel of geen certificaat of diploma heeft.	18	94,7%

IV. Enquête vrije beroep zadelmaker en resultaten

1 Wat vindt u ervan dat uw beroep onder een vrij beroep valt in Nederland?

Enkele keuze, Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Goed, dan heeft iedereen de vrijheid om een beroep uit te voeren waar hij/ zij zich in thuis voelt en krijgt iedereen op deze manier een gelijke kans	0	0,0%
● Slecht, personen zonder ervaring kunnen zich van één op andere dag paardentandarts, hoefsmid of zadelmaker noemen zonder enige kennis te hebben	19	100,0%
● Anders, namelijk:	0	0,0%

2 Bent u gecertificeerd of heeft u een diploma welke relevant is voor dit beroep?

Enkele keuze, Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Ik heb een diploma	3	15,8%
● Ik heb een certificaat	5	26,3%
● Ik heb een diploma en een certificaat	9	47,4%
● Ik heb zowel geen diploma als certificaat	2	10,5%

3 Als u een diploma of certificaat heeft behaald, waar heeft u deze behaald?

Meerkeuze, Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Diploma via Equine Saddlefittering Specialists	6	31,6%
● Diploma via MSFC (Master Saddle Fitting consultants)	9	47,4%
● Diploma via Zadelacademie	0	0,0%
● Ik heb geen diploma's of certificaten behaald voor het beroep zadelmaker	0	0,0%
● Anders, namelijk:	7	36,8%

Saddle Professional

MSFC en engelse SMS, initiatiefnemer van Equine Saddlefittering Specialists

Diloma via Saddleproffesional en HBO Small Bussiness and Retail management

EVC traject

En de Society of Master saddlers, de opleiding in Engeland

Syntra West, Paardenhouderij veehouderij, Orun etc

Society of Master Saddlers Master Saddle Fitter

4 Hoe bent u bij die opleiding/ cursus gekomen?

Enkele keuze, Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Via via	6	31,6%
● Internet/ google	6	31,6%
● Anders, namelijk:	7	36,8%

Mijn partner had het gezien en dacht dat het iets voor mij zou zijn. Dat is ook zo gebleken.

Horse Event

Via beroepsgroep

MSFC via een advertentie destijds. SMS door ervaringen in het werkveld.

Ik was al lid, autodidact heb daarna evc gedaan

Tijdschrift bit

MSFC via advertentie in jaar 2006

5 Als u de opleiding of cursus zou moeten beoordelen, wat zou u dan de opleiding of cursus dan geven op het gebied van:

Matrix met enkelvoudige keuzes, Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	● Onvoldoende	● Voldoende	● Goed	● N.v.t.
Het niveau	3 (15,8%)	5 (26,3%)	10 (52,6%)	1 (5,3%)
Duur van de opleiding/ cursus	4 (21,1%)	3 (15,8%)	11 (57,9%)	1 (5,3%)
Relevante en voldoende lesstof	3 (15,8%)	5 (26,3%)	10 (52,6%)	1 (5,3%)
De vakkennis van de leerkrachten	1 (5,3%)	5 (26,3%)	12 (63,2%)	1 (5,3%)
Relevante gastsprekers	1 (5,3%)	6 (31,6%)	11 (57,9%)	1 (5,3%)

6 Als u de opleiding of cursus een cijfer zou moeten geven, wat zou dit dan zijn?

Sterbeoordeling, Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Aantal sterren 7,4/ 10

Antwoord	Antwoorden	Ratio
1/10 	0	0,0
2/10 	0	0,0
3/10 	0	0,0
4/10 	1	5,3
5/10 	1	5,3
6/10 	3	15,8
7/10 	4	21,1
8/10 	7	36,8
9/10 	1	5,3
10/10 	2	10,5

7 Vindt u dat er genoeg opleidingen en cursussen worden aangeboden in Nederland rondom uw beroep?

Enkele keuze, Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
 Ja	14	73,7%
 Nee	5	26,3%

8 Wordt er vanuit de vereniging waar u bent aangesloten advies gegeven om bij te scholen en eventueel waar dit te doen?

Enkele keuze, Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
 Ja	13	68,4%
 Nee	1	5,3%
 Ik zit niet bij een vereniging aangesloten	5	26,3%

9 Vindt u het belangrijk om gecertificeerd en/ of gediplomeerd te zijn?

Enkele keuze, Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja, dit vindt ik zeker belangrijk	19	100,0%
☐ Nee, dit heeft voor mij geen prioriteit	0	0,0%

10 Krijgt u vaak de vraag van klanten of u gecertificeerd en/ of gediplomeerd bent?

Enkele keuze, Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja	6	31,6%
☐ Nee	13	68,4%

11 Bent u van mening dat certificaten of diploma's verplicht moeten worden?

Enkele keuze, Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja, dit vind ik van zeer groot belang	19	100,0%
☐ Nee, ik vindt dat iedereen de vrijheid hierin moet hebben	0	0,0%

12 Met welke van de volgende stellingen bent u het eens:

Enkele keuze, Antwoorden 19 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Wanneer een beroepsuitvoerder geen certificaat of diploma heeft moet de beroepsuitvoerder een lagere prijs hanteren vergeleken met de beroepsuitvoerder die wel een diploma heeft.	7	36,8%
☐ Een ieder mag zijn eigen prijzen hanteren ongeacht of deze persoon (beroepsuitvoerder) wel of geen certificaat of diploma heeft.	12	63,2%

V. Enquête klanten van de vrije beroep en resultaten

1 Weet u dat er vrije beroepen zijn in de hippische sector?

Enkele keuze, Antwoorden 112 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja, dat wist ik	98	87,5%
☐ Nee, daar heb ik geen weet van	14	12,5%

2 Van welke van de volgende vrije beroepen maakt u gebruik?

Meerkeuze, Antwoorden 112 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Zadelpasser	91	81,3%
☐ Paardentandarts	95	84,8%
☐ Hoefsmid	102	91,1%
☐ Bitfitter	23	20,5%
☐ Therapeutvormen	50	44,6%
☐ Voedingsadviseur	17	15,2%
☐ Paardencoach	6	5,4%
☐ Andere, namelijk;	6	5,4%

Fysiotherapie

Trainen van paarden

Fysio

Jurist

Instructeur

Craniosacraal

3 Bij hoeveel van bovenstaande personen weet u dat ze gecertificeerd zijn of een diploma hebben?

Enkele keuze, Antwoorden 112 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Allemaal	60	53,6%
☐ Enkele of merendeel	38	33,9%
☐ Geen	5	4,5%
☐ Weet ik niet	9	8,0%

4 Hoe heeft u deze beroepsuitvoerder gevonden?

Enkele keuze , Antwoorden 112 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Via een kennis	41	36,6%
☒ Via een stalgenoot	21	18,8%
☒ Via de stal waar mijn paard staat gestald	20	17,9%
☒ Internet (Google)	12	10,7%
☒ Sociale media	5	4,5%
☒ Anders, namelijk;	13	11,6%

Meeste via via, anderen gegoogeld

hoefsmid via school. heeft opleiding net afgerond. en zadelpasser internet

Relatie, vrienden

Beroepsvereniging

Via instructeur

Uit ervaring

Nvt

De dierenkliniek

De een via een kennis, de ander via internet, weer een ander via social media. Keuze is wel altijd gevallen op degene met de meeste / beste reviews.

Geleerd van jongs af aan van vader op zoon en leren van dierenartsen en hoefsmiden

Via netwerken

Via elk boven genoemd antwoord

5 Waarop is uw keuze gebaseerd dat deze persoon geschikt is/ te vertrouwen is?

Enkele keuze , Antwoorden 112 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Internetreviews	2	1,8%
☒ Ervaring van mijn kennis/ stalgenoot	71	63,4%
☒ Website informatie	3	2,7%
☒ Certificaat/ diploma's	26	23,2%
☒ Anders, namelijk;	10	8,9%

Ik ken ze persoonlijk soms uit de sector

Veel onderzoek naar diegene doen en telefonisch contact

Ervaring

Ervaring met deze persoon

Geregistreerde kwalificatie en aanraden eigen netwerk

Eigen bevindingen

Nvt

ervaringen van meerdere mensen gehoord

Ervaring van kennis/stalgenoot en certificaat

Via netwerk informatie

6 Vindt u het belangrijk dat de beroepsuitvoerder gecertificeerd is of een diploma heeft?

Enkele keuze , Antwoorden 112 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja	94	83,9%
☐ Nee	18	16,1%

