

The background of the central section is an aerial photograph of a large crowd of people. The people are standing on a light-colored surface, and their shadows are cast on the ground. They are arranged in a way that forms a large, dark arrow pointing towards the bottom right corner of the image.

**GEWESTELIJKE OVERHEIDSDIENST BRUSSEL -
EQUAL.BRUSSELS**

In samenwerking met hub.brussels

*Brussels ondernemerschap vanuit het perspectief van
handicap en gender: stand van zaken en kwalitatieve
studie*

BDO Advisory

2024

Inhoudsopgave

1. CONTEXTUALISERING	5
1.1. Definitie van de sleutelbegrippen	6
1.2. Europese context	8
1.3. Belgische context	10
1.4. Ondernemerschap en genderongelijkheid in België en Europa	12
1.5. Een handicap hebben in het Brussels Gewest en willen werken	16
1.5.1. Steun verleend door de DG HAN op federaal niveau	17
1.5.2. Steun verleend door de PHARE-dienst in het Brussels Gewest	18
2. ZELFSTANDIG ONDERNEMERSCHAP, HANDICAP EN GENDER	21
2.1. Motivaties van de personen met een handicap om zich te richten op een zelfstandige baan	25
2.2. Vrouwen met een handicap, werkgelegenheid en ondernemerschap	29
2.2.1. Activiteit van de vrouwen met een handicap	29
2.2.2. Vrouwelijk ondernemerschap	36
3. BELEMMERINGEN VOOR DE PERSONEN MET EEN HANDICAP IN HET KADER VAN ZELFSTANDIGE TEWERKSTELLING	39
3.1. Maatschappelijke visie op handicap	40
3.2. Vaardigheden en opleiding	43
3.3. Perceptie van de uitkeringen en werkloosheidsval	47
3.4. Toegankelijkheid van de informatie	54
3.5. Algemene bevindingen: een weinig inclusief ecosysteem	59
4. INSPIRERENDE GOEDE PRAKTIJKEN	64
4.1. Quebec (Canada)	67
4.2. Frankrijk	73
4.3. Zweden	80
4.4. Steun toegekend in de andere Belgische Gewesten	85
4.4.1. Wallonië	85
4.4.2. Vlaanderen	87
4.5. Overzichtstabel	89
5. AANBEVELINGEN	93
6. CONCLUSIES EN SAMENVATTING VAN DE STUDIE	113

7. BIJLAGEN	124
7.1. Werkmethode.....	125
7.1.1. Analyse van de beschikbare documenten	125
7.1.2. Uitvoering van een omgevingsdiagram	125
7.1.3. Verkennende interviews	132
7.1.4. Uitvoering van een benchmark	133
7.1.5. Vragenlijst bestemd voor de personen met een handicap	136
7.1.6. Publiek dat de vragenlijst heeft beantwoord.....	138
7.2. Samenstelling van de documentenbundel	139
7.3. Gids voor de verkennende interviews	143
7.4. Vragenlijst	145

Aan het einde van het document vindt u een presentatie waarin de inhoud van het onderzoek wordt samengevat. [Klik hier](#) om toegang te krijgen

Na zorgvuldig onderzoek van de concepten, van de begrippen, van de uitdagingen, van het ecosysteem van de betrokken actoren en van de bestaande beleidslijnen rond ondernemerschap, werd diepgaand onderzoek gevoerd om het onderwerp te bestuderen vanuit het perspectief van handicap en gender. Dit onderzoek omvatte gesprekken met academische en institutionele mannelijke en vrouwelijke deskundigen, zowel in België als erbuiten, alsook met instellingen actief op het terrein en personen met een handicap. Het doel van dit verslag is een zo volledig mogelijk stand van zaken te geven van de situatie in Brussel.

Meer specifiek is dit document als volgt samengesteld:

- Stand van zaken inzake ondernemerschap en handicap, met een gendergebaseerde leessleutel. De belangrijkste concepten worden overlopen, alvorens:
 - Het ondernemerschap van de personen met een handicap te contextualiseren;
 - De motivaties, voordelen en risico's van dit ondernemerschap uiteen te zetten;
 - De belangrijke belemmeringen van het ondernemerschap voor de personen met een handicap in kaart te brengen;
- Het benadrukken van inspirerende goede praktijken buiten het Gewest;
- Aanbevelingen om de geïdentificeerde belemmeringen te omzeilen;
- Formuleren van onderzoeksvragen;
- Bijlagen:
 - Methodologie;
 - Documentair corpus;
 - Vragenlijst bestemd voor de personen met een handicap;
 - Analyse van de primaire gegevens van de uitgevoerde enquête.

De volgende hoofdstukken zijn een overzicht van de uitgevoerde activiteiten.

1. CONTEXTUALISERING

- 1.1 Definitie van de sleutelbegrippen
- 1.2 Europese context
- 1.3 Belgische context
- 1.4 Ondernemerschap en genderongelijkheid in België en Europa
- 1.5 Een handicap hebben in het Brussels Gewest en willen werken
 - 1.5.1 Steun verleend door de DG HAN op federaal niveau
 - 1.5.2 Steun verleend door de PHARE-dienst in het Brussels Gewest

1.1. Definitie van de sleutelbegrippen

Hieronder maken we een inventaris op van de belangrijkste bevindingen aangaande ondernemerschap (en meer in het algemeen, aangaande werkgelegenheid) voor personen met een handicap (met een gendergerelateerde lezing). Dit inventaris laat ons ook toe om de administratieve erkenning van de handicap te verdiepen, alsook om een eerste identificatie te geven van de belemmeringen welke het ondernemerschap voor deze doelgroep afremmen (of de toegang ertoe). In fine stelt deze stand van zaken ons in staat om de huidige informatielacunes met betrekking tot het onderwerp van het onderzoek te identificeren.

 **Persoon met een handicap:** Het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap definieert de personen met een handicap als “personen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen, die hen, in wisselwerking met diverse barrières, kunnen beletten volledig, effectief en op voet van gelijkheid met anderen aan de samenleving deel te nemen »¹.

Deze definitie sluit aan bij het begrip handicap in de internationale classificatie inzake functioneren, handicap en gezondheid van de Wereldgezondheidsorganisatie (WGO), met name dat handicap de aanwezigheid van lichamelijke beperkingen, belemmeringen in de dagelijkse activiteiten en sociale uitsluiting² omvat door het onvermogen om deel te nemen aan bepaalde sociale activiteiten.

Er moet echter worden opgemerkt dat de ene handicap de andere niet is en dat de beperkingen, de belemmeringen in de activiteiten en de sociale uitsluiting variëren naar gelang van het type (psychomotorisch, mentaal of zintuiglijk), de ernst (licht of ernstig), de stabiliteit (progressief of stabiel), de duur en het tijdstip van het zich voordoen van de handicap.

 **Ondernemer:** In het kader van deze opdracht, wordt een ‘ondernemer’ verstaan als een zelfstandig persoon die met winstoogmerk of tegen bezoldiging werkt, hetzij in zijn of haar eigen onderneming, zaak, praktijk of bedrijf³. Daarnaast zijn wij echter van mening

¹ Verenigde Naties, Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, artikel 1, <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>)

² Te zien als een mogelijk gevolg van de belemmeringen (en niet van de ongeschiktheid als zodanig) eerder dan een criterium

³ OESO, *Disabled entrepreneurship and self-employment: The role of technology and policy building*, 2014

dat het ook noodzakelijk is om rekening te houden met de sociale ondernemers die een onderneming met sociaal doel hebben, en soms zonder winstoogmerk.

Met andere woorden is het begrip handicap niet beperkt tot een lichamelijke beperking, maar veeleer tot de interactie tussen de beperkingen van een individu en de contextuele factoren waarin hij of zij evolueert, zowel persoonlijk (gezinsleven, enz.) of omgevingsgerelateerd (tewerkstelling, toegang tot openbare diensten, enz.). Het begrip handicap moet dus in ruime zin worden opgevat, waarbij uiteraard rekening moet worden gehouden met organische en anatomische functies, maar ook met de activiteiten van de persoon en zijn/haar deelname aan de samenleving. Bijgevolg is het noodzakelijk om aandacht te hebben voor de onbekwaamheid, de oorzaak ervan, maar ook voor de gevolgen van deze onbekwaamheid in het dagelijks leven. De omgeving van de persoon met een handicap moet/zal moeten worden bekeken vanuit een multifactorieel oogpunt, al rekening houdend met de sociale, professionele aspecten, en met deze aangaande mobiliteit, huisvesting, enz. Bijzondere aandacht moet ook worden besteed aan de tijdelijkheid van de handicap: een handicap kan al dan niet blijvend zijn. Het is echter het begrip duurzaamheid dat voorrang moet krijgen. Elke tijdelijke handicap, die de persoon gedurende een korte en beperkte periode treft, wordt niet als een handicap beschouwd (bijv. breuk of operatie).

Het begrip handicap omvat dus een heterogeniteit van situaties. Volgens cijfers van AVIQ en de PHARE-dienst treedt 80% van de handicaps op tijdens het leven en is 80% onzichtbaar. Afgezien van individuele kenmerken, stelt het begrip handicap het functioneren van de samenleving in vraag, en bijgevolg van bepaalde openbare diensten, over hun vermogen om de omgevingsfactoren van de handicap te neutraliseren.

Op basis van een brede, niet-exhaustieve studie van de literatuur wordt handicap gedefinieerd aan de hand van 5 hoofdelementen:

- Type: lichamenlijk, sensorisch of neurologisch
- Oorsprong: vanaf de geboorte of verschijning tijdens het leven;

- Duur: gekoppeld aan een blijvende toestand in de tijd en geen tijdelijke toestand ;
- Onbekwaamheid: de verschillende beperkingen in de dagelijkse activiteiten;
- Omgeving: de fysieke, sociale, culturele en politieke context waarin de betrokkene leeft. Deze kan beperkingen inhouden voor de deelname van personen met een handicap.

1.2. Europese context

Naar aanleiding van de Europese strategie 2010-2020 voor de rechten van personen met een handicap heeft de Europese Commissie op 3 maart 2021 ter gelegenheid van de presentatie van haar strategie voor 2021-2030 haar wil hernieuwd om personen met een handicap volledig te laten participeren in de samenleving. Deze tienjarenstrategie vormt een kader voor acties die de Lidstaten moeten ondernemen om de personen met een handicap op basis van gelijkheid in de samenleving te integreren, in overeenstemming met het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (UNCRPD).

Aan het einde van de Europese strategie voor 2010-2020 voerde Eurofound een studie uit over de inclusie van de personen met een handicap op de arbeidsmarkt en benadrukte zij de vele uitdagingen⁴ en belemmeringen⁵ waarmee personen met een handicap in 2021 nog steeds worden geconfronteerd. In Europa hebben drie op de vier mensen een baan, ongeacht het soort baan, maar slechts één op de twee personen met een handicap. Deelname aan de arbeidsmarkt blijft dus een echte uitdaging voor personen met een handicap, welke kampen met veel stereotypen verbonden met hun handicap. Met haar strategie voor 2021-2030 heeft de Europese Commissie haar wil uitgedrukt de inclusie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt te ondersteunen. Dit vergt een aanpassing van de politieke antwoorden en vereist een belangrijke rol van vertegenwoordiging van de personen met een handicap vanwege de NGO's en regeringen. Anderzijds onderstreept de studie van Eurofound (2021) dat

⁴ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=nl>

⁵ <https://www.eurofound.europa.eu/topic/disability-and-chronic-disease#s-03>

de inclusie van personen met een handicap in de samenleving vereist dat een adequate en inclusieve sociale bescherming wordt gewaarborgd, ongeacht hun werksituatie. In dit document komen we terug op de sociale bescherming geboden door de Belgische staat aan de personen met een handicap. In 2023 heeft de OESO het thema ondernemerschap door personen met een handicap verder uitgewerkt⁶. Zo heeft ze een reeks statistische gegevens verzameld die de nadruk leggen op verschillende structurele vaststellingen, die, zoals we in dit document zullen zien, door ons onderzoeken worden bevestigd. Uiteraard komt dit document terug op enkele algemeenheden die al zijn gedocumenteerd: personen met een handicap werken minder vaak en ondervinden meer moeilijkheden om te ondernemen, voornamelijk vanwege een gebrek aan mogelijkheden om een ondernemingsproject uit te voeren. Slechts 5% van hen zouden ondernemers zijn in Europa, tegenover 9% voor de personen zonder handicap. Er zijn echter aanzienlijke verschillen van land tot land.



Als we alleen kijken naar personen met een handicap die werken, is één op de 7 ondernemer, wat vergelijkbaar is met de verhoudingen waargenomen bij de zogenaamde "valide" mensen. Dit sluit personen met een handicap uit die niet werken (de inactieven), die verhoudingsgewijs talrijker zijn dan in de bevolking die als "valide" wordt beschouwd (zie hieronder). Dit suggereert dat ondernemerschap een zeer relevante manier is om actief te zijn en dat er een waar potentieel bestaat. De uitdaging ligt dan in het wegnemen van de verlammende belemmeringen voor ondernemerschap en werkgelegenheid, specifiek voor de inactieven die ver van de arbeidsmarkt af staan. Zodra deze belemmeringen zijn weggenomen, lijkt de ondernemer met een handicap dezelfde slaagkansen te hebben als elke andere ondernemer. Er zijn echter aanzienlijke obstakels stroomopwaarts welke moeten worden overwonnen.

Een belangrijke conclusie is ook het type activiteit waaraan de ondernemers met een handicap deelnemen. De OESO heeft aangetoond dat de bedrijfssector over het

⁶ OESO, 2023, Policy brief on supporting persons with disabilities in entrepreneurship, 19p

algemeen een laag potentieel heeft en kleinschalig wordt uitgevoerd, waardoor dit publiek meer kans heeft om getroffen te worden door crisissen en externe gebeurtenissen. Deze ondernemers lopen dan meer risico, met beperktere inkomensvooruitzichten. Daarom blijft een stimulerend beleid voor de arbeid in loondienst of de combinatie loondienst-ondernemerschap noodzakelijk om personen met een handicap voldoende bedrijfs- en inkomensperspectieven te bieden, in het bijzonder in geval van specifieke, eenmalige moeilijkheden.

Tot slot blijkt dat het wegnemen van specifieke belemmeringen voor het ondernemerschap bij personen met een handicap een dubbel voordeel heeft. Aan de ene kant neemt het een reeks barrières weg welke personen met een handicap tegenkomen als ze als werknemer in loondienst werken. Aan de andere kant helpt het om algemene obstakels weg te nemen waar elke ondernemer tegenaan kan lopen. Het wegnemen van deze barrières biedt zo een gelegenheid om een bredere maatschappelijke impact te hebben.

Deze reeks vaststellingen, van algemene aard op dit stadium, is verder uitgewerkt in onze verschillende activiteiten. We zullen er in onze besluiten op terugkomen, door ze te verfijnen in functie van de Belgische en Brusselse context.

1.3. Belgische context

Uit het rapport van Eurofound (2021) blijkt dat de tewerkstellingsgraad van de personen met een handicap in België ver onder het Europese gemiddelde ligt. In het bijzonder worden de financiële stimulansen met de vinger gewezen, d.i. alle vormen van financiële overheidssteun (toelagen, premies, vrijstellingen), welke ontoereikend worden geacht om toegang te verschaffen tot de arbeidsmarkt in België.

Op nationaal niveau noteert Statbel, het Belgische statistiekbureau, in 2022 dat slechts een kwart (23%) van de personen met een handicap in de bevolking tussen 15 en 65 jaar een baan heeft, tegenover 65,3% van de totale Belgische bevolking in deze leeftijdsgroep. Onder de personen met een handicap die tewerkgesteld zijn, heeft 48% (in 2020) een baan die is aangepast aan hun specifieke behoeften. Deze aanpassingen uiten zich voornamelijk in de vorm van aangepaste taken (soorten taken en hoeveelheid taken), maar ook andere bijstandsvormen worden genoemd, zoals het

gebruik van aangepaste uitrustingen, hulp van een collega of bijstand bij de verplaatsingen. Overigens verklaarden in 2020 bijna 40% van de personen met een handicap die een baan hadden, weinig autonomie te hebben in hun werk, met name wat betreft de volgorde van taken of de inhoud ervan. Anderzijds geven 63% van de personen met een handicap of langdurige gezondheidsproblemen aan dat ze niet zelf kunnen beslissen wanneer ze hun werktijd aanvatten en beëindigen.

Een beperkte deelname aan de arbeidsmarkt van de personen met een handicap verhoogt hun risico op armoede. Het beperkte aanbod van banen aangepast aan de behoeften van de personen met een handicap beperkt immers hun toegang tot de arbeidsmarkt en bijgevolg hun tewerkstellingsgraad⁷. Dit heeft tot gevolg dat de inkomensarmoede van de personen met een handicap (22% in België in 2022) en materiële armoede (17%) toeneemt in vergelijking met de totale bevolking van 16 jaar en ouder (respectievelijk 12% en 6% in België). Dit gebrek aan aangepaste banen kan talrijke redenen hebben: niet-aanpasbaar werk, onvermogen voor de persoon om alle of een deel van de taken van de betreffende baan uit te voeren, gebrek aan bereidheid of informatie vanwege de onderneming over de mogelijkheid om de werkplek aan te passen, problemen inzake mobiliteit naar de werkplaats voor de persoon met een handicap, ... De redenen zijn talrijk.



Een grote meerderheid (72%) van de personen met een handicap is echter inactief op de arbeidsmarkt, heeft geen baan, is niet op zoek naar een baan en/of is niet beschikbaar voor werk. De belangrijke indicator is hier dus niet de werkloosheidsgraad (6,3% in België in 2022 voor personen met een handicap en de totale bevolking), maar de inactiviteitsgraad van de personen met een handicap, wat het geringe aantal mensen dat actief is op de arbeidsmarkt benadrukt, maar vooral wijst op een zeer significant verschil met de rest van de bevolking (75,5% tegen 30,3%). Afbeelding 1 vat deze cijfers samen.

⁷ FOD Sociale Zekerheid en FOD Maatschappelijke Integratie. (2019). *Handicap en armoede in België* (1e editie). Peter Samyn en Alexandre Lesiw.

<i>Bevolking 15-64 jaar</i>	<i>In erge mate beperkte personen⁸</i>	<i>Totale bevolking</i>
<i>Werkloosheidsgraad</i>	6,3%	6,3%
<i>Tewerkstellingsgraad</i>	23%	65,3%
<i>Percentage inactieven</i>	75,5%	30,3%

Afbeelding 1: *Situatie op de arbeidsmarkt. Uit: "De personen met een handicap of met langdurige gezondheidsproblemen hebben minder autonomie in hun werk". (2022). Statbel.*

In België werkt minder dan twee derde (61%) van de personen met een handicap die een baan hebben voltijds, en 39% deeltijds, tegenover 25% van de totale bevolking. Net als in de totale bevolking vormen de vrouwen de meerderheid van het deeltijdse publiek. Afbeelding 2 geeft de verdeling van de arbeidstijd per bevolking weer.

<i>Bevolking 15-64 jaar</i>	<i>In erge mate beperkte personen</i>		<i>Totale bevolking</i>	
	<i>Voltijds</i>	<i>Deeltijds</i>	<i>Voltijds</i>	<i>Deeltijds</i>
<i>Mannen</i>	78%	22%	90%	10%
<i>Vrouwen</i>	45%	55%	58%	42%
<i>Totaal</i>	61%	39%	75%	25%

Afbeelding 2: *Verdeling van de arbeidstijd. Uit "De personen met een handicap of met langdurige gezondheidsproblemen hebben minder autonomie in hun werk". (2022). Statbel.*

1.4. Ondernemerschap en genderongelijkheid in België en Europa

Het voornoemde OESO-rapport heeft een reeks statistieken opgemaakt over het ondernemerschap van de personen met een handicap in Europa, die het mogelijk maken om België te situeren ten opzichte van zijn buurlanden.

⁸ Statbel rekent in zijn statistieken, onder het begrip "in erge mate beperkte personen", de personen die verklaren dat ze beperkt zijn in hun activiteiten omwille van een handicap, een langdurige aandoening of ziekte. Dit begrip komt niet strikt overeen met de administratieve definitie van handicap tijdens een procedure voor erkenning van een handicap, maar geeft er een benadering van, via de subjectieve beoordeling van de betrokken personen.

Over het algemeen is er een aanzienlijke kloof in tewerkstellingsgraad tussen de personen met en deze zonder handicap. In de Europese OESO-landen schommelt het verschil van 17% in Zwitserland tot 39% in Ierland. Verschillen in tewerkstellingsgraad tussen landen kunnen worden verklaard door verschillende factoren, waaronder de verschillende benaderingen aan de dag gelegd om de werkgelegenheidskansen te bevorderen. Deze verschillen omvatten de minimumdrempels voor financiële overheidssteun alsook de beleidslijnen ter bevordering van de integratie op de arbeidsmarkt. Andere elementen die van invloed zijn op de tewerkstellingsgraad zijn onder meer de algemene culturele percepties en attitudes ten opzichte van handicap, welke bevorderend of beperkend kunnen zijn. De aanwezigheid van specifieke ondersteuningsprogramma's, de openheid van de arbeidsmarkt voor inclusiviteit, het regelgevingskader en andere factoren spelen ook een belangrijke rol in deze variatie.

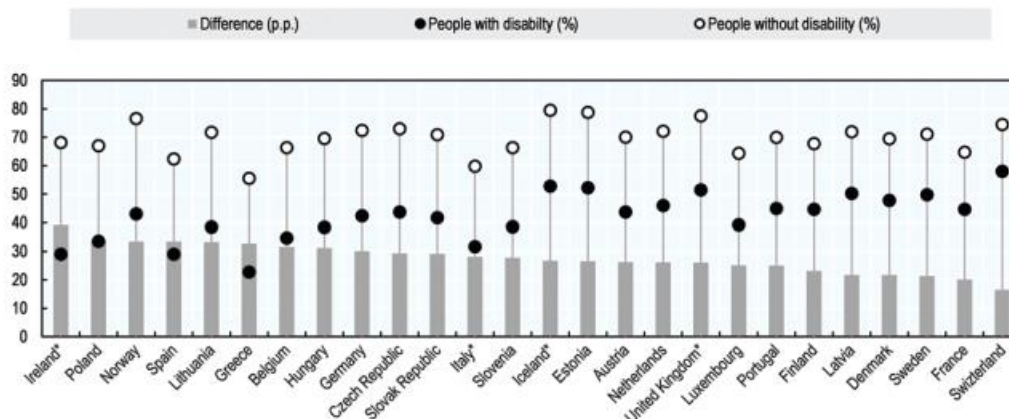


Het is ook belangrijk om te erkennen dat er een aanzienlijke gendergerelateerde kloof bestaat. In de Europese Unie hebben vrouwen met een handicap ongeveer 30 procent minder kans op een voltijdse baan dan mannen met een handicap.

Volgens een OESO-rapport is België een van de landen met de minst egalitaire statistieken als het gaat om het vergelijken van het aandeel werkenden (zie afbeelding 3). België is een van de slechtst presterende landen: het aandeel mensen zonder handicap dat aan het werk is, is ongeveer het dubbele van dat van de mensen met een handicap.

Omgekeerd is er in Frankrijk en Zweden een kleine kloof in werkgelegenheid tussen valide mensen en mensen met een handicap.

Daarom is de benchmark uitgevoerd in het kader van dit onderzoek gericht op de praktijken opgezet door deze landen.



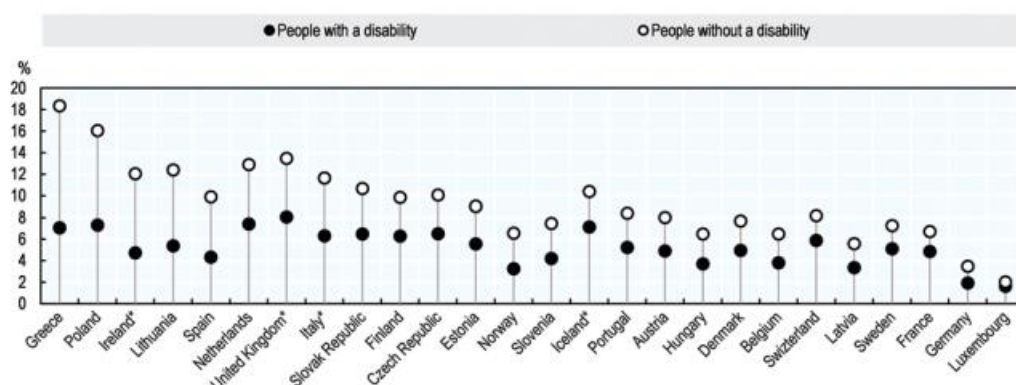
Afbeelding 3: Percentage van de bevolking aan het werk (2023). Verschil tussen de globale bevolking en de bevolking met een handicap (15-64 jaar) in de OESO-landen, OESO⁹.

Afbeelding 4 vergelijkt het aandeel van de bevolking met en zonder handicap dat als zelfstandige werkt in de bevolking die beschikbaar is voor werk. Het blijkt dat in 2019 in de OESO-landen, ongeveer 5% van de personen met een handicap die beschikbaar waren voor werk het statuut van zelfstandige bezat, tegenover 9% van de valide mensen. Dezelfde ongelijkheid wordt in alle Lidstaten waargenomen, met soms een verschil van meer dan 11% en in andere gevallen een kloof van nagenoeg 0%. De kans om te kiezen voor een carrière als zelfstandige varieert dus aanzienlijk, met een mindere geneigdheid bij de personen met een ernstige en meervoudige handicap. Overigens blijkt uit de meeste onderzoeken dat er een genderkloof bestaat tussen de zelfstandigen met een handicap, die bijna gelijk is aan deze waargenomen in de totale bevolking van zelfstandigen.

⁹ Afbeelding 3 en volgende: Uit: OESO, 2023, Policy brief on supporting persons with disabilities in entrepreneurship, 19p

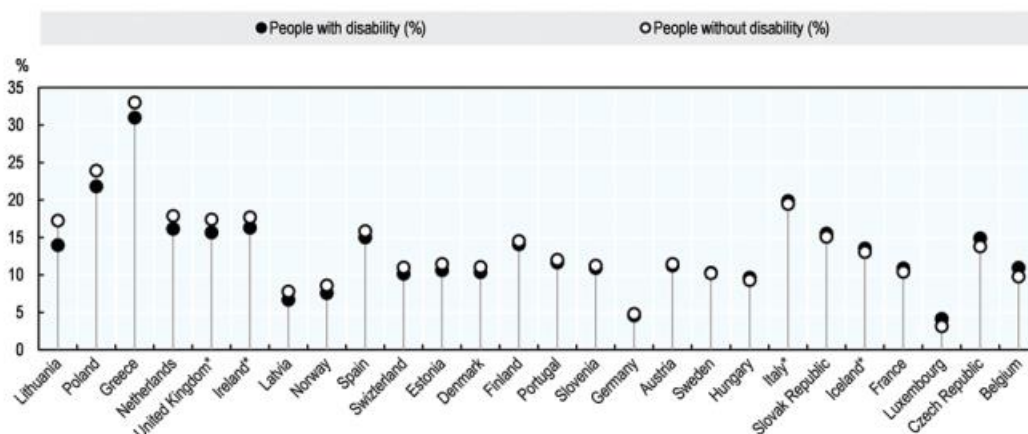


In België stelt men vast dat het verschil tussen ondernemers met en zonder handicap beperkt is (3 à 4%), in vergelijking met andere landen. Toch blijft het niveau van ondernemerschap in België beperkt, ongeacht de persoonlijke situatie van de ondernemers, wat erop wijst dat er voor alle ondernemers nog steeds aanzienlijke belemmeringen bestaan.



Afbeelding 4: Percentage van de bevolking met het statuut van zelfstandige onder de bevolking die beschikbaar is voor werk (2023). Verschil tussen de globale bevolking en de bevolking met een handicap (15-64 jaar) in de OESO-landen, OESO.

In de meeste EU- en OESO-landen had ongeveer 13 tot 15% van de personen met een handicap die in 2019 werkten het statuut van zelfstandige. In zeven EU-lidstaten waren personen met een handicap in 2019 iets vaker zelfstandige dan de personen zonder handicap: Hongarije, Italië, Slowakije, Frankrijk, Luxemburg, Tsjechië en België. Dit suggereert dat zelfstandig ondernemerschap voor veel mensen een levensvatbare weg naar werk is (of het nu een ware opportuniteit is of een economische noodzaak, hetgeen we proberen te evalueren via ons onderzoek) en dat er een aanzienlijk onbenut potentieel is voor zelfstandig ondernemerschap als weg naar de arbeidsmarkt.



Afbeelding 5: Percentage van de bevolking met het statuut van zelfstandige onder de werkenden (2023). Verschil in het aandeel ondernemers tussen de bevolking zonder handicap en de bevolking met een handicap (15-64 jaar) in de OESO-landen, OESO.

1.5. Een handicap hebben in het Brussels Gewest en willen werken

In België worden verschillende vormen van steun toegekend aan personen met een handicap die wensen te ondernemen, enerzijds op federaal niveau, in de vorm van financiële toewijzingen, en anderzijds op gewestelijk niveau, in de vorm van maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid en/of het ondernemerschap.

De verschillende bestaande steunmaatregelen worden in de volgende hoofdstukken nader toegelicht. Er is een gelijkenis tussen de verschillende vormen van steun welke op gewestelijk niveau worden aangeboden, namelijk in het Waalse Gewest en het Brusselse Gewest. Daarentegen zijn er andere vormen van steun in het Vlaamse Gewest.

Over het algemeen vergemakkelijken deze steunmaatregelen de integratie op de arbeidsmarkt, maar hebben een beperkte capaciteit om het ondernemerschap te ondersteunen. Dat blijkt ook uit de verkennende interviews met verenigingen en andere Belgische actoren actief rond het thema ondernemerschap, tewerkstelling van personen met een handicap en/of vrouwelijk ondernemerschap. Men ondervindt een gebrek aan ondersteuning specifiek bedoeld voor personen met een handicap die willen ondernemen.

1.5.1. Steun verleend door de DG HAN op federaal niveau

De Federale Overheidsdienst (FOD) Sociale Zekerheid is onderverdeeld in vier directoraten-generaal, waaronder de Algemene Directie Personen met een Handicap (DG HAN). De functie van DG HAN is het leven van de personen met een handicap, volwassenen of ouders van kinderen met een handicap makkelijker te maken door hen administratieve ondersteuning te bieden, voornamelijk door de toekenning van geldelijke tegemoetkomingen. DG HAN kent twee soorten tegemoetkomingen toe aan personen met een handicap:

1. De inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) : deze tegemoetkoming is bedoeld voor volwassenen van 18 tot 65 jaar die gedeeltelijk of volledig arbeidsongeschikt zijn. De IVT is bedoeld om het inkomen te compenseren dat de persoon vanwege zijn/haar handicap niet kan ontvangen. Als de lichamelijke of geestelijke toestand van de aanvrager de verdien capaciteit vermindert tot een derde of minder van wat een zogenaamde "valide" persoon kan verdienen met het uitoefenen van een beroep op de algemene arbeidsmarkt, dan komt die persoon in aanmerking voor deze uitkering. Afhankelijk van het type huishouden schommelen de bedragen van 10.360 € tot 21.001 € per jaar (cijfers per januari 2024, het bedrag varieert voornamelijk afhankelijk van de samenstelling van het huishouden).¹⁰ Deze bedragen zijn gekoppeld aan de spilindex van de consumptieprijzen;
2. De integratietegemoetkoming (IT) : de integratietegemoetkoming wordt toegekend aan volwassenen van 18 tot 65 jaar voor wie bepaalde taken van het dagelijks leven, zoals koken, eten, zich wassen, enz., moeilijk uit te voeren zijn omwille van hun handicap. Deze tegemoetkoming is bedoeld om de extra kosten te compenseren welke voortvloeien uit de vermindering van de autonomie van de persoon met een handicap. Afhankelijk van de categorie waarin de persoon valt, variëren de bedragen van 1.520 € tot 13.173 € per jaar (januari 2024). Deze bedragen zijn gekoppeld aan de spilindex van de consumptieprijzen.

¹⁰ Zie: <https://handicap.belgium.be/fr/allocations/allocation-de-substitution-de-revenus#Quel-est-le-montant-de-l'allocation%E2%80%AF?> Geraadpleegd op 8 januari 2024.

De kwestie van het inkomen per huishouden en het individuele inkomen leidt tot een analyse van de individualisering van de sociale rechten en de gendergerelateerde impact ervan op de personen met een handicap. Een dergelijke analyse valt echter buiten het bestek van deze studie en zou exhaustief wetenschappelijk werk verdienen.

Aangezien deze twee soorten tegemoetkomingen verschillende doelstellingen hebben, vloeit daaruit dat een grote meerderheid van de begunstigden IVT en IT combineert. De IVT wordt echter verlaagd op basis van het inkomen dat door de persoon (of zijn of haar huishouden, afhankelijk van de gezinssituatie) wordt gegenereerd, in tegenstelling tot de IT, welke stabiel blijft, ongeacht het inkomen, en kan worden gerevalueerd als de handicap evolueert.

1.5.2. Steun verleend door de PHARE-dienst in het Brussels Gewest

De PHARE-dienst is een van de twee afdelingen van het Directoraat Administratie voor Hulp aan de personen met een handicap van de COCOF. Hij *"biedt informatie, advies en financiële tegemoetkomingen aan personen met een handicap in het Brussels Gewest"*¹¹. Tot zijn activiteiten behoren de bijstand ter vergemakkelijking van de tewerkstelling en de zelfstandige arbeid. Dit is echter geen exhaustieve lijst. Laten we erop wijzen dat deze steun geen invloed heeft op de toekenning van tegemoetkomingen door de federale overheid.

Er wordt overwogen een deel van de steun voor de tewerkstelling van personen met een handicap over te hevelen van de PHARE-dienst naar Actiris. De aard van de wijzigingen blijft echter onzeker volgens de ontmoete deskundigen en zijn deze op het ogenblik van het ter perse gaan nog niet geformaliseerd.

- **Vestigingspremie voor zelfstandigen**

De vestigingspremie is bestemd voor personen met een handicap die een activiteit als zelfstandige in hoofdberoep willen aanvangen, hervatten of voortzetten op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De financiële tussenkomst heeft tot doel het rendementsverlies ten gevolge van de handicap te compenseren en bedraagt maximum 50% van het gemiddelde maandelijkse minimuminkomen zoals bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 43 betreffende de waarborg van een gemiddeld minimummaandinkomen¹².

¹¹ Volgens de PHARE-website, geraadpleegd op 04/10/2023

¹² Zie o.a. https://cnt-nar.be/sites/default/files/documents/fr/cct-043_1.pdf voor meer informatie

Deze premie is vastgesteld voor één jaar, maar kan worden verlengd als het rendementsverlies aanhoudt.

- **Aanpassing van de werkplek voor zelfstandigen en werknemers in loondienst**

De PHARE-dienst biedt een financiële tegemoetkoming om het verschil te dekken tussen de kost van aangepaste apparatuur en die van standaardapparatuur. De tussenkomst is dus alleen bedoeld om de extra kosten te dekken opgelopen voor de aanpassing van de werkplek. Deze steunmaatregel wordt toegekend aan de werkgevers van de persoon met een handicap, alsook aan de zelfstandigen met een handicap. In het communicatiemateriaal van de dienst wordt geen specifiek financieel plafond vermeld.

- **Tegemoetkoming in de kosten van het woon-werkverkeer**

De tussenkomst in de verplaatsingskosten van de PHARE-dienst dekt niet alleen de reiskosten tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling, maar strekt zich ook uit tot de plaatsen van de maatschappelijke activiteiten, de plaatsen van beroepsopleiding, enz.

De tussenkomst is bedoeld om de extra kosten verbonden met de handicap te dekken en vergoedt bijvoorbeeld alleen de vervoerskosten van de begeleider als de persoon met een handicap het openbaar vervoer niet alleen kan nemen.

De voorwaarden voor de tussenkomst worden in detail omschreven op de website van de PHARE-dienst.

- **Overige steunmaatregelen**

In het geval van een baan in loondienst zijn sommige premies rechtstreeks bestemd voor de werkgever, namelijk:

- De inschakelingspremie: deze wordt toegekend aan de werkgever en vergoedt tot 50% van het loon van een werknemer met een handicap, om het opgetreden rendementsverlies te compenseren. Deze premie wordt vastgesteld voor 1 jaar en kan worden verlengd zolang het rendementsverlies aanhoudt;

- De mentoraatspremie : de PHARE-dienst kent een tussenkomst toe van maximaal 250 €/maand om het mogelijk te maken dat de nieuw aangeworven persoon met een handicap omkaderd wordt door een van zijn of haar collega's. Deze premie wordt toegekend voor maximum 1 jaar;
- De sensibiliseringspremie: een bedrag van maximaal 1000€ wordt toegekend aan de werkgever teneinde het interne personeel van het bedrijf bewust te maken van de handicap van de persoon.

Andere acties zijn rechtstreeks gericht op de werkzoekende persoon met een handicap, via het aanbieden van ontdekkingsstages of omscholingsovereenkomsten.

2. ZELFSTANDIG ONDERNEMERSCHAP, HANDICAP EN GENDER¹³

- 2.1 Motivaties van de personen met een handicap om zich te richten op een zelfstandige baan
- 2.2 Vrouwen met een handicap, werkgelegenheid en ondernemerschap
 - 2.2.1 Activiteit van de vrouwen met een handicap
 - 2.2.2 Vrouwelijk ondernemerschap

¹³ - Ortiz García P and Olaz Capitán ÁJ. (2021). Entrepreneurship for People With Disabilities: From Skills to Social Value. *Frontiers in Psychology*, 12, pp. 1-12. doi: 10.3389/fpsyg.2021.699833 ;
- OESO en Europese Commissie. (2014). *Synthese over ondernemerschap van personen met een handicap: De ondernemersactiviteit in Europa*. 28 blz. ;
- equal.brussels & 1819.brussels. (s.d.). *Ondernemerschap voor personen met een handicap*

Over het algemeen zijn personen met een handicap minder ondernemend dan de zogenaamde "valide" mensen. Dit is een feit dat in de literatuur is gedocumenteerd. De beperkingen van het vermogen om bepaalde taken uit te voeren die inherent zijn aan de handicapsituatie, zijn echter van invloed op de geneigdheid om een zelfstandige activiteit aan te vatten. Inderdaad, wanneer de handicap meer beperkend is in de dagelijkse activiteiten, is de kans groter dat de persoon een zelfstandige activiteit start. Zelfstandig ondernemerschap biedt meer flexibiliteit dan werk in loondienst in termen van werklast, werktijden en werkplaats, waardoor het beheer van de handicap en de levensstijl beter zijn aangepast aan de kenmerken van de handicap (type, ernst, stabiliteit en duur).

Volgens onze verkennende interviews, uitgevoerd met verenigingen en andere Belgische actoren actief rond het thema ondernemerschap, tewerkstelling van personen met een handicap en/of vrouwelijk ondernemerschap, zijn het of de profielen van de zelfstandigen met een handicap moeilijk op te stellen.



De moeilijkheid om het profiel van de ondernemer met een handicap op te stellen is om twee redenen complex. De eerste reden is het gebrek aan beschikbare statistische gegevens over het aandeel van de bevolking dat in de categorie 'ondernemers met een handicap' valt. De tweede is dat handicaps in de meeste gevallen onzichtbaar zijn, met als gevolg dat actoren op het terrein die werken met een persoon die een onderneming wil starten, niet in staat zijn om te detecteren of het al dan niet een persoon met een handicap betreft.

Wat betreft de soorten handicaps waarmee deze actoren in de loop van hun activiteiten worden geconfronteerd, hadden de gegeven voorbeelden van ondernemende personen met een handicap voornamelijk betrekking op slechthorende mensen, personen met een visuele beperking en/of motorische problemen. Uit de enquête bij Belgen met een handicap bleek ook dat 50% van de ondernemers een motorische handicap had, 17% een visuele handicap, 17% een neurologische handicap (ontwikkeling van multiple sclerose) en 17% een auditieve handicap. Opgemerkt moet

worden dat deze cijfers slechts op basis van 6 respondenten werden verzameld en het bijgevolg niet toelaten algemene conclusies te trekken op basis van deze waarnemingen. Deze cijfers ondersteunen echter het idee dat ondernemers verschillende handicaps kunnen vertonen.

Anderzijds maakte een studie die in 2020 in Frankrijk¹⁴ werd uitgevoerd onder 540 respondenten het mogelijk om een portret op te stellen van de Franse ondernemers met een handicap. In Frankrijk is bijna 75% van de zelfstandiger werknemers met een handicap 40 jaar of ouder, en het aantal vrouwen is iets groter dan het aantal mannen (53% tegenover 47%). Het opleidingsniveau van de ondernemers met een handicap ligt twee keer hoger dan bij de andere werkenden, wat betekent dat een persoon met een handicap met een hoog opleidingsniveau eerder geneigd zal zijn om als zelfstandige te gaan werken dan in loondienst te werken. Ten slotte zijn bijna 9 op de 10 ondernemers met een handicap uitsluitend zelfstandige, d.w.z. zonder te cumuleren met een baan in loondienst.

In Frankrijk zijn de ondernemersactiviteiten geïnitieerd door personen met een handicap gevarieerd en staan ze dicht bij de sector van de menselijke gezondheid en maatschappelijke actie, van de informatie en communicatie, de handel en de administratieve en ondersteunende diensten. Dat bleek ook tijdens onze verkennende interviews met Belgische verenigingen en actoren op het terrein. Dit zijn immers de ondernemersactiviteiten die tijdens deze interviews als voorbeelden worden genoemd: coaching, kapper, beroepen in de bouwsector, administratieve functies zoals boekhouding, bedrijfsconsultancy, juridisch advies, architectuur, logopedie, de artistieke sector en de ambachtelijke nijverheid om er maar een paar te noemen. De OESO meldt immers dat de sector van activiteit zal afhangen van de handicap, van het tijdstip waarop de handicap aanvangt en de mogelijkheden die deze biedt, de context (persoonlijke motivatie, vaardigheden en ervaring van de persoon) en van de marktopportunities. Er is dus geen activiteit of sector die "typisch" is voor zelfstandigen met een handicap.

¹⁴ Malakoff Humanis Stichting voor Gehandicapten. (2020). *Zelfstandigen met een handicap: wie zijn ze en hoe kan hun professioneel succes worden bevorderd?*



Nog steeds volgens dezelfde Franse studie zijn alle types handicaps vertegenwoordigd in de bevolking van de zelfstandigen met een handicap, met uitzondering van de autismespectrumstoornissen en de verstandelijke handicaps.

Mensen met een verstandelijke handicap hebben immers, omwille van hun handicap, meer behoefte aan begeleiding bij hun activiteiten en worden gerustgesteld door het instellen van een routine, zoals bijvoorbeeld het systematisch uitvoeren van dezelfde taken. Dit type handicap heeft de neiging om het vermogen om initiatief te nemen te beperken, wat indruist tegen de noodzaak om verschillende verantwoordelijkheden op zich te nemen inherent aan zelfstandig ondernemerschap. Dit is ook wat naar voren komt uit een interview met een persoon met een verstandelijke beperking: " *De herhaling van taken is heel goed voor mij. Als ik om een instructie wordt gevraagd, vraag ik om een goede uitleg. Dan leg ik die nog een keer uit om er zeker van te zijn dat ik ze goed begrepen heb. Soms vraag ik om ze mij schriftelijk toe te sturen, of ik schrijf ze zelf en vraag om validering van wat ik heb geschreven [...]. Ik heb in mijn schooltraject nooit iets over ondernemerschap gehoord, maar ik ben van nature nieuwsgierig, dus heb ik me erin verdiept. Maar ik was nooit geïnteresseerd. Ik heb mezelf altijd in een bureaucratische baan gezien, met stabiliteit in de taken die moeten worden uitgevoerd.*"

2.1. Motivaties van de personen met een handicap om zich te richten op een zelfstandige baan

De motivaties voor het starten van een zelfstandige activiteit weerspiegelen over het algemeen de ontevredenheid waarmee personen met een handicap worden geconfronteerd wanneer ze in loondienst werken:

- Bestrijding van de discriminatie door werkgevers ten aanzien van de handicap:
De Europese Commissie deelt onder andere dat 52% van de personen met een handicap het voorwerp van discriminatie zijn. Dit wordt ook gedeeld door 44% van de Belgische respondenten in de online enquête. Tenzij men solliciteert naar een job in een nichesector en/of waar het aantal zogenaamde "valide" mensen die gespecialiseerd zijn voor de job beperkt is, zal een persoon met een handicap altijd meer moeite ervaren om een baan in loondienst te vinden dan een zogenaamde "valide" persoon die hetzelfde werk kan verrichten¹⁵.

Zo ook, als het platform waarop de persoon met een handicap zijn curriculum vitae (cv) moet indienen niet aangepast is aan de specifieke behoeften van de persoon (gebrek aan vertaling van de pagina in gebarentaal, gebrek aan ruimte om aan te geven of specifieke aanpassingen nodig zijn tijdens het wervingsproces, enz.), vormt dit een belemmering voor zijn sollicitatie. De manier waarop de cv-verwerkingstools gebruikt door bedrijven omgaan met de jaren van inactiviteit en de loopbaanonderbrekingen om persoonlijke redenen (moederschap, kinderopvang, enz.) roept ook vragen op. Een persoon met een handicap kan bijvoorbeeld automatisch worden uitgesloten als hij of zij in het verleden inactief is geweest op de arbeidsmarkt vanwege zijn of haar handicap.

¹⁵ Deze vaststelling werd vermeld tijdens de verkennende interviews met de Belgische verenigingen en actoren

Door zelfstandige te worden, kunnen de personen met een handicap uiteindelijk de arbeidsmarkt betreden en een betaalde baan verkrijgen al een reeks administratieve belemmeringen in verband het werken in loondienst omzeilend;

- Alternatief voor de vaak laaggeschoolde, laagbetaalde banen die worden aangeboden aan personen met een handicap. Een persoon met een handicap zou immers minder kansen hebben om binnen een bedrijf door te groeien en om in aanmerking te komen voor functies met een hogere verantwoordelijkheidsgraad¹⁶;
- Genieten van een interessant alternatief voor arbeid in loondienst: meer onafhankelijkheid en autonomie, mogelijkheid om van thuis uit of in een aangepaste omgeving te werken, flexibiliteit van de werkuren, flexibiliteit van de werktijden, tevredenheid met de uitgeoefende beroepsactiviteit, toename van het gevoel van eigenwaarde, beter evenwicht tussen werk en privéleven en mogelijkheid om te genieten van materiële voordelen. Onder de ondernemers die aan de enquête hebben deelgenomen, benadrukte 67% dat de wens om meer autonomie te verwerven een motiverende factor was voor ondernemerschap. Bovendien deelde 50% dat het omzeilen van de obstakels van het werk in loondienst ook deel uitmaakte van hun motivatie om te ondernemen. Daarnaast getuigt 33% dat ondernemerschap hen in staat stelt hun werkomgeving beter te beheren en een beter evenwicht tussen werk en privéleven te bereiken.

Dit kwam ook naar voren tijdens een getuigenis van een vrouwelijke ondernemer welke tijdens haar leven multiple sclerose ontwikkelde. Ze getuigt dat haar handicap heeft geleid tot een verandering in het tempo van haar leven en dat ze zich sinds het opkomen van haar ziekte niet meer in staat voelt om

¹⁶ Les cahiers du CCAH, *L'entrepreneuriat : nouvelles piste d'emploi des personnes en situation de handicap*, 2018, 32p

fulltime te werken. « *Nu is het sowieso een halftime. Ik weet nooit in welke staat ik zal zijn als ik 's morgens opsta. Het is dus geruststellender om een levensritme naar mijn eigen tempo te hebben dat me in staat stelt dingen in mijn eigen tempo te doen, afhankelijk van mijn toestand. Ik kan mijn uurroosters beheren zoals ik dat wil. Het is een luxe, en het is erg belangrijk. Maar het vereist dat je vindt wat je wilt doen (noot van de redactie: met betrekking tot het ondernemersproject en de reconversie nadat de diagnose is bekendgemaakt). En die tijd moet je nemen om na te denken. [...] Ook al werk je uiteindelijk meer als ondernemer dan als werknemer in loondienst, maar doordat ik weet dat ik mijn werktijd kan aanpassen, wordt het psychologisch lichter. Het is een goed compromis voor personen met een handicap, want ondernemerschap gaat hand in hand met betere levensomstandigheden. [...] Maar ondernemen blijft ingewikkeld, je hebt een netwerk nodig, financiële middelen, etc. »*

Personen met een auditieve beperking, bijvoorbeeld, zullen kiezen voor ondernemersactiviteiten die gericht zijn op de geschreven en beeldende kunst, en zullen de beroepen vermijden waar sociaal contact en spreken essentieel zijn. Er zijn inderdaad maar weinig gesprekspartners die bedreven zijn in gebarentaal, en voor slechthorende mensen die zich mondeling kunnen uitdrukken, blijft er in de meeste gevallen een zekere verlegenheid bestaan, een angst om niet adequaat te communiceren¹⁷.

