



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de toegepaste economische
wetenschappen

Masterthesis

De werkervaringen van ondernemers met een handicap: een verkennend onderzoek

Simon Bertels

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen,
afstudeerrichting beleidsmanagement

PROMOTOR :

dr. Eline JAMMAERS



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be
Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2017
2018



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de toegepaste economische
wetenschappen

Masterthesis

De werkervaringen van ondernemers met een handicap: een verkennend onderzoek

Simon Bertels

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de toegepaste economische wetenschappen,
afstudeerrichting beleidsmanagement

PROMOTOR :

dr. Eline JAMMAERS

Woord vooraf

Deze masterproef dient als sluitstuk van mijn masteropleiding in de Toegepaste Economische Wetenschappen met afstudeerrichting Beleidsmanagement aan de Universiteit Hasselt. Ik heb als onderwerp gekozen voor 'ondernemerschap bij personen met een handicap'. Dit thema wordt vandaag de dag steeds meer relevant omdat het veel voordelen kan bieden. Toch wordt er naar mijn mening nog te weinig aandacht aan besteedt. Dit onderzoek heb ik natuurlijk niet alleen kunnen verwezenlijken. Daarom wil ik via deze weg ook enkele mensen bedanken.

In de eerste plaats wil ik mijn promotor dr. Eline Jammears bedanken voor het aanreiken van dit onderwerp. Ook de tips, feedback en het aanreiken van extra respondenten voor de interviews waren zeer hulpvol. Zonder haar was deze masterproef natuurlijk niet wat ze nu is. Daarnaast wil ik natuurlijk ook de respondenten bedanken voor hun tijd en antwoorden. Door hen heb ik een beter inzicht kunnen verwerven in de ervaringen van ondernemers met een handicap. Dit was een zeer leerrijke ervaring die zeker van pas zal komen in mijn verdere loopbaan.

Simon Bertels
Augustus, 2018

Samenvatting

De werkzaamheidsgraad van personen met een handicap in Vlaanderen is met 43,1 % beduidend lager dan de totale werkzaamheidsgraad van Vlaanderen. De Vlaamse overheid heeft al verschillende beleidsmaatregelen in het leven geroepen om hier iets aan te veranderen. Deze maatregelen zijn echter meestal gericht op de jobs in loondienst en het financieel incentivieren ervan. Zelfstandig ondernemen biedt voor personen met een beperking nochtans heel wat voordelen zoals flexibiliteit, autonomie of een werkomgeving op maat. Om een beter inzicht te krijgen in de aanpassingen die de overheid moet doen om het ondernemerschap aan te moedigen, is het van belang dat we meer te weten komen over de motieven en ervaringen van ondernemers met een beperking. Dit doen we aan de hand van een verkennend onderzoek dat opgedeeld is in een literatuurstudie en een empirisch onderzoek. In de literatuurstudie worden hierbij vier relevante thema's onderzocht.

Eerst wordt er gekeken naar de barrières die ondernemers met een beperking ervaren. Hierbij denken we aan een gebrek aan toegang tot startkapitaal, verlies van inkomen, gebrek aan relevante ondernemingskennis en -vaardigheden, gebrek aan vertrouwen en ambitie, consumentendiscriminatie en vooroordelen en gebrek aan advies en steun.

Als tweede wordt er gekeken naar de drijfveren om te ondernemen als persoon met een beperking. Hierbij wordt er onderscheid gemaakt tussen push- en pull-factoren. Push-factoren zijn negatieve zaken op de gewone arbeidsmarkt zoals discriminatie, slechte werkervaringen en werkloosheid, die ervoor zorgen dat personen met een beperking in het ondernemerschap worden geduwd. Pull-factoren zijn de positieve aantrekkingskrachten van het ondernemerschap. Hierbij worden flexibiliteit en autonomie vaak aangehaald in de literatuur. Ook het feit dat men kan deelnemen aan de gewone economie en dat men eigenwaarde kan opbouwen, zijn voordelen van het ondernemerschap. Daarnaast zijn ook de financiële onafhankelijkheid en werk dat past bij capaciteiten of interesses een voordeel van het ondernemerschap. Vaak ligt het ook gewoon in de aard van een persoon met een handicap om ondernemer te worden. Het zit als het ware in hun 'DNA'. Wat dicht aanleunt bij dit 'DNA' zijn de unieke talenten of capaciteiten die in de literatuur worden toegewezen aan ondernemers met een beperking. Ze hebben vaak een goede werkdiscipline en zien problemen eerder als een uitdaging.

Als derde wordt er gekeken naar de balans tussen werk en privé bij ondernemers met een handicap. Door ondernemer te worden kan men het werk en het leven buiten het werk beter indelen. Het vermogen om de uren die je werkt zelf te kiezen of om op korte termijn een flexibel schema te maken heeft voor veel personen met een beperking het leven makkelijker en leuker gemaakt. Mensen met een goede balans tussen werk en privé hebben minder stress, zijn minder vaak ziek en hebben meer zin om te werken tot aan hun pensioen. Toch moet er ook rekening mee gehouden worden dat ondernemerschap werkstress, lange werkdagen en risico met zich meebrengt. Dit mag men niet vergeten.

Als laatste kijken we naar de beleidsmaatregelen die het ondernemerschap aanmoedigen bij personen met een beperking die voorhanden zijn in de literatuur. De volgende zaken komen hierbij aan bod: bewustwording vergroten over de haalbaarheid van ondernemerschap; ontwikkelen van ondernemersvaardigheden; ondersteuning van de ontwikkeling, verwerving en het gebruik van ondersteunende technologieën; toegang tot passende financiële ondersteuning; verbeteren van

internet- en IT-toegankelijkheid; meer dienstverlening; meer marktkansen bieden; ondersteuning tijdens loopbaan en consumentendiscriminatie uit de wereld helpen.

Om de theorieën en aspecten uit de literatuur verder aan te vullen en te onderbouwen, of om ze eventueel tegen te spreken, werd er in het empirisch deel kwalitatieve data verzameld aan de hand van 11 semigestructureerde diepte-interviews. Deze interviews werden getranscribeerd en geanalyseerd om zo quotes te kunnen gebruiken die duidelijkheid scheppen over de gedachten en ervaringen van de respondenten. Deze respondenten werden gezocht door het aanschrijven van allerhande organisaties voor personen met een beperking zoals de 'MS-liga' of 'G-sport Vlaanderen' en werkgeversorganisaties zoals Voka en Unizo. Via snowball sampling, waarbij de reeds geïnterviewde personen werden gevraagd of zij nog kennissen hadden die tot dezelfde doelgroep behoorden, werden nog andere respondenten gezocht.

De resultaten uit het empirisch onderdeel komen deels overeen met de literatuur maar er kwamen ook andere inzichten naar boven. Als eerste worden de moeilijkheden besproken die ondernemers met een handicap ervaren. Hierbij zijn vooral het financiële, meer specifiek het verlies van uitkeringen, en een gebrek aan informatie belangrijke thema's. Ook de problemen omtrent de ondersteuningspremies zoals de Vlaamse Ondersteuningspremie en het Persoonlijk Assistentiebudget komen aan bod. Hierbij vormen vooral de lage tegemoetkomingen en de lange procedures een probleem. Daarnaast zijn ook netwerken en discriminatie problemen waar ondernemers met een beperking mee te maken krijgen. Voor sommigen personen met een beperking brengt het ondernemerschap ook heel wat fysieke moeilijkheden met zich mee. Ook een gebrek aan ondersteuning kan voor problemen zorgen voor ondernemers met een beperking.

Natuurlijk zijn er ook voordelen verbonden aan het ondernemerschap bij personen met een beperking. Hierbij wordt ook weer een onderscheid gemaakt tussen push- en pull-factoren. Bij de push-factoren zorgen vooral discriminatie en fysieke moeilijkheden voor problemen op de arbeidsmarkt. Bij de pull-factoren wordt vooral flexibiliteit aangehaald door de respondenten. Ook autonomie, financiële onafhankelijkheid en een betere communicatie zijn drijfveren die worden aangehaald om in het ondernemerschap te stappen.

Met betrekking tot de unieke talenten of capaciteiten worden vooral zaken aangehaald als doorzettingsvermogen, relativiseringsvermogen en meer draagkracht.

Over de balans tussen werk en privé is er enige onenigheid bij de respondenten. Een aantal zien de balans positief evolueren door ondernemer te worden, andere vinden dan weer dat je als ondernemer de werk-privé balans even moet vergeten en dat je moet focussen op het bedrijf.

Om de problemen en barrières te verhelpen, zijn er toch enkele aanbevelingen die uit deze masterproef naar voren komen. Een eerste aanbeveling is die voor het probleem rond de uitkeringen. Er is nood aan een flexibel systeem dat er voor zorgt dat een persoon met een beperking niet wordt ontmoedigt om ondernemer te worden door een te snel wijzigende uitkering. Ook is er nood aan meer en betere informatie over de ondersteuningspremies. Dit kan door duidelijkere websites of brochures. Een derde aanbeveling heeft betrekking op de netwerkproblemen. Organisaties zoals Unizo of Voka moeten ervoor zorgen dat deze toegankelijk zijn. Sensibiliseren kan er dan weer voor zorgen dat discriminatie de wereld wordt uitgeholpen. Ook bewustmaking bij ondernemers met een beperking zelf is noodzakelijk.

Inhoudsopgave

Woord vooraf	1
Samenvatting.....	3
Inhoudsopgave.....	5
Lijst van tabellen en figuren	7
Probleemstelling	9
Literatuurstudie	13
1 De barrières bij ondernemerschap bij mensen met een beperking.....	15
1.1 Geen toegang tot startkapitaal	15
1.2 Verlies van inkomen	16
1.3 Gebrek aan relevante ondernemingskennis en -vaardigheden	16
1.4 Gebrek aan vertrouwen en ambitie	16
1.5 Consumentendiscriminatie en vooroordelen	17
1.6 Gebrek aan advies en steun	17
2 Drijfveren om te ondernemen als persoon met een beperking	19
2.1 Push-factoren voor ondernemers met een beperking	19
2.2 Pull-factoren voor ondernemers met een beperking	20
3 De balans tussen werk en privé bij zelfstandige ondernemers met een beperking	25
3.1 Personen met een beperking	25
3.2 Vrouwelijke onderneemsters en hun werk-privé balans	26
4 Beleidsmaatregelen die het ondernemerschap aanmoedigen bij personen met een beperking.....	29
4.1 Bewustwording vergroten over de haalbaarheid van ondernemerschap	29
4.2 Ontwikkel ondernemersvaardigheden	30
4.3 Ondersteuning van de ontwikkeling, verwerving en het gebruik van ondersteunende technologieën	31
4.4 Toegang tot passende financiële ondersteuning	31
4.5 Verbeteren van internet- en IT-toegankelijkheid.....	32
4.6 Meer dienstverlening	32
4.7 Meer marktkansen bieden	32
4.8 Ondersteuning tijdens de loopbaan	32
4.9 Consumentendiscriminatie uit de wereld helpen	32
Methode	35
Resultaten van het empirisch onderzoek	39
5 Barrières/moeilijkheden die ondernemers met een beperking ervaren bij het opstarten en beheren van hun onderneming	41
5.1 Financieel.....	41
5.2 Gebrek aan informatie	43
5.3 Ondersteuningspremies	44
5.4 Netwerken	46
5.5 Discriminatie	47
5.6 Fysieke moeilijkheden	48

5.7	Gebrek aan ondersteuning	48
5.8	Ontoegankelijkheid	48
6	Drijfveren/voordelen van ondernemerschap bij personen met een beperking	51
6.1	Push-factoren	51
6.1.1	Discriminatie op de arbeidsmarkt	51
6.1.2	Fysieke moeilijkheden op de arbeidsmarkt.....	52
6.2	Pull-factoren.....	53
6.2.1	Flexibiliteit	53
6.2.2	Autonomie	54
6.2.3	Negatief beeld veranderen en opkomen als rolmodel	55
6.2.4	DNA / ouders zijn zelfstandige	55
6.2.5	Financiële onafhankelijkheid en gebrek aan uitkeringen	56
6.2.6	Werk dat past bij capaciteiten, interesses of passie en daarmee anderen helpen	56
6.2.7	Communicatie	57
7	Unieke talenten of capaciteiten bij ondernemers met een beperking	59
8	De balans tussen werk en privé bij zelfstandige ondernemers met een beperking	61
	Conclusie en aanbevelingen voor de overheid	63
	Limieten en beperkingen van het onderzoek	67
	Bibliografie.....	69
	Bijlagen	73
	Bijlage 1: Lijst met maatregelen in Europa	73
	Bijlage 2: Interviewleidraad	77

Lijst van tabellen en figuren

Figuur 1 Werkzaamheidsgraden van arbeidsgehandicapten

Figuur 2 Werk-privé balans bij werknemers en zelfstandige ondernemers

Tabel 1 De barrières bij ondernemerschap bij mensen met een beperking

Tabel 2 Drijfveren om te ondernemen als persoon met een beperking

Tabel 3 Overzicht van de respondenten

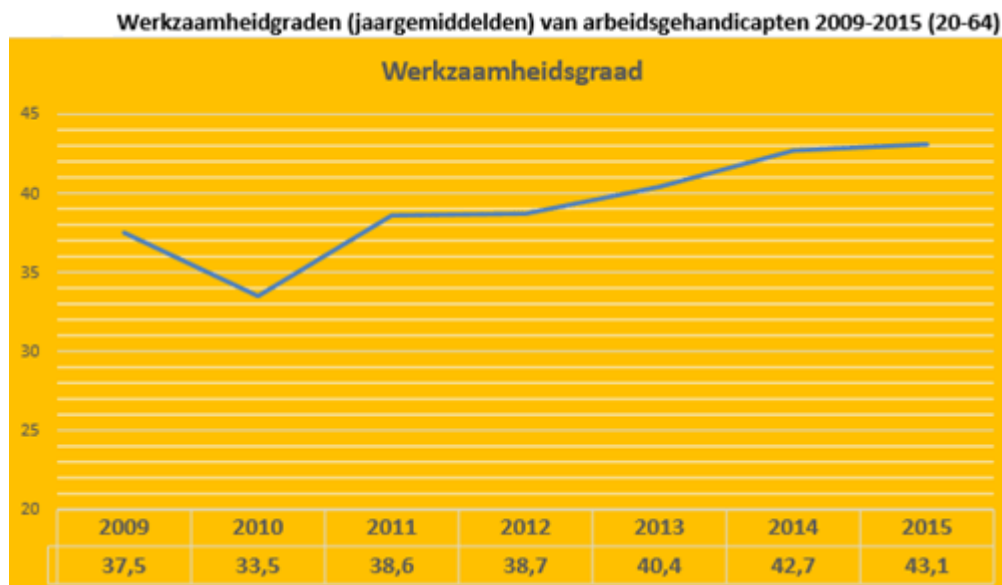
Probleemstelling

Beperkingen hebben een impact op een grote groep mensen in Europa. Er wordt geschat dat ruim 16% van de werkende bevolking in de Europese Unie te maken heeft met enige vorm van tijdelijke of permanente beperking. Het is erg aannemelijk dat dit cijfer zal blijven stijgen omwille van de toenemende verzorgingsmogelijkheden voor personen met een beperking. Deze beperkingen zijn extreem divers en kunnen gaan van niet-zichtbare aandoeningen tot het zitten in een rolstoel. Al deze verschillende beperkingen hebben elk een effect op een brede waaier van socio-economische factoren, waaronder ook de participatie op de arbeidsmarkt. Mensen met een beperking worden echter constant geconfronteerd met sociale en fysieke barrières om te kunnen toetreden tot deze arbeidsmarkt, wat leidt tot een lage werkzaamheidsgraad en lage lonen (OECD, 2014). Het opstellen van 'Het Verdrag inzake de Rechten van Personen met een Handicap', meer bepaald artikel 27, was een stap in de goede richting om werk te garanderen en personen met een beperking te ondersteunen.

Ook de Vlaamse overheid heeft in de gaten dat er iets moet veranderen en heeft daarom al heel wat beleidsmaatregelen in het leven geroepen om de werkzaamheidsgraad van personen met een beperking te doen stijgen. In 2015 was de arbeidsdeelname van personen met een beperking 43,1%, terwijl dit in 2009 slechts 37,5% was. Als we dit vergelijken met de totale werkzaamheidsgraad in Vlaanderen van 71,9%, zien we toch nog steeds een te grote kloof (Samoy, 2016). De focus van deze beleidsmaatregelen ligt nog dikwijls op de jobs in loondienst en het financieel incentiviseren hiervan. Zo zijn er heel wat verschillende premies voor bedrijven en organisaties om personen met een beperking aan te nemen.

Toch draagt zelfstandige arbeid ook bij tot de integratie van personen met een beperking op de arbeidsmarkt. Kwalitatief zelfstandig ondernemerschap biedt heel wat troeven. Ten eerste biedt het heel wat mogelijkheden voor de ondernemers zelf: een inkomen, kans op participatie, mobiliteit, ontwikkeling en zichtbaarheid.

