

ADVIES VONKEN VOOR ONDERNEMERSCHAP POST COVID19



Eigen initiatief

Decretale opdracht SERV-decreet 7 mei 2004 art. 11 (overlegfunctie)

Goedkeuring 12 oktober 2020

Contactpersonen Tim Buyse

tbuyse@serv.be

02 209 01 23

Inhoud

Vooraf	4
1 Gezocht: ondernemer met goesting	5
1.1 Een ondernemende attitude	5
1.2 Sensibiliseren, inspireren en opportuniteiten detecteren	6
1.3 Focus op doelgroepen	9
2 Ondernemerschap benaderd vanuit de levenscyclus	16
2.1 (Pre-)starters	16
2.2 Maturiteit en doorgroei	16
2.3 Bedrijfsoverdrachten	17
2.4 Internationalisering	17
2.5 Cruciale randvoorwaarden voor duurzame doorgroei	18
3 Competenties als hoeksteen voor succes	20
4 Flankerend beleid	23
5 Een volwaardig, horizontaal beleidsprogramma	25
Geraadpleegde werken	26

Vooraf

De SERV vindt een doorgedreven aandacht voor ondernemerschap cruciaal aangezien ondernemerschap belangrijk is voor de sociaaleconomische ontwikkeling van Vlaanderen. Ondernemende mensen kunnen bijdragen aan zowel een sterke samenleving die in staat is mee te bewegen met de veranderingen in de maatschappij als aan een kenniseconomie die behoort tot de wereldtop. Startende, jonge bedrijven, doorgroeiers en ondernemende werknemers hebben een positieve invloed op de innovatiekracht, het concurrentievermogen, de economische groei, de werkgelegenheid en de sociale cohesie. Bovendien kan lokaal én internationaal ondernemerschap een wezenlijke bijdrage leveren in de transitie naar een duurzame, toekomstgerichte economie. Stimuleren van duurzaam ondernemerschap is ten slotte ook belangrijk voor het verankeren van de economische bedrijvigheid, toegevoegde waarde en werkgelegenheid in Vlaanderen. De recentste SBA Fact Sheet (2019) voor België toont aan dat België nog steeds ondermaats presteert op vlak van ondernemerschap.

In de strijd tegen COVID-19 hebben ondernemerschap, werknemerschap en creativiteit gekoppeld aan doorzettingsvermogen zich van hun beste kant laten zien. Heel wat Vlaamse bedrijven en hun werknemers vinden zichzelf opnieuw uit om het coronavirus te helpen bekampen. Ze schakelen hun mensen en machines in om schaarse goederen te produceren die potentieel levens kunnen redden. Maar daarnaast bereidt de bedrijfswereld tuit court zich actief voor op de post-COVID-19-periode, onder meer door de analyse te maken van de huidige bedrijfs-, productie- en organisatieprocessen en/of door aangepaste of nieuwe businessmodellen te bedenken. Dit moet het mogelijk maken tijdig en voorbereid in te spelen op de zich op termijn herstellende economie.

Mensen aanschouwen in deze crisis creatieve initiatieven met eigen ogen, hebben erover gelezen of gehoord. Het moet hen vertrouwen geven te weten dat ondernemerschap, werknemerschap en creativiteit ook in zeer penibele omstandigheden (blijven) opborrelen om acute uitdagingen aan te gaan. Meer nog, het kan hun vertrouwen een boost geven om zelf de stap naar ondernemerschap te durven zetten. Daarom is er meer dan ooit nood aan een sterk actieplan ondernemerschap.

COVID-19 moet volgens de SERV als trigger gebruikt worden om ondernemerschap en werknemerschap inclusief te benaderen met aandacht voor alle doelgroepen en economisch-maatschappelijke sectoren en dit doorheen de hele levenscyclus. Dit vereist het blijvend inzetten op een adequaat competentiebeleid voor ondernemers- en werknemersvaardigheden en een flankerend beleid in het kader van faillissementspreventie en preventief bedrijfsbeleid. Ondernemerschap betekent ook vertrouwd geraken met nieuwe businessmodellen zoals onder meer e-commerce. De vroegere en nog lopende informatie- en sensibiliseringscampagnes van de Vlaamse Regering moeten ertoe bijdragen dat ondernemers ook effectief de overstap naar nieuwe businessmodellen zetten.

De SERV zet in dit advies belangrijke handvaten uit voor de verdere opmaak van een volwaardig, horizontaal geïntegreerd actieplan en beleidsprogramma ondernemerschap. Dit actieplan moet inclusief ondernemerschap hoog in het vaandel dragen: iedereen – man en vrouw, jong en oud, met of zonder beperking en ongeacht de afkomst – die daartoe goesting heeft, moet de kans krijgen om zich in om het even welke economisch-maatschappelijke sector te ontplooien en te ontwikkelen als ondernemer. De SERV hanteert in dit advies, net zoals in het verleden, een brede invulling van de begrippen 'ondernemingszin' en 'ondernemerschap'.

Daarnaast moet dit advies rond ondernemerschap bekeken worden vanuit een breder verhaal rond competentiebeleid, loopbaantransities (werk-werk, werk(loosheid)-ondernemerschap, werkloosheid-werk) en duurzame inzetbaarheid. In dat kader zal de SERV in 2021 ook een traject afronden rond het bevorderen van werknemerschap, want ook voor werknemers is het belangrijk de noodzakelijke competenties (digital skills, leervermogen, creativiteit ...) op te bouwen om zich in de toekomst ten volle te kunnen ontplooien en in te schrijven in de maatschappij van de 21ste eeuw.

1 Gezocht: ondernemer met goesting

Ondernemen is een kwestie van cultuur. Ondanks duidelijke stappen op dit vlak, moet het Vlaamse ondernemers-DNA verder worden aangewakkerd en jongeren moeten vooral goesting krijgen om te starten met ondernemen. Een ondernemerscultuur wordt in eerste instantie opgebouwd via het onderwijs maar ook door het verbeteren van de perceptie over ondernemingen en ondernemers(chap) bij alle lagen van de bevolking. De Europese Commissie (2019) stelde in de laatste SBA Fact Sheet voor België dat bijkomende initiatieven nodig zijn om de ondernemerschapscultuur te versterken en het stigma op falen te verminderen.

1.1 Een ondernemende attitude

In de beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 stelt de minister dat ze burgers van alle leeftijden warm wil maken voor ondernemerschap als een gelijkwaardige keuze. Daarbij worden ondernemerschapstrajecten en ondernemerschapsopleidingen als belangrijke hefboomen gezien om het ondernemerschap aan te moedigen en te versterken, zowel bij werkzoekenden als bij werkenden.

De sociale partners onderschrijven deze ambitie. Jongeren moeten binnen alle onderwijsniveaus en studierichtingen warm gemaakt worden voor ondernemerschap. Het onderwijs dient evenwel breed vormend te zijn. De eindtermen moeten onderwijsdoelen formuleren op vlak van sociale en maatschappelijke competenties alsook op vlak van loopbaancompetenties, waaronder dus ondernemerschap en werknemerschap¹. Onderwijsdoelen op vlak van levenslang leren en functionele geletterdheid zijn voor de sociale partners fundamenteel, alsook een breed inzetbare technische en beroeps kennis (in arbeidsmarktgerichte opleidingen). Het onderwijs moet daarbij zowel ondernemingszin als ondernemerschapsvaardigheden bevorderen, maar ook jongeren bewust maken van hun toekomstmogelijkheden als ondernemer. Jongeren hebben dikwijls niet geleerd om en hoe te ondernemen. Het is daarom van belang om in de sleutelcompetenties 11. 'economische en financiële competenties' en 15. 'ontwikkeling van initiatief, ambitie, ondernemingszin en loopbaancompetenties', de elementaire competenties op te nemen die aan de basis liggen van het opstarten van een onderneming.

De SERV verwijst in dit kader naar zijn recent advies over de eindtermen 2^{de} en 3^{de} graad secundair onderwijs, dat gezamenlijk met de Vlaamse Onderwijsraad werd opgemaakt (SERV en Vlor, 2020). Ondernemingszin wordt daarin opgenomen als belangrijk onderdeel van toekomstgerichte onderwijsdoelen en dat voor alle jongeren, ook zij in de studierichtingen met dubbele of de arbeidsmarktfinaliteit. Voor hen is zelfstandig ondernemerschap vaak een loopbaandoel. Studenten en jongeren uit verschillende disciplines (technisch, economisch, juridisch ...) zouden mekaar ook meer moeten vinden zodat er bij starters van bij het begin een diverse set aan competenties aanwezig is. Universiteiten en hogescholen kunnen dit actief stimuleren (bv. via groepswerk).

Het actieplan ondernemend onderwijs werd gelanceerd in november 2015 en liep af in 2019. Met dit beleidskader streefde de Vlaamse Regering vier strategische doelen na:

- onderwijsinstellingen ontwikkelen een ondernemende cultuur en dragen die uit;
- ondernemingszin wordt gestimuleerd bij alle leerlingen, studenten en cursisten;
- alle leerlingen, studenten en cursisten hebben voeling met de brede wereld van het ondernemen;
- leerlingen, studenten en cursisten die dat wensen, krijgen de kans om via de eigen onderwijsinstelling ondernemerschapscompetenties te ontwikkelen.

¹ 'Werknemerschap houdt in dat men zichzelf kan positioneren op de arbeidsmarkt en loopbaancompetenties ontwikkelt, dat men zijn rechten en plichten kent, goede arbeidsattitudes kan ontplooiën, zich inschrijft in levenslang leren en zijn/haar vakmanschap onderhoudt door innovatiegerichtheid, creativiteit en verantwoordelijkheid als competenties te ontwikkelen.' (SERV, 2016)

De SERV meent dat het actieplan op basis van de uitgevoerde monitoring geëvalueerd moet worden en vervolgens omgezet in een nieuw plan waarin mogelijke doelstellingen kunnen zijn om (i) een groter aantal leerlingen en studenten een ondernemende attitude bij te brengen en (ii) meer studenten de nodige competenties voor ondernemerschap aan te leren. Binnen dit actieplan moet voldoende aandacht worden besteed aan 'inclusief ondernemerschap' zodat elke jongere, wat zijn of haar achtergrond ook is, kan worden aangemoedigd om zich op duurzaam ondernemerschap voor te bereiden. Idealiter wordt dit actieplan ingebed in een ruimer actieplan ondernemerschap.



De SERV wenst ook specifiek aandacht te vragen voor de leerkrachten en docenten. De meeste projecten die op het onderwijs gericht zijn, focussen namelijk op leerlingen uit de verschillende onderwijsniveaus of -richtingen. Nochtans zijn het de leerkrachten, directies en docenten die beslissen om al dan niet te investeren in de ondernemerscompetenties en de ondernemerszin van de leerlingen/studenten. Ook deze doelgroep moet overtuigd worden van de meerwaarde van ondernemerschap en zij moeten, bijvoorbeeld via 'train the trainer' programma's, de capaciteiten

aangeleerd krijgen om deze skills over te brengen. Ook het stimuleren van geven van onderwijs door ondernemers en praktijkstages, het creëren van ondernemende instellingen waaruit meer startende ondernemers kunnen voorkomen en het stimuleren van ondernemerschap onder leraren zelf, zijn blijvende actiepunten. Daarbij moet steeds aandacht zijn voor divers ondernemerschap.

De SERV verwijst in dit kader ook naar de in het regeerakkoord opgenomen engagementen om leerlingen in de laatste graad van het secundair onderwijs actief te informeren over het statuut van student-ondernemer en om gebruik te maken van de mogelijkheid om ook ondernemers en bedrijfsleiders als voordrachtgevers gastlessen te laten geven in het leerplichtonderwijs voor bepaalde opleidingsonderdelen.

1.2 Sensibiliseren, inspireren en opportuniteiten detecteren

De recente cijfers van het Steunpunt Economie en Ondernemen (Roelandt en Andries, 2020) tonen een stabiel en positief beeld van de maatschappelijke perceptie rond ondernemerschap in Vlaanderen. Meer dan de helft van alle Vlamingen beschouwde ondernemen in 2019 als een interessante carrièrekeuze met hoge status, en kent een ondernemer die de voorbije twee jaar een zaak heeft opgericht. Het vertrouwen in de eigen competenties om te ondernemen is de afgelopen jaren gestegen en ongeveer 40% van de Vlamingen ziet opportuniteiten om te ondernemen.