Het opstarten van een zelfstandige activiteit door een persoon met een handicap heeft niet alleen voordelen voor de persoon zelf (het vergroten van de autonomie en het gevoel van eigenwaarde, het verzachten van de beperkingen van de handicap), maar ook voor de samenleving, zoals omschreven in de studie *Entrepreneurship for People With Disabilities : From Skills to Social Value*¹⁸. Enerzijds bevordert het de

¹⁷ Deze vaststelling werd vermeld tijdens de verkennende interviews met Belgische verenigingen en actoren

¹⁸ Ortiz García P, Olaz Capitán ÁJ. Entrepreneurship for People With Disabilities: From Skills to Social Value. Front Psychol. 2021 Jul 7

inclusie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt en verlaagt het de sociale barrières waarmee zij worden geconfronteerd, waardoor steeds meer personen met een handicap worden aangemoedigd om ondernemer te worden. Anderzijds vermeldt de studie dat de professionele activiteiten ondernomen door personen met een handicap vaak gericht zijn op het oplossen van sociale of milieubehoeften. Gezien de sociale voordelen die worden gegenereerd, heeft de overheid er dus baat bij om zelfstandig ondernemerschap bij de personen met een handicap te bevorderen en aan te moedigen.

Dit is immers een uiterst gemotiveerd publiek dat de arbeidsmarkt wil betreden en een groot aanpassingsvermogen en veerkracht heeft ontwikkeld.



De motivaties zijn bijgevolg tweeledig:

- Ofwel wordt de persoon geconfronteerd met veel obstakels, o.a. administratieve obstakels, om de arbeidsmarkt te betreden en wordt ondernemerschap een noodzaak om een bron van inkomsten en emancipatie te verkrijgen bij gebrek aan toegang tot een baan in loondienst ;
- Ofwel onderneemt de persoon uit motivatie en persoonlijke wil, de kans grijpend om zijn of haar eigen baan te creëren.

Uit de resultaten van de enquête blijkt dat 83% van de ondernemers ervoor koos om een bedrijf te starten uit persoonlijke motivatie en persoonlijke wil, een opportuniteit grijpend die zich voordeed. Omgekeerd begon 17% met ondernemen uit noodzaak, een ander inkomen zoekend dan sociale bijstand, gekoppeld aan een gunstige opportuniteit.

2.2. Vrouwen met een handicap, werkgelegenheid en ondernemerschap

2.2.1. Activiteit van de vrouwen met een handicap

Deze opdracht richt zich niet alleen op het ondernemerschap van de personen met een handicap, maar biedt ook een gendergerelateerd perspectief op de kwestie. Met dit in gedachten zijn we op zoek gegaan naar studies waarin de kwestie van het ondernemerschap door vrouwen met een handicap besproken wordt. We ondervonden echter moeilijkheden bij het zoeken naar documentatie over dit onderwerp.



Er bestaan immers weinig studies die de aanwezigheid van de vrouwen met een handicap op de arbeidsmarkt analyseren en we hebben tot op heden geen enkele analyse gevonden met betrekking tot hun statuut als zelfstandige.

De kwestie van de aanwezigheid van de vrouwen met een handicap op de arbeidsmarkt wint echter aan belang, in het bijzonder in Frankrijk.



Uit de recente literatuur blijkt dat het overheidsbeleid inzake handicaps wordt ontwikkeld zonder onderscheid naar geslacht, terwijl de vrouwen worden geconfronteerd met twee stereotypen, die met betrekking tot handicap en gender.

Vrouwen met een handicap lopen dus het risico te worden gediscrimineerd (discriminatie op grond van handicap en discriminatie op grond van geslacht). Net als bij de zogenaamde "valide" vrouwen is er een ondervertegenwoordiging van de vrouwen met een handicap op de arbeidsmarkt, ook al blijkt uit de statistieken dat zij hogere diploma's behalen dan de mannen met een handicap¹⁹.

¹⁹ - La Découverte, FEMMES HANDICAPÉES, LES INVISIBLES DANS L'EMPLOI, Gesprek met Claire Desaint, « Travail, genre et sociétés », 2022/2 n° 48, pp. 53 tot 70. DOI 10.3917/tgs.048.0053
- Observatoire de l'emploi et du handicap. (2022). *Femmes, emploi et handicap : état des lieux et perspectives*

Er worden verschillende belemmeringen genoemd om de lage vertegenwoordiging van de vrouwen met een handicap op de arbeidsmarkt te verklaren, namelijk:

- Er zijn maar weinig positieve rolmodellen met aandacht voor de vrouwen met een handicap die een professionele activiteit uitvoeren. Bovendien zijn er weinig gegevens beschikbaar die de aanwezigheid van personen met een handicap in de arbeidswereld vanuit een genderperspectief analyseren, waardoor een onderscheid tussen mannen met een handicap en vrouwen met een handicap wordt weggelaten en zo wordt bijgedragen aan het vergroten van de onzichtbaarheid van de vrouwen op de arbeidsmarkt²⁰ ;
- Wanneer een vrouw met een handicap tewerkgesteld wordt, wordt deze vaak weinig gewaardeerd en betaald, werkt ze parttime en is haar loopbaanontwikkeling meestal beperkt.

Een vrouw getuigt ook in de online enquête: « *Tijdens de selectieprocedures, gendergerichte vragen (voorziets u een zwangerschap in de komende jaren?), seksistische opmerkingen op de werkplek, toewijzing van gemakkelijkere en minder intellectuele taken die als 'vrouwelijk' worden omschreven.* »

Daarnaast deelt het literatuuronderzoek getiteld 'de professionele onzekerheid van de vrouwen met een handicap'²¹ een studie uit 2019 waaruit blijkt dat vrouwen met een handicap worden blootgesteld aan meer stress op het werk en minder kans hebben op autonome arbeidsomstandigheden.

Anderzijds wordt er een loonkloof vastgesteld tussen mannen en vrouwen met een handicap, in het voordeel van de mannen, vanaf de eerste jaren van hun professionele inschakeling, welke daarna aanhoudt. Wanneer deze gegevens echter worden in verband gebracht met het type en de beperkingen van het vermogen om bepaalde taken uit te voeren die inherent zijn aan de handicap, worden de verschillen kleiner of meer uitgesproken en worden ze dus weinig

²⁰ La Découverte, FEMMES HANDICAPÉES, LES INVISIBLES DANS L'EMPLOI, Gesprek met Claire Desaint, « Travail, genre et sociétés », 2022/2 n° 48, pp. 53 tot 70. DOI 10.3917/tgs.048.0053

²¹ Mathéa Boudinet, Anne Revillard. La précarité professionnelle des femmes handicapées : Revue de littérature sur la précarité professionnelle et l'emploi des femmes handicapées en lien avec les politiques publiques. 33, FIRAH; MAAF Fondation d'entreprise; Croix-Rouge Française; AGEFIPH. 2021, pp.89

significant om een duidelijke trend met betrekking tot een loonkloof vast te stellen.

Bovendien wijst Claire Desaint²², ondervoorzitster van de Franse vereniging *Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir*, erop dat, hoe ouder ze wordt, een vrouw met een handicap geleidelijk naar de uitgang wordt geduwd. Gezien deze situatie genieten de vrouwen met een handicap uiteindelijk van lage pensioenen;

- Het gebrek aan erkenning van de vrouw met een handicap op de arbeidsmarkt wordt versterkt door de perceptie die de samenleving heeft van haar beroepsactiviteit, namelijk dat deze wordt gezien als een bezigheid eerder dan als een middel tot financiële autonomie;
- Net als de zogenaamde "valide" vrouwen, moeten de vrouwen met een handicap naast hun professionele activiteit ook het gezins- en moederleven combineren (de taken van de zorg voor en de opvoeding van de kinderen, evenals de huishoudelijke taken worden over het algemeen nog steeds toegewezen aan en uitgevoerd door de vrouwen). Dit heeft zijn weerslag tot op hun werkplek door vooroordelen dat ze minder aanwezig zullen zijn op het werk en vaker afwezig zullen zijn, waardoor de kwetsbaarheid van hun tewerkstelling toeneemt. Het risico bestaat dat ze, uit vrees om hun baan te verliezen, aanvaarden om taken uit te voeren beneden hun vaardigheden. Voor nog anderen vormt het tegelijkertijd beheren van een handicap en gezinsverantwoordelijkheden reeds een aanzienlijke werklast, waardoor ze worden ontmoedigd om extra verantwoordelijkheden toe te voegen door zich in te zetten in een professionele activiteit.

²² La Découverte, FEMMES HANDICAPÉES, LES INVISIBLES DANS L'EMPLOI, Gesprek met Claire Desaint, « Travail, genre et sociétés », 2022/2 n° 48, pp. 53 tot 70. DOI 10.3917/tgs.048.0053



Een vrouw getuigt o.a. tijdens de online enquête over een *"moeilijkheid om het werk en de mentale werklast veroorzaakt door een handicap te combineren met de lasten die worden gegenereerd door het huishouden en het gezinsleven. Een extra belasting toevoegen door het uitvoeren van een taak lijkt onmogelijk."*

Een andere vrouw getuigt tijdens de enquête: *"De mentale belasting valt vaak op de vrouw, des te meer wanneer ze mama van een kind is. Ik denk dat mijn handicapsmoeheid wordt vergroot door al de logistiek en energie die ik in mijn jonge kind moet steken. Valide vrouwen worden op de arbeidsmarkt gediscrimineerd vanwege hun moederschap, en dit geldt nog meer voor vrouwen met een handicap."*



Het literatuuronderzoek getiteld *'la précarité professionnelle des femmes handicapées'* (de beroepsonzekerheid van de vrouwen met een handicap) (2021) stelt vast dat daar waar de jonge mannen met een handicap genieten van een stabiele baan, de jonge vrouwen met een handicap vaker te maken krijgen met perioden van werkloosheid of deeltijdwerk, te verklaren door gezondheidsproblemen en verlof om gezinsredenen.

Als gevolg daarvan hebben jonge vrouwen met een handicap niet zoveel opportuniteiten voor beroepsopleiding en loopbaanontwikkeling als mannen met een handicap;

- De obstakels welke rechtstreeks verband houden met de handicap, genoemd in de volgende hoofdstukken, vormen ook een belemmering voor de toegang van de vrouwen tot de arbeidsmarkt. De stereotypen verbonden met de handicap en de moeilijkere toegang tot de studies en opleidingen dan een persoon zonder handicap worden hier in het bijzonder bedoeld.
- Het Observatorium voor Werkgelegenheid en Handicap (*Observatoire de l'emploi et du handicap*) (2022) en het rapport van Mathéa Boudinet getiteld

‘Handicap, genre et précarité professionnelle. Parcours biographiques et réception de l’action publique’ (2022), getuigen van een moeilijkheid in Frankrijk voor personen met een handicap, zowel mannen als vrouwen, om aanpassingen van hun werkplek te vragen, hoewel dit een wettelijk vastgelegd recht is, uit angst te worden beschouwd als iemand die misbruik maakt van zijn/haar positie. Als gevolg hiervan vragen veel mensen om deze reden geen aanpassingen of verlaten ze hun baan.

Deze bevindingen leiden ertoe dat vrouwen met een handicap van de arbeidsmarkt worden verdrongen vanwege een gebrek aan kwalificaties, vanwege een niet-inclusieve omgeving, vanwege een gebrek aan toegankelijkheid of aanpassingen, vanwege problemen aangaande de toegang tot ondersteuning bij het vinden van een baan en tijdens de uitoefening ervan, en/of door discriminatie, ongelijkheid en stereotiepe voorstellingen in verband met gender en handicap.



Claire Desaint concludeert dat, door een gebrek aan vertegenwoordiging van de vrouwen met een handicap op de arbeidsmarkt en het ontbreken van een gendergerelateerde analyse van de bevolking van personen met een handicap, de vrouwen met een handicap onzichtbaar zijn. Als gevolg daarvan zijn er weinig of zelfs geen voorbeelden van vrouwen met een handicap die een baan uitoefenen, waardoor de perceptie wordt versterkt dat vrouwen met een handicap thuis zitten en inactief zijn. Zij zijn zo het slachtoffer van de cumulatieve stereotypen van gender en handicap.

In haar literatuuronderzoek heeft Mathéa Boudinet²³ het ook over de beroepsonzekerheid van de vrouwen met een handicap. In die zin dat de beroepsonzekerheid afwijkt van de norm van het werken met een vast contract door de duur van de overeenkomst, de stabiliteit van de overeenkomst en de perceptie van het risico op baanverlies. Deze meer variabele criteria leiden tot een gevoel van

²³ M. Boudinet, A. Revillard. (2021). *La précarité professionnelle des femmes handicapées : Revue de littérature sur la précarité professionnelle et l’emploi des femmes handicapées en lien avec les politiques publiques.*

instabiliteit in het dagelijks leven van de persoon. Volgens de literatuur treft de beroepsonzekerheid vooral de vrouwen en de personen met een handicap. Zo wordt een vrouw met een handicap dubbel gestraft, enerzijds, door haar statuut als vrouw en anderzijds door haar statuut als persoon met een handicap.

Op dezelfde wijze deelt een studie uitgevoerd in 2019 in de Verenigde Staten²⁴, dat hoewel het effect van een handicap het risico op armoede in deze bevolking verhoogt, het koppelen van een handicap aan het vrouw-zijn dit risico op armoede nog meer verhoogt. Dezelfde vaststelling wordt waargenomen in de lidstaten van de Europese Unie, waar het risico op armoede of sociale uitsluiting van mannen en vrouwen met een handicap (28,4%) aanzienlijk hoger is dan dat van personen zonder handicap (17,8%).²⁵ Anderzijds zijn deze cijfers volgens het boek "Handicap et Pauvreté en Belgique" (2019) in België hoger dan in onze buurlanden. Enkele cijfers, weliswaar oud, maar nog steeds opgenomen in recente publicaties, bevestigen ook het risico op sociale uitsluiting, hier specifiek voor vrouwen (al dan niet met een handicap):

- In 2011 was het individuele armoederisico drie keer hoger voor vrouwen dan voor mannen (36% tegenover 11% voor de mannen) ;
- In 2012 was 56% van de huurders van een sociale woning een vrouw, en bij de vrouwen van 60 jaar en ouder steeg dit percentage zelfs tot 63% ;
- Gemiddeld vertegenwoordigen de vrouwen +/- 55% van de bijstandsontvangers (OCMW).

De situatie van een vrouw met een handicap kan het beginsel van intersectionaliteit illustreren, dat de situatie definieert waarin een of meer criteria van discriminatie elkaar gelijktijdig en onlosmakelijk kruisen als basis van één enkele discriminatie: in dit geval verschilt de situatie van de vrouwen met een handicap van de situatie

²⁴ M. Boudinet, A. Revillard. (2021). *La précarité professionnelle des femmes handicapées : Revue de littérature sur la précarité professionnelle et l'emploi des femmes handicapées en lien avec les politiques publiques.*

²⁵ Europese Commissie. (n.d.). *Werkgelegenheid, sociale zaken en inclusie: personen met een handicap.* Geraadpleegd op 09/04/2024 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=nl>

ervaren door de vrouwen enerzijds en anderzijds door de personen met een handicap, vrouwen en mannen²⁶.

Over het algemeen is er nog steeds een gebrek aan studies in de wetenschappelijke literatuur die de realiteit objectiveren van de vrouwen met een handicap, die op het werk min of meer zouden worden blootgesteld aan geweld en discriminatie dan de mannen met een handicap. Dit onderwerp blijft onderbelicht (men vindt eerder studies over personen met een handicap, los van hun geslacht) en bevindingen gebaseerd op levenservaringen en observaties. Er bestaan echter studies over het feit dat de vrouwen met een handicap in het bijzonder worden blootgesteld aan geweld op andere gebieden. Hoewel we geen wetenschappelijk onderzoek in de werkomgeving hebben kunnen analyseren, is het redelijk om aan te nemen dat geweld en discriminatie geleden op andere gebieden ook geheel of gedeeltelijk in de werkomgeving worden gereproduceerd.

²⁶ Direction générale des politiques internes - Département thématique droits des citoyens et affaires constitutionnelles. (2013). *Discrimination générée par l'intersection des dimensions du genre et du handicap*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2013/493006/IPOL-FEMM_ET\(2013\)493006\(SUM01\)_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2013/493006/IPOL-FEMM_ET(2013)493006(SUM01)_FR.pdf)

2.2.2. Vrouwelijk ondernemerschap

Aanvullend op wat al is genoemd, kunnen we de volgende moeilijkheden voor de vrouwen met een handicap naar voren brengen: In 2021 waren 71,1% van de zelfstandigen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest mannen. Volgens hetzelfde rapport had in 2021, 52% van de vrouwen in de werkende leeftijd een baan, vergeleken met 62,7% van de mannen, een verschil van meer dan 10%.²⁷ Een ander rapport van de Brusselse Raad voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen specificeert de impact van de sociaaleconomische crisis van Covid op de vrouwen²⁸: de vrouwen zagen hun activiteitsgraad aan het begin van de gezondheids crisis met 3,4% dalen, tegenover -1,1% voor de mannen. De werkgelegenheidsgraad, en bij uitbreiding het ondernemerschap, wordt ook gemoduleerd door genderfactoren. Hoewel de vrouwen over het algemeen beter gekwalificeerd zijn, is hun tewerkstellingsgraad structureel lager dan die van de mannen, des te meer voor de vrouwen die aan het hoofd staan van een eenoudergezin. Laten we ook niet vergeten dat er een grotere geneigdheid is om deeltijds te werken (36,6% tegenover 12% voor de mannen).



Ondanks deze ongunstige activiteitindicatoren heeft het Brussels Hoofdstedelijk Gewest interessante vooruitgang geboekt op het vlak van vrouwelijk ondernemerschap, gaande van 3,1% van de werkende vrouwen naar 5% in enkele jaren tijd, en stijgend van de laatste naar de 14e plaats in de Europese Unie. Dit aandeel ligt echter nog steeds onder het Europese gemiddelde van 5,7% en ligt ver achter de beste leerlingen, die meer dan 10% scoren²⁵.

Uit de Brusselse cijfers blijkt dat bedrijven die voornamelijk door mannen worden geleid (67,3 %), oververtegenwoordigd zijn, tegenover 20,6 % die door vrouwen worden geleid (de overige zijnde Belgische bedrijven in pariteit)²⁶. Overigens zijn de sectoren met oververtegenwoordiging verschillend: wetenschappelijke en technische sectoren (23%), bouwnijverheid (22%) en handel (21%) voor de mannen, terwijl de

²⁷ Hub.brussels, *Barometer vrouwelijk ondernemerschap*, 2023, p13

²⁸ Brusselse Raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Verslag: De impact van COVID-19 op genderongelijkheid in Brussel, 2021, p29

vrouwelijke bedrijfsleiders geconcentreerd zijn in de dienstensector (68% van het totale aantal vrouwelijke ondernemers), die economisch of sociaal minder gewaardeerd worden dan de sectoren die door mannen worden bezet, maar vooral meer onderhevig zijn aan variaties en externe schokken met betrekking tot het werkvolume en de rendabiliteit van de activiteit. Met andere woorden is één op de twee vrouwelijke ondernemer tewerkgesteld in een vrij of sociaal beroep, gevolgd door de handel (24%)²⁹. Deze vaststelling wordt ook weerspiegeld in de gegevens van de online-enquête, met een grotere vertegenwoordiging van de vrouwen (4 op de 5 vrouwelijke ondernemers) in de creatieve/artistieke/entertainment sectoren, van de menselijke gezondheid en immobiëlen, zoals weergegeven in de onderstaande tabel.

Tabel 1 : Locatie en activiteitsector van de ondernemers volgens de BDO-enquête (okt-dec. 2023)

Gender	Woonplaats van het persoon	Vestigingsplaats van het bedrijf	Is de werkplaats ook de woonplaats ?	Activiteitsector	Aantal werknemers in de onderneming
Man	Sint-Jans-Molenbeek	Sint-Jans-Molenbeek	Ja	62 Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwante activiteiten	Geen
Vrouw	Wallonië	Wallonië	Ja	90 Creatieve activiteiten, kunst en amusement	Geen
Vrouw	Ukkel	Brussel	Ja	90 Creatieve activiteiten, kunst en amusement	Geen
Vrouw	Elsene	Brussel	Nee	86 Menselijke gezondheidszorg	Geen
Vrouw	Wallonië	Vlaanderen	Nee	45 Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	2 tot 5
Vrouw	Wallonië	Wallonië	Nee	68 Exploitatie van en handel in onroerend goed	2 tot 5

Ten slotte, gezien het feit dat de spaarfaciliteiten veel beperkter zijn bij de vrouwen dan bij de mannen en dat slechts 1/3 van de aanvragen voor bankleningen resulteert in een lening tegen aanvaardbare voorwaarden³⁰, hebben vrouwen structureel meer kans om te lijden onder de zware gevolgen van de bestaansonzekerheid.

In dit stadium van ons onderzoek zijn er geen specifieke statistieken gevonden over vrouwen met een handicap die ondernemer zijn. Het lijkt erop dat dit

²⁹ Brusselse Raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Verslag: De impact van COVID-19 op genderongelijkheid in Brussel, 2021, p29

³⁰ Ibidem, p32

onderzoeksgebied nog maar weinig wordt aangepakt in academisch onderzoekswerken. Er zijn wel gegevens beschikbaar over het vrouwelijk ondernemerschap, maar er zijn geen studies gevonden, via ons onderzoek of via onze partners tijdens de benchmark, over het ondernemerschap van vrouwen met een handicap.

Het is vastgesteld dat vrouw zijn of een handicap hebben het risico op onzekerheid verhoogt. Aangenomen kan worden dat de combinatie van deze twee factoren dit discriminerende effect bevestigt en/of versterkt.

3. BELEMMERINGEN VOOR DE PERSONEN MET EEN HANDICAP IN HET KADER VAN ZELFSTANDIGE TEWERKSTELLING

- 3.1 Maatschappelijke visie op handicap
- 3.2 Vaardigheden en opleiding
- 3.3 Perceptie van de uitkeringen en werkloosheidsval
- 3.4 Toegankelijkheid van de informatie
- 3.5 Algemene bevindingen: een weinig inclusief ecosysteem

Hoewel er motivaties zijn om een zelfstandige activiteit aan te vangen, die al dan niet het opstarten van een project kunnen verklaren, wordt de persoon met een handicap ook geconfronteerd met specifieke belemmeringen. Zij of hij moet niet alleen de algemene uitdagingen aanpakken waarmee alle ondernemers worden geconfronteerd, maar ook de uitdagingen waarmee personen met een handicap specifiek te maken hebben.

In 2021 werd in het verslag van de Brusselse Raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen gewezen op de werkzaamheden van de OESO op het gebied van ondernemerschap³¹. Er zouden ten minste zeven voornaamste belemmeringen zijn:

- belemmeringen op het gebied van de regelgeving;
- beperktere ondernemersvaardigheden;
- marktbeperkingen (investeren in een project met minder goede groeivoorzichten);
- de omvang van de onderneming (o.a. beperkt door de toegang tot kapitaal en spaarfaciliteiten);
- financiële belemmeringen;
- maatschappelijk kapitaal;
- sociale en culturele belemmeringen.

Hieronder volgt een niet-uitputtende lijst van belemmeringen voor zelfstandig ondernemerschap waarmee een persoon met een handicap te maken kan krijgen. Deze belemmeringen worden vermeld in de literatuur en werden bevestigd en/of verdiept tijdens onze interviews met Belgische verenigingen en actoren, alsook tijdens de interviews met personen met een handicap die reageerden op de enquête.

3.1. Maatschappelijke visie op handicap

De huidige samenleving definieert handicap op basis van de onbekwaamheden die het veroorzaakt, en beschouwt daarom een zogenaamde "valide" persoon als de norm en handicap als de bron van een of meer beperkingen.

³¹ Brusselse Raad voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Verslag: De impact van COVID-19 op genderongelijkheid in Brussel, 2021, 101p



Deze zogenaamde 'validistische' maatschappelijke visie wordt weerspiegeld in de manier waarop een handicap wordt begrepen, die gericht is op een negatieve benadering (de persoon is niet in staat om een handeling uit te voeren in vergelijking met een persoon die als “valide” wordt beschouwd) en is vaak medisch in de zin dat het lichamelijke in plaats van sociale kenmerken zijn waarmee de Staat rekening houdt bij het beoordelen van de mate van handicap van een persoon.

Hoewel de Belgische staat zich engageert om deze visie te verbreden, moet worden opgemerkt dat de aanpak van overheidssteun voornamelijk medisch blijft, ten koste van persoonlijke en omgevingsfactoren.

Deze maatschappelijke visie is omschreven in het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap (CRPD). Zoals het European Disability Forum in zijn rapport *'Improving Disability Assessment Procedures in the EU'*³² vermeldt, moet de beoordeling van de handicap, en bij uitbreiding de aandacht ervoor in de samenleving, op de volgende manier worden bedacht om in overeenstemming te zijn met het CRPD:

- De beoordeling moet **gericht zijn op de behoeften van de persoon met betrekking tot de belemmeringen/barrières** binnen de samenleving, **eerder dan alleen op zijn of haar handicap**;
- De steun voor personen met een handicap moet worden beoordeeld aan de hand van een **gepersonaliseerde aanpak**, en **afgestemd op de specifieke activiteiten en reële belemmeringen** waarmee de personen met een handicap worden geconfronteerd om in de samenleving te worden opgenomen;
- De beoordeling moet **een face-to-face beoordeling omvatten, waarbij de persoon met een handicap volledig wordt betrokken** ;

³² European Disability Forum Position Paper by Haydn Hammersley. (September 2021). *Improving Disability Assessment Procedures in the EU*

- Bij de beoordeling moet **rekening worden gehouden met de wensen en voorkeuren van de persoon en moeten deze worden geëerbiedigd**, en er moet worden gewaarborgd dat de **personen met een handicap ten volle zal deelnemen aan het besluitvormingsproces**.

Als deze aanbevelingen specifiek betrekking hebben op de beoordeling en erkenning van de handicap door de overheidsinstanties (in België door de FOD Sociale Zekerheid - Directie-generaal Personen met een handicap of DG Han, na een medisch onderzoek), getuigt dit van een huidige sterk gemedicaliseerde aanpak die door het CRPD moet worden gewijzigd. Deze visie is een illustratie van de huidige beschouwing van de personen met een handicap in de samenleving, die gebaseerd blijft op een overtuiging van onvermogen.

Daardoor worden personen met een handicap geconfronteerd met veel stereotypen, die o.a. hun integratie op de arbeidsmarkt belemmeren. Werkgevers worden, door een gebrek aan kennis van de handicap, geconfronteerd met vooroordelen tijdens de aanwerving door uit te gaan van de veronderstelling dat een persoon met een handicap kwetsbaarder is en daarom vaker ziek kan worden, vaker afwezig kan zijn en dus minder efficiënt kan zijn. Op basis van deze overwegingen vertoont de persoon dus een minder ideaal profiel dan een zogenaamde "valide" persoon.

Het Malakoff Humanis Handicap Fonds dat in 2020 een studie uitvoerde onder Franse zelfstandigen met een handicap, deelt in dit verband ook enkele getuigenissen:

- *"De minst bewuste bedrijven denken dat een persoon met een RQTH (erkenning van de hoedanigheid van gehandicapte werknemer) noodzakelijkerwijs een zware handicap heeft";*
- *"Voor veel mensen is een handicap zichtbaar. Het feit dat het bekendste en meest gepubliceerde pictogram een rolstoel voorstelt, draagt bij aan de vooroordelen";*
- *"Het zit vooral in de visies, de oordelen, de verkeerde voorstellingen van de mensen over handicap. Ik heb cv's gemaakt zonder mijn handicap te vermelden en andere waarin die vermeld stond. Als ik met de rekruteerder praat over*

mijn handicap, voel ik dat hij ongemakkelijk is, mensen stellen toch vragen: zal hij presteren? Gaat het me duur komen te staan? Ze zeggen tegen zichzelf: een gehandicapte kerel, er is een risico! ". Deze visie wordt gedeeld door een persoon wiens handicap tijdens haar leven is verschenen, wanneer ze het heeft over personen met een handicap vanaf de geboorte: "Men geeft hen niet het vermogen om te geloven dat ze iets kunnen doen. We moeten ze valoriseren, hen zeggen dat ze alles kunnen."

- Een andere persoon getuigt over haar handicap die tijdens haar leven verschenen is: *"Mensen hebben moeite om te begrijpen dat ik een probleem heb. Ik kan lopen, ik ga zitten en dan kan ik niet meer opstaan. Daardoor begrijpen ze het niet. En dus ga ik in hun spel in en blijf ik meer geven. Maar ik doe wat ik kan. Mijn handicap maakt mijn huishoudelijke taken ingewikkelder: als ik in een crisis ben, kan ik niet langer dan 5 minuten afwassen en kan ik bijvoorbeeld niet stofzuigen. Maar we krijgen niet echt hulp van anderen omdat mensen het niet begrijpen. Ik zit er ergens tussenin: niet erg genoeg om als gehandicapt te worden gezien en niet goed genoeg om als valide te worden beschouwd."*

Anderzijds, zoals uiteengezet in punt 2.1 waarin de motivaties van de personen met een handicap om te ondernemen worden samengevat, zijn de aanwervingsprocedures niet aangepast aan hun profiel, of het nu gaat om de platforms voor het indienen van cv's die niet zijn aangepast aan specifieke behoeften (audiospeler, aanpassingsvoorstel tijdens een sollicitatiegesprek, enz.) of de tool voor de verwerking van de cv's die geen rekening houden met cv's met jaren zonder beroepsactiviteit.

3.2. Vaardigheden en opleiding

Ondernemer zijn vereist meerdere kennis en vaardigheden, zoals vaardigheden op het gebied van zaken, financiën, boekhouding, marketing en bedrijfsbeheer, om er maar een paar te noemen.

Personen met een handicap hebben echter over het algemeen een lager opleidingsniveau dan personen zonder handicap. In Europa behaalt slechts 29,4% van

de personen met een handicap een diploma in het hoger onderwijs, tegenover 43,8% van de personen zonder handicap³³. Dit komt vooral door een gebrek aan toegankelijkheid van de onderwijsinstellingen.



In België wordt dezelfde vaststelling gedaan. Uit onze verkennende interviews kwam naar voren dat het Belgische onderwijssysteem de voorkeur geeft aan onderwijs voor een persoon met een handicap in het bijzonder onderwijs in plaats van in het gewoon onderwijs. Als gevolg daarvan worden er minder vaardigheden ontwikkeld in het bijzonder onderwijs en is de toegang tot het hoger onderwijs dus ingewikkelder, waardoor de toegang tot bepaalde beroepen wordt belemmerd.

Anderzijds biedt het bijzonder onderwijs minder mogelijkheden dan het gewoon onderwijs, met name vanwege de kleinere verscheidenheid aan beschikbare opleidingen. Deze realiteit varieert echter in functie van de omvang van de uitdagingen waarmee de persoon tijdens zijn schoolcarrière wordt geconfronteerd als gevolg van zijn/haar handicap. Een persoon met een handicap deed mee geen bijzondere moeilijkheden te hebben ondervonden bij het volgen van hoger onderwijs en het vinden van een baan, na een opleiding in het bijzonder onderwijs. Het is echter belangrijk op te merken dat deze persoon substantiële ondersteuning kreeg in de vorm van naschoolse begeleidingsuren, wat bijdroeg aan de verrijking van zijn/haar schooltraject.

Volgens de gegevens verzameld in de enquête onder 25 personen met een handicap, blijkt dat een handicap vanaf de geboorte niet leidt tot significante verschillen in termen van toegang tot het onderwijs. Alle respondenten behaalden hun Getuigschrift van hoger secundair onderwijs als laatste behaalde diploma, wat neerkomt op 28% van de respondenten. Daarnaast heeft 40% een bachelordiploma (of graduaat) behaald, terwijl 24% een masterdiploma heeft behaald. Een ander type diploma werd behaald door 8% van de deelnemers.

³³ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=fr> (website van de Europese Commissie, geraadpleegd op 24/10/2023)

Als we specifiek kijken naar de personen met een handicap vanaf de geboorte, is er geen significant verschil in opleidingsniveau waarneembaar in vergelijking met degenen die in de loop van hun leven gehandicapt zijn geworden (zie onderstaande tabel). Het is echter van cruciaal belang op te merken dat deze cijfers alleen betrekking hebben op een steekproef van 25 mensen die hebben gereageerd op een enquête over ondernemerschap. Dit is dus een doelgerichte groep die reeds een hoger opleidingsniveau zou kunnen hebben.

Tabel 2: Opleidingsniveau naar type handicap en gender - Steekproef van 25 respondenten op de BDO-enquête (okt. - dec. 2023)

Type handicap en opleidingsniveau	% van het algemeen totaal		% per moment van verschijning van de handicap	
	Vrouw	Man	Vrouw	Man
Ongeval (buiten het werk)	4,00%	8,00%	100,00%	100,00%
Motorisch	4,00%	8,00%	100,00%	100,00%
Master (of licentie)	4,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Bachelor (of graduaat)	0,00%	4,00%	0,00%	50,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs	0,00%	4,00%	0,00%	50,00%
Door het werk	4,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Motorisch	4,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Bachelor (of graduaat)	4,00%	0,00%	100,00%	0,00%
In de loop van het leven	20,00%	12,00%	100,00%	100,00%
Auditief	4,00%	4,00%	20,00%	33,33%
Bachelor (of graduaat)	4,00%	4,00%	20,00%	33,33%
Intellectueel	8,00%	0,00%	40,00%	0,00%
Bachelor (of graduaat)	8,00%	0,00%	40,00%	0,00%
Motorisch	8,00%	0,00%	40,00%	0,00%
Master (of licentie)	4,00%	0,00%	20,00%	0,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs	4,00%	0,00%	20,00%	0,00%
Visueel	0,00%	8,00%	0,00%	66,67%
Master (of licentie)	0,00%	4,00%	0,00%	33,33%
Andere	0,00%	4,00%	0,00%	33,33%
Geboorte	36,00%	16,00%	100,00%	100,00%
Auditief	12,00%	0,00%	33,33%	0,00%
Master (of licentie)	4,00%	0,00%	11,11%	0,00%
Bachelor (of graduaat)	4,00%	0,00%	11,11%	0,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs	4,00%	0,00%	11,11%	0,00%
Intellectueel	4,00%	4,00%	11,11%	25,00%
Master (of licentie)	0,00%	4,00%	0,00%	25,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs	4,00%	0,00%	11,11%	0,00%
Motorisch	4,00%	8,00%	11,11%	50,00%
Master (of licentie)	4,00%	4,00%	11,11%	25,00%
Bachelor (of graduaat)	0,00%	4,00%	0,00%	25,00%
Visueel	16,00%	4,00%	44,44%	25,00%
Bachelor (of graduaat)	4,00%	0,00%	11,11%	0,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs	4,00%	0,00%	11,11%	0,00%
Andere	8,00%	4,00%	22,22%	25,00%
Algemeen totaal	64,00%	36,00%		

Als we kijken naar de kwestie van de bewustwording en de opleiding tot het ondernemerschap, blijkt uit de resultaten van de enquête dat slechts 8% van de 25 respondenten tijdens hun schooltraject bewust zijn gemaakt voor het ondernemerschap. Daarnaast heeft geen enkele mannelijke ondernemer een ondernemerschapsopleiding gevolgd, terwijl 50% van de vrouwelijke ondernemers (op basis van 6 respondenten) daarentegen wel een dergelijke opleiding heeft gevolgd.

Vaak bestaan er technologieën om de beperkingen veroorzaakt door de handicap geheel of gedeeltelijk te compenseren, als ze gepaard gaan met een aanpassing aan de omgeving van de persoon. In de meeste gevallen worden ze echter laattijdig aangevraagd en zijn de kosten ervan soms afschrikwekkend. Wanneer deze technologie toegankelijk is, is een opleiding noodzakelijk opdat de persoon met een handicap dit technologische hulpmiddel zou kunnen beheersen. Zo kunnen enkele maanden zijn verstreken voordat de persoon daadwerkelijk van deze technologie geniet. Door zo snel mogelijk van deze technologie te genieten, had een kind echter onderwijs in het gewoon onderwijs kunnen volgen in plaats van te worden doorverwezen naar het bijzonder onderwijs, en had een volwassene zijn of haar functie op het werk kunnen behouden en/of voldoende uitgerust zijn om een activiteit als zelfstandige te starten.

3.3. Perceptie van de uitkeringen en werkloosheidsval

Het boek getiteld “Handicap et Pauvreté en Belgique” (Handicap en armoede in België, 2019) geeft een gedetailleerd overzicht van de activiteit van de personen met een handicap op de arbeidsmarkt in functie van het type uitkering dat ze ontvangen. Het blijkt immers dat de afstand tot de arbeidsmarkt groter is voor de mensen die genieten van een Inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT) door de Directorie-generaal Personen met een handicap (DG HAN) in vergelijking met degenen die enkel een Integratietegemoetkoming (IT) ontvangen. In feite hebben de IVT-gerechtigden minder financiële prikkels om te werken dan de IT-gerechtigden. Dit is met name te wijten aan de hoogte van het plafond van de vrijgestelde inkomsten.



Een IT varieert weinig in functie van de professionele activiteit van de persoon, in tegenstelling tot een IVT, die sterk kan afnemen of zelfs kan worden afgeschaft, naargelang het inkomensniveau van de persoon en zijn of haar partner.

Dit mechanisme wordt in de literatuur, maar ook in onze interviews, vaak aangehaald als een werkloosheidsval: een persoon met een handicap zou worden aangemoedigd om inactief te zijn omdat zijn of haar IVT hem of haar meer inkomen en stabiliteit

zou bieden dan zelfstandig ondernemerschap. Integendeel kan een IT-gerechtigde het risico overwegen een zelfstandige activiteit te ontwikkelen omdat hij of zij er vrijwel zeker van is zijn/haar tegemoetkoming te behouden.

Een vrouw met een handicap die we ontmoetten getuigde bijvoorbeeld dat ze niet bij haar partner gedomicilieerd was, omdat zijn inkomen anders het bedrag van haar IVT zou verlagen. Vanwege haar handicap en de gevolgen daarvan voor haar zelfstandige activiteit heeft zij deze IVT echter nodig om het inkomensverlies te wijten aan haar handicap te compenseren. Op dezelfde manier, als haar partner of haar zoon een werkloosheidsuitkering zou ontvangen, zou dit ook haar IVT verlagen, hoewel deze mensen ten laste van haar zijn. De vergelijking wordt gemaakt met een persoon die is ingeschreven bij het OCMW en die een inkomen ontvangt dat vergelijkbaar is met dat van deze vrouw met een handicap, maar het inkomen verkregen via het OCMW wordt niet rechtstreeks beïnvloed door de uitoefening van een flexijob of het verkrijgen van extra inkomsten. Daarentegen neemt DG HAN nieuwe inkomsten sneller in rekening (of deze nu het gevolg zijn van een flexijob of ander werk in loondienst), wat snel het bedrag van de IVT kan beïnvloeden. Deze situatie wijst op een gebrek aan samenhang tussen federale en gewestelijke overheidssteun.

Meer specifiek wordt de IVT te snel verlaagd bij het opstarten van een zelfstandige activiteit, waardoor het ondernemerschap wordt belemmerd voor de gerechtigden, uit angst om de financiële zekerheid die zij genieten te verliezen. Deze valkuil leidt tot een verlaging van de tegemoetkomingen, die aanvankelijk beperkt is in vergelijking met de gewoonlijk ontvangen uitkering, maar die integraal kan worden afhankelijk van het inkomen dat wordt gegenereerd door de zelfstandige activiteit. Het blijkt dat de tegemoetkomingen sneller worden verlaagd dan de groei van het inkomen uit de zelfstandige activiteit, waardoor een situatie ontstaat waarin de persoon zijn of haar inkomen uit de tegemoetkomingen structureel/aanzienlijk ziet dalen, terwijl zijn of haar inkomen uit de zelfstandige activiteit nog niet toereikend is.



Dit snelle verlies van het vervangingsinkomen zou een belemmering vormen voor het ondernemerschap vanwege het risico van inkomensverlies: in geval van mislukking of fluctuatie van de zelfstandige activiteit stelt de persoon zich bloot aan het verlies van een vaste maar zekere bron van inkomsten, in de hoop op een veel onzekerder inkomen verbonden met een nieuwe activiteit.

Na een mislukte onderneming is het proces om terug te keren naar een regeling voor uitkeringsgerechtigden lang, en het herstel van het vorige statuut is niet automatisch, waardoor een andere risicodimensie voor de kandidaat-ondernemers ontstaat.

Er is contact opgenomen met de FOD om na te gaan in welke mate deze vrees gegrond is. Er werd er eerst op gewezen dat de wet de IVT beschouwt als een residuele tegemoetkoming³⁴, die minder vrijstellingen geniet in vergelijking met de inkomsten uit de arbeid (in tegenstelling tot de IT). Er moet ook worden opgemerkt dat de IVT afhankelijk is van het inkomen van de mogelijke partner en de situatie van het huishouden (alleenstaand, met partner, kinderen ten laste). De vrijstellingen voor de inkomsten uit de arbeid bij de berekening van de IVT worden voor het jaar 2023 als volgt gemaakt op het inkomen van de persoon met een handicap (er bestaat een formule om rekening te houden met het type huishouden dat van invloed is op de hoogte van de vrijstelling) :

- 0 - 5827€ inkomen per jaar: 50% van het inkomen van de persoon met een handicap is vrijgesteld en komt dus niet in aanmerking in de berekening van de IVT ;
- 5827 - 8740€ per jaar: 25% van het inkomen is vrijgesteld en komt dus niet in aanmerking in de berekening van de IVT ;
- Daarboven zijn de inkomens niet langer vrijgesteld en verlagen ze rechtstreeks het bedrag van de IVT. Vanaf ongeveer 23.000€/jaar inkomen uit de arbeid is de IVT bijna nul.

³⁴ d.w.z. het komt tussenbeide als laatste redmiddel, wanneer er geen andere steun kan worden toegekend (residueel tegenover andere rechten: werkloosheid, kinderbijslag, pensioenen, enz., maar ook tegenover de gezinssolidariteit)

Desondanks is het noodzakelijk om een kritische stap terug te doen, omdat de berekening van de bedragen van de IVT zeer ingewikkeld is, afhankelijk van een reeks persoonlijke factoren en een aantal sociale rechten die al dan niet door de persoon zijn geactiveerd. Deze administratieve complexiteit maakt het voor de begunstigde dan ook echt moeilijk om te anticiperen op de effecten op de tegemoetkomingen van de inkomsten uit zijn werk (maar ook van andere inkomsten zoals de werkloosheidsuitkering of het leefloon). Al wordt er een simulator aangeboden op de website van DG Han, de berekeningen erachter zijn complex en een niet-ingewijde persoon kan mogelijk niet alle subtiliteiten vatten.



Naast van het verschijnsel van de werkloosheidsval vormt de complexiteit van het systeem ook een struikelpunt.

Deze complexiteit leidt ook tot tegenstrijdige overheidsbeslissingen. Onder het voorwendsel te helpen door een steunmaatregel in te voeren (ongeacht het machtsniveau), zouden maatregelen kunnen worden genomen met budgettaire neveneffecten op de tegemoetkomingen die niet altijd worden begrepen of geanticipeerd. Tot op heden is er geen systemische analyse uitgevoerd van de potentiële negatieve effecten van de ene voorziening op de andere.

Tijdens onze uitwisselingen erkende de federale regering het verschijnsel van de werkloosheidsval, maar voegde er belangrijke nuances aan toe:

- Er bestaan mechanismen voor de overgang naar zelfstandige arbeid of het combineren van zelfstandige arbeid met een vervangingsinkomen, maar deze worden over het algemeen niet gebruikt door de gerechtigden;
- In 2022 werd de inkomensgrens boven welke de integratietegemoetkoming (IT) wordt verlaagd, verhoogd van 23.000 EUR naar 63.000 EUR bruto per jaar, met terugwerkende kracht van toepassing per 1 oktober 2021, waardoor de kandidaat-werkers, en in het bijzonder de ondernemers, een minder risicovolle overgang naar werk krijgen. De plafonds voor de IVT worden echter niet gewijzigd, met uitzondering van een verhoging in functie van de consumentenprijsindex;

- De sociale bijdragen voor de zelfstandigen met een handicap zijn op 1 juli 2023 verlaagd, waardoor de personen met een handicap zelfstandig kunnen worden in bijberoep in een gunstiger fiscaal stelsel ;
- De herziening van de bedragen van de IVT is niet effectief zodra de eerste beroepsinkomsten worden ontvangen. Het dossier tot herziening van een IVT wordt pas geopend als er sprake is van een stijging van het belastbaar inkomen met 20%, voor zover de persoon in het afgelopen jaar minstens 3 maanden heeft gewerkt. Deze herziening vindt dan plaats op 31 december. Dan moet er gewacht worden tot het dossier is verwerkt en er een beslissing is genomen, en ten slotte tot de persoon in kennis is gesteld. Aangezien de beslissing geen terugwerkende kracht heeft, is de potentiële vermindering van de effectieve tegemoetkoming niet rechtstreeks, maar treedt zij gemiddeld in werking op 1 maart van het jaar volgend op de ontvangst van de beroepsinkomsten. In de praktijk ontvangt de begunstigde zijn IVT zonder vermindering en zijn beroepsinkomsten gedurende een periode van 2 maanden van het jaar n+1 en alle maanden voorafgaand aan 31 december van het jaar n sinds het begin van de activiteit. Binnen de administratie bestaat de wens om deze cumul te bestendigen over een automatische duur van 2 jaar. De Federale Minister van Pensioenen en haar administratie hebben een voorstel in deze zin gedaan aan de Federale Regering. Tegenwoordig is deze cumul minimum toegestaan over een periode van 5-6 maanden (behoefte aan minimaal 3 maanden inkomen en 2-3 maanden administratieve herzieningsprocedure);
- Als een type inkomen is verdwenen op het ogenblik van de herziening van het recht op tegemoetkomingen (d.w.z. niet/niet meer dan 20% stijging ten opzichte van de vorige referteperiode), dan wordt deze niet geboekt en wordt de tegemoetkoming niet herzien, ook al is er in de voorgaande maanden daadwerkelijk een inkomen ontvangen;
Een tewerkstelling van 3 maanden of minder heeft geen invloed op de IVT van een persoon, aangezien deze geen aanleiding geeft tot een herziening - art. 23, § 1bis, 1°, lid 3 van het Koninklijk Besluit betreffende de procedures voor de tegemoetkomingen.

Tot slot, als het mechanisme van degressiviteit van de IVT's effectief is en de daling ervan sneller kan zijn dan de inkomsten die door de activiteit worden gegenereerd, is het nuttig om te herinneren aan het residuele karakter van de IVT, in tegenstelling tot de IT. Bovendien moet worden opgemerkt dat er op federaal niveau een reeks initiatieven zijn genomen om deze valkuil te beperken, waaruit blijkt dat men zich bewust is van dit verschijnsel. Niettemin zijn er de laatste tijd verschillende maatregelen genomen en in dit stadium is het moeilijk om te anticiperen op het effect van deze initiatieven, met name wat betreft hun onderlinge samenhang en hun potentiële al dan niet versterkende effect. Ook zijn de effecten van een daling van de IVT sterk afhankelijk van de persoonlijke situatie van de begunstigden (met partner, met kinderen ten laste, ontvangst van bepaalde andere sociale tegemoetkomingen, inkomen van de partner, enz.).



Onze verschillende uitwisselingen hebben het toegelaten de complexiteit van het systeem te verduidelijken, dat vaak verkeerd begrepen wordt, zowel door de actoren in het veld als door de ondernemers met een handicap, wat leidt tot oordelen en vooroordelen over de systemen in plaats.

Volgens de resultaten van de enquête gevoerd onder de personen met een handicap is slechts 16% van de respondenten van mening dat zij voldoende geïnformeerd zijn over de overheidsvoorzieningen. Dit geeft aan dat voor 84% van hen de informatie hen niet bereikt, ongeacht hun opleidingsniveau.