Daarnaast zijn autonomie, flexibiliteit en controle belangrijke drijfveren om zelfstandig te worden. (Veen, Koster, & Groote, 2010) Er is ook de mogelijkheid om werk en een werkomgeving op maat, en vaak dicht bij huis, te creëren. Ook voor de Vlaamse socio-economische maatschappij zijn er verschillende voordelen zoals verhoging van de werkzaamheidsgraad, verbetering van de economische prestaties, een positieve beeldvorming, sociale inclusie en kansen tot innovatie.



Figuur 1 Werkzaamheidsgraden van arbeidsgehandicapten. Bron: FOD Economie

Ondanks enkele lovenswaardige initiatieven door de VDAB, SYNTRA en andere om het ondernemerschap te doen aanwakken, is het Belgische systeem echter niet optimaal opgesteld om dit ondernemerschap bij personen met een beperking aan te moedigen. Op de website van de VDAB, vinden we slechts drie maatregelen terug: Bijstand van een tolk Vlaamse gebarentaal, tegemoetkoming voor arbeidsgereedschap, -kleding en arbeidspostaanpassingen en als derde een Vlaamse ondersteuningspremie. Deze maatregelen zijn al een goed begin om het ondernemerschap bij personen met een handicap aan te wakken. Verder onderzoek moet uitwijzen of dit effectief voldoende is om tegemoet te komen aan de noden en wensen van de ondernemers.

Om een beter inzicht te krijgen in de aanpassingen die de overheid moet doen om het ondernemerschap aan te moedigen, is het van belang dat we meer te weten komen over de motieven en ervaringen van ondernemers met een beperking. Waarom hebben zij de stap gezet om te ondernemen en waarom hebben ze getwijfeld om dit niet te doen? In de bestaande literatuur is nog maar weinig diepgaand onderzoek verricht omtrent dit onderwerp. Daarom is deze masterproef de ideale mogelijkheid om de motieven, barrières en hindernissen die ondernemers met een beperking ervaren, te onderzoeken en zo een juist beleidsplan te kunnen uitstippelen.

Een belangrijke factor waar zeker rekening mee moet gehouden worden bij het onderzoeken van de motieven en barrières om te ondernemen, is de balans tussen werk en privé. Net zoals hun collega's zonder beperking hebben personen met een beperking ook vrije tijd om te besteden aan hun familie, vrienden of hobby's. Bij hen komt er echter nog veel meer kijken. Ze ervaren bijvoorbeeld veel meer stressvolle situaties bij het managen van hun gezondheid, sociale interacties en verplaatsingen (Cook & Shinew, 2014). Ook ervaren personen met een beperking unieke job stressoren. Het gaat hier dan om de moeilijkheid om een verandering in functioneren te accepteren, minder steun van collega's en het hebben van zorgen om een mogelijke achteruitgang van de gezondheid (Gignac, Sutton, & Badley, 2007). Voor personen met een beperking kan vrije tijd en een goede balans tussen werk en privé dus een significante rol spelen om beter te kunnen omgaan met hun beperking. Toch kan de balans tussen werk en privé van ondernemers problematischer zijn

dan bij werknemers in dienstverband. Het brengt meer werkstress, langere dagen en meer risico met zich mee.

We kunnen dit vergelijken met een andere sociaal-culturele groep die gelijkaardige problemen op de arbeidsmarkt heeft, namelijk vrouwen. Zij moeten hun werk vaak combineren met de zorg voor hun gezin. Ze hebben net als mensen met een beperking behoefte aan flexibiliteit en controle in hun werktijden. Ook de sociale barrières op de arbeidsmarkt zijn niet onbekend voor vrouwen. Net als bij personen met een beperking worden aan vrouwen vaak stereotiepe karakteristieken toegeschreven over hoe ze functioneren op hun werk. Een oplossing om aan deze achtergestelde positie te ontsnappen, is het zelfstandig ondernemen. Wereldwijd starten steeds meer vrouwen hun eigen onderneming. En aangezien veel van de problemen op de arbeidsmarkt van vrouwen en van mensen met een beperking analoog zijn, is het aannemelijk dat ook de oplossingen dat zijn. Een vraag die we in het kader van deze masterproef onszelf dus moeten stellen is of het zelfstandig ondernemen ook een geschikte oplossing is om de werk-privé balans van een persoon met een beperking te verbeteren (Veen et al., 2010).

Om verder te kunnen werken binnen deze masterproef is het belangrijk om duidelijk aan te geven wat we precies verstaan onder een beperking of handicap. Er is hier echter geen eenduidig antwoord op. In de literatuur wordt er een onderscheid gemaakt tussen twee contrasterende concepten: het medische model en het sociale model. Het medische model behandelt een beperking als een karakteristiek van een persoon waarbij zijn restricties enkel te wijten zijn aan de fysieke mogelijkheden. Het sociaal model daarentegen gaat ervan uit dat personen met gezondheidsschade niet beperkt zijn door deze schade, maar door de sociale attitude, instituties en omgevingsbarrières (Shakespeare, 2006). De maatschappij gaat op een bepaalde manier met mensen met een beperking om, zodat deze beperking voor hen een echte handicap wordt. Dit vinden we dus ook terug op de arbeidsmarkt en de werkplek. Personen met een beperking kunnen bijvoorbeeld op sommige plaatsen gezien worden als 'niet op hun plaats'. Dit wil zeggen dat ze niet overeenkomen met de verwachtingen van een andere persoon (Cresswell, 2004). Een voorbeeld hiervan is dat men niet vaak verwacht dat iemand in een rolstoel achter de receptie van een fitnesscentrum zit.

Ook bij andere, niet-zichtbare functies speelt een handicap een belangrijke rol. Werkgevers beoordelen hun werknemers vaak op wat ze niet kunnen (hun beperkingen) in plaats van op wat ze wel goed kunnen (hun talenten). Op deze manier discrimineren ze onbewust op basis van hun eigen verwachtingen van wat werknemers wel en niet zouden moeten kunnen.

We moeten dus een onderscheid maken tussen gezondheidsschade, of de beperking (in het Engels 'impairment', bijvoorbeeld het zitten in een rolstoel) en handicap (in het Engels 'disability', bijvoorbeeld sociale uitsluiting). Deze onderscheiden zijn belangrijk omdat ze de definitie van een beperking en handicap beïnvloeden. Dit zien we ook terug in de definitie van handicap door de Wereldgezondheidsorganisatie. Zij definiëren het als een overkoepelende term voor 3 factoren: gezondheidsschade, activiteitbeperking en participatiereductie (WHO, 2002).

- Onder gezondheidsschade verstaan we elke fysieke, mentale en intellectuele stoornis
- Onder activiteitbeperking verstaan we de moeilijkheden die men ervaart om een bepaalde taak of handeling uit te voeren.
- Onder participatiereductie verstaan we de moeilijkheden die men ervaart bij het participeren in een levenssituatie.

Naarmate deze verschillende factoren variëren op vlak van bijvoorbeeld type, ernst of duur, ervaart men een andere beperking. Een onderzoek uit het Verenigd Koninkrijk stelt ook dat het hebben van een beperking in de meeste gevallen een tijdelijk fenomeen is. Slechts 27% van de ondervraagde personen met een beperking gaf aan dat ze zeven opeenvolgende jaren door hun handicap beïnvloed werden. De begindatum van deze handicap kan ook voor elke persoon verschillen (Burchardt, 2000). Sommigen worden geboren met een beperking terwijl andere hun handicap verkrijgen door een ongeval, ziekte of ouderdom. Hetzelfde onderzoek uit het VK eerder vermeld, geeft aan dat 11% van de volwassen personen met een beperking hiermee geboren is, 12% dit verkregen heeft in zijn kindertijd en 75% dit verkregen heeft tijdens zijn leven als volwassene. We kunnen dus concluderen dat geen twee beperkingen, en dus ook de ervaringen die hier mee gepaard gaan, exact hetzelfde zijn.

Literatuurstudie

In deze literatuurstudie worden vier relevante thema's onderzocht. Eerst wordt er gekeken naar de barrières die in de bestaande literatuur rond ondernemers met een beperking worden aangehaald. Vervolgens wordt er onderzocht welke drijfveren ondernemers met een beperking hebben om te gaan ondernemen, daarbij kijken we zowel naar positieve 'pull'-factoren als naar negatieve 'push'-factoren. Als derde thema wordt er gekeken naar de literatuur rond werk-privé balans, aangezien dit een belangrijke drijfveer blijkt te zijn om zelfstandig te gaan ondernemen bij mensen met een beperking. En tot slot halen we enkele beleidsaanbevelingen aan die in de onderzochte studies naar voor werden geschoven. Hierbij werd ook gekeken naar de maatregelen die reeds worden toegepast in andere landen.

1 De barrières bij ondernemerschap bij mensen met een beperking

Net zoals andere mensen ervaren personen met een beperking algemene barrières om zelfstandig een onderneming op starten of te behouden: een tekort aan financiële middelen of ondernemingsvaardigheden zijn hier een voorbeeld van (Meyermans, 2016). Personen met een beperking worden echter extra geconfronteerd met specifieke barrières om een onderneming uit te bouwen en deze in stand te houden. De literatuur citeert verschillende barrières waar personen met een beperking mee te maken hebben in hun dagelijkse leven. Het is belangrijk om deze problemen in kaart te brengen en te begrijpen zodat er in de toekomst oplossingen voor kunnen gezocht worden. Kitching (2014) verdeelt deze barrières in zes verschillende groepen: geen toegang tot startkapitaal, verlies van voordelen, gebrek aan relevante ondernemingskennis en -vaardigheden, gebrek aan vertrouwen en ambitie, consumentendiscriminatie en het gebrek aan advies en steun van adviseurs en andere personen. Deze verschillende barrières van Kitching zijn in dit hoofdstuk aangevuld met andere literatuur die wel steeds onder de verschillende groepen thuishoren.

1.1 Geen toegang tot startkapitaal

Personen met een beperking ervaren dikwijls moeilijkheden om een nieuwe onderneming te financieren omwille van een gebrek aan persoonlijke financiële middelen (spaargeld, een huis...) Een ondernemer met een beperking ervaart 92.2% meer problemen door een gebrek aan financiële middelen dan een andere ondernemer (Boylan & Burchardt, 2002; Mohammad & Jamil, 2015). Dit komt onder meer door het minder goede onderwijs, de hogere werkloosheidsgraad en een concentratie van personen met een beperking in de laagbetaalde beroepen. Om deze financiële barrière te overwinnen gaat men vaak aankloppen bij de drie F's (*Friends, Family en Fools*) om te investeren in hun onderneming (Beisland & Mersland, 2012). Dit brengt meestal natuurlijk niet genoeg geld op om een hele onderneming te financieren, waarna ze ook een beroep zullen moeten doen op een financiële instelling.

Zoals al eerder vermeld hebben personen met een beperking meestal niet veel eigen middelen (een deel van hun inkomen bestaat namelijk uit een uitkering). Daarom zien veel financiële instellingen het niet meteen zitten om een lening uit te geven aan iemand met een beperking (Boylan & Burchardt, 2002). Vooral de langdurig zieken en werklozen hebben hier onder te leiden. Ook de laaggeschooldheid en gebrek aan specifieke werkervaring kunnen hiertoe bijdragen.

Een ander probleem waar personen met een beperking mee te maken krijgen als ze bij de bank aankloppen voor financiële middelen is het beeld dat de bank over hen heeft. Vaak hebben de werknemers van de bank een discriminerende houding ten opzichte van personen met een beperking. Ze hebben een stereotiep beeld in hun hoofd dat deze personen geen goede ondernemers zijn (Mohammad & Jamil, 2015). Dit stereotiepe beeld wordt steker en sterker naarmate men langer werkloos is (Boylan & Burchardt, 2002).

Een laatste punt waardoor personen met een beperking problemen ervaren, is het gebrek aan informatie omtrent de leningen en subsidies die ze kunnen krijgen (Boylan & Burchardt, 2002).

Een gebrek aan startkapitaal is één van de belangrijkste barrières om niet te beginnen aan een carrière in het ondernemen (Viriri & Makurumidze, 2014). Ook de verzekering zorgt voor een extra drempel. Vaak zijn de premies voor personen met een beperking zeer hoog (SERV, 2010).

1.2 Verlies van inkomen

Startende ondernemers met een beperking vrezen vaak om de zekerheid van een vast inkomen te verliezen. Ze verliezen namelijk vaak een deel van hun overheidssteun. Deze angst is echter vooral te wijten aan een gebrek aan informatie over de voordelen en tegemoetkomingen waar men als ondernemer met een beperking recht op heeft (Boylan & Burchardt, 2002). In een onderzoek van Boylan & Burchardt gaven alle geïnterviewden aan dat ze angst hadden om hun voordelen te verliezen en dat ze niet op hoogte zijn van de financiële en niet-financiële steun die beschikbaar is voor hen. Het verlies aan overheidssteun en het beperkte bewustzijn, gecombineerd met de verwachting dat het initiële inkomen van een startende ondernemer laag is, zorgt ervoor dat men ondernemen als iets riskant ziet (Caldwell, Parker Harris, & Renko, 2016; EMDA, 2009).

1.3 Gebrek aan relevante ondernemingskennis en -vaardigheden

Personen met een beperking hebben vaak een tekort aan kennis over bedrijfsmanagement, juridische en financiële expertise en andere vaardigheden die nodig zijn om een onderneming te kunnen leiden. Uit een onderzoek van Mohammad & Jamil (2015) blijkt dat een ondernemer met een beperking 70% meer te maken krijgt met problemen door een gebrek aan vaardigheden en kennis dan een andere ondernemer. Het gebrek aan deze vaardigheden is te wijten aan de beperkte relevante opleiding en werkervaring die men achter de rug heeft (Kitching, 2014; Shier, Graham, & Jones, 2009).

Ook de discriminerende houding ten opzichte van personen met een beperking speelt een belangrijke rol. Ze worden vaak gemarginaliseerd en kansen op werk, leiderschap en besluitvorming ontzegd waardoor ze zichzelf niet verder kunnen ontwikkelen. Indien er toch de mogelijkheid is om zich bij te scholen, zijn deze vaak niet toegankelijk voor personen met een beperking (bijvoorbeeld geen toegang tot rolstoelen of geen mogelijkheid om de les in gebarentaal te volgen) (Viriri & Makurumidze, 2014).

Al deze verschillende factoren geven ook duidelijk aan waarom de meeste personen met een beperking in de laagbetaalde beroepen tewerkgesteld zijn (Enabled4Enterprise, 2008). Ook het niet beschikken over de juiste attesten en vergunningen (en de informatie hieromtrent) ligt aan de basis waarom personen met een beperking geen eigen zaak beginnen (SERV, 2010).

1.4 Gebrek aan vertrouwen en ambitie

Startende ondernemers met een beperking hebben vaak een gebrek aan zelfvertrouwen. Door een constant deprimerende ervaring van uitsluiting en afwijzing wordt dit gebrek aan zelfvertrouwen nog meer versterkt (Mohammad & Jamil, 2015). Dit heeft tot gevolg dat men gaat geloven dat ze geen onderneming kunnen opstarten en succesvol kunnen beheren (Caldwell et al., 2016). Uit onderzoek van Mohammad & Jamil (2015) is gebleken dat een ondernemer met een beperking dubbel zo veel kans heeft om te maken te krijgen met problemen door een gebrek aan zelfvertrouwen. De buitenwereld heeft hier een belangrijk aandeel in. Zowel informele (familie en vrienden) als formele bronnen van steun kunnen hier een impact op hebben. Vaak ontmoedigt een tekort aan dergelijke steun de personen met een beperking om een onderneming op te starten (EMDA, 2009; Halabisky, 2014). Ook het ontbreken van een rolmodel om naar op te kijken kan als barrière worden aangehaald om niet te starten als ondernemer (Kirkwood, 2009).

1.5 Consumentendiscriminatie en vooroordelen

Producten en diensten geproduceerd door ondernemers met een beperking zijn volgens sommige consumenten minderwaardig waardoor ze er minder van kopen. Dit heeft natuurlijk een nefast gevolg voor de inkomsten van de ondernemers (Boylan & Burchardt, 2002). Dit kan zelfs nog verder gaan waarbij leveranciers en andere stakeholders ook discriminerend optreden tegenover ondernemers met een beperking (Maritz & Laferriere, 2016). Het is bijgevolg zeer moeilijk om als ondernemer met een beperking een sociaal netwerk uit te bouwen en te behouden (Caldwell et al., 2016; Mohammad & Jamil, 2015).

1.6 Gebrek aan advies en steun

Dit onderdeel heeft een aantal dimensies. Als eerste zijn adviseurs vaak terughoudend om een carrière als ondernemer aan te bevelen aan een persoon met een beperking. Dergelijke opvattingen zijn te wijten aan een ontoereikende en stereotiepe beeldvorming omtrent restricties en risico's die personen met een beperking ervaren bij het opstarten en leiden van een bedrijf.

