



Advies

*Ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst en
personen met een arbeidshandicap*

Advies op eigen initiatief

Goedkeuring dagelijks bestuur commissie Diversiteit: 27/05/2010

Bekrachtiging raad: 04/06/2010

De commissie Diversiteit bij de SERV behandelt de evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen in het sociaal-economische leven. De SERV-partners formuleren er samen met het Gebruikersoverleg Handicap en Arbeid en het Minderhedenforum beleidsadviezen op het vlak van evenredige arbeidsdeelname, diversiteit en gelijke behandeling.

Inhoud

Samenvatting	5
Advies	8
1. Inleiding	8
2. Begrippen	9
2.1. Ondernemerschap	9
2.2. Kansengroepen en ondernemerschap	10
2.2.1 Personen van allochtone afkomst	10
2.2.2 Personen met een arbeidshandicap	11
3. Aanwezigheid van ondernemers uit kansengroepen op de arbeidsmarkt	12
3.1. Ondernemers van allochtone afkomst	12
3.1.1 Ondernemers met een arbeidshandicap	13
4. Aanbevelingen.....	14
4.1. Ondernemerstalent ontdekken, ontwikkelen en stimuleren	15
4.1.1 Werk maken van een evenwichtige beeldvorming	15
4.1.2 Dienstverlening met oog voor kansengroepen	15
4.1.3 Bereik van werkzoekenden	19
4.1.4 Bereik van inburgeraars	21
4.1.5 Acties vanuit onderwijs en vorming	22
4.2. Marktkansen vinden en benutten.....	26
4.3. Toegang tot het ondernemerschap faciliteren.....	27
4.3.1 Vergunningen	28
4.3.2 Verzekeringen	29
4.3.3 Uitkeringen en inactiviteitsvallen	29
4.3.4 Vlaamse Ondersteuningspremie	30
4.4. Financieringsmogelijkheden vinden.....	31
4.4.1 Kredietverstrekking door banken.....	31
4.4.2 Kredietverstrekking ondersteund door de overheid	32
4.4.3 Coöperatieve ondernemingen	33
4.4.4 Kennis van financiële ondersteuningsmogelijkheden	33
4.5. Ondersteuning van ondernemers uit kansengroepen tijdens de loopbaan	34
4.5.1 Nazorg	34
4.5.2 Levenslang leren	34
4.5.3 Combinatie werk en privé.....	35
4.5.4 Ondersteuning bij overname en opvolging	35



4.5.5	Ondernemers in moeilijkheden.....	35
4.6.	Opvolging en evaluatie van het beleid.....	36
Bijlage		37

Samenvatting

Ondernemerschap bij kansengroepen dient te worden gestimuleerd. Het draagt bij tot een hogere Vlaamse werkzaamheidsgraad in het algemeen en van kansengroepen in het bijzonder, tot een beter maatschappelijk en economisch klimaat, tot maximale kansen voor het ontwikkelen en aanboren van (divers) talent in Vlaanderen.

Verderbouwend op de beleidsdoelstellingen inzake de evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen op de arbeidsmarkt en in het ondernemerschap, onder meer geconcretiseerd in het Pact 2020, wil de commissie Diversiteit bij de SERV een aantal specifieke aanbevelingen formuleren voor personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap. Beide groepen zijn vandaag in het ondernemerschap ondervertegenwoordigd:

- 3,2% van de zelfstandigen is buiten de EU27 geboren. Bij de werknemers is 3,4% buiten de EU 27 geboren. De beroepsbevolking (alle werkenden plus werklozen) telt 4,2% mensen geboren buiten de EU27.
- 6,0% van de zelfstandigen ervaart hinder door een arbeidshandicap, langdurige ziekte of aandoening. Bij de werknemers is dat 8,0%. De beroepsbevolking telt 8,3% mensen die hinder ervaren door een arbeidshandicap, langdurige ziekte of aandoening.

Met de aanbevelingen wenst de commissie de **uitbouw van kwalitatief ondernemerschap bij kansengroepen** te stimuleren en zo bij te dragen tot een duurzame verbetering van hun positie op de arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap met ondernemerszin hun talenten kunnen aanboren en inzetten. Evenzeer is het belangrijk om te vermijden dat mensen in ondernemerschap terechtkomen wegens een gebrek aan perspectieven op de arbeidsmarkt, of in weinig kwaliteitsvolle omstandigheden een zelfstandige activiteit moeten uitoefenen.

Om kwalitatief ondernemerschap te bevorderen wil de commissie Diversiteit volgende tien punten naar voor schuiven:

1. De **beeldvorming** van ondernemerschap bij kansengroepen kan beter. Allochtone ondernemers moeten **evenwichtiger** en prominenter in beeld worden gebracht en ondernemers met een arbeidshandicap moeten meer zichtbaar worden. De media dragen hier een belangrijke verantwoordelijkheid. Ook de overheid kan via (juiste) analyses de clichés mee doorprikken.
2. Het is nodig dat **instanties die diensten verlenen** aan (pre)starters en ondernemers, zoals het Agentschap Ondernemen, de ondernemingsloketten, de ondernemersorganisaties en de lokale en provinciale diensten, inzetten op een **toegankelijke dienstverlening ten aanzien van kansengroepen**. De groep van personen van allochtone afkomst moet beter worden bereikt en een dienstverlening op maat moet worden uitgebouwd. Zelforganisaties kunnen hier een rol in

spelen. De verdere uitbouw van zelforganisaties van ondernemers van allochtone afkomst en samenwerking met reguliere ondernemersorganisaties zal de positie van allochtone ondernemers versterken. Personen met een arbeidshandicap zijn nog te veel een onzichtbare en onbekende groep.

3. De **effecten** van de recent ontwikkelde **instrumenten** inzake de toeleiding van **werkzoekenden** naar ondernemerschap (ENTRE-spiegel, aanpak 'Ondernemen werkt' en de activiteitencoöperaties) dienen duidelijk in kaart te worden gebracht. De ervaringen die tot nu werden opgedaan moeten worden meegenomen in de verdere uitbouw van een sluitende aanpak en een 'sluitend maatpak' gericht op personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap met ondernemersambities. De onthaalbureaus en de VDAB moeten samen onderzoeken waarom het bereik van inburgeraars met ondernemersaspiraties nog zo gering is.
4. **SYNTRA** Vlaanderen, het Vlaamse Agentschap voor Ondernemersvorming, en de Centra voor Volwassenenonderwijs (**CVO's**) dienen hun **diversiteitsbeleid** verder uit te bouwen. De initiatieven die tot nu toe werden genomen ten aanzien van anderstalige cursisten (bv. werk maken van klare taal, taal- en leercoaches en de aanpassingen aan cursussen) zijn waardevol. Deze moeten worden verdiept en versterkt. Het beleid ten aanzien van personen met een arbeidshandicap dient snel te worden ontwikkeld. Zo is er nood aan ondersteuning op de opleidingsvloer voor cursisten met een arbeidshandicap.
5. Ondernemingszin dient ook bij scholieren en studenten uit kansengroepen te worden gestimuleerd. Initiatieven in **scholen** met veel allochtone leerlingen en scholen van het bijzonder secundair onderwijs zijn hiervoor cruciaal.
6. Er zijn nog heel wat **marktkansen** die ondernemers van allochtone afkomst verder zouden moeten kunnen benutten. **Interculturele competenties** kunnen met name op heel wat terreinen een concurrentievoordeel opleveren (internationale handel, redactie en communicatie, human resources, toerisme, ...). Ook kan er nog heel wat vooruitgang worden geboekt door een verhoging van de diversiteit in klantenbestanden, zowel bij allochtone als bij autochtone ondernemers.
7. Onnodige **praktische drempels** in de regelgeving voor het ondernemerschap bij kansengroepen dienen te worden weggewerkt. Zo moeten elders en eerder verworven competenties meer worden gevaloriseerd bij de toegang tot het ondernemerschap en bij de procedures inzake erkenning van buitenlandse diploma's. Het systeem van beroepskaarten voor vreemdelingen dient te worden herbekeken. Voor personen met een arbeidshandicap is het belangrijk de aansluiting tussen ondernemerschap en de uitkeringsstelsels te verbeteren en de Vlaamse ondersteuningspremie voor zelfstandigen met een arbeidshandicap te optimaliseren en promoten.
8. Ondernemers uit kansengroepen moeten kunnen rekenen op meer **toegankelijke financieringsmogelijkheden**. Indirecte vormen van discriminatie van kansen-

groepen bij kredietverstrekking dienen te worden bestreden. Banken moeten hun procedures van kredietverstrekking laagdrempeliger maken, meer allochtone personeelsleden aanwerven en hun netwerken verruimen naar ondernemers van allochtone afkomst. De Participatiemaatschappij Vlaanderen en het Participatiefonds kunnen een grote campagne opzetten waarbij ze ondernemers van allochtone afkomst informeren over **alternatieve vormen van kredietverstrekking**.

9. Ondernemers van allochtone afkomst en ondernemers met een arbeidshandicap moeten ook tijdens de **loopbaan** op verdere **ondersteuning** kunnen rekenen. Nazorg na de opstart, bij groei, bij overname, opvolging en moeilijkheden zijn erg belangrijk. Ook moeten ondernemers uit kansengroepen de mogelijkheid hebben blijvend te investeren in opleiding en vorming en een goede combinatie werk en privé te realiseren.
10. Het **beleid** ten aanzien van ondernemers van allochtone afkomst en ondernemers met een arbeidshandicap dient te worden verankerd in de algemene beleidsacties en goed te worden **opgevolgd en geëvalueerd**. De **positie** van ondernemers uit kansengroepen op de **arbeidsmarkt** dient adequaat **in kaart** te worden gebracht. Het Vlaamse en het lokale beleid naar ondernemers moet meer **inspraak** van de betrokken kansengroepen organiseren.

Advies

1. Inleiding

De commissie Diversiteit ijvert voor de evenredige arbeidsdeelname van personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap en voor gelijke kansen en gelijke behandeling voor deze kansengroepen op de arbeidsmarkt. Vaak gaat hierbij de aandacht uit naar jobs in loondienst. De doelstellingen inzake evenredige arbeidsdeelname gelden evenwel evenzeer voor zelfstandige arbeid. In de Vlaamse beleidscontext mag de aandacht voor ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst en bij personen met een arbeidshandicap dan ook niet ontbreken. Hierbij is het essentieel dat de focus ligt op het stimuleren van kwalitatief ondernemerschap, van ondernemerschap dat tot een duurzame verbetering van de positie op de arbeidsmarkt leidt.

Kwalitatief zelfstandig ondernemerschap bij kansengroepen biedt heel wat troeven, zowel op economisch als maatschappelijk vlak. Het biedt ten eerste heel wat mogelijkheden voor de kansengroepen zelf: werk en inkomen, kansen tot emancipatie en participatie, tot sociale mobiliteit en tot zichtbaarheid. Ook voor het Vlaamse socio-economische bestel zijn er voordelen zoals verbetering van de economische prestaties, verhoging van de werkzaamheidsgraad, sociale inclusie, een positieve beeldvorming en kansen tot innovatie. Specifiek voor ondernemerschap bij minderheden kunnen we wijzen op de belangrijke rol die ondernemers uit minderheidsgroepen spelen in het interculturaliseringsproces, onder meer door meer ruimte tot interculturele contacten te scheppen, zowel lokaal, nationaal als internationaal. Ook de import en export worden door ondernemerschap bij mensen van allochtone afkomst gestimuleerd. Specifiek voor personen met een arbeidshandicap kunnen we wijzen op de kansen die ondernemerschap biedt om werk en een werkomgeving op maat, vaak dicht bij huis, te creëren. Ook kan het bijdragen tot een meer gedifferentieerd beeld van mensen met een arbeidshandicap.

Ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap draagt bij tot concrete doelstellingen die gezamenlijk zijn vastgelegd. Zo stelt het pact 2020, gesloten tussen sociale partners, Vlaamse Regering en middenveld, voorop dat de werkzaamheidsgraad in Vlaanderen tot 2020 voor deze twee groepen per jaar met minstens één procentpunt stijgt. Dit betekent dat tegen 2014 47% van de personen van allochtone afkomst en 47% van de personen met een arbeidshandicap aan het werk moeten zijn, daar waar dit aandeel nu 44%¹ voor personen van allochtone afkomst en 42%² voor per-

¹ Gemeten op basis van nationaliteit van buiten de EU-27; cijfer voor 2008 op basis van EAK.

² Cijfer voor 2007 op basis van EAK.

sonen met een arbeidshandicap bedraagt. Voor personen van allochtone afkomst wordt in het Pact 2020 ook een expliciete doelstelling inzake ondernemerschap geformuleerd: het ondernemerschap bij deze groep zou, net als bij vrouwen en ouderen, tegen 2020 moeten toenemen tot een niveau dat evenredig is met hun aanwezigheid in de maatschappij. Concreet betekent dit dat gestreefd wordt naar een niet-Belgische ondernemersgraad van 7,5% van het totaal aantal ondernemers³.

De commissie Diversiteit wil met dit advies benadrukken dat de komende jaren ook op het vlak van ondernemerschap bij kansengroepen heel wat inspanningen nodig én mogelijk zijn. In Vlaanderen zijn al heel wat lovenswaardige initiatieven genomen, onder meer bij de VDAB, SYNTRA Vlaanderen, de lokale besturen, ondernemersorganisaties, organisaties uit de sociale economie en derden. Het gaat vaak om eenmalige of beperkte projecten waarvan er verschillende gefinancierd werden of worden met middelen van het Europees Sociaal Fonds (ESF) of door Managers van Diversiteit. Er moet aldus de commissie verder werk worden gemaakt van de uitbouw van een structureel beleid ten aanzien van kwalitatief ondernemerschap bij kansengroepen. Dit beleid dient te worden aangestuurd vanuit de beleidsdomeinen Economie, Werk en Sociale Economie en Inburgering. In het actieplan Ondernemerschap, een initiatief van de minister van Economie, kan het worden verankerd, geconcretiseerd en opgevolgd.

In dit advies bakenen we eerst de begrippen inzake ondernemerschap en kansengroepen af, vervolgens geven we enkele cijfers over de positie van ondernemers uit kansengroepen op de arbeidsmarkt en tot slot lichten we de aanbevelingen toe.

2. Begrippen

2.1. Ondernemerschap

In administratieve zin worden mensen als ondernemer beschouwd wanneer ze een eigen bedrijf hebben en hun onderneming via een ondernemingsloket is ingeschreven als handels- of ambachtsonderneming. Ze hebben dan een ondernemingsnummer. Het is deze groep mensen met een eigen bedrijf waar we ons in dit advies op richten.

Om ondernemer te zijn heeft iemand heel wat kwaliteiten nodig, de zogenaamde 'ondernemerscompetenties', waaronder ontwikkelingen in de markt herkennen, kansen zien en grijpen, netwerken, risico's durven nemen, innovatief zijn en leidinggeven/nemen.

³ Vandaag is 5,1% van het totaal aantal zelfstandigen in Vlaanderen niet-Belg (op basis van nationaliteit; cijfers EAK 2008).

Ondernemingszin wordt vaak gebruikt om de houding of 'goesting' aan te duiden die een ondernemer nodig heeft: ideeën kunnen genereren over mogelijke doelen, daarbij initiatieven bedenken en door een optimale inzet van beschikbare middelen acties opzetten die tot de realisatie van waargenomen kansen leiden. Ondernemingszin gaat over het verleggen van grenzen, het scheppen van iets nieuws, het creëren van iets duurzaam dat tot kwaliteit van leven bijdraagt⁴. Ondernemingszin sluit erg aan bij wat men onder ondernemerscompetenties vat. Het betreft een houding die niet per se alleen (of alle) ondernemers kenmerkt.

2.2. Kansengroepen en ondernemerschap

2.2.1 Personen van allochtone afkomst

Er zijn meer gelijkenissen dan verschillen tussen ondernemers van allochtone afkomst en andere ondernemers. Bovendien zijn de verschillen onder ondernemers met een andere afkomst erg groot. Toch is het belangrijk aandacht te hebben voor de specifieke situatie van personen van allochtone afkomst op de arbeidsmarkt en in het ondernemerschap. Over hoe we de groep moeten afbakenen, zijn in het verleden reeds duidelijke afspraken gemaakt. We wensen dan ook uit te gaan van de Vesoc-definitie die in 2003 werd vastgelegd:

'Iemand is allochtoon indien hij of zij geen nationaliteit heeft uit één van de landen van de Europese Unie of indien minstens één ouder of minstens twee grootouders een nationaliteit heeft van buiten de Europese Unie.'

In deze definitie worden drie generaties van personen van allochtone afkomst vervat: diegenen die in Vlaanderen kwamen/komen wonen met een niet-EU-nationaliteit, hun kinderen en hun kleinkinderen. Wat de afbakening van landen van herkomst betreft, zijn op zijn minst de drie volgende categorieën relevant: EU 15, EU 16 tot en met 27 en niet-EU 27. Zo kunnen twee groepen van personen van allochtone afkomst naast elkaar worden geplaatst: de 'ruime' groep van niet-EU15 en de 'enge' groep van niet EU-27. Ook binnen de groepen met afkomst niet-EU15 en niet-EU-27 landen is het nuttig en nodig de verschillende posities van mensen afhankelijk van hun herkomstland op te volgen.

Binnen de groep van ondernemende minderheden is het relevant oog te hebben voor de verschillende problematiek van ondernemers van de tweede en derde generatie (die hier geboren zijn) en van ondernemers van de eerste generatie (migranten). Deze laatste categorie bevat mensen die hier al langer zijn (ondernemende oudkomers) en mensen die pas

⁴ Zie Laevers, F. Bertrands, E. (2004) *Ondernemingszin (h)erkennen*. Leuven: CEGO Publishers.

arriveerden (ondernemende nieuwkomers waaronder ondernemers-asielzoekers, ondernemers-vluchtelingen en ondernemers-volgmigranten).

2.2.2 Personen met een arbeidshandicap

Net als voor personen van allochtone afkomst werd voor personen met een arbeidshandicap door de overheid en de sociale partners een definitie vastgelegd. We kunnen best verwijzen naar de VDAB-definitie die in 2008 werd opgesteld voor de groep van personen met een indicatie van arbeidshandicap. Volgens het Besluit van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap (art. 3) zijn personen met een indicatie van arbeidshandicap:

1° personen met een handicap, erkend door het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;

2° personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs;

3° personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

4° personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijkt;

5° personen die recht geven op bijkomende kinderbijslag of personen die recht hebben op een verhoogde kinderbijslag voor hun kind of kinderen ten laste als ouder met een handicap;

6° personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994

7° personen met een attest van een door de VDAB aangewezen dienst of arts.

Bij deze definitie is het belangrijk aan te geven dat ze zowel mensen met een handicap (lichamelijk, verstandelijk, zintuiglijk, psychisch) als met een chronische ziekte omvat. De aanbevelingen in dit advies zijn veelal op beide groepen gericht.

3. Aanwezigheid van ondernemers uit kansengroepen op de arbeidsmarkt

3.1. Ondernemers van allochtone afkomst

De aandacht in Vlaanderen voor ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst was tot op heden vrij beperkt. Het is dan ook niet zo evident om onderzoeksrapporten, publicaties of cijfers over het thema te vinden.

Op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten kon het Departement Werk en Sociale Economie van de Vlaamse overheid cijfers over de aanwezigheid van ondernemers van allochtone afkomst op de arbeidsmarkt aanleveren. Deze cijfers zijn gebaseerd op de nationaliteit van de persoon en het geboorteland van de persoon. Ze komen dus niet volledig overeen met de Vesoc-definitie (cf. 2.2.1) omdat ze de tweede en derde generatie niet volledig vatten.

Uit deze gegevens⁵ blijkt dat 7,5% van alle zelfstandigen geboren is in het buitenland (25.670 personen). 3,2% is buiten de EU-27 geboren (10.990 personen) (jaargegevens 2008; zie tabellen 1 en 2 in bijlage). Bij de werknemers is 3,4% geboren buiten de EU-27. Van de beroepsbevolking (alle werkenden plus werklozen) is 4,2% buiten de EU-27 geboren. Ten opzichte van de beroepsbevolking zijn mensen geboren buiten de EU-27 ondervertegenwoordigd in het ondernemerschap.

Wanneer we kijken naar het aandeel zelfstandigen binnen de bevolking op arbeidsleeftijd dan blijkt dat van de totale bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) 8,4% als zelfstandige aan de slag is, en slechts 5,7% van de personen geboren buiten de EU-27. De personen geboren in een ander EU-land dan België zijn dan weer het meest ondernemend van allemaal: bij hen is 9,2% als zelfstandige aan de slag (zie tabel 3 in bijlage). Deze groep omvat heel wat mensen afkomstig uit de nieuwe Europese lidstaten zoals Polen, Tsjechië, Slowakije, Roemenië en Bulgarije.

UNIZO maakte een analyse op basis van nationaliteitsgegevens⁶ en stelde vast dat er in Vlaanderen in 2008 1600 zelfstandigen met een Turkse of Maghrebijnse nationaliteit waren, ofwel 0,3% van het totaal aantal zelfstandigen. Dit aandeel ligt vrij laag. In Brussel ligt het aandeel zeven maal hoger. Uit cijfers van Johan Geets voor België voor 2007 en 2008 (gemiddelde over beide jaren), blijkt dat vooral Marokkanen minder vaak dan gemiddeld

⁵ Omwille van de kleine aantallen is opsplitsing naar geslacht van deze cijfers niet mogelijk.

⁶ UNIZO (2008) *Niet-Belgische ondernemers in België*. 36 p.

als zelfstandige aan de slag zijn⁷. Marokkaanse en Turkse oudkomers die meer dan tien jaar in België zijn, zijn wel veel vaker als zelfstandige aan de slag dan de nieuwkomers die minder dan tien jaar in België zijn.

Wat de *starters* betreft, blijkt uit cijfers van de RSVZ (zie tabellen 4, 5 en 6 in bijlage) dat er een globale toename is in Vlaanderen (+45% tussen 2003 en 2008). Deze groei van het ondernemerschap was zeer uitgesproken binnen een middengroep van 11.871 starters met een andere Europese nationaliteit dan de Belgische (+144 % ten opzichte van 2003). De groepen met een Belgische nationaliteit (65.245 starters) en een niet-EU-27 nationaliteit (2.627 starters) groeiden elk aan met een ongeveer een derde.

82 % van de nieuwe ondernemingen werden in 2008 opgestart door Belgen (zie tabel 6). Ondernemers met een andere Europese nationaliteit namen in 2008 15 % van de startende ondernemingen voor hun rekening. De resterende 3 % werd opgestart door ondernemers van buiten de EU 27. Deze verdeling wordt grosso modo weerspiegeld in het aantal stopzettingen.

3.1.1 Ondernemers met een arbeidshandicap

Op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) 2007 hebben we zicht op hoeveel mensen zelfstandige zijn in hoofdberoep én aangeven dat ze in hun dagelijkse bezigheden (op het werk of daarbuiten) hinder ondervinden door een arbeidshandicap, een langdurige aandoening of langdurige ziekte. In de EAK-enquête wordt niet gepolst naar een erkenning door de overheid, wat maakt dat de groep die EAK onderscheidt niet volledig overeenstemt met de groep die in de definitie vermeld onder 2.2.2 vervat zit.