Tabel 3: Antwoord op de vraag "Vindt u dat u voldoende geïnformeerd bent over de overheidsvoorzieningen?" - Steekproef van 25 respondenten op de BDO-enquête (okt-dec. 2023)

BEKENDHEID VAN DE OVERHEIDSVOORZIENINGEN	Master (of licentiaat)	Bachelor (of graduaat)	Algemeen secundair onderwijs	Andere	Algemeen totaal
Ja	12,00%	0,00%	0,00%	4,00%	16,00%
Nee	12,00%	40,00%	28,00%	4,00%	84,00%
Algemeen totaal	24,00%	40,00%	28,00%	8,00%	100%

Aanvullend wijst de POD Sociale Integratie³⁵ in haar werkzaamheden, waarmee zij de vorige opmerking bevestigt, op het probleem van het niet benutten van bestaande steun binnen DG Han en op de moeilijkheid om personen te identificeren die mogelijk zouden kunnen genieten van de bestaande mechanismen. Geconfronteerd met de complexiteit van bepaalde vormen van bijstand of de standaardindeling van "personen met een handicap", vragen sommige mensen zich af waarom ze belang zouden hebben bij het mobiliseren van de voorzieningen, wat leidt tot het niet-benutten van rechten die nochtans toegankelijk zijn.

We kunnen dit niet-benutten karakteriseren in drie types :

- Politiek: de wettelijke complexiteit van het systeem maakt het moeilijk te begrijpen;
- Uitvoerend: het uitvoerende werkingskader alsook de toegangsvoorwaarden zijn complex en onduidelijk. De administratieve procedures zijn omslachtig en/of de medische vereisten zijn beperkend, wat "transactiekosten" met zich meebrengt, zoals confronterende vragenlijsten, lange en complexe administratieve procedures en bezoeken aan de controlearts die als stigmatiserend worden ervaren;
- Individueel: hoewel de toegang tot overheidssteun gemakkelijk kan zijn, maken sommige mensen om verschillende redenen geen gebruik van hun rechten, zoals een gebrek aan kennis van de voorzieningen, terughoudendheid en angst

³⁵ POD Maatschappelijke Integratie en FOD Sociale Zekerheid, Armoede en Handicap in België, 2019, 293p

voor stigmatisering in verband met het label "gehandicapt", negatieve of stigmatiserende ervaringen met de administratie, of ook nog het gevoel dat het systeem niet voldoende aan hun behoeften voldoet.

Dit niet-benutten van rechten is een van de 7 belangrijkste aandachtsgebieden van DG Han in zijn strategisch plan Excel Han bedoeld voor de verbetering van zijn kwaliteitsbeheer.



De realiteiten van de handicap, de persoonlijke geschiedenis, de materiële en psychologische situatie zijn zoveel factoren die verklaren waarom het moeilijk is om zich in een erkenningsprocedure of een administratief statuut als "persoon met een handicap" te herkennen.

Dit statuut (erkenning van de handicap of aanvraag van een overlevingsinkomen) wordt verworven na een reeks procedures en evaluaties die evenveel belemmeringen vormen en in elke fase het behoren tot een administratieve en sociale categorie formaliseren³⁶.

3.4. Toegankelijkheid van de informatie

Als de bovengenoemde belemmeringen worden weggenomen, kan een persoon met een handicap in zijn of haar project worden tegengehouden omdat hij of zij geen toegang heeft tot de informatie die nodig is om een ondernemersactiviteit uit te oefenen.

Uit de literatuur en interviews (met de verenigingen maar ook met de ondernemers zelf) blijkt immers de moeilijkheid om toegang te krijgen tot de openbare documenten en in de formaliteiten vereist om een beroepsactiviteit op te starten,

³⁶ In de loop van ons onderzoek hebben we geprobeerd vast te stellen in hoeverre steungerechtigden er gebruik van maken en, zo niet, wat de beperkende factoren zijn. Zo worden mogelijke oplossingen, weliswaar zeer algemeen, naar voren gebracht:

- Verlagen van de transactiekosten
- Zorgen voor transparantie van de voorwaarden
- Vereenvoudiging van de procedures
- Verbeteren van de informatie (naar het veld trekken en de relais gebruiken). Contacten leggen is geen doel op zich, maar een middel om de behoeften van groepen te verkennen, om proactief hulp en diensten te verlenen aan de burgers

door een gebrek aan toegankelijkheid van de technologieën en documenten (waar relevante informatie voor een persoon met een handicap te vinden is) voor personen met een handicap, zoals het vertalen van de teksten in brailleschrift of het ter beschikking stellen van leesapparatuur voor blinden. De OESO wijst erop dat het feit dat deze informatie niet is aangepast aan de specifieke kenmerken van de personen met een handicap, op zich al een belemmering vormt voor het ondernemerschap. Daarnaast is het belangrijk op te merken dat sommige mensen erkend zijn als invaliden door hun mutualiteit, maar nog geen officiële erkenning van hun handicap hebben gekregen van de FOD Sociale Zekerheid, Directie-generaal Personen met een handicap (DG HAN). Deze situatie brengt hen in een positie waarin ze geen kennis hebben van de verenigingen die personen met een handicap kunnen ondersteunen. Als gevolg hiervan verklaren zij dat zij niet op de hoogte zijn van de beschikbare overheidssteun.

Anderzijds ontbreekt het de personen met een handicap aan gerichte ondernemerschapsopleidingen, namelijk omdat bestaande programma's niet zijn aangepast aan hun behoeften. Er bestaan immers verschillende structuren voor de begeleiding van het ondernemerschap, van het vrouwelijk ondernemerschap of ook nog van de tewerkstelling van de personen met een handicap, maar voor zover wij weten bestaat er geen ondersteuningsstructuur die specifiek rond ondernemerschap voor de personen met een handicap is georganiseerd, met uitzondering van HandiJob (Belgische vzw). Mohamed el Hendouz is de voorzitter en oprichter van de vzw HandiJob. In zijn boek “Les voies de tous les possibles³⁷”, brengt hij zes getuigenissen samen van personen met een handicap welke een onderneming hebben opgericht in verschillende sectoren (fotografie, architectuur, kleding, enz.). Deze getuigenissen belichten positieve voorbeelden van succes, maar ook de moeilijkheden ondervonden door elk van de mensen die hebben ondernomen. Verschillende aanbevelingen worden in dit boek ook aangehaald en bevestigen de vaststellingen gedaan in deze studie: sensibilisering van de doelgroepen (personen met een handicap, hulpverleners, raadgevers), bevordering van de toegang tot hulptechnologieën, ondersteuning van

³⁷ El Handouz, Mohamed, *Les voies de tous les possibles*, éditions Le Livre en Papier 2023, 54p

projecten via een financieringsbeleid dat de toegang tot aangepaste hulpmiddelen bevordert, enz.

De aanwezigheid van talrijke organisaties die slechts op een deel van het thema ondernemerschap door personen met een handicap werken en daarom slechts een fractie van de informatie aanbieden nodig voor het opstarten van een onderneming, bemoeilijkt het starten van de activiteit.



De structuren voor de ondersteuning van het ondernemerschap zijn niet uitgerust om een antwoord te bieden op de problemen van handicap en ondernemerschap, zoals bij voorbeeld de steun waar een ondernemer met een handicap recht op heeft, of de gevolgen van de zelfstandige activiteit voor de sociale tegemoetkomingen.

Overigens zijn de mensen in de frontlinie van deze openbare ondersteunende diensten (met uitzondering van specifieke vzw's) ook niet altijd opgeleid in gebarentaal of hebben ze niet snel toegang tot een tolkdienst, waardoor de toegang tot de informatie voor slechthorenden en doven beperkt is.

Alle bovenstaande stellingen werden bevestigd tijdens onze interviews met ondernemers met een handicap: aangezien er geen cel bestaat specifiek bestemd voor de ondernemers met een handicap, is het voor iemand met een ondernemingsproject moeilijk om te weten tot welke instantie hij zich moet richten om een ondernemerschapproject in te dienen teneinde te genieten van passende steun vanwege de overheid. Daarnaast stelt een getuigenis dat *"de informatie nooit duidelijk is, we hebben moeite om informatie te vinden, we weten niet waar we moeten zoeken. De structuren ter ondersteuning van het ondernemerschap bieden maatregelen die gericht zijn op de gewone man of vrouw, maar het is niet duidelijk wat de situatie is voor een persoon met een handicap."*

Overigens blijkt uit de online-enquête onder personen met een handicap dat er een gebrek aan kennis is van de overheidsvoorzieningen op het gebied van ondernemerschap, zoals blijkt uit de laatste kolom van de onderstaande tabel:

Tabel 4: Kennis van overheidsvoorzieningen naar opleidingsniveau
- Steekproef van 25 respondenten op de BDO-enquête (okt-dec. 2023)

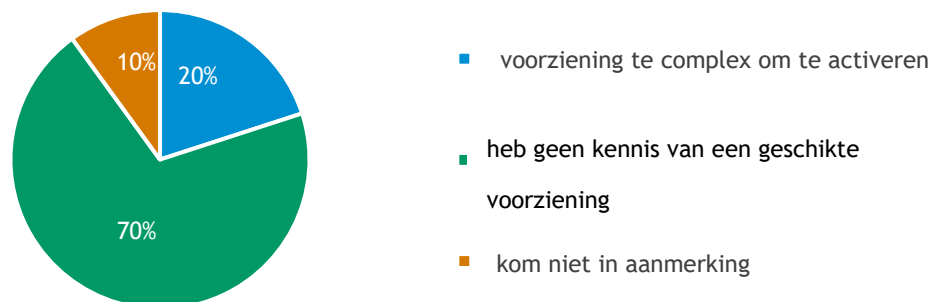
BEKENDHEID VAN DE OVERHEIDSVOORZIENINGEN	Master (of licentiaat)	Bachelor (of graduaat)	Algemeen secundair onderwijs	Andere	Algemeen totaal
hub.brussels, het Brussels Agentschap voor Ondernemerschap					
Ja	12,00%	0,00%	8,00%	0,00%	20,00%
Nee	12,00%	40,00%	20,00%	8,00%	80,00%
Het netwerk Women in Business van hub.brussels					
Ja	8,00%	0,00%	4,00%	0,00%	12,00%
Nee	16,00%	40,00%	24,00%	8,00%	88,00%
hub.info, informatiedienst van hub.brussels (voorheen 1819)					
Ja	4,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Nee	20,00%	40,00%	28,00%	8,00%	96,00%
De agentschappen voor de eigen tewerkstelling (Autocréation d'Emploi (ACE))					
Ja	4,00%	8,00%	0,00%	0,00%	12,00%
Nee	20,00%	32,00%	28,00%	8,00%	88,00%
De Lokale Economieloketten (LEL)					
Ja	4,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Nee	20,00%	40,00%	28,00%	8,00%	96,00%
De steun en premies van Brussel Economie en Werkgelegenheid					
Ja	12,00%	0,00%	0,00%	0,00%	12,00%
Nee	12,00%	40,00%	28,00%	8,00%	88,00%
Finance&Invest Brussels					
Ja	16,00%	0,00%	0,00%	0,00%	16,00%
Nee	8,00%	40,00%	28,00%	8,00%	84,00%
Algemeen totaal	24,00%	40,00%	28,00%	8,00%	

Uit tabel 4 blijkt ook dat de meerderheid van de mensen met kennis van de overheidsvoorzieningen in het bezit is van een masterdiploma (of een licentiaatsdiploma). Dit wijst op een duidelijk belang bij het verbeteren van de zichtbaarheid van al deze bestaande voorzieningen.



In dezelfde geest gaven de respondenten van de enquête aan dat als een overheidssteunvoorziening niet in hun behoeften voorziet, dit niet zozeer is omdat zij niet in aanmerking komen voor deze maatregelen, maar eerder omdat zij niet op de hoogte zijn van de voorzieningen (70%) of omdat zij de voorziening te complex vinden om te activeren (20%) (zie afbeelding 6).

Oorzaak van de niet-dekking van hun behoeften - Steekproef van 10 respondenten



Afbeelding 6 : Oorzaak van de niet-dekking van de behoeften van de respondenten aan de enquête

Anderzijds mag niet worden vergeten dat, zoals bij elke persoon, ondernemerschap niet voor iedereen geschikt is. Ondernemen vereist dat je jezelf overtreft en uit je comfortzone komt, wat nog meer energie kost voor de personen met een handicap die de moeilijkheden moeten omzeilen welke door hun situatie worden veroorzaakt. Uit de literatuur blijkt immers dat een persoon met een handicap in het algemeen minder goed in staat is om een commercieel netwerk op te bouwen en commerciële relaties te ontwikkelen, als gevolg van zijn of haar handicap.

De handicap zelf kan ook een belemmering vormen voor het ondernemerschap, zoals mentale beperkingen die het voor de persoon moeilijk maken om een commercieel idee te ontwikkelen en een ondernemersactiviteit op te zetten. Voor een persoon met beperkte mobiliteit kan de toegankelijkheid van de gebouwen het ondernemerschap belemmeren, in vergelijking met een baan in loondienst, bijvoorbeeld door de angst om zich niet gemakkelijk naar de kantoren van de klanten te kunnen verplaatsen.

Daarenboven kunnen er ook extra arbeidskosten worden opgelopen, gelet op de noodzaak om soms helpers in dienst te nemen om bepaalde taken uit te voeren, waaraan personen zonder handicap geen behoefte hebben.

3.5. Algemene bevindingen: een weinig inclusief ecosysteem

De personen met een handicap hebben steeds meer moeite om toegang te krijgen tot het financiële kapitaal nodig voor het opstarten van hun onderneming vanwege de terughoudendheid van de banken.



Door de ontvangst van tegemoetkomingen in voorgaande jaren en de vooroordelen over het gebrek aan efficiëntie op het werk, zal een persoon met een handicap immers een slechte kredietwaardigheid hebben en dus gemakkelijker een kredietaanvraag worden geweigerd.

Bovendien is het spaargeld van een persoon met een handicap vaak onvoldoende door verschillende hierboven genoemde factoren: laagbetaald werk in loondienst, ontoereikende opleiding, stereotypen die een hoger armoederisico bevorderen in vergelijking met de rest van de bevolking.

Daarnaast getuigde een vrouw met een handicap dat toen ze een hypothecaire lening aanvraagde voor de aankoop van een woning als particulier, de bank weigerde haar een lening te verstrekken, deze eiste immers een ruimere eigen inbreng. Na vergelijking met haar kennissen, ontdekte ze dat een dergelijke inbreng niet van de andere mensen was geëist. Zij concludeerde daaruit dat de bank meer eigen kapitaal eiste vanwege haar handicap. Zonder deze ervaring te kunnen verifiëren bij een bankinstelling, illustreert ze op zijn minst het gevoel van discriminatie dat wordt ervaren. Anderzijds is deze vrouw van mening dat ze extra werd gediscrimineerd toen ze probeerde een verzekering af te sluiten gekoppeld aan haar hypothecaire lening. Ze getuigt dat personen met een handicap extra belemmeringen ondervinden bij het verkrijgen van verzekeringsdekking, of het nu gaat om een hypothecaire lening, een verzekering verbonden met hun activiteit of elke andere vorm van verzekering, omwille van hun handicap.

De ervaring gedeeld door een andere vrouwelijke ondernemer die een ondernemersproject wenste te lanceren, benadrukt de uitdagingen verbonden met het verkrijgen van financiële steun. Ondanks het bestaan van financiële steunmaatregelen wijst zij erop dat deze administratief omslachtig kunnen zijn en soms slecht aangepast zijn aan de realiteit inherent aan het starten van een nieuwe ondernemersactiviteit. Het aangehaalde voorbeeld benadrukt de beperking van de subsidies of financiële tussenkomsten, die zijn voorbehouden voor specifieke acties of evenementen, maar niet kunnen worden toegepast om alle kosten te dekken die aan deze initiatieven voorafgaan. Deze situatie bemoeilijkt de implementatie van deze evenementen, of maakt ze zelfs onmogelijk. In onderhavig geval was het aangehaalde voorbeeld het volgende: de vrouwelijke ondernemer kon genieten van een subsidie die de kosten voor het boeken van een locatie voor haar show zou dekken als ze een bewijs kon voorleggen dat ze deze locatie had gehuurd. Ze was echter niet in staat om deze plaats te huren zonder deze specifieke financiële subsidie. Die persoon stond bijgevolg voor een vicieuze cirkel.

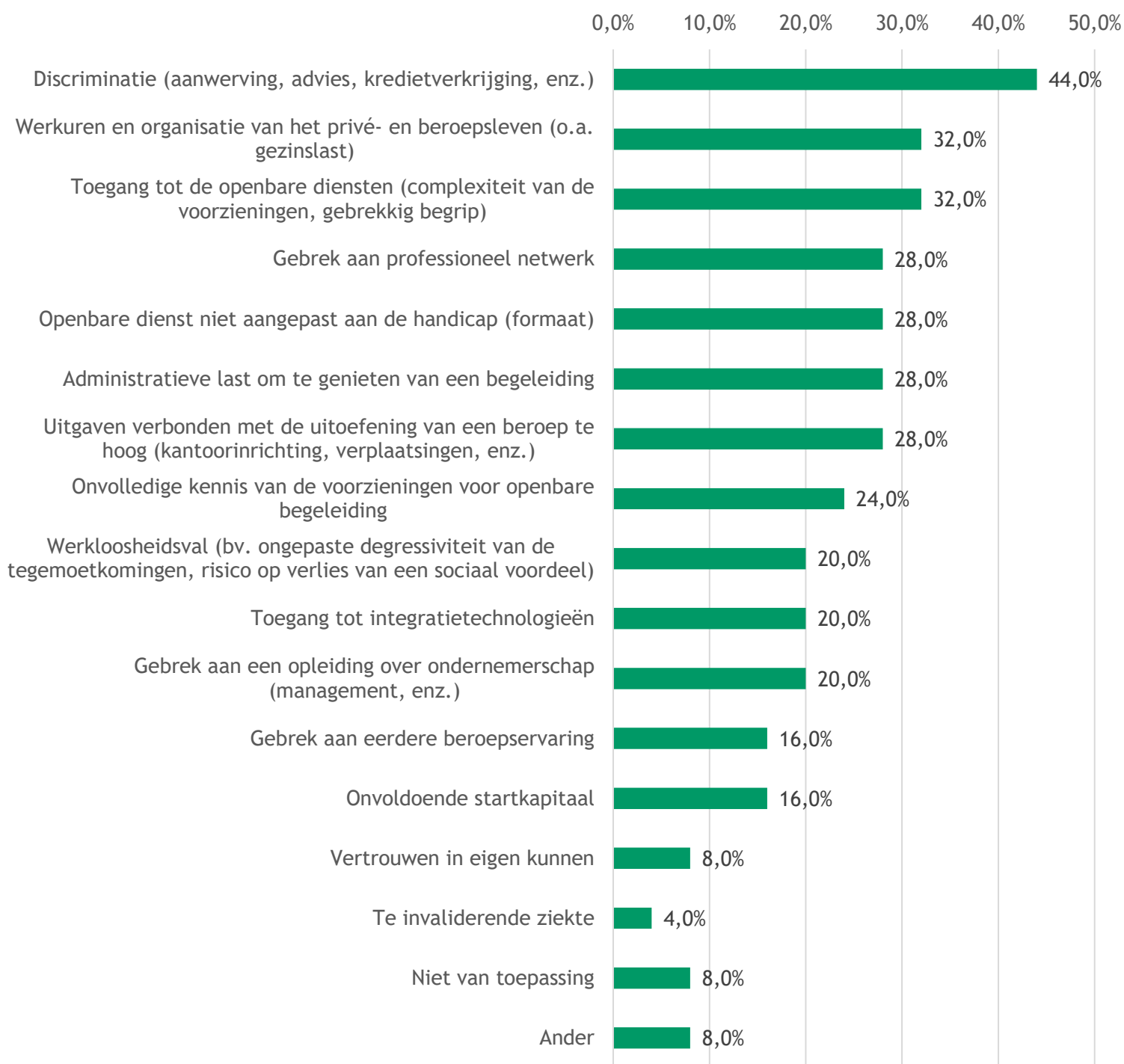
Meer in het algemeen, de financieringsomgeving slechts een voorbeeld zijnde, hebben personen met een handicap een lagere mate van inclusie in de samenleving.



Deze lage graad van inclusie wordt o.a. gekenmerkt door het lage niveau van steun die wordt ontvangen om als persoon met een handicap een zelfstandige activiteit te starten, namelijk door de bedrijfsconsulenten. In dit verband onderstreept de OESO de terughoudendheid van de overheid om mensen met een handicap te adviseren over ondernemerschap en stelt zij vast op dat de opleidingen tot het ondernemerschap niet zijn aangepast aan deze doelgroep, noch qua inhoud, qua formaat en/of qua toegankelijkheid van de lokalen.

Tijdens onze verkennende interviews werd duidelijk dat, naast de hierboven genoemde belemmeringen, de ondersteuning geboden aan de personen met een handicap die wensen te ondernemen, niet aan al hun behoeften voldeed. De (toekomstige) zelfstandigen met een handicap stellen immers een gebrek vast aan individuele, gepersonaliseerde begeleidingsmaatregelen die rekening houden met de specifieke kenmerken van hun situatie, om hen te helpen bij hun ondernemersproject. Andere belemmeringen zijn nog genoemd in de enquête gevoerd onder 25 personen met een handicap, met name :

**Tabel 5 : Belangrijkste factoren welke de uitoefening van een baan beperken -
Steekproef van 25 respondenten**



% van mensen die deze beperkende factor hebben aangegeven

Wanneer deze factoren welke de uitoefening van een baan beperken naar gender worden geanalyseerd, blijkt dat 50% van de vrouwen die aan de enquête hebben deelgenomen, discriminatie en toegang tot de openbare diensten als factoren noemen die de uitoefening van een baan beperken. Anderzijds is 37,5% van de vrouwen van mening dat het beheer van de werktijden en de organisatie van het privé- en beroepsleven, alsook de hoge kosten die gepaard gaan met de uitoefening van een beroep, de toegang tot tewerkstelling belemmeren.

Wat de mannen betreft, noemt 33% de volgende factoren die de toegang tot tewerkstelling beperken: discriminatie, gebrek aan een professioneel netwerk en zware administratieve lasten om in aanmerking te komen voor een begeleiding. 22% is van mening dat het beheer van de werktijden en de organisatie van het privé- en beroepsleven, alsmede het feit dat de openbare diensten niet aangepast zijn aan handicaps, de toegang tot tewerkstelling belemmeren.

Uit deze cijfers blijkt dus dat de vrouwen een meer uitgesproken discriminatie rapporteren (50% van hen) dan de mannen (33% van hen). Bovendien is het belangrijk op te merken dat belemmeringen voor de toegang tot tewerkstelling verschillend worden ervaren, afhankelijk van de gender van het individu, man of vrouw.



Daarnaast zijn de maatregelen die nu worden opgezet vooral gericht op de tewerkstelling van personen met een handicap eerder dan op het ondernemerschap. Nochtans is het een goed begin, want de Belgische arbeidsmarkt heeft in de eerste plaats nood aan meer openheid voor de personen met een handicap. Zonder een beleid voor de tewerkstelling van de personen met een handicap, zal een ondernemer met een handicap altijd worden tegengehouden in zijn/haar inspanningen door de stereotypen rond handicap.

Verder getuigt een vrouwelijke ondernemer met een handicap dat het Belgische financiële systeem een persoon met een handicap niet toelaat om gemakkelijk in loondienst of als zelfstandige te werken, omdat de uitoefening van een beroep meer kosten (of verlies van inkomsten uit overheidssteun) met zich meebrengt dan inkomsten. Ze onderstreept namelijk dat *“je rijk moet zijn om gehandicapt te zijn.*

En als je een gehandicapte ondernemer wilt zijn, dan moet je al een rentenier zijn. Want de Staat en de Belgische wetgeving laten je niet toe om als zelfstandige in bijberoep te werken, omdat je meer verliest dan je wint door te werken. [...] Ik heb het etiket van 'gehandicapte', maar wat mij definieert is niet mijn handicap. Waarom spreekt men niet over mijn diploma, het feit dat ik zeil en 5 uur op zee kan doorbrengen, dat ik een vrouwelijke ondernemer ben, ... ? Als mensen me in een rolstoel of op met een rollator zien, waarom zeggen ze: 'Oh, zo had ik je niet gezien'. Wat betekent deze zin, er is niemand competentere dan ik, ik werk met advocaten, [...]. En toch ben ik de meest benadeelde. [...]. De steun van AVIQ voor ondernemers met een handicap is slechts 1 jaar beschikbaar, de steun verbonden met het statuut van meewerkende echtgenoot is slechts 6 maanden beschikbaar³⁸. Maar wat is dat allemaal? Moet ik elke 6 maanden van partner veranderen?"

³⁸ Het RSVZ maakt het mogelijk om een uitkering mantelzorg toe te kennen aan de mensen die voor een ernstig ziek familielid willen zorgen of palliatieve zorgen willen verlenen. De uitkering wordt echter voor 6 maanden toegekend. Daarna kan een aanvraag opnieuw worden ingediend, maar de uitkering kan niet langer dan 12 maanden worden toegekend. Meer informatie over dit onderwerp is te vinden op de website van het RSVZ (<https://www.inasti.be/fr/faq/soins-prodiges-un-proche-ai-je-droit-l'allocation-daillant-proche-et-comment-fois-je-la-demander#:~:text=L'allocation%20d'aidant%20proche%20s'%C3%A9l%C3%A8ve%20%C3%A0%3A,ind%C3%A9pendante%20de%2050%25%20au%20moins>)

4. INSPIRERENDE GOEDE PRAKTIJKEN

- 4.1 Quebec (Canada)
- 4.2 Frankrijk
- 4.3 Zweden
- 4.4 Steun toegekend in de andere Belgische Gewesten
 - 4.4.1 Wallonië
 - 4.4.2 Vlaanderen
- 4.5 Overzichtstabel

Er werd een benchmarking uitgevoerd om de aandacht te vestigen op de acties die andere gebieden ondernemen om ondernemerschap door personen met een handicap te bevorderen, die mogelijk relevant zouden kunnen zijn om toe te passen in het BHG.

De benchmarking is toegespitst op Zweden en Frankrijk in de Europese Unie, omdat, zoals geïllustreerd in punt 1.4, deze landen beperkte verschillen vertonen wanneer het aandeel van de bevolking met een handicap dat tewerkgesteld is en zelfstandige is, wordt vergeleken met de zogenaamde "valide" bevolking, uitgaande van de toepassing van doeltreffende en deugdzame praktijken. Anderzijds is Canada, en in het bijzonder de provincie Quebec, ook onderworpen aan de analyse teneinde inspiratie te putten uit hun goede praktijken. Gezien de specifieke werkwijzen van deze landen moeten de voorwaarden voor de reproduceerbaarheid van deze goede praktijken in het Gewest uiteraard vooraf worden overwogen en aangepast aan de lokale context.

Tot slot, hoewel dit landen zijn met een hogere tewerkstellingsgraad van personen met een handicap, wilde elke geïnterviewde persoon erop wijzen dat deze acties niet voldoende waren om de volledige inclusie van de personen met een handicap in de arbeidswereld mogelijk te maken.

Ook het Waalse Gewest en het Vlaamse Gewest werden gebenchmarkt.

In plaats van een generalistische benchmark werd gekozen voor specifieke obstakels en behoeften welke tijdens de verkennende interviews werden genoemd. Zo werd ervoor gekozen om, in samenspraak met equal.brussels, het onderzoek toe te spitsen op de volgende drie vragenstukken:

- Zijn de tegemoetkomingen/financiële steun die aan een persoon met een handicap worden toegekend geschikt wanneer laatstgenoemde werkt of wenst te ondernemen? ;
- Welke voorzieningen zijn voorhanden om de tewerkstelling van de personen met een handicap en het ondernemerschap van deze personen te bevorderen (financiële steun, gepersonaliseerde coaching, opleidingen, aanpassing van de werkplekken, enz.)?

- Uit de literatuur die we hebben overlopen, blijkt dat de vrouwen met een handicap die willen werken/ondernemen dubbel worden gediscrimineerd, waarbij ze enerzijds een gendergerelateerde discriminatie en anderzijds een discriminatie op grond van handicap ervaren. Zijn er voorzieningen opgezet om het ondernemerschap specifiek voor de vrouwen met een handicap te vergemakkelijken?

In elk afgenomen interview, werden de potentiële verschillen tussen de mannen en vrouwen met een handicap onderzocht. Met uitzondering van Frankrijk, dat dit onderwerp intensiever bestudeert, bieden de andere landen en gewesten echter geen statistieken of steunmaatregelen aan die zijn gedifferentieerd naargelang het gender van de persoon die zich meldt. De onderstaande benchmarking is daarom beperkt tot goede praktijken die gericht zijn op alle personen met een handicap, vanwege het gebrek aan beschikbare gegevens.

We hebben een samenvatting gemaakt van de goede praktijken per land/gewest en van de verschillende maatregelen ter ondersteuning van de werkgelegenheid en het ondernemerschap. We hebben kunnen vaststellen dat de meeste inspanningen gericht zijn op de tewerkstelling en niet op het ondernemerschap. Er bestaan dus weinig specifieke maatregelen voor de ondernemers. Aan het einde van dit hoofdstuk wordt in een overzichtstabel een korte samenvatting gegeven van alle genoemde punten per land/gewest, teneinde de vergelijking te vergemakkelijken.

4.1. Quebec (Canada)



In Quebec nam in 2017 55% van de mensen met een handicap deel aan de arbeidsmarkt, tegenover 26% in 2020 in België, aldus Statbel.

Deze hogere deelname in Quebec heeft zijn wortels in de geschiedenis van de provincie. Naar aanleiding van een tekort aan arbeidskrachten is de bevolking bewust geworden van de kwestie van de inzetbaarheid van de personen met een handicap, waardoor de arbeidsmarkt de afgelopen jaren meer is opengesteld voor deze profielen.

Hieronder vindt u enkele inspirerende praktijken die we in onze interviews en in de literatuur zijn tegengekomen:

Inspirerende praktijk	Uitleg
Inclusieve samenleving	De samenleving van Quebec is beter georganiseerd, zodat de kinderen met een handicap hun opleiding zoveel mogelijk voortzetten in het algemeen onderwijs. Daartoe zijn de leerkrachten opgeleid om kinderen met meer moeilijkheden in hun klaslokalen te verwelkomen. Op deze manier worden alle leerlingen bewust gemaakt voor de handicap. Deze integratie zet zich voort in het hoger onderwijs door het opzetten van een cel voor de begeleiding van de personen met een handicap in alle instellingen voor hoger onderwijs, teneinde de aanpassingen door te voeren nodig voor de opvolging van het schooltraject (lessen en examens) van de studenten. Meer informatie over deze accommodaties is te vinden op de website van de AQICESH (Association québécoise interuniversitaire des conseillers aux étudiants en situation de handicap).

Inspirerende praktijk	Uitleg
	De aanwezigheid van personen met een handicap in het algemeen onderwijs, tot en met het hoger onderwijs, maakt het dus mogelijk om bepaalde stereotypen tegen hen te doorbreken, waardoor integratie op de arbeidsmarkt mogelijk wordt, vergemakkelijkt door een "normalisering" van hun aanwezigheid in het algemene schoolsysteem en dus in de samenleving, en door een gemakkelijkere toegang tot alle opleidingen. Opgemerkt moet worden dat het systeem van Quebec en de integratie van de personen met een handicap nog niet perfect zijn en dat er een mechanisme voor permanente evaluatie is ingevoerd.
Statistische studies	Om de 5 jaar wordt een statistisch onderzoek uitgevoerd naar de tewerkstellingsgraad van de mensen met een arbeidsonbekwaamheid, voor alle provincies van Canada. Deze enquête wordt uitgevoerd door het nationale bureau voor statistiek van Canada, en wordt vervolgens gepubliceerd door het Instituut voor statistiek van Quebec, voor de provincie Quebec. Deze eerste statistische meting maakt het dus mogelijk om de evolutie van de tewerkstellingsgraad van arbeidsongeschikten op de arbeidsmarkt te volgen en er profielen van op te stellen om een actiebeleid te bepalen dat is afgestemd op de huidige situatie. Tijdens onze interviews werd echter onderstreept dat de termijn van 5 jaar te lang was om de impact van de genomen maatregelen te meten. Er is een behoefte om dit bewijsmateriaal binnen een kortere termijn te verkrijgen.

Inspirerende praktijk	Uitleg
Maatregelen ter ondersteuning van de tewerkstelling en het ondernemerschap	De regering van Quebec heeft programma's, maatregelen en diensten ingevoerd om de tewerkstelling en het ondernemerschap door personen met een handicap te faciliteren. Deze omvatten o.a.: - Financiële bijstand aan de werkgever om bepaalde kosten te vergoeden nodig voor de integratie of het aan het werk houden van de persoon (terugbetaling van een deel van het loon, dekking van bepaalde kosten in verband met de aanpassing van het werk, tussenkomst in de bijkomende begeleidingskosten, enz.); - Kwalificerende beroeps-, technische of universitaire opleidingen voor de personen met ernstige arbeidsbeperkingen, zodat zij deze opleiding kunnen volgen in een tempo aangepast aan hun situatie; - Een programma dat de personen met een handicap de mogelijkheid biedt om een tijdelijke baan van 1 jaar in een overheidsdienst uit te voeren en hun vaardigheden te perfectioneren; - Tewerkstellingssteunprogramma: een agent helpt bij het beoordelen van de tewerkstellingsdoelen en oriënteert zo naar wat het beste past bij de behoeften van de persoon. Om de toegang tot tewerkstelling te vergemakkelijken, zijn andere activiteiten beschikbaar: een begeleidingsgroep voor het zoeken naar werk; observatie- en verkenningstages van korte duur om een nieuw beroep te ontdekken; ten slotte kan de werkzoekende

Inspirerende praktijk	Uitleg
	genieten van ondersteuning en advies om zijn of haar zoektocht naar een baan te organiseren. Deze steunmaatregelen bieden dus hulp bij het vinden van werk, maar zijn niet bedoeld om de persoon aan het werk te houden, aangezien Quebec de voorkeur geeft aan een model van autonomie in plaats van bijstand. Dit is wat unaniem was gedeeld door de 3 ondervraagde mensen tijdens onze interviews. Daarnaast is de steun gericht op het individu, terwijl de steun aan de werkgevers wordt behouden, welke ook een gebrek hebben aan tools (opleidingen tot de handicap) om een persoon met een handicap in de beste omstandigheden te kunnen opvangen.

Zoals men kan vaststellen, bestaat er geen dienst in Quebec die specifiek het ondernemerschap voor de personen met een handicap ondersteunt. De steun waarop de zelfstandigen met een handicap aanspraak kunnen maken, is immers dezelfde als deze beschikbaar voor elke zogenaamde "valide" persoon, met name een individuele begeleiding bij de voorbereiding van het businessplan tot de start van het ondernemersproject.

Om de personen met een handicap echter van dit programma te laten genieten, kan de terugbetaling van de volgende kosten worden gevraagd, zowel door de werknemers in loondienst als door de zelfstandigen: tolkdiensten, aanpassing van de werkplek, werken voor de toegankelijkheid en/of beveiliging van de lokalen, andere soorten uitgaven waarvan de noodzaak moet worden aangetoond.

Voorheen, en dit, tot vorig jaar (2022), bood de vzw SPHERE een individuele begeleidingsdienst aan voor personen met een handicap die een

ondernemersactiviteit wilden starten. Het doel was niet om het project te financieren, maar om de persoon financiële steun te verlenen om de start van de activiteit te vergemakkelijken.

Hieronder, enkele voorbeelden van tussenkomsten in de kosten:

- SPHERE verschaftte de ondernemer een maandelijks inkomen, de zogenaamde "kost van het levensonderhoud", dat overeenkwam met het minimumloon in Quebec, zodat hij of zij zich kon wijden aan het starten van zijn of haar onderneming ;
- Honoraria: SPHERE betaalde de erelonen van de professionelen terug, wat de persoon met een handicap in staat stelde op een later tijdstip aanspraak te maken op tegemoetkomingen.
Bijv. kosten van een ergotherapeut voor de beoordeling van de werkplek, kosten van een psycholoog voor een medische diagnose om te kunnen genieten van bepaalde tegemoetkomingen, kosten van een neuropsycholoog, kosten van een tolk, enz.;
- Kosten van aangepaste uitrusting (op basis van een rapport van de ergotherapeut);
- Vervoer- of reiskosten om toegang te krijgen tot opfriscursussen, om te kunnen deelnemen aan een noodzakelijk evenement, enz.;
- Kosten voor kinderopvang;
- Enz.

Anderzijds genoot de ondernemer naast financiële tegemoetkomingen van de volgende steun:

- Opvolging van de gezondheid van de ondernemer door een raadgever. Deze laatste zorgde ervoor dat de handicap onder controle bleef en geen schadelijke verandering voor de gezondheid van de persoon teweegbracht;
- Begeleiding van de ontwikkeling van de onderneming om de kloof te overbruggen bestaande tussen een zogenaamde "valide" persoon en een persoon met een handicap. SPHERE betaalde, a rato van een paar uur per week, de persoon nodig om te helpen, bijvoorbeeld, op het vlak van

boekhouding, ontwikkeling van de sociale media, enz., de bedoeling zijnde om de vaardigheden van de ondernemer aan te vullen.

Met deze dienst begeleidde SPHERE 10 tot 20 personen per jaar, met een slagingspercentage van gemiddeld 70%. De begeleiding van een project duurde ongeveer 12 maanden, maar kon blijven duren na afloop van deze 12 maanden, namelijk totdat het project is staat was om verder te leven zonder de hulp van SPHERE. SPHERE moest dit programma echter beëindigen omdat bijna 50% van de zelfstandigen die haar hulp inriepen een complex psychisch probleem vertoonde. Dit type profiel vergde soms eerder ondersteuning voor psychische problemen dan voor de ontwikkeling van het project, wat niet onder de bevoegdheid van SPHERE viel. Voor zover zij weten, bood geen enkele andere structuur een vergelijkbare dienst aan personen met een handicap die een onderneming wilden starten. SPHERE handhaaft echter haar activiteiten in het kader van het tweede luik van haar actie, gericht op de arbeidsintegratie op lange termijn van de personen met een handicap en waarbij ongeveer 500 mensen per jaar worden ondersteund.



Het lijkt er dus op dat steun door middel van specifieke maatregelen voor het ondernemerschap complex kan zijn en zeer duur blijft om op te zetten. Niettemin benadrukt het voorbeeld van Quebec het belang van een stroomopwaartse aanpak: via inclusie maatregelen vanaf jonge leeftijd worden de personen met een handicap beter geïntegreerd in de samenleving en hebben ze een ruimere toegang tot werk- en opleidingsopportuniteiten.

Dit beleid helpt de stereotypen in de samenleving te verminderen en de personen met een handicap een reeks vaardigheden bij te brengen die hen autonomer maken om te werken of te ondernemen. Volgens de enquête bezitten de 6 Belgische ondernemers met een handicap allemaal een bachelorsdiploma (of graduaat) en heeft de meerderheid (67%) hun handicap tijdens hun leven ontwikkeld. Deze vaststellingen suggereren dat zeer weinig mensen met een aangeboren handicap hebben ondernomen (33%).

4.2. Frankrijk

Een interessante studie uitgevoerd door de KU Leuven in 2020 vergeleek de maatregelen ter bevordering van de tewerkstelling van de personen met een handicap die in verschillende Europese landen worden ingevoerd, met een bijzondere aandacht voor Frankrijk. Sommige praktijken, evenals hun verklaring, zijn ontleend aan deze studie, na verificatie tijdens het interview met de Franse actoren dat ze nog steeds relevant waren ³⁹:

Inspirerende praktijk	Uitleg
Aanwervings-quota	Elke onderneming met minstens 20 werknemers, zowel publiek als privaat, moet ervoor zorgen dat minimaal 6% van zijn personeelsbestand (ook iedereen in beschouwing nemend die diensten/goederen aan het bedrijf aanbiedt) bestaat uit personen met een handicap. Deze 6% houdt dus rekening met de werknemers en/of werkgevers in de onderneming, de onderaannemers die diensten/goederen leveren zoals de werknemers uit beschermde werkplaatsen, de zelfstandigen met een handicap, enz. op voorwaarde dat de externen en stagiairs slechts maximaal respectievelijk 3% en 2% van het quotum van 6% vertegenwoordigen. Als de onderneming deze quota niet haalt, wordt ze onderworpen aan een boete die moet worden betaald aan de AGEFIPH, als het om een privébedrijf gaat, of aan de FIPHEFP, als het een onderneming uit de publieke sector is.

³⁹ M. Lamberts & D. Van Herreweghe. (2020). *Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt : Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad*. KU Leuven. <https://publicaties.vlaanderen.be/download-file/39105>

Inspirerende praktijk	Uitleg
	De AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) is verantwoordelijk voor het ondersteunen van de ontwikkeling van de werkgelegenheid voor de personen met een handicap en het FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) zorgt voor <i>"een dynamiek en moedigt overheidswerkgevers aan om actie te ondernemen door werving, begeleiding en het aan het werk houden te bevorderen"</i>.⁴⁰ Het geld dat via deze boetes wordt geïnd, wordt vervolgens door AGEFIPH of FIPHEFP geherinvesteerd in diensten bedoeld om de werkgelegenheid van de personen met een handicap te bevorderen, namelijk in: - De beschermde en sociale tewerkstelling; - De opleiding; - De financiering van ondersteunende maatregelen en trajecten voor personen met een handicap; - Hulp bij het aan het werk houden van mensen in arbeidsonbekwaamheid; - Projecten bedoeld om de overgang van de persoon met een handicap van het onderwijs naar de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Als de onderneming niet beschikt over een aanwervingsplan dat de tewerkstellings-/aanwervingsgraad van de personen met een handicap zou kunnen verbeteren, kan de boete oplopen tot

⁴⁰ <https://www.fiphfp.fr/nous-connaître/qui-sommes-nous/nos-valeurs-nos-missions>, geraadpleegd op 10/10/2023

Inspirerende praktijk	Uitleg
	1.500 keer het minimumloon per ontbrekende persoon met een handicap. Deze quotamaatregel heeft het mogelijk gemaakt om 71.000 beroepsintegratietrajecten, 18.000 maatregelen voor het behoud aan het werk en 2.500 leercontracten te financieren (cijfers voor 2019). Dit systeem wordt echter ook bekritiseerd: - Aangezien de aanwerving van personen met een handicap wordt gemotiveerd door het behalen van het quotum, ontbreekt het de werkgevers aan intrinsieke motivatie om personeel met een handicap aan te nemen. Het risico is dat de persoon vervolgens op een werkplek terechtkomt zonder adequate hulp of ondersteuning ten opzichte van zijn/haar situatie; - Deze maatregel genereert een soort concurrentie tussen de personen met een handicap, omdat de werkgevers dan de voorkeur zullen geven aan personen met een lichte handicap, in plaats van een zwaardere handicap; - Een persoon met een handicap kan de voorkeur krijgen boven een zogenaamde "valide" persoon om het vereiste quotum te bereiken, en niet omwille van zijn of haar capaciteiten, waardoor het risico ontstaat dat de zogenaamde "valide" personen worden gediscrimineerd. De quotamaatregel dwingt de werkgevers echter om zich te verdiepen in de kwestie van de integratie van de personen met een handicap en genereert een werkervaring met dit

Inspirerende praktijk	Uitleg
	type profielen, waardoor het mogelijk wordt om de psychologische barrières die bestaan aangaande hun inzetbaarheid te verminderen. Overigens genereert het een vraag naar de diensten van zelfstandige werkers met een handicap, omdat door op hen een beroep te doen als onderaannemer of partner, dit in aanmerking wordt genomen bij de berekening van het quotum. Ook andere landen hebben een quotamaatregel ingevoerd, namelijk Duitsland, Oostenrijk en Luxemburg. Het succes ervan en de modaliteiten rond hun quotamaatregel zijn echter niet geanalyseerd.
Aanstellen van een Disability Officer	Sinds de wet van 5 september 2018 betreffende de "vrijheid om zijn/haar professionele toekomst te kiezen", moet elke onderneming met meer dan 250 werknemers een 'Disability Officer' aanstellen, die tot taak heeft zijn/haar collega('s) met een handicap of een onbekwaamheid te informeren en te ondersteunen. Deze persoon heeft ook recht op 3 dagen opleiding over het thema. Dezelfde wet verplicht ook alle ondernemingen met meer dan 500 werknemers en een omzet van meer dan 40 miljoen euro om in hun financiële resultaten de maatregelen te verantwoorden die ze hebben opgezet om de personen met een handicap binnen hun bedrijf te ondersteunen.
Netwerk van actoren	De studie van de KUL vermeldt ook de nauwe samenwerking tussen actoren die werken rond het thema van de tewerkstelling van de personen met een handicap, in het bijzonder tussen:

Inspirerende praktijk	Uitleg
	- Cap Emploi, een actor die zich inzet voor de begeleiding van de personen met een handicap en hun werkgevers naar en in het werk; - SAMET, de dienst ter ondersteuning van het behoud aan het werk van de werknemers met een handicap; - En de AGEFIPH, die het budget beheert voor de bevordering van de tewerkstelling van de personen met een handicap. Hun samenwerking biedt uitgebreide ondersteuningsmaatregelen.
Maatregelen ter ondersteuning van de tewerkstelling en het ondernemerschap	Andere maatregelen zijn bedoeld als compensatie en om de werkgevers te motiveren om een persoon met een handicap aan te werven: - Als een werkgever een persoon voor 12 maanden of langer in dienst neemt, kan de werkgever een bonus van 1600 € ontvangen; - Ongeveer 80% van de extra kosten voor het aanwerven van een persoon met een handicap, zoals de kosten voor het aanpassen van de werkplek of het opleiden van de nieuwe medewerker, kan worden terugbetaald. Sommige tegemoetkomingen zijn rechtstreeks bedoeld voor de personen met een handicap die op zoek zijn naar een baan of tewerkgesteld zijn: - Als een persoon met een handicap wordt ontslagen, is zijn/haar opzegtermijn automatisch twee keer zo lang als die van de zogenaamde "valide" werknemers; - Een vervroegde pensionering is toegestaan voor de personen met een handicap, d.i. op de leeftijd van 55 jaar, als ze een loopbaan van minstens 30 jaar hebben opgebouwd;

Inspirerende praktijk	Uitleg
	- Er mag geen verschil worden opgelegd tussen een persoon met en zonder handicap wat betreft de aanwervingscriteria, de functies waarvoor hij of zij in aanmerking kan komen voor dezelfde vaardigheden en de opleidingen die hij of zij kan volgen. Nog andere steun is specifiek gericht op de ondernemers met een handicap, o.a. om hulp te bieden bij het opstellen van het businessplan, en er worden opleidingen georganiseerd om hen op te leiden in boekhouding, marktstrategie, enz. Als de ondernemer bijvoorbeeld minstens 1.200 € investeert in zijn/haar onderneming, dan kan hij of zij genieten van een forfaitaire subsidie van 6.300 € van de AGEFIPH, afhankelijk van het feit of hij/zij voldoet aan de selectiecriteria (het businessplan is coherent, je moet deelnemen aan bepaalde opleidingen, enz.) om zijn/haar onderneming op te richten⁴¹.

Als conclusie kan worden gesteld dat de meeste acties die Frankrijk heeft ondernomen, gericht zijn op de kwestie van de tewerkstelling in loondienst van de personen met een handicap.



De Franse Staat geeft de voorkeur aan een zeer normerende aanpak door quota en verplichtingen op te leggen aan de ondernemingen. Dankzij deze regelgevingsaspecten, is het mogelijk om binnen de ondernemingen na te denken over handicap en bij te dragen tot de inclusie van de personen met een handicap.

⁴¹ Agefiph. (2024). *Aide à la création ou à la reprise d'une entreprise par une personne handicapée*. Geraadpleegd op 09/04/2024 op <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-la-creation-ou-la-reprise-dune-entreprise-par-une-personne-handicapee>

Er worden zeer weinig maatregelen genomen om het ondernemerschap voor dit deel van de bevolking te bevorderen. Nochtans, en dit werd tijdens de interviews meermaals genoemd, draagt elke actie die wordt ondernomen om inclusie door middel van betaald werk te vergemakkelijken, bij aan het wegnemen van belemmeringen voor het ondernemerschap. Hoewel dit een veel diepgaander onderzoek zou vergen, zijn er reboundeffecten op het ondernemerschap. We kunnen er echter van uitgaan dat dit effect beperkter blijft dan een actie die rechtstreeks gericht is op het publiek van de ondernemers.

4.3. Zweden

Sinds de jaren 1950-1960 heeft Zweden ernaar gestreefd de volledige participatie van de personen met een handicap in de samenleving, met inbegrip van de arbeidsmarkt, te bevorderen.



Als gevolg daarvan is de tewerkstellingsgraad van de personen met en zonder handicap in Zweden hoger dan het OESO-gemiddelde (in 2017) dankzij deze structurele strategie en de langetermijninvesteringen.