Een tweede belangrijk punt met betrekking tot advies en steun is dat deze niet op maat is en dus weinig waarde heeft voor sommige personen. Iedere beperking is namelijk anders. De ene persoon heeft steun en advies nodig over een langere tijd om steeds terugkerende problemen te kunnen aanpakken, terwijl iemand anders enkel een duwtje in de rug nodig heeft om op weg geholpen te worden. Er is echter de perceptie tussen ondernemers dat de adviseurs onder een tijdsdruk staan waardoor ze snel mogelijk van de ene zaak naar de andere gaan zonder echt diepgaande en langdurige steun en advies te bieden (Halabisky, 2014).

Als derde is het moeilijk om steun en advies in te winnen omdat de informatie niet duidelijk naar de buitenwereld wordt gecommuniceerd, of niet op de juiste manier (bv niet in brailleschrift). Ander vormen van technologie om duidelijk te communiceren zoals software of gehoorapparaten zijn duur in aankoop en worden dikwijls niet terugbetaald door de verzekering waardoor niet iedereen hier beroep kan op doen. Individuen met een goed idee zijn onzeker bij wie ze moeten aankloppen voor advies en stoppen hun droom om een onderneming op te starten terug weg.

Een vierde punt is de toegankelijkheid van de adviseurs. Personen met een beperking zijn vaak niet in staat om zelf de adviseurs op te zoeken in de steden. Hoewel de informatie de laatste jaren ook op internet te vinden is, blijft het belangrijk dat men ook persoonlijk een gesprek kan voeren over de vragen die men heeft bij het ondernemen (Halabisky, 2014).

Als vijfde is het belangrijk dat adviseurs een juiste taal gebruiken. Woorden als entrepreneur en onderneming kunnen afstotelijk klinken voor personen die hun zaak enkel oprichten om gewoon geld te verdienen om te kunnen leven.

Een laatste punt is dat sommige ondernemers met een beperking zichzelf niet zien als iemand met een beperking. Ze willen liever gesteund worden door de gewone diensten in plaats van de diensten voor personen met een beperking (Boylan & Burchardt, 2002; EMDA, 2009; Enabled4Enterprise, 2008; Halabisky, 2014; Kitching, 2014).

Ook de overheid speelt een belangrijke rol als het aankomt op het steunen van personen met een beperking. Veel startender ondernemers weten echter niet goed bij welke instanties ze moeten aankloppen voor deze steun (Boylan & Burchardt, 2002).

Samenvatting

De verschillende barrières (en hun oplossing) waarmee personen met een beperking geconfronteerd worden bij het opstarten en uitbaten van een eigen onderneming kunnen we als volgt samenvatten:

De barrières bij ondernemerschap bij mensen met een beperking
<ul style="list-style-type: none">• Financieel:<ul style="list-style-type: none">○ Moeilijke toegang tot startkapitaal<ul style="list-style-type: none">➔ Overheidslening➔ Meer microleningen➔ Speciaal fonds○ Verlies van inkomen<ul style="list-style-type: none">➔ Flexibel uitkeringsstelsel➔ Betere informatie• Persoonlijk<ul style="list-style-type: none">○ Gebrek aan kennis<ul style="list-style-type: none">➔ Opleidingen○ Gebrek aan vertrouwen<ul style="list-style-type: none">➔ Bewustzijnstrainingen• Derden<ul style="list-style-type: none">○ Discriminatie<ul style="list-style-type: none">➔ Sensibilisering○ Gebrek aan steun en informatie<ul style="list-style-type: none">➔ Opleiding adviseurs➔ Betere informatie

Tabel 1: De barrières bij ondernemerschap bij mensen met een beperking

2 Drijfveren om te ondernemen als persoon met een beperking

In het vorige hoofdstuk hebben we kunnen zien dat ondernemers met een beperking heel wat barrières ondervinden bij het ondernemen. Toch zijn er ook heel wat redenen om wel te ondernemen. In de literatuur wordt er enerzijds nadruk gelegd op de invloed van 'pull'-factoren zoals onafhankelijkheid, autonomie en materiële voordelen. Dit zijn dus meer bepaald de positieve motivaties om ondernemer te worden. Daarnaast zijn er ook de 'push'-factoren zoals werkloosheid en discriminatie door de werkgever. Dit zijn dus de negatieve zaken die hen uit noodzaak uit de gewone arbeidsmarkt 'duwen' en in het ondernemerschap drijven (Kitching, 2014).

Uit onderzoek blijkt dat personen met een beperking minder snel geneigd zijn om positieve redenen (pull-factoren) aan te halen om ondernemer te worden dan andere personen zonder beperking (Boylan & Burchardt, 2002; Cooney, 2008). Het gaat dan vooral om personen met weinig educatie en kwalificaties die ondernemerschap als een laatste redmiddel zien. Personen met professionele kwalificaties zien het ondernemerschap dan weer als een vrije keuze. In het empirisch deel kunnen we deze verschillende factoren toetsen aan de realiteit en eventueel aanvullen met andere motieven die de respondenten ons aanreiken.

2.1 Push-factoren voor ondernemers met een beperking

Personen die al vanaf jonge leeftijd een beperking hebben, ervaren mogelijk al een nadeel binnen het onderwijssysteem door een gebrek aan toegang tot faciliteiten en het volledige curriculum. Ten gevolge hebben ze een lager opleidingsniveau waardoor ze sterk benadeeld zijn op de gewone arbeidsmarkt. Hun onvermogen om een job te verkrijgen of te behouden is erkend als één van de belangrijkste factoren om zelfstandig te worden en een eigen bedrijf op te richten (Boylan & Burchardt, 2002; Namatovu, Dawa, Mulira, & Katongole, 2012).

Personen die hun beperking later hebben vergaard, kunnen ook vinden dat hun arbeidsmarktopties beperkt zijn. Dit kan komen als een direct gevolg van hun handicap of door discriminatie door de werkgever. Deze discriminatie op de arbeidsmarkt, wat dus sterk samengaat met het niet vinden van een job, is ook een belangrijke drijfveer om ondernemer te worden. Vooral op vlak van indienstneming, loon, werk-gerelateerde voordelen en promoties worden personen met een beperking sterk gediscrimineerd (Caldwell et al., 2016). Ook als zelfstandig ondernemer hebben personen met een beperking vaak te maken met vooroordelen, maar deze problemen lijken beter beheersbaar als je je eigen baas bent (Heilman & Chen, 2003). Uit een onderzoek van Baert (2013) blijkt dat 46% van de personen met een beperking te maken krijgen met discriminatie bij een sollicitatie. Op deze manier blijven veel gekwalificeerde mensen met een beperking vastzitten bij beschutte, niet-geïntegreerde jobs met een lage status die economische zelfvoorziening, onafhankelijkheid en sociale inclusie niet toelaten.

Nauw gerelateerd is het feit dat Godley (2005) stelt dat ondernemerschap vaak wordt geassocieerd met de wil om de sociale marginaliteit en discriminatie te overwinnen. Personen met een beperking richten dus een onderneming op omdat ze niet meer in die beschutte, niet-geïntegreerde jobs willen werken.

Naast discriminatie door de werkgever kunnen ook andere slechte werkervaringen ervoor zorgen dat personen met een beperking ervoor kiezen om ondernemer te worden. Zo kan ook een slechte relatie met de collega's aan de oorzaak liggen. Als zij intolerant zijn en niet willen/kunnen samenwerken met iemand met een beperking vormt dat problemen (Ashley & Graf, 2017).

Het is dus duidelijk dat ondernemerschap voor veel personen met een beperking een noodzaak is. Voor sommigen vervult het de basisbehoefte van geld te verdienen, maar voor anderen is het de enige optie omdat het zelfstandig ondernemen zeer flexibel is en zich aanpast aan hun handicap. Veel ondernemers beginnen namelijk hun eigen bedrijf omdat ze teveel obstakels tegenkomen op de gewone werkvloer zoals bijvoorbeeld een gebrek aan accommodatie of een flexibel werkschema (Holub, 2001; McGreevy, 2015; Namatovu et al., 2012).

2.2 Pull-factoren voor ondernemers met een beperking

Anderzijds zijn er ook verschillende positieve factoren die voor bepaalde personen met een beperking de doorslag geven om een onderneming op te richten. Ondernemers met een beperking hechten veel belang aan de flexibiliteit van werkuren en werkdruk dat het ondernemerschap met zich meebrengt. Ze kunnen zelf kiezen hoe ze hun dag indelen en dit africhten op hun privéleven. Dit wordt verder besproken in een volgend deel met betrekking tot de balans tussen werk en privé.

Ook transport, een ergonomische werkomgeving en de nood aan persoonlijke assistentie zijn in eigen onderneming makkelijker te beheersen (Cooney, 2008). Vooral als hun gezondheidstoestand een grote impact heeft, gebruiken ze de bron van flexibiliteit om tegemoet te komen aan de impact die de handicap heeft op hun vermogen om te werken (Boylan & Burchardt, 2002; Pagán, 2009).

Ook het feit dat ze kunnen deelnemen aan de gewone economie (en niet meer vastzitten in de beschutte jobs) heeft een positieve invloed op de keuze om ondernemer te worden (Hwang & Roulstone, 2015). Integratie en sociale participatie zijn belangrijk zodat ze niet worden onderscheiden van andere ondernemers. Het ondernemerschap helpt hen om weer een volwaardig deel van de maatschappij te worden.

Daarnaast zijn ook autonomie en onafhankelijkheid belangrijke drijfveren (Caldwell et al., 2016). Personen met een beperking zijn op zoek naar werk op lange termijn dat past bij hun interesses en capaciteiten, dat hen de mogelijkheid biedt om intellectueel en persoonlijk te groeien, dat werk en prestaties biedt die hun zelfrespect vergroten en een meerwaarde hebben in wereld en dat een goede balans tussen productiviteit en onafhankelijkheid vertegenwoordigt. Elk individu met een beperking heeft ook persoonlijke doelen die passen bij zijn/haar sterke punten, handicap, familie, omgeving en dromen van persoonlijke prestaties en eigenwaarde (Doyel, 2000). Als ze hun eigen baas zijn, kunnen ze doen wat ze graag doen. Ondernemerschap creëert activiteiten en doelen die aansluiten bij hun interesses, vaardigheden en persoonlijkheden. In de traditionele werkomgeving waar de werkgever de jobinhoud en werkuren bepaalt, is dit minder evident. Veel personen vinden dat gewoon werk onvoldoende gebruik maakt van hun talenten en vaardigheden (McNaughton, Symons, Light, & Parsons, 2006).

Ook het opnieuw kunnen opbouwen van eigenwaarde (dat op een laag peil stond door een betuttelende of afwijzende houding van werkgevers en adviseurs) was een andere positieve reden die werd aangehaald om in het ondernemerschap te stappen (Boylan & Burchardt, 2002; Cooney, 2008). Het feit dat ze de verwachtingen die andere over hen hebben, kunnen overtreffen zorgt echt voor een boost in hun zelfvertrouwen (McNaughton et al., 2006).

Andere onderzoekers betogen dan weer dat personen met een beperking geboren ondernemers zijn omdat hun handicap een stimulans kan zijn voor onafhankelijke probleemoplossing en innovatie. Twee eigenschappen die zeker van pas komen in het ondernemerschap. Het zit als het ware in hun 'DNA'. De onderzoekers stelden vast dat kinderen met een beperking vaak nieuwe en

effectieve manieren ontwikkelen om zich te verplaatsen, te communiceren of andere problemen op te lossen. De ervaring van het onder ogen zien en omgaan met moeilijkheden die onbekend zijn, kan een waardevolle vorm van persoonlijke ontwikkeling zijn (Harper & Momm, 1989). Ze definiëren ondernemers als 'mensen die dingen op nieuwe manieren samenbrengen', wat precies is wat personen met een beperking doen.

Wat dicht aansluit bij het 'DNA' van deze ondernemers met een beperking, zijn de unieke talenten of capaciteiten die zij bezitten die een andere ondernemer niet heeft. Zoals verklaard in de voorgaande delen worden personen met een beperking meer geconfronteerd met serieuze uitdagingen bij het creëren en uitbouwen van een eigen onderneming dan personen zonder een beperking. Het succes dat zij behalen bij het omgaan met deze uitdagingen hangt in grote mate af van een combinatie van ondernemerscapaciteiten / vaardigheden / talenten die ze al dan niet bezitten. Bagheri & Abbariki (2017) delen verschillende competenties (elk met verschillende dimensies) op in 2 clusters: De persoonlijke competenties en de functionele competenties. Daarnaast moet een ondernemer met een beperking ook beschikken over cultureel en symbolisch kapitaal (De Clercq & Honig, 2011).

De persoonlijke cluster bestaan uit 3 verschillende competenties die de ondernemers met een beperking in staat stellen om met succes verschillende taken en rollen te vervullen om hun eigen bedrijf te creëren en te behouden: attitude, 'entrepreneurial self-efficacy' en 'entrepreneurship learning self-efficacy' zijn alle drie dynamische competenties. Dit wil zeggen dat ze uit verschillende dimensies en componenten bestaan die een bepaalde ondernemer met een beperking misschien wel heeft, en een andere dan weer niet.

a. Attitude

Een succesvolle ondernemer met een beperking heeft constructieve en bemoedigende gedachten en gevoelens met betrekking tot zowel hun handicap als hun capaciteiten. Het maakt hem/haar in staat om problemen, en meer specifiek problemen die voortkomen uit een beperking, vanop een andere manier te bekijken en deze efficiënt op te lossen. Door zelf op een positieve manier te denken is het ook mogelijk om de negatieve, discriminerende attitude van je naasten te veranderen in een positieve houding.

Deze attitude sluit dicht aan bij het hebben van een goede werkdiscipline (Miller & Le Breton-Miller, 2017). Strijd en falen zijn een veelvoorkomend verschijnsel in het ondernemerschap, zeker bij personen met een beperking die worden geconfronteerd met aanzienlijke uitdagingen. Deze personen met een beperking leren heel hun leven omgaan met uitdagingen en moeilijkheden. Deze ervaring kunnen ze meenemen in het ondernemerschap om met meer zelfvertrouwen, optimisme en doorzettingsvermogen de tegenslagen aan te pakken. Het is dus belangrijk dat men een positieve houding heeft ten opzichte van lange uren werken en veel inspanningen leveren.

b. Entrepreneurial self-efficacy

Onder 'entrepreneurial self-efficacy' verstaan we de sterke overtuigingen in iemands competenties om de taken uit te voeren die nodig zijn om een nieuwe onderneming te creëren en te beheren (Elfving, Brännback, & Carsrud, 2017). Ondernemers met een beperking moeten een sterk en diep geloof hebben in hun capaciteiten en meer specifiek in hun zakelijke

vaardigheden en het doen van grootse dingen. Dit hoge vertrouwen in hun ondernemerscapaciteiten stelt hen in staat om initiatief te nemen om hun eigen onderneming te creëren en hun leven te veranderen. Het is ook belangrijk om de verschillende problemen die men ervaart te zien als opportuniteiten om de ondernemerscapaciteiten verder te ontwikkelen.

c. Entrepreneurship learning self-efficacy

Ook het verwerven en leren van vaardigheden, kennis, gedrag en procedures met betrekking tot het creëren en beheersen van een onderneming is een belangrijke competentie. Men mag niet bang zijn om te blijven leren. Door te blijven leren kan men uitdagende kennis en vaardigheden vergaren die noodzakelijk zijn in het ondernemerschap.

Ook andere persoonlijke karakteristieken waar men geen vat op heeft, kunnen een invloed hebben op het al dan niet ondernemer worden. Oudere mannen met beroepskwalificaties die wonen in een gebied met hoge algemene tewerkstellingspercentages hebben meer kans om in het ondernemerschap terecht te komen dan jonge vrouwen zonder kwalificaties in economisch achtergestelde gebieden. Ook het type van beperking heeft een invloed op het al dan niet zelfstandig worden. Zo hebben personen met musculoskeletale aandoeningen meer kans om ondernemer te worden dan personen met een sensorische beperking (Boylan & Burchardt, 2002).