Toch is niet alles rozengeur en maneschijn. Zo blijft Vlaanderen ver achter buurland Nederland wat de maatschappelijke perceptie van ondernemerschap betreft. Niet minder 82%² van de Nederlanders ziet ondernemerschap als wenselijke carrièrekeuze (tegenover 56% van de Vlamingen). Tegelijk wordt bijna de helft (49%) van de Vlamingen anno 2019 tegengehouden door de angst om te falen. Dit cijfer is veel hoger dan in Frankrijk (33%), Nederland (27%), Duitsland (30%), Zweden (43%) of het Verenigd Koninkrijk (45%) en Luxemburg (46%) (Global Entrepreneurship Research Association, 2020).

Verder zien we dat onze economie en samenleving geconfronteerd worden met allerlei problemen en maatschappelijke uitdagingen, zowel op vlak van werkgelegenheid, armoede, onderwijs en integratie, milieu en klimaat ... De vele, en vooral complexe, problemen vereisen ondernemingen die via innovatie en technologische verandering een antwoord kunnen bieden op deze diverse maatschappelijke noden.

² Cijfer voor 2018.

Sociaal ondernemerschap

Sociale ondernemingen streven primair en nadrukkelijk een sociale doelstelling na. Dit doen ze door middel van een onderneming waarin ze dit sociale doel bestuurlijk verankeren (Europese Commissie, 2011; 2015). Sociaal ondernemerschap omschrijft het proces dat inzet op sociale verandering en het aanpakken van belangrijke maatschappelijke noden waarbij de maatschappelijke meerwaardeprimeert boven de financiële voordelen voor de ondernemer (Mair en Marti, 2006).

Het regeerakkoord schuift het sociaal ondernemerschap naar voor als (deel van de) oplossing voor de wachtlijsten in zorg, opvang en ondersteuning. In de beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 luidt het dat de Vlaamse Regering via sociaal ondernemerschap vernieuwende antwoorden zoekt op nieuwe maatschappelijke uitdagingen. Ze wil sociaal en maatschappelijk verantwoord ondernemerschap stimuleren, en dat door bruggen te bouwen tussen ondernemers, maatwerkbedrijven en lokale besturen. De Vlaamse Regering zal nagaan hoe ze sociaal en maatschappelijk verantwoord ondernemerschap gericht kan ondersteunen, complementair aan het bestaande ondersteuningsaanbod naar ondernemingen (vanuit o.a. VLAIO).

De SERV ziet sociaal ondernemerschap als hefboom voor duurzame groei en ontwikkeling, en de creatie van tewerkstelling. Vooralsnog is het voor de sociale partners onduidelijk wat de draagwijdte is van de in de beleidsnota opgenomen ambitie. De SERV kijkt daarom uit naar de concretisering van de in de beleidsnota geuite ambitie om het sociaal ondernemerschap verder op te waarderen en dit binnen een rechtszeker kader. Voor de SERV is het cruciaal dat ook het ondernemerschap binnen de sociale economie en andere social profitsectoren gestimuleerd wordt.

E-inclusief ondernemerschap

Digitalisering biedt ondernemers kansen om de productiviteit te verhogen, efficiënt en vernieuwend te ondernemen, niet alleen in producten, maar ook in processen en diensten. Dit gaat verder dan een leuk idee, want het kan helpen bij het compenseren van het arbeidstekort, opschaling, om de kwaliteit van het werk te verhogen en is broodnodig om de productiviteitsgroei opnieuw aan te zwengelen die momenteel dreigt te stagneren. Om internationaal te blijven meetellen en concurrentieel te blijven, is het dan ook een noodzaak. In Vlaanderen staat de digitalisering van veel producten, diensten en processen buiten een toplaag van enkele toonaangevende bedrijven en ambitieuze startups, veelal nog in zijn kinderschoenen. Vele kmo's, micro-ondernemingen en detailhandelaars hebben het moeilijk om aan te pikken en met deze snelle veranderingen om te gaan. Vanuit het beleid is extra aandacht nodig voor deze achterblijvende groep.

Voor veel ondernemers is het echter een (te) grote stap om deze kansen goed te benutten. Niet alle ondernemers zijn zich immers even bewust van het belang van digitalisering, even beslagen in het absorberen van digitale kennis en het integreren van digitale technologieën of hebben gewoonweg de digitale boot gemist wegens het te lang vasthouden aan klassieke processen en bedrijfsvoering. COVID-19 heeft de digitaliseringstrend bovendien versterkt en dreigt de kloof tussen digitale voorlopers en achterblijvers alleen maar te vergroten.

Aangezien de wereld verder digitaliseert en het internet of things in de toekomst een belangrijke groei zal kennen, is aandacht voor en kennis over cyberveiligheid tegelijkertijd een must. Zo niet, dreigt men als bedrijf zeer kwetsbaar te worden. Digitalisering en cyberveiligheid gaan dan ook hand in hand. Veel ondernemers zijn zich hier nog te weinig van bewust. Een aanval kan een zaak in falen doen gaan, niet zozeer om economische redenen, maar door het noodgedwongen stilleggen van alle processen. Een groot bedrijf met meer middelen achter de hand kan dit vaak, ondanks de grote economische schade, nog te boven komen, maar een klein bedrijf of micro-ondernemer niet, ook al was de zaak rendabel. Dit moet ten allen prijzen vermeden worden.

In elke ondernemingsopleiding zou er voortaan substantiële aandacht moeten zijn voor het aanleren van zowel algemene als specifieke digitale vaardigheden én cyberveiligheid. Het gaat daarbij niet alleen om de digitale vaardigheden op zich, maar ook om het leren zien van nieuwe

mogelijkheden en opportuniteiten. Open innovatie en digitalisering moeten vanzelfsprekend worden. In essentie betreft het een andere mindset bij de ondernemers die gezien de snelle digitale evoluties, levenslang leren als uitgangspunt zou moeten hebben. Succesvolle toekomstige ondernemers dienen wendbaar ('agile') te zijn omdat ze voortdurend zullen moeten inspelen op veranderingen bij de klant, de concurrentie, de internationale omgeving ... Digitaal ondernemen staat dus gelijk aan levenslang leren. Succesvolle start- en scale-ups hebben dit al begrepen en bouwen er hun succes op, maar de klassieke kmo's die nog steeds het gros van het Vlaamse bedrijfslandschap uitmaken, dienen een extra duw in de rug te krijgen.

Inzetten op digitale vaardigheden is echter niet voldoende. Vlaanderen moet daarnaast ook inzetten op een echt ecosysteem dat het digitaal ondernemerschap aanmoedigt. Een aantal omgevings- en ecosysteemvereisten zijn daarbij belangrijk. Zo somt de Joint Research Council (EU) in haar technisch verslag over 'The European Index of Digital Entrepreneurship Systems' van 2020 volgende determinerende systeemelementen op: (i) culturele en informele instituties, (ii) formele instituties, regelgeving en taxatie, (iii) marktomstandigheden, (iv) fysieke infrastructuur, (v) menselijk kapitaal, (vi) kennisopbouw en disseminatie, (vii) financiën en (viii) netwerking en ondersteuning. (Autio et al., 2020)

Ons land wordt daarbij als een volger ('follower') geklasseerd en scoort het zwakst op de aspecten 'formele instituties, regelgeving en taxatie'. Vlaanderen kan vooral recht- en onrechtstreeks verbeteringen aanbrengen aan de aspecten cultuur, fysieke infrastructuur (glasvezel, 5G ...), menselijk kapitaal, netwerking ... (cf. supra). Het brede omgevingskader voor digitaal ondernemerschap kan dus verbeterd worden en in het ecosysteem ontbreken "nog grotere, gevestigde digitale bedrijven waaraan jongere innovatieve groeiers zich kunnen optrekken, bijvoorbeeld d.m.v. het aangaan van strategische samenwerkingen" (VARIO, 2018, p. 24).

De aangekondigde digitale agenda van de Vlaamse Regering moet verder inspelen op de problematiek van e-inclusie en het goede voorbeeld geven door een sterke digitale interactie tussen overheid en ondernemers te realiseren. Zo moet de uitbouw van een digitale overheid prioritair inzetten op het zogenaamde burger- en ondernemersprofiel, eenmalige gegevensopvraging, data-uitwisseling en open data waarop ondernemers verder kunnen bouwen, het vlot kunnen indienen op overheidsopdrachten of aanvragen van vergunningen, subsidies of erkenningen via een digitaal loket (cf. www.vlaandereonderneemt.be). Vlaanderen boekt op deze vlakken vooruitgang, maar veel andere landen evolueren sneller. Een prioriteit op korte termijn (cf. ook de Europese 'Single Digital Gateway Regulation') is één digitale account voor burgers en ondernemers met een sterke en gebruiksvriendelijke backoffice die ervoor zorgt dat men steeds bij de juiste overheidsinstantie terecht komt, ongeacht het bestuursniveau (no-wrong-door principe) en zonder de noodzaak om zich steeds opnieuw te identificeren (single-sign-on principe).

Falen op weg naar succes

De angst om te falen is en blijft een belangrijke factor die als rem speelt op de ondernemingsgoesting van de Vlaming. Het is een misvatting dat gefailleerden hun faillissement meestal volledig aan zichzelf te danken hebben en dat externe factoren geen rol spelen. Ook het aantal frauduleuze faillissementen wordt systematisch overschat. In de analyse van de basiskennis bedrijfsbeheer als wettelijke drempel tot ondernemerschap, concludeert IDEA Consult (2017) dat de zelfperceptie van eigen vaardigheden een belangrijker rol speelt in startend ondernemerschap dan werkelijk opleidingsniveau of verworven competenties. Wellicht speelt een hoger opleidingsniveau juist ook mee bij een hoger bewustzijn van de risico's, zeker omdat hoger opgeleiden vaak ruime mogelijkheden op de arbeidsmarkt hebben die meer zekerheid bieden.

De Vlaamse overheid moet daarom verder inzetten op het verbeteren van de perceptie bij het brede publiek over ondernemers en ondernemerschap, en op het wegwerken van de misvattingen die aan de basis liggen van die stigmatisering. Falen mag geen schande zijn, maar een leermoment ('Failing Fast Forward'). Tegelijk moet evenwel correct geïnformeerd worden, ook over de uitdagingen en risico's van het ondernemen. Risico's goed inschatten is namelijk de

eerste stap om uit te groeien tot een succesvolle, gelukkige ondernemer. Het ondernemerschap is ook niet voor iedereen weggelegd.

Door blijvend in te zetten op gerichte initiatieven in de media, campagnes met getuigenissen van rolmodellen en inspirerende voorbeelden, kunnen Vlaamse succesverhalen en goede praktijken worden uitgedragen en een positieve attitude creëren, ook, en vooral, bij jongeren. Naast succesverhalen kunnen ook verhalen van het type 'vallen en weer opstaan' een bijdrage leveren om het taboe op falen te verminderen. Via het onderwijs, maar ook goed gekozen sensibiliseringscampagnes kan de overheid stigmatisering tegengaan en faillissementen uit de taboesfeer halen. Een volgehouden inzet op het verbeteren van het beeld van de Vlaming over ondernemers kan aldus een groter draagvlak creëren voor de ondernemerschapscultuur in Vlaanderen.

De beheersovereenkomst met de VRT kan benut worden om hieromtrent bindende afspraken te maken. Van groot belang daarbij is om wanneer rolmodellen naar voren worden geschoven ook (en vooral) niet-klassieke ondernemers in beeld te brengen, zoals vrouwelijke ondernemers of ondernemers met een etnisch diverse achtergrond (cf. infra) en dat het daarbij vooral gaat om geloofwaardige rolmodellen.