In de EAK-data blijkt dat voor Vlaanderen ongeveer 20.000 personen ofwel 6,0% van alle zelfstandigen hinder ondervinden door een arbeidshandicap, een langdurige aandoening of langdurige ziekte. Bij de zelfstandigen met personeel is het aandeel iets groter dan bij die zonder personeel (6.5% - 5.7%)⁸ (zie tabel 7 in bijlage).

Voor de mensen die hinder ondervinden wordt ook gevraagd of dit in zekere mate of in erge mate is. Van alle zelfstandigen zijn er 2% (6 700) die in erge mate hinder ondervinden. 4% ondervindt in zekere mate hinder.

⁷ Geets, J. (2010) *De arbeidsmarktpositie van (hoog)geschoolde immigranten*. Antwerpen: Steunpunt Gelijke kansenbeleid.

⁸ Omwille van de kleine aantallen is opsplitsing naar geslacht van deze cijfers niet mogelijk.

6% zelfstandigen met hinder betekent een ondervertegenwoordiging ten opzichte van de aanwezigheid op de arbeidsmarkt van mensen met hinder. Bij de beroepsbevolking (werkenden plus werklozen) ervaart 8,3% hinder. Bij de werknemers ervaart 8,0% hinder.

4. Aanbevelingen

Een beleid inzake ondernemerschap dient zich in eerste instantie te richten naar alle ondernemers en kandidaat-ondernemers. Ook ondernemers uit kansengroepen worden met dezelfde problemen als andere ondernemers geconfronteerd. Ook de redenen om voor het ondernemerschap te kiezen, zijn voor ondernemers uit kansengroepen vaak niet anders dan voor andere ondernemers. Naast de vele overeenkomsten tussen ondernemers uit kansengroepen en anderen zijn er evenwel ook een aantal verschillen die de aandacht van het beleid en de betrokken actoren vragen. Zo spelen het gebrek aan kansen op de arbeidsmarkt maar evenzeer het zien van specifieke marktkansen voor sommigen een rol bij de keuze voor ondernemerschap bij kansengroepen. Verder zijn er ook specifieke drempels of problemen bij de toegang tot en bij het uitoefenen van een activiteit als zelfstandige.

Voor de commissie Diversiteit is het belangrijk dat er werk wordt gemaakt van een ondernemersbeleid met aandacht voor kansengroepen waarbij de ondernemingszin van personen van allochtone afkomst en van personen met een arbeidshandicap duurzaam wordt gestimuleerd. Hierbij moet zowel aandacht zijn voor de troeven als voor de valkuilen die samenhangen met de specifieke kennis en motivatie van mensen uit de betreffende kansengroepen. Zowel positieve als negatieve pushfactoren naar ondernemerschap moeten in rekening worden gebracht.

Een beleid dat zich richt op kwalitatief ondernemerschap, en meer specifiek op de situatie van kansengroepen, moet rekening houden met verschillende aspecten van of stappen tot succesvol ondernemerschap: allereerst moet het ondernemerstalent kunnen worden ontdekt en ontwikkeld (4.1), moeten er kansen op de markt gevonden en benut worden (4.2), moet de toegang tot het ondernemerschap mogelijk zijn (4.3), moet er financiering gevonden worden (4.4) en moet men bij opstart, groei en falen van de onderneming op de gepaste ondersteuning en diensten beroep kunnen doen (4.5). Verder is er nood aan goede opvolging en evaluatie van het beleid en een goede monitoring van de resultaten (4.6).

4.1. Ondernemerstalent ontdekken, ontwikkelen en stimuleren

Het is van belang dat ondernemerstalent bij kansengroepen ten volle wordt aangeboord. Vandaag zijn er nog te veel mannen en vrouwen van allochtone afkomst of met een arbeidshandicap die de weg naar ondernemerschap omwille van allerlei drempels niet of moeilijk vinden. Wel zetten sommigen onvoldoende voorbereid de stap naar het ondernemerschap. Daarom is het van belang de stap naar *kwalitatief*, duurzaam ondernemerschap te stimuleren. Volgende aspecten zijn van belang: werk maken van een goed imago en een evenwichtige beeldvorming (4.1.1), dienstverlening met oog voor kansengroepen (4.1.2), een adequaat bereik van werkzoekenden (4.1.3) en inburgeraars (4.1.4) en gerichte acties vanuit onderwijs en vorming (4.1.5). We gaan op deze aspecten dieper in.

4.1.1 Werk maken van een evenwichtige beeldvorming

Het imago van ondernemers van allochtone afkomst is niet altijd even correct en evenwichtig. Zo wordt allochtoon ondernemerschap vaak geassocieerd met obscure kleinhandel en horeca. Onder meer professionele dienstverleners, arbeidsbemiddelaars, financierders en potentiële klanten kunnen door het negatieve of stereotiepe imago worden afgeschrikt. Het is dan ook belangrijk dat er werk wordt gemaakt van een meer evenwichtige beeldvorming. Zowel de Vlaamse overheid als de lokale en regionale overheidsinstanties kunnen hiertoe bijdragen. Zo kan de overheid er mee voor zorgen dat er een juiste analyse gemaakt wordt van de realiteit achter de clichés, zodat een reëel en genuanceerd beeld van ondernemers uit personen van allochtone afkomst kan worden uitgedragen. Ook het zichtbaar maken van het internationale karakter van heel wat ondernemingen van minderheden kan helpen.

Wat ondernemers met een arbeidshandicap betreft, is het belangrijk dat zij voldoende zichtbaar zijn zodat er een beeld ontstaat dat ondernemerschap voor iedereen, ook voor mensen met een arbeidshandicap, toegankelijk is.

4.1.2 Dienstverlening met oog voor kansengroepen

Zowel mensen uit kansengroepen als anderen met ondernemersaspiraties stromen via diverse wegen toe naar ondernemerschap. Heel wat mensen starten (na enige jaren levens- en beroepservaring) als ondernemer vanuit een werknemersstatuut. Wanneer werknemers of anderen willen starten als ondernemer, kunnen zij op verschillende plaatsen voor informatie of ondersteuning terecht. We staan stil bij de rol van het Agentschap Ondernemen, de ondernemingsloketten, lokale, provinciale en regionale diensten, loopbaan-

dienstverlenings- en loopbaanbegeleidingsinstanties, ondernemersorganisaties en zelforganisaties.

Agentschap Ondernemen

Het Agentschap Ondernemen (AO) bestaat sinds 2009 en is het resultaat van de smelting van het Agentschap Economie en het Vlaams Agentschap Ondernemen (VLAO). Het Agentschap Ondernemen voert het Vlaamse economisch beleid uit en is het aanspreekpunt van de Vlaamse overheid voor ondernemers. Ondernemers kunnen er terecht voor allerlei informatie en ondersteuning.

Voor ondernemers uit personen van allochtone afkomst is het onder meer belangrijk dat het Agentschap Ondernemen de drempels voor anderstaligen en voor mensen met een andere culturele achtergrond verlaagt. Zo zou het Agentschap Ondernemen verder werk moeten maken van toegankelijke informatie (brochures, websites, ...) voor anderstaligen, zowel door 'klaar', eenvoudig en duidelijk Nederlands te gebruiken als door het verspreiden van een deel van de informatie over ondernemerschap in de contacttaal.

Bij het Agentschap Ondernemen wordt er vandaag te weinig aandacht besteed aan ondernemers met een arbeidshandicap. De groep komt niet in beeld en het is ook onbekend welke faciliteiten ten aanzien van deze groep (kunnen) worden geboden. De commissie Diversiteit beveelt aan dat er werk wordt gemaakt van meer bewustwording rond personen met een arbeidshandicap doorheen de organisatie en de dienstverlening van het Agentschap Ondernemen en dat er werk wordt gemaakt van de uitbouw van specifieke maatregelen inzake een optimale dienstverlening. Specifieke aandacht vragen onder meer de personen met een arbeidshandicap die beperkt zijn in hun mobiliteit. Zij hebben er belang bij dat zij zich voor een ontmoeting met de account managers van het Agentschap Ondernemen niet naar Brussel moeten verplaatsen. Het is onbekend welke mogelijkheden vandaag op dit vlak geboden worden. Zo zou er voor deze groep een 'vliegend' team kunnen worden uitgebouwd met experts die ter plaatse gaan.

Verder wenst de commissie Diversiteit er op te wijzen dat ook het Agentschap Ondernemen dient in te zetten op het diversiteitsbeleid ten aanzien van het eigen personeel. De streefcijfers ten aanzien van kansengroepen voor het personeel van de Vlaamse overheid (4% personen van allochtone afkomst en 4,5% personen met een arbeidshandicap tegen 2015), zijn nog lang niet gehaald⁹.

⁹ Zo blijkt uit de cijfer rapportering van het Gelijke-kansen- en diversiteitsplan Vlaamse overheid 2010 dat het Vlaams Agentschap Ondernemen in 2008 geen enkele persoon met een arbeidshandicap of van allochtone afkomst in huis had op 165 personeelsleden.

Tot slot is het van belang te bekijken op welke wijze het Europees Sociaal Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO), voor Vlaanderen ondergebracht bij het Agentschap Ondernemen, met de oproepen rond ondernemerschap nog vooruitgang kan boeken in het bereik van kansengroepen.

Ondernemingsloketten

Een ondernemingsloket is een aanspreekpunt voor starters en voor ondernemingen. Het voert een aantal taken uit waarvoor de ondernemer vroeger contact moest opnemen met verschillende overheidsinstanties. Het gaat onder meer om verplichte administratieve verrichtingen (zoals het aanvragen van een ondernemingsnummer) maar ook een ruimer pakket aan diensten. De negen in Vlaanderen en België erkende ondernemingsloketten zijn opgericht op initiatief van ondernemersorganisaties. Ook in het kader van de Europese Dienstenrichtlijn vervullen de ondernemingsloketten de rol van 'een-loket'. Dienstverleners kunnen er informatie vinden over de in Vlaanderen vereiste vergunningen en erkenningen.

De commissie Diversiteit vraagt om na te gaan of de ondernemingsloketten nog sterker kunnen inzetten op het bereik van kansengroepen en op het bieden van ondersteuning op maat. Zo zou de overheid in de afspraken die ze met de ondernemingsloketten maakt, diversiteit als een aspect mee kunnen opnemen. Een veralgemeende dienstverlening in verschillende contacttalen is hierbij aan te bevelen.

Lokale, provinciale en regionale diensten

Er zijn heel wat lokale, provinciale en regionale diensten die ondersteuning bieden aan (potentiële) ondernemers. Het betreft onder meer de gemeente- en provinciebesturen en de provinciale ontwikkelingsmaatschappijen (POM's) die het provinciaal economisch beleid uitvoeren. Ook zij moeten inzetten op het bereik van kansengroepen en op het bieden van een gepaste ondersteuning. Zo is het ten aanzien van anderstaligen belangrijk dat zij klare taal hanteren. Ten aanzien van personen met een arbeidshandicap is het noodzakelijk om werk te maken van fysieke toegankelijkheid en van toegankelijkheid van informatie.

Loopbaandienstverlening en loopbaanbegeleiding

Ook vanuit de loopbaandienstverlening (door de VDAB en de vakbonden) en de loopbaanbegeleiding (door de loopbaanbegeleidingscentra) kunnen mensen naar een ondernemerschapstraject worden doorverwezen. Het is dan ook belangrijk dat kansengroepen in deze beleidsinitiatieven voldoende bereikt worden en dat ze op een dienstverlening en begeleiding op maat kunnen rekenen.

Ondernemersorganisaties

Ondernemersorganisaties zijn een belangrijke actor in de dienstverlening naar ondernemers uit kansengroepen. Voka en UNIZO nemen al een aantal initiatieven ter zake: ze verspreiden informatie over ondernemerschap in verschillende contacttalen en ze werken samen met zelforganisaties van allochtone ondernemers. Toch is het nog steeds moeilijk om allochtone ondernemers voldoende te bereiken.