Functionele competenties zijn gedefinieerd als capaciteiten die een succesvolle uitvoering van de taken en rollen van een ondernemer mogelijk maken bij het opzetten en leiden van een zakelijke organisatie. Het gaat hier meer specifiek om ondernemerscompetenties, toewijding en sociale competenties (Le Deist & Winterton, 2005; Swiercz & Lydon, 2002).

a. Ondernemerscompetenties

Het is als ondernemer belangrijk om creatieve en innovatieve ideeën te genereren. Het creëren en herkennen van opportuniteiten zijn hierbij een belangrijke troef. Ook leiderschap is een troef die een ondernemer met een beperking best kan hebben. Het is gedefinieerd als de interpersoonlijke capaciteiten waarmee ondernemers opzettelijk een groep bekwame mensen kunnen mobiliseren, inspireren en hun gedrag en prestaties kunnen reguleren om een ondernemingskans te benutten (Leitch, McMullan, & Harrison, 2013). Ook het coachen van het team is een belangrijk gegeven als leider.

b. Toewijding

Als ondernemer met een beperking moet je, net zoals andere ondernemers, sterk betrokken zijn bij de bedrijfsactiviteiten en -doelen. Ze zijn ook erg toegewijd aan de kwaliteit van hun producten en diensten en de tevredenheid van de klanten. Ook ten opzichte van andere personen met een beperking die een onderneming willen oprichten moet men zich toegewijd voelen om hen te helpen.

c. Sociale competenties

Als laatste is er nog de impactvolle rol die die communicatievaardigheden spelen bij het verbinden met mensen en de gemeenschap. Het is belangrijk om een goed contact te hebben met klanten, leveranciers en andere stakeholders. De goede sociale interactie heeft een grote

invloed op het krijgen van sociale steun. Personen met een beperking moeten ook vaak op anderen vertrouwen om bepaalde aspecten van het dagelijks leven te doorstaan. De grote bedrevenheid om mensen aan te spreken en hulp te vragen is dus belangrijk (Miller & Le Breton-Miller, 2017).

Het financieel aspect van het ondernemerschap is ook belangrijk. Veel personen met een beperking willen een zekere mate van financiële onafhankelijkheid en waardigheid om voor hun familie te zorgen. Ze spreken ook over hun terughoudendheid om overheidssteun te accepteren. Ze willen zelfvoorzienend zijn en niet meer afhankelijk zijn van uitkeringen. Daarvoor zijn natuurlijk inkomsten nodig en die zijn volgens velen te laag bij een gewone job (McNaughton et al., 2006).

Samenvatting

Drijfveren om te ondernemen als persoon met een beperking
<ul style="list-style-type: none">• Push-factoren<ul style="list-style-type: none">○ Discriminatie op de arbeidsmarkt<ul style="list-style-type: none">- Interviews- Doorgroeimogelijkheden○ Sociale marginaliteit overwinnen○ Obstakels op de gewone werkvloer<ul style="list-style-type: none">- Accommodatie- Werkschema- Intolerantie• Pull-factoren<ul style="list-style-type: none">○ Flexibiliteit○ Betere werkomgeving<ul style="list-style-type: none">- Transport- Accommodatie- Assistentie○ Integratie/sociale participatie○ Autonomie/onafhankelijkheid○ Werk dat past bij capaciteiten en interesses○ Opbouwen van eigenwaarde○ DNA○ Financiële onafhankelijkheid

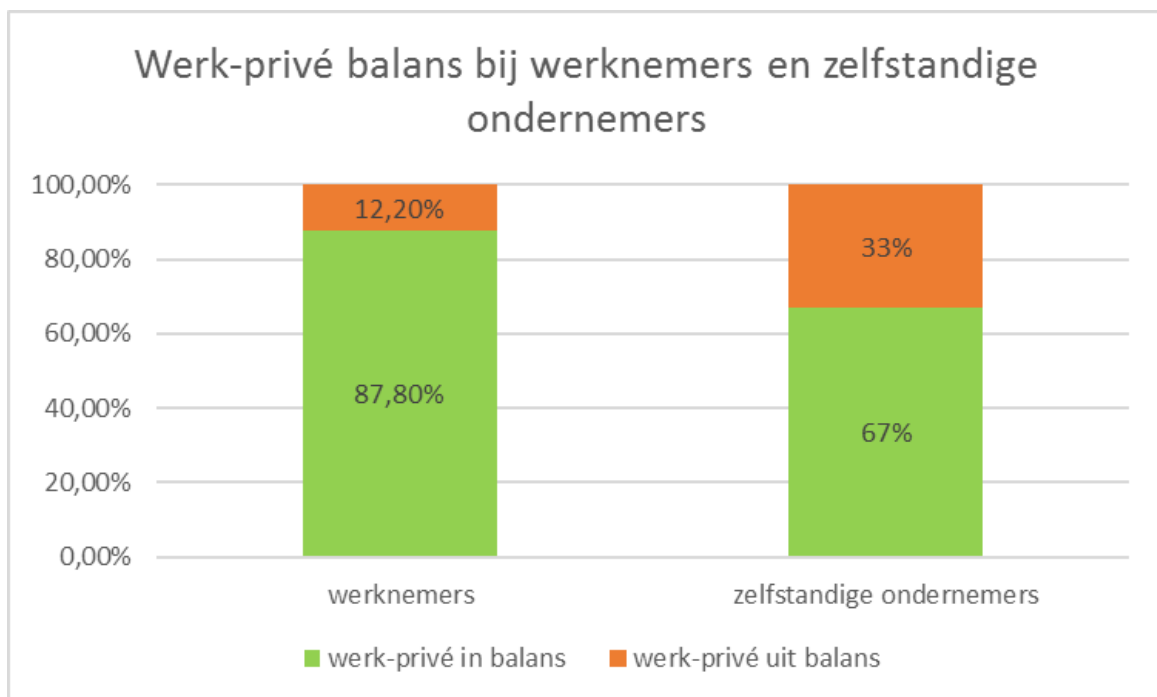
Tabel 2: Drijfveren om te ondernemen als persoon met een beperking

3 De balans tussen werk en privé bij zelfstandige ondernemers met een beperking

3.1 Personen met een beperking

Zoals al eerder aangehaald, geven veel ondernemers met een beperking aan dat ze zelfstandig zijn geworden omwille van de flexibiliteit die dit met zich meebrengt. Ze kunnen hun uren beter indelen en een beter evenwicht vinden tussen hun werk en hun leven buiten het werk, gezin, vrienden en familie, hobby's en natuurlijk hun handicap. Mensen met een goede balans tussen werk en privé hebben minder stress, zijn minder vaak ziek en hebben meer zin om te werken tot aan hun pensioen. Uit onderzoek blijkt dat een verbetering van de werk-privé balans wel een noodzakelijk gegeven is. Bijna 30% van de werknemers met een beperking hebben problemen om werk en privé in balans te houden. Bij werknemers zonder een beperking is dit nog geen 10% (Bourdeaud'hui & Vanderhaeghe, 2015).

Toch blijkt het ondernemerschap niet altijd de beste oplossing indien men de werk-privé balans wil verbeteren. In onderstaande figuur zien we de vergelijking tussen werknemers en zelfstandige ondernemers met betrekking tot hun werk-privé balans. Het is duidelijk zichtbaar dat er meer problemen zijn met de werk-privé balans bij zelfstandige ondernemers dan bij werknemers. Het gaat hier echter om een onderzoek naar alle werknemers en ondernemers. Het is maar de vraag of dit bij personen met een beperking ook het geval is. Uit voorgaand hoofdstuk omtrent de drijfveren om ondernemer te worden, was flexibiliteit namelijk toch één van de belangrijke factoren om ondernemer te worden. Dit wordt ook gemeld in een onderzoek van de OECD. 50% van de ondernemers geven aan dat ze een eigen onderneming hebben opgestart om een betere werk-privé balans te verkrijgen (OECD & The European Commission, 2013). Er is echter nog maar weinig onderzoek gedaan specifiek naar de werk-privé balans van personen met een beperking die in het ondernemerschap stappen. Verder onderzoek omtrent dit onderwerp is dus zeker noodzakelijk.



Figuur 2 Werk-privé balans bij werknemers en zelfstandige ondernemers. Bron: Werkbaarheidsmonitor 2016

Maar wat verstaan personen met een beperking nu juist onder werk-privé balans? Naast het omgaan met hun werk, vrije tijd en relaties moeten ze ook rekening houden met hun beperking. Om een goede balans te hebben, zijn er volgens Cook (2011) enkele factoren noodzakelijk. Als eerste is er planning en routine nodig. Boodschappen doen, werken en omgaan met hun beperking zijn allemaal zaken die niet vanzelfsprekend zijn en veel tijd vergen. Daarom is een goed tijdsmanagement zeer belangrijk.

Een tweede factor die aan bod komt is de relaties die men heeft. Ondersteunende vrienden, families en collega's hebben een positieve invloed op de werk-privé balans van personen met een beperking. Ze helpen hen met klusjes, eten maken en dergelijke andere zaken die men anders allemaal zelf moet doen. Ook emotionele steun kan men van deze relaties verwachten.

Een derde factor is het aanpassen aan beperkingen om steeds te kunnen genieten van het leven. Veel van de respondenten van Cook gaven aan dat ze zich moeten blijven aanpassen om bepaalde dingen te kunnen doen en een goede kwaliteit van leven te behouden. Hierbij is ook het zorgen voor jezelf een belangrijke factor.

In het empirisch onderzoek zullen we achterhalen of deze factoren verbeteren indien men zelfstandig gaat ondernemen. Kunnen ze beter plannen en hebben ze meer routine? Zijn de relaties met hun familie en vrienden verbeterd en spelen ze een belangrijke rol om de werk-privé balans aangenamer te maken. Kunnen ze beter zorgen voor zichzelf? Dit zijn allemaal mogelijke vragen die we onze respondenten kunnen vragen.

In het hoofdstuk omtrent de drijfveren om ondernemer te worden, wordt flexibiliteit aangehaald als één van de pull-factoren om in het ondernemerschap te stappen als persoon met een beperking. Het vermogen om de uren die je werkt zelf te kiezen of om op korte termijn een flexibel schema te maken heeft voor veel personen met een beperking het leven makkelijker en leuker gemaakt. Deze flexibiliteit is vaak belangrijk om een evenwicht te kunnen brengen met het beheer van een chronische gezondheidstoestand en de medische afspraken die hiermee gepaard gaan (Daniel, 2017). Ze ervaren zo minder stress en hebben meer tijd en energie over voor hun leven naast het werk. Ze voelen zich ook gewoon beter (Veen et al., 2010).

Ook Pagán (2009) geeft aan dat ondernemerschap een goede optie is voor personen met een beperking. Het zorgt voor een betere balans tussen de beperking en het werk. Ondernemers met een beperking zijn productiever door betere werkuren en schema's, aangepast werk en een vreedevolle omgeving. Ondernemers met een beperking hebben volgens zijn onderzoek ook een hogere werktevredenheid. Toch moet er ook rekening mee gehouden worden dat ondernemerschap werkstress, lange werkdagen en risico met zich meebrengt. Dit mag men niet vergeten.

3.2 Vrouwelijke onderneemsters en hun werk-privé balans

Het is duidelijk dat er omtrent de balans tussen werk en privé bij personen met een handicap nog maar weinig onderzoek is verricht. Daarom wordt er in dit hoofdstuk de vergelijking gemaakt met een andere sociaal-culturele groep op de arbeidsmarkt: vrouwen. Zij moeten hun werk vaak combineren met de zorg voor hun gezin. Ze hebben net als mensen met een beperking behoefte aan flexibiliteit en controle in hun werktijden. Ook de sociale barrières op de arbeidsmarkt zijn niet onbekend voor vrouwen. Net als bij personen met een beperking worden aan vrouwen vaak stereotiepe karakteristieken toegeschreven over hoe ze functioneren op hun werk. Een oplossing om aan deze achtergestelde positie te ontsnappen, is het zelfstandig ondernemen. Wereldwijd starten

steeds meer vrouwen hun eigen onderneming. En aangezien veel van de problemen op de arbeidsmarkt van vrouwen en van mensen met een beperking analoog zijn, is het aannemelijk dat ook de oplossingen dat zijn (Veen et al., 2010). Uit verschillende studies (samengevat door Sucheta & Usha (2015)) over ondernemerschap bij vrouwen, komt de werk-privé balans en flexibiliteit toch naar voren als één van de grootste redenen om in het ondernemerschap te stappen. Ze willen meer tijd om voor zichzelf en hun gezin te kunnen zorgen. Voor hen heeft het ondernemerschap dus een positief effect op hun balans tussen werk en privé. Men moet er echter wel rekening mee houden dat voor elke onderneming en sector de flexibiliteit en werk-privé balans sterk verschilt (Annink & den Dulk, 2012).

4 Beleidsmaatregelen die het ondernemerschap aanmoedigen bij personen met een beperking

Ondernemerschap kan een belangrijke rol spelen bij de verhoging van de participatie op de arbeidsmarkt en de maatschappij voor personen met een beperking. Hoewel ondernemerschap niet voor iedereen mogelijk en haalbaar is (denk maar aan personen met zeer zware handicaps), is het wel een haalbare optie voor andere gemotiveerde personen met een beperking. De aanpak die door de EU gehanteerd wordt om de arbeidsmarktparticipatie bij personen met een beperking te verhogen, neigt er echter toe de voorkeur te geven aan een hogere participatie door tewerkstelling in dienstverband dan door ondernemerschap (Halabisky, 2014; Kitching, 2014). Een veelgebruikte methode hierbij is het opleggen van quota's die vereisen dat publieke en private organisatie een bepaald aantal mensen met een beperking in dienst moeten nemen. Ook subsidies voor het aannemen van personen met een beperking is een veelgebruikte maatregel (Samoy & Waterplas, 2012).

Toch zijn er ook verschillende beleidsmaatregelen die personen met een beperking aanmoedigen om in het ondernemerschap te stappen. In dit hoofdstuk worden verschillende van deze maatregelen opgesomd en verklaard. We zullen hierbij ook verwijzen naar enkele maatregelen die in andere landen worden gebruikt. Een volledig overzicht van de maatregelen uit deze landen kan u terugvinden in bijlage 1.

4.1 Bewustwording vergroten over de haalbaarheid van ondernemerschap

Relatief hoge percentages van ondernemerschap bij personen met een beperking in de EU geven aan dat er belangstelling is naar het uitbouwen van een eigen bedrijf bij de bevolking. Dit aantal is in reële termen echter vrij klein vanwege het groot aantal inactieve mensen. Veel mensen met een beperking worden weerhouden door gebrek aan bewustzijn, gebrek aan emotionele steun van familie en vrienden, een laag zelfvertrouwen en ontmoediging door bedrijfsadviseurs. Het promoten van de haalbaarheid van ondernemerschap voor personen met een beperking zal het bewustzijn vergroten dat ondernemerschap een uitstekende optie is op de arbeidsmarkt (Maritz & Laferriere, 2016). Niet alleen voor personen met een beperking zelf, ook voor hen die een belangrijke rol spelen ter ondersteuning van de personen met een beperking (Halabisky, 2014).

Het doel van het creëren van deze bewustwording is het vergroten van de kennis over het zelfstandig ondernemen als carrière optie en de voordelen ervan. Het is echter even belangrijk om bewustzijn te creëren over de uitdagingen en risico's die met het ondernemerschap gepaard gaan. Bij deze bewustmaking moet men zicht richten op drie doelgroepen: de personen met een beperking zelf; ondersteunende netwerken zoals familie, vrienden en rolmodellen; bedrijfsadviseurs.

Een eerste methode om bewustzijn te creëren is door het ondernemerschap meer te promoten bij re-integratieprogramma's voor personen met een beperking op de arbeidsmarkt. Er wordt nog te veel gefocust op de gewone werknemersmarkt (SERV, 2010). Een belangrijke factor hierbij is een bewustmakingstraining die kan gebruikt worden om de barrières van ondernemerschap op te lossen die voortkomen uit een gebrek aan zelfvertrouwen. Deze bewustmakingsmaatregel verwijst naar de programma's die ernaar streven de kennis over ondernemerschap te vergroten bij personen met een beperking. De instellingen die te maken hebben met regulering, overheidsdiensten en financiën waarmee ondernemers met een beperking in contact komen, moeten hier responsief op reageren. Dit zal resulteren in het overbruggen van de kloof met de ondernemers met een beperking

en de discriminatie voor een stuk de wereld uithelpen. Ook een training met betrekking tot vertrouwensopbouw gericht op startups kan de drempel van gebrek aan zelfvertrouwen van ondernemers met een beperking aanpakken (Mohammad & Jamil, 2015).

Een tweede methode is door bewustmakingscursussen te organiseren voor adviseurs die verantwoordelijk zijn voor het ondersteunen van personen met een beperking. Deze opleiding moet erop gericht zijn adviseurs op te leiden over de mogelijkheden die ondernemerschap biedt voor personen met een beperking. Dit zal er voor zorgen dat de adviseurs ondernemerschap sneller als een optie zullen aanhalen voor iemand met een beperking. Het vergroten van het vertrouwen van adviseurs om steun te bieden aan ondernemers met een beperking zal indirect ook het vertrouwen van deze ondernemers vergroten. Ook hier weer zijn goede informatie en bereikbaarheid van de adviseurs een belangrijk punt (Kitching, 2014).

Ook rolmodellen kunnen gebruikt worden om bewustmaking te creëren. Ze kunnen aantonen dat het ondernemen wel haalbaar is voor personen met een beperking. Hierbij is het wel belangrijk dat de overheid deze rolmodellen duidelijk in beeld brengt, eventueel met campagnes. Als ondernemers met een beperking voldoende zichtbaar zijn, ontstaat er een beeld dat ondernemerschap voor iedereen kan zijn (SERV, 2010). Een andere manier om meer aandacht te trekken naar ondernemers met een beperking is door het toekennen van awards en geldprijzen of dergelijke. Op deze manier wordt er veel media-aandacht aan besteedt en tegelijk worden de ondernemers gesteund met extra kapitaal.