Inspirerende praktijk	Uitleg
Supported Employment Program	Dit is een programma dat wordt aangemoedigd door de European Union of Supported Employment en dat in eerste instantie is opgezet voor de mensen die ver van de arbeidsmarkt staan. Het is wetenschappelijk bewezen dat de methode een van de meest efficiënte is om personen met een handicap te helpen bij hun tewerkstelling. Het model kenmerkt zich door een traject dat gericht is op een snelle plaatsing op de werkvloer, gekoppeld aan on-the-job opleidingen en intensieve, individuele begeleiding van de werknemer en zijn/haar omgeving. In Zweden is het Supported Employment Program als volgt opgezet: 1. De persoon met een handicap vraagt zijn/haar inschrijving aan voor dit programma en als hij/zij aan de inschrijvingseisen voldoet, begint het traject; 2. Vaak wordt in Zweden een stage van 3 tot 6 maanden uitgevoerd waarbij de individuele mogelijkheden en moeilijkheden worden genoteerd, evenals de nodige hulpmiddelen voor de uitvoering van de functie. In

Inspirerende praktijk	Uitleg
	tegenstelling tot het theoretische model biedt Zweden geen intensieve begeleiding tijdens de stage, maar zorgt ervoor dat essentiële aanpassingen op de werkplek worden gedaan; 3. Na de stage worden 1 tot 3 gesprekken gevoerd met de programmabegeleider en de werkzoekende om te bepalen welk soort werk het beste past bij zijn/haar behoeften, voorkeuren en mogelijkheden; 4. De programmabegeleider zoekt een baan die overeenkomt met de behoeften van de werkzoekende, met inbegrip van deze die bedoeld zijn voor zogenaamde "valide" mensen. De kennis van de arbeidsmarkt door de begeleider stelt hem of haar ook in staat om de werkgevers die mogelijk open staan om personen met een handicap in dienst te nemen, beter te treffen ; 5. De programmabegeleider neemt rechtstreeks contact op met de potentiële werkgever en licht hem/haar het programma toe. Als het gesprek goed verloopt, komen de begeleider en de werkgever een arbeidsovereenkomst overeen. Er wordt voorkeur gegeven aan de opleiding van de werknemer rechtstreeks in het veld ("on the job training"), maar een voorbereidende stage of opleiding van de werkgever voor aanvang in de onderneming kan worden overwogen ; 6. Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst begeleidt de begeleider de werknemer naar zijn of haar werkplek. De frequentie, de duur en de omvang van deze begeleiding worden per geval aangepast en kunnen vereisen dat de begeleider voltijds of slechts enkele uren per week aanwezig is. De begeleiding is zowel gericht op het verwerven van technische vaardigheden als op de sociale ondersteuning van

Inspirerende praktijk	Uitleg
	de persoon met een handicap bij zijn of haar collega's. De begeleider staat ook vaak in contact met de werkgever en collega's om zich te vergewissen dat alles soepel verloopt; 7. Vervolgens wordt op de werkvloer een opvolging georganiseerd door de begeleider met de werknemer en de werkgever. Zo kan het bezoek één keer per maand plaatsvinden, maar ook hier wordt de frequentie van geval tot geval aangepast. Deze fase is belangrijk omdat ze ervoor zorgt dat beide partijen tevreden zijn en zo de kansen op blijvend succes in de tewerkstelling van de persoon met een handicap vergroot. In Zweden duurt dit programma maximaal ongeveer 2 jaar per persoon. De onderhandelde contracten zijn meestal contracten voor onbepaalde tijd, enerzijds omdat de begeleider een contract voor onbepaalde tijd wil aanbieden en anderzijds omdat contracten voor bepaalde tijd in Zweden minder gebruikelijk zijn. Meestal is dit een deeltijdbaan omdat dit beter aansluit bij de behoeften van de werknemer. In Zweden is de begeleider een werknemer uit de publieke sector die is aangesloten bij een specifiek gewest. Gezien zijn/haar cruciale rol wordt elke medewerker gedurende 4 dagen opgeleid in het Supported Employment program en in de ondersteuning en opvolging van personen met een handicap. Aangezien een groot deel van de vakbekwaamheid rust op ervaring en de ontwikkeling van een netwerk, worden nieuwe begeleiders in eerste instantie gekoppeld aan meer ervaren

Inspirerende praktijk	Uitleg
	collega's om de eerste gevallen samen af te handelen. De studie van de KU Leuven onderstreept dat dit een essentiële stap is om het succes van het programma te verzekeren, aangezien ervaring en kennis van de arbeidsmarkt cruciaal zijn om de werkzoekende zo goed mogelijk te kunnen begeleiden.
Systeem bedoeld om de personen met een handicap naar de arbeidswereld te oriënteren	Sinds de jaren 1950 en 1960 zet de Zweedse samenleving zich in voor de deelname van de personen met een handicap aan de arbeidsmarkt. In de enquête van de KU Leuven worden twee maatregelen naar voren gebracht: - De werkgevers hebben de plicht om de werkomgeving zo aan te passen dat alle werknemers, ook de personen met een handicap, hun werk correct en veilig kunnen uitvoeren. Personen met een handicap hebben een afdwingbaar recht om bepaalde aanpassingen te eisen; - De arbeidswetgeving verbiedt discriminatie en ontslag van personen op medische of invaliditeitsgronden.
Maatregelen ter ondersteuning van de tewerkstelling en het ondernemerschap	Sommige tegemoetkomingen zijn rechtstreeks gericht op de werkgevers van personen met een handicap : - Terugbetaling van een vast percentage van het loon van de werknemer, hetgeen wordt gesubsidieerd door de publieke sector. Deze subsidie wordt voor 4 jaar vastgesteld en kan worden verlengd indien wordt aangetoond dat de werknemer hierdoor zijn of haar baan kan behouden; - Financiële tussenkomst in de kosten van de werkplekaanpassingen; - Financiële tussenkomst in de begeleidingskosten en de tijd die een collega moet vrijmaken om de nieuwe medewerker met een handicap te helpen;

Inspirerende praktijk	Uitleg
	- Verlaging van de sociale lasten als de werkgever een persoon tewerkstelt die gedurende 2 jaar zijn vorige functie niet heeft kunnen uitvoeren of zijn of haar baan om medische redenen heeft verloren. Nog andere tegemoetkomingen zijn specifiek gericht op de ondernemers, al dan niet personen met een handicap: - Een premie van een vast bedrag wordt toegekend aan wie onderneemt tijdens de eerste 6 maanden van de onderneming. Deze steun wordt niet enkel toegekend aan de personen met een handicap, maar is vooral interessant voor deze groep mensen gezien hun startkapitaal, dat over het algemeen lager is.



Tot slot is in Zweden, net als in Frankrijk, het merendeel van de middelen specifiek gericht op de loontrekkenden en niet op de ondernemers. Er zijn weinig specifieke steunmaatregelen voor de ondernemers. Het lijkt er echter op dat de genomen maatregelen, met name stroomopwaarts van de tewerkstelling, een belangrijke inclusieve benadering in de samenleving mogelijk maken, waardoor de negatieve perceptie van de handicap in de samenleving en dus op de arbeidsmarkt wordt verminderd.

4.4. Steun toegekend in de andere Belgische Gewesten

In België, in de andere twee gewesten, zijn de steunmaatregelen zeer gelijkaardig. We zien geen fundamentele verschillen in aanpak tussen Wallonië en Vlaanderen (al zijn er wel variaties) of met Brussel. Deze samenhang tussen de gewesten kan worden verklaard door het feit dat het basiskader (namelijk de erkenning van de handicap) grotendeels door het federale niveau wordt geregeld en dat de algemene aandacht voor handicap dus voortvloeit uit een gelijkaardige aanpak over het hele land.

4.4.1. Wallonië

De AViQ (Agence wallonne pour une Vie de Qualité) leidt het integratiebeleid voor de personen met een handicap die in Wallonië wonen. Zo neemt de AViQ maatregelen om de tewerkstelling van de personen met een handicap te ondersteunen. Sommige maatregelen zijn ook specifiek gericht op zelfstandigen met een handicap.

Enkele van deze tegemoetkomingen worden hieronder omschreven. Dit is echter geen exhaustieve lijst.

- **Premie voor zelfstandigen**

De premie voor zelfstandigen wordt "*toegekend aan een persoon met een handicap die zich als zelfstandige vestigt, zijn zelfstandige activiteit hervat of tracht te behouden*".⁴² Het betreft een maandelijkse premie die 1 jaar geldig is en niet hernieuwbaar is. Het bedrag van de premie bedraagt 33% van het minimum gemiddeld maandinkomen gewaarborgd door CAO nr. 43. Ter indicatie: dit vertegenwoordigde een premie van 33% van 2.112,32 € per maand in december 2023, d.i. 704,10 €. Deze premie heeft geen invloed op de andere tegemoetkomingen uitgaande van de federale overheid, maar is niettemin belastbaar.

Als de persoon met een handicap een ondernemersactiviteit uitoefent in bijberoep, wordt het bedrag van de premie proportioneel aangepast.

⁴² Volgens de AViQ-website, geraadpleegd op 03/10/2023

- **Werkplekaanpassingen voor zelfstandigen en werknemers in loondienst**

De AViQ kan tussenkomen in de kosten opgelopen tijdens de aanpassing van de werkplek om de extra kost van het aangepaste model ten opzichte van het standaardmodel te compenseren. De tussenkomst is dus bedoeld om de extra kosten te dekken die noodzakelijk worden erkend voor de aanpassing van de werkplek.

Een vrouwelijke ondernemer met een handicap getuigde echter dat deze tegemoetkomingen slechts één keer geldig zijn (beroepsmatig en privé)⁴³ en als commissie moeten worden aangegeven bij het opmaken van de belastingaangifte, en dus onderworpen kunnen zijn aan een belasting tot 60%. De subsidie bestemd voor de ondernemer met een handicap wordt dus niet alleen belast, maar zodra de apparatuur is afgeschreven, moet de aanschaf van nieuwe apparatuur volledig door de zelfstandige worden gedragen. Deze situatie is des te ingewikkelder voor de persoon met een handicap, daar hij of zij vaak inkomensverlies lijdt als gevolg van de handicap en de extra kosten in verband met de aanpassingen nodig om deze handicap te compenseren. De parallel wordt getrokken met een arbeider op een bouwplaats voor wie de veiligheidshelm als een arbeidsmiddel wordt beschouwd en die daarom gedurende zijn hele carrière aan de werknemer gratis wordt aangeboden. Omgekeerd kan een persoon met een handicap, zelfstandige of werknemer in loondienst, slechts één keer in zijn loopbaan steun ontvangen voor de aanpassing van de werkplek.

- **Tussenkomst in de kosten van woon-werkverkeer**

Ten slotte kan de AViQ de zelfstandige of werknemer in loondienst een tegemoetkoming toekennen in zijn of haar verplaatsingskosten van zijn/haar woonplaats naar de zetel van zijn/haar activiteit (voor de zelfstandige) of naar zijn/haar gebruikelijke plaats van tewerkstelling (voor de werknemer in loondienst), indien zijn/haar handicap reismoeilijkheden veroorzaakt.

⁴³ Een tweede tussenkomst voor een aanpassing van de woning kan worden toegekend:

- Privé: als de persoon met een handicap het ouderlijk huis verlaat om zelfstandig te gaan wonen
- Voor professionele doeleinden: wanneer de afstand tussen de nieuwe werkplek en de oude woonplaats tot gevolg heeft dat deze laatste meer dan 12 uur afwezig is

- **Overige steunmaatregelen**

Andere steunmaatregelen zijn rechtstreeks bestemd voor de werkgevers, zoals integratiepremies die een deel (25%) van het loon van de werknemer dekken gedurende maximaal één jaar, en de premie voor mentorschap die de financiering mogelijk maakt van een mentor welke instaat voor de begeleiding van de nieuw aangeworven werknemer met een handicap.

Nog andere, die rechtstreeks bestemd zijn voor de personen met een handicap, bevorderen de tewerkstelling door middel van coaching bedoeld om het professionele project van de persoon te helpen definiëren, of door stages in bedrijven aan te bieden.

4.4.2. Vlaanderen

De VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) is de dienst voor tewerkstelling en beroepsopleiding op het grondgebied van het Vlaamse Gewest en biedt diensten aan die specifiek voorbehouden zijn aan personen met een handicap.

Deze diensten omvatten de volgende voordelen voor de zelfstandigen met een handicap:

- **Ondersteuningstegemoetkoming**

Deze ondersteuningstegemoetkoming, voorheen VOP (Vlaams ondersteuningspremie) genoemd, wordt aangeboden aan de zelfstandigen met een handicap om het rendementsverlies dat ontstaat als gevolg van de handicap te compenseren. Als het gezondheidsprobleem positief kan evolueren, wordt de ondersteuningstegemoetkoming toegekend voor 2 jaar. Anders wordt ze voor 5 jaar toegekend. Deze financiële tegemoetkoming is een percentage van het gemiddelde gewaarborgde minimum maandinkomen en kan worden verlengd (indien toegekend voor 5 jaar) of opnieuw worden aangevraagd (indien toegekend voor 2 jaar). Deze premie heeft geen effect op andere federale tegemoetkomingen.

- **Aanpassingen van de werkplek en terugbetaling van de werkinstrumenten en -kledij**

De VDAB betaalt de kosten van bepaalde aangepaste werkinstrumenten en -kledij terug, zoals orthopedische veiligheidsschoenen of een brailleleesregel, die door de handicap een extra kost met zich meebrengen.

Daarnaast vergoedt de VDAB ook de aankoop- en plaatsingskosten bij een aanpassing van de werkplek wegens arbeidsongeschiktheid of gezondheidsproblemen. De terugbetaling van deze kosten dekt enkel het verschil tussen het aangepaste model en het standaardmodel.

De terugbetalingsvoorwaarden staan vermeld op de website van de VDAB. Deze maatregel geldt ook voor de personen die werken in loondienst.

- **Tussenkomst in de kosten van woon-werkverkeer**

Als de persoon een begeleider nodig heeft om het openbaar vervoer naar zijn werkplek te nemen, vergoedt de VDAB de vervoerskosten van de begeleider. Als de persoon daarentegen een rolstoel gebruikt en dus met de auto of taxi naar het werk moet, wordt het vervoer volledig of gedeeltelijk vergoed, afhankelijk van de situatie van de persoon.

Deze maatregel is ook beschikbaar voor de werkzoekenden of de mensen die in loondienst werken. De voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze steun staan beschreven op de website van de VDAB.

- **Gratis terbeschikkingstelling van een tolk Vlaamse gebarentaal**

Voor de dove en slechthorende ondernemers betaalt de VDAB gratis de werkuren van een gebarentolk, met verplaatsingskosten, tot 10% van de werktijd van de ondernemer.

Deze maatregel is ook beschikbaar voor de werkzoekenden of de mensen die in loondienst werken. De voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze steun staan beschreven op de website van de VDAB.

4.5. Overzichtstabel

Inspirerende goede praktijken					
Quebec	Frankrijk	Zweden	PHARE	AViQ	VDAB
Inclusieve samenleving • Onderwijs • Arbeidsmarkt • Zichtbaarheid van de personen met een handicap Statistische studies uitgevoerd om de 5 jaar • Laat het toe de evolutie te volgen • De termijn van 5 jaar is te lang	Aanwervingsquota van 6% • Boetes indien niet bereikt • Bedrag van de boetes geherinvesteerd in de tewerkstelling van de personen met een handicap Disability officer • Informatieopdracht binnen de onderneming Rechtvaardiging van de maatregelen opgezet om personen met een handicap binnen de	Supported Employment Program • Snelle plaatsing op de werkvloer in combinatie met on-the-job training en intensieve, individuele begeleiding voor de werknemer en zijn/haar omgeving Samenleving zich bewust van de noodzaak voor personen met een handicap om te werken			

	onderneming te ondersteunen Netwerk van actoren die nauw samenwerken				
Sociale tegemoetkomingen					
Quebec	Frankrijk	Zweden	PHARE	AViQ	VDAB
Werkgevers • Tussenkost in de loonkosten • Tussenkost in de kosten van aanpassingen op de werkplaats • Tussenkost in de begeleidingskosten	Werkgevers • Tussenkost in de loonkosten • Tussenkost in de kosten van aanpassingen op de werkplaats • Tussenkost in de begeleidingskosten • Tewerkstellings-premie	Werkgevers • Tussenkost in de loonkosten • Tussenkost in de kosten van aanpassingen op de werkplaats • Tussenkost in de begeleidingskosten • Verlaging van de sociale lasten	Werkgevers • Tussenkost in de loonkosten • Tussenkost in de kosten van aanpassingen op de werkplek • Tussenkost in de begeleidingskosten • Premie voor bewustwording van inclusie	Werkgevers • Tussenkost in de loonkosten • Tussenkost in de kosten van aanpassingen op de werkplek • Tussenkost in de begeleidingskosten	Werkgevers • Tussenkost in de loonkosten • Tussenkost in de kosten van aanpassingen op de werkplek, werkinstrumenten en -kledij • Tussenkost in de begeleidingskosten

Werkzoekende - Opleidingen in eigen tempo - Eenjarige tijdelijke tewerkstelling in een overheidsdienst - Hulp bij het bepalen van de strategie voor het zoeken naar werk	Werkzoekende of tewerkgesteld - Vervroegd pensioen - Dubbele vooropzeg - Discriminatie bij aanwerving wordt niet geaccepteerd	Werkzoekende of tewerkgesteld <i>Is niet het voorwerp geweest van onderzoek</i>	Werkzoekende of tewerkgesteld - Contracten voor aanpassing aan het beroepsleven - Stages in onderneming	Werkzoekende of tewerkgesteld - Tussenkost in de kosten van woon-werkverkeer (voor de tewerkgestelden) - Hulp bij het definiëren van het professionele project - Stages in onderneming	Werkzoekende of tewerkgesteld - Tussenkost in de kosten van woon-werkverkeer - Terbeschikkingstelling van een gebarentolk
Ondernemers (met of zonder handicap): - Hulp bij de voorbereiding van het businessplan - Tussenkost in de kosten in verband met de handicap	Ondernemers met een handicap: - Hulp bij de voorbereiding van het businessplan - Financiële steun	Ondernemers (met of zonder handicap): Premie gedurende de eerste 6 maanden	Ondernemers met een handicap: - Premie geldig voor 1 jaar - Tussenkost in de aanpassing van de werkplek	Ondernemers met een handicap: - Premie geldig voor 1 jaar - Tussenkost in de aanpassing van de werkplek	Ondernemers met een handicap: - Premie geldig voor 2 of 5 jaar - Tussenkost in de aanpassing van de werkplek

(aanpassing van de werkplek, tolk, enz.)			• Tussenkost in de kosten van woon-werkverkeer	• Tussenkost in de kosten van woon-werkverkeer	werkplek of werkinstrumenten • Tussenkost in de kosten van woon-werkverkeer • Terbeschikkingstelling van een gebarentolk
--	--	--	--	--	---

5. AANBEVELINGEN

In haar gezamenlijk onderzoek met de OESO doet de Europese Commissie de volgende algemene aanbevelingen welke transversaal van toepassing zijn op elk initiatief ⁴⁴ :

- De bevordering van het ondernemerschap van de personen met een handicap moet zich richten op drie doelgroepen: 1) de personen met een handicap uiteraard, maar ook 2) hun rolmodellen en ondersteunende netwerken, zoals familie en vrienden, en 3) de bedrijfsconsulenten ;
- De opleiding tot het ondernemerschap mag qua inhoud niet verschillen van deze voor de zogenaamde "valide" mensen, hoewel de inhoud rekening moet houden met de extra moeilijkheden waarmee de personen met een handicap worden geconfronteerd. Desondanks is gebleken dat de personen met een handicap de helft minder talrijk zijn om een beroepsopleiding of hogere studies te volgen dan de zogenaamde "validen". Bijkomende ondersteuning is nodig (bijstandstechnologie, financiële en niet-financiële tegemoetkomingen).

In het licht van de in punt 3 genoemde belemmeringen en op basis van ons onderzoek en onze interviews, stellen wij hieronder een reeks aanbevelingen voor. Voor elke genoemde oplossing wordt het bevoegdheidsniveau gespecificeerd volgens onderstaande legende:



Wanneer alle niveaus (federaal, gewest en gemeenschap) betrokken zijn



Voor het niveau van het Gewest



Voor het federale niveau



Voor het niveau van de Gemeenschap

⁴⁴ OESO en Europese Commissie. (2014). *Synthese over het ondernemerschap bij de personen met een handicap: ondernemersactiviteit in Europa*. 28p

Ondervonden belemmering	Aanbevelingen	Betrokken bevoegdheidsniveaus
Maatschappelijke visie op de handicap	- <u>De zichtbaarheid vergroten van de personen met een handicap in de samenleving:</u> om de stereotypen waarmee personen met een handicap worden geconfronteerd tegen te gaan, is het noodzakelijk aan hun zichtbaarheid te werken. Deze stereotypen worden immers in stand gehouden, o.a. door een gebrek aan kennis van de handicap. Het vergroten van de aanwezigheid van de personen met een handicap in het algemeen onderwijs en op de werkplaatsen zal de stereotypen doorbreken. Quebec en Frankrijk hebben maatregelen geïmplementeerd waar België inspiratie uit kan putten om de zichtbaarheid van de personen met een handicap in België te bevorderen. Het schoolstelsel van Quebec is namelijk ontworpen om ervoor te zorgen dat alle personen met een handicap met voorrang in het algemeen onderwijs en het hoger onderwijs zouden terechtkomen. Zo worden de psychologische barrières weggenomen, waardoor de deelname van de personen met een handicap aan de arbeidsmarkt wordt verbeterd. In Frankrijk is een quotasysteem ingevoerd voor de tewerkstelling van de personen met een handicap, waarvan de voordelen in punt 4.2 nader worden toegelicht; - <u>De opleiding en bewustmaking voor de tewerkstelling van de personen met een handicap:</u> de werkgevers en toekomstige werkgevers opleiden en bewustmaken voor de tewerkstelling van de personen met een handicap en	 

Ondervonden belemmering	Aanbevelingen	Betrokken bevoegdheidsniveaus
	van hun toegevoegde waarde zal helpen om de angsten die zij kunnen ondervinden, weg te nemen. Het resultaat zal tweeledig zijn: bevordering van de zichtbaarheid van de personen met een handicap op de arbeidsmarkt en vermindering van de stereotypen over handicap; - <u>Een coachingsdienst aanbieden i.v.m. de sollicitatiegesprekken</u>, zoals dit gebeurt in Quebec (zie punt 4.1); - <u>Modellen van ondernemers met een handicap creëren en/of valoriseren</u>: zoals elke ondernemer, staat een persoon met een handicap die een professionele activiteit wil starten voor veel uitdagingen. In tegenstelling tot de zogenaamde "valide" personen, is het echter onwaarschijnlijk dat een persoon met een handicap mensen kent die ook gehandicapt zijn en die een onderneming zouden hebben gestart, vanwege hun geringe aanwezigheid op de Belgische arbeidsmarkt. Er is dus een extra angst voor de haalbaarheid van het combineren van een handicap met een ondernemersstatuut en de gevolgen van dit statuut voor de beschikbare sociale tegemoetkomingen, vanwege het ontbreken van een model dat bewijst dat het mogelijk is om te ondernemen met een handicap. De parallel kan worden getrokken met de handisport. Aanvankelijk, omdat handisport niet op grote schaal werd gepromoot, beoefenden maar weinig personen met een handicap gehandicaptensport. Sindsdien heeft handisport	 

Ondervonden belemmering	Aanbevelingen	Betrokken bevoegdheidsniveaus
	aan zichtbaarheid gewonnen en zo de psychologische barrières voor het beoefenen van gehandicaptensport verminderd, waardoor het aantal beoefenaars is toegenomen. Tijdens de enquête onder personen met een handicap werd ook het idee geopperd om modellen van ondernemers met een handicap te creëren; - <u>Positief communiceren over de handicap</u>: de communicatie over de bestaande steunmaatregelen is meestal gericht op de tekortkomingen/zwakke punten van de persoon met een handicap, die de maatregel kan compenseren, en richt zich dus op de onbekwaamheden van de persoon eerder dan op zijn/haar capaciteiten en sterke punten. Het is nodig om de communicatiebenadering van de handicap te herzien door de nadruk te leggen op de vaardigheden en middelen van de persoon in plaats van zich uitsluitend te concentreren op de tekortaspecten.	
Vaardigheden en opleiding	- <u>Communiceren over de bestaande technologieën</u> zodat een persoon met een handicap er een beroep op kan doen en zo snel mogelijk van deze hulp kan genieten. Naast het communiceren over een bestaande oplossing, bij de personen met een handicap en de instellingen/verenigingen die hen kunnen helpen, gaat het er ook om deze toegankelijk te maken door de financieringsoplossingen te benadrukken, maar ook dat deze technologieën toegankelijk zouden zijn in de openbare diensten;	

Ondervonden belemmering	Aanbevelingen	Betrokken bevoegdheidsniveaus
	- <u>Het ondersteunen van de ontwikkeling, de aanschaf en het gebruik van bijstandstechnologieën</u> is een noodzakelijke, maar niet voldoende voorwaarde om ondernemerschap aan te moedigen. Het gaat erom bij te dragen tot de normalisering van de technologiemarkt en deze toegankelijk te maken via financiële steun voor de aanschaf en/of opleiding in het gebruik ervan; - <u>Het aanbod van beroepsopleidingen uitbreiden</u> voor mensen uit het bijzonder onderwijs of "overbruggingsoplossingen" opzetten die een persoon met een handicap in staat stellen zich te heroriënteren naar de opleiding van haar/zijn keuze en toegang te krijgen tot een managementdiploma, in Wallonië en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vereist om een onderneming op te starten, in omstandigheden aangepast aan de specifieke behoeften van de persoon. Evenzo moeten deze opleidingen toegankelijk zijn voor de personen met een handicap wat betreft de locatie (PBM-toegang), de inhoud en het formaat (aangepaste uurroosters, toegang voor doven en slechthorenden, enz.). Anderzijds blijkt uit de enquête dat in bepaalde sectoren meer waarde wordt gehecht aan opleiding in het buitenland, en dat men de wens uitspreekt dat met deze opleiding rekening wordt gehouden bij de financiële tussenkomsten van de overheid;	 

Ondervonden belemmering	Aanbevelingen	Betrokken bevoegdheidsniveaus
	- <u>Het gewoon onderwijs bevorderen voor de personen met een handicap</u>: zoals eerder vermeld, is het onderwijssysteem van Quebec zo ontworpen dat de personen met een handicap op dezelfde manier het algemeen onderwijs volgen als de zogenaamde "validen". Daarnaast is het ook noodzakelijk om de opleidingsinstellingen die al inclusie-inspanningen leveren (die niet altijd bekend zijn) beter te begeleiden en hen beter te ondersteunen bij de implementatie van concrete inclusietrajecten op hun site; - <u>Een on-the-job coachingsdienst aanbieden</u>, over een periode van meerdere maanden zodra de persoon met een handicap tewerkgesteld wordt, zoals ontwikkeld in Zweden. Sommige Belgische verenigingen hebben deze dienst al geïmplementeerd om de personen met een handicap op te volgen in hun job (o.a. DiversiCom en Cap Event); - <u>Aanbieden van een coachings-, ondersteunings- en opleidingsdienst op het gebied van ondernemerschap</u>, specifiek voor personen met een handicap en gepersonaliseerd, in overeenstemming met de specifieke behoeften van elke persoon. Deze vraag komt rechtstreeks van de personen met een handicap; - <u>Bewustmaking voor het ondernemerschap in het schooltraject</u>, zowel in het gespecialiseerd als niet-gespecialiseerd onderwijs. Een persoon die in de loop van zijn/haar leven een handicap heeft ontwikkeld, getuigt dat in België de nadruk vaak wordt gelegd op werk in loondienst eerder dan op het	   

Ondervonden belemmering	Aanbevelingen	Betrokken bevoegdheidsniveaus
	ondernemerschap. Omschakeling naar aanleiding van een handicap is echter erg moeilijk en ondernemerschap is een geldige oplossing. Zonder voorafgaande opleiding in het beheer van een onderneming zit dit pad echter vol onzekerheden.	
Innen van de tegemoetkomingen en werkloosheidsval	- <u>De communicatie over de bestaande voorzieningen versterken</u>, met name bij de actoren op het terrein, door de maatregelen ten behoeve van de personen met een handicap te populariseren en door de toegankelijkheid van de informatie te verbeteren via aangepaste communicatiemedi (loket, telefoonnummer, begeleiding); - <u>Toezicht houden op de voorzieningen en een forum voor discussie initiëren</u> met het federale niveau over de evolutie van de wetgeving teneinde de raadgeving en de consistentie van de beslissingen met betrekking tot de ondersteuningsvoorzieningen te optimaliseren.	 

Ondervonden belemmering	Aanbevelingen	Betrokken bevoegdheidsniveaus
Toegankelijkheid van de informatie	- <u>Een ondernemingsincubator creëren specifiek bedoeld voor de ondernemers met een handicap</u>, die hulp biedt bij de ontwikkeling van een zelfstandige activiteit, al rekening houdend met de specifieke behoeften verbonden met de handicap, en bijgevolg niet beperkt tot een reflectie over de economische aspecten van de activiteit en/of in parallel een "handicappedeelte" openen in een community voor vrouwelijk ondernemerschap. Een deelnemer aan de enquête onderstreept hoe belangrijk het is om te genieten van een follow-up voor/vanaf de start van de onderneming. Dit type voorziening moet een overgangsoptlossing blijven en de doelstelling om de personen met een handicap in het traditionele circuit op te nemen een prioritaire doelstelling om te voorkomen dat er een veelvoud zou zijn aan parallelle filières en dat er in silo's zou worden gewerkt;	
	- <u>Een gemeenschap van ondernemers met een handicap creëren</u> om het delen van ervaringen te bevorderen;	
	- <u>Een contactpunt bij hub.brussels creëren, of een andere structuur die specifiek is opgeleid in ondernemerschap voor personen met een handicap en alle informatie over dit onderwerp centraliseert</u>. Uit een studie uitgevoerd in Vlaanderen bij ondernemers met een handicap blijkt dat weinig mensen weten voor welke tegemoetkoming ze in aanmerking komen, door een gebrek aan toegankelijke informatie. Dit punt kwam ook aan bod tijdens onze	

Ondervonden belemmering	Aanbevelingen	Betrokken bevoegdheidsniveaus
	interviews met Belgische ondernemers met een handicap. Zij gaven aan dat er een concrete behoefte is aan toegang tot duidelijke informatie, op een toegankelijke manier gepresenteerd, zowel wat betreft het begrijpen van de zinnen als het weten waar de informatie is opgeslagen.	
Een weinig inclusief ecosysteem	- Een startenveloppe aanbieden voor de ondernemers met een handicap, zoals in Zweden, of op grotere schaal, zoals SPHERE in Quebec aanbood, welke het toelaat de belemmeringen verbonden met het ondernemerschap te compenseren (bv. toegankelijkheid of aanpassing van een werkplek, toegang tot specifieke opleidingen in het buitenland, enz.). Deze startenveloppe zou vanaf het begin van elke ondernemersactiviteit beschikbaar moeten zijn, eerder dan afhankelijk te zijn van een latere fase van de ontwikkeling van de onderneming. Ze zou worden toegekend op basis van previsies van de uit te voeren acties, eerder dan afhankelijk te zijn van het behalen van specifieke eindresultaten. Dit zou het starten van een ondernemersactiviteit voor de personen met een handicap vergemakkelijken ; - Naast de financiële steun die rekening zou houden met de lagere inkomens van de personen met een handicap, werd tijdens de enquête door de personen met een handicap <u>een oproep gedaan naar administratieve en juridische begeleiding</u> ;	 

Ondervonden belemmering	Aanbevelingen	Betrokken bevoegdheidsniveaus
	- Personen met een handicap, die nog steeds sterk ondervertegenwoordigd zijn op de Belgische arbeidsmarkt (zie de statistieken voorgesteld in dit rapport), laten <u>genieten van dezelfde tegemoetkomingen ter ondersteuning van het ondernemerschap als deze beschikbaar voor de werklozen of de zelfstandigen in bijberoep</u>⁴⁵. In Wallonië bijvoorbeeld zijn programma's ter ondersteuning en begeleiding van de ontwikkeling van een ondernemersactiviteit beschikbaar voor mensen die als werkloos zijn ingeschreven of een zelfstandige activiteit in bijberoep uitoefenen : • <u>De 'Springplank'-voorziening voor zelfstandigen</u> (beschikbaar voor heel België): laat toe dat een persoon zijn/haar werkloosheidsuitkering behoudt in parallel met een zelfstandige activiteit in bijberoep ; • <u>De SAACE</u>: biedt de werkzoekenden gratis begeleiding bij de start van hun activiteit als zelfstandige, met behoud van hun werkloosheidsuitkering; • <u>De Airbag-voorziening</u>: verleent financiële steun aan een nieuwe zelfstandige tot het punt waarop de activiteit winstgevend is.	

⁴⁵ Lavison, C., et al. (2023), "Soutenir l'entrepreneuriat des personnes immigrées et des personnes en situation de handicap en Wallonie: Vers des politiques plus inclusives", OESO SME and Entrepreneurship Papers, nr. 38, OECD Publishing, Parijs, <https://doi.org/10.1787/5153e791-fr>

Ondervonden belemmering	Aanbevelingen	Betrokken bevoegdheidsniveaus
	De personen met een handicap komen echter niet in aanmerking voor deze tegemoetkomingen omdat zij een inkomensvervangende uitkering ontvangen van de FOD (DG HAN), waardoor zij niet kunnen genieten van het statuut van zelfstandige in bijberoep of van het statuut van werkzoekende, en dus van dit soort tegemoetkoming. Het zou dan ook wenselijk zijn deze voorzieningen uit te breiden tot de personen die een inkomensvervangende uitkering ontvangen, zodat ook zij er op dezelfde wijze als een werkzoekende van kunnen genieten. Dit weerspiegelt de complexiteit van de federale voorziening en de noodzaak om het systeem te vereenvoudigen, of op zijn minst begrijpelijker te maken om maatregelen te nemen om de samenhang tussen de voorzieningen te waarborgen; - <u>Verstrekken van de nodige middelen en opleidingen aan de actoren op het veld</u> die het ondernemerschap in de ruime zin van het woord ondersteunen, teneinde adequate informatie te kunnen verstrekken over de bijzonderheden rond ondernemerschap door personen met een handicap. De personen met een handicap hebben over het algemeen beperktere spaarfaciliteiten. De overheid kan via passende financiële steun de extra kosten voor een persoon met een handicap compenseren of een financiering	

Ondervonden belemmering	Aanbevelingen	Betrokken bevoegdheidsniveaus
	garanderen. Toch zijn er geen aanbevelingen voor een financieringsinstrument specifiek voor de personen met een handicap. Gezien het lage percentage van de bevolking met een handicap dat de wens uitspreekt om ondernemer te worden, past het om de toegang tot de conventionele tegemoetkomingen te vergemakkelijken eerder dan een specifiek ondersteuningssysteem voor hen te ontwikkelen⁴⁶; - Het blijkt uit een studie uitgevoerd door de OESO in Wallonië⁴⁷ dat <u>de Belgische bevolking bewust moet worden gemaakt van het ondernemerspotentieel</u> van de personen met een handicap en van de vrouwen. • Enerzijds door middel van bewustmakingscampagnes gericht op het grote publiek, om de onbewuste biases te verminderen, de vooroordelen te verminderen en de toegang tot netwerken en middelen zoals financiering en partnerschappen te vergemakkelijken; • Anderzijds, bij de eerstelijnsactoren van het ondernemerschap om te informeren over de haalbaarheid van het ondernemerschap voor deze	

⁴⁶ Europese Commissie-OESO, Synthese over ondernemerschap van personen met een handicap - De ondernemersactiviteit in Europa, 2014, 28 blz.

⁴⁷ Lavisson, C., et al. (2023), "Soutenir l'entrepreneuriat des personnes immigrées et des personnes en situation de handicap en Wallonie: Vers des politiques plus inclusives", OESO SME and Entrepreneurship Papers, nr. 38, OECD Publishing, Parijs, <https://doi.org/10.1787/5153e791-fr>

Ondervonden belemmering	Aanbevelingen	Betrokken bevoegdheidsniveaus
	profielen en om te informeren over de relevante voorzieningen waarnaar de kandidaat-ondernemers kunnen worden verwezen; • Bij de opleiders, opdat zij opgeleid zouden zijn om hun raadgevingen aan te passen rekening houdend met de situatie veroorzaakt door de handicap en/of het gender; • En tot slot, bij de potentiële ondernemers om het bewustzijn te vergroten en te informeren over het ondernemerstraject, de voorzieningen waarop ze aanspraak kunnen maken, en hen aan te moedigen ervan te genieten; - In dezelfde OESO-studie⁴⁸ wordt aanbevolen <u>de coördinatie tussen de verschillende actoren betrokken</u> in het ecosysteem van het ondernemerschap te verbeteren, waarbij de ondernemers met een handicap maar ook de actoren die werken op het vlak van de inlichtingen en/of ondersteuning van de professionele integratie worden beoogd. Een betere coördinatie zal het mogelijk maken om oplossingen te ontwikkelen die beter zijn aangepast aan de behoeften van deze profielen. Een administratie moet dan formeel worden aangeduid om deze centraliserende rol te vervullen; - De regelgevingsbarrières die moeten worden overwonnen bij de oprichting van ondernemingen worden ook met de vinger gewezen in het OESO-rapport.	 

⁴⁸ Lavison, C., et al. (2023), "Ondersteuning van het ondernemerschap van immigranten en personen met een handicap in Wallonië: naar een inclusiever beleid", OESO SME and Entrepreneurship Papers, nr. 38, OECD Publishing, Parijs, <https://doi.org/10.1787/5153e791-fr>.

Ondervonden belemmering	Aanbevelingen	Betrokken bevoegdheidsniveaus
	De OESO beveelt aan <u>om het managementdiploma af te schaffen</u>, welke momenteel vereist is voor de oprichting van een onderneming in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en in Wallonië en "<i>dat moeilijk toegankelijk is en losgekoppeld is van de behoeften van de ondernemers</i>" (p.8). ⁴⁹ De OESO stelt voor om het te vervangen door een "<i>meer praktische, niet op een diploma gebaseerde opleiding die gericht is op de praktische kennis nodig om een bedrijf te runnen in plaats van op het formeel leren van teksten</i>" (p.31);⁵⁰ - Ten slotte beveelt de OESO de federale overheid aan om <u>de regelgevende belemmeringen te verminderen</u>, waaronder o.a. '<i>de abrupte vermindering van de tegemoetkomingen en de moeilijkheid om terug te keren naar het vervangingsinkomen in geval van mislukking</i>'. (p.9)⁵¹ Het standpunt van de OESO moet echter worden genuanceerd in de context van onze opdracht. De toegang tot het beroep door het behalen van het managementdiploma is een veel bredere kwestie dan het ondernemerschap bij de personen met een handicap.	

⁴⁹ Lavison, C., et al. (2023), "Ondersteuning van het ondernemerschap van immigranten en personen met een handicap in Wallonië: naar een inclusiever beleid", OESO SME and Entrepreneurship Papers, nr. 38, OECD Publishing, Parijs, <https://doi.org/10.1787/5153e791-fr>

⁵⁰ Ibid, p.31

⁵¹ Ibid, p.9

Als conclusie van deze tabel blijkt transversaal uit alle aanbevelingen dat de communicatie over wat bestaat centraal staat, aangezien de huidige voorzieningen niet goed bekend zijn. Dit vereist werk (naar inhoud en naar vorm) aan het communicatiemateriaal voor de personen met een handicap en de overgemaakte boodschappen. Er zijn veel initiatieven die niet goed bekend zijn en er heerst een algemeen klimaat van ongerustheid onder de doelgroep voor alle te ondernemen stappen (opleiding, tegemoetkomingen, werkgelegenheid, kinderopvang, enz.) gezien de administratieve last en het gebrek aan ondersteuning die door deze mensen worden ervaren terwijl er oplossingen bestaan. Betere communicatie zal reeds een eerste stap zijn, een transversaal aandachtspunt voor elke aanbeveling, om het traject van personen met een handicap te vergemakkelijken.

Andere aanbevelingen zijn tijdens de interviews gedaan en zijn aanwezig in de literatuur, met name:

- Statistische studies gebruiken en ontwikkelen over de integratie van de personen met een handicap op de arbeidsmarkt, teneinde programma's op te zetten die aansluiten bij hun huidige realiteit en de opvolging te verzekeren van de impact van deze programma's. Deze studies moeten worden uitgesplitst naar gender en alle andere criteria die relevant worden geacht (studieniveau, type handicap, enz.);
- Rekening houden met de verschillende soorten handicaps in de communicaties: In Quebec worden bepaalde tegemoetkomingen inderdaad niet aangevraagd door de jongeren, met name omdat ze zichzelf niet herkennen als een persoon met een handicap, omdat een handicap nog te vaak wordt gestigmatiseerd en vertegenwoordigd door een persoon in een rolstoel. Er bestaan echter nog veel meer invaliditeiten en 80% van de handicaps is onzichtbaar. Men moet ervoor zorgen dat alle soorten handicaps en onbekwaamheden in aanmerking worden genomen bij het communiceren van de steunmaatregelen, om elke begunstigde bij de communicatie te betrekken en dit stigmatiserende effect te voorkomen. Dit verzoek kwam ook aan bod tijdens de enquête onder personen met een handicap: *"Toegankelijkheid van de plaatsen voor slechthorenden"*



(gebarentaaltolk, visuele zichtbaarheid, vereenvoudigde teksten, opgeleide opleiders) en slechtzienden";

- Meer in het algemeen, de toegankelijkheid van de plaatsen verbeteren voor de personen met beperkte mobiliteit.



In de literatuur zijn verschillende aanbevelingen gedaan om de integratie in de arbeidswereld van de vrouwen met een handicap te faciliteren⁵². Deze richten zich niet specifiek op het ondernemerschap door de vrouwen met een handicap, maar eerder op hun deelname aan de arbeidsmarkt, omdat, zoals eerder vermeld, geen studies over dit onderwerp zijn gevonden. Aanbevelingen over vrouwelijk ondernemerschap, die ook van toepassing zijn op vrouwelijke ondernemers met een handicap, werden echter verzameld tijdens onze verkennende interviews met Belgische structuren die het vrouwelijk ondernemerschap ondersteunen.

Hier zijn de aanbevelingen specifiek bestemd voor de vrouwen met een handicap:

- Hoewel de deelname aan de arbeidsmarkt door de vrouwen de laatste jaren steeds meer gegroeid is, is hun positie ten aanzien van het werk dat ze thuis uitvoeren (d.i. het huishoudelijk werk en het zorgen voor de kinderen) niet veranderd. Gelet op deze vaststelling beveelt Mathéa Boudinet aan om de toegang tot kinderopvang en andere huishoudelijke diensten voor de vrouwen - al dan niet gehandicapt - te vergemakkelijken. Deze kinderopvang is bijvoorbeeld beschikbaar voor de mensen die als werkzoekende zijn ingeschreven bij Actiris, maar niet voor de mensen die wensen te ondernemen, waardoor de belemmeringen verbonden met het ondernemerschap *de facto* toenemen;
- Mathéa Boudinet stelt voor om de begeleiding op de weg naar het werk uit te breiden en aan te passen, al rekening houdend met de specificiteiten van toepassing op de vrouwen met een handicap, teneinde hun tewerkstelling te vergemakkelijken. Naar aanleiding



⁵² - Observatoire de l'emploi et du handicap. (2022). *Femmes, emploi et handicap : état des lieux et perspectives*.
 - M. Boudinet, A. Revillard. (2022). *Handicap, genre et précarité professionnelle : Parcours biographiques et réception de l'action publique*.
 - ONU. (2022). *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes : Observations finales concernant le huitième rapport périodique de la Belgique*

van de vaststelling dat de vrouwen soms deeltijds werken, ook al zijn zij bereid en beschikbaar om meer uren te werken, moet deze begeleiding van de tewerkstelling gebeuren in de richting van een baan met de gewenste tijdsindeling;

- Een onderscheid maken tussen mannen en vrouwen met een handicap in het overheidsbeleid en rekening houden met de verschillen veroorzaakt door de handicap in de plannen ten voordele van gendergelijkheid op de werkplek. Dit kan worden gedaan door een beroep te doen op gendergerelateerde statistische gegevens, via de ontwikkeling van studies/onderzoek rond het thema toegang tot en behoud van werk, en/of de professionele ontwikkeling van de vrouwen met een handicap. Het doel is om de overheidsvoorzieningen aan te passen aan de behoeften van deze bevolking;
- In het algemeen kan de strijd tegen genderstereotypen worden gevoerd door de beroepsactiviteit van de vrouwen met een handicap te valoriseren en door verslag uit te brengen over hun persoonlijk en professioneel traject. Het uiteindelijke doel is om de representaties te veranderen en een gelijke verdeling van de huishoudelijke taken en de kinderopvang mogelijk te maken, zodat vrouwen in loondienst kunnen werken volgens de gewenste tijdsindeling.



Wanneer het gaat om ondernemerschap als vrouw, zijn deze genderstereotypen ook een extra bron van moeilijkheden, vooral bij het zoeken naar financiering. De strijd tegen de genderstereotypen moet daarom globaal zijn, om de representaties te deconstrueren die de vaardigheden van de vrouwen minimaliseren in vergelijking met die van de mannen;

- Bewustmaking en begeleiding van de werkgevers, de actoren van de werkgelegenheid, van de opleiding, van de begeleiding en van de gezondheid met betrekking tot het potentieel van de vrouwen met een handicap. Tevens zal het opleiden tot de genderbenadering van de mensen belast met de werving en tewerkstelling helpen om de genderstereotypen te deconstrueren;



- Tijdens onze interviews met de Belgische actoren die  vrouwelijk ondernemerschap promoten, werd vermeld dat vrouwelijke ondernemers meer neiging hebben om zichzelf te devalueren en onvoldoende zelfvertrouwen hebben in vergelijking met de andere ondernemers. Zo zal het ontwikkelen, versterken en/of zichtbaar maken van een coachingsdienst voor de vrouwen, specifiek voor de vrouwen met een handicap, om hen te helpen hun vaardigheden en troeven te valoriseren, bijvoorbeeld via de organisatie van workshops over de thema's valorisatie en uiting van hun persoonlijkheid, bijdragen tot het versterken van de promotie van het ondernemersproject bij potentiële investeerders en klanten;
- In verband met deze persoonlijke coaching is uit onze  interviews met Belgische actoren naar voren gekomen dat een opleiding in technologie, digitale instrumenten en andere vaardigheden verband houdend met het ondernemersberoep vereist zijn voor de vrouwen die ondernemer willen worden. De vrouwen vertegenwoordigen immers een publiek dat minder gesensibiliseerd is voor en/of minder bekwaam is met digitale tools en hebben daarom meer moeite met het implementeren van een digitale marketingstrategie, het bouwen van een website, het behouden van een aanwezigheid op de sociale netwerken en andere⁵³.
Anderzijds zijn de vrouwelijke ondernemers vooral actief in sectoren die ver verwijderd zijn van het digitale en de technologie, namelijk de beroepen van de zorg, gezondheid, welzijn, keuken, schoonheid, mode, decoratie, reizen, enz. Hoewel de barometer van Women in Business concludeert dat de meerderheid van de zelfstandige vrouwen werkzaam zijn in de vrije of intellectuele beroepen, een sector waarvan de economische activiteit de afgelopen 5 jaar in groei is⁵⁴, stellen we vast dat de ondernemersactiviteiten waarin de vrouwen actief zijn, zoals reeds uitgelegd, sectoren zijn waarvan is

⁵³ - Observatoire de l'emploi et du handicap. (2022). *Femmes, emploi et handicap : état des lieux et perspectives*.

- M. Boudinet, A. Revillard. (2022). *Handicap, genre et précarité professionnelle : Parcours biographiques et réception de l'action publique*.

- ONU. (2022). *Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes : Observations finales concernant le huitième rapport périodique de la Belgique*

⁵⁴ Hub.brussels, Barometer Vrouwelijk ondernemerschap 2023, p23

vastgesteld dat ze risicovoller zijn ten aanzien van de schommelingen in de economie. De barometer bevestigt immers dat de vrouwelijke zelfstandigen het meest vertegenwoordigd zijn o.a. in de detailhandel en de horeca, waar de economische activiteit in dezelfde periode is gedaald. Als gevolg daarvan is de concurrentie groter, waardoor de ondernemersactiviteit kwetsbaarder wordt in het geval van een ontwrichtende verandering in de markt. Omgekeerd zijn de sectoren verbonden met de technologie, wetenschap, digitale tools en engineering sectoren met een economische behoefte en bijgevolg een grotere marge voor de instandhouding van de onderneming in het geval van opschudding op de markt ;

- Ten slotte stelt het creëren en/of vergroten van de zichtbaarheid van de *communities* van vrouwelijke ondernemers hen in staat om standpunten uit te wisselen, advies te delen met en verzamelen bij vrouwen die dezelfde moeilijkheden ervaren. Dit soort langdurige begeleiding is een echte hulp, zo blijkt uit onze verkennende interviews. Het ontwikkelen van een begeleiding op lange termijn voor de vrouwelijke ondernemers met een handicap, waarvan de diensten het aanbieden van advies, opleidingen, het delen van ervaringen, het creëren van een gemeenschap en andere ondersteuning aan deze bevolking zouden omvatten, zou de persoon dus niet alleen in staat stellen zijn of haar ondernemersactiviteit beter te ontwikkelen, maar deze begeleidingsstructuren zouden ook hun behoeften en noodzakelijke voorzieningen beter kunnen identificeren.