Dienstverlening door zelforganisaties van ondernemers

Allochtone ondernemers in Vlaanderen zijn vaak actief binnen hun eigen informele netwerken. Eigen netwerken en zelforganisaties kunnen een brugfunctie vervullen naar ondernemersorganisaties en andere instanties die essentieel zijn voor de start- en overlevingskansen van ondernemers uit kansengroepen. In tegenstelling tot in Nederland¹⁰, staan de netwerken van allochtone ondernemers in Vlaanderen nog in de kinderschoenen. De zelforganisaties van ondernemers van Turkse origine zijn als enige georganiseerd binnen een koepelstructuur. Betiad (actief sinds 1997) vertegenwoordigt ongeveer 1500 betalende en niet-betalende leden. De organisatie treedt sinds mei 2009 op als koepel van zes zelforganisaties van overwegend Turkse ondernemers¹¹. Zelforganisaties van Marokkaanse en Pakistaanse ondernemers en ondernemers uit andere gemeenschappen bogen eerder op een informele vrijwilligerswerking.

De Commissie Diversiteit meent dat zelforganisaties van allochtone ondernemers een significante rol kunnen spelen in de uitbouw van de dienstverlening naar alle ondernemers. Ze bereiken nieuwe ondernemers van bij ons omdat ze het vertrouwen genieten en de taal en codes van de Marokkaanse, Turkse ondernemerswereld machtig zijn. En ze kunnen een toegangspoort vormen tot een waardevol internationaal netwerk van ondernemers.

Samenwerkingen tussen verenigingen van allochtone zelfstandigen en reguliere ondernemersorganisaties kunnen nuttig zijn. Er bestaan reeds een aantal samenwerkingsverbanden. Zo werkt UNIZO samen met Betiad. De samenwerkingen bestaan onder meer uit het geven van opleidingen en het opzetten van peterschapsprojecten. Ook Voka Oost-Vlaanderen bouwt via het 'Atlas-project' aan samenwerking met (onder meer) Turkse ondernemers.

¹⁰ Federatie van Jonge Ondernemers in Nederland, ([HOGIAF](#)), Marokkaans Ondernemersnetwerk Amsterdam (MON).

¹¹ Meer specifiek van de lokale afdelingen van Betiad in Brussel, Unaco in Antwerpen, Unieken in Gent, Acton in Limburg, Aseha in Heneghousen en Mercury in Luik.

‘Peer counseling’ groepen, waarbij zowel voor personen van allochtone afkomst als voor personen met een arbeidshandicap binnen een groep ondernemers met een gelijkaardige achtergrond ervaringen worden uitgewisseld, zouden verder kunnen worden uitgebouwd. Zo nam Hazo, een steunpunt voor ondernemers met een handicap, al initiatieven inzake peer counseling voor mensen met een handicap. Ook zette Hazo ICT-netwerken op die voor mensen met verplaatsingsmoeilijkheden beter toegankelijk zijn.

4.1.3 Bereik van werkzoekenden

De voorbije jaren werden verschillende stappen gezet om werkzoekenden met ondernemingszin adequaat naar ondernemerstrajecten toe te leiden. Sinds 2006 werkt de VDAB met de ENTRE-spiegel, een beoordelingsinstrument dat voor potentiële kandidaat-ondernemer door de consulenten van de VDAB wordt gebruikt. Het instrument heeft als doel vast te stellen of een kandidaat-ondernemer over de nodige ondernemerscompetenties beschikt als basis voor het opstarten van een zelfstandige activiteit. De VDAB kan kandidaat-starters na screening via de ENTRE-spiegel doorverwijzen naar het project ‘Ondernemen Werkt’ of naar de activiteitencoöperaties.

Het ESF-project ‘Ondernemen Werkt’ werd in 2009 opgestart vanuit een samenwerkingsverband tussen de VDAB, UNIZO en SYNTRA Vlaanderen. Werkzoekenden worden na screening via de ENTRE-spiegel door de VDAB doorverwezen naar de adviseurs van de UNIZO Startersservice. Die gaan na of de kandidaat-starter over de juiste competenties, attitudes en diploma’s beschikt. Kandidaat-starters met slaagkansen kunnen voor bijkomende ondernemersopleidingen en opleidingsbegeleiding bij SYNTRA Vlaanderen terecht. Na de opleiding begeleidt UNIZO elke starter bij de opstart van de eigen zaak. Zo krijgen mensen hulp bij het opstellen van een businessplan en een haalbaarheidsstudie en krijgt elke kandidaat-starter een persoonlijk ontwikkelingsplan of POP.

De *activiteitencoöperaties* werden in 2001 opgericht en begeleiden werkzoekenden, uitkeringsgerechtigden en leefloners die een eigen zaak wil starten of als zelfstandige aan de slag willen. Vooral activiteiten die geen zware investeringen vragen, zoals levering van diensten en artisanale activiteiten, komen in aanmerking. Bijvoorbeeld de opstart van een zaak als thuiskapper, een secretariaatsdienst, een grafisch ontwerper, een klusjesdienst of tuinonderhoud. De uitkeringen van de starters worden geactiveerd. Ze behouden hun rechten op werkloosheid en leefloon tijdens de opstart, en dit gedurende maximaal 18 maanden. Als het project niet lukt, behouden de betrokkenen hun rechten op werkloosheid en leefloon.

Zowel van de ENTRE-spiegel, Ondernemen Werkt als de activiteitencoöperaties zijn vandaag een aantal eerste resultaten inzake het bereik van kansengroepen en de doorstroom naar werk en naar zelfstandige arbeid beschikbaar.

Voor de *ENTRE-spiegel* (zie tabel 8 in bijlage) blijkt dat de doelgroep van personen van allochtone afkomst wordt bereikt. 289 personen of 25% van de 1153 mensen die in 2008 gescreend werden, is van allochtone afkomst. Die allochtone werkzoekenden starten echter minder vaak op als zelfstandige: één jaar na de afname van de test waren 16 van de 289 (6%) allochtone werkzoekenden aan de slag als zelfstandige. Bij de autochtone werkzoekenden ging het om 115 personen op 864 (11%)¹². De doelgroep personen met een arbeidshandicap wordt in zeer beperkte mate bereikt en stroomt ook zeer moeilijk door (72 personen of 6% van de gescreenden heeft een arbeidshandicap, één persoon hiervan is na één jaar als zelfstandige aan het werk).

De eerste resultaten van het traject 'Ondernemen werkt' voor 2009 geven aan dat 20% van de 825 kandidaten in de eerste fase van allochtone afkomst waren, maar ook hier is er een uitval in de loop van het proces. De groep personen met een arbeidshandicap wordt al minder bereikt van bij de aanvangsfase (5%).

Voor de activiteitencoöperaties worden sinds 2009 de resultaten via CVS, het registratiesysteem van de VDAB, gemonitord. Uit de resultaten tot nu toe blijkt onder meer dat van de 223 kandidaten die bij een activiteitencoöperatie in begeleiding zijn gestapt tot en met maart 2010, 16 personen van allochtone afkomst waren (6%) en 6 personen een arbeidshandicap hadden (3%).

De eerste resultaten van de instrumenten ENTRE-spiegel, 'Ondernemen werkt' en de activiteitencoöperaties, geven enig zicht op het bereik van kansengroepen maar het is te vroeg om definitieve conclusies te trekken. Het is van belang dat de effecten van de aanpak van dichtbij en voor een langere termijn worden bekeken. De commissie Diversiteit wenst alvast volgende aanbevelingen te doen:

- Er moet een duidelijk zicht komen op de verschillende profielen en noden binnen de bereikte (kansen)groepen. Het is van belang na te gaan in welke mate werkzoekenden in een traject terecht komen dat op hun noden is afgestemd (kort versus lang traject; intensieve versus beperkte ondersteuning; trajecten op maat van de op te richten zelfstandige activiteit).

¹² Niet iedereen die interesse heeft in ondernemerschap en/of een specifieke opleiding daartoe volgt, zal effectief starten als ondernemer en een rendabele zaak uitbouwen. Uit de cijfers van Syntra Vlaanderen voor 2008-2009 blijkt dat mannen en vrouwen uit niet-EU-landen na een cursus tot ondernemerschap minder vaak als ondernemer starten dan anderen. Zo is één jaar na de cursus slechts 19% van deze mannen en 12% van deze vrouwen als ondernemer gestart. Ook bij de werkzoekenden die gescreend werden door de ENTRE-spiegel starten de meesten niet als zelfstandige op. Er zijn heel wat redenen voor het niet opstarten van een zaak. Zo hebben niet alle mensen die als ondernemer starten of trachten te starten, voldoende ervaring en realiteitszin om meteen kans op slagen te hebben. Dit geldt zowel voor kansengroepen als anderen.

- De screening van werkzoekenden dient op een kwaliteitsvolle wijze te gebeuren. Er moet worden bekeken worden in welke mate de VDAB-consulenten hier versterking nodig hebben.
- Het is belangrijk na te gaan op welk moment werkzoekenden best worden doorverwezen naar een volgende schakel in het traject en welke partner best op welk moment wordt betrokken.
- Het is belangrijk dat de trajecten, ook voor de grote groep van werkzoekenden die uiteindelijk geen zelfstandige zaak opstarten, steeds een meerwaarde opleveren. Het traject richting ondernemerschap mag nooit verloren tijd zijn. Dit betekent dat de trajecten gericht moeten zijn op het meegeven van tools die in de verdere loopbaan, of deze nu op ondernemerschap dan wel op werknemerschap gericht zal zijn, van pas kunnen komen. Ook moeten de gebruikte instrumenten goed overdraagbaar zijn.
- Wanneer de verwachting is dat een kandidaat niet naar kwaliteitsvol ondernemerschap kan worden toegeleid, moet bekeken worden welke andere trajecten buiten ondernemerschap mogelijk zijn. Enerzijds is het belangrijk streefdoelen inzake het bereik van kansengroepen proberen te halen, anderzijds moet bewaakt worden dat mensen niet in 'noodondernemerschap' of problematische situaties terechtkomen.
- Allochtone ondernemers zouden beter over het bestaande aanbod van activiteitencoöperaties moeten worden geïnformeerd. Ze kennen dit vandaag onvoldoende. Een infocampagne die gebruikt maakt van de communicatieketens van allochtone ondernemers is wenselijk.
- De mogelijkheid om bij de activiteitencoöperaties begeleiding te vragen, ook wanneer men reeds opstart als zelfstandige en niet langer op een uitkering beroep doet, moet ruimer bekend worden gemaakt bij kansengroepen.
- Er moet bekeken worden welke leemtes er in het huidige aanbod op vlak van werkervaringsmogelijkheden zijn. Formules van meter- en peterschap, coaches of mentors en stages of werkervaringsplaatsen bij gevestigde ondernemers kunnen wellicht een meerwaarde bieden. Hierbij dient men dan te zoeken naar methodes om het aanbieden van stage- of werkervaringsplaatsen aan kandidaat-ondernemers en mentorschapsformules aantrekkelijk te maken voor de gevestigde ondernemers.
- Zowel een goede begeleiding bij de opstart als de mogelijkheid tot het activeren van een uitkering zijn belangrijke elementen om bij de optimalisering van het werkervaringsaanbod mee te nemen.
- Er dient bekeken te worden of bepaalde vormen van franchiseneming extra kansen kunnen bieden, zie hiervoor 4.2.