4.2 Ontwikkel ondernemersvaardigheden

Zoals aangehaald in hoofdstuk 1 hebben personen met een beperking vaak niet de nodige ervaring in het ondernemerschap en bijgevolg ook niet de juiste vaardigheden om zelf een onderneming te beheren. Ondersteuning van de verwerving van ondernemersvaardigheden kan het gebrek aan ervaring helpen overwinnen (Halabisky, 2014).

Het doel van ondernemersopleidingen voor mensen met een handicap is vergelijkbaar met de reguliere bevolking. Het opleiden van personen met een handicap in bedrijfsaspecten, zoals het identificeren van zakelijke kansen, het schrijven van een bedrijfsplan, het ontwikkelen van een product / dienst, het omgaan met klanten, financieel management en het in dienst hebben van personeel, vergroot hun kans op succes (Mohammad & Jamil, 2015).

Hier kunnen de beleidsmakers op twee manieren inspelen. De eerste benadering is om meer ondersteuning te bieden aan personen met een handicap in het onderwijssysteem. Verbeteren van de beschikbaarheid en toegankelijkheid is de belangrijke stap om het opleidingsniveau te verhogen en zo dus ook de vaardigheden. Naast het gewone onderwijs kunnen ook op maat gemaakte programma's aangeboden worden waarbij rekening wordt gehouden met kenmerken van ieders beperking (Kitching, 2014; Maritz & Laferriere, 2016). Cursussen die worden aangeboden in braille of gebarentaal kunnen hiervan een voorbeeld zijn. Ook de het feit dat deze opleidingen goed bereikbaar zijn is een noodzakelijk punt. Het is hierbij wel belangrijk dat beleidsmakers samenwerken met gespecialiseerde organisaties die al actief zijn in het ondersteunen van personen met een beperking. Het subsidiëren van deze bijkomende opleidingen is ook een mogelijkheid om het ondernemerschap aan te wakkeren. Dit wordt bijvoorbeeld al gedaan in Oostenrijk en Cyprus (Overheid Cyprus, z.d.; Werk en Handicap, z.d.).

4.3 Ondersteuning van de ontwikkeling, verwerving en het gebruik van ondersteunende technologieën

Ondersteunende technologieën spelen een belangrijke rol bij de inclusie van personen met een beperking op de arbeidsmarkt en dus ook in het ondernemerschap. Ze zorgen ervoor dat ze makkelijker en beter kunnen functioneren op hun werkplaats. De overheid kan op twee manieren bijdragen om deze technologieën te ondersteunen. Ze kunnen investeren en subsidies geven aan de onderzoekers en producenten, zodat deze technologieën worden blijven ontwikkeld en verbeterd. Daarnaast kunnen ze ook rechtstreeks de ondernemers met een beperking ook aansturen om deze technologieën te gebruiken. Dit kan het makkelijkst door financiële steun te bieden via subsidies (Halabisky, 2014; Maritz & Laferriere, 2016).

4.4 Toegang tot passende financiële ondersteuning

Zoals eerder vermeld hebben personen met een beperking moeilijker toegang tot kapitaal. Het is aan de beleidsmakers om hier verandering in te brengen. Een eerste belangrijke stap hierbij is ervoor te zorgen dat er voldoende informatie beschikbaar is over de verschillende financieringsbronnen en dat deze informatie in toegankelijke formats te verkrijgen is (Halabisky, 2014; Kitching, 2014; Mohammad & Jamil, 2015).

Een tweede stap is de discriminatie door de financiële instellingen de wereld uit te helpen. Dit kan net zoals bij de adviseurs door bewustmakingscursussen. Beleidsmakers kunnen nog verder gaan door ondernemers met een beperking en investeerders samen te brengen op netwerkevenementen en dergelijke. Persoonlijk contact is belangrijk om netwerken en relaties op te bouwen. Ook de overheid zelf kan inspringen bij het uitgeven van kredieten en micro-leningen met een lage intrestvoet die dan opgevolgd worden door getrainde adviseurs met kennis over ondernemen met een beperking. Zo geeft bijvoorbeeld de overheid in Bulgarije renteloze leningen uit aan ondernemers met een beperking die een investering wil doen (Overheid Bulgarije, z.d.). Nog een andere mogelijkheid is dat lokale bedrijfsgemeenschappen aangemoedigd worden om een fonds op te richten waar personen met een beperking een lening kunnen aanvragen (Boylan & Burchardt, 2002).

Naast de leningen kan financiële ondersteuning ook betrekking hebben op uitkeringen. Het overheidsbeleid moet ervoor zorgen dat diegenen die sterk afhankelijk zijn van verschillende vormen van uitkeringen gerelateerd aan hun beperking niet worden benadeeld of ontmoedigd door een uitkeringsstelsel dat ofwel te snel reageert door de uitkeringen in te trekken voordat de overgang naar het ondernemerschap enig economisch gewin heeft opgeleverd ofwel te traag reageert bij iemand waar het ondernemen niet lukt. Het uitkeringsstelsel moet flexibel genoeg zijn om individuen aan te moedigen een onderneming op te starten, maar ook om diegenen te ondersteunen die niet in staat zijn om dit te doen. Deze flexibiliteit moet duidelijk worden gecommuniceerd naar diegene op wie het systeem is gericht. Op deze manier worden ongerechtvaardigde angsten beperkt en dus een barrière om te ondernemen gesloopt (Kitching, 2014). Ook andere premies die een ondernemer met een beperking heeft, en waar hij moet aankloppen om deze te verkrijgen, moeten duidelijk worden gecommuniceerd (Boylan & Burchardt, 2002).

4.5 Verbeteren van internet- en IT-toegankelijkheid

Internet en mobiele communicatie zijn een integraal onderdeel van onze samenleving geworden. Ze zijn nu de primaire vorm van communicatie en toegang tot informatie. De voordelen worden echter niet door iedereen gedeeld. Zo zijn veel openbare websites niet toegankelijk voor personen met een bepaalde beperking. Veel van deze websites hebben betrekking tot regelgeving voor ondernemers, het opstarten van een bedrijf en dergelijke. Het is dus belangrijk dat de overheid deze toegankelijk verbetert zodat personen met een beperking ook gebruik kunnen maken van deze toepassingen op het web (Halabisky, 2014).

4.6 Meer dienstverlening

Wanneer iemand wil starten met een onderneming, kan hij/zij terecht op verschillende plaatsen voor ondersteuning of informatie. De meeste van deze organisaties die ze vandaag zijn hechten nog te weinig belang aan de wensen en noden van personen met een beperking. Vooral op vlak van mobiliteit schieten deze diensten tekort. Personen met een beperking kunnen zich vaak niet goed verplaatsen en een afspraak in hartje Brussel is dan niet optimaal. Voor de personen die wel naar de kantoren kunnen komen is een fysieke toegankelijkheid van het gebouw ook belangrijk. Ook het verder informeren over de mogelijkheden die personen met een beperking hebben is een belangrijke maatregel die verder moet uitgebouwd worden (SERV, 2010).

4.7 Meer marktkansen bieden

De overheid kan er zelf ook voor zorgen dat er meer mogelijkheden zijn voor ondernemers met een beperking. Zo is het bijvoorbeeld belangrijk dat ze er voor zorgen dat ondernemers met een beperking evenveel toegang hebben tot franchiseneming. Deze manier van ondernemen biedt namelijk heel wat extra troeven op vlak van startkapitaal, territorium en klantenbestand. De overheid kan ook zorgen voor extra marktkansen door de overheidsopdrachten te faciliteren voor personen met een beperking. Vandaag de dag hebben ondernemers met een beperking onvoldoende toegang tot overheidsopdrachten, onder meer omdat ze vaak kleine ondernemingen uitbaten. Zowel de federale als de lokale besturen kunnen hier werk van maken. Dit kan onder meer door de procedures transparanter te maken en door gepaste communicatiekanalen te gebruiken (SERV, 2010).

4.8 Ondersteuning tijdens de loopbaan

Na het opstarten van een eigen onderneming is het belangrijk dat ondernemers met een beperking kunnen rekenen op steun tijdens het verdere verloop van hun loopbaan. Het bieden van een goede nazorg is één van de middelen om stopzettingen te voorkomen. Het is ook belangrijk dat ondernemers met een beperking tijdens hun loopbaan blijven investeren in opleiding en vorming. Ook bij overnames en moeilijkheden (zoals een faillissement) moet er meer ondersteuning komen vanuit de verschillende organisaties (SERV, 2010).

4.9 Consumentendiscriminatie uit de wereld helpen

Door gebruik te maken van internet en telefonie kunnen de stereotiepe beelden die consumenten hebben over ondernemers met een beperking al voor een groot stuk vermeden worden. De eerste contacten zien de klant en de ondernemer elkaar niet waardoor de klant niet kan discrimineren. Pas op het laatste moment ontmoeten de klant en de ondernemer elkaar. Er is nu al een relatie

opgebouwd waardoor er nog weinig klanten zullen afhaken. Het sensibiliseren van de consumenten zelf is natuurlijk ook een belangrijke optie (Kašperová & Kitching, 2014).

Methode

1. Dataverzameling

Om de voorgaande theorieën en aspecten uit de literatuur verder aan te vullen en te onderbouwen, of om ze eventueel tegen te spreken, werd er kwalitatieve data verzameld en geanalyseerd aan de hand van 11 semigestructureerde diepte-interviews met ondernemers met een beperking. De reden waarom er werd gekozen voor kwalitatief onderzoek boven kwantitatief onderzoek is omdat het onderwerp van deze masterproef zodanig nieuw is, dat weinig kennis voorhanden is en bijgevolg een verkennend kwalitatief onderzoek kan helpen om meer inzicht te krijgen in het fenomeen van ondernemerschap bij personen met een handicap (Sekeran & Bougie, 2013).

Aangezien het veel te veel tijd zou vergen om de ganse populatie van ondernemers met een beperking te interviewen, maken we gebruik van sampling. Dit wil zeggen dat we een deel van de populatie uitkiezen om de interviews af te nemen. De conclusie die we uit deze antwoorden kunnen trekken, zijn dan generaliseerbaar voor de ganse populatie (Sekeran & Bougie, 2013). We zochten dus enkele ondernemers met een beperking om aan de hand van hun antwoorden een algemene conclusie te trekken over het ondernemerschap bij personen met een beperking. Ondernemers met een beperking zijn in Vlaanderen echter niet talrijk aanwezig en het was het dus ook niet eenvoudig om de populatie van ondernemers met een beperking te bereiken.

Via het aanschrijven van allerhande organisaties voor personen met een beperking zoals sportclubs en specifieke verenigingen zoals de 'MS-liga', 'G-sport Vlaanderen', 'licht en liefde' en via samenwerking met werkgeversorganisaties zoals Voka en Unizo, werd er gezocht naar zelfstandige ondernemers met een beperking. Ook werd er bijkomend gewerkt via snowball sampling. Dit houdt in dat de reeds geïnterviewde personen werden gevraagd of zij nog kennissen hadden die tot dezelfde doelgroep behoorden (Sekeran & Bougie, 2013). Dit leidde tot een totaal van 11 geïnterviewden. De respondenten verschilden in het type beperking dat ze hadden, leeftijd, gender en type onderneming (zie tabel 3). Omwille van anonimiteit werd aan de respondenten een andere naam gegeven.

OVERZICHT VAN DE RESPONDENTEN					
NAAM RESPONDENT	LEEFTIJD	AARD VAN DE BEPERKING	SECTOR	LEEFTIJD BIJ VERWERVEN HANDICAP	LEEFTIJD BIJ OPSTARTEN BEDRIJF
Karel	44	Dwarslaesie	Reisbureau	18	40
Bart	36	Spinale spieratrofie type 2	Consulting	0	26
Evelien	48	Osteogenesis imperfecta	Consulting	0	47
Sven	27	Gebroken nek/ deels verlamd	Kleding voor rolstoelgebruikers	23	25
Dirk	46	SMA type 3	IT-bedrijf	0	41
Marc	49	Dwarslaesie	Werving en selectiebureau	18	44
Laura	44	Matig/zwaar gehoorprobleem	Auticoach	0	32
Hanne	44	Open rug	Steunorganisatie personen met een beperking	0	34
Thomas	47	Doof	Soepbar	0	46
Celien	33	Dwarslaesie	Architect	29	31
Michiel	41	Paraplegie	IT-consultant	21	24

Tabel 3: Overzicht van de respondenten

De interviewleidraad die gebruikt werd voor het afnemen van de diepte-interviews behandelde volgende thema's: barrières en moeilijkheden bij het ondernemen, voordelen van het ondernemerschap, steunmaatregelen zoals de ondersteuningspremie, balans tussen werk en privé... Er werd voldoende vrijheid gelaten aan de respondenten om zelf de richting van het interview te bepalen, zonder de vooropgestelde vragen uit het oog te verliezen. De duur van de interviews varieerde van 28 minuten tot 105 minuten met als gemiddelde een duur van 51 minuten.

2. Data analyse

Na het afnemen van de interviews werden de verschillende audiofragmenten zo letterlijk mogelijk getranscribeerd. Dit werd wel gedaan in schrijftaal en met een goede interpunctie. Vervolgens werden deze transcripten ontleed en werden er codes toegekend aan de verschillende quotes met een ander thema. De codes refereren naar het onderwerp waar deze quote over gaat en werden gebaseerd op de aspecten uit het theoretisch deel. Ze werden ook aangevuld met nieuwe codes die nog niet aan bod kwamen in de literatuurstudie. Op deze manier kunnen we de antwoorden op de onderzoeksvragen duidelijk indelen. Er werd eventueel gebruik gemaakt van sub-codes om meer in detail te kunnen treden betreffende de antwoorden van de respondenten. Uiteindelijk werden deze quotes met hun bijhorende codes in een tabel geplaatst om deze makkelijker te kunnen ordenen en

groeperen in categorieën. Deze quotes werden dan gebruikt om de verworven inzichten te verduidelijken in de eigenlijke masterproef. Om de validiteit van het onderzoek te bevorderen werd er bij de transcriptie van de dove respondent nagegaan of deze wel juist was aangezien er vertaalfouten kunnen optreden door de doventolk.

Resultaten van het empirisch onderzoek

In dit empirische gedeelte bespreken we de antwoorden van de verschillende respondenten. Deze antwoorden komen deels overeen met de literatuur maar er kwamen ook andere inzichten naar boven. Als eerste worden de moeilijkheden besproken die ondernemers met een handicap ervaren. Hierbij zijn vooral het financiële, meer specifiek het verlies van uitkeringen, en een gebrek aan informatie belangrijke thema's. Deze twee factoren worden dan ook als eerste aangehaald.

Vervolgens bespreken we de verschillende problemen omtrent de ondersteuningspremies zoals de Vlaamse Ondersteuningspremie en het Persoonlijk Assistentiebudget. Daarnaast zijn ook netwerken en discriminatie problemen waar ondernemers met een beperking mee te maken krijgen. Voor sommigen personen met een beperking brengt het ondernemerschap ook heel wat fysieke moeilijkheden met zich mee. Dit zal ook worden toegelicht. Daarna kijken we nog naar een gebrek aan ondersteuning. Hoewel ontoegankelijkheid niet rechtstreeks iets te maken heeft met ondernemerschap, wordt dit toch ook dikwijls aangehaald door de respondenten.

Natuurlijk zijn er ook voordelen verbonden aan het ondernemerschap bij personen met een beperking. Als eerste bespreken we de push-factoren waarbij discriminatie en fysieke moeilijkheden op de arbeidsmarkt naar voor worden geschoven door de respondenten. Daarna bespreken we ook de pull-factoren waarbij flexibiliteit en autonomie het belangrijkste zijn. Deze bespreken we dan ook als eerste. Daarna bespreken we het feit dat personen met een handicap hun negatief beeld willen veranderen en dat ze willen opkomen als rolmodel. Daarna komt het DNA van de ondernemer aan bod. Als hun ouders ook zelfstandige zijn, kan dat natuurlijk hier ook een invloed op hebben. Ook financiële onafhankelijkheid komt aan bod aangezien dit toch belangrijk was voor enkele respondenten. Ook het feit dat men werk kan doen dat past bij de capaciteiten en interesses komt aan bod. Als laatste verwijzen we naar de betere communicatie die mogelijk is door het ondernemen.

Na de voor- en nadelen van het ondernemerschap bij personen met een beperking, bespreken we hoe de respondenten denken over de unieke talenten of capaciteiten die zij mogelijk bezitten als ondernemer met een beperking. Als laatste kijken we nog hoe de ondernemers met een beperking hun balans tussen werk en privé ervaren.