7 Waarom vindt u het wel of niet belangrijk dat een beroepsuitvoerder gecertificeerd is of een diploma heeft?

Tekstantwoord , Antwoorden 112 x, onbeantwoord 0 x

- Als het juiste werk uit zijn of haar handen komt goed is, dan is dit belangrijker dan een geldig papier in de kast
- Anders kan ieder zomaar met beroep starten zonder ervaring
- Anders krijg je alleen maar van die prutsers. Die zijn er al genoeg in de paardenwereld
- Basis kennis, theorie, geschoold en bijscholingen.
- Belangrijk, geeft een beter gevoel, betrouwbaarheid, meer kennis
- Belangrijk voor paard
- Bewezen professionaliteit
- Bewijs van geleerde kennis op het vakgebied
- Certificaat of diploma verzekerd de garantie op goed werk en de juiste kennis van handelen, dit is belangrijk vind ik
- daardoor weet je zeker dat iemand over de juiste info beschikt en ook zijn kennis up to date houdt
- Dan heb je zekerheid. Zijn genoeg in de paardensector die zomaar wat doen
- dan weet ik dat het ook goed gebeurt en volgens de regels
- Dan weet je dat diegene goed is
- Dan weten ze de theorie erachter en hebben ze het goed geleerd
- Dat de praktijk met kennis onderbouwt wordt
- Dat die gene een opleiding of cursus heeft gedaan zo dat die gene weet wat belangrijk is en wat niet d. Meer kennis er over heeft
- Dat men weet waar ze mee bezig zijn.vakkundigheid
- Dat zegt wat over het niveau. Daarnaast is ervaring belangrijk en aansluiting bij onze visie over het houden paarden
- de juiste kennis hebben
- Diploma is voor kennis. Ervaring doet goed werk leveren.
- Diploma maar vooral bijscholing actief bijhouden van de eigen kennis
- Diploma zegt niet alles. Ervaring meer
- Dit betekend dat er voldoende kennis is naar mijn mening en het geen kwakzalver is.
- Dit hangt erg af over welk beroep. Specifieke energetische therapeuten hebben vaak geen opleiding, dat is ok voor mij. Mijn paardentandarts is opgeleid in USA en gaat daar jaarlijks nog op bijscholing. Osteopaat/homeopaat is opgeleid in Duitsland. Hoefbekapper heb ik iemand zonder diploma gehad, nu ik zelf bekap, heb ik een gediplomeerd bekapper/hoefsmid die enkele keren per jaar mee opvolgt. Waar de opleiding is gevolgd is van minder belang zolang het een gedegen opleiding is. (Moet niet NL)
- Doordat er dan juiste kennis via een opleiding is verschaft
- Door het diploma weet ik dat hij/zij voldoende theoretisch onderlegd is om de werkzaamheden goed uit te voeren
- Een beroepsuitvoerder welke geen certificaat of diploma heeft hoeft niet perse gelijk verkeerd of slecht te zijn. Er zijn er genoeg die hun beroep goed uitvoeren, maar in de boeken het niet kunnen vinden. Een opleiding of cursus volgen zou voor hen dus niet de prioriteit hebben.
- een diploma hoeft niet te betekenen dat diegene goed is in zijn werk. Iemand zonder diploma kan net zo goed/ beter zijn in het werk.
- Een diploma of certificaat laat voor mij zien dat iemand voldoende kennis en kunde heeft om het beroep goed uit te voeren en dit getest en beoordeeld is door professionals.
- Ervaring en opleiding in de praktijk zegt meer als een diploma
- Ervaring en vakmanschap kan ook zonder diploma goed zijn
- Gaat om welzijn paard
- Gedegen kennis
- gedegen opleiding
- Geeft een bepaalde basis van de benodigde kennis aan.
- Geeft een stukje extra zekerheid. Ik haal iemand bij mijn paard omdat ik de kennis mis om iets te behandelen of op te lossen. Dan wil ik zeker weten dat degene die ik erbij haal die kennis wel bezit.
- Geeft enig inzicht in kennis van zaken
- Geeft heel weinig garantie op kwaliteit
- Goed is goed met of zonder papiertje
- Grondige opleiding
- Het gaat mij om ervaring en gevoel voor het paard als geheel
- Het geeft aan dat de persoon onder begeleiding de nodige kennis en ervaring heeft opgedaan en niet een cursus van een weekend...
- Hij voert zijn werk goed uit en ik ben tevreden met het resultaat. Daarvoor hoeft hij van mij geen certificaat voor te hebben.

- Hoewel het niet wil zeggen dat iemand echt goed is betekent het wel dat er een opleiding is genoten en er een basis vakkennis veronderstelt mag worden . Het geeft dus een stukje extra vertrouwen.
- Hopelijk toch meer kennis.
- Ik ben van mening dat je meer kennis hebt opgedaan als je hier een opleiding vior hebt gevolgd
- Ik vind dit belangrijk omdat ik graag de beste zorg wil voor mijn paarden en ik er van overtuigd ben dat een diploma en regelmatige bijscholing hier aan bijdraagt.
- Ik vind het wel belangrijk maar een diploma zegt niet als
- Ik vind het wel belangrijk om te weten, dat de betrokkene persoon weet wat hij of zij doet en welk invloed ze op het paard kunnen hebben. Bv. correctie van de hoeven of van de tanden; om een basis van vertrouwen te kunnen hebben, vooral als ze mss voor het eerst naar jouw paard komen.
- Ik vindt het fijn om te weten dat ze er wel tijd in hebben gestopt en begeleiding hebben gehad van mensen die dit al eerder hebben gedaan
- Ik wil de beste behandeling voor mijn paard en door diploma's kan er bevestigd worden dat de beroepsuitvoerder over de juiste kennis en bevoegdheid beschikt
- In de praktijk kun je heel veel leren
- In ieder geval basis kennis en het moeten voldoen aan bepaalde eisen om beroep te mogen uitoefenen . Je weet dan dat die kennis en vaardigheden gelijk is bij iedereen met dat diploma .
- In sommige gevallen zoals zadelpasser, tandarts e.d. Is het erg fijn dat ze de nodige diplomas en of opleiding afgerond hebben
- In zekere mate is het belangrijk maar kennis door ervaring is ook heel belangrijk
- Is geschoold en heeft daar de kennis opgedaan
- Je hebt zekerheid dat ze voldoende geschoold zijn en het liefst zich ook blijven bijscholen. Zo hebben ze voldoende kennis om hun vak uit te voeren en geen onzin of half bakken werk en of advies te geven.
- Je kan dan wel veel ervaring hebben, maar met een certificaat ben je naar mijn idee beter bekwaam omdat je de "theorie" meer mee krijgt
- Juiste studie is belangrijk voor mij
- (2x) Kennis
- Kennis en kunde vind ik erg belangrijk. Mijn paard heeft bijvoorbeeld een hele moeilijke rug, enkel de goed opgeleide en kundige zadelpassers hebben het voor elkaar gekregen om een zadel op maat te krijgen en ook telkens goed aan te passen.
- Kennis, ervaring
- Kennis van het vak niet alleen in de praktijk maar ook in theorie
- Kundigheid kan ook op brede interesse, een gave en ervaring berusten. Je kan studeren zo veel je wilt, maar dan heb je het nog niet in de vingers!
- Kunnen vertrouwen op de deskundigheid.
- Kwaliteit
- Kwaliteit
- Kwaliteit en kennis is belangrijker dan een papiertje
- Kwaliteitsborging en permanente bijscholing verplicht
- Ligt aan het beroep. Voor sommige beroepen vindt ik ervaring belangrijker dan een papiertje.
- Meer zekerheid dat diegene weet wat hij/zij doet en geen schadelijke dingen doet. Toch hangt het er vanaf of ik verbetering merk of ik een vervolgafpraak maak.
- Mijn paard is mijn dierbaarste bezit. Voor je kind ga je ook naar een gediplomeerd arts als we wat is. En je gaat zelf ook naar een gediplomeerd tandarts dus waarom voor je paard dan niet?
- Minimale Kennis en kunde
- Naast kunde vaak ook meer kennis (achtergrond theorie)
- Niet altijd van toepassing maar enige basiskennis lijkt mij wel belangrijk. Er lopen te veel ondeskundige. Wil niet altijd zeggen dat een diploma iemand deskundiger maakt.
- niet belangrijk als die zijn werk maar goed doet
- Nvt
- Omdat er dan ook met een verantwoordelijke manier met klanten en zadels wordt omgegaan. En dat je geschoold wordt wat juist belangrijk is
- Omdat er in de paardenwereld al te veel mensen rondlopen die er zogenaamd verstand van hebben. Ik doe alleen zaken met gecertificeerde professionals

- Omdat ik van de beroepsuitvoerder verwacht dat degene meer kennis heeft dan ik zelf en ik op die kennis wil kunnen vertrouwen
- Omdat ik vind dat er goede voorkennis in zowel theorie als praktijk nodig is voor het uitoefenen van deze beroepen en dat dat getoetst dient te worden voor deze kennis/ervaring op dieren toegepast wordt.
- Omdat je dan wel weet dat die persoon aan de juiste veiligheidseisen voldoet om met je paard te werken.
- Omdat je met een cursus van 2 dagen het niet kan
- Omdat je op die manier kan zien of een persoon geschikt is en weet heeft van wat hij/zij doet
- Omdat je wil dat er iemand met verstand van zaken bij je paard komt en niet iemand met mooie praatjes
- Om te weten dat iemand de nodige vaardigheden/kennis heeft en het mijn geld waard is
- Om zo zeker te zijn van een goede kennis
- Onderbouwd en gedeelde kennis. Niveauregeling via examens.
- Ook zonder diploma maar met veel ervaring kun je dingen goed doen en leren
- Op die manier heb ik het idee dat ze weten wat ze aan het doen zijn
- Op die manier weet je zeker dat de beroepsuitvoerder zijn/haar werk naar behoren doet en hiermee komt het welzijn van het paard ten goede. Als de beroepsuitvoerder niet weet wat ie doet kan dat voor grote problemen zorgen
- Paard is een kostbaar bezit daar moet je als eigenaar zuinig op zijn
- Theoretisch onderbouwd
- Transparantie
- Vanwege beroepstechnische kennis en ook bijscholingen
- (2x) Verstand van zaken
- vertrouwen
- Verzekeringstechnisch
- Voldoende basiskennis!
- Vooral met hoefsmid en tandarts wil ik wel graag weten wat ze doen.
- Wel belangrijk
- Wel belangrijk omdat het meer zekerheid biedt van vakkundig werk
- Weten waar ze mee bezig zijn
- Zeker weten dat ze conform regels werken
- Zodat diegene genoeg kennis heeft en dat op de juiste manier heeft geleerd.
- Zodat ik weet dat mijn paard in goede handen is en die persoon daadwerkelijk kennis over zijn vakgebied heeft
- Zodat je zeker weet dat hij bevoegd is en de kennis heeft
- Zodat ze weten waar ze mee bezig zijn
- Zo weet je dat ze legit zijn
- Zo weet je zeker dat ze een cursus/opleiding heb en gevolgd en zouden ze over de juiste kennis moeten beschikken