Niet onbelangrijk is dat deze cultuuromslag ook binnen de overheid verder wordt bewerkstelligd. Zo mogen evaluatiecriteria binnen het steuninstrumentarium geen afstraffing inhouden van ondernemerschap, het nemen van risico, en de onzekerheid die ermee gepaard gaat.



1.3 Focus op doelgroepen

Sommige groepen van (startende) ondernemers hebben te maken met specifieke knelpunten die het voeren van een succesvol bedrijf in de weg staan, en dit vanwege bijvoorbeeld hun leeftijd, sekse of etnische afkomst. Naast een focus op jongeren (cf. supra) moet ook blijvende aandacht gaan naar het potentieel bij andere specifieke bevolkingsgroepen. De beleidsnota Economie, Wetenschapsbeleid en Innovatie 2019-2024 meldt over dit aspect enkel dat VLAIO 'acties zal voeren naar doelgroepen die minder makkelijk de stap naar zelfstandig ondernemerschap zetten'.

Vrouwelijk ondernemerschap

Cijfers van het Steunpunt Economie en Ondernemen tonen aan dat vrouwen aanmerkelijk minder opportuniteiten zien om een onderneming te starten dan mannen (36% versus 45%), meer angst hebben om te falen (58% versus 43%), en hun ondernemerscompetenties ook lager inschatten: 62% van de mannen versus 39% van de vrouwen denkt over de nodige competenties te beschikken om een zaak te starten. (Roelandt, J. en Andries, P., 2020)

Hoewel het aantal vrouwelijke starters in absolute aantallen stijgt, staat het aandeel vrouwelijke starters op het laagste peil sinds 10 jaar tijd. Slechts één op de drie zelfstandigen die in ons land een eigen zaak opricht, is een vrouw (RSZV, 2019)³. Bovendien denkt 38% van de vrouwelijke zelfstandigen in hoofdberoep eraan om hun zelfstandige activiteit stop te zetten. Ander onderzoek inzake het oprichten van ondernemen (Terlien, 2017) toonde aan dat vrouwen vaker een vzw willen oprichten, maar dat net daar minder ondersteuning en begeleiding beschikbaar is. Specifiek voor vrouwen met een migratieachtergrond, toont Terlien (2017) een aantal belangrijke drempels aan, waaronder moeilijke toegang tot (zakelijke) netwerken, moeilijkheden met financiële resources, kennis en persoonlijke coaching, beperkte rolmodellen en zichzelf niet als ondernemer zien.

³ In het Vlaams Gewest bedroeg het aandeel vrouwelijke zelfstandigen in de bevolking in 2018 6%, het aandeel mannelijke zelfstandigen 11,7%.

Ook de techstart-up-wereld bijvoorbeeld blijft een mannenbastion. Bij 100 van de 116 kapitaalrondes in de tech- of biotechwereld die in 2018 werden doorgevoerd waren de stichtende leden enkel mannen. Bij StartIt@KBC bijvoorbeeld, de grootste startershub van ons land, werd sinds 2013 slechts 25% van de nog actieve groei-bedrijven opgericht door een vrouw. Ook is amper 28 procent van de teamleden bij start-ups een vrouw.

Er is dus nood aan een vrouwvriendelijke ondernemerscultuur en ondernemingszin in het onderwijs met aandacht voor de factoren die vrouwen belemmeren te ondernemen. Vrouwelijke ondernemers kunnen ondersteund worden via (al dan niet overheidsgesubsidieerde) netwerken (zoals Markant), media, vrouwelijke mentoren en rolmodellen en een betere combinatie van gezin en ondernemerschap. Gegeven de vaak verschillende studiekeuzes tussen mannen en vrouwen, moet gewaarborgd worden dat ondernemerschap als competentie sterk wordt gewaardeerd binnen alle studierichtingen, en niet enkel de wetenschappelijke, technische of economische opleidingen.

Personen met een arbeidshandicap

Aan de hand van een enquête bij 247 personen met een arbeidshandicap en 10 diepte-interviews schetste de Stichting Innovatie & Arbeid in 2018 een beeld van ondernemen met een arbeidshandicap. (Van Rampelberg, 2018)

Volgens dit onderzoek ervaart een grote meerderheid vrijheid en flexibiliteit (92%), voldoening (92%) en autonomie en onafhankelijkheid (91%) als een uitgesproken stimulans om te kiezen voor ondernemerschap. Ook het verwerven van een eigen inkomen (77%), het kiezen van de werkplek (77%) en bijdragen aan de maatschappij (73%) scoren hoog. Een grote meerderheid ziet ondernemerschap als een oplossing voor het gebrek aan kansen (79%) of ontevredenheid (72%) in loonarbeid.

Bij het kiezen voor ondernemerschap duiken echter ook moeilijkheden op. Voor de meesten (86%) vormt een gebrek aan financiële mogelijkheden een eerste drempel. Het financiële aspect is trouwens de vaakst genoemde reden om de eigen zaak stop te zetten. Voor velen (70%) is een gebrek aan voorspelbaarheid en zekerheid naar de toekomst (van hun handicap) een belemmerende factor. Een derde heikel punt (68%) is het vinden of krijgen van de goede informatie en begeleiding, vooral dan over regelgeving. Een grote meerderheid ziet het moeilijk verkrijgen van een verzekering (84%) en de vrees om de uitkering te verliezen (81%) als de drempels die sterkst gerelateerd zijn met hun arbeidshandicap.

In 2018 stelde de Commissie Diversiteit (2018b) 35 acties voor om te zorgen voor een kwalitatief ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap. Deze acties moeten leiden tot een betere toeleiding tot het ondernemerschap, een betere toegang voor startende ondernemers en ondersteuning doorheen de hele loopbaan als ondernemer. De SERV ondersteunt en herhaalt dit pleidooi voor aandacht voor kwalitatief ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap. Onderstaande kadertekst bevat de krachtlijnen van het advies uit 2018.

Wegwerken van de drempels voor ondernemers met een arbeidshandicap

Opdat er meer personen met een arbeidshandicap zouden ondernemen is het in de eerste plaats belangrijk om de toeleiding naar ondernemerschap te verbeteren en personen met een arbeidshandicap te stimuleren om de stap naar een zelfstandige activiteit te zetten. Dit dient wel te gebeuren vanuit een 'positieve keuze' en niet vanuit een aangevoelde noodzaak. Daarom vraagt de commissie om:

- Factoren die aanzetten tot een 'positieve keuze' voor ondernemerschap te versterken. Ze wil dit realiseren door:
 - In te zetten op de positieve aspecten van ondernemerschap voor personen met een arbeidshandicap. Zo dient bijvoorbeeld te worden onderzocht hoe de doelgroep meer gebruik kan maken van aangepaste werkuren.
 - Drempels om te kiezen voor ondernemerschap, o.a. op het vlak van informatie en begeleiding, weg te nemen. De commissie stelt hiertoe bijvoorbeeld één centraal aanspreekpunt rond ondernemerschap voor de doelgroep voor.
 - De ondernemingszin van jongeren met een arbeidshandicap reeds te stimuleren binnen onderwijs.
 - In te zetten op een positieve beeldvorming van ondernemerschap, ook bij de doelgroep zelf. Dit kan bijvoorbeeld aan de hand van 'good practices' of via een uitbreiding van initiatieven als de 'duoday'.
- De impact van pushfactoren ('negatieve keuze') te beperken. De commissie vraagt om:
 - In te zetten op een verbetering van de tewerkstellingskansen voor personen met een arbeidshandicap op de reguliere arbeidsmarkt en hierbij specifieke aandacht te hebben voor de kwaliteit en werkbaarheid van deze jobs.

Startende ondernemers met een arbeidshandicap worden vaak geconfronteerd met drempels, bezorgdheden en belemmeringen. Onderzoek toont aan dat deze drempels in sterke mate gelijklopen voor personen met en zonder arbeidshandicap, maar dat kenmerken gerelateerd aan een arbeidshandicap deze wel vaak versterken. De Commissie vraagt daarom om:

- Te werken aan een verbetering van de financieringsmogelijkheden en de toegankelijkheid van verzekeringen voor personen met een arbeidshandicap. Dit kan bijvoorbeeld door een startersvriendelijk aanbod uit te bouwen voor de doelgroep.
- De toegang tot informatie over en begeleiding naar hulp en ondersteuning te verbeteren. De commissie vraagt o.a. om een systeem van efficiënte doorverwijzing op te zetten naar de juiste informatie en om het bestaand aanbod op vlak van ondersteuning en begeleiding (zowel m.b.t. organisaties, tegemoetkomingen als trajecten) beter bekend en toegankelijk te maken voor de doelgroep.
- Zekerheid en voorspelbaarheid ten aanzien de toekomst te vergroten. Alle starters worden geconfronteerd met onzekerheid maar het hebben van een arbeidshandicap kan deze onzekerheid versterken, zeker indien het verloop van de handicap onduidelijk is. Dit vergroot voor deze groep de behoefte aan voorspelbaarheid ten aanzien van een aantal belangrijke aspecten van ondernemerschap, zoals bijvoorbeeld sociale bescherming, de voorwaarden m.b.t. BTOM's, e.d.
- Onzekerheid over de eigen ondernemerskwaliteiten aan te pakken. Volgens de Commissie kan dit o.a. door in te zetten op toegankelijke opleidingsmogelijkheden voor ondernemers met een arbeidshandicap en door de 'Entre-spiegel 2.0' verder te promoten bij de doelgroep als zinvol instrument om inzicht te verwerven in de eigen ondernemerscompetenties

Een aantal drempels waarmee ondernemers met een arbeidshandicap te maken krijgen hebben niet alleen een invloed bij de opstart van hun activiteit maar vragen ook in hun

verdere loopbaan als ondernemer om blijvende aandacht of komen pas na de opstartfase op hun pad.

Tot slot zijn er ook ondernemers die pas op een later moment in hun loopbaan een arbeidshandicap oplopen. De Commissie Diversiteit vraagt daarom dat:

- Ondernemers met een arbeidshandicap beroep kunnen doen op ondersteuning doorheen hun gehele loopbaan als ondernemer. Zo moet er voldoende aandacht zijn voor nazorg, levenslang leren, de combinatie werk en privé, nieuwe uitdagingen, moeilijkheden, overname, opvolging en eventueel stopzetting. De commissie vraagt dat organisaties die zich richten op het ondersteunen van ondernemers met een arbeidshandicap specifiek inzetten op blijvende ondersteuning.
- Aanpassingen in de omgeving mogelijk gemaakt worden. De omgeving waarin personen met een arbeidshandicap ondernemen blijkt vaak onvoldoende aangepast aan de handicap, waardoor o.a. mobiliteit en communicatie regelmatig een probleem vormen. De commissie vraagt daarom onderzoek naar de mogelijke bijdrage van technologische innovaties aan kwalitatief ondernemerschap bij de doelgroep. Verder stelt zij voor dat goede praktijken hieromtrent worden verzameld en verspreid.
- Er duidelijkheid komt over de opties na (noodzakelijke) stopzetting van de zelfstandige activiteit. De commissie vraagt dat er wordt ingezet op een betere bekendmaking van de huidige regelgeving rond overgangen van een uitkeringsstelsel of loonarbeid naar ondernemerschap, alsook over terugkeermogelijkheden. Daarnaast pleit zij voor bijkomend onderzoek naar de bestaande knelpunten die deze overgangen bemoeilijken.

Om ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap te faciliteren vindt de commissie het belangrijk dat er ook wordt ingezet op overleg en afstemming met andere beleidsdomeinen die betrekking hebben op een aantal belangrijke randvoorwaarden rond ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap, bijvoorbeeld rond toegankelijke en flexibele kinderopvang, persoonlijke assistentie e.d. Een goed flankerend beleid kan drempelverlagend werken.

Tot slot vindt de commissie het belangrijk dat de Vlaamse overheid verder werk maakt van onderzoek en regelmatige monitoring en dat dit gebruikt wordt als basis voor (evaluatie en eventuele bijsturing van) het gevoerde beleid.