5 Barrières/moeilijkheden die ondernemers met een beperking ervaren bij het opstarten en beheren van hun onderneming

5.1 Financieel

In de eerdere literatuurstudie werd er bij de financiële factor een onderscheid gemaakt tussen een gebrek aan startkapitaal en een verlies van inkomen. Bij de groep respondenten was een moeilijke toegang tot startkapitaal echter geen al te groot probleem. Slechts één respondent haalde dit aan in het interview.

"En als je naar de bank toestapt, dan zijn er nog meer problemen. Ze lenen wel iets, maar zeker geen hoog bedrag. [...] Ja, dat is een algemeen maatschappelijk probleem. Ik dacht dat een persoon met een handicap die een huis of grond wou kopen, een extra verzekering moet aangaan. Dus dat zal bij een lening waarschijnlijk ook zijn, gewoon omdat de inkomsten van personen met een handicap onzeker zijn, terwijl dat dat bij jullie niet is." (Dirk, een rolstoelgebonden IT'er met een spierziekte)

Het verlies van uitkeringen en tegemoetkomingen is een groter probleem onder de respondenten. Om een goed beeld te kunnen scheppen over deze problemen is het natuurlijk noodzakelijk dat we weten hoe het uitkeringssysteem precies werkt in Vlaanderen. Er zijn twee verschillende systemen die in Vlaanderen van toepassing zijn. Enerzijds is er een systeem uitgegeven door de federale regering. Hierbij krijgen personen die niet kunnen werken, of slechts 1/3 verdienen dan wat een gezond persoon op de arbeidsmarkt verdient, een inkomensvervangende tegemoetkoming.

Daarnaast heeft men misschien ook recht op een integratietegemoetkoming. Dit krijg je als je moeilijkheden hebt bij dagdagelijkse activiteiten (zoals eten, poetsen, koken...). Mensen die onder dit systeem vallen, kunnen hun inkomensvervangende tegemoetkoming niet combineren met een eigen onderneming in bijberoep. Ze moeten starten als ondernemer in hoofdberoep en ze dienen dus ook hoge sociale bijdragen te betalen (HAZO, z.d.).

Anderzijds is er de ziekte/invaliditeitsuitkering vanuit het RIZIV. Dit is een soort vervangingsinkomen voor hun job in loondienst dat ze niet meer kunnen doen. Op de websites van de verschillende instanties is er echter geen duidelijke weergave hoe het systeem juist werkt en welke impact dit heeft op de inkomsten. De respondenten in het onderzoek spraken regelmatig over de problemen van dit systeem en de onduidelijkheid die er soms ook mee gepaard gaat.

"Op het moment dat ik gestart ben als zelfstandige, op dat moment was dat niet aan de orde. Ik ben mijn uitkering verloren als ik mijn vennootschap heb opgericht. Want als je een vennootschap opricht en zaakvoerder wordt van de vennootschap, dan verlies je eigenlijk elk recht op uitkering, of dat het nu een uitkering voor personen met een handicap is of een integratietegemoetkoming of een vervangingsinkomen of een werkloosheidsuitkering, maakt niet uit, je bent het kwijt. [...] Daarnaast moet je nog eens je inkomensverlies gaan dekken als persoon met een handicap. Je gaat van €1100-€1200 per maand dat je hebt aan uitkeringen naar €0, zonder da je iets van zekerheid hebt. Dat is eigenlijk een enorme beperking om te gaan ondernemen. [...] Dat risico is voor iemand met een handicap gigantisch groot. Veel groter dan voor iemand die geen handicap heeft, want die kosten die daarmee gepaard komen, die moeten wel gedekt worden maand na maand. En dat zijn

kosten die een gewoon persoon niet heeft.” (Bart, een rolstoelgebonden consultant met een spierziekte)

“Ook hoor ik heel veel mensen, bijna allemaal die starten met iets te doen en vanaf het moment dat ze hun inkomen hebben, verliezen ze een deel van hun uitkering. Ik vind dat niet alleen heel frustrerend maar ik vind dat eigenlijk... Dat vind ik eigenlijk discriminatie, in die zin dat je eigenlijk gaat zeggen dat mensen die een beperking hebben, maar die wel werken, eigenlijk minder steun van de overheid verdienen omdat ze kunnen werken. Dat is een beslissing. Ik vind dat de overheid iedereen hetzelfde moet behandelen en dus als die persoon een beperking heeft en die gaat werken, dan moet je die persoon daar niet voor straffen, dan moet je die gewoon het extra geld dat die verdient laten verdienen. Uiteindelijk betaal je daar ook belastingen op. Die persoon is het niet meer of minder waar om een uitkering te krijgen van dezelfde grootte als iemand met hetzelfde probleem, met dezelfde beperking. [...] Ik denk dat het voor heel veel mensen die willen ondernemen als persoon met een beperking één van de grootste zorgen, één van de minst duidelijk uitgelegde problemen is en dat boezemt veel angst in. Ik ken mensen die zijn begonnen met een bedrijf en omwille van het feit dat ze al samenwonen met een werkende partner bijvoorbeeld, ineens €300-€400 per maand minder verdienen gewoon omdat ze werken in plaats van gewoon gehandicapt waren bij wijze van spreken. Dat is een heel groot probleem. Een probleem waar de overheid echt iets aan moet doen.”” (Sven, verkoopt broeken voor personen in een rolstoel en is zelf rolstoelgebonden)

Het is dus duidelijk dat een verlies, of een mogelijk verlies aan tegemoetkomingen voor problemen zorgt bij de ondernemers. Éénbepaalde ondernemer probeerde hier zelf een oplossing voor te zoeken maar weet niet of dit eigenlijk wel mag. Deze persoon wenst daarom ook anoniem te blijven.

“Voor verzekeraars is het feit dat je werkt eigenlijk al voldoende om te gaan herzien wat je eigenlijk allemaal krijgt van hen. Voor de staat is werken niet voldoende maar wel uw inkomen. Dus vanaf dat je één euro verdient als werkende persoon met een handicap, loop je het risico dat de overheid gaat herzien wat dat je van hen krijgt. Daarom heb ik eigenlijk een bvba opgericht. Ik heb een bvba opgericht omdat ik dan eigenlijk naar de verzekering toe kan zeggen: Kijk, ik werk niet. Ik heb gewoon een bedrijf opgericht. Ik kan naar de staat toe zeggen: Kijk, ik heb geen inkomsten. Dat zijn de inkomsten van mijn bvba en ik betaal niks aan mezelf. Die constructie is dan wel weer ideaal want ik heb een maandelijks inkomen en ik kan aan de staat nog altijd zeggen: kijk, ik verdien niks. Alles wat er binnenkomt in mijn bvba, dat is van de bvba en daar komt niks van naar mij. [...] Ook omdat ik eigenlijk op geen enkele manier mij wil aangeven als iemand die werkt omdat ik anders in heel die papiermolen terecht kom en eigenlijk heel veel kans maak om bepaalde zaken te gaan verliezen. Dus ik maak eigenlijk bij bepaalde zaken bewust geen gebruik daarvan omdat ik anders in het systeem ga komen als iemand die werkt en dat wil ik eigenlijk niet; Is dat fraude of niet? Ik weet het niet goed.” (Anoniem)

Ook andere financiële problemen worden aangehaald door de respondenten. Ze verdienen bijvoorbeeld minder omwille van het feit dat ze niet veel kunnen werken of omdat klanten niet genoeg willen betalen.

"Ja, in die zin dat je eigenlijk een groter startkapitaal nodig hebt omdat ik niet kan werken zoals een ander werkt. Ik word hier betaald per uur. Voor ieder gesprek krijg ik geld. Dus als je minder gesprekken kan doen dan heb je minder geld. Nu nog is dat een beetje het evenwicht zoeken. [...] Het voordeel in loondienst was natuurlijk wel, en dat merk ik nu wel: als ik voelde dat het mij teveel werd, bleef ik gewoon een aantal dagen thuis en ik werd verder betaald, punt. Nu is dat zo simpel niet. Als ik nu een week thuis blijf, het is over laatst nog gebeurt dat ik moest stoppen het ging niet meer, heeft dat natuurlijk wel financiële repercussies." (Laura, auticoach met een gehoorstoornis)

"Nee, want het is nog altijd onderbetaald. De mensen willen de bedragen die ik normaal zou moeten krijgen, niet geven. [...] Ja, en soms denken ze zelfs dat het gratis is. Alles is wel een beetje service, maar in sommige zaken steek je heel veel tijd en denken ze dat het nog bij de service hoort." (Dirk, een IT'er met een spierziekte)

5.2 Gebrek aan informatie

Ook een gebrek aan info bij de overheidsinstanties is een probleem dat veel ondernemers met een beperking aankaarten. Het gaat dan om algemene zaken zoals de rechtsonzekerheid en het opstarten van de onderneming, maar ook over de verschillende premies en uitkeringen waar ondernemers met een beperking recht op hebben.

"Van de staat uit, om te starten, daar heb ik eigenlijk totaal geen steun gekregen. Integendeel eigenlijk, heel veel mensen wisten gewoon nooit een antwoord op mijn vragen. Dat is zeer frustrerend. [...] Er zijn heel weinig mensen die een netwerk hebben waaruit ze die informatie kunnen halen die nodig is om te kunnen starten zonder problemen te ondervinden. Ik heb heel veel geluk gehad dat er in mijn vriendenkring en de kring van mijn ouders een boekhouder en advocaten zaten." (Sven, verkoopt broeken voor personen in een rolstoel en is zelf rolstoelgebonden)

"Het feit dat er zo'n gebrek is aan dat bundelen van die informatie en sommige kanalen waarvan je wel verwacht dat ze die informatie hebben, dat niet altijd kunnen aanleveren, denk ik wel dat heel ontmoedigend is voor veel mensen. Dat kan natuurlijk wel beter." (Celien, een architect met dwarslaesie)

"Ik moest naar heel veel diensten en ik ken er al niet veel van. Ik moest een tolk meenemen. Dat was echt moeilijk want ik begrijp dat ook niet allemaal zo goed. De tolk moest dat dan ook uitleggen aan mij. Het was ook veel papieren invullen. Veel dove mensen kunnen niet zo goed lezen [...] Voor horende mensen is het natuurlijk veel makkelijker om hetzelfde te doen. Zij hebben veel meer informatie, ze horen het nieuws. Ik niet. Ik hoor nooit snel de laatste nieuwe dingen die ik moet weten. Daar heb ik echt een achterstand." (Thomas, dove uitbater van een soepbar)

Ook over de verschillende premies zoals de Vlaamse Ondersteuningspremie, het Persoonlijk Assistentiebudget en de vergoeding van arbeidspostaanpassingen is de informatie niet altijd even vindbaar en duidelijk.

"En niemand maak u wegwijs hé. Je moet zelf uw weg gaan zoeken. De VOP-premie, ik wist dat het bestond omdat ik vroeger de gewone premie voor mensen die gaan werken, ging aanvragen. Dat is iets nieuws en staat in heel kleine lettertjes 'is ook van toepassing voor mensen die zelfstandig zijn'. Ik wist dat niet. Ik heb dat ook maar per toeval gelezen. Er is niemand die u dat zegt. Eigenlijk, een Acerta ofzo zou u dat moeten zeggen. Het sociaal secretariaat moet u dat eigenlijk zeggen." (Evelien, een rolstoelgebonden loopbaancoach over de VOP-premie)

"Dat is heel moeilijk want je vindt nergens info. Jawel, je vindt wel informatie, maar je moet al heel goed weten waar dat je moet zoeken. Na dat mailtje met u heb ik welgeteld twee organisaties gevonden die mij vertelden waarop ik eventueel recht zou hebben. Ik heb dan ook heel specifiek moeten zoeken. [...] Ik heb ook nooit beseft dat ik daar recht op had omwille van mijn handicap. Dat vooral, niet geïnformeerd worden. Ik heb er daar altijd mee geleefd van: het is eigenlijk niet zo erg. Het is eigenlijk allemaal niet zo erg, behalve als je begint op te noemen wat er niet lukt. Dan is het wel erg." (Laura, een auticoach met gehoorproblemen)

Sommigen hebben zelfs tot op de dag van vandaag nog niet van de Vlaamse Ondersteuningspremie gehoord of weten niet dat het voor hen ook van toepassing is.

"Nog nooit van gehoord." (Sven, verkoopt broeken voor personen in een rolstoel en is zelf rolstoelgebonden)

"Ja, als zelfstandige is dat... Ik weet niet, zijn er als zelfstandige mogelijkheden om daar..." (Karel, rolstoelgebonden eigenaar van een reisbureau)

5.3 Ondersteuningspremies

Buiten het gebrek aan informatie over de verschillende ondersteuningspremies zijn er nog een aantal andere problemen die de respondenten aanhalen. Als eerste zijn deze bedragen soms te laag om te kunnen voldoen aan de behoeften.

"Dat bedrag is nooit genoeg. Je kan er mee lachen, maar dat is een vraag waarvan het aanbod nooit zal voldoen. Het is een enorm gemak, comfort, vrijheid, zelfstandigheid en onafhankelijkheid om voltijds een assistent te hebben. [...] Maar strikt genomen kan je er geen schema van een ondernemer mee ondersteunen. Dat gaat niet. [...] Zo'n budget, als je dat gaat bekijken in absolute termen is dat best veel geld, maar om daar mee te doen wat ik zou willen doen en een zelfstandigheid opbouwen die maakt dat je minder moet afhankelijk zijn van anderen, is dat lang niet genoeg." (Bart, een rolstoelgebonden consultant over het Persoonlijk Assistentiebudget)

"Nee, dat is €10 000 te weinig per jaar." (Dirk, IT'er met een spierziekte over het Persoonlijk Assistentiebudget)

"Die VOP-premie wordt na vijf kwartalen al gehalveerd en dat is eigenlijk heel snel, zeker als je een zaak een het opbouwen bent. Het duurt wel twee jaar voor je een fatsoenlijk inkomen heb voor jezelf. Dat is eigenlijk iets te snel. Dat zou wel wat langer mogen duren." (Celien, architect met dwarslaesie over de VOP-premie)

Wat ook aangehaald wordt door de respondenten zijn de moeilijke en vooral lange procedures die gepaard gaan met deze premies.

"Dat heb ik aangevraagd en net zoals iedereen ben ik al verschillende jaren aan het wachten. Ik heb een vriendin en die is al zeven jaar zwaar hulpbehoevend en die heeft ook nog altijd haar PAB-budget niet gekregen. Dat is eigenlijk een fiasco..." (Sven, verkoper van broeken voor rolstoelgebruikers over het Persoonlijk Assistentiebudget)

"Ik heb een herziening gevraagd maar dat kan nog vijf maanden duren voor dat er een beslissing over is. Eerst moet je het aanvragen, dan duurt het al vijf maanden. Dan volgt de hoorzitting en duurt het weer vijf maanden. Ik denk dat het gewoon is om de mensen af te schrikken, om er mee te stoppen. Maar ja..." (Dirk, rolstoelgebonden IT'er over het Persoonlijk Assistentiebudget)

"Op zich is dat niet zo moeilijk, het is gewoon een heel lang proces. Je moet iedere keer opnieuw bewijzen, en dat vind ik eigenlijk het meest wraakroepende, dat je iedere keer opnieuw moet bewijzen dat je gehandicapt bent. Ik heb papieren van als ik twee jaar was, ik ben er nu 44. Ik ga niet beter horen hoor. Dat vind ik wraakroepend. Een handicap is een handicap, punt. Dat verbetert niet. Dat vind ik erg, dat je iedere keer opnieuw moet bewijzen dat je eigenlijk echt wel gehandicapt bent." (Laura, auticoach met gehoorproblemen over de VOP-premie)

Natuurlijk wordt er ook positief gepraat over de verschillende ondersteunende premies.

"Die VOP-premie vind ik wel echt een superinitiatief. Dat is wel een redelijke duw. Want als zelfstandige krijg je... dat was in het begin €600 per maand bruto dat je krijgt. Pak dat je ongeveer de helft, of iets meer, over houdt. Dat is natuurlijk wel al veel als je dat elke maand extra hebt. Dat geeft wel een beetje steun om een paar dingen uit te proberen zonder daar serieus uw broek aan te scheuren." (Celien, architect met dwarslaesie)

"Ik ben er eigenlijk wel superblij mee dat ik dat heb want dat is eigenlijk wel iets dat enorm veel mogelijkheden creëert. [...] Dat zorgt er wel voor dat ik eigenlijk mijn plan kan trekken en dat ik niet af hang van mijn vrouw of iemand anders om mij te komen helpen. Dat is eigenlijk wel een superding, dat PAB-initiatief." (Marc, rolstoelgebonden eigenaar van een werving en selectiekantoor over het Persoonlijk Assistentiebudget)

5.4 Netwerken

Ook op het vlak van netwerken ervaren ondernemers met een handicap vaak problemen. Niet enkel door het feit dat valide personen anders naar hen kijken maar ook door de ontoegankelijkheid van de netwerkevents.