8 Vindt u dat een certificaat of diploma verplicht moet worden?

Enkele keuze , Antwoorden 112 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Ja, ik vind dat het verplicht moet worden	87	77,7%
● Nee, ik vind dat er geen verplichting aan vast moet zitten	25	22,3%

9 Waarom vindt u dat een certificaat wel of niet verplicht moet worden?

Tekstantwoord , Antwoorden 112 x, onbeantwoord 0 x

- .
- anders kan iedereen het beroep uitvoeren ook mensen die er niet voor geleerd hebben
- Basis kennis om verantwoord te handelen
- Beroepsbescherming
- Bewijs van kennis
- Bij bepaalde beroepen binnen de paardensector zou het wel verplicht moeten zijn
- Blijven vrije beroepen en ik vind het de keuze van de afnemer of deze wel of geen diploma vereist.
- Certificaat zegt niets over de persoon. En iedere situatie is weer verschillend.
- Daarmee niet iemand die misschien niet weet wat zij/hij doet aan/met het paard werkt en de behandeling met een negatief gevolg voor het paard eindigd.
- Dan raken we de oude ervaren garde kwijt
- Dan weet je dat je met een beroeps te maken hebt en niet via ervaringen opgedaan.
- Dat is getoetst of diegene de kennis echt heeft.
- Dat zou de paardensector serieuser maken
- De meeste in de paarden kennen geen paard. Die kennen ze uit het boekje
- Deskundigheid
- Duidelijkheid over kennis en nadien na en bijscholing
- Een diploma is geen garantie dat goed werk geleverd wordt.
- Een fout is zo gemaakt, vooral met een dier wat in veel gevallen zich niet uitspreekt of begrepen wordt. Het is de verantwoordelijkheid van de mens om met de best mogelijke kennis en kunde voor de dag te komen om het welzijn van het paard te vergroten.
- Er kan veel schade aangericht worden indien de beroepsuitvoerder iets niet goed doet
- Er lopen helaas teveel mensen rond die je paard eerder slecht dan goed doen. (Soms ook zonder dat ze het zelf door hebben)
- Ervaring en vakmanschap zie je niet aan een diploma, dierenarts met diploma was zo'n prutser, dat hoefsmid zonder diploma het op heeft gelost....
- Ervaring spreekt meer dan certificaten
- Er wordt gewerkt met levende dieren.
- Er zijn er veelste veel en genoeg die er geen verstand van hebben maar doen alsof
- Er zijn genoeg mensen die beweren dat ze er verstand van hebben en daarmee het paard kunnen verpesten. Bij certificering weet je dat ze verstand hebben en kan het paard minder worden verpest
- Garantie
- Geeft geen garantie op kwaliteit
- geen kwakzalvers
- Genoeg kennis en kunde in huis voorkomt problemen
- Het haalt de cowboys die geen of weinig kennis hebben uit de markt en dat komt het paardenwelzijn ten goede.
- Het is wel fijn maar je leert ook veel dus aan de andere kant is het ook de waarheid
- Het welzijn voor het paard en ruiter
- iemand zonder diploma kan heel goed zijn in zijn werk.
- Ik vind dat dit niet verplicht hoeft te worden omdat het bij bijvoorbeeld een hoefsmid gaat om ervaring en daarvoor is geen papiertje nodig.
- In praktijk kun je heel veel leren
- Je werkt ten alle tijden met levende dieren waarbij de meeste eigenaren van de dieren verwachten dat de beroepsbeoefenaren meer kennis en kunde in huis hebben dan zichzelf. Daarbij is ook de verwachting dat de kennis en kunde op correcte wijze is aangeleerd en ten alle tijden aan het welzijn van de dieren voorop staat.
- Je zonder cursus of "iets goed te leren" veel fouten kan maken met ernstige problemen als gevolg
- Klant moet zelf zorgdragen om naar achtergrond dienstverlener te informeren. Sommige praktische beroepen kunnen niet goed opleiding volgen (bv door faalangst of geldgebrek want studies zijn duur!) maar zijn wel heel kundig
- Kwaliteit
- Lastig, maar bijvoorbeeld hulp met kruiden voeren, daar hoeft voor mij geen certificaat aan
- Meer kennis in bepaalde dingen , zo dat niet iedereen alles kan doen
- meer zekerheid voor iedereen
- Moet verplicht met stage
- niet
- Niveau verhoging en verantwoordelijkheid.
- Nu kan iedere kwakzalver een genaamde zadeltassen, tandarts of wat dan ook worden. Maar ondertussen verkopen ze stond als goud...

- Om aan te kunnen tonen dat desbetreffende persoon enig verstand heeft van zijn/haar beroep
- Om "cowboys" tegen te gaan en kwaliteit nog verder omhoog te brengen
- Omdat dat niet altijd iets zegt over iemands kunde en ervaring
- Omdat degenen die dat er niet voor over hebben / niet redden dan ook de markt niet meer vertroebelen
- Omdat de prijzen dan zullen stijgen door beperkter aanbod.
- omdat er anders teveel mensen zijn die zichzelf een deskundige vinden en dit kan zeer schadelijk zijn voor de paarden als een eigenaar van een paard zelf te weinig kunde heeft om te beoordelen of het goed is of niet.
- Omdat er veel schade kan ontstaan aan dier als het niet goed gedaan wordt
- Omdat het mij lijkt dat de kwaliteit anders lastig te meten en te waarborgen is. Ik als verpleegkundige heb ook gewoon een diploma nodig om aan het werk te kunnen. Doormiddel van een certificaat of diploma kan er worden aangetoond dat die persoon over een bepaalde kwaliteit en kennis beschikt.
- Omdat iedere persoon die een van de functies doet, de gelijke kennis moet hebben als de anderen
- Omdat op het moment dat jij je als expert in de markt zet ik vind dat je daar voor geschoold moet zijn in welke vorm dan ook.
- Om gebruikers/klanten en vooral hun paarden te beschermen
- Om kwaliteit en een up to date kennisniveau te waarborgen
- Om mensen te stimuleren om na te scholen/ kwaliteit te waarborgen
- Om problemen te voorkomen en verzekeringstechnisch is het ook beter voor iedereen
- Om wildgroei van diverse vrije beroepen te beperken. Daarnaast denk ik dat veel mensen niet weten of iemand gecertificeerd is en door het verplicht te stellen voorkom je dat mensen die niet kundig zijn het paard behandelen en de eigenaar onnodig veel geld kwijt is. Om het welzijn in de sector te verbeteren denk ik dat de vrije beroepen ook aan banden gelegd moeten worden en dat een certificering of diploma noodzakelijk is.
- Ondanks dat ik eerder op ervaring af ga dan op certificaten of diploma's, zou ik toch wel graag dat dit verplicht wordt. Gezien het toch een stukje veiligheid geeft, tegenwoordig kan iedereen zeggen dat hij/ zij de een op andere dag hoefsmid is geworden. Misschien een nieuw certificaat of diploma introduceren voor degene die wel goed zijn in hun beroep, maar het simpel weg niet met de boeken kunnen vinden (op basis van reviews en laten zien wat ze kunnen).
- Onderscheid in beroepsbeoefenaren Kennis is macht en je moet niet steeds zelf het wiel uitvinden
- Onkunde eruit filteren
- Ook zonder diploma of certificaat kan bijvoorbeeld een hoefsmid dingen goed leren doormiddel van opvolging oid
- Op die manier weet je zeker dat elke beroepsuitvoerder weet wat hij doet. Beter voor het paardenwelzijn en gemakkelijker voor paardeneigenaren als elke beroepsbeoefenaar gewoon zijn diploma moet halen zijn er ook minder on gecertificeerde mensen en is het dus minder uitzoek werk voor de eigenaren
- Praktijk mensen zijn belangrijker dan diploma's
- Soms doet iets zonder kennis meer schade dan goed
- Tbv welzijn vh paard
- Verplichting zorgt voor nog beter geleverd werk in NL
- Verplicht omdat je op die manier de echte vak mensen overhoud en de losse mini cursussen en zich dan geschoold vinden verdwijnen.
- Verstand van zaken
- Vertrouwd!
- voor de veiligheid
- Voor de vrije beroepen waar echt medisch een behandeling wordt verricht moet een diploma verplicht zijn.
- Voor sommige beroepen is dat geen meerwaarde, voor andere wel. Als het niet verplicht is kan ik zelf de keuze maken of ik gecertificeerd wil hebben of niet door zelf te zoeken. Zo maak je het die enkele uitvoerders van erg waardevolle beroepen zonder specifieke opleiding omdat het er gewoon geen opleiding voor bestaat niet moeilijk/onmogelijk om hun beroep te blijven uitoefenen. (Energetisch/dierentolken)
- Voor sommige beroepen is dit niet nodig vind ik omdat bijvoorbeeld veel therapie soorten zelf geïnterpreteerd kunnen worden
- Waarschijnlijk komt er dan een schifting
- Wat ik eerder al zei
- Weet je zeker dat ze de goede kennis hebben
- Wel; gezondheid en welzijn van het paard moet op een staan, daar is de nodige kennis wel voor nodig
- Wel, omdat anders de markt kapot wordt gemaakt.
- Wel, omdat er dan meer duidelijkheid en betere richtlijnen komen en collega's onderling meer op een lijn komen
- Wel omdat je zo weet dat iemand er echt kennis van heeft en niet gewoon iets doet
- Wel verplicht, dit zorgt ervoor dat er deskundigen zijn die weten wat ze aan het doen zijn. Daarnaast werk je met een dier en de eigenaar. Beiden moeten erop kunnen vertrouwen dat er sprake is van deskundigheid en professioneel handelen.
- Wel verplicht, omdat het gaat om dierenwelzijn en dat moet zo hoog mogelijk worden
- wel verplicht want iemand die niet voldoende kennis heeft kan veel schade aanrichten zonder dat je het als eigenaar weet
- Wel veilig
- Zekerheid