6. CONCLUSIES EN SAMENVATTING VAN DE STUDIE

- 6.1 Spreekt ondernemerschap de personen met een handicap aan? Voelen de personen met een handicap zich vertegenwoordigd of uitgesloten van de communicaties bestemd voor de potentiële kandidaat-ondernemers? Zo niet, hoe stem je de boodschap dan af op deze doelgroep?
- 6.2 Zijn de begeleidingstools aangeboden aan de personen met een handicap die de wereld van het ondernemerschap willen betreden beschikbaar en, zo ja, zijn deze inclusief: begeleidingsprogramma's, aangeboden networking, enz. ?
- 6.3 Zijn de financieringsinstrumenten toegankelijk? Moeten deze worden aangepast en hoe?
- 6.4 Zijn de ervaringen van de vrouwen met een handicap vergelijkbaar met die van de mannen met een handicap en die van de "niet-gehandicapte" vrouwen in het domein van ondernemerschap? Welke belemmeringen, hefbomen, strategieën, middelen, enz. kunnen we voor deze doelgroep identificeren?

Dankzij de eerder uitgevoerde activiteiten zijn we nu in staat om de onderzoeksvragen over ondernemerschap te beantwoorden vanuit het perspectief van beide criteria die ons aanbelangen (handicap en gender) die de kwalitatieve studie moest beantwoorden.

Deze onderzoeksvragen komen als aanvulling van de preliminaire vragen gesteld door de Brusselse openbare instellingen over ondernemerschap en handicap, en de integratie van de genderdimensie die nu reeds in het bijzonder lastenboek is opgenomen.

1. Spreekt ondernemerschap de personen met een handicap aan? Voelen de personen met een handicap zich vertegenwoordigd of uitgesloten van de communicaties bestemd voor de potentiële kandidaat-ondernemers? Zo niet, hoe stem je de boodschap dan af op deze doelgroep?

Onze werkzaamheden, onderzoek, interviews en enquêtes laten het toe te concluderen dat, ja, ondernemerschap spreekt de personen met een handicap aan. Geen enkel element uit ons onderzoekswerk suggereert dat deze mensen, om duidelijke en objectieve redenen, zich minder aangetrokken voelen door een carrière als zelfstandige.

De verschillende werkzaamheden die zijn uitgevoerd naar de aspiraties en motivaties van de personen met een handicap zijn duidelijk. Op basis van onze analyses van de verschillende primaire gegevensbronnen kunnen we bijgevolg concluderen, alleen rekening houdend met de personen met een handicap die aan het werk zijn, dat één op de 7 ondernemer is, wat vergelijkbaar is met de verhoudingen waargenomen bij zogenaamde "valide" mensen. Dit suggereert dat ondernemerschap een zeer relevant middel is om actief te zijn en dat er echt potentieel is. De uitdaging ligt dan in het wegnemen van de verlammende belemmeringen voor ondernemerschap en werkgelegenheid, met name voor inactieven die ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt.

Desondanks, al is er een wil en laten de statistieken zien dat het aandeel ondernemers vergelijkbaar is met de rest van de bevolking, moet worden vastgesteld

dat er een aanzienlijk aantal te overwinnen obstakels aanwezig zijn specifiek voor de personen met een handicap.

Om er maar een paar te noemen:

- een zogenaamde 'validistische' maatschappelijke visie die tot uiting komt in de manier waarop handicap wordt opgevangen, die focust op een negatieve benadering (de persoon is niet in staat om een handeling uit te voeren in vergelijking met een persoon die als "valide" wordt beschouwd) en die vaak medisch is. Deze visie komt tot uiting in de vaak onbedoelde maar diepgewortelde manier waarop de ondernemersprojecten van personen met een handicap als te riskant of onrendabel worden beschouwd;
- een gebrek aan toegankelijkheid van de werkplekken, maar ook van de overheidsdiensten, waardoor de toegang tot bepaalde informatie, maar ook tot potentiële klanten complex wordt;
- ontoereikende ondersteuning en gebrek aan toegankelijkheid tot passende opleidingen. Of het nu gaat om opleiding, onderwijs, begeleiding of gewoon het verzamelen van informatie, de ondersteunende materialen zijn niet altijd bekend, aangepast of gegroepeerd op één enkele plaats, waardoor de toegankelijkheid ervan ingewikkelder wordt;
- een perceptie van administratieve moeilijkheid wanneer geconfronteerd met alle bijkomende procedures waarmee een persoon met een handicap kan te maken hebben: complexiteit van de tegemoetkomingsaanvragen, overheidssteun en -procedures die niet zijn aangepast aan de realiteit van de handicap, angst voor financiële instabiliteit, administratieve rompslomp, enz.

Ondernemerschap voor personen met een handicap is een te overwegen weg naar werk, maar de mensen die we hebben ontmoet gaven duidelijk aan dat een persoonlijke overinvestering nodig is in vergelijking met een zogenaamde "valide" persoon om hetzelfde resultaat te bereiken. De moeilijkheden verbonden met handicap zijn talrijk. Laten we ook niet vergeten dat er verder een reeks moeilijkheden zijn verbonden met ondernemerschap die niet specifiek zijn voor de personen met een handicap, maar wel degelijk voor dit type activiteit (fiscaliteit,

administratieve moeilijkheden, pensioen, sociale bescherming, enz.). Deze opheffen zou ten goede komen aan de bevolking van ondernemers in de breedste zin van het woord, met of zonder handicap. In die zin staan de personen met een handicap voor een dubbele moeilijkheid: deze verbonden met elk ondernemersproject en deze verbonden met hun handicap.

Om al deze redenen voelen deze mensen zich maar weinig vertegenwoordigd in de openbare communicatie en ondersteuning. Er bestaan weinig diensten (of ze zijn weinig bekend) en we hebben een gebrek aan zichtbaarheid kunnen vaststellen van de ondernemers met een handicap, wat niet helpt om positieve rolmodellen te creëren. Het verbeteren van de toegang tot opleiding (en in het bijzonder in niet-gespecialiseerd onderwijs) en het creëren van geschikte communicatiedragers (althans in de publieke sector) zijn enkele van de genoemde denkrichtingen.

Geconfronteerd met deze obstakels, wordt het ondernemersproject ook een manier om deze validistische maatschappelijke visie tegen te gaan en aan autonomie te winnen, zowel in de organisatie van het beroeps- als privéleven. Het is echter belangrijk om te benadrukken dat dit een aanzienlijke persoonlijke investering vanwege de ondernemer vereist.

2. Zijn de begeleidingstools aangeboden aan de personen met een handicap die de wereld van het ondernemerschap willen betreden beschikbaar en, zo ja, zijn deze inclusief: begeleidingsprogramma's, aangeboden networking, enz.?

Er bestaan begeleidingstools, maar het is bewezen dat deze ontoereikend zijn. Ofwel omdat ze niet bestaan of nog ontwikkeld kunnen worden voor specifieke behoeften, ofwel omdat ze simpelweg niet bekend zijn bij de doelgroep. Het blijkt ook dat er maar heel weinig tools zijn specifiek bestemd voor de personen met een handicap. Bijvoorbeeld bleek uit een audit dat slechts 25% van de websites van het Gewest toegankelijk was voor personen met een handicap. Dit illustreert het gebrek aan aangepaste ondersteuning voor deze mensen⁵⁵. De professionals zijn ook slecht opgeleid om deze mensen te begeleiden, hetzij op het gebied van de inhoud (aangepast aan de specifieke kenmerken van de handicap) of de manier waarop de informatie wordt gedeeld (bijv. gebarentaal voor de slechthorenden en doven) en staan ze zelf hulpeloos tegenover mogelijke verzoeken.

Onze benchmark heeft aangetoond dat er alternatieve benaderingen mogelijk zijn. De voorbeelden van Quebec of Zweden tonen aan dat het implementeren van originele oplossingen door de overheidsinstanties interessante resultaten kan opleveren en de ontwikkeling van de begeleidingstools of de bedrijven kan vergemakkelijken. Dit vereist echter een aanzienlijke investering in het ontwerp van de op te zetten oplossingen en in de middelen, o.a. human resources, welke moeten worden gemobiliseerd. De benchmark illustreert dan de kwestie van de toegang tot de begeleidingstools en de in dit opzicht nodige investering. Om deze tools nuttig te bouwen, is het ook noodzakelijk om een goede kennis te hebben van de doelgroep ervan. Uit onze werkzaamheden is gebleken dat er in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een gebrek is aan gegevens over dit onderwerp.

⁵⁵ <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique/bruxelles/les-sites-web-de-la-region-bruxelloise-ne-sont-pas-accessibles-aux-personnes-avec-un-handicap/10520066.html>, geraadpleegd op 18 januari 2024

In onze werkzaamheden hebben we ook de kwestie van intersectionaliteit besproken. Hoewel we het bestaan van deze laatste niet wetenschappelijk hebben kunnen aantonen op basis van statistieken, kunnen we op basis van de verzamelde getuigenissen de hypothese aannemen dat het inderdaad een realiteit is voor de vrouwen met een handicap. Hoewel er dus specifieke hulpmiddelen bestaan, de ene voor de vrouwen, de andere voor de ondernemers, en nog andere voor de personen met een handicap, is (praktisch) geen enkel begeleidingstool bestemd of in staat om in een holistische benadering rekening te houden met alle problemen waarmee een vrouw met een handicap met een ondernemersproject wordt geconfronteerd.

Tenslotte is een belangrijke uitdaging die naar voren is gebracht het hoge percentage personen met een handicap die inactief zijn. Stroomopwaarts van een ondernemersproject is het duidelijk dat de uitdaging voor de overheid erin bestaat om mensen meer actief te maken op de arbeidsmarkt, ongeacht hun statuut (in loondienst of ondernemer). Dit werk omvat o.a. het versterken van het inclusiebeleid in de scholen en in de sport vanaf jonge leeftijd, zoals we hebben kunnen aankaarten. Relevante acties moeten dus ook ruim vóór een ondernemersproject worden ondernomen. Opnieuw kon de benchmark enkele interessante pistes aan het licht brengen (inclusie in de schoolomgeving in Quebec, praktische toepassing in ondernemingen in Zweden, enz.). Het voorbeeld van Quebec benadrukt het belang van een stroomopwaartse aanpak: door middel van inclusiemaatregelen vanaf jonge leeftijd worden de personen met een handicap beter geïntegreerd in de samenleving en hebben ze meer toegang tot werk- en opleidingsopportunities.

Concluderend kan worden gesteld dat er weliswaar initiatieven bestaan, maar dat het begeleidingslandschap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest enerzijds onvoldoende is of op zijn minst onvoldoende bekend is bij het doelpubliek en, anderzijds, onvoldoende is opgeleid in de specificiteiten van de personen met een handicap. Deze vaststelling geldt ook voor de begeleidingsprojecten die specifiek op de vrouwen zijn gericht, waarbij de begeleiding van de vrouwen met een handicap volgens de geïnterviewden zeldzaam is.

Ondanks de goede bedoelingen kan men niet anders dan een gebrek aan middelen vaststellen om de begeleidingstools aan te passen alsook een nood aan voldoende overheidsinvesteringen om een breed scala aan openbare diensten toegankelijk te maken. Het gaat er dus niet per se om nieuwe structuren te creëren, maar eerder om de bestaande net zo toegankelijk te maken voor de personen met een handicap als voor de zogenaamde "validen". Als de inhoud van de begeleidingsprogramma's geen grote aanpassing vereist, is het op de vorm en de dragers dat er veel werk aan de winkel is.

3. Zijn de financieringsinstrumenten toegankelijk? Moeten deze worden aangepast en hoe?

Op basis van de eerste twee gegeven antwoorden is het antwoord nee. Naast de talrijke reeds genoemde obstakels en de behoefte aan opleiding van de begeleiders/financiers in de specificiteiten van de handicap, blijkt dat de financiële sector een validistische en stereotiepe visie heeft (een handicap staat gelijk met een onbekwaamheid). In de meeste gevallen lijkt het erop dat deze aanpak niet bewust is vanwege de betrokkenen, maar eerder het resultaat is van een maatschappelijke visie. Personen met een handicap hebben steeds meer moeite om toegang te krijgen tot het financiële kapitaal dat nodig is voor het opstarten van een onderneming vanwege de terughoudendheid van de banken. Door de ontvangst van tegemoetkomingen in de voorgaande jaren en de vooroordelen over het gebrek aan efficiëntie op het werk, zal een persoon met een handicap immers een slechte kredietwaardigheid hebben en dus gemakkelijker een kredietaanvraag worden geweigerd.

Er zijn echter ook geobjectiveerde belemmeringen die deze toegankelijkheid bemoeilijken. Het spaargeld van een persoon met een handicap is vaak onvoldoende gelet op verschillende punten: laagbetaald werk in loondienst, gebrekkige opleiding, periode van inactiviteit, enz. Zoals eerder vermeld, kunnen inspanningen op het gebied van inclusie, met name in de scholen en in de opleiding of in de bedrijven, deze obstakels helpen verminderen. Maar, en dat is aangetoond, het is een feit dat de personen met een handicap, en in het bijzonder de vrouwen, een sociaaleconomische situatie hebben die doorgaans minder gunstig is, wat de toegang tot financiering bemoeilijkt.

Wat de toegang tot overheidsfinanciering betreft, hebben we de aandacht kunnen vestigen op de complexiteit van de steunmechanismen (in termen van omslachtige administratieve procedures, maar ook in termen van naleving van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor deze financiële steunmaatregelen) en op het gebrekkige begrip van de bestaande mechanismen, waardoor het gebruik van bestaande overheidstegemoetkomingen wordt beperkt. In dit verband heeft een centraal element van het federale Excel Han-plan van de FOD Volksgezondheid - Directie-Generaal Personen met een handicap precies tot doel dit probleem van niet-opname op te lossen,

d.i. het niet-gebruik maken van de rechten waartoe de personen met een handicap nochtans toegang hebben. Ook zou meer transparantie in de voorwaarden voor de toekenning van financiering, op zijn minst voor de overheidsoperatoren, de voorbereiding van aanvraagdossiers en de aanvaarding ervan kunnen vergemakkelijken.

De benchmark heeft kunnen aantonen dat er oplossingen kunnen bestaan, o.a. in Quebec met het programma van de vzw Sphere. Niettemin toont de ervaring, die voor de enkele begeleide personen overtuigend is, aan hoe moeilijk het is om dergelijke specifieke individuele begeleidingsprogramma's op te zetten voor personen met een handicap die een ondernemersactiviteit willen starten (moeilijkheden bij het mobiliseren van de doelgroep en vooral aanzienlijke financiële inspanning voor de structuur in vergelijking met de begeleiding van een zogenaamde "valide" persoon). Het blijkt dat steun door middel van specifieke maatregelen voor ondernemerschap complex kan zijn en zeer duur blijft om te implementeren. Het is ook complex om een voorziening te bouwen die rekening kan houden met de diversiteit van de ervaren situaties.

Er bestaat een meer directieve aanpak door de Staat, bijvoorbeeld in Frankrijk, dankzij de sanctiemechanismen wegens niet-naleven van het quotum van werknemers met een handicap in de bedrijven. Dit mechanisme maakt het mogelijk een solidariteitsfonds op te richten om de financiering van verschillende acties te vergemakkelijken. Nogmaals, deze acties zullen doeltreffend zijn als ze toegankelijk worden gemaakt en de niet-opname beperkt blijft.

Concluderend kan worden gesteld dat het gebruik van privétools complex blijft, o.a. vanwege de angst voor de mogelijke risico's en de validistische visie die in de samenleving heerst. Ook de sociaaleconomische situatie, die doorgaans ongunstiger is voor de personen met een handicap, beperkt het vertrouwen van de bankinstellingen. Deze kwestie van inclusie in de bankdiensten verdient het om verder te worden onderzocht in het kader van een studie die in goede verstandhouding met de sector wordt uitgevoerd. Wellicht kunnen hiervoor bijvoorbeeld specifieke overheidsgarantiemechanismen worden overwogen.

4. Zijn de ervaringen van de vrouwen met een handicap vergelijkbaar met die van de mannen met een handicap en die van de "niet-gehandicapte" vrouwen in het domein van ondernemerschap? Welke belemmeringen, hefbomen, strategieën, middelen, enz. kunnen we voor deze doelgroep identificeren?

Het antwoord op deze laatste vraag is duidelijk: nee, de ervaringen van de vrouwen met een handicap zijn niet vergelijkbaar met die van de mannen met een handicap. Dit blijft echter moeilijk aan te tonen. Als, zoals reeds vermeld, intersectionaliteit moeilijk aan te tonen is, blijkt dat geen enkele voorziening, voor zover wij weten, rekening houdt met de specifieke situatie die zowel het vrouw-zijn als het gehandicapt-zijn in beschouwing neemt. Het spreekt vanzelf dat het vrouw-zijn of het gehandicapt-zijn extra moeilijkheden met zich meebrengt, maar er bestaat tot op heden geen literatuur die aantoont dat de combinatie van deze twee moeilijkheden andere specifieke moeilijkheden veroorzaakt.

Op basis van de verzamelde getuigenissen kunnen we veronderstellen dat de combinatie van deze twee kenmerken een bijzondere situatie veroorzaakt voor de vrouwen met een handicap. Onze werkzaamheden hebben aangetoond dat elke actie gericht op het wegnemen van belemmeringen voor de vrouwelijke ondernemers met een handicap nuttig is. Bovendien zal elke actie die wordt ondernomen om de belemmeringen voor de ondernemers weg te nemen, hen ook helpen, zolang deze voor hen effectief toegankelijk is en aan hun behoeften voldoet.

Onze werkzaamheden hebben ook de aandacht gevestigd op een reproductie van sociale ongelijkheden tussen mannen en vrouwen binnen de bevolking met een handicap. Vrouwen zijn vaker geneigd om hun werktijd te verkorten, slechter betaalde activiteiten te starten of hun baan op te zeggen ten gunste van hun gezin. Een belangrijk probleem is dus de inactiviteit van de vrouwen met een handicap.

Hoewel de ervaringen van de vrouwen met een handicap verschillen van die van de mannen, moet worden erkend dat er nog steeds grote en gemeenschappelijke

belemmeringen bestaan en dat elke actie ten behoeve van de personen met een handicap ook de vrouwen ten goede zal komen.

Al deze vaststellingen zijn gebaseerd op vaak onvolledige gegevens en getuigenissen, die per definitie subjectief zijn. We hebben inderdaad een gebrek aan gendergebaseerde gegevens vastgesteld in het gehandicaptenbeleid alsook een gebrek aan gegevens over handicap in het ondernemerschap. De overheidsinstanties verzamelen gegevens over de personen met een handicap in vergelijking met de zogenaamde "valide" personen zonder rekening te houden met het gender of de gegevens over de ondernemers (soms gendergerelateerd) in vergelijking met de werknemers in loondienst zonder rekening te houden met de handicap. Dit gebrek aan specifieke gegevens maakt het moeilijk, zo niet onmogelijk, om de situatie en dus de ervaringen van de doelgroep te objectiveren en om de problematiek van intersectionaliteit te kunnen objectiveren.

De overheidstools en -ondersteuning voor de personen met een handicap zijn nog steeds zeer weinig gericht op het ondernemerschap. De huidige uitdaging voor de overheid is om mensen eerst aan het werk te krijgen, in welke vorm dan ook. De focus op ondernemerschap lijkt dan ook geen prioriteit te zijn, maar eerder een oplossing onder andere om de mensen actief te krijgen. De benchmark heeft dit aangetoond, aangezien de overgrote meerderheid van de acties rechtstreeks gericht zijn op de tewerkstelling.

Als conclusie lijkt het noodzakelijk om specifieke gegevens te verzamelen om de besluitvorming te objectiveren. Bij het uitvoeren van onze enquête hadden we veel moeite om de personen met een handicap en de ondernemers te bereiken, aangezien ze niet gerepertorieerd zijn, en dus "onzichtbaar" zijn in de ogen van de overheid. Zonder kennis en betrokkenheid van het publiek⁵⁶ zal het moeilijk zijn om passende maatregelen te implementeren. De eerste stap ligt dan in een betere kennis van dit specifieke publiek en het opzetten van een strategie om hun situatie te objectiveren.

⁵⁶ In deze studie heeft de bijdrage van de Brusselse Raad voor Personen met een Handicap het mogelijk gemaakt om deze noodzakelijke bruggen te creëren.

7. BIJLAGEN

7.1 Werkmethode

- 7.1.1** Analyse van de beschikbare documenten
- 7.1.2** Uitvoering van een omgevingsdiagram
- 7.1.3** Verkennende interviews
- 7.1.4** Uitvoering van een benchmark
- 7.1.5** Vragenlijst bestemd voor de personen met een handicap
- 7.1.6** Publiek dat de vragenlijst heeft beantwoord

7.2 Samenstelling van de documentenbundel

7.3 Gids voor de verkennende interviews

7.4 Vragenlijst

7.1. Werkmethode

7.1.1. Analyse van de beschikbare documenten

Het consultantenteam heeft kennis genomen van een reeks documenten ter beschikking gesteld door equal.brussels. Deze documenten werden vervolgens aangevuld met andere informatiebronnen en door onze zorgen opgezochte gegevens. Dit onderzoek omvatte bijkomende kwalitatieve of kwantitatieve informatie, onder meer - maar niet uitsluitend - over het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (BHG). Deze benadering is uitgevoerd vanuit een academisch perspectief, d.w.z. op basis van onderzoek en bijdragen ondersteund door objectieve feiten en rigoureuze wetenschappelijke methoden.

Deze voorafgaande stap maakte het mogelijk om de in deze studie ontwikkelde concepten vast te leggen, de belangrijkste trends van het ondernemerschap voor personen met een handicap te begrijpen en de volgende fasen van het onderzoek te sturen.

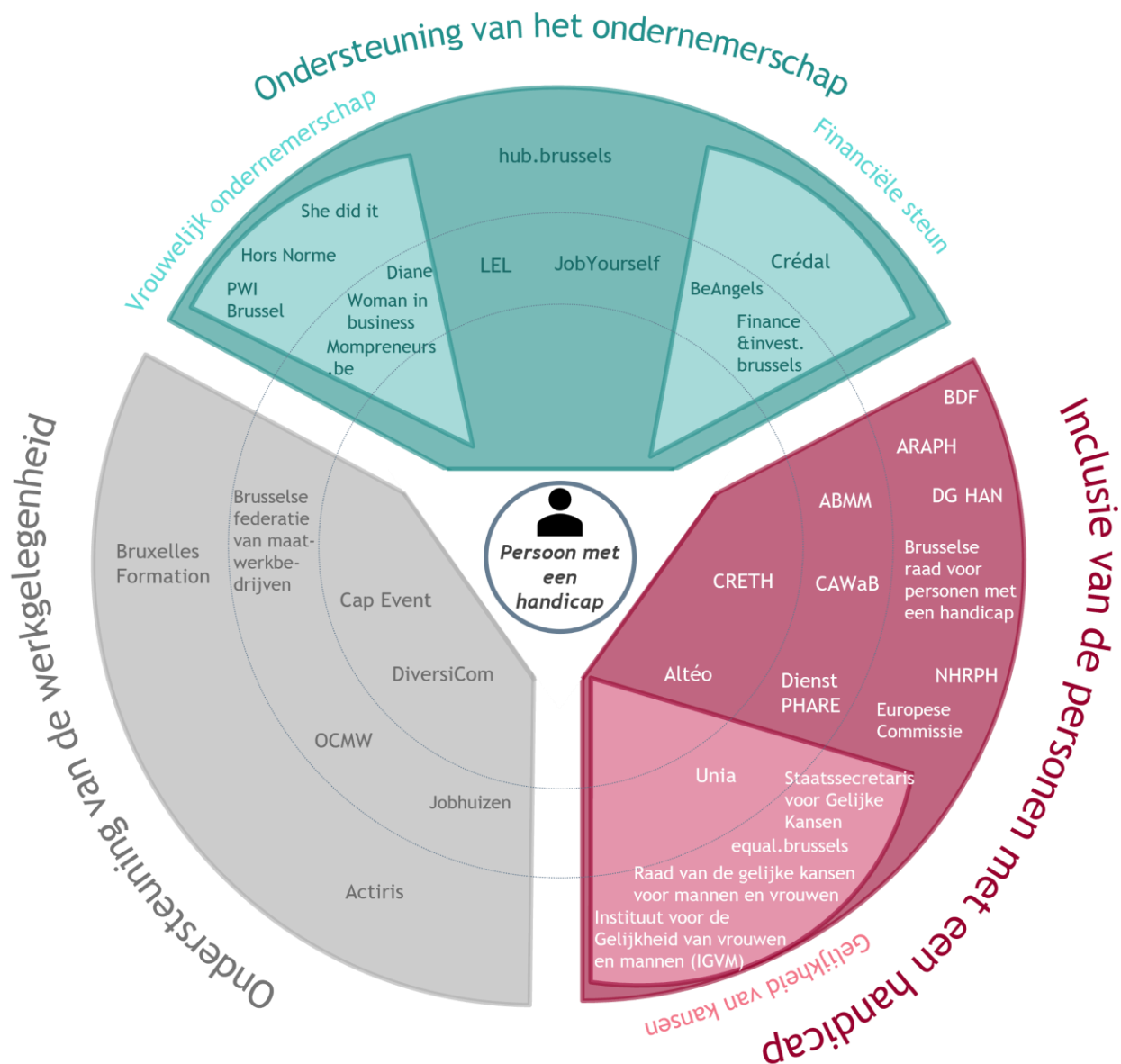
7.1.2. Uitvoering van een omgevingsdiagram

Het omgevingsdiagram, een instrument dat heel vaak wordt gebruikt om de context van een beleid te helpen begrijpen, maakt het mogelijk om alle sleutelactoren van een tussenkomst te visualiseren en bijgevolg om te controleren of geen worden verwaarloosd in de analyse. Het benadrukt ook het belang van het analyseren van een tussenkomst in relatie tot de omgeving ervan, en vervolgens rekening te houden met de invloed ervan op de implementatie en effectiviteit van de tussenkomst.

Het geeft een grafisch beeld van alle (categorieën van) sleutelactoren betrokken door het beleid inzake ondernemerschap, handicap en gender, zowel de begunstigden/gebruikers ervan, de opdrachtgevers ervan (politieke autoriteiten), degenen die het implementeren of die tussenkomen in de implementatie ervan (overheids- en privéinstanties).

Deze oefening stelt ons in staat om de sleutelfiguren te identificeren die we tijdens dit werk moeten ontmoeten en mobiliseren, al ook rekening houdend met hun statuut (privé/publiek) of hun interventieniveau (gemeenschap/gewestelijk/gemeentelijk/provinciaal/federaal). Het ging niet enkel erom hen te identificeren, het was ook een

kwestie van weten " *wie wat doet* " en een beroep op hen te doen voor de meest relevante elementen van de opdracht. Dit laat ons toe ons werk te verfijnen en onze manier van contact te leggen aan te passen.



Het bovenstaande omgevingsdiagram toont de verschillende actoren in functie van hun rol voor de personen met een handicap, onder andere op het vlak van de ondersteuning van het ondernemerschap (met het vrouwelijke ondernemerschap en de financiële ondersteuning van het ondernemerschap als subcategorie), van de ondersteuning van de werkgelegenheid en de inclusie van de personen met een handicap (met de gelijkheid van kansen als subcategorie). Hoe dichterbij het centrum staat, en bijgevolg bij de persoon met een handicap, hoe meer haar rol het dagelijks leven van de personen met een handicap beïnvloedt en/of hoe meer de kern van haar actie gericht is op de personen met een handicap. De in het centrum geplaatste instellingen maken van de ondersteuning van de personen met een handicap de kern van hun maatschappelijke missie, terwijl de instellingen die aan de buitenkant staan misschien actief zijn op het thema, maar dit is niet hun hoofdactiviteit, waardoor het leven van de personen met een handicap op een meer indirecte manier wordt beïnvloed.

Wat het vrouwelijk ondernemerschap betreft, is er een verscheidenheid aan soorten diensten, gaande van de financiële ondersteuning tot networking, via de technische begeleiding. Tijdens de interviews en contacten werd rekening gehouden met deze verscheidenheid aan actoren voor een brede raadpleging over het vrouwelijk ondernemerschap.

De actoren en hun rollen worden hieronder samengevat. De lijst is niet bedoeld om exhaustief te zijn, maar om de soorten sleutelactoren in het thema te identificeren. Deze omvat enkel actoren aanwezig in het Brussels Gewest.

A. Ondersteuning van het ondernemerschap

- hub.brussels: hub.brussels is het Brussels Agentschap voor het Ondernemerschap. Het begeleidt en ziet toe op de ontwikkeling van de Brusselse ondernemingen, hun internationalisering en het aantrekken van buitenlandse investeringen naar Brussel.
- JobYourself: als Brusselse partner voor het creëren van eigen tewerkstelling biedt JobYourself elke werkzoekende die een eigen ondernemersproject wil opstarten en iedereen die zelfstandige wil worden terwijl hij/zij als werkloze is

ingeschreven, de mogelijkheid om zijn/haar eigen project te ontwikkelen en te testen in een wettelijk, gestructureerd, beveiligd en ethisch kader;

- Lokale economieloketten (LEL): een aantal Brusselse gemeenten beschikken over een lokaal economieloket dat de startende ondernemers ondersteunt bij de ontwikkeling van hun activiteit.

Vrouwelijk ondernemerschap

- Diane: vrouwelijk zakelijk netwerk, ontwikkeld in de schoot van de Union des Classes Moyennes (UCM), dat de vrouwen ondersteunt bij de ontwikkeling van hun onderneming ;
- Mompreneurs.be: De vzw is een professioneel en sociaal netwerk voor vrouwen, die ondernemende moeders of moeders met een ondernemingsproject samenbrengt ;
- Het netwerk Women in Business van hub.brussels: platform voor vrouwelijk ondernemerschap in Brussel, dat toeziet op de ondersteuning van de structuren (45) die het vrouwelijk ondernemerschap ondersteunen en bevorderen door de vrouwen te sensibiliseren en te begeleiden bij de ontwikkeling van hun onderneming, in Brussel;
- Professional Woman International (PWI) Brussel: onafhankelijke instelling die de professionele vrouwen helpt open te bloeien en te slagen, en die tot doel heeft de verwezenlijking te versnellen van een tussen mannen en vrouwen evenwichtig leiderschap ;
- Hors Norme: gemeenschap van vrouwelijke ondernemers die advies uitwisselen en elkaar helpen. Hors Norme organiseert ook opleidingen en lezingen ;
- Crédal: Een ethische financieringscoöperatie die bouwt aan een inclusieve en duurzame samenleving, waar het geld ten dienste wordt gesteld van het algemeen belang. Crédal verbindt zich ertoe het geld van zijn klanten te investeren in de ondersteuning van verenigingen, sociale ondernemers en burgers in financiële moeilijkheden. In het kader van de opdracht nemen we Crédal onder de loep voor zijn specifieke acties voor het vrouwelijk ondernemerschap.

We kunnen ook BEABEE, The Urban Woman, Wonderful Women, Womenpreneurs Initiative, LEAD Networking en andere organisaties noemen. Zoals eerder vermeld, is een diversiteit aan actoren actief rond het thema vrouwelijk ondernemerschap. In het kader van deze opdracht kon BDO het geheel niet exhaustief raadplegen, maar zorgde er wel voor dat elk type dienst (ondersteuning, financiering, netwerk, coworking) kon worden gecontacteerd en vertegenwoordigd.

Financiële steun bestemd voor de ondernemers

- Finance&invest.brussels: helpt de ondernemers bij het vinden van financieringsoplossingen om hun activiteit op te starten of te laten groeien;
- BeAngels: verbindt ondernemers en investeerders opdat de innoverende ondernemingen zouden kunnen blijven groeien.

B. Ondersteuning van de werkgelegenheid

- DiversiCom: een vzw die de tewerkstelling van de personen met een handicap faciliteert op basis van hun vaardigheden;
- Cap Event: verzorgt de opleiding en tewerkstelling van volwassenen met een verstandelijke beperking in dienst in de evenementsector ;
- Fédération bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté (Brusselse federatie van maatwerkbedrijven, FEBRAP): heeft tot doel het bevorderen van de tewerkstelling van de personen met een handicap en de belangen van de maatwerkbedrijven te verdedigen;
- De Jobhuizen: verwelkomen en adviseren alle mensen met een werkgelegenheidsprobleem, zowel werkzoekenden, werknemers, studenten, werkgevers, stagiairs en andere;
- OCMW: via zijn dienst Socioprofessionele Inschakeling (SPI) helpt het OCMW de begunstigden zich zowel op sociaal als op professioneel vlak te re-integreren;

- Actiris: Orgaan van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bevoegd voor het werkgelegenheidsbeleid;
- Bruxelles Formation : Franstalige overheidsdienst belast met de beroepsopleiding in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- Begeleidings- en mentoracties zoals MentorYou (gratis programma voor de begeleiding van werkzoekenden door actieve vrijwilligers) of Duo for a Job (intergenerationeel mentorprogramma waarbij jonge werkzoekenden zich kunnen laten begeleiden door vrijwilligers (meestal ouder dan 50 jaar) en hun kansen op het vinden van een baan vergroten).

C. Inclusie van de personen met een handicap

- Centre de ressources et d'évaluation des technologies pour les Personnes handicapées (CRETH): het CRETH brengt onderzoek, advies en geïndividualiseerde tests op het gebied van informatie- en/of communicatietechnologieën voor alle personen met een handicap;
- Altéo: vzw die de inclusie beoogt van de personen met een handicap in de samenleving via de organisatie van aangepaste vrijetijdsactiviteiten en van begeleiding en vervoer, in het bijzonder;
- Het Collectif Accessibilité Wallonie-Bruxelles (CAWaB): een vzw die opkomt voor de toegankelijkheid van de gebouwen, vervoer, woningen, wegen, enz. voor alle personen met beperkte mobiliteit;
- Association Belge contre les Maladies neuro-Musculaires (ABMM): een vzw die de personen met een handicap met een neuromusculaire ziekte vertegenwoordigt bij de overheidsinstanties met het oog hun situatie te verbeteren;
- Association de Recherche et d'Action en faveur des Personnes handicapées (ARAPH): een vzw die tot doel heeft studies, onderzoek en acties op het gebied van handicap te bevorderen, uit te voeren en te verspreiden.

- Algemene Directie Personen met een Handicap (DG HAN) : een eenheid die lid is van de Federale Overheidsdienst (FOD) Sociale Zekerheid, belast met de toekenning van tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- Belgian Disability Forum (BDF): het BDF bestaat uit Belgische organisaties actief in de vertegenwoordiging van personen met een handicap en is verantwoordelijk voor hun vertegenwoordiging op Europees en supranationaal niveau;
- Nationale Hoge Raad Personen met een Handicap (NHRPH): De NHRPH, een bevoegde instantie op nationaal niveau, brengt adviezen uit over de federale beleidslijnen die mogelijks gevolgen kunnen hebben voor het leven van de personen met een handicap;
- Europese Commissie: De Europese Commissie zet zich als supranationale organisatie in voor de verbetering van de economische en sociale situatie van de personen met een handicap;
- Dienst PHARE en de COCOF : de dienst PHARE (Personnes Handicapées Autonomie Recherchée) hangt af van de COCOF en richt zich tot de personen met een handicap door hen informatie, advies en financiële bijstand te bieden in het Brussels Gewest.

Gelijkheid van kansen

- Unia: openbare instelling die opkomt voor de gelijkheid van kansen in België. Unia is in het bijzonder ook verantwoordelijk voor de bescherming van en het toezicht op de uitvoering van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap;
- Staatssecretaris voor Gelijke Kansen, belast met de uitvoering van het beleid inzake gendergelijkheid en gelijke kansen. In het kader van onderhavige studie bedoelen we de Staatssecretaris van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen: Raad die adviezen en aanbevelingen uitbrengt over alle kwesties die verband houden met de gelijkheid van vrouwen en mannen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

- Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM): federale openbare instelling die de gelijkheid van vrouwen en mannen bevordert door onder meer aanbevelingen te doen aan de overheid;
- equal.brussels: de directie van de Gewestelijke Overheidsdienst Brussel, die het inclusiebeleid coördineert binnen de beleidslijnen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en focust op de volgende thema's: gender, geweld, toegankelijkheid en handicap, LGBTQIA+-personen, etnisch-culturele diversiteit en strijd tegen discriminatie.

7.1.3. *Verkennde interviews*

Teneinde de voorafgaandelijk verzamelde secundaire gegevens aan te vullen, werden verkennde interviews gehouden met referentiepersonen met een nauwkeurige kennis van de context en de werking van de overheidsvoorzieningen bestemd voor de personen met een handicap.

Naar aanleiding van het leggen van verschillende contacten werden de volgende vertegenwoordigers van overheidsinstellingen en de verenigingssector ontmoet:

Organisme	Datum van de ontmoeting
BEABEE	10/05/2023
PHARE	15/05/2023
Handijob' Project	16/05/2023
Kabinet van Staatssecretaris Nawal Ben Hamou	16/05/2023
DiversiCom	17/05/2023
Declic & Lead Belgium	25/05/2023
hub.info, de informatiedienst van hub.brussels (voorheen 1819)	26/05/2023
Cap Event	31/05/2023

Info Sourds	31/05/2023
Centre de ressources et d'évaluation des technologies pour les Personnes handicapées	31/05/2023
Kabinet van Staatssecretaris Barbara Trachte	01/06/2023
Inclusion vzw	12/05/2023
Job Yourself	14/06/2023
Algemene Directie Personen met een Handicap	29/08/2023
Het Women in Business-netwerk van hub.brussels	22/09/2023

De interviews (met een duur van +/- 1u30) vonden plaats op afstand en face-to-face volgens de voorkeur van de deelnemers. De interviews waren gestructureerd rond de gids van semi-directieve interviews. De informatie uitgewisseld tijdens deze interviews stelt ons in staat om het ecosysteem, de rol van de mensen, hun ambities en verwezenlijkingen, hun contact met en kennis van de bevolking met een handicap, de verschillende hefboomen die ze kunnen activeren en, meer in het algemeen, de gegevens die ze ons ter beschikking kunnen stellen, beter te begrijpen. Deze interviews vormden een nuttige aanvulling op de verzamelde gegevens en hielpen BDO inzicht te krijgen in het ondernemerschap voor personen met een handicap. De vragen die aan alle interviews ten grondslag lagen, zijn in de bijlagen opgenomen.

7.1.4. Uitvoering van een benchmark

Om het ondernemerschap bij de personen met een handicap te bevorderen, zetten bepaalde gebieden specifieke acties op die mogelijk relevant zouden kunnen zijn om toe te passen in het BHG, of om zich er op zijn minst door te laten inspireren. De benchmarkmethode stelt ons in staat om de situatie van het Brusselse grondgebied te

vergelijken met die van andere gebieden met hun eigen werkwijzen en kenmerken, en om de goede praktijken onder de aandacht te brengen door de voorwaarden voor reproduceerbaarheid ervan in het BHG te onderzoeken.

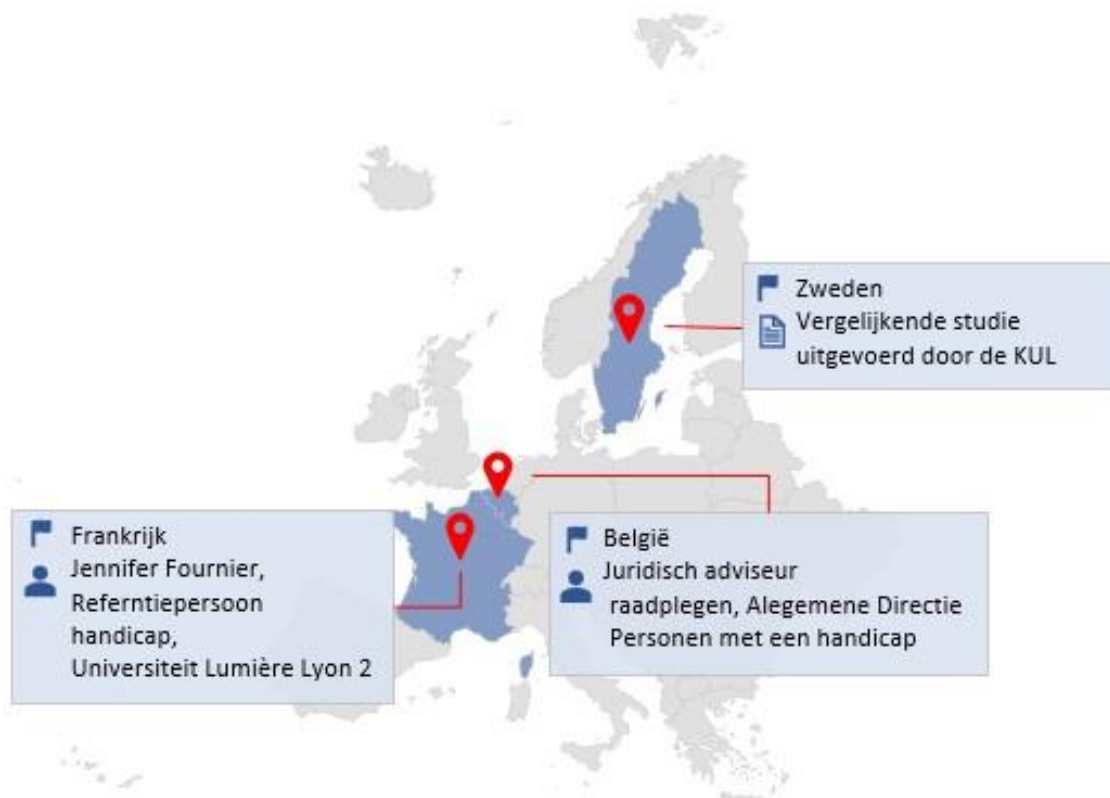
De in dit verslag besproken praktijken, hoeven niet noodzakelijkerwijs te worden gerepliceerd, maar vormen wel een bron van inspiratie. Er is er bewust voor gekozen om zich te concentreren op landen met een benadering van handicap die soms dicht aanleunt bij die van het Gewest, soms verschillend is, om de disruptieve praktijken aan het licht te brengen.

De onderzochte gebieden werden bestudeerd aan de hand van twee methoden:

- Een literaire benadering bestaande in het kennis nemen van de werkwijzen en -principes van het gebied;
- Rechtstreeks contact met referentiepersonen, d.i. een vertegenwoordiger van de overheid, een universiteit en/of een vereniging.

Op basis van deze criteria werd het BDO-netwerk geactiveerd en werden de volgende landen bestudeerd, met name omdat ze erkend zijn voor een aantal van hun als innoverend beschouwde praktijken:

- Zweden
- Frankrijk
- België (andere Gewesten buiten Brussel)
- Canada (Quebec)



7.1.5. Vragenlijst bestemd voor de personen met een handicap

Het doel van deze enquête is tweeledig:

- De profielen van de mensen met een ondernemingswens identificeren ;
- De specifieke behoeften begrijpen en identificeren via directe feedback vanuit de doelgroep.

Deze enquête is uitgevoerd in samenwerking met de Brusselse Raad voor Personen met een Handicap. Enerzijds heeft deze laatste de vragenlijst nagelezen en de mogelijkheid gehad deze te verbeteren. Anderzijds is de Raad een centrale partner bij de uitvoering van deze enquête als doorgeefluik naar de verenigingen die de personen met een handicap ondersteunen en die de vragenlijst onder de betrokkenen hebben verspreid.

Deze enquête staat immers voor een dubbele moeilijkheid:

- De contactgegevens verkrijgen van de personen met een handicap om de enquête uit te voeren: voor zover wij weten, bestaat er geen database met deze informatie. Er is geen register met de contactgegevens van de personen met een handicap die ondernemer zijn (laat staan van degenen die ondernemer willen worden). Dit publiek bestaat, maar wordt nergens geregistreerd ;
- Representatief zijn, namelijk door een inclusieve enquêtemethode voor te stellen voor alle personen met een handicap, die alle soorten handicaps bestrijkt. Focussen op een typisch profiel zou de enquête vertekenen door alleen gegevens te verzamelen die betrekking hebben op een specifieke situatie, wat niet representatief zou zijn voor de ondernemerssituatie bij de personen met een handicap. De enquête is echter niet via video's in gebarentaal vertaald, waardoor de toegang tot deze enquête *de facto* beperkt is voor de slechthorenden en doven die het Frans of Nederlands niet machtig zijn.

De steun van de Raad is dan ook van essentieel belang bij het identificeren van de relevante personen die moeten worden gecontacteerd. Daarom werd besloten om zijn netwerk te mobiliseren om de enquête tot bij de juiste mensen te krijgen. Deze enquête is verlopen in twee fasen:

- Een eerste fase van verspreiding van een online vragenlijst. De link is in de eerste week van oktober 2023 gedeeld met het hele netwerk van de Raad (kwantitatieve benadering). Deze fase heeft tot doel te:
 - o Kwantificeren (ondernemersgraad in het BHG);
 - o Beschrijven (referentiebevolking: gender, leeftijd, gemeente, ...);
 - o Meten (tevredenheid over de dienstverlening qua begeleiding/opvolging) ;
- Een tweede fase bestaat in het identificeren van de profielen van mensen die een individueel interview hebben aanvaard om hun levenservaring te verdiepen (kwalitatieve benadering). Deze tweede fase heeft tot doel:
 - o De gegevens aan te vullen die tijdens de kwantitatieve (vorige) fase zijn verkregen;
 - o Te zorgen voor een focus op de "gender"-dimensie;
 - o Het inzicht in de belemmeringen voor het ondernemerschap te verdiepen;
 - o De Brusselse openbare begeleidingsdiensten te adviseren - via de ervaring van de bevolking waarop de enquête betrekking heeft - om het ondernemerschap bij deze bevolking te bevorderen.

In beide fasen wordt rekening gehouden met de genderdimensie.

- door statistische verwerking van de antwoorden op de vragenlijst: de genderdimensie wordt systematisch in aanmerking genomen en geanalyseerd
- door een verlangen naar positieve discriminatie in de profielen die in individuele interviews werden geselecteerd: een verlangen om bij voorrang vrouwen te horen en hen te bevragen over de specificiteiten van hun traject (en hun perceptie ervan) vanuit het perspectief van hun gender.

De vragenlijst bevat ook een vraag over de specifieke aanpassingen die de mensen nodig hebben om te kunnen deelnemen aan het individuele interview met de teams van BDO.

De vragenlijst is in de bijlage te vinden.

7.1.6. Publiek dat de vragenlijst heeft beantwoord

De online vragenlijst werd ingevuld door 25 mensen, waarvan 64% vrouwen en 36% mannen. 52% van de respondenten woont in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 28% komt uit het Waals Gewest en 20% uit Vlaanderen.

De meest vertegenwoordigde leeftijdsgroep onder de respondenten is deze van de 50- tot 64-jarigen, die 40% van de steekproef vertegenwoordigen, gevolgd door de 35- tot 49-jarigen, goed voor 32% van de deelnemers.

Ook het opleidingsniveau van de respondenten is hoog: 28% behaalde als laatste diploma het Getuigschrift van Hoger Secundair Onderwijs, 40% behaalde een bachelordiploma (of graduaat) en 24% een masterdiploma (of licentie). Hoewel de overgrote meerderheid van de respondenten (meer dan 80%) autonoom in hun woning leeft en een relatief hoog opleidingsniveau heeft, wijst dit op het feit dat slechts een deel van de doelgroep de mogelijkheid heeft gehad om de vragenlijsten te beantwoorden. Het is dan ook zeer waarschijnlijk dat de algemene situatie van de doelgroep minder positief zal zijn (kennis van de voorzieningen, activiteit en tewerkstelling, enz.).

Onder de respondenten heeft 60% verklaard reeds in loondienst te hebben gewerkt, en 24% cumuleerde zowel een activiteit in loondienst en een ervaring als ondernemer. Daarnaast meldden 8% van de respondenten dat ze uitsluitend een ondernemerservaring hadden gehad.