4.1.4 Bereik van inburgeraars

Op 24 april 2008 werd er een protocol ondertekend tussen de Vlaamse ministers bevoegd voor het inburgeringsbeleid, het tewerkstellingsbeleid en het economisch beleid. Het betrof afspraken over het primair inburgeringstraject (eerste jaar na aankomst) en het secundair inburgeringstraject (vanaf het tweede jaar na aankomst) van inburgeraars met een professioneel perspectief. Voor het primaire traject vastgelegd dat de VDAB voor het vormings-

onderdeel loopbaanoriëntatie binnen het primaire inburgeringstraject instaat. De VDAB kan voor dit onderdeel beroep doen op SYNTRA Vlaanderen, met name voor nieuwkomers die reeds in de aanvangfase hun interesse voor het ondernemerschap kenbaar maken. Wat het secundaire traject betreft, wordt in het protocol de overdracht van de inburgeraar met een professioneel perspectief richting zelfstandig ondernemerschap gezien als de gezamenlijke verantwoordelijkheid van het onthaalbureau, de VDAB en SYNTRA Vlaanderen in overleg met de inburgeraar. Ook het Vlaams Agentschap Ondernemen krijgt een rol toegedicht inzake de garantie op een sluitend secundair traject richting zelfstandig ondernemerschap. Op dit moment is het onduidelijk of alle onthaalbureaus, de VDAB en andere genoemde partners de gemaakte afspraken in voldoende mate kennen en implementeren.

De groep van inburgeraars met ondernemersperspectief die vandaag wordt bereikt, is in ieder geval erg klein. Op meer dan 30.000 inwerkingsklanten waren er in 2009 elf (0,03%) met een gedetecteerde interesse of potentieel voor ondernemerschap (waarvan negen deelnemers aan de ENTRE-spiegel)¹³. Er zijn indicaties dat de behoefte aan ondernemerschapstrajecten bij inburgeraars onvoldoende gedetecteerd wordt. Uit onderzoek van Wauters en Lambrecht uit 2006 blijkt immers dat 36% van de ondervraagde asielzoekers aangaf te overwegen om ondernemer te worden net als 24% van de ondervraagde nieuwkomers¹⁴.

De commissie Diversiteit vindt het opportuun dat de onthaalbureaus en de VDAB samen onderzoeken waarom het bereik van inburgeraars met ondernemersaspiraties gering is en hoe een adequate aanpak verder kan worden uitgebouwd.

4.1.5 Acties vanuit onderwijs en vorming

Hoewel weinig startende ondernemers recht van de schoolbanken komen, worden heel wat kiemen van ondernemerschap en ondernemingszin in het leerplichtonderwijs en hoger onderwijs gelegd. Dit bespreken we in 4.1.5.1. Volwassenen die als ondernemer willen starten en een opleiding willen of moeten volgen, komen vaak terecht bij een CVO of bij SYNTRA Vlaanderen. Deze instanties komen aan bod in 4.1.5.2.

4.1.5.1 Het initieel onderwijs

Scholen en instellingen van het hoger onderwijs spelen een belangrijke rol bij het uitdragen van een realistisch beeld over ondernemerschap, bij het vormen van toekomstige onder-

¹³ Cijfers aangeleverd door de VDAB.

¹⁴ Op basis van 431 respondenten getraceerd via de onthaalbureaus. Zie: Wauters, B., Lambrecht, J. (2006) *Zelfstandig ondernemerschap bij asielzoekers en vluchtelingen*. Onderzoek binnen het ESF-Equalproject 'Rainbow Economy'. 214 p.

nemers en bij het ontwikkelen van ondernemingszin, vaardigheden die voor iedereen later op de arbeidsmarkt van pas kunnen komen.

Met het 'actieplan ondernemend onderwijs' wil de Vlaamse overheid het ondernemend onderwijs ruimer onder de aandacht brengen en ondersteuning bieden aan opleiders en scholen. De jaarlijkse ondernemersklasseweek en Competento, het Kenniscentrum Ondernemersvorming, zijn hier belangrijke elementen van. Allerhande scholen, overheden en ondernemersorganisaties zetten acties op, onder meer inzake sensibilisering van jongeren en leerkrachten en netwerking met bedrijven.

De commissie Diversiteit vraagt dat bij de uitrol van het Actieplan Ondernemend Onderwijs voldoende aandacht gaat naar kansengroepen. Zo is het belangrijk om in te zetten op het bereiken van onderwijsinstellingen die heel wat jongeren uit kansengroepen in huis hebben en in het betrekken van richtingen waar zij sterk vertegenwoordigd zijn. Ook is het belangrijk dat jongeren voldoende vroeg worden bereikt, zodat ze bewuste studiekeuzes kunnen maken en zodat men ook diegenen aanspreekt die anders ongekwalficeerd dreigen uit te stromen. De kennis van de kansengroepen bij de diverse overheidsinstanties dient dan ook te worden versterkt. Naast personen van allochtone afkomst dient men zich zeker ook te richten op jongeren met een arbeidshandicap. Hier zijn de 'Team-ondernemingen' van Vlajo een lovenswaardig initiatief. In de Team-ondernemingen krijgen leerlingen van het bijzonder secundair onderwijs (BUSO) de kans om in de huid van een ondernemer te kruipen en persoonlijke en sociale vaardigheden op een creatieve manier verder te ontwikkelen.

4.1.5.2 Het post-initieel onderwijs

Centra voor Volwassenenonderwijs

De Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO's) bieden mensen een tweede kans, zowel voor mensen zonder secundair of hoger onderwijsdiploma als voor mensen met een niet-erkend buitenlands diploma van het secundair of hoger onderwijs. De CVO's bieden verschillende opleidingen aan die relevant zijn in een traject naar ondernemerschap, zoals opleidingen bedrijfsbeheer en boekhouden maar evenzeer opleidingen tot bijvoorbeeld schrijnwerker, loodgieter of carrossier. Uit de partiële gegevens waarover de CVO's beschikken, blijkt dat ze kansengroepen nog onvoldoende bereiken. Zo werden 8% van de cursisten bedrijfsbeheer geregistreerd als niet-Belg/niet-Nederlander en (slechts) 1% van de cursisten personen met een arbeidshandicap (zie tabel 9 in bijlage). 0,4% van de personeelsleden hebben een nationaliteit van buiten de EU. De commissie Diversiteit vraagt aandacht voor de volgende zaken:

- Werk maken van een adequate registratie van studenten uit kansengroepen.
- Werk maken van een verdere interculturalisering van de studenten en van interculturalisering van het personeel van het volwassenenonderwijs.
- Meer sensibiliseringsacties vanuit het volwassenenonderwijs naar de kansengroepen starten. Hierbij moet er oog zijn voor belemmeringen van financiële en/of administratieve aard die kansengroepen weerhouden om verder levenslang te leren.
- Afstemmen van het niveau van de opleidingen op de noden van de cursisten.
- Afstemmen van de tijdstippen waarop de lessen plaatsvinden, op de noden van de cursisten.
- Omzetten van cursussen in 'klare taal'.
- Nederlands op de opleidingsvloer verder uitbreiden.
- Werk maken van een nauwere samenwerking tussen het volwassenenonderwijs en het hoger onderwijs.
- Werk maken van ondersteuning op de opleidingsvloer voor personen met een arbeidshandicap.

SYNTRA Vlaanderen

SYNTRA Vlaanderen, het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming, biedt beroepsgerichte opleidingen aan voor ondernemers en hun medewerkers. SYNTRA Vlaanderen beschikt hiervoor over een 25-tal opleidingscentra verspreid over Vlaanderen. Sinds een drietal jaren besteedt SYNTRA Vlaanderen expliciet aandacht aan kansengroepen. In de beheersovereenkomst 2008-2010 werden dan ook specifieke doelstellingen naar kansengroepen opgenomen. Via een gericht doelgroepenbeleid wil SYNTRA Vlaanderen drempels verlagen voor groepen die onvoldoende doorstromen naar zelfstandig ondernemerschap en/of deelnemen aan vorming. SYNTRA Vlaanderen zet onder meer reeds specifieke opleidingen op voor anderstaligen, kortgeschoolden, 50-plussers, (allochtone) vrouwen en micro-ondernemingen. Zo biedt de organisatie voorbereidende trajecten met een taalcoach aan (bv. als voorbereiding op de opleiding zelfstandig schilder), alsook voorbereidende opleidingen toegepast Nederlands en voorbereidende opleidingen voorafgaand aan de opleiding bedrijfsbeheer.

In welke mate SYNTRA personen met een arbeidshandicap bereikt is onbekend. Voor personen van allochtone afkomst zijn er wel cijfers. Er is met 2,1% cursisten met een niet-EU-27-nationaliteit (2,2% van de mannelijke cursisten en 2,0% van de vrouwelijke) sprake

van een ondervertegenwoordiging. Slechts 0,4% van de cursisten is Magrebijn of Turk (zie tabel 10 in bijlage). De deelname aan de opleiding bedrijfsbeheer ligt wel hoger: 5,0% van deze cursisten heeft een niet-EU-27nationaliteit en 1,4% is Magrebijn of Turk.

Voor de commissie Diversiteit is het erg belangrijk dat SYNTRA Vlaanderen werkt maakt van een doelgroepenbeleid. Net als bij andere vormen van voortgezette vorming en levenslang leren worden kansengroepen nog onvoldoende bereikt. De initiatieven die tot nu toe door SYNTRA Vlaanderen werden genomen, moeten worden verdiept en verder uitgebouwd.

Specifiek voor *personen van allochtone afkomst* is er nood aan een beter bereik van de doelgroep. Allochtone potentiële starters vinden niet steeds de weg naar de opleidingen voor bedrijfsbeheer. Pogingen vanuit SYNTRA Vlaanderen om vindplaatsgericht te werken, bijvoorbeeld via moskeeën, werpen wel vruchten af maar het blijkt moeilijk om o.a. jonge en vrouwelijke kandidaten rechtstreeks te bereiken.

Ook op het vlak van taalbeleid moeten heel wat stappen worden gezet¹⁵. Zo is er nood aan een verruiming van het aanbod inzake taal- en leercoaches. Ook het aanbod inzake specifieke opleidingen Nederlands en mogelijkheden tot schakeltrajecten dienen te worden verruimd. Verder dienen meer opleidingen en opleidingspakketten omgezet te worden in 'klare taal', in taal die voor anderstaligen goed toegankelijk is. Bij het opstellen van de cursussen dient men rekening te houden met de taalniveaus van nieuwkomers en/of voorbereidende trajecten op maat van de verschillende taalniveaus uit te tekenen.

Ten aanzien van *personen met een arbeidshandicap* moet SYNTRA Vlaanderen het beleid nog opstarten. Hiervoor is het nodig dat SYNTRA Vlaanderen deze groep afbakent en het bereik ervan registreert, want vandaag heeft SYNTRA Vlaanderen geen cijfers voor deze groep. De commissie Diversiteit vindt het alvast een goed initiatief dat SYNTRA Vlaanderen zopas een samenwerkingsinitiatief voor deze groep heeft opgezet met de VDAB en de organisaties uit het gespecialiseerde trajectbegeleidingcircuit, met name de GOB's en GTB. De bedoeling van dit samenwerkingsverband, gefinancierd met ESF-middelen, is knowhow en expertise te delen en integrale opleidingstrajecten mogelijk te maken voor personen met een arbeidshandicap. De commissie Diversiteit beveelt dan ook aan dat dit project goed wordt opgevolgd en dat er na afloop van het project door SYNTRA Vlaanderen een structureel beleid t.a.v. deze groep wordt opgezet. Knowhow die wordt opgebouwd moet zeker ook met andere actoren worden gedeeld.

¹⁵ Ook de verdere uitbouw van een flexibel aanbod aan taalopleidingen in het onderwijs in het algemeen is belangrijk, zie ook het Advies van de commissie Diversiteit met betrekking tot het civiel effect inburgering van 20/01/2010.

Verder is het van belang dat SYNTRA Vlaanderen specifiek met de focus op kansengroepen ook oog heeft voor het wegnemen van drempels op vlak van inschrijvingsgeld, mobiliteit, tijdstip van de opleiding en kinderopvang. Ook de erkenning van eerder verworven competenties en kwalificaties (EVC/EVK) verdient specifieke aandacht.