- Zekerheid 9ver opleiding en ervaring
- Zeker weten dat diegene theoretisch en praktisch onderlegd is. Paard is kostbaar bezit, financieel en emotioneel.
- Ze zijn allemaal bezig met een dierenlichaam, als tijdens een behandeling iets fout gaat kan dit ten koste gaan van de gezondheid van het paard
- Zie antwoord vr 7
- Zie mijn eerdere antwoord
- Zie vorig antwoord en ook veiligheid en welzijn voor het paard . Ondeskundigheid kan grote negatieve gevolgen hebben voor het dier .
- Zie vorige open antwoord. Daarnaast ook voor de veiligheid en de gezondheid van het paard
- Zodat de sector zeker weet dat het beste gedaan wordt voor de paarden en het niet iedereen zomaar kan zijn die zichzelf de titel van paardentandarts of zadelpasser geeft.
- Zodat deze groepen in elk geval allemaal een basis kwaliteit hebben
- Zodat enige vakkennis gedocumenteerd is
- Zodat er een minimale kennis beschikbaar is & dit voor vakgebieden gelijk is
- Zodat je zeker weet dat iemand gestudeerd heeft en geen charlatan is
- zodat je zeker weet dat ze de juiste informatie hebben en echt weten wat ze doen
- Zodat niet iedereen zich maar zadelpasser, tandarts, etc kan noemen. En een bewezen kennis belangrijk is vind ik.
- Zodat ze weten waar ze mee bezig zijn en er verstand van hebben. Dus niet zomaar wat uitvoeren, tegen hoge kosten
- Zo krijg je minder wilde/onbetrouwbare mensen die maar wat doen op de markt
- Zo scheid het kaf zich van het koren

10 Vindt u het belangrijk dat de beroepsuitvoerder uit de omgeving komt?

Enkele keuze , Antwoorden 112 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Ja	45	40,2%
● Nee	67	59,8%

11 Waar ga je heen als je een klacht heb over het geleverde werk van de beroepsuitvoerder of over de beroepsuitvoerder zelf?

Enkele keuze , Antwoorden 112 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Naar de beroepsuitvoerder zelf	86	76,8%
● Naar een collega van de beroepsuitvoer	0	0,0%
● Naar de klachtencommissie via de vereniging waar de beroepsuitvoerder is aangesloten	5	4,5%
● Als ik niet te vrede ben ga opzoek naar een andere beroepsuitvoerder	19	17,0%
● Ik doe er niks mee	2	1,8%

VI. Enquête onbenutte tijd en ruimte en resultaten

1 Wat voor primair paardenbedrijf heeft u?

Meerkeuze , Antwoorden 24 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Manege	7	29,2%
● Pensionstal	15	62,5%
● Trainingsstal	5	20,8%
● Opfok	1	4,2%
● Fokkerij	6	25,0%
● Handelsstal	3	12,5%
● Anders, namelijk;	4	16,7%

Combinatie fok/pension/handel

Privé lessen en coaching

Leeg buiten terrein

Stalhouderij

2 Heeft u er eerder al eens over nagedacht om op uw bedrijf meer activiteiten en diensten aan te bieden buitenom de paarden?

Enkele keuze , Antwoorden 24 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Ja, en ook al toegepast	11	45,8%
● Ja, maar niet meer opgepakt	5	20,8%
● Nee, door deze informatie word ik wel op ideeën gebracht	0	0,0%
● Nee, heb er geen behoefte aan	5	20,8%
● Nee, mijn verdienmodel is prima zo	1	4,2%
● Anders, namelijk;	2	8,3%

JA, alleen moet daarvoor nog een gebouw gesloopt worden en een ander gebouw gerealiseerd worden.

Nee , kleinschaligheid geeft weinig mogelijkheden

3 Bent u geïnteresseerd in het openstellen van uw ruimte(s) om zo een extra inkomen te creëren?

Enkele keuze , Antwoorden 24 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja	16	66,7%
☐ Nee	3	12,5%
☐ Weet ik niet zeker	5	20,8%

4 Biedt u naast de gebruikelijke diensten (denk aan pensionstalling en manegelessen) ook nog andere diensten aan?

Enkele keuze , Antwoorden 24 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja, namelijk;	16	66,7%
☐ Nee	6	25,0%
☐ Nog niet, maar er liggen al wel plannen	2	8,3%

Training

trailertraining zadelmakmaken lichte therapie

Ja, activiteiten en kleinschalige evenementen; tevens plannen voor meer

horeca, ruitervoorkeursprofilering, Racd Eventing Simulator trainingen, verhuurmogelijkheden overnachtingen, ruitersfit en eco-coaching

Theorielessen, marketing voor ruiters en hippische bedrijven

BSO, Zorg

Catering

Verhuur vergader ruimte

Hondenschool, kantine verhuur

Hovenierswerk, zaalverhuur en vakantieverblijf

Coaching zonder de inzet van paarden

Seminars

Workshops en cursussen, mogelijkheden voor teamdagen

Vergaderruimte

Privé les en houding en zit les correctie en ruitersfitness .

in- en verkoop van paarden

5 Wat zou voor u een idee (of nog meer ideeën) zijn om onbenutte ruimtes en tijd op te vullen?

Meerkeuze , Antwoorden 24 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Workshop	13	54,2%
● Verhuur voor vergaderlocatie	7	29,2%
● Teambuildings- & bedrijfsactiviteiten	8	33,3%
● Paardenactiviteiten voor doelgroepen (kinderfeestjes of therapie voor ouderen)	8	33,3%
● Ruitersfitness	8	33,3%
● BSO/ kinderopvang	4	16,7%
● Ruitershop	1	4,2%
● Ontzorgservice (extra diensten aanbieden als dekens verwisselen, longeren, rijden, voeren, etc.)	5	20,8%
● Yogalessen	3	12,5%
● Andere ideeën, namelijk:	4	16,7%

evenementen die bijdragen aan welzijn van paarden en vitaliteit van de ruiter; wedstrijden
wij hebben geen onbenutte ruimte meer

Markten

Theorie en praktijk lessen betreffende het paard en de spiegel die je paard je voorhoud

6 Welke ruimtes die u op uw bedrijf heeft zou u kunnen verhuren of meer gebruik van kunnen maken om een extra inkomen te vormen?

Meerkeuze , Antwoorden 24 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Kantine	11	45,8%
● Binnenbaan	12	50,0%
● Buitenbaan	12	50,0%
● Longeercirkel	5	20,8%
● Stapmolen	2	8,3%
● Weiland	7	29,2%
● Paddocks	5	20,8%
● Vergaderruimte	8	33,3%
● Anders, namelijk;	5	20,8%

Alles is in gebruik

eventing oefenterrein, ruitervitaal ruimte

Ik verhuur geen ruimtes je heb namelijk niks meer te vertellen op je eigen terrein
Recreatie woning
geen

7 Benut u de ruimtes buitenom datgene waarvoor het bedoeld is nog voor andere activiteiten/ diensten?

Enkele keuze, Antwoorden 24 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja, namelijk;	7	29,2%
☒ Nee, ik gebruik de ruimtes enkel waarvoor ze bedoelt zijn	17	70,8%

Coaching
Training
4x per jaar feesttent
Ja er lopen nu schapen
Voor eigen gebruik als er een familie feest is. Maar nooit voor een buitenstaander
Vergaderingen worden gehouden in de kantine bijvoorbeeld
Coaching met paarden, workshop schapen drijven

8 Denkt u dat er een extra inkomen kan ontstaan door het verhuren van ruimtes of door ruimtes meer te gaan gebruiken voor een ander doeleinde?

Enkele keuze, Antwoorden 24 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja, ik denk dat er zeker behoefte is waardoor het een verdienmodel kan worden	10	41,7%
☒ Nee, ik denk dat er te weinig behoefte is om er een verdienmodel uit te halen	9	37,5%
☒ Anders, namelijk;	5	20,8%

Ik denk het wel maar afhankelijk van wat is er behoefte aan
nee, we hebben dit al gerealiseerd
Heb niet meer uren om te werken
Concurrentie voor vergaderruimtes, theehuis, B&B, etc. Is erg hoog in de regio. Plus weinig beztaande ruimtes over voor andere doeleinde
Nee door een buiten weide aan te bieden kan er een kleine bijdrage worden gevraagd, deze zal niet opwegen tegen het werk en onderhoud van de weide

9 Waarom zou u eventueel geen extra inkomen willen vanuit de eerder benoemde opties?

Meerkeuze , Antwoorden 24 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Het kost mij te veel tijd	10	41,7%
☒ Ik zal dan meer of extra personeel in moeten zetten	7	29,2%
☒ Ik wil mij bezig houden met de paarden	4	16,7%
☒ Het wordt mij dan te druk op het terrein	8	33,3%
☒ Anders, namelijk:	6	25,0%

Nvt

Te hoge kosten

En wat krijg je op je terrein. Laat maar zeggen plantages of laboratorium. Daar heb ik geen behoefte aan

Lastig om iets goeds te verzinnen zonder je klanten in de weg te zitten

nvt

Gezien onze leeftijd , 70 +

10 Wanneer de onbenutte tijd en ruimtes worden opgevuld en er een verdienmodel uit ontstaat, zou u er dan voor kiezen om de prijzen voor bijvoorbeeld manegeklanten, pensionklanten of trainingen niet te verhogen en allicht te verlagen?