Het deel van de vragenlijst dat gewijd was aan de ondernemers of mensen die een ondernemerservaring hadden gehad betrof 6 van de 25 deelnemers.

De resultaten van de enquête werden aan equal.brussels bezorgd in een bijlage bij dit document. Bij het interpreteren van de resultaten van de enquête moet er rekening mee worden gehouden dat deze resultaten afkomstig zijn van een kleine steekproef van 25 personen, voornamelijk met een hoog niveau van opleiding en autonomie. Deze samenstelling van de steekproef benadrukt dat slechts een klein deel van de bevolking van personen met een handicap in deze studie vertegenwoordigd was.

7.2. Samenstelling van de documentenbundel

We geven hieronder een overzicht van de belangrijkste bronnen die zijn gebruikt bij het opstellen van dit document, zonder uitputtend te zijn:

Handicap

- Collectif Accessibilité Wallonie Bruxelles, hub.info, de informatiedienst van hub.brussels (voorheen 1819) en equal.brussels, L'entrepreneuriat pour les personnes handicapées, s.d., 16p
- Commission européenne et OCDE, Synthèse sur l'entrepreneuriat des personnes handicapées, L'activité entrepreneuriale en Europe, 2014, 28p
- Eurofound, Disability and labour market integration: Policy trends and support in EU Member States, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2021, 86p
- European Disability Forum Position Paper by Haydn Hammersley, Improving Disability Assessment Procedures in the EU, 2021, 14p.
- La Découverte, FEMMES HANDICAPÉES, LES INVISIBLES DANS L'EMPLOI, Onderhoud met Claire Desaint, « Travail, genre et sociétés », 2022/2 n° 48, p. 53 tot 70. DOI 10.3917/tgs.048.0053
- Lavison, C., et al, "Soutenir l'entrepreneuriat des personnes immigrées et des personnes en situation de handicap en Wallonie: Vers des politiques plus inclusives", OECD SME and Entrepreneurship Papers, No. 38, OECD Publishing, Paris, 2023, <https://doi.org/10.1787/5153e791-fr>.
- Ortiz García P and Olaz Capitán ÁJ, Entrepreneurship for People With Disabilities: From Skills to Social Value, July 2021, 12p. doi: 10.3389/fpsyg.2021.699833
- FOD Maatschappelijke Integratie en FOD Sociale Zekerheid, Armoede en Handicap in België, 2019, 293p
- Vaziri, D., Schreiber, D., Wieching, R. and Wulf, V, Disabled entrepreneurship and self-employment: The role of technology and policy building Background Paper for the OECD Project on Inclusive Entrepreneurship, OECD, 2014, 24p

- Virginia Barba-Sánchez, Pilar Ortiz-García, Ángel Olaz-Capitán, ENTREPRENEURSHIP AND DISABILITY: METHODOLOGICAL ASPECTS AND MEASUREMENT INSTRUMENT, Journal of Entrepreneurship Education, volume 22, Special Issue 2, 2019, 7p
- Les cahiers du CCAH, L'entrepreneuriat : nouvelle piste d'emploi des personnes en situation de handicap, 2018, 32p

Ondernemerschap en werkgelegenheid voor vrouwen

- Brusselse Raad voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen, Verslag. COVID-19 en de impact op de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen te Brussel, 2021, 101p
- Brusselse Raad voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen, Verslag. Impact van genderstereotypen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 2015, 39p
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=fr>, geraadpleegd op 10/10/2023
- hub.brussels, Barometer van het vrouwelijk ondernemerschap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 2019, 13p
- hub.brussels, Enquête over de impact van de COVID-19-crisis op de. Brusselse onderneemsters, 2021, 24p
- Hub.brussels, Barometer van het vrouwelijk ondernemerschap, 2023, 24p
- M. Boudinet, A. Revillard, La précarité professionnelle des femmes handicapées : Revue de littérature sur la précarité professionnelle et l'emploi des femmes handicapées en lien avec les politiques publiques, 2021, 88p
- M. Boudinet, A. Revillard. Handicap, genre et précarité professionnelle : Parcours biographiques et réception de l'action publique, 2022, 242p
- Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid, Herintredende vrouwen: nood aan zichtbaarheid voor vrouwelijke werkzoekenden, 2014, 4p
- Brussels Observatorium voor de Werkgelegenheid, Vrouwen op de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 2015, 40p

- Observatoire de l'emploi et du handicap, Femmes, emploi et handicap : état des lieux et perspectives, 2022, 22p
- VN, Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen: Slotopmerkingen over het achtste periodieke verslag van België, 2022, 20p.
- View.brussels, Stand van zaken De arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, 2021, 87p

Benchmark

- Fondation Malakoff Humanis handicap, Travailleurs indépendants handicapés : qui sont-ils et comment favoriser leur réussite professionnelle ?, 2020, 78p.
- <https://www.fiphfp.fr/nous-connaitre/qui-sommes-nous/nos-valeurs-nos-missions>, geraadpleegd op 10/10/2023
- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUEBEC, « Les personnes ayant une incapacité: participation au marché du travail au Quebec en 2017 », Marché du travail et rémunération, [Online], nr. 28, september, 2021, 27p
- M. Lamberts & D. Van Herreweghe, Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt : Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad, KU Leuven, 2020, 195p, <https://publicaties.vlaanderen.be/download-file/39105>.

Varia

- Observatorium voor Gezondheid en Welzijn, Welzijnsbarometer: Brussels verslag inzake armoede, 2021, 124p
- Université Catholique de Louvain, Analyse de la fracture numérique sur le territoire de la Région Bruxelles-Capitale, 2017, 166p

Database en web platformen

- Eurostat
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1137&langId=fr>
- <https://www.eurofound.europa.eu/topic/disability-and-chronic-disease>

- Statbel (waaronder <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/23-des-personnes-avec-un-handicap-ont-un-emploi> en <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/3-decembre-journee-internationale-des-personnes-handicapees-1>)

7.3. Gids voor de verkennende interviews

- Beschrijving van de activiteiten van de ondervraagde structuur
 - Wat is het activiteitsniveau (bv. aantal gevolgde personen) ?
- Doelgroep gevolgd en ondersteund in de structuur. Zijn er vormen van handicap die gewoonlijk niet als handicap worden erkend (in een leegte qua erkenning, maar niettemin een belemmering voor het ondernemerschap)? Welk deel van de ondersteunde personen heeft een statuut van persoon met een handicap dat officieel door de overheid is erkend?
- Het in aanmerking nemen van het gender in het dagelijks werk
- Partner, publiek of privaat (limiet van zijn actie, complementariteit met anderen)
- Remmen en hendels die de structuur probeert te activeren/op te lossen
- Beperkende factoren geïdentificeerd
 - in de activiteit van de structuur
 - op de weg naar het ondernemerschap
- Behoeften die niet worden gedekt door de structuur en de maatschappij en waarin momenteel niet wordt voorzien
- Financieringsbronnen en overheidssteun
- Kennis en mobilisatie van mogelijke publieke voorzieningen (indien publieke instelling geïnterviewd: mobilisatie van voorzieningen buiten de organisatie)
- Feedback over bekende en gemobiliseerde publieke voorzieningen
- Type opvolging voor de begunstigden van de diensten (fysiek, op afstand, dagelijks-wekelijks-maandelijks, opleiding, ondersteuning bij de oprichting, strategische begeleiding bij een ondernemingsproject, enz.)
- Behoeften en verwachtingen ten aanzien van het Gewest en goede praktijken vastgesteld voor de opvang en opvolging van de betrokkenen bij de gespecialiseerde organisaties?
- Welke diversiteit is er binnen de bevolking van personen met een handicap, afgezien van het gender (leeftijd, etnische en culturele afkomst, enz.)?

- Voor de structuren die het vrouwelijk ondernemerschap begeleiden en ondersteunen: wordt er bij uw activiteiten/opdrachten rekening gehouden met de handicapkwestie en zo ja, hoe? Zo nee, waarom niet?

7.4. MVragenlijst

Identificatie van de respondent

1. Gender

Slechts één antwoord

1. Man
2. Vrouw
3. Ander
4. Wenst niet te antwoorden

2. In welke leeftijdsgroep zit u?

Slechts één antwoord

1. 18-24 jaar
2. 25-34 jaar
3. 35-49 jaar
4. 50-64 jaar
5. 65 jaar en ouder

3. Waar woont u? Woongemeente: keuzelijst van de 19 gemeenten, Wallonië, Vlaanderen

4. Wat is uw gezinssituatie?

Slechts één antwoord

1. Alleenstaand zonder kinderen
2. Alleenstaand met kind(eren)
3. Met partner, zonder kinderen
4. Met partner, met kind(eren)

5. Ander:

5. In welk type woning verblijft u gewoonlijk (hoofdverblijfplaats)?

Slechts één antwoord

1. In uw persoonlijke woonplaats
2. In een instelling
3. In een sociale woning
4. Ander:

6. Welke erkende opleiding(en) hebt u gevolgd ?

Eén of meer antwoorden

1. Geen enkele
2. Getuigschrift Hoger Secundair Onderwijs - Algemeen Secundair Onderwijs
3. Kwalificatiegetuigschrift - kwalificerend secundair onderwijs
4. CE6P - beroepssecundair onderwijs
5. Bachelor (of graduaat)
6. Master (of licentie)
7. Doctoraat
8. Alternerend onderwijs
9. Andere:

Uw handicap

7. Wat is de aard van uw onbekwaamheid ?

Eén of meer antwoorden

1. Motorisch
2. Auditief
3. Visueel
4. Verstandelijk

8. Hoe lang hebt u deze handicap?

Slechts één antwoord

1. Geboorte
2. Tijdens het leven (bijv. ziekte)
3. Ongeval (buiten de tewerkstelling)
4. Arbeidsongeval/ongeval te wijten aan het werk (een bijzondere aanleiding-gevende gebeurtenis)
5. Te wijten aan de tewerkstelling (handicap ontstaan als gevolg van langdurig dienstverband en niet als gevolg van een bepaalde gebeurtenis)

9. Hoe evolueert uw handicap?

Slechts één antwoord

1. Evolutief
2. Stabiel

10. Hoe beoordeelt u uw autonomie? Heeft u problemen met:

Vink slechts één vakje per item aan

Activiteiten	Geen moeite	Weinig moeite	Grote moeite	Hulp nodig van anderen

a. u alleen verplaatsen (stappen, openbaar vervoer nemen, autorijden, enz.)				
b. een maaltijd bereiden/benutten (uw boodschappen doen, keukengerei hanteren, enz.)				
c. uw persoonlijke hygiëne verzekeren en u aankleden (wassen, aankleden, toiletbezoek, enz.)				
d. de hygiëne van het huishouden verzekeren en huishoudelijke taken uitvoeren				
e. bewust zijn van de gevaren en deze vermijden (medicatie, crisissen, telebewaking, vermogensbeheerder, enz.)				
f. communiceren en sociale contacten onderhouden (mondeling, schriftelijk, hoor- en leesapparaten of -voorzieningen, enz.)				

11. Is uw handicap officieel erkend (via de FOD Sociale Zekerheid of de PHARE-dienst) ?

1. Ja

2. Nee

12. Ontvangt u de volgende tegemoetkomingen of steun ?

Eén of meer antwoorden

1. Inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT)

2. Integratietegemoetkoming (IT)

3. Tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (THB)

- 4. Leefloon
- 5. Uitkering wegens arbeidsongeschiktheid (RIZIV)
- 6. Mobiliteitshulp van de COCOF
- 7. Andere, gelieve te specificeren: ...

13. Heeft u in uw dagelijks leven een mantelzorger ?

- 1. Ja
- 2. Nee

Uw beroepservaring

14. Wat is uw beroepservaring ? Geef de duur (in maanden) op voor de aangevinkte vakjes.

Eén of meer antwoorden

1. Nihil
 2. Actief in loondienst (geef het aantal maanden op)
 3. Ondernemerschap (geef het aantal maanden op)
 4. Zelfstandige in bijberoep (geef het aantal maanden op waarin een activiteit in loondienst en als ondernemer zijn gecombineerd)
- Hebt u een loopbaanonderbreking gehad om gezinsredenen (bijvoorbeeld: geboorte van een kind of opvoeding van de kinderen) ?
 - a. Ja
 - b. Nee
 - **ZO JA** Hebt u een lange periode van inactiviteit om gezinsredenen gehad (minstens een jaar) ?
 - a. Ja
 - b. Nee
 - Hebt u een loopbaanonderbreking gehad om andere dan gezinsredenen (bijvoorbeeld: medische redenen) ?
 - a. Ja
 - b. Nee
 - Zo ja, gelieve te specificeren**

- **ZO JA** Hebt u een lange periode van inactiviteit om bovengenoemde reden gehad (minstens een jaar) ?
 - a. Ja
 - b. Nee

- **ZO JA** Bent u of was u tijdens deze periode van inactiviteit ingeschreven bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling (Actiris, Forem of VDAB) ?
 - a. Ja
 - b. Nee

15. Wat is uw huidige professionele situatie?

Slechts één antwoord

- 1. Werkzoekende
- 2. Arbeidsongeschikt
- 3. Bediende
- 4. Zelfstandige
- 5. Zelfstandige in bijberoep
- 6. Andere : ...

16. **Indien V15=1 of 2** Hebt u de wil de arbeidsmarkt (opnieuw) betreden of een ondernemersactiviteit starten?

- a. Ja
- b. Nee

Zo nee, waarom niet?

- Vrees om mijn sociale tegemoetkomingen te verliezen

- Handicap onverenigbaar met het ritme van een werkdag (bv. medische afspraken)
- Gebrek aan vaardigheden
- Gebrek aan interesse in de beroepen die voor mij toegankelijk zijn
- Geen wil om opnieuw te werken
- Aanhoudende moeite om mijn persoonlijk en beroepsleven te combineren
- Perceptie dat de administratieve rompslomp te zwaar is / gebrek aan kennis van de openbare voorzieningen
- Uitgaven verbonden met de uitoefening van een beroep te hoog (kantoorinrichting, verplaatsingen, enz.)
- Andere (gelieve te specificeren)

Ondernemersgeest

17. Bent u op de hoogte van de gewestelijke tegemoetkomingen en overheidsvoorzieningen aangaande ondernemerschap?

Vink slechts één vakje per item aan

Gewestelijke tegemoetkomingen	Ja	Nee
a. hub.brussels, het Brussels Agentschap voor het Ondernemerschap		
b. Het netwerk Women in Business van hub.brussels		
c. hub.info de informatiedienst van hub.brussels (voorheen 1819)		
d. De agentschappen voor de eigen tewerkstelling (Agences pour l'Autocréation d'Emploi, ACE) : Credal, Iles, microStart, JobYourself		
e. Lokale Economieloketten (LEL): Partnerdorp te Sint Gillis, Dansaert Centrum te Brussel Stad, LEL van Schaerbeek, van Molenbeek en Anderlecht		
f. De tegemoetkomingen en premies van Brussel Economie en Werkgelegenheid		
g. Finance&Invest Brussels		
h. • Andere, gelieve te specificeren		

18. Hebt u reeds een opleiding gevolgd verbonden met/over ondernemerschap?

1. Ja

2. Nee

○ Indien V18 = 1, via welke instelling? : ...

19. Hebt u reeds genoten van een begeleiding door de overheid in uw stappen met het oog op tewerkstelling of ondernemerschap ?

1. Ja

2. Nee

○ Indien V19 = 1, welke ?: ...

- Informatiesessies over ondernemerschap
- Verlening van subsidies
- Leningen uit garantiefondsen
- Specifieke begeleiding voor ondernemingen (collectief of individueel)
- Opzetten van coworkingruimtes, incubators, starterscentra
- Zakennetwerken / -kringen
- Een activiteitencoöperatie (die het toelaat de werkgelegenheid te bundelen)
- Een werkgeversgroepering (die het toelaat de werkgelegenheid te bundelen)
- Andere (specificeren)

○ Indien V1 = 2, Meer specifiek, als vrouw: ...

- Een fonds dat specifiek investeert in door vrouwen geleide ondernemingen
- Toekenning van subsidies voor ondernemingen tot stand gekomen door vrouwelijk ondernemerschap
- Quota voor bankfinanciering ten voordele van de vrouwen
- Leningen uit het garantiefonds speciaal voor vrouwen
- Specifieke begeleiding voor de ondernemingen (mede)opgericht of (mede)beheerd door vrouwen

- Opzetten van coworkingruimtes, incubators, starterscentra (en andere) die bestemd zijn om de inclusie van alle vrouwen te bevorderen
- Zakennetwerken / -kringen bestemd voor de vrouwen
- Een activiteitencoöperatie (die het toelaat de werkgelegenheid te bundelen)
- Een werkgeversgroepering (die het toelaat de werkgelegenheid te bundelen)

20. Wat zijn uw behoeften die niet worden vervuld door een voorziening voor openbare begeleiding?

1. Geen

2. : ...

- Deze behoefte wordt niet gedekt omdat u
 - a. niet in aanmerking komt
 - b. geen kennis hebt van een geschikte voorziening
 - c. beschouwt dat de voorziening te complex is om te activeren

21. Vindt u dat u voldoende op de hoogte bent van de voorzieningen voor openbare begeleiding?

1. Ja

2. Nee

22. Hebt u in het verleden financiële overheidstegemoetkomingen aangevraagd voor een ondernemersproject?

1. Ja

2. Nee

Indien V22 = 1

- Welke ?
- Denkt u dat de tegemoetkomingen die u hebt aangevraagd gemakkelijk « activeerbaar » waren?

1. Ja

2. Nee

- Zo Nee, wat waren de moeilijkheden?

Eén of meer antwoorden

a. Administratieve complexiteit/omslachtingheid

b. Voorziening niet begrepen

c. Te complexe toegangseisen

d. Procedure niet aangepast aan mijn handicap

e. Ander:...

Indien V1 = 2, Meent u dat deze moeilijkheden te wijten zijn aan het feit dat u een vrouw bent?

1. Ja (Verklaar)

2. Nee

23. Geniet u of hebt u genoten van technologieën die uw integratie vergemakkelijken?

1. Ja

2. Nee

- Indien V23 = 1,

- Van welk type ?

Eén of meer antwoorden

- a. Leeshulpmiddel
- b. Luisterhulpmiddel
- c. Ander: ...

- Hebt u genoten van een financiële tegemoetkoming voor de aanschaf ervan ?

- 1. Ja
- 2. Nee

- In welk kader wordt deze gebruikt?

Slechts één antwoord

- 1. Enkel in mijn beroepsleven
- 2. Altijd

24. Vereist de uitoefening van een beroep bij u thuis of op uw werkplek... ? :

Eén of meer antwoorden, c niet verenigbaar met a en/of b

- 1. Een aanpassing van uw werkomgeving
- 2. Een aanpassing van uw werktijd (evenwicht tussen werk en privéleven, gespreide uren, enz.)
- 3. Geen van beide

25. Wat zijn de belangrijkste factoren die uw uitoefening van een baan beperken?

Eén of meer antwoorden

- a. Administratieve last om te genieten van een begeleiding
- b. Toegang tot de openbare diensten (complexiteit van de voorzieningen, gebrekkig begrip)
- c. Openbare dienst niet aangepast aan de handicap (formaat)

- d. Werkloosheidsval (bv. ongepaste degressiviteit van de tegemoetkomingen, risico op verlies van een sociaal voordeel)
- e. Vertrouwen in eigen kunnen
- f. Onvolledige kennis van de voorzieningen voor openbare begeleiding
- g. Onvoldoende startkapitaal
- h. Discriminatie (aanwerving, advies, kredietverkrijging, enz.)
- i. Werkuren en organisatie van het privé- en beroepsleven (o.a. gezinslast)
- j. Gebrek aan een opleiding over ondernemerschap (management, enz.)
- k. Uitgaven verbonden met de uitoefening van een beroep te hoog (kantoorinrichting, verplaatsingen, enz.)
- l. Gebrek aan eerdere beroepservaring
- m. Gebrek aan professioneel netwerk
- n. Toegang tot integratietechnologieën
- o. Ander :...

Indien V1 = 2, Meent u dat deze moeilijkheden te wijten zijn aan het feit dat u een vrouw bent ?

- 1. Ja (Verklaar)
- 2. Nee

26. Bent u in uw schooltraject bewust gemaakt van ondernemerschap ?

- 1. Ja
- 2. Nee

27. Wat zijn uw verwachtingen/behoefte ten aanzien van de overheid op het vlak van ondernemerschap ?

Open vraag

Ervaring met ondernemerschap **INDIEN V14 = 3 of 4**

28. Hebt u nu of in het verleden een ondernemerservaring gehad ?

- a. Ja
- b. Nee (zo nee, direct doorverwijzen naar V40)

29. Gemeente waar het bedrijf is gevestigd: **selectielijst van de 19 gemeenten, Wallonië, Vlaanderen**

- o Is de plaats waar u werkt ook uw woonplaats ?
 - a. Ja
 - b. Nee

30. Bedrijfssector: **lijst van de NACE-codes (twee cijfers)**

31. Hoeveel werknemers telt uw onderneming ?

Slechts één antwoord

- a. Geen
- b. 1
- c. 2 tot 5
- d. 6 tot 10
- e. 11 tot 20
- f. 21 tot 50
- g. + dan 50

32. Hoelang bestaat uw onderneming ?

Slechts één antwoord

- a. Minder dan een jaar
- b. 1 tot 3 jaar

- c. 3 tot 5 jaar
- d. 5 tot 10 jaar
- e. meer dan 10 jaar

33. Wat was uw omzet in uw jongste balans?

Slechts één antwoord

- a. Minder dan 50.000€
- b. Tussen 50.000 en 200.000€
- c. 200.000 tot 500.000€
- d. 500.000 à twee miljoen €
- e. 2 à 5 miljoen €
- f. meer dan 5 miljoen €

34. Is uw ondernemerservaring uitgevoerd/gestart uit:

Eén of meer antwoorden

- a. Noodzaak (enige manier om een ander inkomen te hebben dan sociale tegemoetkomingen)
- b. Opportuniteit (passie en weloverwogen wil om te ondernemen)

35. Wat is uw motivatie om te ondernemen?

Eén of meer antwoorden

- a. Verhoogde autonomie
- b. Het omzeilen van de belemmering(en) van het werken in loondienst
- c. Een comfortabel/hoger inkomen bekomen

Indien V35= c,

Slechts één antwoord

- i. Ten opzichte van een situatie van inactiviteit waarbij het enige inkomen een overheidstegemoetkoming is
 - ii. Ten opzichte van het inkomen onder het statuut van werknemer (als u dit kunt bepalen op basis van een eerdere ervaring)
 - iii. Ander: ...
-
- d. Om in mijn behoeften en/of die van mijn gezin te voorzien, ongeacht het inkomen
 - e. Uitdaging/persoonlijke trots/passie
 - f. Mijn werkomgeving beheren en zorgen voor een balans tussen werk en privé
 - g. Aantrekkelijkheid van de gevoerde beroepsactiviteiten (in vergelijking met een activiteit in loondienst)

36. Hoe is het kapitaal van uw onderneming geconcentreerd?

Slechts één antwoord

- a. Ik alleen
- b. Hoofdaandeelhouder
- c. Minderheidsaandeelhouder

37. Hebt u een eerdere ondernemerservaring (vóór de huidige) ?

- a. Ja
- b. Nee

38. Stelt het inkomen dat door uw onderneming wordt gegenereerd u in staat om waardig te leven?

- a. Ja
- b. Nee, er zijn extra inkomstenbronnen nodig

39. Wat is de vorm van uw activiteit als zelfstandige ?

Slechts één antwoord

- a. In bijberoep, naast een baan in loondienst
- b. Deeltijds in hoofdberoep
- c. Voltijds in hoofdberoep

Varia

40. Gaat u ermee akkoord om door BDO opnieuw gecontacteerd te worden voor een interview (van ongeveer een uur) om uw antwoorden te verduidelijken en te verdiepen, en om uw ervaringen te bundelen? Dit zal het toelaten de studie te verrijken via een beter begrip van uw ervaring en onze aanbevelingen aan het adres van de openbare diensten te verfijnen.

a. Ja

b. Nee

Zo JA: Vermeld uw contactgegevens (naam, voornaam, e-mailadres, telefoonnummer)

Indien V40 = 1, Welke aanpassingen zouden dan nodig zijn om dit onderhoud mogelijk te maken? (Leg uit: vertaler, specifieke locatie, enz.)

Bedankt voor uw deelname aan onze enquête.



Gewestelijke Overheidsdienst Brussel - equal.brussels

*Brussels ondernemerschap
vanuit het perspectief van
handicap en gender: stand
van zaken en kwalitatieve
studie*

FEBRUARI 2023 - FEBRUARI 2024

CONTEXT VAN DE STUDIE

Het doel van de opdracht, gemandateerd door equal.brussels, is om een zo uitgebreid mogelijk overzicht te bieden van het ondernemerschap door personen met een handicap in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en om de genderspecifieke kenmerken hiervan te isoleren.

Om dit te bereiken, werd een literatuurstudie uitgevoerd om alle beschikbare kennis over dit onderwerp te verzamelen. Vervolgens werden deze gegevens vergeleken met de percepties van het Belgische publiek door middel van verkennende interviews met vertegenwoordigers van openbare instellingen en de non-profitsector, enerzijds, en met personen met een handicap, anderzijds.

Nadat de motivaties en obstakels voor ondernemerschap door personen met een handicap waren verzameld, werd een benchmarking uitgevoerd in drie buitenlandse landen om goede praktijken te identificeren.

Ten slotte resulteert deze studie met de formulering van aanbevelingen en een samenvatting van de behaalde resultaten.

Deze presentatie vat de resultaten samen van deze studie, uitgevoerd met de steun van BDO in 2023-2024.

INHOUDSOPGAVE

1. WERKMETHODE EN CONTEXTUALISERING	<u>4</u>
2. ZELFSTANDIG ONDERNEMERSCHAP, HANDICAP EN GENDER	<u>7</u>
3. BELEMMERINGEN VOOR DE PERSONEN MET EEN HANDICAP IN HET KADER VAN ZELFSTANDIGE TEWERKSTELLING	<u>10</u>
4. INSPIRERENDE GOEDE PRAKTIJKEN	<u>13</u>
5. AANBEVELINGEN	<u>18</u>
6. CONCLUSIES EN SAMENVATTING VAN DE STUDIE	<u>21</u>
7. BIJLAGEN - BELANGRIJKSTE RESULTATEN VAN DE STUDIE	<u>26</u>



1. WERKMETHODE EN CONTEXTUALISERING

Werkmethode

Een literatuuronderzoek was uitgevoerd om alle beschikbare kennis over het onderwerp ondernemerschap door personen met een handicap in het BHG te inventariseren en de genderverschillen te identificeren. Vervolgens werden deze gegevens vergeleken met de percepties van het Belgische publiek door middel van verkennende interviews met vertegenwoordigers van openbare instellingen en de non-profitsector, enerzijds, en met personen met een handicap, anderzijds.

Nadat de motivaties en obstakels voor het ondernemerschap van personen met een handicap waren verzameld, werd een benchmarking uitgevoerd in drie buitenlandse landen om goede praktijken te identificeren.

LITERATUURONDERZOEK



- Stand van zaken van handicap in België en belanghebbenden rondom personen met een handicap
- Motivaties om te ondernemen
- Belemmeringen voor ondernemerschap
- Vrouwen met een handicap en werk/ondernemerschap

VERZAMELING EN ANALYSE VAN PRIMAIRE GEGEVENSBRONNEN



- Verkennende interviews met vertegenwoordigers van openbare instellingen en de non-profitsector
- Onderzoek uitgevoerd onder ondernemers met een handicap of personen met een handicap die willen werken of ondernemen
- Individuele gesprekken met mensen die hebben ingestemd met een follow-upgesprek na het onderzoek

BENCHMARKING



- Identificatie van goede praktijken elders:
 - Quebec (Canada)
 - Frankrijk
 - Zweden
 - België: Vlaanderen en Wallonië

Contextualisering

HANDICAP

- **Oorsprong:** Interactie tussen fysieke, mentale of sensorische beperkingen en een ontoereikende omgeving
- **Duur en evolutie:** tijdelijk of permanent, progressief of stabiel (notie van duurzaamheid)
- **Gevolgen:** beperkingen in dagelijkse activiteiten, onvermogen om deel te nemen aan bepaalde sociale activiteiten
- 80% van de handicaps ontstaan tijdens het leven
- 80% van de handicaps zijn onzichtbaar

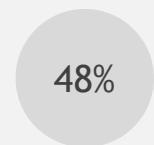
WERKGELEGENHEIDSGRAAD EN HANDICAP IN BELGIË*

- **Werkgelegenheidsgraad** in 2022 van personen met een handicap: 23% vs. 65,3% voor de totale Belgische bevolking
 - **Werkloosheidspercentage** eveneens laag (ongeveer 6% in de totale bevolking en onder personen met een handicap)
 - Aandeel ondernemers vergelijkbaar met de totale bevolking (1 op 7)
- Ongeveer 70% van de personen met een handicap is niet actief op de arbeidsmarkt, **tegenover minder dan 30%** van de totale bevolking.

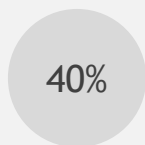
- Verwijdering van de arbeidsmarkt
- Verhoogt het risico op armoede

* Cijfers afkomstig van Statbel (2022) onder het artikel "3 december - Internationale Dag voor Personen met een Beperking"

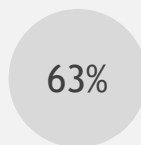
ONDER DE PERSONEN MET EEN HANDICAP DIE WERK HEBBEN (23%):



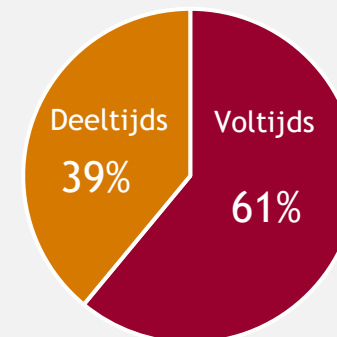
Aangepaste baan



Weinig autonomie in het inhoud van hun werk



Opgelegde werktijden



- Mannen
 - 78% voltijds
 - 22% deeltijds
- Vrouwen
 - 45% voltijds
 - 55% deeltijds

* Cijfers afkomstig van Statbel (2020) onder het artikel "Personen met een handicap of langdurig gezondheidsprobleem hebben minder autonomie in job."

2. ZELFSTANDIG ONDERNEMERSCHAP, HANDICAP EN GENDER

Motivaties om te ondernemen en specifieke uitdagingen van vrouwelijke ondernemers

"Een persoon met een handicap heeft de neiging om minder te ondernemen."

"Het type en de ernst van de handicap beïnvloeden de neiging om een eigen activiteit te starten."

MOTIVATIES OM TE ONDERNEMEN

- Discriminatie tegen personen met een handicap door werkgevers **tegengaan**
- **Meer onafhankelijkheid en autonomie** verkrijgen
- Toegang tot **beter gekwalificeerde en beter betaalde banen**

VROUWEN, HANDICAP EN WERKGELEGENHEID

- **Dubbele discriminatie:** gender en handicap (vrouwen met een handicap hebben ongeveer 30% minder kans om een voltijdse baan te hebben dan mannen met een handicap in de EU, met meer onstabiele banen, en met meer periodes van inactiviteit)
- **Weinig positieve rolmodellen** die vrouwen met een handicap op de werkplek benadrukken
- Banen die door vrouwen worden bezet, zijn **vaak ondergewaardeerd, slecht betaald en parttime, met over het algemeen beperkte carrièremogelijkheden**
- **Gebrek aan erkenning** voor vrouwen met een handicap op de arbeidsmarkt (hun baan wordt vaak gezien als een eenvoudige bezigheid)
- Het ondernemerschap van vrouwen is over het algemeen **competitiever** (vrijtijdssector, welzijnssector, schoonheidssector, kooksector, enz.)
- **Gebrek aan beheersing** van digitale tools
- Omdat vrouwen minder spaargeld hebben dan mannen, worden hun **aanvragen voor bankleningen moeilijker goedgekeurd**, wat de oprichting van een professionele activiteit beperkt

GEBREK AAN GEGEVENS MET BETREKKING TOT

- Personen met een handicap **die ondernemen**
 - Kwantitatieve gegevens **met een genderdimensie**
-

Onderzoek uitgevoerd onder personen met een handicap die ondernemer zijn of die werken of ondernemen wensen.



ONLINE ENQUÊTE

- Gehouden van oktober tot november 2023 via het netwerk van equal.brussels, hub.brussels en de Brusselse raad voor Personen met een Handicap.
- Doelgroep: alle personen met een handicap die in België wonen en een wens hebben om te ondernemen of die eerder ondernomen hebben.
- Doel: bevragen over de volgende onderwerpen:
 - Ondernemingsgeest: wil om te ondernemen, kennis van regionale steunmaatregelen en overheidsprogramma's, ondernemerschapsopleiding, ontvangen steunmaatregelen om te ondernemen, factoren die de werkgelegenheid en ondernemerschap beperken
 - Ondernemerservaring (indien van toepassing): bedrijfsactiviteit, bedrijfssector, aantal gegenereerde banen, ondernemerservaring, motivaties om te ondernemen, obstakels die zijn tegengekomen
 - Verschillen tussen de genders
- Moeilijkheden:
 - Het verkrijgen van contactgegevens van de doelgroep
 - Representatief zijn voor de Belgische en Brusselse bevolking
- Aantal respondenten: 25 personen met een handicap

INDIVIDUELE GESPREKKEN MET PERSONEN MET EEN HANDICAP

- Individuele gesprekken gehouden in januari 2024 door BDO.
- Doelgroep: Individuele gesprekken georganiseerd met de respondenten van de enquête die hebben ingestemd met een gesprek om de antwoorden op de vragenlijst verder te verduidelijken.
- Doel:
 - Aanvullen van de gegevens verkregen uit de enquête
 - Verdere verkenning van de obstakels voor ondernemerschap
 - Verdiepen van de moeilijkheden en/of verschillen op basis van gender
 - Aanbevelingen doen, met name gericht aan de openbare begeleidingsdiensten in Brussel, gebaseerd op de ervaring van de doelgroep van de enquête, over acties die moeten worden ondernomen om ondernemerschap door personen met een handicap te bevorderen.
- Aantal individuele gesprekken gehouden: 5 gesprekken, waarvan 2 met vrouwelijke ondernemers met een handicap

3. BELEMMERINGEN VOOR DE PERSONEN MET EEN HANDICAP IN HET KADER VAN ZELFSTANDIGE TEWERKSTELLING

Belemmeringen voor de personen met een handicap in het kader van zelfstandige tewerkstelling (1)

MAATSCHAPPELIJKE VISIE OP HANDICAP

- **Validistische maatschappij:** waar een persoon die als "valide" wordt beschouwd, de norm is
- **Stereotypen en onwetendheid over handicap,** wat leidt tot vooroordelen bij werving of bij het aanvragen van een banklening
- **Weinig zichtbaarheid en positieve voorbeelden:** psychologische barrière, geen netwerkmogelijkheden

VAARDIGHEDEN EN OPLEIDING

- **Gebrek aan onderwijs/opleiding** en commerciële vaardigheden door ontoegankelijke onderwijsinstellingen
- **Gebrek aan bewustmaking en opleiding** in ondernemerschap
- **Late toegang tot technologieën** die de beperkingen van handicap kunneverlichten, wat de opleiding of tewerkstelling beperkt

INNEN VAN DE TEGEMOETKOMINGEN EN WERKLOOSHEIDSVAL

- **Verlaging van de inkomenvervangende tegemoetkoming (IVT)** op basis van het gezinsinkomen (inclusief de partner)
 - **Sterke afbouw van de IVT** na het starten van een zelfstandige activiteit
 - **Gebrek aan samenhang tussen federale en regionale overheidssteun** (steun van de ene kan de steun van de andere beperken)
-

Belemmeringen voor de personen met een handicap in het kader van zelfstandige tewerkstelling (2)

TOEGANKELIJKHEID VAN DE INFORMATIE

- Uitdagingen bij toegang tot publieke documenten (inhoud en formaat van documenten, **toegankelijkheid van locaties**)
- Gebrek aan gerichte of opgeleide structuren voor ondernemerschap door personen met een handicap
- Onbekendheid met overheidsregelingen

EEN WEINIG INCLUSIEF ECOSYSTEEM

- Moeilijkheden om toegang te krijgen tot startkapitaal (slechte kredietscore en gebrek aan transparantie in financieringsvoorwaarden) en om een zakelijk netwerk te ontwikkelen
- Administratieve rompslomp
- Gebrek aan ondersteuning om een ondernemende activiteit te starten

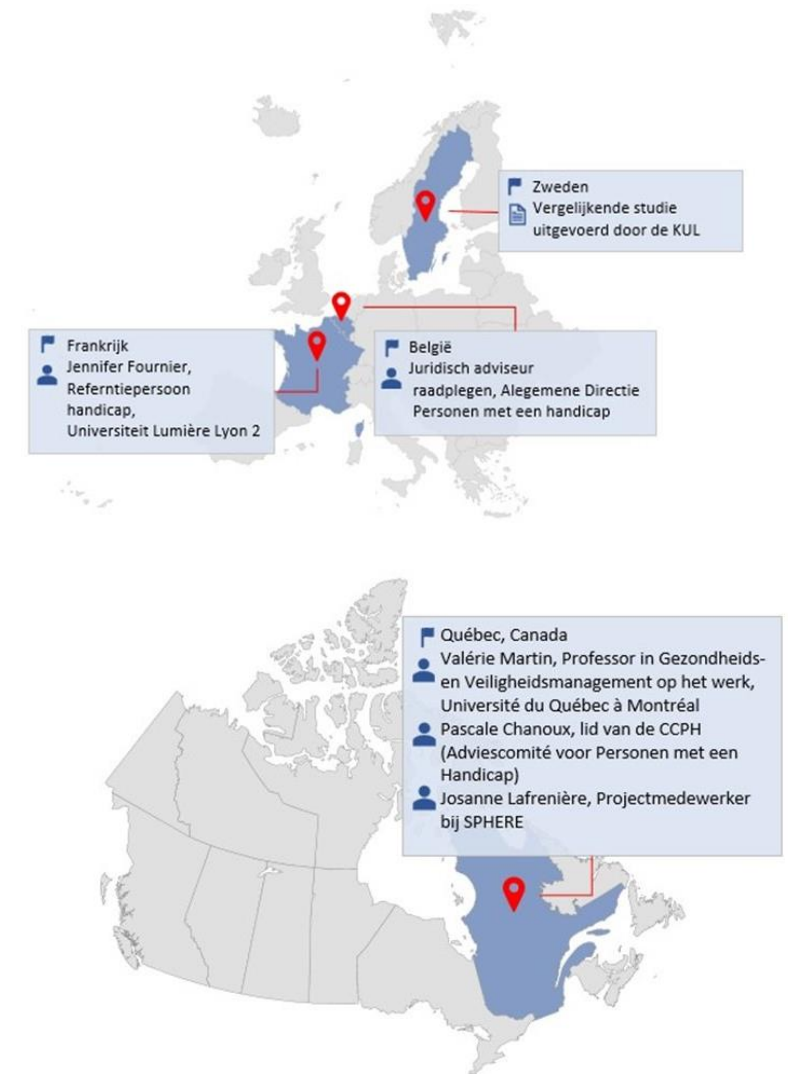
TRANSVERSALE BEVINDINGEN

- De ondernemers zijn voormalige werknemers
 - Gebrek aan beheersing van aanvullende vaardigheden voor het project (IT, boekhouding, marketing, enz.)
 - De belemmeringen voor ondernemerschap overlappen met die voor werkgelegenheid
-

4. INSPIRERENDE GOEDE PRAKTIJKEN

Benchmarking - Werkmethode

- De voorgestelde praktijken hoeven niet per se te worden gerepliceerd, maar ze dienen als inspiratiebron.
- Er is bewust gekozen om te focussen op landen met soms een benadering van handicap die dicht bij die van de BHG ligt, soms anders (om disruptieve praktijken te identificeren).
- Doelstellingen
 - Specifieke acties identificeren die mogelijk relevant zouden zijn om toe te passen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest,
 - De situatie van het Brussels grondgebied vergelijken met die van andere gebieden met hun eigen werkwijzen en kenmerken,
 - Het belichten van goede praktijken, en onderzoeken of deze reproduceerbaar zijn in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
- Na contact te hebben gehad met het BDO-netwerk, zijn er contactpersonen beschikbaar (verenigingen of academici) in de volgende landen, die bekend staan om hun werk (met name academisch) en integratiemodellen:
 - Zweden
 - Frankrijk
 - België (andere regio's)
 - Canada (Québec)



Benchmarking - Situatie in het buitenland

QUEBEC

- Geen financiële steun, behalve bij ernstige handicaps
 - Samenlevingsmodel dat:
 - algemeen onderwijs bevordert (tot hoger onderwijs)
 - en dat de tewerkstelling van personen met een handicap bevordert
 - Werkgeverssteun voor de werkgever
 - Werkgelegenheidssteun voor personen met een handicap: programma van 20 uur per week dat werkgelegenheid voor personen met een handicap behandelt
 - Aangepaste beroepsopleidingen
 - Begeleiding bij het zoeken naar werk
 - Hulp voor elke zelfstandige (met/zonder handicap): financiële ondersteuning & individuele begeleiding bij het opstellen van een businessplan. Terugbetaling van bepaalde uitgaven in verband met de handicap.
- Richt zich op de inclusiviteit van personen met een handicap in de samenleving.

FRANKRIJK

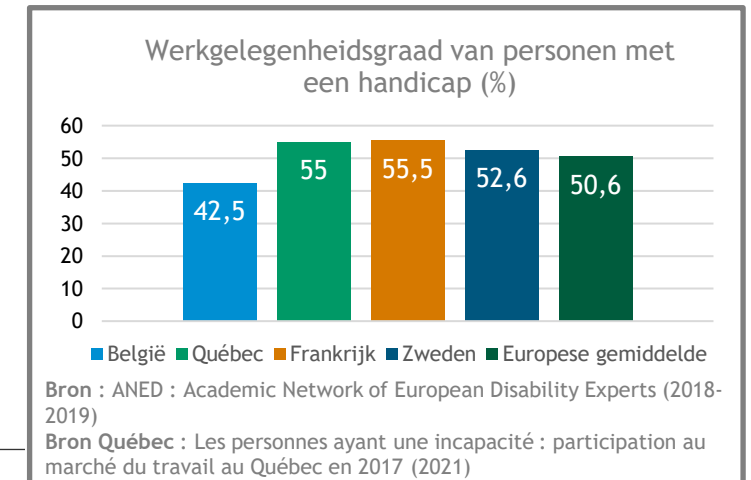
- Aanwervingsquota (6%) en boetes bij niet-naleving
 - Ongeveer €250.000 in 2014
 - Hergeïnvesteed in opleidingen, financiering van maatregelen en begeleidingsprogramma's voor de tewerkstelling van personen
 - Netwerk van instellingen rond de kwestie van personen met een handicap die samenwerken
 - Verplichting voor bedrijven om maatregelen te nemen: 'Disability Officer' (wet op de toekomst van werk)
 - Steun voor werkgevers
 - Steun voor zelfstandigen met een handicap: hulp bij het opstellen van een businessplan en financiële ondersteuning
- Richt zich op de loontrekkende werkgelegenheid van personen met een handicap
- Onderzoek* over vrouwen - handicap - zelfstandigen

* De onderzoeksbronnen zijn vermeld in het volledige rapport

ZWEDEN

- Supported Employment Program (Europees programma): snelle plaatsing op de werkplek met intensieve en individuele begeleiding van de werknemer en zijn/haar omgeving, en training op de werkplek.
- Steun voor werkgevers: looncompensatie, aanpassing van de werkplek, vermindering van socialezekerheidskosten
- Steun voor zelfstandigen met een handicap: aanpassing van de werkplek & premie voor elke ondernemer (met/zonder handicap)

→ Richt zich op de loontrekkende tewerkstelling van personen met een handicap



Benchmarking - Situatie in België

WALLONIË (AVIQ)

- *Premie voor zelfstandigen (1 jaar, niet verlengbaar)*
- *Tussenkost bij de aanpassing van de werkplek voor zelfstandige en werknemers*
- *Tussenkost in woon-werkverkeer kosten*
- *Premies voor werkgevers:*
 - *Integratiepremie: gedeeltelijke terugbetaling van loonkosten*
 - *Compensatiepremie: tussenkost in de kosten van aanpassing van de arbeidsvoorwaarden*
 - *Begeleidingspremie: tussenkost in de kosten van een mentor die een werknemer met een handicap begeleidt*

VLAANDEREN (VDAB)

- *Steunpremie om het verlies aan rendement als gevolg van handicap te compenseren (voor zelfstandigen en werkgevers)*
- *Tussenkost bij de aanpassing van de werkplek voor zelfstandigen en werknemers*
- *Doven & slechthorenden: ondernemers kunnen genieten van 10% gratis tolktijd in Vlaamse Gebarentaal*

BRUSSEL (PHARE)

- *Installatiepremie voor zelfstandigen (1 jaar, niet verlengbaar)*
- *Tussenkost bij de aanpassing van de werkplek voor zelfstandige en werknemers*
- *Tussenkost in woon-werkverkeer kosten*
- *Premies voor werkgevers:*
 - *Integratiepremie: gedeeltelijke terugbetaling van loonkosten*
 - *Begeleidingspremie: tussenkost in de kosten van een mentor die een werknemer met een handicap begeleidt*
 - *Sensibiliseringspremie voor inclusie: bedoeld voor de interne opleiding van het personeel over de specifieke kenmerken van de handicap van hun collega.*

→ *Ecosysteem dat beperkte capaciteit heeft om ondernemerschap door personen met een handicap te ondersteunen.*

Benchmarking - Conclusies

- Algemene vaststelling:
 - Gebrek aan individuele begeleiding voor zelfstandigen met een handicap.
 - Maatregelen zijn momenteel gericht op de tewerkstelling van personen met een handicap.
 - Weinig maatregelen voor langdurige opvolging. Vaak gaat het om *ad hoc* maatregelen.
 - Aanbevelingen verzameld tijdens de interviews:
 - Wens voor bedrijfsincubators speciaal ontworpen voor personen met een handicap: ondersteuning bij het ontwikkelen van een zelfstandige activiteit waarbij rekening wordt gehouden met specifieke behoeften gerelateerd aan de handicap.
 - Hulpmaatregelen zouden rekening moeten houden met de verschillende soorten beperkingen die bestaan:
Progressief - Recurrent - Fluctuerend - Permanent/constant
 - Vrouwen, handicap & ondernemerschap:
 - Onderwerp bestudeerd in Frankrijk: bevestigde cumulatieve discriminatie.
 - Aanbevelingen: Genderspecifieke statistieken om overheidsbeleid aan te passen, opleiding van personeelswerving, creëren of benadrukken van vrouwelijke ondernemersmodellen met een handicap, vergemakkelijken van toegang voor vrouwen met een handicap tot leidinggevende functies, enz.
 - Conclusie met betrekking tot Belgische instellingen: effectieve maatregelen zijn een combinatie van acties die vallen onder de verantwoordelijkheid van verschillende niveaus van bevoegdheden/instanties (onderwijs, belastingen, enz.).
-

5. AANBEVELINGEN



Wanneer alle niveaus (federaal, gewest en gemeenschap) betrokken zijn



Voor het niveau van het Gewest



Voor het federale niveau



Voor het niveau van de Gemeenschap

Aanbevelingen (1)

■ Maatschappelijke visie op de handicap



- Zichtbaarheid van personen met een handicap in de samenleving (onderwijs en bedrijven) vergroten
- Coaching/begeleidingsservices aanbieden aan personen met een handicap (Québec)
- Rekening houden met verschillende soorten behoeften in communicatie en communicatiemiddelen van overheidsdiensten.