"Zoals ik daarstraks ook al zei, naar het sluiten van deals is dat een uitdaging. Je merkt dat. Je merkt dat dat een drempel is. Ik ervaar het meer op netwerk events en zo. Het leggen van het eerste contact, zeker bij wat dat wij doen. [...] Ik merk op netwerkevents dat ik bewust gemeden wordt, dat wel. Als dat events zijn waar ik al een aantal keren geweest ben en waar ik mensen ken, is dat veel minder. Maar laat mij op een Voka-event komen waar ik voor de eerste keer kom of een Made in Limburg waar ik niemand ken, dan merk je dat er effectief kringen rond mij worden gevormd. Als je daar een screenshot van vanboven zou nemen met een drone, dan zou je effectief een cirkeltje rond mij zien staan van een leeg vlak waar dat iedereen aan het praten is aan verschillende tafels maar waar voor mij wel degelijk een drempel bestaat, ja." (Bart, een rolstoelgebonden consultant)

"En naar netwerkevents gaan. Ik kom daar binnen, iedereen heeft u gezien hé. Want ik ben de enige rolstoeler. Dat zijn altijd staande events, staande recepties. Dan zit ja daar als rolstoeler. Iedereen staat recht, iedereen is heel groot en jij bent klein. Dus voel je u ook kleiner. Dan vind ik dat moeilijk, uzelf daar verkopen." (Evelien, een rolstoelgebonden loopbaancoach)

"Zoals ik al zei is het moeilijker om even te zeggen: "Ik ga daar even naartoe, ik ga daar eens even praten. Ik ga vanmiddag eens even een uurtje naar een evenement van VOKA." Op dat gebied is dat moeilijker omdat je met uw beperking zit. Dat speelt op zich wel een rol." (Marc, een rolstoelgebonden eigenaar van een werving- en selectiekantoor)

Ook communicatie werd aangehaald als een moeilijkheid bij het sluiten van deals. Personen met een handicap kunnen namelijk minder gebruik maken van hun lichaamstaal.

"Een salessituatie is iets wat, in termen van overtuiging, heel anders is dan een onderhandeling over een begroting of het aanwerven van een medewerker of welk soort gesprek ik daar ook gehad heb, bij de Vlaamse overheid. Een salesovertuiging gaat over beïnvloeding. Als het gaat over beïnvloeding, dan is onze communicatie doorslaggevend. En meer dan 50% van onze communicatie is lichaamstaal. Lichaamstaal die ik omwille van mijn beperking onvoldoende kan uitspelen, wat maakt dat die salessettingen... De drempel om een deal te sluiten is hoger, als ik het zelf moet doen." (Bart, een rolstoelgebonden consultant)

Bepaalde respondenten zien hun handicap eerder als een pluspunt om contacten te leggen en dergelijke. Wat opvalt is dat deze twee personen actief zijn in de sector van personen met een handicap.

"Ik moet zeggen dat het feit dat je een persoon bent met een beperking die toch zelf zijn schouders onder een project wil zetten, laat eigenlijk heel veel deuren opengaan. Ik heb eigenlijk meer mensen gehad die mij wilden steunen dan dat ik eigenlijk nodig had. [...] Om te beginnen is het sowieso inspirerend om iemand te zien die een beperking heeft die dan toch de wereld ingaat met zijn ideeën, met zijn project. En dus heb je sowieso wel verhoogd positieve reactie dan bij andere mensen die een project opstarten . [...] Wat ik ook wel heb gemerkt is dat het feit dat je eigenlijk bij een minderheid hoort, heel interessant is voor bijna alle organisaties. Niet alleen voor hun diversiteitsquota, maar ook gewoon omdat het altijd, zoals ik al zei, er zijn altijd wel projecten waar mensen geïnspireerd door geraken en dus ben ik heel vaak als paradepaardje naar voor gebracht als project dat werd gesteund. [...] Maar dus, ik denk dat als ondernemer met een beperking dat je veel gemakkelijker ja's gaat krijgen en veel gemakkelijker mensen gaat kunnen overtuigen om mee te doen aan uw project, ja." (Sven, verkoopt broeken voor personen in een rolstoel en is zelf rolstoelgebonden)

*"Heel specifiek in mijn job nu wel. De mensen appreciëren het wel dat ik ook wel weet hoe het is om in een rolstoel te zitten, hoe het is om minder mobiel te zijn, omdat zij vanuit die ervaring naar mij komen. [...] ik zie bijvoorbeeld bij de enkele ondernemers die ik dan ken zoals de zaakvoerder van **** en de man die een winkel heeft met rolstoelen en aangepaste fietsen... Veel mensen doen daar wel iets mee, met hun handicap. Ik denk dat het niet zo gemakkelijk is om dat niet te doen omdat je dan inderdaad wordt vergeleken met de andere mensen die exact diezelfde job doen die geen beperking hebben. Dan denk ik wel dat je nog meer moet opboksen tegen anderen. Ergens is het wel, gemakkelijke keuze zou ik nu niet zeggen, maar het geeft wel eerder een comfortabel gevoel van. Het is hier geen punt maar het wordt ervaren als een pluspunt. Ik denk dat het echt niet evident was als ik nu niet had beslist om in die aangepaste woningbouw verder te gaan."* (Célien, een architect met dwarslaesie)

5.5 Discriminatie

Discriminatie en vooroordelen komen vandaag de dag nog altijd voor bij ondernemers met een beperking. Niet iedereen ervaart het als een even groot probleem maar de meesten krijgen er wel mee te maken.

"Ik denk dat het toch te maken heeft met te weinig respect voor doven. Ik voel dat er weinig respect is voor doven. Dove mensen moet blijven waar ze zijn en niet uit hun kot komen. Hij zal ook gedacht hebben dat een dove man voor problemen zal zorgen. Ze zien ook slechte voorbeelden op tv. Wanneer zie je eens iets positief op tv over dove mensen? Nooit. Zo weinig komt doofheid positief in beeld. Je ziet dat niet. Dove mensen die positief in beeld komen zie je heel weinig. Je krijgt altijd tegenwind. Ze begrijpen het niet. Dove mensen en horende mensen begrijpen elkaar heel moeilijk." (dove collega van Thomas, een dove uitbater van een soepbar)

"Ja, ik heb toch wel een tweetal klanten gehad die een beetje discriminerend waren. Ik had bijvoorbeeld twee generaties waarvoor ik de website moest maken. En de derde persoon die daar in dat gebouw zit, die heeft gewoon alles stante pede gestopt. Ze hebben nooit op mijn

vragen geantwoord terwijl ze nog steeds draaien op mijn server. [...] De mensen hebben nog altijd bang van een handicap. Ik heb nu een fysieke handicap, maar ze associëren dat nog altijd met een verstandelijke, terwijl dat het helemaal anders is.” (Dirk, een IT’er met een spierziekte)

5.6 Fysieke moeilijkheden

Ondernemer zijn is zeker en vast geen makkelijk beroep, of je nu valide of invalide bent. Voor personen met een handicap brengt het echter nog extra fysieke inspanning met zich mee die voor hinder kan zorgen.

“Het vraag fysiek gewoon een veel grotere inspanning dan dat dat bij de overheid vroeg.” (Bart, een rolstoelgebonden consultant)

“Maar als ik een dag vorming geef, de dag erna moet ik zorgen dat ik niet veel werk want dat gaat niet. Dan kan ik alleszins in voormiddag niet werken. Eigenlijk, om juist te zijn, moet ik dan de hele dag thuisblijven. Dat is niet altijd evident om dat te plannen en te organiseren, maar dat lukt wel. [...] Iedere beperking zorg ervoor dat je meer energie nodig hebt om hetzelfde te doen als iemand anders. Je bent sowieso meer moe. Dat kan niet anders.” (Laura, een auticoach met een gehoorstoornis)

“Ik kan mijn job ook niet 100 procent zelf uitoefenen, daarvoor heb ik mijn collega wel die dat me daar wat in kan bijspringen. Naar de werf gaan is niet altijd zo evident natuurlijk, maar daar kan zij me wel in bijstaan.” (Celiën, een architect met dwarslaesie)

5.7 Gebrek aan ondersteuning

Buiten het gebrek aan informatie bij de verschillende instanties is ook een gebrek aan ondersteuning een probleem dat naar boven is gekomen bij één van de ondernemers.

“Dat was echt niet makkelijk om gewoon al maar toestemming te krijgen om te mogen gaan werken. Het is nog altijd niet duidelijk hoe dat het juist werkt . Dat was heel moeilijk om dat toen voor elkaar te krijgen. Ik ben toen bij de arbeidsgeneesheer geweest van het ziekenfonds. Zijn eerste reactie was: “Dat hebben we nog nooit meegemaakt.” Die wist echt niet hoe daar aan te beginnen. Ik zei dan: “Ja, ik ben zelfstandige en ik heb die beperking maar ik zou toch graag terug aan het werk willen gaan. Hoe moet ik dat allemaal regelen?” Ze stonden daar echt te gapen naar mij van: “Waarom? Je hebt recht op een uitkering, behoudt dat toch gewoon en doe het toch gewoon zo.” [...] De eerste reactie was daar ook echt: “Waarom ga je dat doen? Je gaat het uzelf zo zwaar, zo moeilijk maken om misschien €100 in de maand extra te hebben.” (Celiën, een architect met dwarslaesie)

5.8 Ontoegankelijkheid

Een factor die misschien niet specifiek van toepassing is op ondernemers maar toch vaak aan bod is gekomen en er wel een invloed op heeft, is de ontoegankelijkheid in Vlaanderen.

"Ja, die ontoegankelijkheid, dat blijft hé. Daar blijf je tegenaan lopen. Ik bedoel, andere collega's van mij die gaan bedrijven bezoeken... Dan moet ik al iemand gaan meenemen want in hoeveel bedrijven kan ik alleen binnen? Er is altijd wel een drempel." (Evelien, een rolstoelgebonden loopbaancoach)

"Het feit dat best wel wat bedrijven niet toegankelijk zijn, maakt toch dat er een bijkomende drempel is. Ik heb daar onlangs nog op het kabinet van de minister van werk over gesproken. Ongeveer twee op zeven bedrijven is niet toegankelijk. Dus dat betekent dat als ik een salesmeeting heb dat ik een hotel moet zoeken of een vergaderzaal of wat dan ook. Het brengt op zich al bijkomende kosten met zich mee, maar het maakt ook dat je mensen niet in hun vertrouwde omgeving vat, waardoor dat ze toch op een andere manier in minder comfort zitten om overtuigd te worden om met u in zee te gaan." (Bart, een rolstoelgebonden consultant)

"Het is vooral de toegankelijkheid. Dat is probleem nummer 1. Ik heb bijvoorbeeld al bepaalde seminaries moeten laten schieten omdat de locatie niet toegankelijk was. Het is altijd die toegankelijkheid die terugkeert." (Michiel, een rolstoelgebonden IT-consultant)

6 Drijfveren/voordelen van ondernemerschap bij personen met een beperking

Naast de verschillende barrières en moeilijkheden die ondernemers met een beperking ervaren, zijn er natuurlijk ook positieve aspecten aan het ondernemerschap verbonden. Zoals al eerder werd aangehaald in de literatuurstudie, is er een onderscheid tussen push- en pull-factoren. Push-factoren zijn als het ware de negatieve zaken bij het werken in loondienst die hen in het ondernemerschap duwen. De pull-factoren zijn de positieve zaken van het ondernemerschap.

6.1 Push-factoren

6.1.1 Discriminatie op de arbeidsmarkt

Discriminatie op de arbeidsmarkt is een vaak aangehaald probleem dat ondernemers met een handicap vroeger hebben ervaren. Voor sommige ondernemers heeft het misschien niet expliciet een rol gespeeld maar onderliggend zal het er voor sommigen wel toe hebben bijgedragen om ondernemer te worden. Het is in ieder geval een probleem dat moet aangepakt worden. Andere ondernemers met een handicap hebben dan weer niet gewerkt in loondienst en hebben dus ook niet te maken gehad met deze push-factoren.

Vooraf het vinden van een job was moeilijk door de discriminatie. Dat ondervinden we door de volgende quotes.

"Vanaf dat ze horen dat ik doof ben hebben ze geen zin meer en moeten ze jou niet meer hebben. Bij de VDAB helpen ze jou met informatie verzamelen. De dienstverlening en begeleiding is goed maar bij de restaurants zelf is het nee, nee, nee, nee. Ik heb heel veel brieven gestuurd." (Thomas, dove uitbater van een soepbar)

"Ik heb heel veel gesolliciteerd, maar ik kreeg altijd een muur tegen mijn neus. Want ze wilden mij per se op de werkvloer hebben en ik vroeg voor thuiswerk omdat ik zelf thuis ook alles had. Ik begreep wel dat ik er eens een dag of twee naartoe moet om de collega's te kennen en contact te houden maar zo vijf dagen... Ik heb altijd iemand nodig dus was dat eigenlijk niet haalbaar. [...] Ik heb altijd in mijn sollicitatiegesprekken gezet dat ik een handicap heb, dat ik waarschijnlijk een goedkopere werkracht ben omdat de overheid kan bijbetalen. Maar ik vrees dat bij sommige het woordje handicap erbij zetten, dat het al terughoud. Maar ik zet het erbij want het is zo." (Dirk, IT'er met een spierziekte)

"In dat kinderdagverblijf, om toelating te geven hebben ze eerst een brief rondgestuurd naar de ouders met de vraag of ze dat wel zagen zitten. Het was precies of ze een exotische vogelsoort in huis gingen halen. [...] Ik vond dat raar." (Hanne, doet coaching en is geboren met een open rug)

Ook op de werkvloer zelf kwamen regelmatig problemen voor.

"Ik werd niet serieus genomen. De horenden staan hoger en moeten kunnen commanderen. Er is een grote ongelijkheid. Ze zijn ook in groep. Ze duwen je in de hoek, je wordt eigenlijk geïsoleerd." (Thomas, een dove uitbater van een soepbar)

"Er waren heel veel collega's, zoals in het revalidatiecentrum, die er op geen enkele manier rekening mee hielden dat ik beperkt ben. Ik zat bijvoorbeeld een verslag te maken aan de computer. Toen kwam een collega binnen, ik reageerde niet meteen omdat ik het niet gehoord had. Dan krijg je: "Je bent toch wel veel veranderd hoor en als ik iets vraag dan...". Ja, tuurlijk. Ik heb al dikwijls gezegd dat als je binnen komt en je wilt iets zeggen dat je ofwel een paar keer mijn naam moet roepen ofwel raak je mij gewoon aan. Punt. Er heeft dat nooit iemand gedaan." (Laura, auticoach met een gehoorstoornis)

Ook als er ontslagen vallen, zijn personen met een beperking meestal één van de eersten om te gaan.

"Toen waren er besparingen er vloog ik daar ook buiten. Ik dacht dat het mij nooit ging lukken. Door die besparingen moest ik opnieuw werk gaan zoeken. Ik was het echt wel beu. Ik wist het eigenlijk niet meer. Toen dacht ik: Ik ken het werk, ik weet hoe het moet, ik heb veel vrijwilligerswerk gedaan. [...] Dan ben ik in stilte beginnen dromen om een eigen soepbar op te richten." (Thomas, dove uitbater van een soepbar)

"Dan wordt heel de groep overgenomen door een Japans bedrijf en gebeurt er een reorganisatie in december 2016 en worden er mensen ontslagen... Ik was er bij. Dan was dat heel hard balen. Op een uur tijd stond ik buiten. [...] Niemand wou dan zeggen waarom ik. Er werkt 1000 man, 7 worden er ontslagen en ik ben de enige gehandicapte die daar werkte, maar ik ben erbij, waarom ik? En dan heeft er toch iemand durven zeggen: "Ja, je bent niet multifunctioneel inzetbaar." [...] Dan heb ik gezegd: "Nu ga ik nooit meer werken voor een... Nu ga ik voor mezelf werken." (Evelien, een rolstoelgebonden loopbaancoach)

Ook een lager loon werd aangehaald door één van de respondenten.

"Nee, wat ik wel aan de hand heb gehad, is dat ik minder loon had dan mijn collega's. Dat was bruto per maand €1000. En ik deed juist dezelfde job. En ze kregen subsidies voor mij. Dus men zag mij niet als volwaardig heb ik daaruit geconcludeerd. Toen ik na zes jaar opslag ging vragen... die anderen hadden al allemaal opslag gehad, ik nog niet. Toen zei men echt: "Wij vinden dat jij betaald wordt navenant uw werk." Nu weet ik dat, toen wist ik dat gelukkig niet. Nu weet ik dat, dat ik toen zeer slecht betaald ben, zeer slecht." (Evelien, een rolstoelgebonden loopbaancoach)

6.1.2 Fysieke moeilijkheden op de arbeidsmarkt

Veel ondernemers met een beperking gaven ook aan dat ze het vroeger fysiek veel zwaarder hadden.