Tot slot kan SYNTRA Vlaanderen nog verder werk maken van haar intern diversiteitsbeleid. SYNTRA Vlaanderen (excl. de externe opleidingscentra) haalt op dit moment net als het Agentschap Ondernemen de streefcijfers van de Vlaamse overheid niet¹⁶.

4.2. Marktkansen vinden en benutten

Heel wat starters met een andere afkomst zijn actief in de kleinhandel en horeca. Zo blijkt uit een UNIZO-studie van 2009 dat 70% van de Maghrebijnen en Turken in Vlaanderen actief is in de handel of de horeca¹⁷. In deze branches is het niet steeds eenvoudig een voldoende hoog inkomen te genereren.

De commissie Diversiteit wenst dan ook een aantal aanbevelingen inzake het vinden en benutten van marktkansen te doen.

Ten eerste is het belangrijk dat over de kansen maar evenzeer over de valkuilen in de kleinhandel en horeca en andere sectoren *correcte informatie wordt verspreid*. Contacten tussen beginnende of kandidaat-ondernemers en ervaringsdeskundigen die zowel inzake positieve als negatieve ervaringen hun kennis kunnen delen, kunnen hiertoe bijdragen en dienen dan ook te worden bevorderd. Ook is het van belang dat mensen uit kansengroepen meer oog krijgen voor de *specifieke kansen* die zich voor hen aanbieden. Zo zijn ondernemers uit personen van allochtone afkomst reeds actief in sectoren waarin meertaligheid, internationale en lokale netwerken, en specifieke interculturele competenties een concurrentievoordeel kunnen opleveren (redactie en communicatie, human resources, toerisme, ...) of in specifieke nichemarkten zoals ethnocommunicatie, voeding of specifieke bancaire diensten. Ook kan een profilering als maatschappelijk verantwoorde ondernemer (met aandacht voor people, planet, profit) een goede keuze zijn om zich te onderscheiden en zijn of haar imago te versterken.

De steden en gemeenten kunnen een belangrijke rol spelen in het aanbieden van informatie, ondersteuning en netwerking aan ondernemers van allochtone afkomst, bijvoorbeeld in

¹⁶ 0,60% personen met een arbeidshandicap en 1,79% personen van allochtone afkomst op 168 personeelsleden (cijfers Gelijkekansen- en diversiteitplan 2010 Vlaamse overheid).

¹⁷ UNIZO-studiedienst (2009) *Niet-Belgische ondernemers in België*. 36p.

de vorm van overleg over het winkelbeleid¹⁸. Het is van belang dat deze ondernemers weten welke niches of kansen er in hun gemeente of regio zijn, welke actoren op het veld actief zijn, welke ontwikkelingsplannen lokaal worden opgezet.

Ten tweede is het belangrijk de *diversiteit in klantenbestanden* bij allochtone ondernemers te stimuleren. Vandaag doet zich bij de klantenbestanden van ondernemers immers heel wat etnische segregatie voor. Autochtonen zijn vaak klant bij autochtone ondernemers, allochtonen vaak bij allochtone ondernemers. Dit geldt zowel voor ondernemers die met 'gewone' klanten werken als voor ondernemers die met bedrijven werken. Zowel vanuit het oog van een inclusieve samenleving als vanuit het oog van het optimaal benutten van marktkansen, is het van belang dat autochtonen en allochtonen elkaar vinden als klant of onderneming.

Ten derde is het belangrijk dat de ondernemers uit kansengroepen evenveel toegang hebben tot *franchiseneming* dan anderen omdat deze formule in bepaalde gevallen heel wat troeven biedt (onder meer op vlak van startkapitaal, territorium en klantenbestanden). Ook dient bekeken te worden of bepaalde vormen van franchiseneming in kleine ondernemingen extra kansen kunnen bieden aan ondernemers uit kansengroepen.

Ten slotte dient de *toegang tot overheidsopdrachten* voor kansengroepen te worden gefaciliteerd. Ondernemers uit kansengroepen hebben vandaag onvoldoende toegang tot overheidsopdrachten, onder meer omdat ze vaak tot de groep van kleine ondernemingen behoren. Zo kan de Vlaamse overheid in het kader van haar duurzaam aankoopbeleid op het bereik van kansengroepen inzetten. Ook de lokale besturen kunnen hier werk van maken. Zo kunnen ze de procedures transparanter maken, de opbouw van kennis en knowhow van overheidsopdrachten faciliteren, jaarplannen inzake aankopen vroeg bekend maken en via gepaste kanalen verspreiden en vormingen over het aankoopproces organiseren.

4.3. Toegang tot het ondernemerschap faciliteren

Er zijn heel wat drempels in de regelgeving die de toegang tot het ondernemerschap voor kansengroepen belemmeren. De commissie Diversiteit wenst stil te staan bij de drempels op het vlak van vergunningen (4.3.1), verzekeringen (4.3.2), uitkeringen en inactiviteitsvalLEN (4.3.3) en de Vlaamse ondersteuningspremie voor zelfstandigen met een arbeidshandicap (4.3.4).

¹⁸ Zo bestaat in Mechelen een samenwerkingsverband tussen de stad en de lokale ondernemersorganisaties waarbij in samenspraak een visie op het winkelbeleid wordt uitgewerkt.

4.3.1 Vergunningen

Heel wat ondernemers-nieuwkomers hebben onvoldoende kennis over de vergunningen die noodzakelijk zijn om een zaak te starten. Volgens de ervaringen bij SYNTRA Vlaanderen vormt het niet beschikken over de nodige attesten en vergunningen, samen met het niet beschikken over de noodzakelijke leningen, vaak de reden waarom minderheden na de opleiding uiteindelijk hun zaak niet opstartten¹⁹. Het is dan ook van belang dat de kennisoverdracht over de regelgeving wordt gestimuleerd. Initiatieven die dit mogelijk maken zijn onder meer formules van peterschap in de eigen gemeenschap, samenwerking tussen verenigingen van allochtone zelfstandigen en reguliere ondernemersorganisaties (zie 4.1.2). Ook kan het helpen dat ondersteunende organisaties meer coördinatie in hun communicatie naar kansengroepen voorzien. We zoomen specifiek in op de bewijzen van beroepservaring en de beroepskaarten.

4.3.1.1 Bewijzen van beroepservaring

Mensen die als zelfstandige willen starten dienen hun kennis van bedrijfsbeheer te bewijzen aan de hand van diploma's of door bewezen ervaring. Zo komen erkende getuigschriften van bedrijfsbeheer in aanmerking evenals elk diploma van het hoger onderwijs. Een basiskennis bedrijfsbeheer kan ook worden bewezen door praktijkervaring. Ervaring die daarbij in aanmerking komt is ervaring die men opbouwde als zelfstandig ondernemingshoofd of uitvoerder (drie tot vijf jaar) of als zelfstandig helper of bediende in een leidende functie voor een periode van minstens vijf jaar.

Ondernemende nieuwkomers en oudkomers ondervinden vaak problemen om hun beroepskennis te bewijzen. Daarom is het belangrijk dat er meer aandacht uitgaat naar het toepassen van EVC-procedures bij het bewijzen van beroepskennis- of ervaring. Ervaringsbewijzen kunnen mogelijk een meerwaarde bieden.

Verder is de procedure inzake diplomagelijkwaardigheid van belang. Naric-Vlaanderen, de instantie die instaat voor de erkenning van buitenlandse diploma's hoger onderwijs, heeft de voorbije jaren al heel wat verbeteringen doorgevoerd. Er moet zeker onder meer nog verder worden ingezet op het meenemen van beroepservaring bij het beoordelen van dossiers van mensen die een buitenlands diploma met een Belgisch willen laten gelijkschakelen. Ook is het belangrijk dat de mogelijkheden tot verkorte opleidingstrajecten in geval van niet-erkenning, in samenspraak met de universiteiten en hogescholen, worden verbeterd.

¹⁹ Cahier 6 p. 17.

Voor meer aanbevelingen inzake de erkenning van buitenlandse diploma's kunnen we verwijzen naar het advies van de commissie Diversiteit van 13 mei 2008 over 'Hooggeschoolde allochtonen en de Vlaamse arbeidsmarkt' zie www.serv.be.

4.3.1.2 Beroepskaarten

Migranten die in België als zelfstandige aan de slag willen, moeten een beroepskaart aanvragen bij een ondernemingsloket. Het betreft een omslachtige procedure met lange wachtlijsten die ook vrij duur is voor de aanvrager. De commissie Diversiteit vraagt het systeem van de beroepskaarten te herbekijken. Voor meer specifieke aanbevelingen op het vlak van het wegwerken van knelpunten voor nieuwkomers en asielzoekers die als zelfstandige willen starten, kan worden verwezen naar de aanbevelingen die gemaakt werden naar aanleiding van het ESF-Equal-project 'Rainbow Economy'²⁰.

4.3.2 Verzekeringen

Voor personen met een arbeidshandicap vormen verzekeringen, zoals de verzekering van de bedrijfsactiviteit, vaak een extra drempel bij de stap naar ondernemerschap. Zo zijn er personen met een arbeidshandicap die moeilijk de nodige verzekeringen kunnen krijgen. Anderen krijgen wel een verzekering maar stoten op erg hoge premies. De hoogte van de premies voor verzekeringen hangt samen met de inschatting van de risico's die mensen lopen. Voor personen met een arbeidshandicap draait dit vaker nadelig uit omdat heel wat persoonsgebonden factoren in rekening worden gebracht. De commissie Diversiteit vindt het dan ook belangrijk dat de risico's van de bedrijfsuitoefening aan sich en de persoonsgebonden factoren die samen hangen met de arbeidshandicap of chronische ziekte zo veel mogelijk gescheiden worden gehouden. Hiertoe zouden de nodige (wetgevende) initiatieven kunnen worden genomen. Verder is het belangrijk dat verzekeraars voldoende transparantie over de beslissingen inzake het toekennen van verzekeringen creëren.

4.3.3 Uitkeringen en inactiviteitsvallen

Bij zelfstandigen is het systeem van sociale zekerheid beperkter dan bij werknemers. Zo staan zelfstandigen zelf (of via een aanvullende verzekering) in voor de grote risico's, hospitalopnames, paramedische zorgen en sommige tandartsverstrekkingen. Ook is het bedrag van de ziekteuitkering beperkt en is er een carensmaand of niet-vergoede maand voorzien. Verder liggen de pensioenen van een zelfstandige doorgaans lager dan die van een werknemer. Voor personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte leveren

²⁰ 'Beleidsaanbevelingen ter ondersteuning van nieuwkomers met interesse in zelfstandig ondernemerschap'. Empowerment groep ESF-equal project Rainbow Economy 2008.

deze kenmerken van het statuut een extra drempel op om voor het zelfstandig ondernemerschap te kiezen. Het risico bestaat dat wanneer de zelfstandige activiteit eerder lage inkomsten oplevert, de mogelijke extra kosten die de arbeidshandicap of ziekte met zich meebrengt moeilijk gedekt kunnen worden.