■ Vaardigheden en opleiding



- Communiceren over de bestaande hulpmiddelentechnologieën
- Het ondersteunen van de ontwikkeling, de aanschaf en het gebruik van hulpmiddelentechnologieën
- Het gewoon onderwijs bevorderen voor personen met een handicap en beroepsopleidingen toegankelijk maken

■ Innen van de tegemoetkomingen en werkloosheidsval:



- Toezicht houden op regelingen en een werkgroep initiëren tussen overheidsniveaus (consistentie van maatregelen en evaluatie)
- Verduidelijken en communiceren over de toegang tot regelingen (/ / DG Han)

■ Toegankelijkheid van de informatie:



- Oprichten van een gespecialiseerd en goed opgeleid contactpunt binnen begeleidingsstructuren
- Oprichten/aanpassen van een bedrijfsincubator voor personen met een handicap (het doel is om personen op te nemen in algemene structuren en niet om parallelle systemen te vermenigvuldigen, tenzij tijdelijk noodzakelijk)

Aanbevelingen (2)



Wanneer alle niveaus (federaal, gewest en gemeenschap) betrokken zijn



Voor het niveau van het Gewest



Voor het federale niveau



Voor het niveau van de Gemeenschap

▪ Inclusiviteit van het ecosysteem:



- Het aanbieden van administratieve en juridische ondersteuning voor ondernemersinitiatieven
- Bieden van mogelijkheden voor veldwerkers om zich te laten bijscholen
- Toegang mogelijk maken tot dezelfde steunmaatregelen voor ondernemerschap die beschikbaar zijn voor personen ingeschreven als werkzoekende of zelfstandigen in bijberoep ("uitzondering" voor inactieven met een handicap)

▪ Specifieke aanbevelingen met betrekking tot gender:



- Toegang vergemakkelijken tot kinderopvang en andere huishoudelijke diensten
- Een onderscheid maken tussen mannen en vrouwen met een handicap in het overheidsbeleid, rekening houdend met de verschillen veroorzaakt die voortkomen uit handicap en gender
- Ontwikkelen van een strategie voor het verzamelen van statistieken over handicap en gender
- Bevorderen van vrouwelijk ondernemerschap en van ondersteuning/coaching aan vrouwelijke ondernemers, aangepast aan situaties van handicap (zichtbaar maken van gemeenschappen)
- Aanbieden van trainingen in technologie, digitale vaardigheden en andere aanvullende vaardigheden voor ondernemers.

Voor veel van deze aanbevelingen gaat het erom bestaande initiatieven aan te passen, zowel qua inhoud als formaat en communicatiemiddelen, aan de specifieke behoeften die voortvloeien uit verschillende vormen van handicap.

6. CONCLUSIES EN SAMENVATTING VAN DE STUDIE

Spreekt ondernemerschap de personen met een handicap aan?
Voelen de personen met een handicap zich vertegenwoordigd of uitgesloten van de communicaties bestemd voor de potentiële kandidaat-ondernemers?
Zo niet, hoe stem je de boodschap dan af op deze doelgroep?

- JA, ondernemerschap spreekt personen met een handicap aan
 - Geen objectieve redenen voor een lagere motivatie
 - Percentage ondernemers vergelijkbaar met de rest van de actieve bevolking (1/7)
 - MAAR, naast de obstakels eigen aan ondernemerschap, blijven er handicapspecifieke obstakels bestaan
 - Maatschappelijke 'validistische' visie: negatieve en gemedicaliseerde benadering, stereotype van externe partijen bij het benaderen van een project
 - Gebrek aan toegankelijkheid van werkplekken en openbare diensten
 - Ongeschiktheid van informatiemateriaal en trainingsmateriaal
 - Waarneming van administratieve complexiteit (vragen om hulp en ondersteuning, naleving van procedures, angst voor statusinstabiliteit, enz.)
 - Ondernemerschap voor personen met een handicap is een te overwegen pad naar activiteit
 - Overmatige persoonlijke inzet van personen met een handicap
 - Moeilijkheden verbonden aan ondernemerschap die niet specifiek zijn voor personen met een handicap: dubbele moeilijkheid
 - Gevoel niet vertegenwoordigd te zijn en gebrek aan aangepaste begeleidingsdiensten
-

Zijn de begeleidingstools aangeboden aan de personen met een handicap die de wereld van het ondernemerschap willen betreden beschikbaar en, zo ja, zijn deze inclusief: begeleidingsprogramma's, aangeboden networking, enz. ?

- Er zijn begeleidingsinstrumenten beschikbaar maar ze zijn ontoereikend.
 - Ofwel zijn ze niet specifiek voor personen met een handicap
 - Ofwel zijn ze niet bekend/toegankelijk voor dit doelpubliek
 - Ofwel zijn ze niet uitgerust/opgeleid voor dit doelpubliek (inhoud en specificiteit van de informatie)
 - Alternatieve benaderingen bestaan (benchmarking) maar vereisen aanzienlijke investeringen
 - in het ontwerpen van oplossingen te implementeren
 - in de middelen, met name menselijke middelen, die moeten worden gemobiliseerd
 - van tevoren om het doelpubliek goed te leren kennen (gegevens verzamelen)
 - Intersectionele benadering: er bestaan specifieke instrumenten soms voor vrouwen, soms voor ondernemers, soms voor personen met een handicap, maar (praktisch) geen enkel instrument heeft een holistische benadering die de drie situaties combineert
 - Uitdaging van inactiviteit: van tevoren, versterken van inclusiebeleid (onderwijs, sport, enz.)
 - Maak het bestaande even toegankelijk voor personen met een handicap als voor zogenaamd "valide" personen (vorm en medium)
-

Zijn de financieringsinstrumenten toegankelijk? Moeten deze worden aangepast en hoe?

- NEE, veel subjectieve belemmeringen
 - Maatschappelijke “validistische” visie en stereotypen over beperkingen, zelfs onbewust
 - Onvoldoende training van begeleiders en financiers
 - Slechte kredietwaardigheid: beperkt inkomsten of beperkte werkervaring (gebrek aan kapitaal)
 - Gevolg: zeer beperkte toegang tot kapitaal
 - Maar ook objectieve belemmeringen
 - Laagbetaald werk, gebrekkige opleiding, periodes van inactiviteit: onvoldoende spaargeld
 - Personen met een handicap, en vooral vrouwen, hebben een sociaaleconomische situatie die meestal ongunstig is
 - Belang van inclusiebeleid voor personen met een handicap vóór de economische activiteit
 - Complexe overheidssteunmechanismen (bijvoorbeeld het federale Excel Han-plan in uitvoering):
 - Te ondernemen stappen
 - Voldoen aan de voorwaarden
 - Begrip van voorzieningen
 - Stereotiepe perceptie van personen met een handicap over de stabiliteit van ondersteuning op de lange termijn
 - Een uitdaging op zich, die in een afzonderlijke studie moet worden behandeld (precariteit en toegang tot financiering)
-

Zijn de ervaringen van de vrouwen met een handicap vergelijkbaar met die van de mannen met een handicap en die van de "niet-gehandicapte" vrouwen in het domein van ondernemerschap? Welke belemmeringen, hefbomen, strategieën, middelen, enz. kunnen we voor deze doelgroep identificeren?

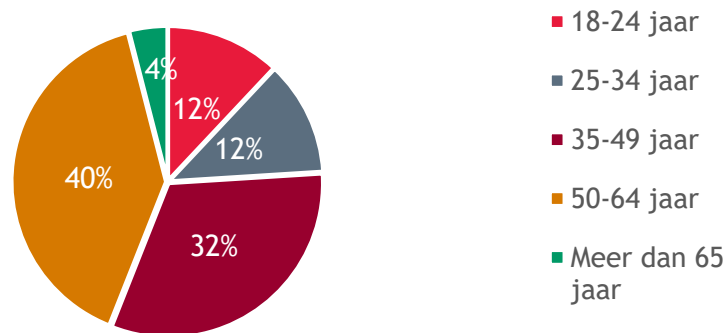
- NEE, maar het blijft moeilijk aan te tonen
 - Het is vastgesteld dat personen met een handicap en vrouwen specifieke moeilijkheden ondervinden
 - Geen enkel beleid, voorafgaand aan het uitvoeren van ons kwalitatieve onderzoek, houdt rekening met de specifieke situatie die zowel het vrouw-zijn als het hebben van een handicap kruist
 - Elke actie die gericht is op het wegnemen van belemmeringen voor vrouwen, helpt vrouwelijke ondernemers met een handicap, op voorwaarde dat deze actie daadwerkelijk toegankelijk is en aan hun behoeften voldoet
 - Elke actie die wordt ondernomen om belemmeringen voor ondernemers weg te nemen, zal hen ook helpen, zolang deze actie daadwerkelijk toegankelijk is en aan hun behoeften voldoet
 - Het reproduceren van sociale ongelijkheden bij personen met een handicap
 - Vermindering van de werktijd
 - Minder goed betaalde activiteiten
 - Beëindiging van werk/beroepsactiviteit ten gunste van het gezin.
 - Belangrijke kwestie: de inactiviteit van vrouwen met een handicap (werk/activiteit vóór het ondernemerschap)
 - Belangrijke en gemeenschappelijke belemmeringen voor mannen en vrouwen blijven bestaan
 - Een belangrijk gebrek aan gendergegevens en objectieve gegevens over ondernemerschap en personen met een handicap: onmogelijkheid om het overheidsbeleid te evalueren en te verbeteren
-

7. BIJLAGEN - BELANGRIJKSTE RESULTATEN VAN DE STUDIE

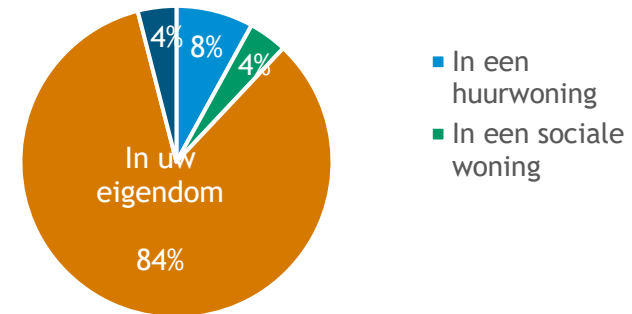
Belangrijkste resultaten van de studie (1)

Wij bieden hieronder een uittreksel van de belangrijkste resultaten van het onderzoek aan (alle resultaten in de bijlage van het rapport).

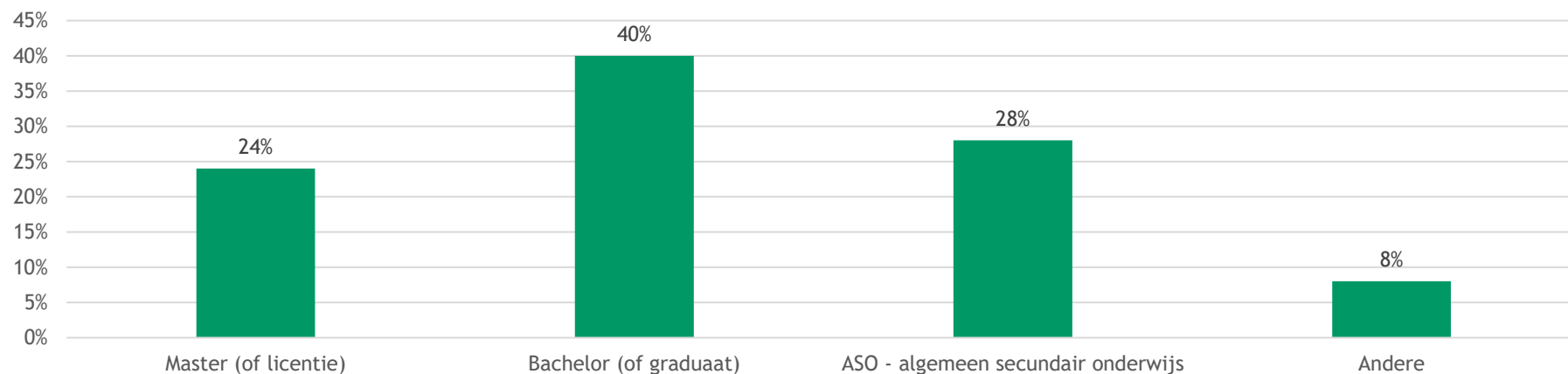
Leeftijd van de respondenten - Steekproef van 25 personen



Soort woning bewoond - Steekproef van 25 personen

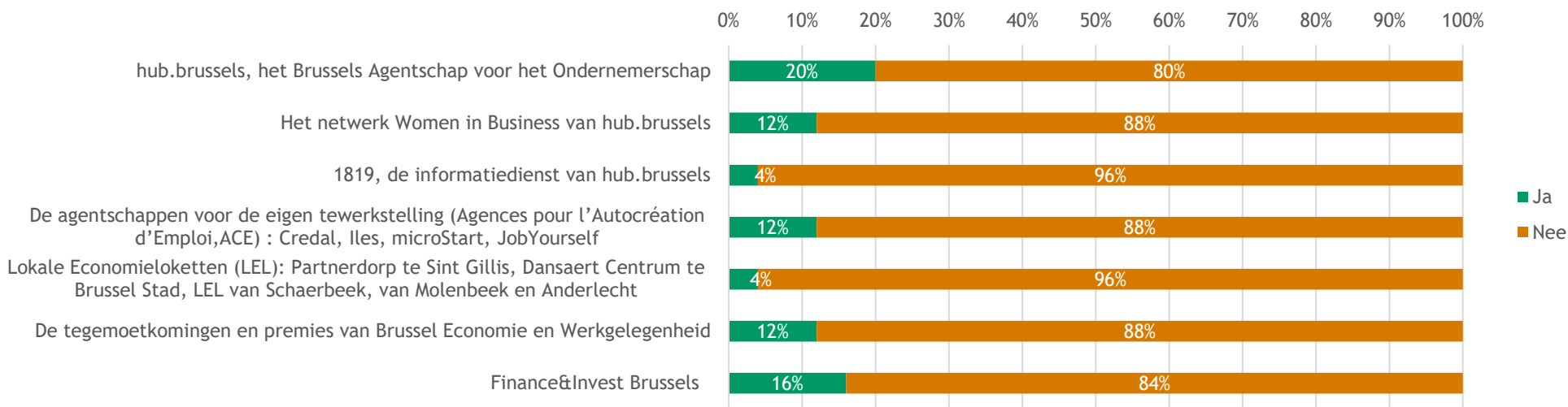


Hoogste opleidingsniveau - Steekproef van 25 personen



Belangrijkste resultaten van de studie (2)

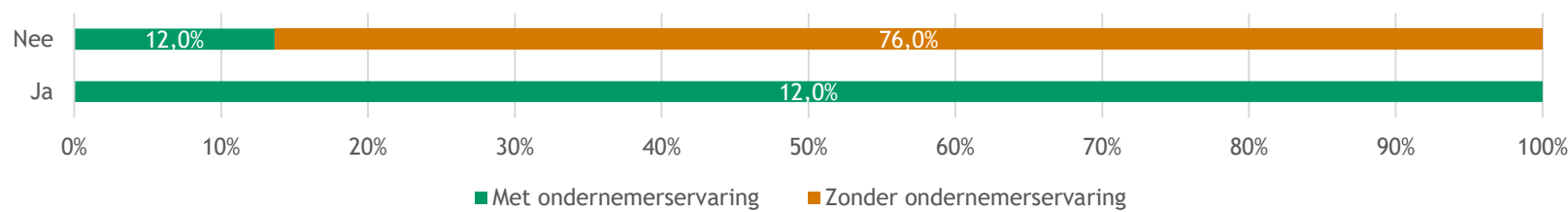
Kennis van gewestelijke tegemoetkomingen en overheidsvoorzieningen aangaande ondernemerschap - Steekproef van 25 personen



Volgens de gegevens in de tabel blijkt dat weinig mensen op de hoogte zijn van de openbare regelingen. Bovendien wordt vaak waargenomen dat degenen die ervan op de hoogte zijn, een masterdiploma (of licentie) hebben.

In conclusie lijkt het van algemeen belang om de bekendheid van deze regelingen bij een breder publiek te versterken, om zo een betere toegankelijkheid en gebruik van deze te waarborgen.

Aantal personen die een opleiding over ondernemerschap hebben gevolgd - Steekproef van 25 personen



Personen zonder enige ondernemende ervaring hebben geen opleiding in ondernemerschap gevolgd.

Echter, slechts de helft van de ondernemers heeft een opleiding in ondernemerschap gevolgd. De opleidingen werden gevolgd bij IFAPME, JobYourself en een beroepskwalificatiecentrum.

Belangrijkste resultaten van de studie (3)

Belangrijkste factoren die de uitoefening van een baan beperken - Steekproef van 25 personen



% van mensen die deze beperkende factor hebben aangegeven

- Ander :
- Vrees dat de handicap het moeilijk maakt om fit genoeg te zijn om te werken
 - Het handicap brengt rechtstreekse kosten met zich mee voor de werkgever (bijv. aanpassingen aan de werkplek) terwijl hij of zij een persoon in dienst neemt die als minder productief wordt beschouwd. Dit voegt een extra moeilijkheid toe bij het zoeken naar werk.

Belangrijkste resultaten van de studie (4)

De ondernemersactiviteiten van de vrouwen die de aan de studie hebben deelgenomen

Gender	Woonplaats van de persoon	Vestigingsplaats van het bedrijf	Is de werkplaats ook de woonplaats?	Activiteitssector	Aantal werknemers
Man	Sint-Jans-Molenbeek	Sint-Jans-Molenbeek	Ja	62 - Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwante activiteiten	Geen
Vrouw	Wallonië	Wallonië	Ja	90 - Creatieve activiteiten, kunst en amusement	Geen
Vrouw	Ukkel	Stad Brussel	Ja	90 - Creatieve activiteiten, kunst en amusement	Geen
Vrouw	Elsene	Stad Brussel	Nee	86 - Menselijke gezondheidszorg	Geen
Vrouw	Wallonië	Vlaanderen	Nee	45 - Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	2 tot 5
Vrouw	Wallonië	Wallonië	Nee	68 - Exploitatie van en handel in onroerend goed	2 tot 5



Gender	Activiteitssector	Aantal werknemers
Man	62 - Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwante activiteiten	Geen
Vrouw	90 - Creatieve activiteiten, kunst en amusement	Geen
Vrouw	90 - Creatieve activiteiten, kunst en amusement	Geen
Vrouw	86 - Menselijke gezondheidszorg	Geen
Vrouw	45 - Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	2 tot 5
Vrouw	68 - Exploitatie van en handel in onroerend goed	2 tot 5

Belangrijkste resultaten van de studie (5)

Enkele bevindingen uit de individuele gesprekken

- Gebrek aan informatie over openbare voorzieningen
 - Onbekendheid over beschikbare hulp (zie hierboven)
 - Moeilijkheid om te weten waar relevante informatie voor personen met een handicap te vinden is
 - *"Informatie is nooit duidelijk, we hebben moeite om informatie te vinden, we weten niet waar te zoeken. De ondersteunende structuren voor ondernemers bieden maatregelen die gericht zijn op de gemiddelde persoon, maar het is niet duidelijk wat er beschikbaar is voor personen met een handicap."*
 - Nood aan hulp bij het opzetten van een bedrijf (vanaf het begin van de oprichting tot het moment dat het bedrijf voldoende inkomsten genereert), evenals bij het indienen van de rekeningen en het opstellen van de belastingaangifte.
 - Belang in een aanbod van gepersonaliseerde coachingdiensten voor personen met een handicap die willen ondernemen;
 - Financiële ondersteuning: zou beschikbaar moeten zijn vanaf de start van elke ondernemingsactiviteit, in plaats van afhankelijk te zijn van een later stadium van de bedrijfsontwikkeling.
 - Zware administratieve lasten
 - Bij de mutualiteit, de openbare dienst voor werkgelegenheidsbegeleiding, enz.
 - Invloed van gender
 - « *De mentale last rust vaak op de vrouw, vooral als ze moeder is van een kind. Ik denk dat mijn vermoeidheid door mijn handicap wordt verergerd door alle logistiek en energie die ik moet inzetten voor mijn jong kind. Niet-gehandicapte vrouwen worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt vanwege het moederschap, en dit geldt des te meer voor vrouwen met een handicap.* »
-



equal.brussels
Resultaten van het onderzoek - december 2023

Inhoudsopgave

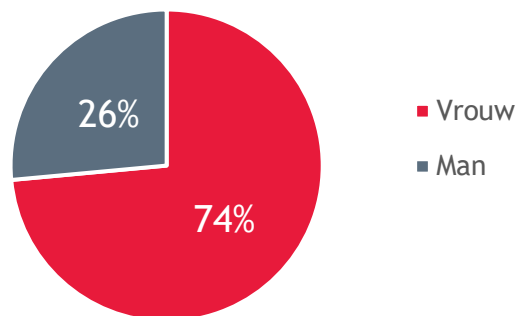
PROFIEL VAN DE RESPONDENTEN	<u>3</u>
ERVARING VAN DE HANDICAP	<u>7</u>
BEROEPSERVARING	<u>10</u>
ONDERNEMERSGEEST	<u>14</u>
PROFIEL VAN DE ONDERNEMERS	<u>27</u>

Profiel van de respondenten

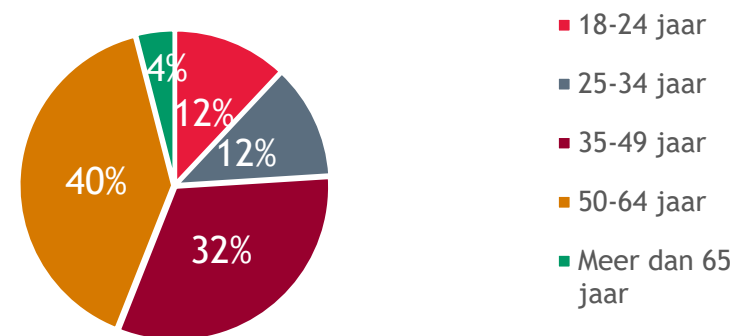
Profiel

25 respondenten (23 FR, 2 NL)

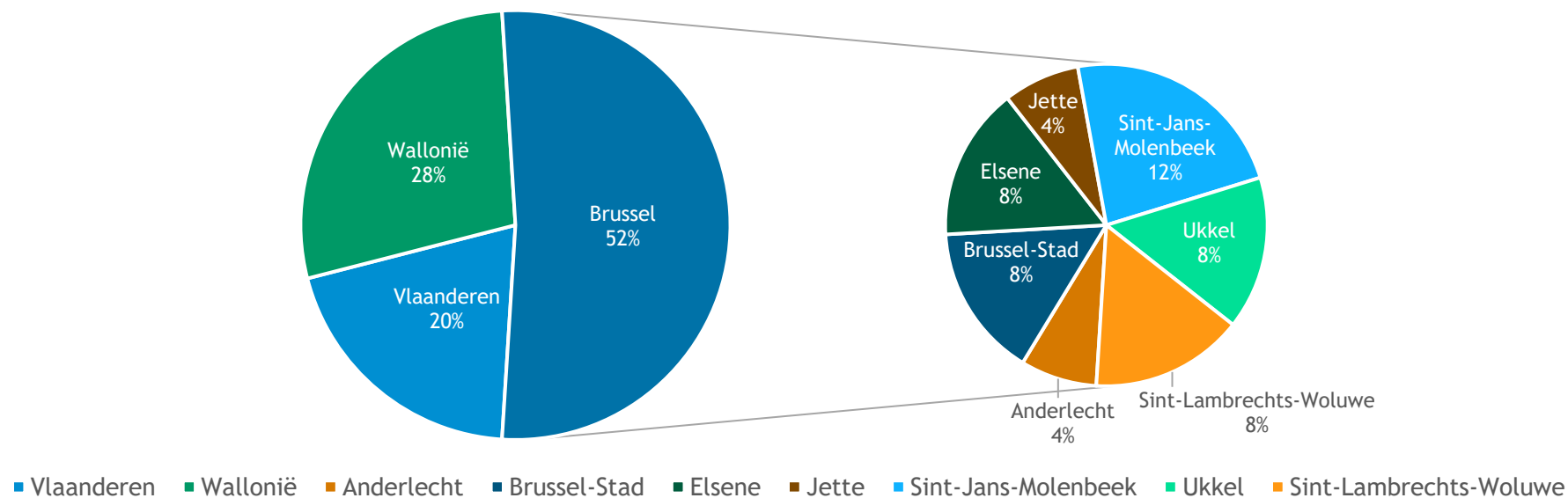
Gender van de respondenten - Steekproef van 25 personen



Leeftijd van de respondenten - Steekproef van 25 personen

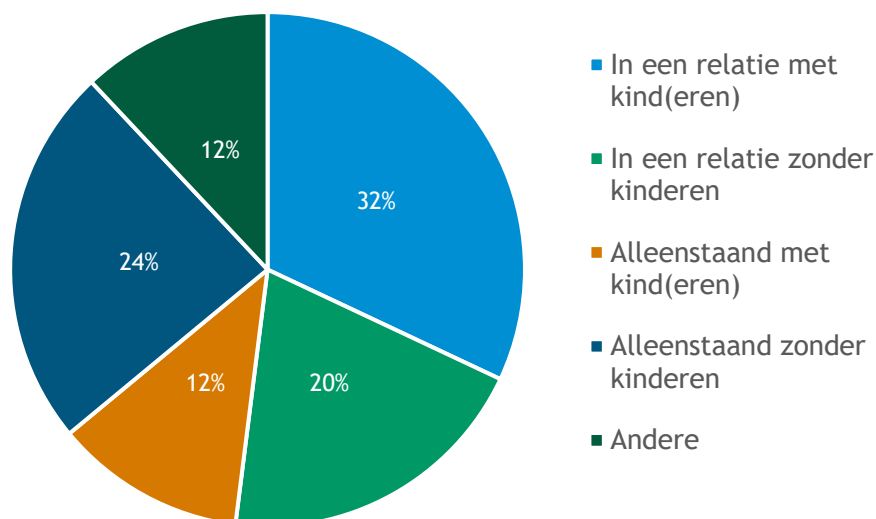


Woonplaats van de respondenten - Steekproef van 25 personen

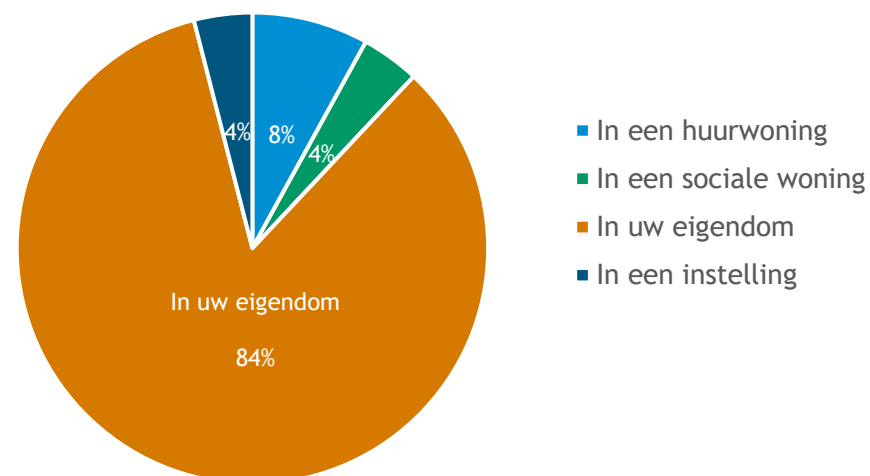


Gezinssituatie

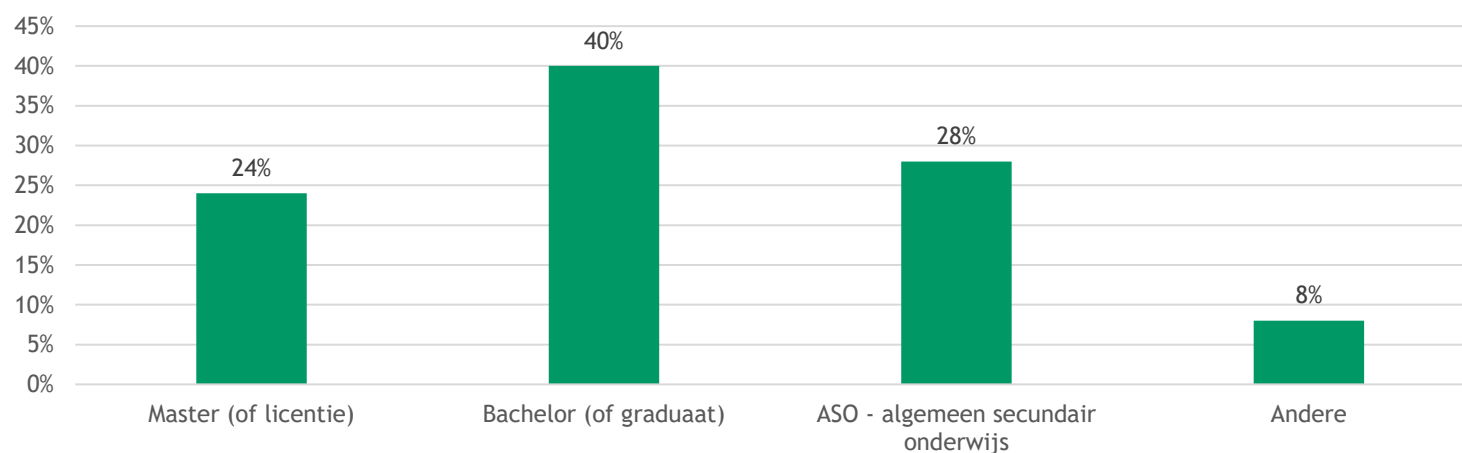
Gezinssituatie - Steekproef van 25 personen



Soort woning bewoond - Steekproef van 25 personen



Hoogste opleidingsniveau - Steekproef van 25 personen



Handicap x Opleidingsniveau x Gender

Type handicap en opleidingsniveau	% van het algemeen totaal		% per moment van verschijning van de handicap	
	Vrouw	Man	Vrouw	Man
Ongeval (buiten het werk)	4,00%	8,00%		
Motorisch	4,00%	8,00%	100,00%	100,00%
Master (of licentie)	4,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Bachelor (of graduaat)	0,00%	4,00%	0,00%	50,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs	0,00%	4,00%	0,00%	50,00%
Door het werk	4,00%	0,00%		
Motorisch	4,00%	0,00%	100,00%	0,00%
Bachelor (of graduaat)	4,00%	0,00%	100,00%	0,00%
In de loop van het leven	20,00%	12,00%		
Auditief	4,00%	4,00%	20,00%	33,33%
Bachelor (of graduaat)	4,00%	4,00%	20,00%	33,33%
Intellectueel	8,00%	0,00%	40,00%	0,00%
Bachelor (of graduaat)	8,00%	0,00%	40,00%	0,00%
Motorisch	8,00%	0,00%	40,00%	0,00%
Master (of licentie)	4,00%	0,00%	20,00%	0,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs	4,00%	0,00%	20,00%	0,00%
Visueel	0,00%	8,00%	0,00%	66,67%
Master (of licentie)	0,00%	4,00%	0,00%	33,33%
Andere	0,00%	4,00%	0,00%	33,33%
Geboorte	36,00%	16,00%		
Auditief	12,00%	0,00%	33,33%	0,00%
Master (of licentie)	4,00%	0,00%	11,11%	0,00%
Bachelor (of graduaat)	4,00%	0,00%	11,11%	0,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs	4,00%	0,00%	11,11%	0,00%
Intellectueel	4,00%	4,00%	11,11%	25,00%
Master (of licentie)	0,00%	4,00%	0,00%	25,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs	4,00%	0,00%	11,11%	0,00%
Motorisch	4,00%	8,00%	11,11%	50,00%
Master (of licentie)	4,00%	4,00%	11,11%	25,00%
Bachelor (of graduaat)	0,00%	4,00%	0,00%	25,00%
Visueel	16,00%	4,00%	44,44%	25,00%
Bachelor (of graduaat)	4,00%	0,00%	11,11%	0,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs	4,00%	0,00%	11,11%	0,00%
Andere	8,00%	4,00%	22,22%	25,00%
Algemeen totaal	64,00%	36,00%		

Uit de gegevens van de tabel blijkt dat een aangeboren handicap geen merkbare invloed heeft gehad op de toegang tot opleidingen, aangezien alle respondenten ten minste een diploma van het secundair onderwijs (ASO) of zelfs een bachelordiploma of masterdiploma hebben behaald.

Het is echter van cruciaal belang op te merken dat deze cijfers alleen betrekking hebben op een steekproef van 25 mensen die hebben deelgenomen aan een enquête gericht op ondernemerschap. Het is dus belangrijk te overwegen dat deze doelgerichte groep mogelijk al meer geneigd is tot een hoger opleidingsniveau zou kunnen hebben.

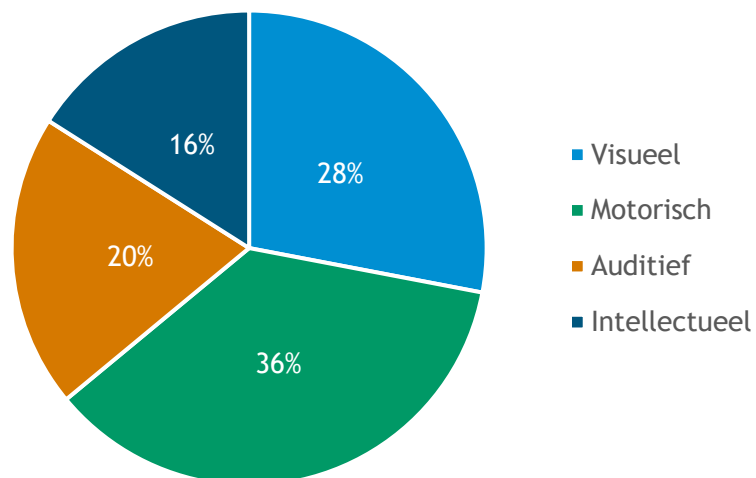
Legende:

- Ongeval (buiten het werk) = handicap veroorzaakt door een ongeval dat niet plaatsvond in het kader van een beroepsactiviteit
- Door het werk = handicap ontwikkeld als gevolg van langdurige beroepsuitoefening en niet door een specifiek incident
- In de loop van het leven = bijvoorbeeld als gevolg van een ziekte

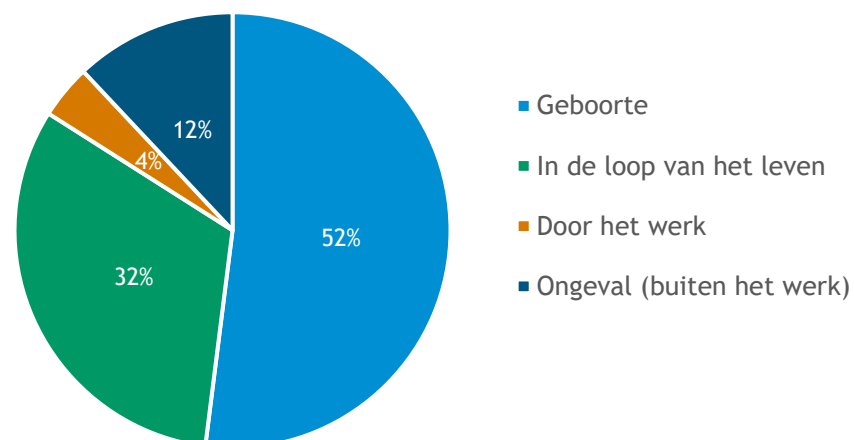
Ervaring van de handicap

Handicap

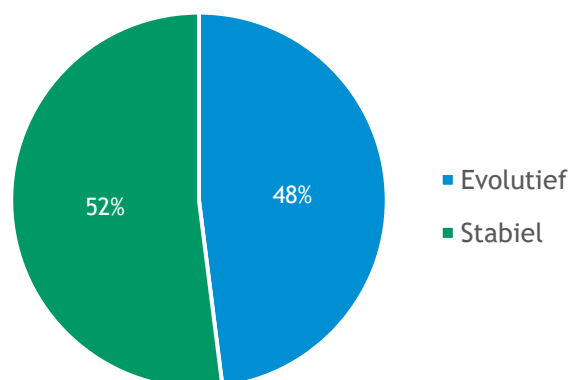
Type handicap - Steekproef van 25 personen



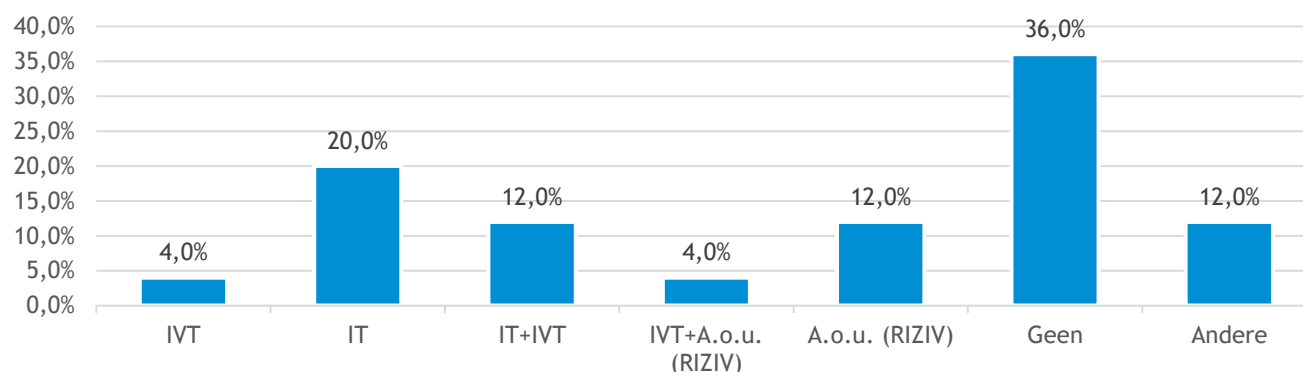
Verschuiving van de handicap - Steekproef van 25 personen



Evolutie van de handicap - Steekproef van 25 personen



Ontvangen van tegemoetkomingen of steun - Steekproef van 25 personen



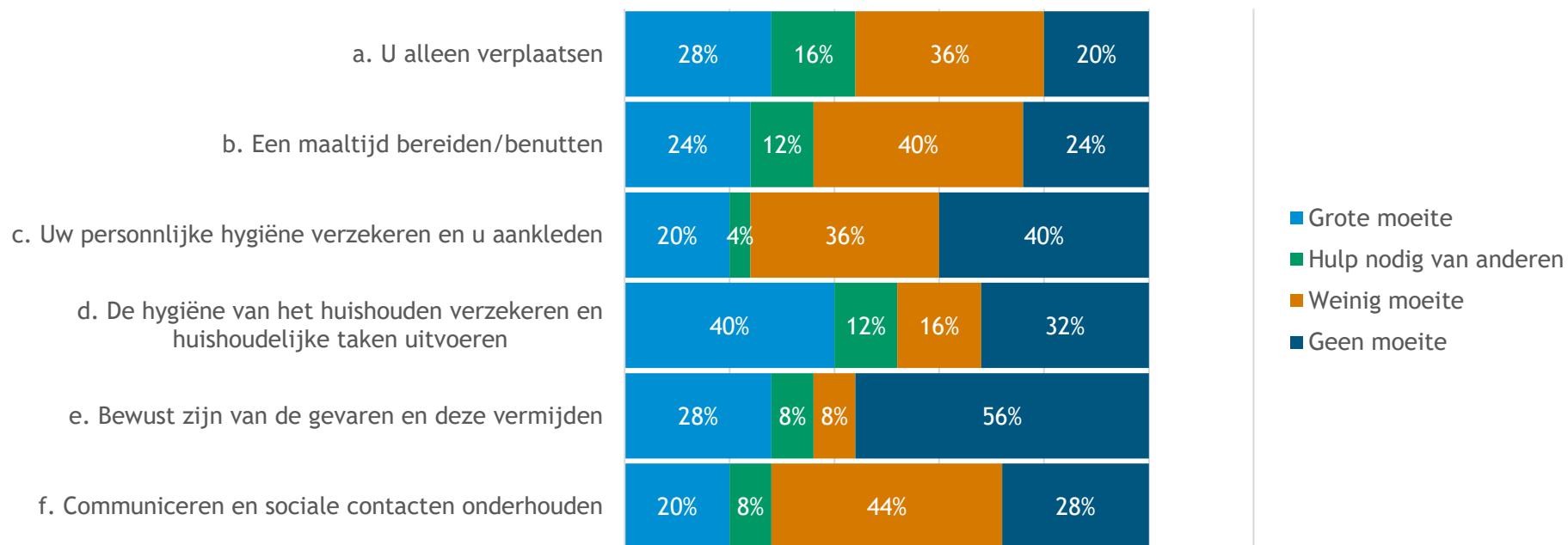
IVT = Inkomensvervangende tegemoetkoming (IVT)

IT = Integratietegemoetkoming (IT)

A.o.u. = Arbeidsongeschiktheidsuitkering (RIZIV)

Handicap

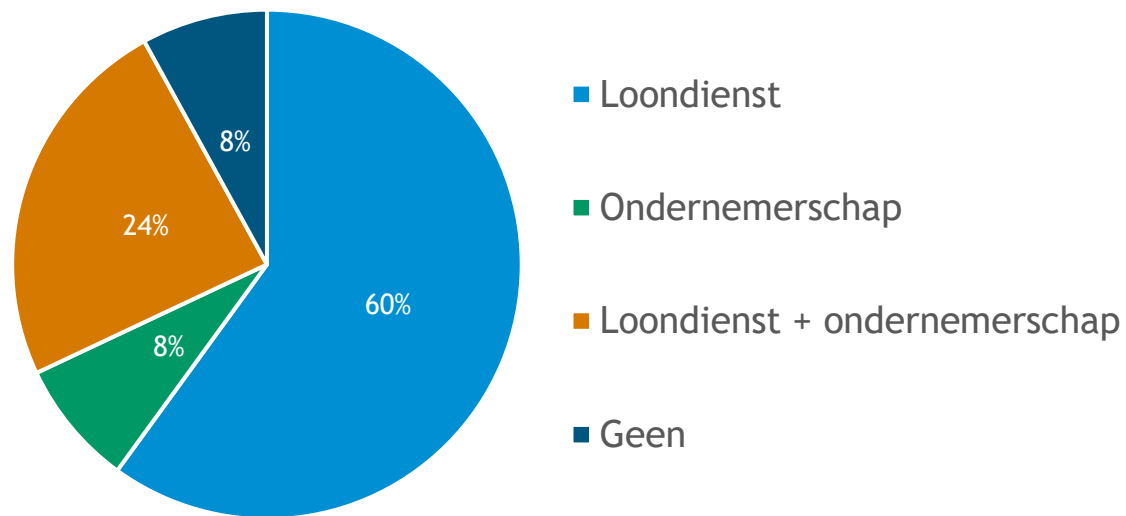
Autonomie van de persoon - Steekproef van 25 personen



Beroepservaring

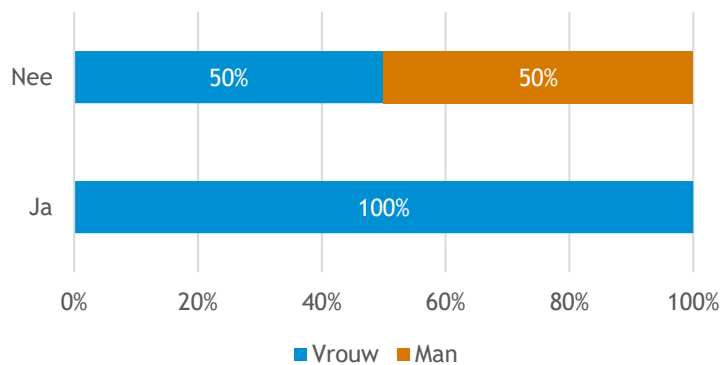
Werkervaring

Beroepservaring - Steekproef van 25 personen

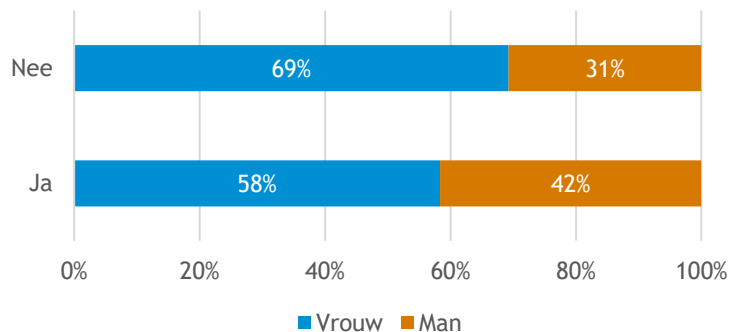


Loopbaanonderbrekingen

Loopbaanonderbrekingen om gezinsredenen - Steekproef van 25 personen



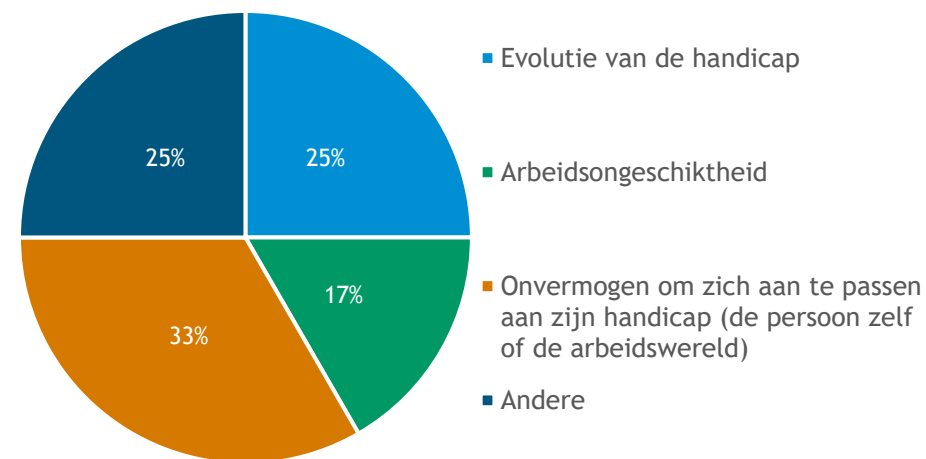
Loopbaanonderbrekingen om medische redenen - Steekproef van 25 personen



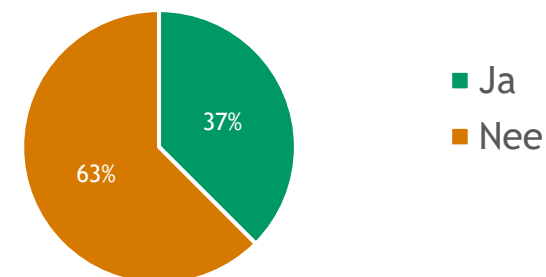
Waarvan 2 vrouwen (29% van de ja's) die een langdurige loopbaanonderbreking hebben gehad vanwege gezinsredenen (>1 jaar)

Waarvan 3 vrouwen (25% van de ja's) en 3 mannen (25% van de ja's) die een langdurige loopbaanonderbreking (>1 jaar) hebben gehad vanwege medische redenen

Oorzaken van deze loopbaanonderbrekingen - Steekproef van 12 personen

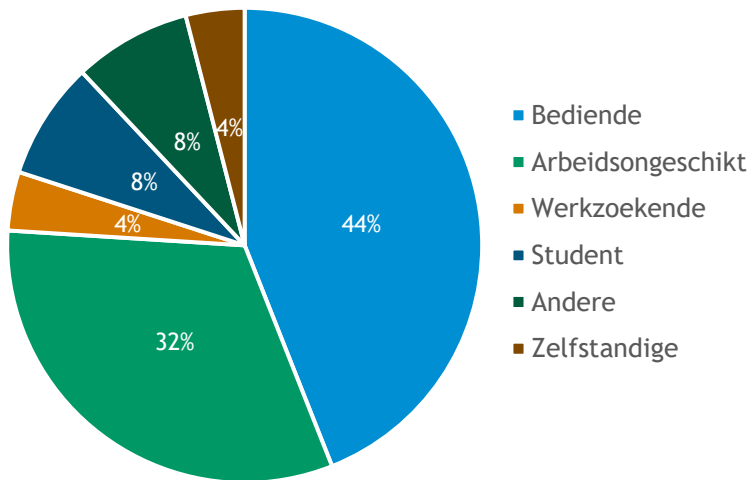


Inschrijving bij een gewestelijke dienst voor arbeidsbemiddeling tijdens deze periode van inactiviteit - Steekproef van 15 personen

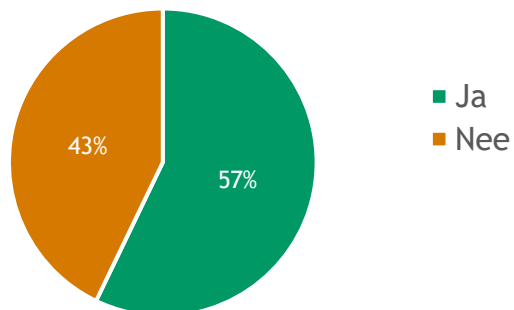


Huidige professionele situatie

Huidige professionele situatie -
Steekproef van 25 personen



Bereidheid om de arbeidsmarkt (opnieuw)
te betreden bij personen met een
arbeidsongeschiktheid en werkzoekenden
- Steekproef van 7 personen



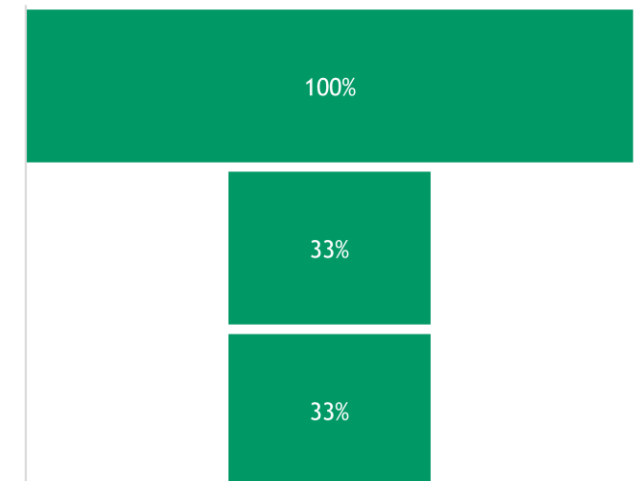
Een respondent benadrukt dat het niet om een gebrek aan wilskracht gaat, maar echt om een onvermogen. De persoon zou liever werken om niet geïsoleerd te zijn.