Bron: Commissie Diversiteit (2018b)

Personen met een migratieachtergrond

Op basis van cijfers van de Vlaamse Herkomstmonitor 2015 blijkt dat het aantal zelfstandige ondernemers met een migratieachtergrond (de persoon zelf en/of één of beide ouders zijn buiten EU geboren) tussen 2010 en 2015 is toegenomen met 33%. Voor personen met een niet-Belgische Europese herkomst was de stijging 16,5%. Ondernemerschap steeg relatief sterker bij personen van de tweede generatie (+42%, +1.600) in vergelijking met de eerste generatie (+30,5%, +4.100). Cijfers voor België (FOD Economie, 2019) tonen dat in de horeca-, bouw- en transportberoepen nog steeds een groot en stijgend aantal zelfstandigen van vreemde origine (persoon zelf of één van de ouders heeft een vreemde nationaliteit of is met een vreemde nationaliteit geboren) actief zijn. Tegelijk kent het aantal zelfstandigen van vreemde origine een aanzienlijke toename in de vrije en intellectuele beroepen en in de dienstensector. Kwalitatief onderzoek (Lens, Michielsen, Timmermans & Zanoni, 2015) leert dat personen met een migratieachtergrond in Vlaanderen de laatste jaren anders zaken zijn gaan doen waarbij ze zich niet alleen op andere sectoren richten maar dit ook doen met een 'scherpere businessmentaliteit'. Specifiek voor vluchtelingen bleek uit het CAREERS-onderzoek over de sociaaleconomische positie van asielzoekers in België tussen 2001 en 2010 (en die in 2010 nog steeds in het land verbleven) dat een zeer beperkt aantal asielzoekers actief worden via zelfstandig ondernemerschap.

De uitstroom uit ondernemerschap is groter bij personen met een migratieachtergrond (OECD, 2010b) maar verschilt niet sterk ten aanzien van personen met een Belgische herkomst (Lens, 2019). Na 5 jaar is 53% van de personen geboren in België nog actief als ondernemer, terwijl dat 50% is voor personen geboren in een ander EU-land en 45% voor personen geboren in een niet-EU-land. Maar waar personen geboren in België vaker uitstromen naar werk, stromen personen met een migratieachtergrond vaker uit naar werkloosheid (personen geboren in een niet-EU-land) en inactiviteit (personen geboren in EU- en niet-EU-land). De zwakkere arbeidsgeschiedenis van personen met een migratieachtergrond geeft daarvoor de belangrijkste verklaring: personen met een migratieachtergrond stromen vaker in ondernemerschap vanuit werkloosheid of inactiviteit en doen dit vaak met minder episodes in werk en industriespecifieke jobs. Het duurzaam verbeteren van de algemene arbeidsmarktparticipatie van personen met een migratieachtergrond vormt dan ook een belangrijke basis voor het stimuleren van duurzaam ondernemerschap bij deze groep.

Voor personen met een migratieachtergrond zijn er nog steeds een aantal belangrijke hinderpalen, zoals problemen met de erkenning van diploma's en competenties, kennis van de Nederlandse taal voor nieuwkomers en discriminatie. Daarnaast spelen drempels naar ondernemerschap, zoals onvoldoende toegang tot financiering, voor hen ook sterk. Tegelijkertijd zijn er ook specifieke opportuniteiten. Zo moet er worden ingezet op het beter benutten van marktkansen voor ondernemers met een migratieachtergrond. Interculturele competenties, bijvoorbeeld, kunnen op heel wat terreinen een concurrentievoordeel opleveren, zoals internationale handel, communicatie en toerisme. Ook kunnen personen met een migratieachtergrond in het kader van bedrijfsoverdrachten een belangrijke potentiële koper zijn. In recent onderzoek (Bonne, 2019) uitten meisjes met een migratieachtergrond meer positieve redenen om voor een eigen zaak te gaan dan hindernissen om het niet te doen. Ze verwijzen onder meer naar socio-economische vooruitgang, financiële onafhankelijkheid, sociale erkenning (door ouders, familie, maatschappij), marktopportuniteiten, zelfvertrouwen opkrikken, discriminatie op de arbeidsmarkt aanvechten en jobopportuniteiten voor anderen creëren, rolmodel zijn en iets terug doen voor de maatschappij.

Voor een doeltreffend beleid inzake ondernemerschap en diversiteit is een goede en systematische monitoring belangrijk. Momenteel zijn er nog beperkt en eerder fragmentarisch cijfers beschikbaar. Recent zette de FOD Economie (2019), op basis van de socio-economische monitoring, de eerste stappen om gegevens voor 2008-2015 in kaart te brengen. Dit is een belangrijke eerste stap waar verder op moet worden gebouwd. Een dergelijke monitoring impliceert ook een monitoring van het bereik van deze groep in bestaande initiatieven gericht op het ondersteunen van (startende) ondernemers, zoals SYNTRA-trajecten, Maak werk van je zaak en Starterslabo.

Duurzaam ondernemerschap stimuleren voor deze groep vereist dat instanties die diensten verlenen aan (pre)starters en ondernemers, zoals VLAIO, de ondernemersloketten, de ondernemingsorganisaties en de lokale en provinciale diensten, inzetten op toegankelijkheid voor ondernemers met een migratieachtergrond. De verdere uitbouw van zelforganisaties van ondernemers met een migratieachtergrond kunnen hier ook een rol in spelen. Hun samenwerking met reguliere ondernemingsorganisaties kan daar enkel toe bijdragen. Onthaalbureaus en VDAB kunnen ook de groep van inburgeraars met ondernemingsperspectief die worden bereikt nog uitbreiden. In elk inburgeringstraject dient aandacht besteed te worden aan de arbeidsmarkt in brede zin. Dit omvat niet enkel het belang van werk en hoe je aan werk geraakt, maar ook de eventuele keuze voor ondernemerschap.

Personen met een migratieachtergrond hebben nood aan het wegwerken van onnodige praktische drempels. Zo moeten buitenlandse kwalificaties, elders verworven competenties en beroepservaring beter worden gevaloriseerd bij de toegang tot het ondernemerschap en bij de erkenningsprocedures voor buitenlandse diploma's. Beschikken over een starterskapitaal is ook voor ondernemers met een migratieachtergrond een belangrijke drempel. Zij hebben nood aan een betere toegankelijkheid van waarborgregelingen en kredietverstrekkingen. Tegelijkertijd moeten kredietverstrekkers klaarheid scheppen en duidelijke informatie geven over de criteria voor kredietverstrekking en kan de overheid onderzoek laten uitvoeren naar mogelijke discriminatie, bewust dan wel onbewust, door kredietverstrekkers en andere oorzaken van moeilijke financiering.

Tot slot kan er gewerkt worden aan het verlagen van sociale drempels, waaronder het uitbouwen van een sterk netwerk en positieve en geloofwaardige rolmodellen.



Intrapreneurs

Ondernemend gedrag kan zich niet enkel manifesteren als het opstarten van nieuwe ondernemingen, maar ook als 'intrapreneurship', i.e. het initiëren van nieuwe activiteiten als werknemer van een gevestigde onderneming. Intrapreneurship verwijst naar de ondernemende werknemer die een belangrijke rol kan spelen in innovatie en transitie. Intrapreneurship draagt bij tot het bevorderen van ondernemerschap, het ondernemend zijn van werknemers binnen de eigen onderneming, het onderhouden van vakmanschap door het ontwikkelen van innovatiegerichtheid, creativiteit en verantwoordelijkheid. Intrapreneurship komt tweemaal zoveel voor in landen met hoge inkomsten dan in landen met lage inkomsten, en landen met lage ondernemerschapsactiviteiten – zoals België in het verleden – vertonen typisch meer intrapreneurship (Bosma et al., 2011).

Ook vanop de werkvloer kunnen namelijk innovatieve ideeën of bedrijfsprocessen ontstaan. Bovendien hebben bedrijven baat bij medewerkers die zich betrokken voelen bij de organisatie. Concurrentieversterking en competentieversteviging gaan hand in hand.

Intrapreneurship stimuleren is belangrijk omdat intrapreneurs vaker de intentie hebben om ooit een eigen bedrijf op te starten dan andere werknemers (Bosma et al., 2011). Verschillende factoren beïnvloeden de overstap van intrapreneurship naar ondernemerschap. Daarbij hebben zowel variabelen die het ondernemerschapspotentieel beïnvloeden (i.e. de gepercipieerde wenselijkheid en haalbaarheid om ondernemer te worden en de neiging om hiernaar te handelen) als employee turnover variabelen (i.e. jobtevredenheid, job embeddedness en de gepercipieerde alternatieven als werknemer) een directe impact op de beslissing van een intrapreneur om een eigen zaak op te starten. (Andries en Roelandt, 2018)

Bestaande bedrijven en organisaties moeten aangezet worden tot meer intrapreneurship en het volledig benutten van het aanwezige potentieel. Niet alleen onderzoek en ontwikkeling verdienen aanmoediging, elk individu kan bijdragen tot een beter presterende organisatie. Ook dit bewustzijn kan verspreid worden via het onderwijs. De verspreiding van best practices rond intrapreneurship kunnen ook resulteren in meer bewustzijn en kennis op dit vlak. (Meuleman et al., 2012)

Transitie werkloosheid - ondernemerschap

Tot slot moet ook voor werkzoekenden de optie van ondernemerschap als carrièrekeuze sterker op de voorgrond geplaatst worden. De wens van werkzoekenden om ondernemer te worden, is gestegen van 1,6% naar 1,9% terwijl dit percentage voor het EU-gemiddelde gedaald is van 2,6% naar 2,2%. Dat laatste wordt bovendien sterk vertekend door uitschieters Roemenië (11%) en Luxemburg (12%). In alle andere lidstaten ligt het gemiddelde onder de 4%. (OECD, 2017)

In het akkoord 'Iedereen aan Boord' (SERV, 2019c) gaven de sociale partners aan dat de stap naar ondernemerschap verder moet worden aangemoedigd. Zowel transities van werk (als werknemer) naar werk (als ondernemer) als van werkloosheid naar werk (als ondernemer) moeten worden gestimuleerd. De bemiddelingsdiensten en andere instanties (o.a. RIZIV) moeten hier actief op inzetten. Zij moeten de stap naar ondernemerschap als een mogelijke loopbaanpiste onder de aandacht brengen van de betrokkenen en hen hierover zelf informeren of/ten op weg helpen. Bij bemiddeling en begeleiding kan deze optie bijvoorbeeld standaard onder de aandacht gebracht worden. Werklozen moeten ook meer bekend gemaakt worden met de bestaande steunmogelijkheden (springplank naar zelfstandige, vrijstelling van beschikbaarheid bij opleiding tot zelfstandig beroep, behoud van recht op werkloosheidsuitkeringen, transitiepremie) binnen de verscheidene overheidsniveaus.

De Vlaamse Regering stelt in de beleidsnota Werk en Sociale Economie 2019-2024 de toeleiding (van werkzoekenden) naar ondernemerschap te willen herbekijken, met name of de verschillende maatregelen uit het brede landschap van ondernemersbegeleiding (activiteitscoöperaties, maak werk van je zaak, START, transitiepremie zelfstandig en zelfsturend ondernemen, vluchtelingen en ondernemerschap, arbeidsbeperking en ondernemerschap ...) kunnen worden geoptimaliseerd om beter in te spelen op de noden en drempels die (kwetsbare) kandidaat-ondernemers ervaren. De sociale partners geven aan dat overleg op dit vlak wenselijk is, met name over de leeftijdsgrens en doelgroep van de maatregelen.

In navolging van zijn advies uit 2018, vraagt de SERV dat op basis van internationaal onderzoek (cf. OECD, 2016 en 2017) wordt nagegaan of en hoe de transitiepremie in het kader van ondernemerschap ook voor andere doelgroepen kan worden ingezet (50-plussers, jongeren, personen met een migratieachtergrond, laaggeschoolden, personen met een arbeidshandicap en langdurig werkzoekenden. (SERV, 2018)

2 Ondernemerschap benaderd vanuit de levenscyclus

De SERV schaart zich achter de levenscyclusbenadering die door de vorige Vlaamse Regering werd uitgerold. Daarbij worden ondernemers begeleid vanaf het latente ondernemerschap over de fase van opstart tot maturiteit, groei en periodes van moeilijkheden (opvolging, overname en ondernemingen in moeilijkheden). Elk kantelpunt en elke levensfase van een onderneming krijgt zo gepaste begeleiding en ondersteuning.