Enkele keuze , Antwoorden 24 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ik zal dan overwegen mijn prijzen te verlagen	2	8,3%
☒ Ik zal niks veranderen aan mijn prijzen	20	83,3%
☒ Anders, namelijk;	2	8,3%

nee, ik zou meer verdiensten creëren maar wil betaald voor wat ik doe

Ik moet er minimaal quite aan spelen, de rest is hobby

11 Heeft dit onderwerp u aan het denken gezet, heeft u een interesse opgebouwd?

Tekstantwoord , Antwoorden 24 x, onbeantwoord 0 x

- Altijd interesse
- De interesse waren er al
- heel goed om de blik te verruimen; onze ideeën echter maken onderdeel uit van een meerjarenplan.
- Ja, toepassingsgebied van beschikbare ruimtes vergroten
- Lees graag mee voor nieuwe ideeën
- Misschien wel, hangt van de hulp af
- (2x) nee
- (3x) Nee
- Nee helemaal niet
- Nee, wij doen dit al
- Neutraal, laat me er nog een nachtje over slapen. Grootste struikelblok: nog meer vreemd volk op het terrein
- niet echt
- Nvt
- Ook dit is een zeer actueel onderwerp bij ons waarbij ik net een verhuur brochure heb opgezet.
- Vooral benieuwd of wij voor onze pensioenstallen niet te weinig huur vragen. Mede omdat wij beschikken over een unieke locatie, buitenbak met verlichting en omdat de huurders niet elke dag zelf voor hun paard hoeven zorgen.
- Waren we al mee bezig
- We hebben al veel verschillende activiteiten, voor mij nu even genoeg
- We zijn al tijden aan het denken hoe we overdag de rijbanen beter kunnen benutten omdat er s morgens bijna niet gereden wordt.

VII. Enquête doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling en resultaten –
ondernemer

1 Wat voor primair paardenbedrijf heeft u?

Meerkeuze , Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Manege	4	18,2%
● Pensionstal	11	50,0%
● Trainingsstal	5	22,7%
● Opfok	3	13,6%
● Paardenfokkerij	5	22,7%
● Handelsstal	6	27,3%
● Anders, namelijk;	3	13,6%

Productie, recycling en verkoop van paardensport artikelen

Coaching met paarden

Stalhouder, handelaar, hoefsmid, chip⁸per, gebitsverzorging

2 Hoeveel betaalde krachten heeft u lopen op uw bedrijf?

Enkele keuze , Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Geen	7	31,8%
● 1	5	22,7%
● 2	1	4,5%
● 3	3	13,6%
● 4	0	0,0%
● 5	2	9,1%
● 6	1	4,5%
● 7	0	0,0%
● 8	0	0,0%
● 9	0	0,0%
● 10 of meer	3	13,6%

3 Hoeveel vrijwilligers heeft u?

Enkele keuze , Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Geen	7	31,8%
● 1	8	36,4%
● 2	2	9,1%
● 3	1	4,5%
● 4	1	4,5%
● 5 of meer	3	13,6%

4 Welke functies worden binnen uw bedrijf opgevuld?

Meerkeuze , Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Stalhulp	15	68,2%
● Groom	5	22,7%
● Bedrijfsleider	9	40,9%
● Paardrij instructeur/ -instructrice	5	22,7%
● Kantine medewerker/ medewerkster	4	18,2%
● Trainer/ trainster	8	36,4%
● Anders, namelijk;	8	36,4%

Het voornaamste werk doe ik zelf, maar werk veel samen met andere bedrijven.

Office manager, stalmanager

Ruiter

Administratief medewerker

We hebben geen functies. We runnen het bedrijf met zn 2en en doen dus alle taken die nodig zijn

Mijn man en ik doen alle werkzaamheden zelf.

Wij doen alles zelf. Ik mijn vrouw en ons zoontje

Wij doen alles zelf

5 Biedt u aan uw medewerkers de mogelijkheid tot doorgroeien binnen het bedrijf? En op welke manier?

Enkele keuze , Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja, namelijk;	10	45,5%
☐ Nee, dit biedt ik niet aan	12	54,5%

Ja, maar ik denk dat dit per persoon verschillend is. Afhankelijk van de doelen en wensen van de medewerker

Cursus, bijscholing

We proberen iedereen de kans te geven om door te groeien naar buitenritbegeleider en/of instructeur

Hoger salaris bij behaalde opleidingen

Verantwoordelijkheid krijgen

Het volgen van cursussen

Van stalhulp naar bedrijfsleider

Meerdere verantwoordelijkheden.

Ja me paarden zijn me werknemers 😊 willen of lukt het ze niet verder doorgroeien in me bedrijf krijgen ze een andere baas

Van stalhulp naar bedrijfsleider of trainer

6 Zou u ervoor open staan om een opleiding of cursus te bekostigen voor een werknemer om zo de kennis en expertise uit te breiden?

Enkele keuze , Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja, hier zou ik voor open staan	15	68,2%
☐ Nee hier sta ik niet voor open, want:	7	31,8%

Het is moeilijk om mensen te binden, waardoor het lastig is om de geïnvesteerde kosten terug te verdienen. Bhv betalen we wel, andere cursussen niet

Ze zijn zo weer weg.

Op dit moment hebben wij geen personeel in dienst. Mocht dit wel zo zijn ik er zeker open voor staan maar mits dit financieel toelaatbaar zou zijn

Ons bedrijf is daar te klein voor

Voor mijzelf wel maar heb geen werknemers

In de paarden leer je elke dag

Te weinig mogelijkheden

7 Met welke stelling bent u het eens?

Enkele keuze, Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Als de werknemer graag wil doorgroeien en ontwikkelen vind ik dit eigen initiatief en moet de werknemer naar mij toestappen om het idee in de groep te gooien.	2	9,1%
☒ Als werkgever/ bedrijfseigenaar vind ik het belangrijk dat mijn personeel groeit en daarom bied ik ze actief de mogelijkheid daartoe.	3	13,6%
☒ Het nemen van initiatief moet van beide kanten komen; zowel de werkgever als de werknemer zou het ter sprake moeten kunnen brengen en de mogelijkheid geven/ krijgen. Daarentegen moet de werknemer ook laten zien dat hij/zij het wil en dit ook aantonen.	17	77,3%

8 Heeft u als werkgever/ bedrijfseigenaar al eens eerder een werknemer gestimuleerd om bij te scholen?

Enkele keuze, Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja, namelijk; (bijv. een ORUN)	11	50,0%
☒ Nee	11	50,0%

Ja, product ontwerpen, product productie, marketing
Persoonlijke ontwikkeling en verbreding werkveld
ORUN
Ja rondje educatie van de knhs bijvoorbeeld
Instructeursopleiding
Les gaan geven eigen trainingspakken aannemen
Bhv
Vrachtwagen rijbewijs
Verschillende cursussen
ORUN, EHBO, bekapcursus, EHBO paard, Zit-coach opleiding
Orun, bbl studie, korte cursus

9 Als u al eerder een werknemer heeft gestimuleerd om bij te scholen, is dit op de kosten van de werknemer geweest of op de kosten van de zaak geweest?

Enkele keuze, Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Meestal op kosten van de werknemer	2	9,1%
☒ Meestal op kosten van de zaak	11	50,0%
☒ Dit heb ik nog niet eerder gedaan	9	40,9%

10 Wanneer u een cursus of opleiding van een werknemer zou bekostigen, wat zou u dan met het salaris van deze werknemer doen?

Enkele keuze , Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☐ Verlagen	0	0,0%
☒ Gelijk houden	17	77,3%
☐ Verhogen	5	22,7%

11 Als de werknemer de cursus of opleiding heeft behaald, zou u dan het salaris verhogen?

Enkele keuze , Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja, door de verbrede kennis vind ik het zeker waard	6	27,3%
☒ Nee, als de werknemer bijvoorbeeld ervoor al stalhulp was en daarna in dezelfde functie blijft vind ik het niet nodig.	2	9,1%
☐ Enkel als ze een hogere of extra functie krijgen. Bijvoorbeeld als een stalhulp die een ORUN-opleiding heeft gedaan en naast de functie als stalhulp ook de functie instructeur/ instructrice krijgt.	10	45,5%
☐ Anders, namelijk;	4	18,2%

Ze krijgen bij ons keurig betaald. Bij goede inzet, wordt het verhoogd. Niet doordat een diploma is behaald

Nee, als de werknemer bijvoorbeeld ervoor al stalhulp was en daarna in dezelfde functie blijft vind ik het niet nodig.

Nee, je hebt net in ze geïnvesteerd

Met de tijd zeker wel.