Oorzaken van niet-herintreding op de arbeidsmarkt
- Steekproef van 3 personen

Handicap onverenigbaar met het ritme van een werkdag (bv. medische afspraken)

Perceptie dat de administratieve rompslomp te zwaar is / gebrek aan kennis van de openbare voorzieningen

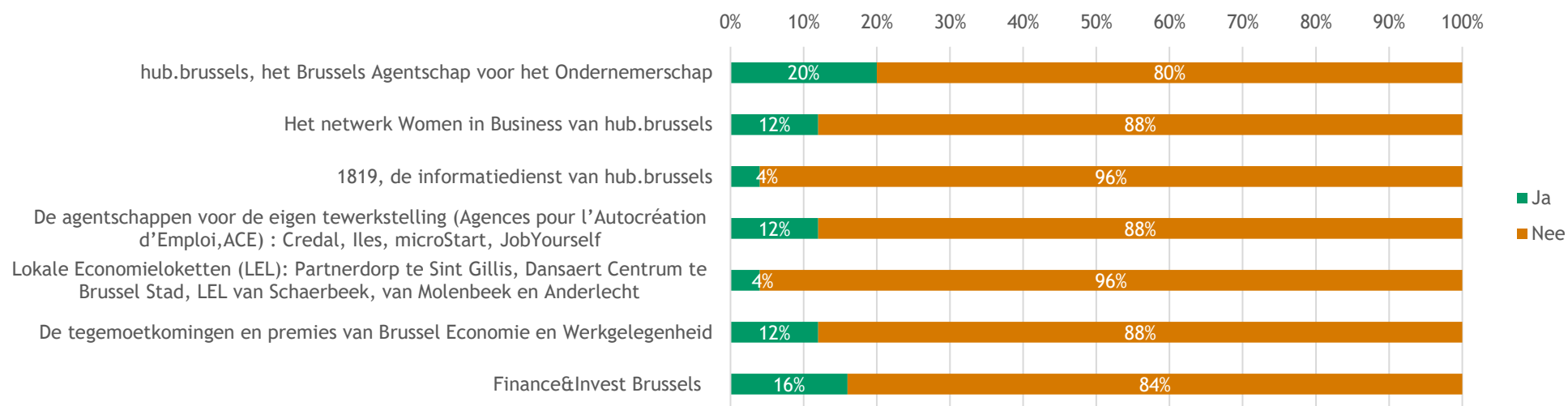
Aanhoudende moeite om mijn persoonlijk en beroepsleven te combineren



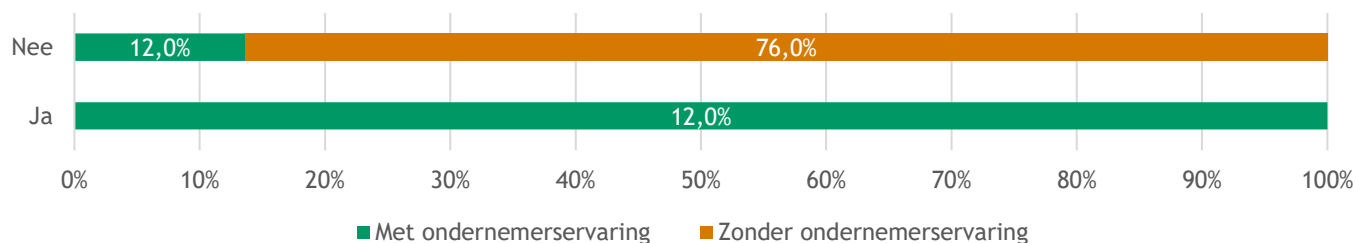
Ondernemersgeest

Ondernemersgeest

Kennis van gewestelijke tegemoetkomingen en overheidsvoorzieningen aangaande ondernemerschap - Steekproef van 25 personen



Aantal personen die een opleiding over ondernemerschap hebben gevolgd - Steekproef van 25 personen



Personen zonder enige ondernemende ervaring hebben geen opleiding in ondernemerschap gevolgd.

Echter, slechts de helft van de ondernemers heeft een opleiding in ondernemerschap gevolgd. De opleidingen werden gevolgd bij IFAPME, JobYourself en een beroepskwalificatiecentrum.

Bekendheid van de overheidsvoorzieningen x opleidingsniveau

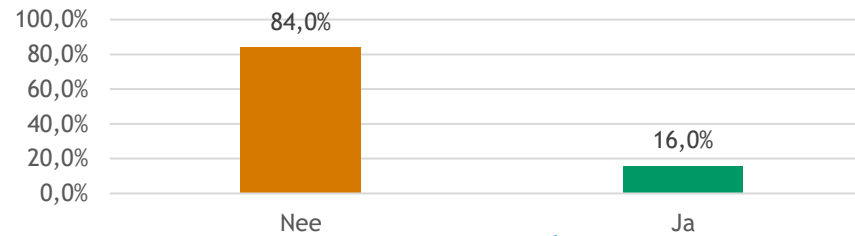
BEKENDHEID VAN DE OVERHEIDSVOORZIENINGEN	Master (of licentiaat)	Bachelor (of graduaat)	Algemeen secundair onderwijs	Andere	Algemeen totaal
hub.brussels, het Brussels Agentschap voor Ondernemerschap					
Ja	12,00%	0,00%	8,00%	0,00%	20,00%
Nee	12,00%	40,00%	20,00%	8,00%	80,00%
Het netwerk Women in Business van hub.brussels					
Ja	8,00%	0,00%	4,00%	0,00%	12,00%
Nee	16,00%	40,00%	24,00%	8,00%	88,00%
1819, de informatiedienst van hub.brussels					
Ja	4,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Nee	20,00%	40,00%	28,00%	8,00%	96,00%
De agentschappen voor de eigen tewerkstelling (Agences pour l'Autocréation d'Emploi, ACE) : Credal, Iles, microStart, JobYourself					
Ja	4,00%	8,00%	0,00%	0,00%	12,00%
Nee	20,00%	32,00%	28,00%	8,00%	88,00%
De Lokale Economieloketten (LEL)					
Ja	4,00%	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Nee	20,00%	40,00%	28,00%	8,00%	96,00%
De tegemoetkomingen en premies van Brussel Economie en Werkgelegenheid					
Ja	12,00%	0,00%	0,00%	0,00%	12,00%
Nee	12,00%	40,00%	28,00%	8,00%	88,00%
Finance&Invest Brussels					
Ja	16,00%	0,00%	0,00%	0,00%	16,00%
Nee	8,00%	40,00%	28,00%	8,00%	84,00%
Algemeen totaal	24,00%	40,00%	28,00%	8,00%	

Volgens de gegevens in de tabel blijkt dat weinig mensen op de hoogte zijn van de openbare regelingen. Bovendien wordt vaak waargenomen dat degenen die ervan op de hoogte zijn, een masterdiploma (of licentie) hebben.

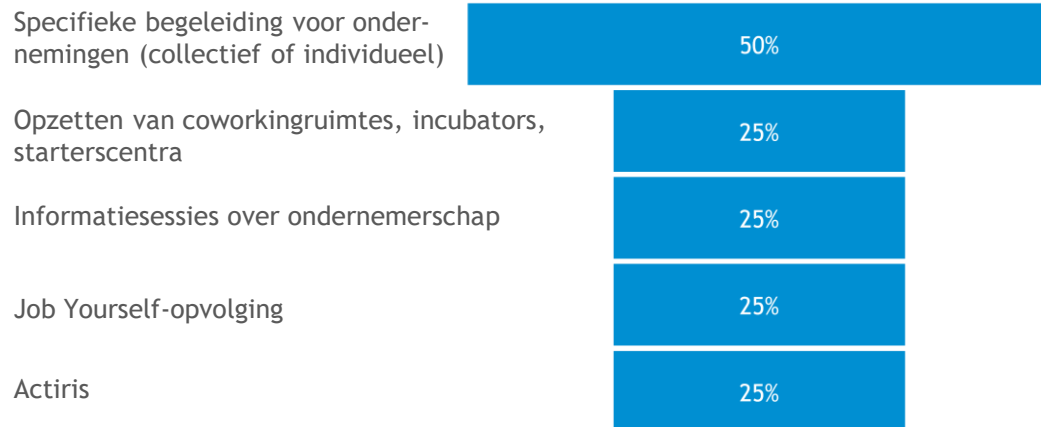
In conclusie lijkt het van algemeen belang om de bekendheid van deze regelingen bij een breder publiek te versterken, om zo een betere toegankelijkheid en gebruik van deze te waarborgen.

Overheidsondersteuning

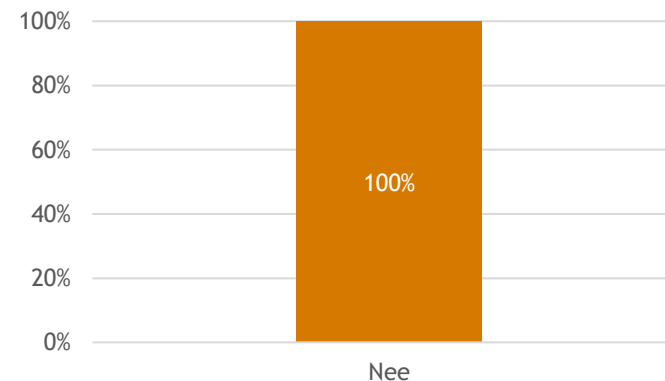
Gebruik van publieke begeleiding bij tewerkstellingsprocedure of ondernemersprocedure - Steekproef van 25 personen



Type van begeleiding gevolgd - Steekproef van 4 personen



Werd een specifieke begeleiding voor vrouwen gevolgd? - Steekproef van 2 personen



Geen enkele vrouwelijke ondernemer heeft geprofiteerd van specifieke begeleiding voor vrouwelijke ondernemerschap. Één van deze vrouwen geeft aan dat ze niet op de hoogte was van dergelijke programma's.

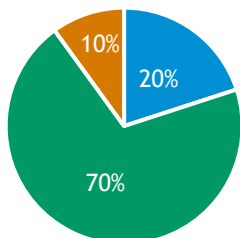
Nodige ondersteuning niet vervuld door een publieke begeleidingsdienst

- Aide aux démarches lors de la création, dépôt des comptes et déclaration fiscale
- Je ne sais pas
- Le besoin d'avoir accès aux activités adaptées à mon handicap pour pouvoir sortir de l'exclusion et pour ne pas déprimer face à ma maladie déjà lourde à porter.
- Spécificité de la cécité
- particularité TDAH //Dys
- le temps et surtout le manque d'informations
- Aucun dispositif en place, mon métier est soumis à une agrégation nationale, l'organisme lui-même étant sur BXL "IPI" et je suis seule soumise à mon handicap car personne ne le gère, et je devrais arrêter mon métier alors qu'il n'y a pas plus réglementaire que moi mais juste parce que je ne sais pas marcher, c'est toujours soumis à discussions (ndlr : la personne est agente immobilier et en chaise roulante. Elle ne dispose d'aucune aide publique pour exercer sa profession dans les conditions fixées par l'agrégation IPI)
- avoir une personne utilise LSFB
- Aucun incitant mis en place pour pousser les entreprises à prévoir des aménagements raisonnables
- Er is geen tussenkomst voor mijn woon-werkvervoer, aangezien ik geen voltijdse elektrische rolstoelgebruiker ben. Als ambulante actieve rolstoelgebruiker maak ik gebruik van (aangepaste) taxi's. De tussenkomst door de vdab van 15cent/km is veel te weinig. Kostprijs vervoer voor 3 halve dagen zou 1500€/maand zijn. Ik doe dus verlies door te gaan werken.

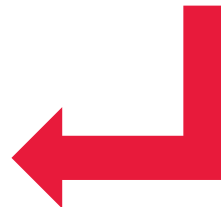


- Gebrek aan informatie
- Hulp bij de oprichting, indiening van rekening en belastingaangifte
- Behoeftte aan begeleiding aangepast aan de handicap (ADHD, Dyslexie, blindheid, slechthorenden en doven)
- Maatregelen die bedrijven aanmoedigen om redelijke aanpassingen te voorzien
- Speciale vermelding voor de terugbetaling van woon-werkverkeer: deze terugbetalingen zijn onder andere bedoeld voor mensen die fulltime gebruik maken van een elektrische rolstoel. Hierdoor kan iemand die geen fulltime rolstoel nodig heeft geen gebruik maken van deze financiële tussenkomst, wat het pendelen naar het werk duur maakt en dus de tewerkstelling remt.

Oorzaken van het niet voldoen aan deze behoeften - Steekproef van 10 personen

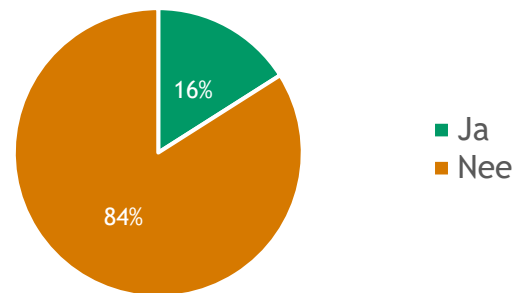


- U beschouwt dat de voorziening te complex is om te activeren
- U hebt geen kennis van een geschikte voorziening
- U komt niet in aanmerking



“Vindt u dat u voldoende geïnformeerd bent” x OPLEIDINGSNIVEAU

Aantal personen dat aangeeft voldoende geïnformeerd te zijn over de voorzieningen voor openbare begeleiding - Steekproef van 25 personen

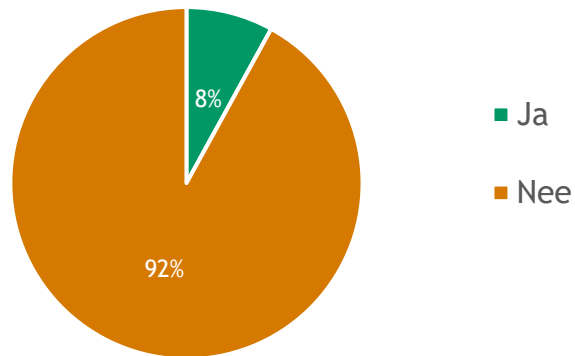


BEKENDHEID VAN DE OVERHEIDSVOORZIENINGEN	Master (of licentiaat)	Bachelor (of graduaat)	Algemeen secundair onderwijs	Andere	Algemeen totaal
Ja	12,00%	0,00%	0,00%	4,00%	16,00%
Nee	12,00%	40,00%	28,00%	4,00%	84,00%
Algemeen totaal	24,00%	40,00%	28,00%	8,00%	100%

Uit de gegevens in de tabel blijkt dat de meerderheid van de respondenten van mening is dat ze niet voldoende geïnformeerd zijn over de openbare maatregelen, wat aangeeft dat de informatie hen niet bereikt. Deze bevinding lijkt onafhankelijk te zijn van het opleidingsniveau van de individuen.

Bewustmaking over ondernemerschap

Bewustmaking over ondernemerschap in
het onderwijs - Steekproef van 25
personen



Onder de "Ja"-antwoorders:

- 50% woont in Wallonië; 50% in Brussel
- 50% heeft zijn handicap in de loop van zijn leven ontwikkeld; 50% leeft met een aangeboren handicap

- Het lijkt erop dat zowel de woonplaats als het moment waarop de handicap ontstaat geen invloed hebben op de bewustmaking over ondernemerschap in het onderwijs, onder de respondenten die 'Ja' hebben geantwoord.
- Bovendien suggereert de vaststelling dat 92% van de individuen niet gesensibiliseerd zijn, dat een sensibiliseringsactie voordelig zou kunnen zijn voor alle doelgroepen, ongeacht hun profiel of geografische situatie.

VERWACHTINGEN TEN AANZIEN VAN DE OVERHEIDSDIENST WAT BETREFT ONDERNEMERSCHAP

- Niets/niet van toepassing
- Opleiding (voor toekomstige projectleiders, toegang tot opleidingen met aangepaste schema's en begeleiding voor het opstart van het bedrijf)
- Duidelijkere en makkelijker vindbare of toegankelijke informatie
- Persoonlijke begeleiding: begeleiding die aansluit bij de specifieke behoeften van elke persoon met een handicap
- Administratieve en juridische ondersteuning
- Toegang tot financiering om een project te starten, rekening houdend met lage inkomens
- Toegang tot sectorspecifieke opleidingen betaald door de overheid (bijv. opleidingen in het buitenland vanwege de kwaliteit)
- Toegankelijkheid van locaties voor slechthorenden (gebarentaal tolken, beeldweergave, vereenvoudigde teksten, opgeleide trainers) en slechthorenden
- Behoeftte aan voorbeelden in de maatschappij
- Coaching, ondersteuning en opleiding specifiek gericht op mensen met een handicap

Bewustwording van ondernemerschap x Handicap x Opleidingsniveau x Gender

SENSIBILISATIE VOOR ONDERNEMERSCHAP TIJDENS HET SCHOOLTRAJECT?		Vrouw		Man	
Type handicap en opleidingsniveau		Ja	Nee	Ja	Nee
Ongeval (buiten het werk)		0,00%	4,00%	4,00%	4,00%
Motorisch		0,00%	4,00%	4,00%	4,00%
Master (of licentie)		0,00%	0,00%	4,00%	0,00%
Bachelor (of graduaat)		0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs		0,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Door het werk		0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Motorisch		0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Bachelor (of graduaat)		0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
In de loop van het leven		0,00%	20,00%	0,00%	12,00%
Auditief		0,00%	4,00%	0,00%	4,00%
Bachelor (of graduaat)		0,00%	4,00%	0,00%	4,00%
Intellectueel		0,00%	8,00%	0,00%	0,00%
Bachelor (of graduaat)		0,00%	8,00%	0,00%	0,00%
Motorisch		0,00%	8,00%	0,00%	0,00%
Master (of licentie)		0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs		0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Visueel		0,00%	0,00%	0,00%	8,00%
Master (of licentie)		0,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Andere		0,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Geboorte		4,00%	32,00%	0,00%	16,00%
Auditief		0,00%	12,00%	0,00%	0,00%
Master (of licentie)		0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Bachelor (of graduaat)		0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs		0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Intellectueel		0,00%	4,00%	0,00%	4,00%
Master (of licentie)		0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs		0,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Motorisch		4,00%	0,00%	0,00%	8,00%
Master (of licentie)		0,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Bachelor (of graduaat)		4,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Visueel		0,00%	16,00%	0,00%	4,00%
Bachelor (of graduaat)		0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs		0,00%	8,00%	0,00%	4,00%
Andere		0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Algemeen total		4,00%	60,00%	4,00%	32,00%

Uit de tabel blijkt dat de bewustwording van ondernemerschap vrijwel afwezig is, zonder merkbare verschillen op basis van gender, het moment van ontstaan van de handicap, het type handicap, of het opleidingsniveau.

Daarom blijft de vraag naar bewustwording van ondernemerschap relevant voor alle opleidingen, ongeacht wanneer de handicap zich heeft voorgedaan (bij de geboorte of later in het leven).

Opleiding in ondernemerschap x Handicap x Opleidingsniveau x Gender

OPLEIDING IN ONDERNEMERSCHAP GEVOLGD?	Vrouw		Man	
Type handicap en opleidingsniveau	Ja	Nee	Ja	Nee
Ongeval (buiten het werk)	0,00%	4,00%	0,00%	8,00%
Motorisch	0,00%	4,00%	0,00%	8,00%
Master (of licentie)	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Bachelor (of graduaat)	0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Door het werk	4,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Motorisch	4,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Bachelor (of graduaat)	4,00%	0,00%	0,00%	0,00%
In de loop van het leven	4,00%	16,00%	0,00%	12,00%
Auditief	0,00%	4,00%	0,00%	4,00%
Bachelor (of graduaat)	0,00%	4,00%	0,00%	4,00%
Intellectueel	4,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Bachelor (of graduaat)	4,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Motorisch	0,00%	8,00%	0,00%	0,00%
Master (of licentie)	0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs	0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Visueel	0,00%	0,00%	0,00%	8,00%
Master (of licentie)	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Andere	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Geboorte	4,00%	32,00%	0,00%	16,00%
Auditief	0,00%	12,00%	0,00%	0,00%
Master (of licentie)	0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Bachelor (of graduaat)	0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs	0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Intellectueel	0,00%	4,00%	0,00%	4,00%
Master (of licentie)	0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Motorisch	4,00%	0,00%	0,00%	8,00%
Master (of licentie)	0,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Bachelor (of graduaat)	4,00%	0,00%	0,00%	4,00%
Visueel	0,00%	16,00%	0,00%	4,00%
Bachelor (of graduaat)	0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Algemeen Hoger Secundair Onderwijs	0,00%	8,00%	0,00%	4,00%
Andere	0,00%	4,00%	0,00%	0,00%
Algemeen total	12,00%	52,00%	0,00%	36,00%

Uit de tabel is het opmerkelijk dat geen enkele man een opleiding in ondernemerschap heeft gevolgd. Bij de vrouwen heeft slechts 12,0% een dergelijke opleiding gevolgd, met een evenwichtige verdeling tussen vrouwen met een aangeboren handicap, een werkgerelateerde handicap of een handicap die later in het leven ontstaan is.

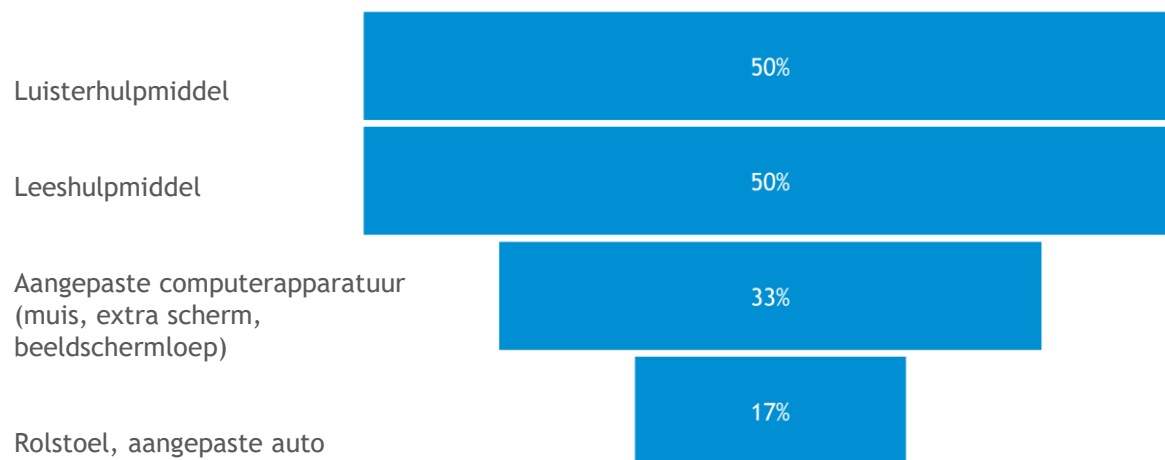
OPLEIDING GEVOLGD OVER ONDERNEMERSCHAP ONDER ONDERNEMERS	Vrouwelijke ondernemer		Mannelijke ondernemer	
Type handicap	Ja	Nee	Ja	Nee
Ongeval (buiten het werk)	0,00%	16,67%	0,00%	0,00%
Motorisch	0,00%	16,67%	0,00%	0,00%
Door het werk	16,67%	0,00%	0,00%	0,00%
Motorisch	16,67%	0,00%	0,00%	0,00%
In de loop van het leven	16,67%	0,00%	0,00%	16,67%
Auditief	0,00%	0,00%	0,00%	16,67%
Intellectueel	16,67%	0,00%	0,00%	0,00%
Geboorte	16,67%	16,67%	0,00%	0,00%
Motorisch	16,67%	0,00%	0,00%	0,00%
Visueel	0,00%	16,67%	0,00%	0,00%
Algemeen totaal	50,00%	33,33%	0,00%	16,67%

Uit de tabel blijkt dat onder de ondernemers alleen vrouwen een opleiding in ondernemerschap hebben gevolgd. Bovendien heeft slechts 50% van deze vrouwen een dergelijke opleiding gevolgd.

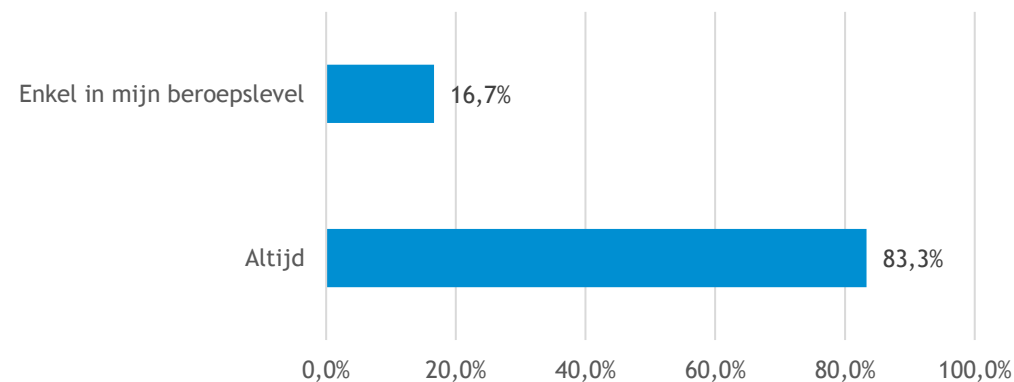
Technologische hulpmiddelen die de integratie vergemakkelijken

6 personen hebben technologische hulp ontvangen om hun integratie te vergemakkelijken. Van deze personen hebben 5 financiële hulp gekregen voor de aanschaf ervan.

Technologische hulpmiddelen aangevraagd
- Steekproef van 6 personen

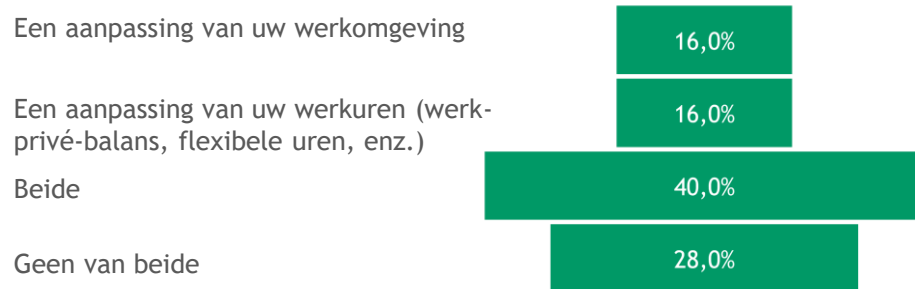


Gebruikskader van de technologie - Steekproef van 6 personen



Factoren die de werkgelegenheid beperken

Nodige aanpassingen voor het uitoefenen van een baan - Steekproef van 25 personen



Belangrijkste factoren die de uitoefening van een baan beperken - Steekproef van 25 personen



Ander :

- Vrees dat de handicap het moeilijk maakt om fit genoeg te zijn om te werken
- Het handicap brengt rechtstreekse kosten met zich mee voor de werkgever (bijv. aanpassingen aan de werkplek) terwijl hij of zij een persoon in dienst neemt die als minder productief wordt beschouwd. Dit voegt een extra moeilijkheid toe bij het zoeken naar werk.

% van mensen die deze beperkende factor hebben aangegeven

Factoren die de werkgelegenheid beperken x GENDER

FACTOREN DIE DE WERKGELEGENHEID BEPERKEN	%Vrouwen	%Mannen	Totaal (%)
Discriminatie (aanwerving, advies, kredietverkrijging, enz.)	50,0%	33,3%	44,0%
Werkuren en organisatie van het privé- en beroepsleven (o.a. gezinslast)	37,5%	22,2%	32,0%
Toegang tot de openbare diensten (complexiteit van de voorzieningen, gebrekkig begrip)	50,0%	0,0%	32,0%
Gebrek aan professioneel netwerk	25,0%	33,3%	28,0%
Openbare dienst niet aangepast aan de handicap (formaat)	31,3%	22,2%	28,0%
Administratieve last om te genieten van een begeleiding	25,0%	33,3%	28,0%
Uitgaven verbonden met de uitoefening van een beroep te hoog (kantoorinrichting, verplaatsingen, enz.)	37,5%	11,1%	28,0%
Onvolledige kennis van de voorzieningen voor openbare begeleiding	25,0%	11,1%	20,0%
Werkloosheidsval (bv. ongepaste degressiviteit van de tegemoetkomingen, risico op verlies van een sociaal voordeel)	25,0%	11,1%	20,0%
Toegang tot integratietechnologieën	25,0%	11,1%	20,0%
Gebrek aan een opleiding over ondernemerschap (management, enz.)	31,3%	0,0%	20,0%
Gebrek aan eerdere beroepservaring	25,0%	0,0%	16,0%
Onvoldoende startkapitaal	25,0%	0,0%	16,0%
Vertrouwen in eigen kunnen	12,5%	0,0%	8,0%
Onvolledige kennis van publieke steunvoorzieningen	6,3%	0,0%	4,0%
Te invaliderende ziekte	0,0%	11,1%	4,0%
Niet van toepassing	6,3%	11,1%	8,0%
Ander	12,5%	0,0%	8,0%

Opmerking:

Elke persoon kon meerdere factoren selecteren die de uitoefening van een baan beperken. Zo blijkt dat 50% van de vrouwen en 33,3% van de mannen zich gediscrimineerd voelen. Samen vertegenwoordigen deze personen 44% van de streekproef.

Bovendien, 4 vrouwen op 17 (= 24%) vinden dat deze moeilijkheden worden veroorzaakt door hun gender.

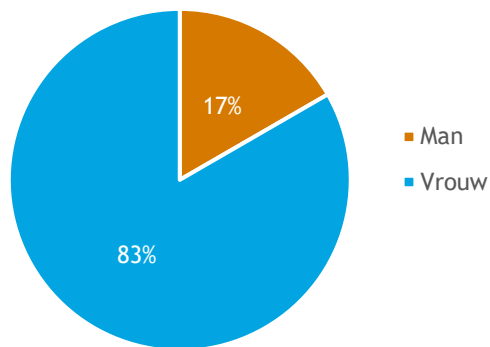
Opmerkingen :

- « Moeilijkheden om de werk- en mentale last door de handicap te combineren met de taken in het huishouden en het gezinsleven. Het lijkt onmogelijk om nog een extra last toe te voegen door te werken ».
- « Mannen halen meer voordeel uit. Ondersteuning ».
- « Bij selectieprocedures worden vragen gesteld die gericht zijn op mijn gender (verwacht u een zwangerschap in de komende jaren?), seksistische opmerkingen op de werkplek, toewijzing van taken die als eenvoudiger, minder intellectueel en 'vrouwelijk' worden beschouwd ».
- « De mentale last ligt vaak bij vrouwen, vooral als ze moeder zijn. Ik denk dat mijn vermoeidheid als gevolg van mijn handicap wordt verergerd door alle logistiek en energie die ik moet steken in mijn jonge kind. Werkende vrouwen worden gediscrimineerd op de arbeidsmarkt vanwege moederschap, en dit geldt des te meer voor vrouwen met een handicap ».

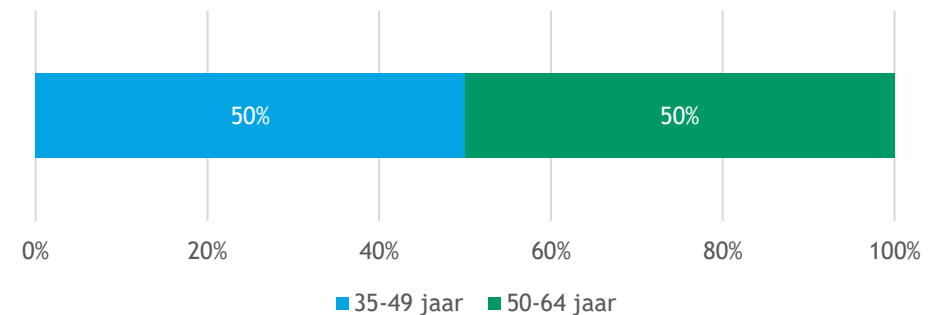
Profiel van de ondernemers

Profiel

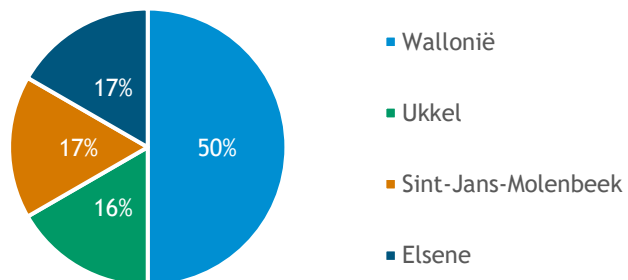
Gender van ondernemers -
Steekproef van 6 personen



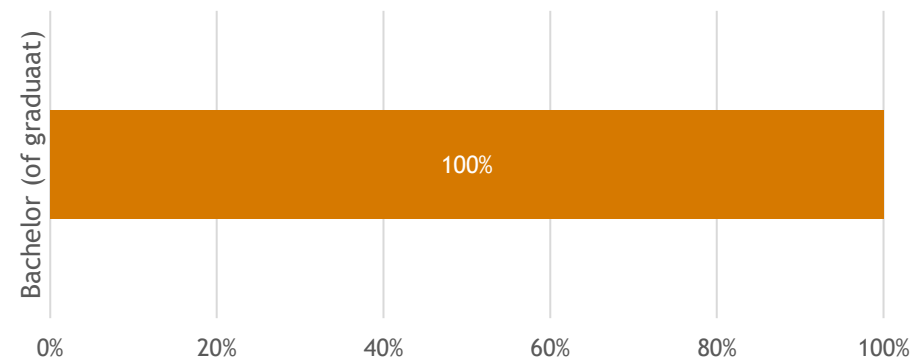
Leeftijd van ondernemers - Steekproef van
6 personen



Woonplaats van ondernemers -
Steekproef van 6 personen

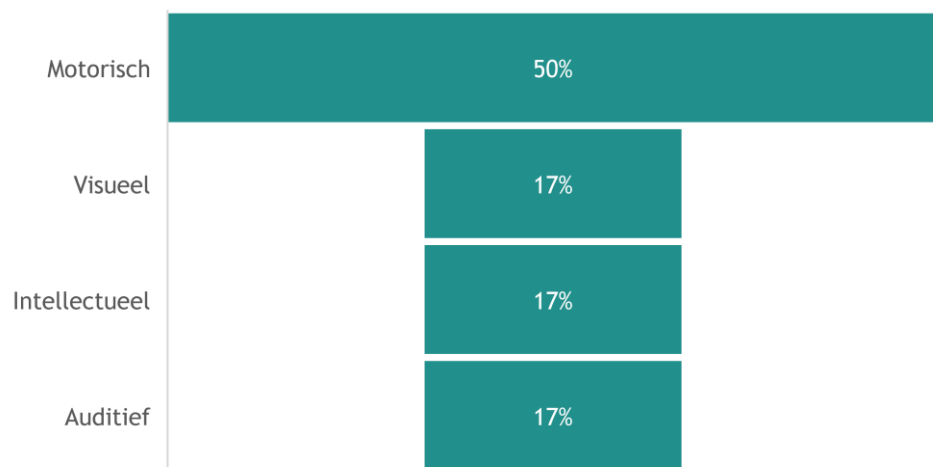


Opleidingsniveau van ondernemers -
Steekproef van 6 personen

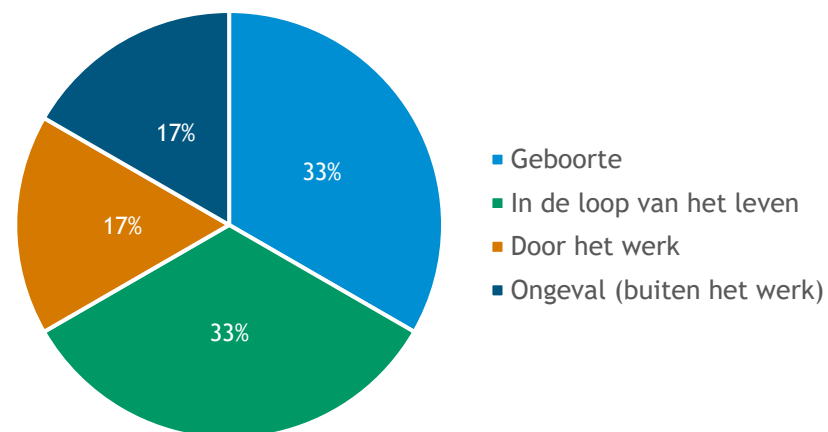


Handicap van ondernemers

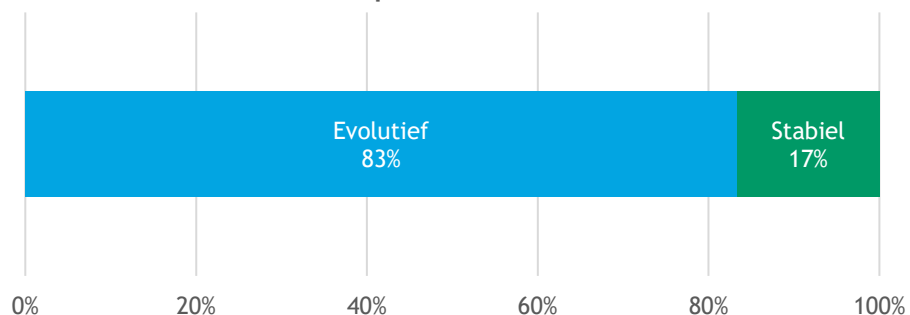
Type handicap van ondernemers - Steekproef van 6 personen



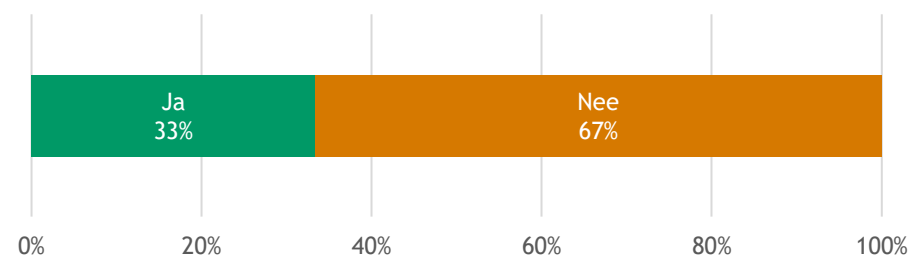
Verschijsing van de handicap - Steekproef van personen



Evolutie van de handicap - Steekproef van 6 personen



Officiële erkenning van de handicap (door de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid of de Dienst PHARE) - Steekproef van 6 personen



Vestigingsplaats van het bedrijf

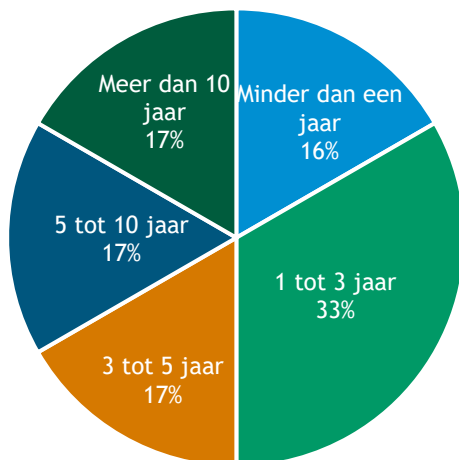
Gender	Woonplaats van de persoon	Vestigingsplaats van het bedrijf	Is de werkplaats ook de woonplaats?	Activiteitssector	Aantal werknemers
Man	Sint-Jans-Molenbeek	Sint-Jans-Molenbeek	Ja	62 - Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwante activiteiten	Geen
Vrouw	Wallonië	Wallonië	Ja	90 - Creatieve activiteiten, kunst en amusement	Geen
Vrouw	Ukkel	Stad Brussel	Ja	90 - Creatieve activiteiten, kunst en amusement	Geen
Vrouw	Elsene	Stad Brussel	Nee	86 - Menselijke gezondheidszorg	Geen
Vrouw	Wallonië	Vlaanderen	Nee	45 - Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	2 tot 5
Vrouw	Wallonië	Wallonië	Nee	68 - Exploitatie van en handel in onroerend goed	2 tot 5

50% van de ondernemers hebben hun bedrijf in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gevestigd.

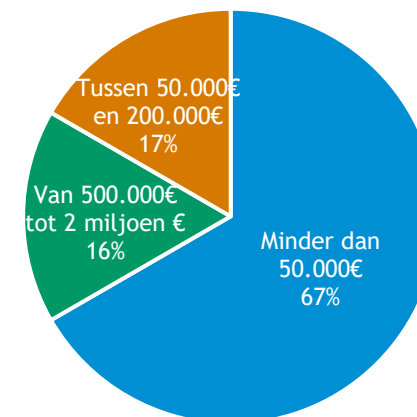
Bedrijfsgegevens

Gender	Activiteitssector	Aantal werknemers	Bedrijfsleeftijd	Omzet van de laatste jaarrekening	Zijn de inkomsten voldoende?
Man	62 - Ontwerpen en programmeren van computerprogramma's, computerconsultancy-activiteiten en aanverwante activiteiten	Geen	1 tot 3 jaar	Minder dan 50.000€	Nee, aanvullende inkomsten zijn nodig
Vrouw	90 - Creatieve activiteiten, kunst en amusement	Geen	3 tot 5 jaar	Minder dan 50.000€	Nee, aanvullende inkomsten zijn nodig
Vrouw	90 - Creatieve activiteiten, kunst en amusement	Geen	Minder dan een jaar	Minder dan 50.000€	Nee, aanvullende inkomsten zijn nodig
Vrouw	86 - Menselijke gezondheidszorg	Geen	Meer dan 10 jaar	Van 500.000€ tot 2 miljoen €	Ja
Vrouw	45 - Groot- en detailhandel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen en motorfietsen	2 tot 5	1 tot 3 jaar	Minder dan 50.000€	Nee, aanvullende inkomsten zijn nodig
Vrouw	68 - Exploitatie van en handel in onroerend goed	2 tot 5	5 tot 10 jaar	Tussen 50.000€ en 200.000€	Nee, aanvullende inkomsten zijn nodig

Bedrijfsleeftijd - Steekproef van 6 personen

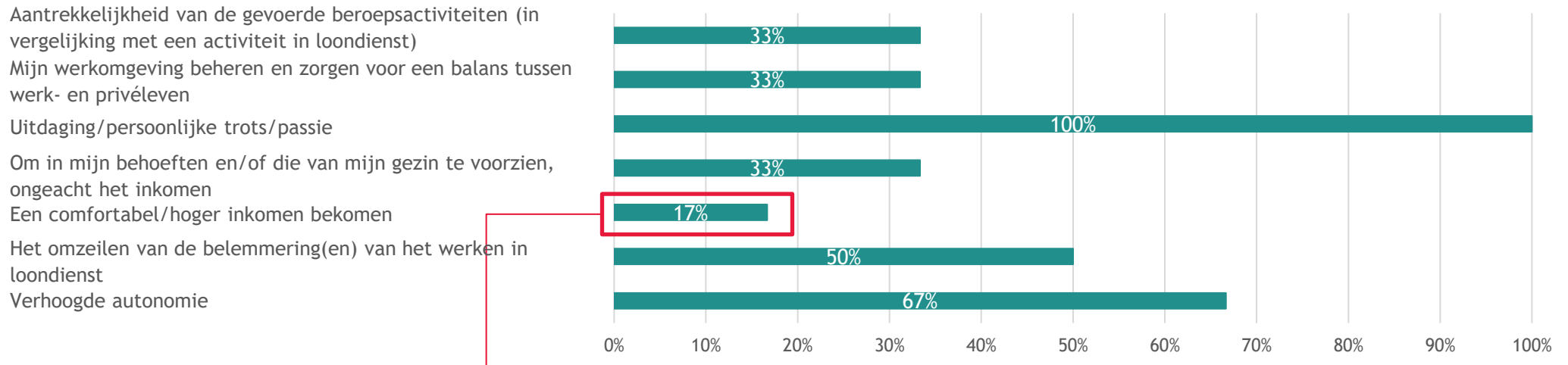


Omzet bij de laatste jaarrekening - Steekproef van 6 personen

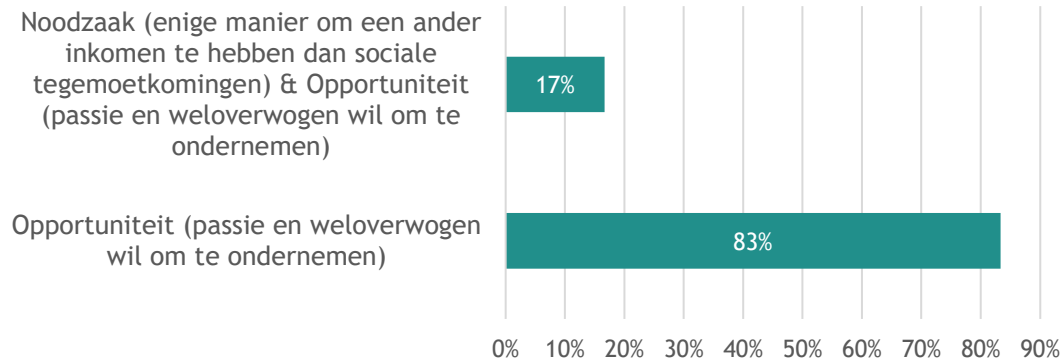


Ervaring met ondernemerschap (1)

Motivaties om te ondernemen - Streekproef van 6 personen



Begin van de ondernemerservaring - Steekproef van 6 personen



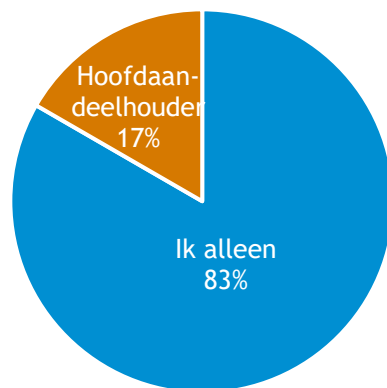
Een comfortabel/hoger inkomen bekomen

Ten opzichte van een situatie van inactiviteit waarbij het enige inkomen een overheidstegemoetkoming is
Minder afhankelijk zijn van de Staat en daardoor een zekerder inkomen verwerven

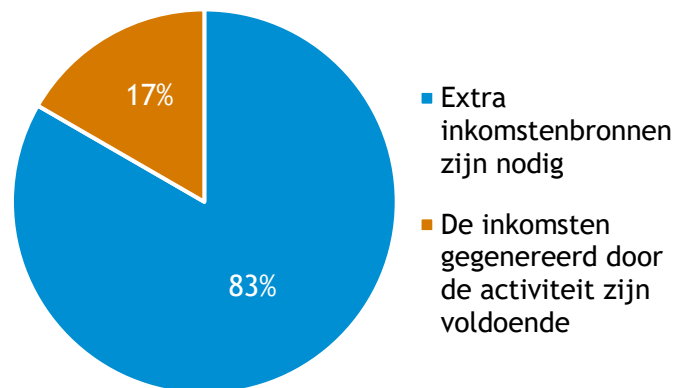
Ondernemerservaring (2)

Begin van de ondernemerservaring	Kapitaalconcentratie	Eerdere ondernemerservaring	Zijn de gegenereerde inkomsten voldoende?	Wat voor vorm heeft uw zelfstandige activiteit?
Opportuniteit	Ik alleen	Nee	Nee, er zijn extra inkomstenbronnen nodig	Deeltijds in hoofdberoep
Opportuniteit	Ik alleen	Nee	Nee, er zijn extra inkomstenbronnen nodig	In bijberoep, naast een baan in loondienst
Noodzaak & Opportuniteit	Ik alleen	Ja	Nee, er zijn extra inkomstenbronnen nodig	In bijberoep, naast een baan in loondienst
Opportuniteit	Hoofdaandeelhouder	Nee	Ja	Deeltijds in hoofdberoep
Opportuniteit	Ik alleen	Nee	Nee, er zijn extra inkomstenbronnen nodig	Deeltijds in hoofdberoep
Opportuniteit	Ik alleen	Ja	Nee, er zijn extra inkomstenbronnen nodig	In bijberoep, naast een baan in loondienst

Kapitaalconcentratie
- Steekproef van 6 personen



Inkomsten gegenereerd door het ondernemerschap
- Steekproef van 6 personen



Vorm van het ondernemerschap
- Steekproef van 6 personen