2.1 (Pre-)starters

Starters, ook in bijberoep⁴, zorgen in belangrijke mate voor dynamiek in de economie. Blijvend inzetten op het stimuleren van het opstarten van een bedrijf, ondernemingszin en goesting blijft dan ook van belang. Maar een goed idee en véél goesting is niet voldoende. Daarnaast is bij de start van een onderneming ook nood aan visie, strategie, ambitie, een goede uitvoering en discipline. Een idee moet namelijk niet enkel wenselijk, maar ook technisch haalbaar en economisch leefbaar zijn.

Vanuit de overheid moet blijvende aandacht gaan naar coaching, advies en begeleiding van startende ondernemingen. Via netwerken, opleiding, matchmaking met ervaren ondernemers, klankbordsessies en begeleidingstrajecten kunnen 'goede ideeën' omgezet worden in duurzaam ondernemerschap.

Ook moet blijvend ingezet worden op begeleidingstrajecten in de prestartersfase aangezien zij in het verleden hun meerwaarde hebben bewezen, namelijk bij het opbouwen van een zakelijk netwerk, het ontwikkelen van sterkere ondernemersvaardigheden en het uitwerken van een degelijk businessplan. Ook de financieringsmogelijkheden voor starters moet een continu aandachtspunt blijven.

2.2 Maturiteit en doorgroei

Het ondernemerslandschap is divers. Starters, ondernemers met groei- en exportambities, lokale ondernemers, gevestigde ondernemingen, sociale ondernemers ... allen spelen ze hun belangrijke rol binnen het Vlaamse ondernemerschap.

Een toename van het aantal starters is één zaak, zorgen dat die starters ook voldoende sterk zijn om te overleven en door te groeien, ook internationaal, is een andere zaak. Niet alleen de effectieve opstart van een onderneming, maar ook de daaropvolgende fases zijn cruciaal, in eerste instantie om te overleven, maar ook om door te groeien. Doorgroei blijft dus belangrijk: binnenlandse en/of internationale doorgroei van ondernemingen, met behoud van hun beslissingscentrum in Vlaanderen, bevordert de ontwikkeling in eigen regio van strategische ondernemersvaardigheden, economische activiteit en werkgelegenheid.

Voldoende acties moeten daarom gericht zijn op het faciliteren van de groei van starters, aangezien groeiende starters een belangrijke motor zijn voor de economie.

Een continue monitoring van knelpunten die ambitieuze ondernemingen tegenkomen op hun groeipad moet de basis vormen voor een gerichte, selectieve en intensieve begeleiding van beloftevolle bedrijven. Dit kan via aandacht voor nieuwe trends, businessmodellen, innovatieve financiering, coaching- en adviestrajecten. Mentoring, coaching en netwerkvorming helpen groeiende ondernemers om in een vroege fase groeipijnen aan te pakken. Ambitieuze startups en scale-ups kunnen vanuit de overheid ook ondersteund worden via de aankoop van diensten en producten, waarbij de Vlaamse Overheid als referentieklant optreedt.

⁴ De SERV merkt op dat het aantal zelfstandigen in bijberoep de laatste jaren sterker is toegenomen dan het aantal zelfstandigen in hoofdberoep (tussen 2013 en 2017 met 12% voor zelfstandigen in bijberoep t.o.v. 7% voor zelfstandigen in hoofdberoep). Daarenboven blijken vrouwen een relatief groter aandeel uit te maken van de zelfstandigen in bijberoep (40%) dan in het totaal aantal zelfstandigen (34%).

2.3 Bedrijfsoverdrachten

Bijzonder gelinkt aan mature of oudere bedrijven is de problematiek van bedrijfsoverdrachten, waarnaar de nodige beleidsaandacht moet uitgaan. Een bedrijfsoverdracht is complex en vergt een tijdige en grondige voorbereiding. De diverse fasen van een bedrijfsoverdracht tonen aan dat bedrijfsoverdrachten complexe processen zijn, waarbij tal van barrières moeten overwonnen worden. Een tijdige voorbereiding is cruciaal om de kans op succes te vergroten. De overheid moet hierover informeren, sensibiliseren en faciliteren. De overheid kan er door sensibilisering en een adequaat flankerend beleid toe bijdragen dat meer bedrijfsoverdrachten een succesvol verloop kennen. Daartoe dienen zoveel mogelijk knelpunten en barrières, die het overdrachtsproces belemmeren, te worden geëlimineerd. De door VLAIO georganiseerde Week van de bedrijfsoverdracht is in dit kader een goed initiatief.

Daarnaast moet ook worden ingezet op duurzame loopbanen voor zelfstandigen en ondernemers, waardoor iedereen aan boord kan blijven tot de pensioenleeftijd. Werkbaar werk, met aandacht voor preventie en welzijn op het werk, staat voorop. Via opleiding, herscholing en transitie kan ook de ondernemer geholpen worden tijdig een andere weg in te slaan om de loopbaan, in het geval van moeilijke arbeidsomstandigheden, langer vol te houden.

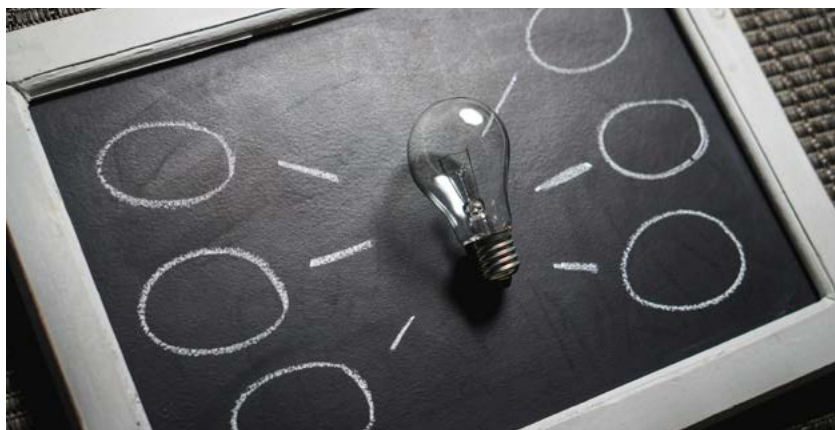
2.4 Internationalisering

Wetenschappelijk onderzoek geeft aan dat ondernemingen die zich internationaal richten en aandacht hebben voor export een hogere groeikans hebben. De SERV vraagt daarom blijvende inspanningen tot het verminderen van de drempels tot internationalisering waarmee Vlaamse ondernemingen, starters en freelancers geconfronteerd worden. Het regeerakkoord lijkt hier alvast op in te spelen.

Niet enkel de exportoriëntatie van de Vlaamse ondernemingen moet vergroot worden, maar ook het belang van de 'micronationals' of 'born globals' mag niet onderschat worden. Deze relatief kleine dienstbedrijven die toch zeer internationaal actief zijn, bevinden zich vooral binnen de sectoren telecommunicatie, informatica of technische diensten, zijn erg vernieuwend en kunnen internationaal het verschil maken.

In Vlaanderen speelt FIT een belangrijke rol inzake exportpromotie. FIT zou een actievere rol kunnen opnemen bij het opstarten van buitenlandse vestigingen en bij de ondersteuning van ondernemingen in hun internationale activiteiten en uitbouw van een netwerk. Zo creëerde FIT recent het platform veroverdewereld.be waarop ondernemers met internationale blik een overzicht krijgen van business trips, events en exportopportunities. Succesvolle internationalisering heeft evenwel nood aan een holistische benadering vanuit het beleid, waarbij niet enkel gekeken wordt naar het ontwikkelen van internationale verkoopkanalen, maar ook naar het vinden van internationale partners voor financiering, cocreatie en innovatie. Om zo'n geïntegreerde aanpak te realiseren zal een verdere goede samenwerking tussen VLAIO en FIT cruciaal zijn.

Bij de komende Brexit bijvoorbeeld, die hopelijk zo bedrijfsvriendelijk mogelijk verloopt, zouden Vlaamse ondernemingen optimaal ondersteund moeten worden in hun internationale activiteiten.



2.5 Cruciale randvoorwaarden voor duurzame doorgroei

Om succesvol te kunnen ondernemen, moeten enkele cruciale randvoorwaarden vervuld worden, zoals een vlotte toegang tot kapitaal en talent, een professioneel netwerk en uitgebreide mogelijkheden tot samenwerking.

Kapitaal

Ondernemingen ervaren minder kredietbelemmeringen dan vroeger: de weigeringsgraad van kredietaanvragen van het eerste trimester van 2019 lag - in vergelijking met alle eerste trimesters - op het laagste niveau sinds de start van de metingen door Febelfin in 2009. De ondernemingen lenen, gedreven door het soepele monetaire beleid, ook aan zeer gunstige tarieven. Toch blijft de mismatch tussen de behoefte aan en het aanbod van kapitaal een pijnpunt in Vlaanderen. Er zijn voldoende startkapitaalinstrumenten in Vlaanderen, maar er is nood aan verhoogde aandacht voor start-ups die doorlopend behoefte hebben aan kapitaal om door te groeien. De vorige Vlaamse Regering riep de nieuwe startlening in het leven en vervulde het instrumentarium van Participatiemaatschappij Vlaanderen (o.a. de succesvolle win-winlening en de waarborgregeling).

Jonge, snelgroeiende ondernemingen blijken voor hun financiering relatief weinig beroep te doen op eigen vermogen en doen in hogere mate beroep op kortetermijnschulden ter financiering van hun ontwikkeling (NBB, 2017). Innovatieve ideeën en (bedrijfs)modellen, denk bijvoorbeeld aan productdienstcombinaties (SERV, 2019b, p. 29), doen vaker beroep op risicovolle financiering, omwille van de grotere onzekerheid en het duidelijkere risicoprofiel. Ook gazellen hebben van nature een duidelijker risicoprofiel, investeren doorgaans vaker in immateriële activa, die minder makkelijk als onderpand ingezet kunnen worden, wat hun toegang tot bankkrediet beperkt. De toegang tot groeikapitaal is een blijvende randvoorwaarde tot opschaling en doorgroei, zeker in crisistijden.

De financieringswijze van jonge innoverende ondernemingen moet afgestemd zijn op hun risicoprofiel. Een recente enquête bij Belgische groeiondernemingen (CRB, 2019) toont aan dat groeiers vooral geremd worden door een gebrek aan personeel met gepaste competenties en minder door financieringsbeperkingen. Wel blijken hogegroeiondernemingen (HGO) meer problemen met financiering te rapporteren dan andere groeiondernemingen. HGO's gaan meer op zoek naar externe financiering en kijken ook meer naar alternatieve financieringsvorming. De zoektocht naar risicokapitaal (via crowdfunding, professionele risicokapitaalverstrekkers of business angels) bij HGO's blijft volgens de enquête evenwel beperkt. De SERV meent dat naar de toekomst andere dan de klassieke financieringskanalen belangrijk zullen worden. Het blijft van belang om continu te monitoren welke bijkomende bronnen van financieringskapitaal op maat van doorgroeiondernemingen kunnen aangeboord worden en daarbij meteen aandacht te hebben voor de toegankelijkheid ervan voor de diverse groep van potentiële ondernemers. Een gebrekkige vertrouwdheid van ondernemers met alternatieve financieringsinstrumenten en een gefragmenteerde financiële markt (Laveren, 2016) zouden daarbij een knelpunt vormen. Verschillende overheidsinstrumenten kunnen bedrijven meer toegang verschaffen tot financiering maar deze worden erg weinig gebruikt. Redenen hiervoor zijn o.a. dat deze instrumenten weinig bekend zijn en als weinig relevant worden gepercipieerd.