12 Heeft dit onderwerp u aan het denken gezet? Op welke manier?

Tekstantwoord, Antwoorden 22 x, onbeantwoord 0 x

- Dat overleg met personeel over hun en onze bevindingen beter moet.
- Ja, ik vind dat werkgevers meer initiatief mogen tonen om werknemers te helpen groeien. Dit bied uitdaging en groei, waardoor het baanhoppen minder interessant is.
- Meer in gesprek met werknemers om te zien waar de interesses en mogelijkheden liggen om door te groeien.
- (2x) nee
- (3x) Nee
- Nee, doe ik al
- Nee, het is een onderwerp waar ik al veel mee bezig ben. We hebben een standaard scholings contract voor medewerkers en iedereen is vrij om mee te denken waar hij of zij in opgeleid wilt worden.
- Nee...ik vind dat we goed belonen
- Neen, dit wordt binnen ons bedrijf al uitgevoerd
- Nee, want wij hebben geen werknemers
- Nee, zit al in ons personeelsplan
- Nee zonder personeel is dit niet van toepassing.
- Nope
- Omgaan met klanten. Herken van dierziekten
- Samenwerking met andere kleine stalhouderijen
- Weinig goede mensen die lange termijn willen blijven waardoor investeren zinvol is
- We kunnen ze thuis al zo veel scholen, leren. Tegen de tijd dat ze die fase uit zijn, gaan ze op zoek naar iets anders. Een orun of iets dergelijks heeft weinig toevoegde waarde
- Welke bijscholing interessant zou kunnen zijn voor mensen al werkzaam in de sector en wat het meest gekozen wordt ben ik nieuwsgierig naar

VIII. Enquête doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling en resultaten – werknemers

1 Op wat voor primair paardenbedrijf bent u werkzaam?

Meerkeuze , Antwoorden 43 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Manege	18	41,9%
● Pensionstal	19	44,2%
● Trainingsstal	15	34,9%
● Privéstal	7	16,3%
● Opfok	6	14,0%
● Fokkerij	5	11,6%
● Anders, namelijk;	4	9,3%

Handelsstal

Renstal

Handelstal

zorgboerderij

2 Wat voor functie/ functies voert u daar uit?

Meerkeuze , Antwoorden 43 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
● Stalhulp	31	72,1%
● Groom	18	41,9%
● Bedrijfsleider	5	11,6%
● Paardrij instructeur/ -instructrice	10	23,3%
● Kantine medewerkster	4	9,3%
● Trainer/ trainster	8	18,6%
● Anders, namelijk;	6	14,0%

Administratie

Leidinggevende ponykamp

Bijrijder

Administratie

Stalmanager

Ruiter

3 Staat u onder loondienst of bent u een vrijwilliger?

Enkele keuze, Antwoorden 43 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Onder loondienst	38	88,4%
☐ Vrijwilliger	5	11,6%

4 Biedt uw werkgever de mogelijkheid tot doorgroeien binnen het bedrijf? En op welke manier?

Enkele keuze, Antwoorden 43 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja, namelijk;	14	32,6%
☐ Nee	29	67,4%

Ja, alleen niet veel. Je werd ingezet in wat je al kunt, niet perse wat je kan leren. Dus longeren, wedstrijden. als je goed rijdt mag je rijden etc.

Ja, door opleidingen te volgen blijf ik groeien

Rijden, mee kijken en mee gaan naar andere locaties

Bijscholing, cursussen, meer verantwoordelijkheden

Zeker, om zelf soms het bedrijf te runnen en daarmee rekening te houden

begonnen als groom, en nu ook trainen van de jonge paarden

Ja, ze gaan met veel akkoord als ik vraag of ik ergens mee naartoe mag en leggen veel uit als ik ergens vragen over heb

Ja, mogelijkheid tot opleiding instructrice

Paarden rijden

Trainer

Ja, lessen geven en orun behalen

Uitgroeien tot baas

Krijg steeds meer taken toegewezen

5 Met welke stelling bent u het eens?

Enkele keuze, Antwoorden 43 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Als de werknemer graag wil doorgroeien en ontwikkelen is dit eigen initiatief en moet de werknemer naar de werkgever toestappen om het openbaar te maken.	2	4,7%
☐ Als werknemer ga ik ervan uit dat als de werkgever wil dat ik doorgroei deze naar mij toekomt met een aanbod.	2	4,7%
☐ Het nemen van initiatief moet van beide kanten komen; zowel de werkgever als de werknemer zou het ter sprake moeten kunnen brengen en de mogelijkheid geven/ krijgen. Daarentegen moet de werknemer ook laten zien dat hij/zij het wil en dit ook aantonen.	39	90,7%

6 Als u een opleiding of cursus zou volgen welke uw kennis voor het werk zou vergroten, wie vindt u dan dat de opleiding of cursus moet betalen?

Enkele keuze, Antwoorden 43 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ik zelf	1	2,3%
☐ De werkgever	11	25,6%
☐ Ligt eraan of ik het zelf heel graag wil of dat de werkgever het heeft voorgesteld.	27	62,8%
☐ Beide partijen (zowel de werkgever als ik) moeten de helft betalen	4	9,3%

7 Wanneer een opleiding of cursus zou worden vergoed door het bedrijf, wat verwacht u dat er met uw salaris gebeurt?

Enkele keuze, Antwoorden 43 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ik verwacht dat mijn salaris wordt verlaagd	1	2,3%
☐ Ik verwacht dat mijn salaris gelijk blijft	34	79,1%
☐ Ik verwacht dat mijn salaris wordt verhoogt	8	18,6%

8 Als u de cursus of opleiding heeft behaald, verwacht u dan dat uw salaris omhoog gaat?

Enkele keuze, Antwoorden 43 x, onbeantwoord 0 x

Antwoord	Antwoorden	Ratio
☒ Ja, door mijn verbrede kennis vind ik het wel zo eerlijk	11	25,6%
☐ Nee, als ik dezelfde functie blijf behouden verwacht ik niet in salaris omhoog te gaan	2	4,7%
☐ Enkel als ik een hogere of extra functie krijg verwacht ik dat mijn salaris omhooggaat. (Bijvoorbeeld als een stalhulp die een ORUN-opleiding heeft gedaan en naast de functie als stalhulp ook de functie instructeur/instructrice krijgt).	29	67,4%
☐ Anders, namelijk;	1	2,3%

Als ik door de verbrede kennis mijn werk beter doe vind ik verhoging wel eerlijk, hetzelfde als extra of hogere functie krijg; " nog niet, dan niet

IX. Mail Trendpanel enquête verspreiding

Enquetes voor verdere verspreiding - onderzoek naar SDG's en paardensector

2 ✓ 🔍 ✓ 📄

 Facebook teksten enquetes.d...
16 kB Teksten enquêtes bijv voor o...
18 kB

2 bijlagen (34 kB) ☁ Alles opslaan in OneDrive - Aeres Groep ⬇ Alles downloaden

LET OP: Deze e-mail is afkomstig van buiten de organisatie.

Beste Trendpanel lid,

Zoals u weet zijn er twee studenten (Juno Bakker en Merel Rietveld) van het Aeres Hogeschool te Dronten in opdracht van Trendpanel Paard bezig met een afstudeeronderzoek m.b.t. de SDG's: goede gezondheid en welzijn, kwaliteitsonderwijs, eerlijk werk en economische groei en tot slot verantwoorde consumptie en productie.

Om het onderzoek rondom deze SDG's zo goed mogelijk te laten verlopen, moeten de studenten voldoende respondenten hebben op de enquêtes welke verspreid gaan worden. Wij hopen dat u/ uw organisatie het in overweging zou willen nemen om deze enquête ook via uw (sociale-media) platform te delen en zo mee te helpen aan een volledig resultaat.

Om u zoveel mogelijk werk te besparen is in de bijlage van dit bericht een document te vinden met daarin teksten welke gebruikt kunnen worden voor het verspreiden van deze enquête. Daarin opgenomen is ook een duiding van de doelgroep per enquête. De enquêtes sluiten over 3 weken op 26 mei.

Uiteraard worden de resultaten van dit onderzoek met u gedeeld.

Bij voorbaat willen wij u danken voor uw tijd en moeite.

Mede namens Juno en Merel,

Vriendelijke groeten,

Mieke Theunissen
Voorzitter Trendpanel Paard

voorzitter@trendpanelpaard.nl
06 109 43 793

X. Facebooktekst enquêtes

Doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling

Doelgroep: ondernemers/ werkgevers primaire hippische bedrijven in Nederland

Ben jij een ondernemer van een paardenbedrijf? En wil jij bijdragen aan een onderzoek over doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling binnen een primaire paardenbedrijf? Neem dan 5 minuutjes de tijd om deze enquête in te vullen:

<https://www.surveio.com/survey/d/P9J9D4T9K6Z7G6P6H>

Doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling

Doelgroep: werknemers primaire hippische bedrijven in Nederland

Werk jij op een manege, pensionstal, trainingsstal of een ander paardenbedrijf? En wil jij bijdragen aan een onderzoek over doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling binnen een primaire paardenbedrijf? Neem dan 5 minuutjes de tijd om deze enquête in te vullen:

<https://www.surveio.com/survey/d/B3U1U9G7L3F7W3K1B>

Efficiëntie onbenutte tijd en ruimte op primaire bedrijven

Doelgroep: Ondernemers primaire hippische bedrijven binnen Nederland

Werk jij op een manege, pensionstal, trainingsstal of een ander paardenbedrijf? En wil jij bijdragen aan een onderzoek over doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling binnen een primaire paardenbedrijf? Neem dan 5 minuutjes de tijd om deze enquête in te vullen:

<https://www.surveio.com/survey/d/R9M7S9G4F2K3O5B7J>

Beroepsuitvoerder vrije beroep

Doelgroep: hoefsmeden in Nederland

Ben jij hoefsmid en wil jij bijdragen aan een onderzoek over vrije beroepen in de hippische sector? Neem dan 5 minuutjes de tijd om deze enquête in te vullen:

<https://www.surveio.com/survey/d/H9E9F7A0W2F9R8E7D>

Beroepsuitvoerder vrije beroep

Doelgroep: Paardtandartsen in Nederland

Ben jij paardentandarts en wil jij bijdragen aan een onderzoek over vrije beroepen in de hippische sector? Neem dan 5 minuutjes de tijd om deze enquête in te vullen:

<https://www.surveio.com/survey/d/G2D0F5J9U2V5M2A7Q>

Beroepsuitvoerder vrije beroep

Doelgroep: zadelmakers in Nederland

Ben jij zadelmaker en wil jij bijdragen aan een onderzoek over vrije beroepen in de hippische sector? Neem dan 5 minuutjes de tijd om deze enquête in te vullen:

<https://www.surveio.com/survey/d/L9C6J1K4P2D4U1K2R>

Klanten vrije beroep

Doelgroep: Klanten van paardentandartsen, hoefsmeden en zadelmakers in Nederland / paardeneigenaren in Nederland

Ben jij klant bij een paardentandarts, paardenhoefsmid of zadelmaker? En wil jij bijdragen aan een onderzoek over vrije beroepen in de hippische sector? Neem dan 5 minuutjes de tijd om deze enquête in te vullen: <https://www.surveio.com/survey/d/H6A6M9K4E9O4C4P9G>

XI. Algemene tekst enquêtes

Trendpanel Paard doet onderzoek naar duurzaamheid

In opdracht van Trendpanel Paard werken twee studenten, Juno Bakker en Merel Rietveld, van Aeres Hogeschool te Dronten aan een afstudeeronderzoek over Sustainable Development Goals (SDG's) in relatie tot de paardensector. Het onderzoek spitst zich toe op de SDG's: goede gezondheid en welzijn, kwaliteitsonderwijs, eerlijk werk en economische groei en tot slot verantwoorde consumptie en productie.

[vervolgens kunt u één of meerdere teksten hieronder overnemen naar gelang de doelgroep die u kunt bereiken]

Onderzoek vrije beroep paardentandartsen in Nederland (doelgroep: paardentandartsen en hun klanten)

Voor de SDG 'kwaliteitsonderwijs' wordt er ingegaan op het vrije beroep paardentandarts. Er wordt onderzocht wat de huidige situatie is op gebied van onderwijs voor paardentandartsen. Vanuit de resultaten kunnen we opmaken hoe belangrijk scholing en cursussen zijn, wat de meerwaarde is van het volgen van een opleiding en/of cursus en waar het belang van de klant ligt. Om tot het juiste resultaat te komen wordt er vanuit twee invalshoeken onderzoek gedaan, namelijk vanuit de klant en vanuit de paardentandarts. Meedoen aan dit onderzoek kan door jouw enquête in te vullen via onderstaande link en de andere enquête door te zetten naar jouw klanten of paardentandarts:

- Klant: <https://www.surveio.com/survey/d/H6A6M9K4E9O4C4P9G>
- Paardentandarts: <https://www.surveio.com/survey/d/G2D0F5J9U2V5M2A7Q>

Onderzoek vrije beroep hoefsmederij in Nederland (doelgroep: hoefsmiden en hun klanten)

Voor de SDG 'kwaliteitsonderwijs' wordt er ingegaan op het vrije beroep hoefsmid. Er wordt onderzocht wat de huidige situatie is op gebied van onderwijs voor hoefsmiden. Vanuit de resultaten zou er op te kunnen maken zijn hoe belangrijk scholing en cursussen zijn, wat de meerwaarde is van het volgen van een opleiding en/of cursus en waar het belang van de klant ligt. Om tot het juiste resultaat te komen wordt er vanuit twee invalshoeken onderzoek gedaan, namelijk vanuit de klant en vanuit de hoefsmid. Meedoen aan dit onderzoek kan door jouw enquête in te vullen via onderstaande link en de andere enquête door te zetten naar jouw klanten of hoefsmid:

- Klant: <https://www.surveio.com/survey/d/H6A6M9K4E9O4C4P9G>
- Hoefsmiden: <https://www.surveio.com/survey/d/H9E9F7A0W2F9R8E7D>

Onderzoek vrije beroep zadelmaker in Nederland (doelgroep: zadelmakers en hun klanten)

Voor de SDG 'kwaliteitsonderwijs' wordt er ingegaan op het vrije beroep zadelmaker. Er wordt onderzocht wat de huidige situatie is op gebied van onderwijs voor zadelmakers. Vanuit de resultaten zou er op te kunnen maken zijn hoe belangrijk scholing en cursussen zijn, wat de meerwaarde is van het volgen van een opleiding en/of cursus en waar het belang van de klant ligt. Om tot het juiste resultaat te komen wordt er vanuit twee invalshoeken onderzoek gedaan, namelijk vanuit de klant en vanuit de zadelmaker. Meedoen aan dit onderzoek kan door jouw enquête in te vullen via onderstaande link en de andere enquête door te zetten naar jouw klanten of zadelmaker:

- Klant: <https://www.surveio.com/survey/d/H6A6M9K4E9O4C4P9G>
- Zadelmakers: <https://www.surveio.com/survey/d/L9C6J1K4P2D4U1K2R>

Doorgroeimogelijkheden en ontwikkeling *(doelgroep: ondernemers & werknemers)*

Voor de SDG 'eerlijk werk en economische groei' wordt er ingegaan op de doorgroeimogelijkheden en ontwikkelingen binnen een primair paardenbedrijf. Dit onderzoek wordt vanuit twee invalshoeken bekeken, namelijk vanuit de werknemer en vanuit de ondernemer. Vanuit de resultaten gaan we bekijken of doorgroeien of ontwikkelen op het primaire paardenbedrijf mogelijk is. Meedoen aan dit onderzoek kan door jouw enquête in te vullen via onderstaande link en de andere enquête door te zetten naar jouw werknemer of werkgever:

- Werknemer: <https://www.surveio.com/survey/d/B3U1U9G7L3F7W3K1B>
- Ondernemer: <https://www.surveio.com/survey/d/P9J9D4T9K6Z7G6P6H>

Onbenutte tijd en ruimte op primaire bedrijven *(doelgroep: Ondernemers primaire hippische bedrijven binnen Nederland)*

Voor de SDG 'eerlijk werk en economische groei' wordt er ingegaan op het opvullen van de onbenutte tijd en ruimte op primaire paardenbedrijven. Met de resultaten willen we bekijken in welke mate hier sprake van is en of ondernemers mogelijkheden zien om onbenutte tijd en ruimte op te vullen. Meedoen aan dit onderzoek kan door de enquête in te vullen via onderstaande link:

- <https://www.surveio.com/survey/d/R9M7S9G4F2K3O5B7J>

XII. Schriftelijk rapporteren

1. Het taalgebruik

- ☐ Voldoet aan de grammatica-, spellings- en stijlregels
- ☐ Kenmerkt zich door een actieve schrijfstijl
- ☐ Is zakelijk, formeel en objectief
- ☐ Is samenhangend (verwijs- en verbindingswoorden)
- ☐ Heeft een adequaat gebruik van persoonlijke en bezittelijke voornaamwoorden
- ☐ Is afgestemd op de doelgroep
- ☐ Heeft een uniforme stijl

2. De ordening

- ☐ Kenmerkt zich door een (inhoudelijk) logische opbouw
- ☐ Kenmerkt zich door juist opgebouwde thematische alinea's

3. Het rapport

- ☐ Heeft een uniforme opmaak
- ☐ Heeft een decimale hoofdstuk- en paragraafnummering met maximaal drie cijfers
- ☐ Heeft hoofdstukken/paragrafen met een passende titel
- ☐ Heeft een inleidende passage in alle hoofdstukken (m.u.v. hoofdstuk 1)
- ☐ Heeft een nieuw hoofdstuk op een nieuwe pagina
- ☐ Heeft genummerde bladzijden
- ☐ Is vrij van plagiaat

4. Figuren en tabellen

- ☐ Zijn zelfstandig te begrijpen
- ☐ Ondersteunen de tekst
- ☐ Hebben een passende titel (boven de illustratie)
- ☐ Zijn apart (door)genummerd
- ☐ Hebben een verwijzing in de tekst

Verslagopbouw

5. De omslag

- ☐ Bevat de titel
- ☐ Vermeldt de auteur(s)
- ☐ Vermeldt eventueel opleiding of opdrachtgever

6. De titelpagina

- ☐ Bevat de titel
- ☐ Vermeldt de auteur(s)
- ☐ Vermeldt de opdrachtgever(s)
- ☐ Vermeldt de plaats en de datum

7. Het voorwoord

- ☐ Bevat de persoonlijke aanleiding tot het schrijven van het rapport
- ☐ Bevat persoonlijke bedankjes
- ☐ Beschrijft eventueel de taakverdeling binnen de groep en/of het opleidingskader

8. De inhoudsopgave

- ☐ Vermeldt alle genummerde onderdelen van het rapport
- ☐ Vermeldt de samenvatting, bronnenlijst en de bijlage(n)
- ☐ Heeft een correcte paginaverwijzing

9. De samenvatting

- ☐ Is zelfstandig te begrijpen
- ☐ Is een beknopte versie van het rapport
- ☐ Bevat de conclusies en aanbevelingen
- ☐ Geeft suggesties voor verder onderzoek
- ☐ Bevat geen nieuwe informatie

10. De inleiding

- ☐ Is hoofdstuk 1
- ☐ Beschrijft de context en relevantie
- ☐ Bevat de hoofdvraag
- ☐ Bevat de deelvragen
- ☐ Vermeldt de doelstelling
- ☐ Bevat een leeswijzer