Een bijkomend probleem voor personen met een arbeidshandicap is het gebrek aan goede combinatiemogelijkheden met de uitkeringsstelsels waar een deel van de mensen uit de doelgroep een beroep op doet zoals de inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een arbeidshandicap en de ziekte- en invaliditeitsuitkering. Zowel de overgang vanuit deze stelsels naar het zelfstandig ondernemerschap als de terugkeermogelijkheid naar deze stelsels indien de zelfstandige activiteit niet succesvol of haalbaar blijkt, zijn niet optimaal geregeld. Er zijn verschillende situaties gekend waarbij personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte in de problemen zijn geraakt zowel door de onbekendheid met de regelingen van deze overgangen en de terugvalmogelijkheden als door een aantal specifieke tekortkomingen in de stelsels. De commissie Diversiteit beveelt dan ook aan dat de aansluiting tussen ondernemerschap en uitkeringsstelsels wordt verbeterd. Onder meer zou bekeken moeten worden of de inkomensvervangende tegemoetkoming op een inkomen kan worden berekend dat recenter is dan dat van twee jaar geleden. Ook zou er moeten worden nagegaan of de temporele beperkingen kunnen worden opgeheven voor zelfstandigen die willen toetreden tot de toegelaten arbeid in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Verder dient er een duidelijk aanspreekpunt te worden gecreëerd waar personen die de stap naar (zelfstandige of andere) betaalde arbeid zetten, correcte informatie kunnen inwinnen over de gevolgen van deze stap.

4.3.4 Vlaamse Ondersteuningspremie

Sinds 1 oktober 2008 is er een nieuwe ondersteuning voor personen met een arbeidshandicap die een zelfstandig statuut ambiëren. Samen met de overheveling van de bevoegdheden inzake het arbeidsmarktbeleid voor mensen met een arbeidshandicap van het beleidsdomein Welzijn naar het beleidsdomein Werk, werd een nieuw systeem van loonkostsubsidie gelanceerd. De Vlaamse ondersteuningspremie of VOP die de vroegere stelsels van CAO26 en VIP (Vlaamse inschakelingspremie) vervangt, is voortaan ook toegankelijk voor zelfstandigen met een arbeidshandicap. Zelfstandigen kunnen een loonpremie krijgen van 40% van het gemiddeld gewaarborgd minimum maandinkomen gedurende het eerste jaar na de start van de zelfstandige activiteit en van 20% gedurende de daarop volgende jaren.

Tot nu toe werd de VOP voor zelfstandigen erg weinig gebruikt. Tot en met het derde kwartaal van 2009 werden tien dossiers goedgekeurd door de VDAB. De maatregel is dan

ook weinig gekend. Zo zijn verwijzingen naar de VOP op websites die informatie over ondernemerschap en steunmaatregelen verstrekken, schaars.

De commissie Diversiteit beveelt dan ook aan dat de VOP voor zelfstandigen actief wordt gepromoot. Het instrument moet veel ruimer bekend worden gemaakt, onder meer via de verschillende kanalen die over ondernemerschap informeren. Ook moet worden bekeken of het systeem van de VOP voor zelfstandigen kan worden verbeterd. Zo zou moeten worden nagegaan of de VOP ook voor zelfstandigen in bijberoep toegankelijk kan worden gemaakt, of er een verhoging van de VOP kan worden voorzien in situaties met een hogere ondersteuningsnood en of de criteria die worden gebruikt als voorwaarde voor toekenning van de VOP (levensvatbaarheid van de zelfstandige activiteit), kunnen worden bijgesteld.

4.4. Financieringsmogelijkheden vinden

Heel wat mensen uit kansengroepen hebben moeilijkheden om voldoende financiering voor het opstarten van een eigen zaak te vinden. We staan stil bij de kredietverstrekking door banken (4.4.1), de kredietverstrekking ondersteund door de overheid (4.4.2), coöperatieve ondernemingen (4.4.3) en de kennis van diverse financiële ondersteuningsmogelijkheden (4.4.4).

4.4.1 Kredietverstrekking door banken

Heel wat nieuwkomers, mensen met een buitenlandse nationaliteit en personen met een handicap worstelen met problemen inzake kredietverstrekking door banken. Bij personen van allochtone afkomst valt dit wellicht voor een deel te verklaren door het feit dat heel wat mensen van deze groep een handelszaak wensen op te starten, een sector waar het in het algemeen vrij moeilijk is om krediet te krijgen. Voor personen met een arbeidshandicap ligt wellicht een deel van de verklaring bij een aantal persoonsgebonden factoren die als extra risico's worden beschouwd. Wel stelt zich zowel bij personen van allochtone afkomst als bij personen met een arbeidshandicap de vraag of de eisen op het vlak van borgstelling soms niet hoger liggen dan gemiddeld en of de weigering van het verstrekken van financiering door de banken steeds op objectieve gronden gebaseerd is. De commissie Diversiteit beveelt meer specifiek volgende zaken aan:

- De banken kunnen klare taal hanteren wat betreft de interne procedure voor kredietverstrekking, met duidelijk informatie over de criteria voor kredietverstrekking en over de betrokken afdelingen.

- De overheid kan een onderzoek bestellen naar mogelijke discriminatie (bewust dan wel onbewust) of andere oorzaken van de moeilijke toegang tot financiering.
- De banken kunnen werk maken van een beleid waarbij ze de aanvragers goed informeren, hun procedures transparant maken en duidelijke criteria hanteren, hun beslissingen grondig motiveren en de dossiers tijdig afhandelen. Ook kleinere leningen, gekoppeld aan eenvoudige procedures, moeten mogelijk zijn.
- Banken kunnen op de afdeling kredietverstrekking personeel inzetten dat beter vertrouwd is met netwerken van allochtone ondernemers. De link tussen kredietverstrekking aan kansengroepen en personeelsbeleid kan een aandachtspunt worden van diversiteitsplannen in de banksector.
- Bij de opleiding en de begeleiding van kansengroepen richting ondernemerschap kan extra aandacht worden besteed aan de wijze waarop men met bankiers best in gesprek gaat (toelichten, motiveren, verdedigen van een dossier).

4.4.2 Kredietverstrekking ondersteund door de overheid

Om aan mensen uit kansengroepen voldoende financieringsmogelijkheden te garanderen, is het belangrijk dat er ook alternatieve of door de overheid ondersteunde financieringsmogelijkheden beschikbaar zijn. Hierbij kunnen we verwijzen naar de waarborgregelingen, het Participatiefonds en de microkredieten.

Waarborgregelingen zijn regelingen waarbij de overheid zich borg stelt wanneer de bank of kredietverschaffer meer zekerheid wenst omdat een ondernemer – als starter, KMO of vrij beroep – onvoldoende zekerheden kan voorleggen. De maatschappij die de waarborgen voor de Vlaamse overheid verschaft is de Participatiemaatschappij Vlaanderen (PMV). De commissie Diversiteit beveelt meer specifiek volgende zaken aan:

- Waarborgregelingen zijn onvoldoende bekend bij ondernemers en in het bijzonder bij allochtone ondernemers. De Commissie Diversiteit is voorstander van een ruime infocampagne die gebruikt maakt van de communicatieketens van allochtone ondernemers.
- De overheid kan nagaan of financiële instellingen kansengroepen gelijk behandelen bij de toewijzing van waarborgregelingen²¹.
- De administratief zware procedure voor waarborgmaatregelen kan toegankelijker gemaakt worden. Als waarborgregelingen ook mogelijk worden gemaakt voor kleine leningen, kan dit de toegang tot ondernemerschap voor kansengroepen verbeteren.

²¹ Om op een waarborgregeling beroep te doen moet men zich richten tot een van de banken of financiële instellingen die de regeling aanbieden. Het zijn ook de banken die beslissen of iemand bij de financiering van zijn of haar onderneming voor een waarborgregeling in aanmerking komt. Door het beslissingsrecht bij de banken zelf te leggen, blijven personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst afhankelijk van de goodwill van de bank. In een beslissing over een lening spelen objectiveerbare factoren een rol, maar ook hier zijn factoren van subjectieve aard aanwezig die in het nadeel van kansengroepen kunnen spelen.

- De Vlaamse overheid kan, eventueel met Europese steun²² in de schoot van PMV, verschillende formules van kredietverstrekking aan kansengroepen verder uitbouwen.

Het *Participatiefonds* is een federale kredietorganisatie voor zelfstandigen, beoefenaars van vrije beroepen, KMO's en starters, inclusief werkzoekenden, die een eigen zaak willen opzetten.

- Het Participatiefonds is nog steeds onvoldoende bekend bij allochtone ondernemers. De Commissie Diversiteit is voorstander van een infocampagne die gebruikt maakt van de communicatieketens van allochtone ondernemers.
- Formules van cofinanciering (participatiefonds/Hefboom) zijn succesvol, maar worden nog op te kleine schaal toegepast.

Microkredieten en solidaire leningen tot slot zijn kleine leningen bedoeld voor mensen die bij reguliere banken geen lening kunnen krijgen, denk aan mensen die niet afgestudeerd zijn of werklozen die graag zelf een zaak willen opstarten om op die manier uit de werkloosheid te kunnen geraken.

De commissie Diversiteit beveelt aan na te gaan welke resultaten en eventuele goede voorbeelden de microkredieten en solidaire leningen opleveren. De commissie Diversiteit gaat er van uit dat in eerste instantie de gebruikelijke financieringskanalen hun werk moeten doen, ook ten aanzien van kansengroepen. Wel kan bekeken worden hoe de kredieten nog meer een aanvullende rol kunnen spelen (bijvoorbeeld door ze in te zetten als korting op interestlasten).

4.4.3 Coöperatieve ondernemingen

Sinds enkele jaren zitten coöperatieve ondernemingsvormen in de lift voor sommige activiteiten. Het kan onderzocht worden of ondernemers uit kansengroepen in bepaalde niches kunnen profiteren van deze vorm van samenwerking. De samenwerking van verschillende ondernemers-investeerders biedt immers een alternatief wanneer kredietverstrekking geen optie is en biedt schaalvoordelen naar inkoopbeleid en risicobeheer. Ook franchiseneming, vermeld onder 4.2, biedt een aantal specifieke mogelijkheden.

4.4.4 Kennis van financiële ondersteuningsmogelijkheden

De kennis van mogelijke subsidie- en financieringskanalen bij ondernemers uit kansengroepen is vaak onvoldoende en moet worden versterkt. Zo vraagt de commissie Diversiteit dat de mogelijkheden inzake ESF-financiering, oproepen ondernemerschap, loonkost-

²² Cf. onder meer de beslissing van de Europese raad van 25/3/2010; zie ook www.vleva.be

subsidie voor zelfstandigen met een arbeidshandicap, vermindering van registratierechten, Win-Win-lening ... bij de kansengroepen beter bekend worden gemaakt. Ook de KMO-portefeuille²³, een subsidiemaatregel waarbij werkgevers steun kunnen krijgen voor opleidingen en advies inzake ondernemen, innoveren en internationaliseren, dient bij ondernemers en kansengroepen beter bekend te worden gemaakt.

4.5. Ondersteuning van ondernemers uit kansengroepen tijdens de loopbaan

Ook na het opstarten van een eigen zaak is het belangrijk dat ondernemers uit kansengroepen op de juiste ondersteuning kunnen rekenen en hun loopbaan en zaak verder uit te bouwen. Daarom is het van belang dat er een voldoende ruim aanbod aan nazorg is (4.5.1), dat ondernemers uit kansengroepen werk maken van levenslang leren (4.5.2), dat ze een goede combinatie werk en privé kunnen realiseren (4.5.3), en dat er een gepast beleid is voor ondernemers uit kansengroepen bij overname en opvolging (4.5.4) en bij moeilijkheden (4.5.5).

4.5.1 Nazorg

Eén van de middelen om stopzettingen te voorkomen is het aanbieden van een goede nazorg na de opstart. Vandaag is het beleid inzake nazorg onvoldoende uitgebouwd. Het sinds kort gestarte ondernemerstraject 'Ondernemen werkt' van de VDAB probeert hier één jaar na de opstart van de zaak aan tegemoet te komen, maar mensen die hun zaak los van dit kanaal willen starten en niet-werkzoekenden vallen uit de boot. Ook de initiatieven van SYNTRA Vlaanderen inzake nazorg (begeleiding bij opstart en terugkomdagen) zijn waardevol en dienen verder te worden uitgebouwd met specifieke aandacht voor kansengroepen.