De beleidsnota Economie, Wetenschapsbeleid en Innovatie 2019-2024 erkent terecht de belangrijke en specifieke rol van de verschillende Vlaamse investeringsvehikels. De SERV benadrukt het belang van een efficiënte aanwending van het bestaande economische overheidsinstrumentarium met maximale oog voor stroomlijning en aandacht voor verschillende doelgroepen. Bovendien is er zeker ruimte tot verbetering bij het vergroten van de financiële kennis bij ondernemingen en hun awareness over het bestaan van financieringsinstrumenten. Zo blijkt dat de bekendheid onder Vlamingen die bezig zijn een zaak op te starten of die een eigen onderneming leiden die minder dan 3,5 jaar oud is, nog steeds beperkt is (Roelandt en Andries, 2020). De kennis van maatregelen varieert sterk en is eerder laag voor de subsidiedatabank (26%) en de subsidies van FIT (31%) en het hoogst voor de VLAIO-subsidies voor innoveren, investeren, opleiding en advies (63%).

Talent

De strijd om talent woedt, zeker in de huidige situatie van arbeidsmarktkrapte, erg hevig. Er moet daarom bekeken worden hoe ondernemingen in het algemeen, en start-ups en scale-ups in het bijzonder, geholpen kunnen worden om snel talentvolle medewerkers aan te trekken én te behouden, en zich te onderscheiden van de grote economische spelers. Ook het aantrekken van internationaal (top)talent is een prioriteit.

De sociale partners onderschrijven nog steeds het immigratiemodel gebaseerd op de concentrische cirkels waarbij eerst in Vlaanderen, vervolgens in België en daarna in de Europese Economische Ruimte en dan buiten de Europese Economische Ruimte wordt gezocht naar geschikte werknemers om vacatures in Vlaanderen in te vullen. De kwalitatieve mismatch blijft zonder twijfel ook in de toekomst een probleem waarbij economische migratie een deel van de oplossing is. Voor de sociale partners blijft het van groot belang dat Vlaanderen een aantrekkelijke regio blijft voor talenten wereldwijd. Deze talenten creëren de welvaart die de huidige relance voortstuwt en betalen de bijdragen die de sociale zekerheid schragen. Daarbij is een internationaal competitieve en innovatieve aanpak van belang waarbij de klant (zowel werknemer als werkgever) centraal staat. (Adviescommissie Economische Migratie, 2020)

Netwerk

Netwerking is, zeker voor startende en nieuwe ondernemingen, van cruciaal belang, omdat zij (nog) niet over een reputatie of alle kennis over het beheer van een onderneming beschikken. Een netwerk van personen of organisaties die de ondernemer informeren, ondersteunen en stimuleren bij het functioneren wordt dan van grote toegevoegde waarde. Het vormen, behouden en uitbreiden van een (lokaal) netwerk zal dus in grote mate de initiële levensloop van de onderneming bepalen. Zelfs het solo ondernemerschap als zelfstandige betekent niet dat je er in alles alleen voor staat. Een professioneel netwerk is een terugvalbasis voor de bedrijfsvoering en moet aangepast zijn aan de specifieke belangstelling en noden van de zelfstandigen in kwestie. Een netwerk kan een onderneming helpen met de manier van werken en organiseren, de vaktechnische competenties, het management en beheer van de onderneming of met inhoudelijke of sociale ondersteuning.

Er is een duidelijke samenhang tussen het kunnen steunen op een professioneel netwerk wanneer men dit nodig acht en een aantal kenmerken van het ondernemerschap. Ondernemers die tevreden zijn over hun keuze voor het zelfstandig ondernemerschap en die het zien zitten om voort te werken tot aan het pensioen, zijn doorgaans goed ondersteund in hun bedrijfsvoering door een professioneel netwerk. Deze ondernemers slagen er met deze ondersteuning in om tekorten op het vlak van de eigen competenties, op vlak van de werkbaarheid van hun werk of in hun sociaal-economische en financiële setting (cf. de zoektocht naar kapitaal) op te vangen.

Kennisdiffusie en samenwerking

Cocreatie van bedrijven en kennisinstellingen, kruisbestuiving tussen wetenschappelijk onderzoek aan universiteiten en kennisinstellingen en de industrie, en de impact van synergiën en partnerships tussen grote bedrijven en kmo's, staan centraal bij succesvol ondernemerschap en doorgroei. De toegang tot kennis en onderzoeksresultaten (kennisdiffusie vanuit universiteiten en hogescholen) moet voor ondernemers verbeterd worden zodat nieuwe ideeën kunnen ontstaan, innovatie wordt gestimuleerd en nieuwe markten kunnen worden aangeboord. Samenwerking tussen bedrijven onderling, en tussen bedrijven, kennisinstellingen en onderzoeksorganisaties, zoals de Strategische Onderzoekscentra, is een noodzakelijke voorwaarde. Cocreatie en kennisdiffusie zijn sleutelwoorden. Specifieke aandacht moet blijvend gaan naar kmo's en innovatievolgers die nog steeds vaak moeizamer de stap kunnen zetten tot samenwerking op vlak van innovatie. Hierover werd in 2016 een interessante studie opgemaakt door de Stichting Innovatie & Arbeid (Verdonck, 2016). De SERV meent dat ook de clusterwerking op dit vlak een belangrijke rol kan spelen. Voor 'spin-offs' van kennisinstellingen is trajectbegeleiding opportuun. Er zijn ook de 'spin-outs': starters uit 'intrapreneurship' in bestaande kmo's en grote bedrijven en ondernemers die starten na een overname. Ook voor hen moet ondersteuning op maat mogelijk zijn.

3 Competenties als hoeksteen voor succes

Gebrek aan ondernemerscompetenties bemoeilijken start en doorgroei.

Ondernemerscompetenties vormen daarom, zeker in crisistijden zoals we die nu beleven, belangrijke randvoorwaarden voor creativiteit en weerbaarheid. De vorige Vlaamse Regering vereenvoudigde de toegang tot ondernemerschap door, in overeenstemming met de Europese regelgeving, het attest bedrijfsbeheer en de beroepsbekwaamheden af te schaffen. Om kwaliteitsvol ondernemerschap te garanderen, werd aangekondigd te zullen inzetten op een competentiebeleid om ondernemersvaardigheden te verwerven en op peil te houden.

Goed opgeleide ondernemers met de juiste technische en managementkennis zijn een noodzakelijke voorwaarde tot succes. Recent onderzoek toont aan dat de mate waarin men erin slaagt om een bedrijf op te richten sterk afhangt van de mate waarin de vaardigheden van de nieuwe ondernemer aansluiting vinden op de kansen voor ondernemerschap. Ondernemerschap valt dus deels te leren. Het verbreden van de management- en ondernemersvaardigheden van (potentiële) ondernemers, ook tijdens de ondernemersloopbaan, moet dus een belangrijke beleidsdoelstelling blijven. Daarnaast mag ook de rol van grote ondernemingen in het vormen van en stimuleren van managementcapaciteiten bij werknemers, niet onderschat worden. Bovendien kunnen intermediairs en grote bedrijven een belangrijke rol opnemen om jonge ondernemingen te coachen op vlak van management en HR-skills (sales, marketing, financieringsmogelijkheden) (cf. de Plato-projecten). Ondernemersvaardigheden nemen dus nog aan belang toe. De leeromgeving wordt meer zelfsturend. Ook werknemerschap wordt belangrijker. Dat houdt in dat men zichzelf kan positioneren op de arbeidsmarkt en loopbaancompetenties ontwikkelt, dat men zijn rechten en plichten kent, goede arbeidsattitudes kan ontplooien, zich inschrijft in levenslang leren en zijn/haar vakmanschap onderhoudt door innovatiegerichtheid, creativiteit en verantwoordelijkheid als competenties te ontwikkelen.

Voor de SERV is het belangrijk dat vanuit de overheid verder wordt afgestemd en overlegd met de verschillende geliberaliseerde beroepssectoren. Dit om de kwaliteit van de dienstverlening op te volgen en, waar nodig, te waarborgen door middel van nieuwe kwaliteitsalternatieven (labels ...) die worden ontwikkeld in samenspraak met de sectororganisaties.

De afschaffing van het basisattest bedrijfsbeheer zorgde voor administratieve vereenvoudiging, werkte een drempel weg voor ondernemerschap en gaat ook discriminatie tegen omdat het vaak makkelijker was voor buitenlanders dan voor Vlamingen om als ondernemer te starten. De vernieuwing van de eindtermen in het onderwijs biedt een mogelijkheid om het wegvallen van de verplichting van de basiskennis bedrijfsbeheer minstens gedeeltelijk te ondervangen, nl. door ondernemersvaardigheden expliciet op te nemen. Ook de praktische ondernemerschapstrajecten helpen om blijvend te investeren in kwalitatieve opleidingen die leiden naar meer zelfstandig ondernemerschap. Gerelateerd moet in het ondernemerschapsbeleid plaats gemaakt worden voor informatieverstrekking aan en gerichte begeleiding van kandidaat-starters en ondernemers. Dat moet sterke en goed voorbereide starters opleveren.

Tegelijk moet voor de SERV ook blijvende aandacht gaan naar bewustmaking en sensibilisering van ondernemingen over het belang van levenslang leren en het verwerven en bijspijkeren van de relevante ondernemerscompetenties doorheen de levenscyclus en dit gekoppeld aan de verschillende fases in een ondernemersloopbaan. De sociale partners wensen de handdoek op te nemen om samen met de minister en in cocreatie met het bedrijfsleven innovatieve opleidingen uit te werken die ondernemers blijvend laten anticiperen op de toekomst. Competentietekorten lijken zich bijvoorbeeld vooral te manifesteren binnen de managementcompetenties eerder dan op vlak van vaktechnische competenties (zie kader). Als de levenscyclusbenadering (cf. supra) het credo is van VLAIO voor het flankerend beleid t.a.v. ondernemingen, moet dit ook op het terrein en bij de ondernemers zelf overslaan, onder meer door levenslang leren hoog in het vaandel te dragen. De Vlaamse overheid (VLAIO, VDAB) heeft hierin volgens de SERV een belangrijke rol te spelen door sensibilisering en bewustmaking van het belang van levenslang leren alsook via de uitrol en implementatie ervan met haar instrumentarium naar ondernemers (kmo-portefeuille, opleidingscheques, aanmoedigingspremie opleidingskrediet, Maak werk van je zaak ...).

Sterke competenties als sleutel voor succesvol ondernemen

De Stichting Innovatie & Arbeid van de SERV onderzocht in 2019 de competentieportfolio van de Vlaamse ondernemers, en dit op basis van de Vlaamse Werkbaarheidsmeting 2007-2016. Zelfstandige ondernemers die over sterke competenties beschikken, zijn ook succesvoller in hun ondernemerschap. Ondernemers opereren immers in een economie die in toenemende mate kennis gedreven is, en mede onder invloed van de digitalisering specifieke competenties vereist.

Vaststellingen

- Slechts één op de vijf ondernemers vindt dat hij/zij in alle omstandigheden voldoende opgeleid is op vlak van management en bedrijfsbeheer.. Tot de groep met een ernstig managementcompetentiedeficit⁵ behoren, meer dan gemiddeld, de meestal hoogopgeleide vrije beroepen maar ook vrouwelijke zelfstandigen, ondernemers onder de 40 jaar, ondernemers die minder dan vijf jaar actief zijn en eenmanszaken zonder personeel. Daarom is het voor de SERV ook belangrijk dat ondernemers toegang hebben tot een voldoende ruim aanbod van externe advisering.
- Steeds meer ondernemers zijn (35%) hebben een universitair of hogeschooldiploma (24%). Bijna alle bevroagden (96,5%) vinden dat zij voldoende leermogelijkheden hebben. Ongeveer 52 % van de Vlaamse zelfstandige ondernemers geeft aan in de afgelopen 12 maanden een bijscholing gevolgd te hebben. Iets minder dan de helft voelt zich vaktechnisch voldoende onderlegd maar slechts één op de vijf ondernemers vindt zich helemaal bekwaam op het vlak van management en bedrijfsbeheer.