11. Materiaal en methode

- ☐ Beschrijft de gevolgde onderzoeksmethode
- ☐ Motiveert de keuze voor deze onderzoeksmethode
- ☐ Beschrijft de variabelen en/of eenheden
- ☐ Beschrijft de methode van data-analyse

12. De resultaten

- ☐ Zijn gestructureerd weergegeven
- ☐ Zijn correct geanalyseerd

13. De discussie

- ☐ Vermeldt de interpretatie(s) van de resultaten
- ☐ Bevat een vergelijking met relevante literatuur
- ☐ Geeft de valide argumentatie weer
- ☐ Evalueert de gevolgde onderzoeksmethode
- ☐ Bevat een kritische reflectie op de eigen bevindingen

14. De conclusies en aanbevelingen

- ☐ Bevatten antwoord(en) op de hoofdvraag
- ☐ Zijn gebaseerd op relevante feiten
- ☐ Bevatten geen nieuwe informatie

15. De APA-bronvermelding

- ☐ Is als verwijzing in de tekst correct vermeld
- ☐ Is als bronnenlijst op de juiste wijze vormgegeven

16. De bijlagen

- ☐ Ondersteunen de tekst
- ☐ Bevatten geen eigen analyse
- ☐ Hebben verwijzingen in de tekst
- ☐ Zijn voorzien van een passende titel en een letter
- ☐ Zijn overzichtelijk en leesbaar weergegeven

XIII. Beoordelingsformulier

Naam student :		Naam beoordeelaar :		Datum :		dd/mm/jjjj	
Versie :		Functie beoordeelaar : 1e beoordeelaar / 2e beoordeelaar		handtekening			

Indicator		Beoordelingscriteria		Beoordeling	Feedback
1.	Samenvattingen	Goed (voldoet aan alle bolletjes)	Voldoende (voldoet aan alle bolletjes)	Voldoende	
	- Gaan over hele AFW. - Zijn gestructureerd. - Kunnen zelfstandig gelezen worden. - Hebben maximaal 400 woorden (1 A4). - Zijn gericht op de doelgroep. - Bevatten geen persoonlijke mening. - De samenvatting in een andere taal heeft niet meer dan 10 taalfouten.	- Gaan over hele AFW. - Zijn gestructureerd. - Kunnen zelfstandig gelezen worden. - Hebben maximaal 400 woorden (1 A4).			
2.	Inleiding	- De inleiding beschrijft het breder kader van het onderwerp, trends en ontwikkelingen: waarom en voor wie het onderwerp belangrijk is (= relevantie). - In de inleiding wordt beschreven wat bekend is (theoretisch kader) en wat niet (=knowledge gap). - De hoofdvraag maakt duidelijk welk antwoord wordt gezocht. - De deelvragen dragen systematisch bij aan de beantwoording van de hoofdvraag. - Het is duidelijk wat met het beantwoorden van de hoofdvraag wordt bereikt in de beroepspraktijk (doelstelling). - Alle niet-eigen beweringen zijn onderbouwd met referenties.	- De inleiding beschrijft het breder kader van het onderwerp, trends en ontwikkelingen: waarom en voor wie het onderwerp belangrijk is (= relevantie). - In de inleiding wordt beschreven wat bekend is (theoretisch kader) en wat niet (=knowledge gap). - De hoofdvraag maakt duidelijk welk antwoord wordt gezocht. - De deelvragen dragen systematisch bij aan de beantwoording van de hoofdvraag.	Voldoende	
3.	Aanpak (Materiaal en Methode)	- De onderzoeksopzet past bij de onderzoeksvragen. - De methodologie van de onderzoeksopzet is verantwoord. - De methode van data-analyse sluit aan bij de thematiek van het onderzoek en bij de manier van gegevensverzameling (n.v.t. bij literatuuronderzoek). - Bij literatuuronderzoek is het volledige zoekplan beschreven. - Alle onderzoekseenheden en variabelen zijn genoemd (niet bij literatuuronderzoek). - Beschrijft bij literatuuronderzoek de criteria waarop literatuur wel of niet gebruikt wordt. - Indien van toepassing: Enquête(s) of interviewsstructuur zijn als bijlage toegevoegd.	- De onderzoeksopzet past bij de onderzoeksvragen. - De methodologie van de onderzoeksopzet is verantwoord. - De methode van data-analyse sluit aan bij de thematiek van het onderzoek en bij de manier van gegevensverzameling (n.v.t. bij literatuuronderzoek). - Bij literatuuronderzoek is het volledige zoekplan beschreven.	Voldoende	

4. Resultaten	• De resultaten zijn gestructureerd (volgens de deelvragen) weergegeven. • Tabellen, figuren, grafieken zijn toegelicht in de tekst. • Tabellen, figuren, grafieken geven informatie voor het beantwoorden van de deelvragen. • De resultaten bevatten geen discussie en geen interpretatie. • De resultaten zijn correct geanalyseerd (waar nodig is analyserende statistiek gebruikt). • Verschillende factoren zijn met elkaar in verband gebracht. • Alleen de resultaten die nodig zijn voor het beantwoorden van de deelvragen zijn beschreven.	• De resultaten zijn gestructureerd (volgens de deelvragen) weergegeven. • Tabellen, figuren, grafieken zijn toegelicht in de tekst. • Tabellen, figuren, grafieken geven informatie voor het beantwoorden van de deelvragen. • De resultaten bevatten geen discussie en geen interpretatie.	Voldoende	
5. Discussie	• Er is een kritische reflectie op de gebruikte onderzoeksmethode(n). • De resultaten zijn correct geïnterpreteerd. • De reikwijdte van de resultaten (wat kan doelgroep er mee) is beschreven. • De discussie is gestructureerd weergegeven. • De resultaten zijn vergeleken met literatuur, normen, verwachtingen. • Er worden geen conclusies getrokken. • Nieuwe bronnen zijn alleen gebruikt bij niet verwachte resultaten of nieuwe ontwikkelingen in de beroepspraktijk. • De omvang van de discussie is proportioneel met de omvang van het AFW.	• Er is een kritische reflectie op de gebruikte onderzoeksmethode(n). • De resultaten zijn correct geïnterpreteerd. • De reikwijdte van de resultaten (wat kan doelgroep er mee) is beschreven. • De discussie is gestructureerd weergegeven.	Voldoende	
6. Conclusie(s) en aanbevelingen	• Onderzoek en doel van het rapport worden genoemd. • Elke deelvraag wordt beantwoord. • De hoofdvraag wordt beantwoord. • De conclusies zijn gebaseerd op de resultaten en discussie. • Aanbevelingen zijn praktisch toepasbaar voor de doelgroep. • De relevantie van de resultaten wordt gegeven ('cirkel sluiten'). • Alle aanbevelingen passen bij de discussie en/of conclusie(s). • Aanbevelingen zijn ingedeeld naar korte en lange termijn.	• Onderzoek en doel van het rapport worden genoemd. • Elke deelvraag wordt beantwoord. • De hoofdvraag wordt beantwoord. • De conclusies zijn gebaseerd op de resultaten en discussie. • Aanbevelingen zijn praktisch toepasbaar voor de doelgroep.	Voldoende	
7. Bronnen	• Minstens 10 referenties komen uit peer reviewed bronnen. • De literatuurlijst is opgesteld conform de geldende APA-normen. • Er zijn wetenschappelijke en niet-wetenschappelijke, nationale en internationale bronnen gebruikt (diepgang). • Alle gekozen bronnen zijn relevant. • Minstens 10 referenties zijn actueel (< 10 jaar oud).	• Minstens 10 referenties komen uit peer reviewed bronnen. • De literatuurlijst is opgesteld conform de geldende APA-normen.	Voldoende	27

8. Het hele AFW: Rapporteren	• Het rapport voldoet aan alle punten van de 'checklist schriftelijk rapporteren'. • De omvang van het Afstudeerwerkstuk is maximaal 50 pagina's (excl. bijlagen). • Het rapport heeft vakinhoudelijke diepgang. • In het rapport worden wetenschap en (beroeps)praktijk met elkaar in verband gebracht (past theorie toe / praktijkgericht). • Meerdere kennisgebieden worden geïntegreerd. • Een complex vraagstuk is in praktisch bruikbare delen gesplitst.	• Het rapport bevat geen 'killing points' van de 'checklist schriftelijk rapporteren'.	Voldoende	
9. Het hele AFW: hbo-niveau	• Het rapport heeft vakinhoudelijke diepgang. • In het rapport worden wetenschap en (beroeps)praktijk met elkaar in verband gebracht (past theorie toe / praktijkgericht). • Meerdere kennisgebieden worden geïntegreerd. • Een complex vraagstuk is in praktisch bruikbare delen gesplitst.	• Het rapport heeft vakinhoudelijke diepgang. • In het rapport worden wetenschap en (beroeps)praktijk met elkaar in verband gebracht (past theorie toe / praktijkgericht).	Voldoende	
10. Het hele AFW: Proces Alleen te beoordelen door coach 2e beoordeelbaar neemt beoordeling over	• De student heeft feedback gebruikt om verbeteringen aan te brengen. • De student heeft gericht gezocht naar nieuwe informatie voor het beantwoorden van de vraag/ oplossen van het probleem/ innovatie. • De student heeft zelfstandig gewerkt. • De student heeft volgens een zelf gemaakte planning gewerkt. • De student heeft zelf het initiatief genomen om verbeteringen aan te brengen.	• De student heeft feedback gebruikt om verbeteringen aan te brengen. • De student heeft gericht gezocht naar nieuwe informatie voor het beantwoorden van de vraag/ oplossen van het probleem/ innovatie.	Voldoende	