4.5.2 Levenslang leren

Ook tijdens hun loopbaan als zelfstandige is het belangrijk dat ondernemers uit kansengroepen blijven investeren in opleiding en vorming. Zoals reeds in 4.4.4 aan bod kwam kunnen onder meer de inzet van de KMO-portefeuille, de ESF-projecten en de oproepen ondernemerschap hiertoe bijdragen.

²³ De opvolger van de BEA-maatregel en de vroegere opleidings- en adviescheques.

4.5.3 Combinatie werk en privé

Uit de Vlaamse werkbaarheidsmonitor van Stichting Innovatie & Arbeid²⁴ blijkt onder meer dat de werk-privébalans en werkstress bij zelfstandigen belangrijke knelpunten zijn. De maatregelen die de overheid ter zake neemt, zoals de inzet van vliegende ondernemers (ondernemers die collega's vervangen wanneer er nood aan is), moeten ook mensen uit kansengroepen op evenredige wijze bereiken. Hierbij moet specifieke aandacht gaan naar mensen die omwille van een arbeidshandicap of ziekte combinatieproblemen ondervinden, en naar vrouwen en naar mensen met kinderen uit kansengroepen.

4.5.4 Ondersteuning bij overname en opvolging

Het beleid dat de Vlaamse overheid wil ontwikkelen om opvolgingen en/of overnames vlotter te laten verlopen, dient de aandacht van kansengroepen te worden uitgebouwd. Personen van allochtone afkomst hebben vandaag vaak onvoldoende kennis over de kanalen die er zijn om zicht te krijgen op mogelijke interessante overnames. Ook moeten allochtone ondernemers die hun bedrijf overlaten, meer informatie krijgen over de mogelijkheden die er zijn om een geschikte kandidaat-overnemer te vinden. De knowhow over dit thema dient actief verspreid te worden.

4.5.5 Ondernemers in moeilijkheden

Ook wanneer het misgaat, is ondersteuning belangrijk. Er zijn indicaties dat ondernemers van allochtone afkomst minder gebruik maken van begeleiding bij faillissementen. Het aanbod dat aan ondernemingen in moeilijkheden wordt geboden zoals ondersteuning en advies vanuit het Agentschap Ondernemen, het Sociaal Interventiefonds en initiatieven zoals Tussenstap van Zenito en Boeren op een Kruispunt van de Boerenbond zou dan ook bij ondernemers uit personen van allochtone afkomst in voldoende mate bekend moeten worden gemaakt. In het Werkgelegenheidsplan van 18 december 2009 werd de uitwerking van een maatpak voorzien voor gefailleerden die in de werkloosheid terechtkomen. In deze maatregelen dient aandacht uit te gaan naar gefailleerden uit kansengroepen.

Tot slot dient, zoals het Vlaams Regeerakkoord stipuleert, de problematiek van armoede bij zelfstandigen te worden aangepakt.

²⁴ Werkbaar werk bij zelfstandige ondernemers, augustus 2009.

4.6. Opvolging en evaluatie van het beleid

Vanuit de Vlaamse overheid dient men goed op te volgen of mensen uit kansengroepen voldoende worden bereikt bij de initiatieven inzake ondernemerschap. Ook dient te worden nagegaan of de dienstverlening voldoende kwalitatief en op maat is. Waar nodig dienen projecten en dienstverlening te worden bijgestuurd. Om deze evaluaties en bijsturingen mogelijk te maken is er nood aan goed zicht op de kenmerken van de betreffende doelgroepen. Zo is het belangrijk diepgaand onderzoek naar allochtoon ondernemerschap te stimuleren (profiel van de ondernemers en profiel van de ondernemingen). Daarnaast dient het Vlaamse en het lokale beleid naar ondernemers meer inspraak van de betrokken kansengroepen te organiseren. Het is belangrijk beleidsinitiatieven en projecten zoveel mogelijk te toetsen bij ondernemers uit de kansengroepen en bij zelforganisaties. Communicatiecampagnes dienen gebruik te maken van de communicatieketens van allochtone ondernemers.

Ten tweede moet ook de positie van ondernemers uit kansengroepen op de arbeidsmarkt nauwkeuriger worden opgevolgd. Over ondernemers uit personen van allochtone afkomst bestaan geen volledige cijfers. Zo levert de Europese Arbeidskrachtenenquête met betrekking tot ondernemerschap alleen gegevens op basis van geboorteland op. Voor de commissie Diversiteit is het evenwel belangrijk dat zo veel mogelijk de drie generaties van personen van allochtone afkomst, zoals vervat in de Vesoc-definitie (zie 2.2.1) in kaart worden gebracht. Hierbij is het belangrijk de tewerkstellingskansen voor de verschillende herkomstlanden worden opgevolgd, zowel buiten als binnen de EU 27. In de analyses dienen zoveel mogelijk opsplitsingen naar man/vrouw te worden gemaakt.

Ook administratieve databanken, waarin alle ondernemers vervat zitten, moeten zoveel mogelijk worden ontsloten²⁵. Wat de groep van personen van allochtone afkomst betreft, is het grote nadeel aan de administratieve gegevens die vandaag bestaan, dat ze meestal enkel toelaten om ondernemers op basis van hun nationaliteit op te delen. Hier moet bekeken worden of, via het kruisen met andere informatie zoals die van het rijksregister, ook gegevens over de vorige nationaliteit en eventueel de nationaliteit van de ouders en grootouders kunnen worden opgenomen. De VDAB bijvoorbeeld lukt er vandaag reeds in om voor de werkzoekenden niet alleen de huidige nationaliteit maar ook de nationaliteit bij geboorte mee te nemen.

²⁵ Zoals de VKBO, de verrijkte Kruispuntbank voor ondernemingen en de RSVZ, de Rijksdienst Sociale Zekerheid voor Zelfstandigen.

Bijlage

Tabel 1: Aantal zelfstandigen (15-64 jaar) volgens geboorteland in België en de Gewesten, 2008

(n)	geboren in				
	Totaal	België	buitenland	ander EU27	niet-EU27
Vlaams Gewest	342.660	316.980	25.670	14.680	10.990
Waals Gewest	160.600	138.620	21.980	12.390	9.590
Brussels Gewest	56.590	30.620	25.960	14.720	11.240
België	559.840	486.220	73.610	41.790	31.820

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie – EAK (Bewerking Departement WSE)

Tabel 2: Aandeel zelfstandigen (15-64 jaar) volgens geboorteland in België en de Gewesten, 2008

(%)	geboren in			
	België	buitenland	ander EU27	niet-EU27
Vlaams Gewest	92,5	7,5	57,2	42,8
Waals Gewest	86,3	13,7	56,4	43,6
Brussels Gewest	54,1	45,9	56,7	43,3
België	86,9	13,1	56,8	43,2

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie – EAK (Bewerking Departement WSE)

Tabel 3: Aandeel zelfstandigen in de totale bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) volgens geboorteland in België en de Gewesten, 2008

(%)	geboren in				
	Totaal	België	buitenland	ander EU27	niet-EU27
Vlaams Gewest	8,4	8,5	7,3	9,2	5,7
Waals Gewest	7,0	7,0	7,0	6,8	7,3
Brussels Gewest	8,0	7,8	8,2	13,3	5,5
België	7,9	8,0	7,5	9,2	6,0

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie – EAK (Bewerking Departement WSE)

Tabel 4: Evolutie aantal starters 2000-2008, Vlaams Gewest, absolute aantallen

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Belg	48.358	46.452	43.581	48.161	51.522	56082	60082	65712	65245
Ander EU 27	4.124	4.209	4.203	4.863	6.457	7.832	9.323	12.533	11.871
Niet EU 27	1.624	1.444	1.535	2.006	2.256	2.492	2.464	2.553	2.627
	54.106	52.105	49.319	55.030	60.235	66442	71931	80851	79797

Bron: RSVZ, bewerking door Minderhedenforum.

Tabel 5: Evolutie aantal starters 2000-2008, Vlaams Gewest, in procenten

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Belg	89,4	89,1	88,4	87,5	85,5	84,4	83,5	81,3	81,7
Ander EU 27	7,6	8,1	8,5	8,8	10,7	11,8	13,0	15,5	14,9
Niet EU 27	3,0	2,8	3,1	3,7	3,8	3,8	3,5	3,2	3,4
	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Bron: RSVZ, bewerking door Minderhedenforum.

Tabel 6: Evolutie aantal starters ten opzichte van 2003, in procenten, Vlaams Gewest

	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Belg	0	7	16	25	36	35
Ander EU 27	0	33	61	92	158	144
Niet EU 27	0	12	24	23	27	31

Bron: RSVZ, bewerking door Minderhedenforum.

Tabel 7: Beroepsactiviteiten naar statuut van de hoofdactiviteit en arbeidshandicap (Vlaams Gewest)

Beroepsstatuut van de Hoofdactiviteit	Arbeidshandicap / langdurige gezondheidsaandoening		Totaal
	Ja	Neen	
Private sector / Arbeider	10.0	90.0	100%
Private sector / Bediende	5.6	94.4	100%
Openbare sector / statutaire ambtenaar	10.0	90.0	100%
Openbare sector / contractueel	8.2	91.8	100%
Zelfstandige zonder personeel	5.7	94.3	100%
Zelfstandige met personeel	6.5	93.5	100%
Helper (medewerkend gezinslid zonder vergoeding)	9.9	90.1	100%
Totaal %	7.8	92.2	100%
Totaal Aantal	203 000	2 402 000	2 605 000

Bron : FOD Economie - Algemene Directie Statistiek – EAK, Eurostat LFS, 2007, 2^e kwartaal, Vlaams Gewest (bewerking Departement WSE, SVR).

Tabel 8: Verdeling aantal personen met ENTRE-spiegel in 2008 naar geslacht, afkomst en arbeidshandicap en uitstroom één jaar na afname van de test

	Gescreend met de ENTRE-spiegel	Aan de slag als zelfstandige één jaar na de test	Aan het werk één jaar na de test
Man	656 (57%)	80 (12%)	283 (43%)
Vrouw	497 (43%)	51 (10%)	217 (44%)
Totaal	1153 (100%)	131 (11%)	500 (43%)
Allochtoon	289 (25%)	16 (6%)	109 (38%)
Autochtoon	864 (75%)	115 (13%)	391 (45%)
Totaal	1153 (100%)	131 (11%)	500 (43%)
Met arbeidshand.	72 (6%)	1 (1,4%)	23 (32%)
Zonder arbeidshan.	1081 (94%)	130 (12%)	477 (44%)
Totaal	1153 (100%)	131 (11%)	500 (43%)

Bron: VDAB-studiedienst.

Tabel 9: Inschrijvingen bedrijfsbeheer bij de CVO's referteperiode 01/04/08 tem 31/03/09

Cursisten bedrijfsbeheer		
	Aantal	%
Inschrijvingen	3708	
Belgen	3359	90,59 %
Niet-Belgen	349	9,41 %
Nederlander	60	
Niet-Belg, niet Nederlander	289	7,79 %
Varia		
Gedetineerden	117	3,16 %
Mindervalide	37	1,00%
Asielzoeker	14	0,38 %

Bron: Vlaams ministerie van Onderwijs en Vorming

Tabel 10: Nationaliteit van de cursisten Ondernemersopleiding SYNTRA cursusjaar 2008-2009

Geslacht	LandGroepering	Cursisten
Man	Andere	234
	België	14.809
	EU10	47
	EU17	642
	Magreb-Turkije	110
	Totaal	15.842
Vrouw	Andere	241
	België	13.250
	EU10	83
	EU17	694
	Magreb-Turkije	43
	Totaal	14.310
Totaal		30.152

Bron: Syntra Vlaanderen.

Met dank aan het departement WSE, de VDAB, SYNTRA Vlaanderen en het Ministerie voor Onderwijs en Vorming voor het aanleveren van de cijfers.