Inzetten op competenties loont

Ondernemers met een sterke competentieportfolio zijn succesvoller. Het loont dus om in te zetten op competenties, zowel voor het beleid, de ondernemer zelf, als zijn of haar sociaal netwerk. Meer aandacht voor technische en managementcompetenties in het curriculum van de basisopleidingen en stimulerende managementprogramma's voor starters zouden helpen de competentieportfolio te versterken, net als meer inzetten op bijscholing en vervolmaking. Ook de ondersteunende rol van het professioneel netwerk van de ondernemer verdient aandacht.

Belangrijk is dus dat de ondernemer alert is voor de samenstelling van zijn of haar competentieportfolio en versterking zoekt wanneer dat nodig is. Terzelfdertijd moet hij of zij oog hebben voor de uitbouw van een sociaal netwerk en dit proberen te verbreden of maximaal aan te spreken. De omgeving (verenigingen, adviseurs, familieraad) vervult een belangrijke ondersteunende en stimulerende rol en kan een aanbod creëren dat daarop inspeelt.

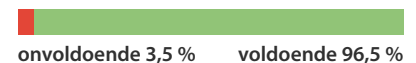
BASISOPLEIDING



BIJSCHOLING



LEERMOGELIJKHEDEN



MANAGEMENTCOMPETENTIEDEFICIT



TECHNISCH COMPETENTIEDEFICIT



Competentieportfolio en ondernemerschap

Een ondernemer die zwak scoort op één of meerdere aspecten van de competentieportfolio, heeft ook een zwak resultaat voor de werkbaarheid van het werk. Hij of zij acht zich daarnaast minder in staat de job vol te houden tot het pensioen, is minder tevreden met de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap en heeft minder groeiperspectieven.

Bron: Penne en Bourdeaud'hui (2019)

5 Een managementcompetentiedeficit wordt geïdentificeerd aan de hand van de vraag 'Voelt u zich voldoende opgeleid voor het beheer en het management van uw bedrijf/firma?' Er wordt een onderscheid gemaakt tussen geen competentiedeficit ('altijd'), beperkt competentiedeficit ('vaak') en ernstig competentiedeficit ('soms', 'nooit')

De SERV is hoopvol dat de aanduiding van VLAIO als regisseur ondernemersvorming er verder voor kan zorgen dat voldoende innovatieve en flexibele ondernemerschapstrajecten, -opleidingen en bijscholingen voor ondernemers in de markt worden gezet om de ondernemerschapscompetenties te versterken. Met het besluit over de oproep ondernemerschapstrajecten werd een nieuw juridisch kader gecreëerd gebaseerd op de conceptnota "Toekomstige regie ondernemersvorming door VLAIO" die een aanzet geeft tot de uitwerking en operationalisering van de regierol van VLAIO inzake ondernemersvorming.

De SERV apprecieert de voorgestelde hervormingen in de conceptnota die meer strategisch van aard is en evalueert vooral volgende elementen (naast andere) positief: de inbedding in het brede innovatienetwerk van VLAIO, de nadruk op competenties, het blended karakter van de opleidingen, de transversale doorwevenheid van ondernemingszin, ondernemerschap en innovatievermogen in elke module en traject, alsook de geformuleerde aandachtspunten bij de vormgeving van het nieuwe financieringsmodel (cf. de basisfinanciering en verhoogde cursisten financiering voor Brussel Hoofdstedelijk Gewest, de aanmoediging van samenwerking tussen de SYNTRA op gebieden waar schaalgroter en Vlaamsbrede werking zinvol zijn ...).

Het belang van een permanente monitoring van de met publieke middelen gefinancierde vormen als Dienst van Algemeen Belang moet evenwel benadrukt worden zodat er geen oneigenlijke concurrentie met de private markt ontstaat. Uiteraard is het concurrentieel karakter van opleidingen een evolutief gegeven, maar dit wordt best van in het begin nauwgezet opgevolgd en de zelfevaluatie wordt dan ook best ernstig opgevat. Ook de focus op praktijkgerichte beroepsopleidingen is van belang. Volgens de SERV biedt de nieuwe werkwijze ook een kans om het levenslang leren verder uit te rollen.

Detecteren van zwakke schakels

Een voldoende niveau van ondernemerscompetenties zijn dus een belangrijke voorwaarde voor succes. Het Vlaamse beleid moet daarom ook blijvend inzetten op het detecteren van zwakke schakels in een zeer vroeg stadium van het ondernemerschap. Deze zwakke schakels moeten niet enkel tijdig gedetecteerd worden maar ook tot zelfinzicht leiden.

Het bestaande (pre)start beleid heeft reeds aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van elk van de mogelijke prestarters, dit door een screening van hun ondernemerscompetenties en de mogelijke opmaak van hun persoonlijk ontwikkelingsplan. Daarnaast moet het beleid inzake ondernemerschapscompetenties ook rekening houden met de nieuwkomers die in Vlaanderen een zaak willen opstarten, waarvoor specifieke initiatieven noodzakelijk zijn. In het verleden werd zo met betrekking tot nieuwkomers een specifieke ESF-oproep georganiseerd met als doelstelling vluchtelingen te informeren, ondersteunen en begeleiden naar ondernemerschap in Vlaanderen. Ook staat het generieke prestartersinstrumentarium zoals Maak werk van je zaak, prestartbegeleiding van de startlabo's enzovoort, open voor deze doelgroep.

De sociale partners wijzen op de beleidslijn dienstverlening aan ondernemingen, die ook gericht is op het detecteren van zwakke schakels. De Unie van Zelfstandige Ondernemers (UNIZO), het Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen (NSZ) en de Vlaamse Confederatie Bouw hebben een dienstverlening aan ondernemingen die dreigen in moeilijkheden te komen. Dyzo biedt integrale dienstverlening aan ondernemers in moeilijkheden.

Verder is de SERV van mening dat de Vlaamse Regering moet blijven inzetten op een flankerend beleid in het kader van faillissementspreventie en preventief bedrijfsbeleid. Het belang ervan kan en mag, zo bleek tijdens de coronapandemie, niet onderschat worden. Zeker wanneer een ondernemer ook werknemers tewerkstelt, kunnen de gevolgen van een faillissement namelijk erg omvangrijk zijn. De focus van begeleiding van ondernemingen in moeilijkheden is vandaag bijvoorbeeld niet langer een afzonderlijk product in de kmo-portefeuille, maar wordt meegenomen in het dienstverleningsaanbod van het beleid ondernemerschap via de begeleidingen van UNIZO, NSZ, Vlaamse Confederatie Bouw en uiteraard via de werking van de gespecialiseerde partner Dyzo. De doelgroep moet blijvend een volwaardige en gepaste begeleiding genieten.

4 Flankerend beleid

De overheid heeft in het ontwikkelen van een gezond ondernemerschapbevorderend ecosysteem een steeds veranderende, faciliterende rol te spelen, via een flankerend beleid dat de ondernemingszin bevordert, drempels voor ondernemerschap wegwerkt en een gunstig ondernemersklimaat schept.

Een gunstig, stabiel, rechtszeker en efficiënt ondernemings- en investeringsklimaat voor een duurzame, toekomstgerichte economie bevordert niet alleen de opstart van nieuwe ondernemingen, maar ondersteunt ook de toekomstgerichte transformatie van het bestaande industriële potentieel en de doorgroei en internationalisering van ondernemingen, faciliteert continuïteit en overdracht van ondernemingen en trekt buitenlandse investeringen aan.

Volgende elementen kunnen daartoe bijdragen:

- het wegwerken van bestaande drempels door vereenvoudiging van regelgeving en vermindering van administratieve lasten (denk aan de vlotte toekenning van vergunningen),
- de ondersteuning van het investeringsklimaat voor nieuwe activiteiten (start-ups, living labs, voorbeeldbedrijven en – activiteiten, nieuwe businessmodellen) door bijvoorbeeld ruimte voor experimenteren en leren in regelluwe zones,
- voldoende beschikbaarheid van kwantiteit en kwaliteit van high-tech skills,
- een passende personeelsbezetting (Lamberts en Neyens, 2018),
- het aanpakken van winkelleegstand en het streven naar bedrijvige gemeente- en stadskernen waar ruimte is voor detailhandel, horeca, diensten en openbare instellingen, voldoende financieel kapitaal (vnl. voor kmo's) en alternatieve financiering ... (cf. supra).

Het impliceert ook zorgen voor een duidelijk speelveld en level-playing-field tussen oude en nieuwe spelers zodat er een fair concurrentiespel en adequate sociale bescherming blijft, alsook het waakzaam opvolgen van de kostenontwikkelingen op het vlak van energieprijzen en loonkosten. Flankerend beleid moet ervoor zorgen dat Vlaanderen als regio maximaal concurrentieel kan blijven.



Evenwicht werk-privé

Ten slotte veronderstelt een ondernemerschapsbevorderend flankerend beleid een belangrijke opdracht voor de Vlaamse overheid om de combinatie werk-privé (arbeid en gezin) mee te ondersteunen en beter beheersbaar te maken. In 2019 registreerde de Vlaamse werkbaarheidsmonitor voor zelfstandige ondernemers 50,1% werkbare jobs bij zelfstandige ondernemers (Bourdeaud'hui en Janssens, 2019). De werkbaarheidscijfers lopen daarbij achter op het uitgestippelde groeipad van het Pact 2020. Er zijn bovendien belangrijke werkpunten inzake de werksituatie van zelfstandige ondernemers:

- Een derde (30,4% of 115.000) van de zelfstandige ondernemers heeft het moeilijk om evenwicht in de werk-privébalans te vinden. De vooruitgang die in 2013 werd geboekt (een daling van de probleemgroep van 35,0% naar 31,6%) blijft daarmee behouden. Het werk-privéconflict vormt met deze aandelen het tweede grootste werkbaarheidsprobleem. Bovendien combineren één op vijf zelfstandige ondernemers het werk-privéconflict met werkstress. Het is dus aangewezen om op beide knelpunten in te zetten om de werkbaarheid onder controle te krijgen.
- Werkstress blijft ook in 2019 het belangrijkste werkbaarheidsknelpunt: 37,0% (of 140.000) van de zelfstandige ondernemers rapporteert werkstressklachten. Dit is een significante toename met 3,6%-punt tegenover 2013. De toename van de werkstress komt niet uit de lucht gevallen. 'Op het terrein' doen zich verschillende evoluties voor zoals de krapte op de arbeidsmarkt als gevolg van de aanhoudende economische hoogconjunctuur, de toegenomen complexiteit, de stroom aan (digitale) veranderingen, de verruwing van de menselijke relaties, enz., allemaal evoluties die zich vertalen in een toegenomen werkdruk, een belangrijke boosdoener voor het ontwikkelen van werkstress.
- Het algemeen gemiddelde percentage werkbare jobs onder zelfstandigen verbergt duidelijke verschillen tussen sectoren. Zo is de werkbaarheid van zelfstandige ondernemers in de intellectuele dienstensector (57,6%), transport en productie (52,1%) en het vrije beroep (51,6%) in 2019 gemiddeld hoger, terwijl dit percentage in de bouwsector (42%), horeca (43%) en handel (45,7%) significant lager ligt.

In het kader van de combinatie werk-privé speelt onder meer de kinderopvang een belangrijke rol. In het akkoord 'Iedereen aan Boord' (SERV, 2019c) stelde de SERV dat een gebrek aan betaalbare kinderopvang in de toekomst geen drempel meer mag zijn om aan het werk te gaan. Daarom moet er een behoeftedekkend, betaalbaar, voldoende flexibel en kwaliteitsvol aanbod aan kinderopvang voor baby's en peuters en aan buitenschoolse opvang voor schoolkinderen worden gerealiseerd via een verdere uitbouw van de inkomensgerelateerde kinderopvang met aandacht voor werkbaar werk van de begeleiders. In zijn advies over de conceptnota opvang schoolkinderen (SERV, 2015c) verduidelijkte de SERV dat het een belangrijke taak zal zijn van de lokale besturen om de lokale actoren op het veld te laten samenwerken, het aanbod te monitoren en evalueren en waar nodig bijkomend aanbod aan te trekken of zelf te organiseren, het bereik bij te sturen of de onderlinge afstemming en de kwaliteit te bewaken.

5 Een volwaardig, horizontaal beleidsprogramma

Het actieplan *ondernemend onderwijs* werd gelanceerd in november 2015 en liep af in 2019. Tussen 2010 en 2014 werd jaarlijks een actieplan ondernemerschap opgemaakt. In 2015 keurde de Vlaamse Regering de conceptnota *Ondernemerschap stimuleren via het vernieuwde Agentschap Innoveren en Ondernemen* goed en op 17 juni 2020 gebeurde dit ook met de conceptnota 'Toekomstige regie ondernemersvorming door VLAIO'. De SERV meent dat het tijd is om een nieuw actieplan ondernemerschap op te maken, waarbij het van belang is dat:

- het actieplan niet enkel een kader aanreikt voor alle initiatieven rond ondernemerschap in Vlaanderen, maar méér dan een inventarisatie ook een écht horizontaal geïntegreerd beleidsprogramma omvat. Een focus op concrete acties is belangrijker dan de ontwikkeling van grote theoretische ideeën, al mag ook een strategische visie op ondernemerschapscompetenties niet ontbreken.
- het doel versnippering in beleidsinitiatieven tegen te gaan, gerealiseerd wordt door integratie en afstemming met ook andere dan de door het beleidsdomein EWI geïnitieerde initiatieven.
 - Idealiter wordt een afstemming (en integratie) gerealiseerd met het actieplan *Ondernemend Onderwijs*, dat afliep in 2019 maar een doorstart kan krijgen, en andere beleidsplannen (clusterbeleid, slimme specialisatie), ook uit andere beleidsdomeinen.
 - De SERV is hoopvol dat de aanduiding van VLAIO als regisseur ondernemersvorming er verder voor kan zorgen dat voldoende innovatieve en flexibele ondernemerschapstrajecten, -opleidingen en bijscholingen voor ondernemers in de markt worden gezet teneinde de ondernemerschapscompetenties te versterken.
 - Zo zou ook de dienstverlening van VLAIO, 'Flanders Investment & Trade' (FIT), de Participatiemaatschappij Vlaanderen (PMV) en de Limburgse Reconversie maatschappij (LRM) via één 'frontoffice' aangeboden kunnen worden. Eventueel kunnen ook de federale diensten t.a.v. ondernemers maximaal bij dit loket betrokken worden.
 - In elk geval hoopt de SERV dat de rolverdeling tussen de betrokken overheidsagentschappen in de nabije toekomst duidelijker wordt afgelijnd.
- een evenwichtig programma wordt vormgegeven dat niet enkel focust op het aantal starters (kwantiteit) maar ook op competenties doorheen de levenscyclus (kwaliteit), doorgroei (ook internationaal) en de versteviging van het Vlaams economisch weefsel (verankering en een solide basis van familiale ondernemingen). Ook budgettair moet het evenwicht tussen deze doelstellingen verzekerd worden.
- het actieplan inclusief wordt opgevat met aandacht voor alle doelgroepen en economisch-maatschappelijke sectoren, doch op budgettair efficiënte wijze en met een voldoende kritische massa.
- ook qua instrumentarium een duidelijke visie gehanteerd wordt waarbij op overzichtelijke wijze langere termijn programma's en partnerschappen met structurele financiering worden aangevuld met projecten via oproepen én experimenteerruimte met innovatieve werkwijzen.
- een monitoringsysteem met duidelijke definities en indicatoren wordt opgezet dat toelaat individuele acties, projecten en doelstellingen binnen het actieplan transparant op te volgen en te evalueren. Daarbij gaat het zowel over input, output, resultaten en kenmerken van de verschillende gesubsidieerde projecten, alsook hun bijdrage tot het doel van ondernemerschapsstimulering. Aandacht voor de diversiteit van (potentiële) ondernemers is daarbij erg belangrijk.

De sociale partners stellen zich bij de verdere concretisering van dit actieplan constructief op om er op instrumentenniveau verder vorm aan te geven.

Geraadpleegde werken

- Adviescommissie Economische Migratie (2020) Wijzigingen Economische Migratie, Brussel, 19 juni
- Autio, E., Scerb, L., Komlósi, É. en Tiszberger, M. (2020) EiDES 2020 - The European Index of Digital Entrepreneurship Systems, Luxembourg, 2020
- Bonne, K. (2019) Onderzoek naar hoe meisjes divers ondernemerschap zien in Vlaanderen, Jaarrapport #SheDIDIT 2019
- Bosma, N., Stam, E. en Wennekers, S. (2011) Intrapreneurship versus independent entrepreneurship: a cross-national analysis of individual entrepreneurial behaviour
- Bourdeaud'hui, R. en Janssens, F. (2019) Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2019 – zelfstandige ondernemers, rapport van de Stichting Innovatie & Arbeid
- Commissie Diversiteit (2010) Advies ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap. Brussel, 9 juni
- Commissie Diversiteit (2014a) Advies Monitoring allochtonen. Brussel, 4 juli
- Commissie Diversiteit (2014b) Advies Hooggeschoolde nieuw- en oudkomers. Brussel, 8 oktober
- Commissie Diversiteit (2016) Advies Vluchtelingen. Brussel, 25 mei
- Commissie Diversiteit (2018a) Advies Laaggeschoolde vrouwen met een migratieachtergrond. Brussel, 23 mei
- Commissie Diversiteit (2018b) Advies Ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap. Brussel, 29 oktober
- Commissie Diversiteit (2019) Advies Actielijst personen met een migratieachtergrond. Brussel, 3 mei
- CRB (2019) Verslag Werkgelegenheid-Concurrentievermogen 2018-2019
- De Troy, D. (2004) Allochtoon ondernemerschap vraagt gediversifieerde begeleiding op maat, OverWerk Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 4/2004
- Djait, F. (2015) Herkomstmonitor 2015. Arbeidsmarktpositie van personen met een buitenlandse herkomst. Departement Werk en Sociale Economie, Brussel
- Europese Commissie (2003) Groenboek "Ondernemerschap in Europa", Com(2003) 27 definitief, 21 januari
- Europese Commissie (2011) Mededeling over het initiatief voor sociaal ondernemerschap: Bouwen aan een gezonde leefomgeving voor sociale ondernemingen in een kader van sociale economie en innovatie, COM/2011/0682
- Europese Commissie (2015) A map of social enterprises and their eco-systems, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels
- Europese Commissie (2019) 2019 SBA Fact Sheet – Belgium
- FOD Economie (2017) Socio-Economische Monitoring: Arbeidsmarkt en Origine
- FOD Economie (2019) Ondernemerschap en diversiteit. Een studie naar de herkomst van de zelfstandige in België

- Global Entrepreneurship Research Association (2018) GEM Global Entrepreneurship Monitor, Global Report 2017/2018, Babson Park, MA: Babson College, Santiago, Chile:Universidad del Desarrollo, Kuala Lumpur, Malaysia: Universiti Tun Tun Abdul Razak, Korea Entrepreneurship Foundation
- Global Entrepreneurship Research Association (2020) GEM Global Entrepreneurship Monitor, Global Report 2019/2020, Babson Park, MA: Babson College, Santiago, Chile:Universidad del Desarrollo, Kuala Lumpur, Malaysia: Universiti Tun Tun Abdul Razak, Korea Entrepreneurship Foundation
- Hogeschool Gent (2011) Een onderzoek naar gefailleerde herstarters in Vlaanderen. Onderzoeksrapport analyse
- IDEA Consult (2014) Evaluatie van het Actieplan Ondernemerschap, Brussel, 30 juni
- IDEA Consult (2014) Maatpakbegeleiding werkzoekenden naar ondernemerschap, De Coen, A., Gerard, M., Zanoni, P. (red.), Brussel
- Lamberts, M. en Neyens, I. (2018) Rapport 'Welzijn en welbevinden van bedrijfsleiders van zeer kleine ondernemingen (ZKO's) in België, HIVA-KU Leuven
- Laveren, E. (2016) Financiering van groeiondernemingen in België: een overzicht van de geschikte financieringsbronnen en beleidsaanbevelingen, Onderzoeksrapport voor de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
- Lens, D., Michiels, J., Timmermans C. & Zanoni, P. (2015) Superdivers ondernemerschap in Antwerpen. Een vervolgstudie van zelfstandigen met een niet-EU-herkomst. Steunpunt Inburgering en Integratie.
- Lens, D. (2019). Personen met een migratieachtergrond in ondernemerschap: een succesverhaal? Presentatie tijdens SERV-studiedag, 10 oktober
- Mair, J. en Marti, I. (2006) Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight. Journal of World Business 41 (1): 36-44
- Meuleman, M., Cools, E., Deprez, J. en M. Cobben (2012) Succesfactoren voor intrapreneurship bij diverse types organisaties, Flanders DC Kenniscentrum aan Vlerick Business School
- Nationale Bank van België (2017) Jaarverslag 2017, https://www.nbb.be/doc/ts/publications/nbbreport/2017/nl/t1/verslag2017_volledig.pdf
- OECD (2010) Open for Business: Migrant Entrepreneurship in OECD Countries, OECD Publishing; <http://dx.doi.org/10.1787/9789264095830-en>
- OECD (2016) Support for entrepreneurship among the unemployed in Flanders. Rapid policy assessments of inclusive entrepreneurship policies and programmes, OECD Publishing, Paris
- OECD (2017) Self-employment and entrepreneurship by the unemployed, in 'The Missing Entrepreneurs: Policies for Inclusive Entrepren', OECD Publishing, Paris
- Penne, K. (2017) Freelancers in Vlaanderen, rapport van de Stichting Innovatie & Arbeid
- Penne, K en Bourdeaud'hui, R. (2019) De competentieportfolio van de Vlaamse zelfstandige ondernemer. Analyse op basis van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2007-2016, rapport van de Stichting Innovatie & Arbeid
- Roelandt, J. en Andries, P. (2018) De overgang van intrapreneurship naar ondernemerschap: een literatuurstudie en conceptueel model
- Roelandt, J. en Andries, P. (2020) Ondernemerschapscultuur en ondernemend gedrag in Vlaanderen: situatie 2019, Beleidsrapport STORE 20-018

- Rusinovic, K. (2006) Dynamic Entrepreneurship: First and Second-Generation Immigrant Entrepreneurs in Dutch Cities
- SERV (2011) Advies Aanvulling actieplan ondernemerschap, Brussel, 15 november
- SERV (2015a) Advies naar een efficiënt en doeltreffend industrieel kmo-beleid, Brussel, 19 januari
- SERV (2015b) Advies Conceptnota Ondernemerschap, Brussel, 28 september
- SERV (2015c) Advies Conceptnota opvang schoolkinderen, Brussel, 12 oktober
- SERV (2016) SERV-Platformtekst 'Vlaanderen 2030. Een uitgestoken hand.', januari
- SERV (2017) Actieplan werkbaar werk. Samen een versnelling hoger voor werkbaar werk, Brussel, 6 november
- SERV (2018) Transitiepremie van werkzoekenden naar ondernemerschap, Brussel, 2 januari
- SERV (2019a) Advies Organisatie BKO en afstemming buitenschoolse activiteiten, Brussel, 1 april
- SERV (2019b) Transitie naar een circulaire economie. Beleidsagenda en aanbevelingen, Brussel, 25 februari
- SERV (2019c) Akkoord Iedereen aan Boord, Brussel, juni
- SERV en Vlor (2020) Eindtermen 2^{de} en 3^{de} graad secundair onderwijs. Advies over het voorontwerp van decreet betreffende de onderwijsdoelen voor de tweede en derde graad van het secundair onderwijs en diverse andere verwante maatregelen, Brussel, 28 augustus
- Terlien, M. (2017) Mind her business. Ondernemen in kruispuntperspectief. Ella vzw, Brussel.
- Van Rampelberg, L. (2018) Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen, rapport van de Stichting Innovatie & Arbeid VARIO (2015) Advies Conceptnota Ondernemerschap, Brussel, 24 september
- Vlaamse Adviesraad voor Innoveren & Ondernemen (2018) Innovatieve hoge groeibedrijven met impact, Advies nr. 4, november
- Verdonck, G. (2016) Kennisdifusie en innovatie bij Vlaamse kmo's, rapport van de Stichting Innovatie & Arbeid