"Het hoofdkantoor was in Antwerpen. Ik moest niet alle dagen naar Antwerpen, want ik werkte maar drie dagen per week, maar één à twee dagen zat ik altijd in Antwerpen. Autorijden vergt energie van mij. Om naar Antwerpen te gaan stond ik 's morgens om zes uur op, Kwart voor zeven was ik weg en met veel geluk was ik om zeven uur, half acht thuis. Als een valide iemand dat moet doen, ben je ook kapot. Dat hou je ook geen vijf dagen vol. Soms kwam ik om 9 uur half 10 pas aan op het werk. Dan had ik het gevoel van: ik ben al

op en ik moet nog beginnen werken. Dus dan ben ik ook heel dikwijls in het rood gegaan. Dus die woensdag en die vrijdag dat ik niet moest werken, ik had die nodig om recupereren.” (Evelien, een rolstoelgebonden loopbaancoach)

“Het was moeilijk om te werken ja, er werd veel te veel van mij verwacht. Ik had dat zelf niet door. Ik moet dat er eigenlijk iedere keer weer bij zeggen, dat je op een bepaald punt staat dat het niet meer gaat. Dan krijg je diagnoses van depressie en weet ik veel wat allemaal. Nu weet ik dat het geen depressie was, het was pure uitputting. [...] Dat ging niet meer. Ik ben moeten stoppen. Het was niet van willen, het was echt van moeten. Dan ben ik zelfstandige geworden. Je moet iets doen. (Laura, een auticoach met gehoorproblemen)

“Ik heb tot mijn 38 geraasd zoals een zot, ik heb mezelf voorbij gelopen waardoor dat ik ook meerdere keren ziek ben geworden tot op een bepaald moment. Ik was toen 39, ik was toen weer opgenomen in het ziekenhuis. Tussen twee operaties door kwam mijn dokter af met een waslijst van wat ik allemaal niet meer mocht doen. Dan heb ik beslist voor mezelf om enkel nog mijn goesting te doen. Dat was voor mij eigenlijk ook een hele grote reden om mij bij Krijtlijn te houden en ik ga dat opbouwen tot dat het voor mij is wat ik wil dat het is.” (Hanne, doet coaching en heeft een open rug)

6.2 Pull-factoren

6.2.1 Flexibiliteit

Het zelf kunnen kiezen van de werkuren en het flexibel kunnen omgaan met hun wekschema is voor veel personen met een handicap een belangrijk voordeel van het ondernemerschap. Dat laten ze duidelijk blijken in volgende quotes.

“Zelfstandig zijn is makkelijker. Je kan je uren zelf regelen en je kan je werk verschuiven. In loondienst heb je deadlines. Die heb je als zelfstandige ook maar daar zullen ze u sneller ontslaan als je het zagezegd niet haalt maar een paar uur later wel. Dan zeggen ze dat het hier zo niet gaat. [...] Je bent uw eigen baas. Je kan alles zelf regelen. Als er dan iets misloopt in de privé, kan je het nog aanpassen. Anders moet je met doktersbriefjes en zo beginnen te werken. Dat is een hele rompslomp.” (Dirk, een IT'er met een spierziekte)

“Eigenlijk gewoon om zelf te kunnen kiezen wanneer ik meer of minder werk. Eigenlijk vooral om mijn eigen uren en om het mezelf zo aangenaam mogelijk te maken. Ik doe heel weinig teamvergaderingen, we hebben dat hier bijna nooit. Ik ga ook zo weinig mogelijk in groepen, en als ik het doe is het met twee. Ik doe het eigenlijk niet meer alleen. Dat is eigenlijk het grootste voordeel.” (Laura, een auticoach met een gehoorstoornis)

“Ik kan mijn eigen uren kiezen, als het eens wat minder gaat, kan ik ook gewoon eens wat minder werken. Oké, dan heb ik natuurlijk wel wat minder inkomsten maar er is niemand waar je je aan moet verantwoorden. Je moet gewoon zien dat uw financieel plaatje een beetje klopt. Op zich heb ik wel die vrijheid natuurlijk om dat zelf in te delen en om te zeggen of het gaat of niet. Dat is wel een gigantisch voordeel denk ik.” (Celien, een architect met dwarslaesie)

"Het grote voordeel van zelfstandig zijn is de vrijheid. Als ik overdag niet kan werken dan werk ik gewoon 's avonds door en mijn werk is gedaan. Als ik ergens een afspraak zou moeten annuleren, geen probleem. Je belt die klant op. Het gebeurt ook wel eens langs de kant van de klant dat de afspraak verzet wordt. Dat is allemaal geen groot probleem. De vrijheid biedt voor mij de mogelijkheid om effectief te kunnen werken. Als je echt 9-to-5 moet gaan werken in een kantoorjob, dan ben je echt gebonden aan die uren en moet je daar zijn op dat moment. Dan heb je weinig flexibiliteit. Zelfstandig zijn is wel de uitweg voor mij." (Michiel, rolstoelgebonden IT consultant)

6.2.2 Autonomie

Ook de autonomie die gepaard gaat met het ondernemerschap is een belangrijk voordeel. Veel respondenten vinden het fijn dat ze hun eigen baas zijn en dat ze geen verantwoording moeten afleggen tegenover iemand anders.

"Ik wou niet meer onder een baas werken. Ik ben dat moe, want dat is toch niet goed genoeg. Ik moet mij toch altijd maar extra bewijzen. Nu, als zelfstandige moet je u misschien ook wat bewijzen, maar ik had iets van: ik zal eens laten zien dat ik mijn eigen boterham kan verdienen" (Evelien, een rolstoelgebonden loopbaancoach)

"Je moet anders altijd verantwoording ten opzichte van iemand anders afleggen hé. Ik voel me daar nu zelfs schuldig over ten opzichte van mijn collega terwijl dat het helemaal niet nodig is natuurlijk want zij werkt voor mij. Zij werkt natuurlijk 100% of meer dan fulltime. Ik vind het wel raar om te zeggen dat ik ga vertrekken en naar huis ga om naar de kinesist te gaan of te gaan rusten. Dat is een beetje raar natuurlijk. Als je dat ten opzichte van een baas moet doen, denk ik wel dat het echt een serieuze drempel is en dat je het daardoor misschien zelfs eerder niet doet, dat je u er schuldig over voelt. Ik vind dat wel een groot voordeel." (Celiën, een architect met dwarslaesie)

"Dat is natuurlijk wel makkelijk. Als ik vroeger om 8 uur in Leuven in de les moest zijn, moest ik om half 7 opstaan om daar op tijd te zijn. Nu hoeft dat niet. Als ik nu op kantoor om 10 uur aankom, kom ik er om 10 uur aan. Er is niemand aan wie ik verantwoording moet afleggen. [...] Dat is wel het voordeel dat je hebt als werkgever zelf of als ondernemer zelf." (Marc, rolstoelgebonden eigenaar van een rekruteringsbureau)

Het feit dat men niet onder een baas moet werken brengt voor sommige ondernemers ook veel minder stress met zich mee.

"Voor mij nu, zoals ik nu werk, bezorgt me dat geen overbodige stress waarvan ik weet dat ik terug ziek zal worden. Dat is voor mij heel belangrijk. Wat is een baas met iemand die tot daar in de stress zit om u dan om de maand eens kwijt te zijn? Geen enkele baas wordt tevreden als je ineens drie weken uitvalt. [...] Het idee dat ik niet onder de druk zit die een ander mij oplegt, wat dat niet wil zeggen dat ik een luierik ben, maar die extra druk zou voor mij iets te veel zijn." (Hanne, doet coaching en heeft een open rug)

6.2.3 Negatief beeld veranderen en opkomen als rolmodel

Enkele respondenten gaven aan dat ze onder meer zelfstandige zijn geworden om een ander beeld te scheppen van personen met een handicap

"Gent is een mooie stad, een stad die groeit. Maar dove mensen groeien hier niet in deze stad. Er is zeer weinig geweten over dove mensen. Ik vind dat belangrijk. Ik wil ook tonen dat wij er ook zijn. Je hebt hier zoveel mengelingen van culturen maar de dovencultuur is er eigenlijk niet echt aanwezig en dat wil ik verspreiden. Veel mensen zijn bang van dove mensen omdat ze niet kunnen communiceren. Ik wil echt helpen om een voorbeeld te zijn om te tonen dat dove mensen niet gevaarlijk of agressief zijn, dat ze je niet zullen aanvallen. [...] Dove mensen voelden zich minderwaardig en ik wil dat doorbreken. Ik heb altijd geweten dat wij ook kunnen werken, dat wij ook kunnen organiseren, maar dat wordt niet geloofd. Ze denken dat wij dat niet kunnen. Ik wil dat nu tonen. Ik wil tonen dat dove mensen zelfstandig kunnen zijn." (Thomas, een dove uitbater van een soepbar)

"De grootste reden voor mij om die persoonlijke impact te hebben, is het perceptieprobleem dat ik nog dag in, dag uit ervaar. De maatschappij is nog lang niet geëvolueerd tot het aanvaarden van personen met een handicap. Ik denk dat we in een maatschappij leven waar dat anders zijn, in welke vorm dan ook, dat we dat liever onder de maten vegen dan dat we dat aanvaarden. [...] Ik merk meer en meer dat wat ik doe, dat dat niet zo evident is. Er lopen er niet zo veel rond. En dat geeft mij wel de mogelijkheid om een enorme impact te gaan uitoefenen op anderen. Er bestaat nog altijd het denkbeeld over personen met een handicap en een perceptie die mijlenver ligt van wat er in theorieën over integratie geschreven wordt. Als ik daar een soort van, inspiratie is misschien een groot woord, maar als ik daar het pad kan effenen voor anderen en ik kan dat doen door mijn ondernemerschap want ik kom in contact met mensen waar ik anders nooit mee in contact zou komen, en ik kan daar de politiek beïnvloeden en ik kan daar andere ondernemers beïnvloeden, en ik kan bedrijfsleiders beïnvloeden die vandaag nog enorm veel drempels hebben om andere personen met een handicap aan het werk te laten stellen, dan doe ik dat. Dan doe ik dat met plezier. [...] De grootste reden voor mij om die persoonlijke impact te hebben, is het perceptieprobleem dat ik nog dag in, dag uit ervaar. De maatschappij is nog lang niet geëvolueerd tot het aanvaarden van personen met een handicap. Ik denk dat we in een maatschappij leven waar dat anders zijn, in welke vorm dan ook, dat we dat liever onder de maten vegen dan dat we dat aanvaarden." (Bart, een rolstoelgebonden consultant)

6.2.4 DNA / ouders zijn zelfstandige

Een aantal van de respondenten gaven ook aan dat ze in het ondernemerschap zijn gestapt omdat ze dat al lang wilden. Ze zouden het eventueel ook gedaan hebben als ze geen handicap hadden.

"Als ik geen handicap zou gehad hebben dan zou ik ook zelf iets opgericht hebben of zelf een bedrijf opgericht hebben. Dat heeft mij altijd geïnteresseerd, van kleins af aan al. [...] ik wil gewoon graag een eigen onderneming hebben en ik heb zin om daaraan te werken en te

laten groeien. Dat is mijn ding.” (Marc, een rolstoelgebonden eigenaar van een rekruteringsbureau)

”Ik heb altijd al wel gewoon zelf iets willen doen. Ik ben altijd heel ondernemend geweest. Maar voor mijn ongeval wist ik niet goed wat ik wou doen. Nu is dat eigenlijk organisch gegroeid en werd het wel snel heel duidelijk, dat het een pad was dat ik wou bewandelen. Uiteraard spelen al de andere dingen die ik juist verteld heb ook mee, maar een bureau job was sowieso niet echt weggelegd voor mij.” (Sven, verkoopt broeken voor rolstoelgebruikers en is zelf ook rolstoelgebonden)

Ook het feit dat de ouders zelfstandig waren, had soms een invloed op de wil om ondernemer te worden.

”Mijn ouders zijn ook altijd zelfstandig geweest. Ze hebben ook hun eigen zaak gehad altijd en misschien vanuit die optiek dat ik dat wel wou doen en dat ik wel zelfstandige wou zijn.” (Kristof, eigenaar van een reisbureau met dwarslaesie)

”Ik kom ook uit een ondernemersnest. Mijn pa was garagist dus ik heb ook niet anders gezien.” (Hanne, doet coaching en heeft een open rug)

6.2.5 Financiële onafhankelijkheid en gebrek aan uitkeringen

Hoewel de financiën een barrière was om in het ondernemerschap te stappen, had het voor sommige ondernemers ook een positief gevolg. De inkomsten zijn als werknemer in een bedrijf of als werkloze bijvoorbeeld te laag om iets moois uit te bouwen.

”Ik geloof dat ondernemerschap op dat vlak een hefboom kan zijn om andere middelen te gaan genereren dan dat ik dat kon als werknemer in een bedrijf of in dit geval bij een overheidsorganisatie, waar dat het plafond van middelen die je kan genereren toch een stuk lager ligt dan als ondernemer.” (Bart, een rolstoelgebonden consultant)

”Ik was zelfstanding en de uitkering voor zelfstandige is al heel weinig dat je dan krijgt. Op dat moment was het financieel wel oké maar het was wel duidelijk dat ik ooit terug aan het werk moest gaan want het was gewoon geen houdbare situatie, dan heb je veel te weinig en kan je niet dromen van een eigen huis. Je hebt geen mogelijkheden.” (Celiën, een architect met dwarslaesie)

6.2.6 Werk dat past bij capaciteiten, interesses of passie en daarmee anderen helpen

Een aantal ondernemers hebben een bedrijf opgericht om iets te kunnen doen met hun passie, interesse of capaciteiten. Dat ze hierbij andere mensen kunnen helpen is natuurlijk mooi meegenomen.

”Ik heb voldoende kennis en ik voel dat andere mensen toch nood hebben aan hulp. Ik heb altijd meer naar anderen opengestaan. Eigenlijk is dat een hobby die ik een beetje officieel wou maken.” (Dirk, een IT'er met een spierziekte)

"Ik doe wat ik denk dat ik met doen. Als ik ergens een meerwaarde kan betekenen... ik kan niet blijven zitten en denken dat iemand anders het wel zal doen. Als anderen willen meehelpen, des te beter. Maar daar blijven toekijken? Nee. Er is zo één business coach die ik volg die zegt, ik geef haar gelijk, ze zegt:" Als je ergens iets van een talent in u hebt om een ander te helpen op één of andere manier en je doet dat niet, dan ben je een soort van egoïst. Dat is mijn motivatie om dat gewoon te doen. [...] Ik heb het jaren geprobeerd om die initiatieven via gemeentebesturen in de wereld te zetten met andere schepenen aan te spreken met "Help mij dat op poten te zetten!". Ik heb zodanig veel kastjes gezien en ik heb veel meer muren gezien dat ik op den duur iets had van: "Foert, ik ga het gewoon zelf doen." [...] Niet dat ik niet wil in een team werken, maar hier kan ik mijn hart in leggen. Dat is heel belangrijk. Zet mij acht uur per dag achter een bureau om, waarschijnlijk niet onbelangrijk, typwerk te doen, ik ga dood. Hier kan ik mijn hart en mijn ziel insteken. Dat is ook heel belangrijk." (Hanne, doet aan coaching en heeft een open rug)

"Als ik mij maar gelukkig voel en ik heb nu mijn passie teruggevonden. Mijn passie, mijn goesting, ik was dat verloren. Want het was altijd maar hup, hup, hup en je kreeg heel weinig waardering. Nu krijg je misschien ook niet veel waardering want je kan zeggen: "Ik heb geen baas." Maar je krijgt heel veel waardering en feedback van de mensen die je helpt. Als ik dan eens een mooi kaartje of een berichtje krijgt van iemand die bij mij loopbaancoaching volgt, dat is ook heel fijn. Dus daar haal ik mijn voldoening uit. Of ook als ik iemand begeleidt die in een burn-out zit, die ben je natuurlijk soms een jaar aan het begeleiden, dan is het wel fijn om dan te horen: "Merci."" (Evelien, een rolstoelgebonden loopbaancoach)

6.2.7 Communicatie

De dove persoon die werd geïnterviewd gaf ook aan dat hij op deze manier beter kan communiceren met zijn collega's omdat hij nu zelf een doof persoon in dienst kan nemen.

"Het is natuurlijk een groot voordeel dat wij makkelijk met elkaar communiceren. Er zijn minder fouten en misverstanden. Ik zou geen horende collega in dienst nemen." (Thomas, een dove uitbater van een soepbar)

7 Unieke talenten of capaciteiten bij ondernemers met een beperking

In de literatuurstudie werd al aangehaald dat ondernemers met een beperking soms unieke talenten of capaciteiten hebben. Dit moet natuurlijk ook aan de realiteit getoetst worden. De respondenten haalden vooral zaken aan zoals meer doorzettingsvermogen, minder klagend, meer veerkracht en een groter relativeringsvermogen.

"Ik denk dat ik sowieso een andere veerkracht heb dan de gemiddelde mens, dat denk ik wel. [...] Vic Swerts zegt: "Ik kom van de school van de harde klappen, en dat heeft mij gevormd tot wie ik vandaag ben." Ik moet zeggen dat dat wel herkenbaar is. Door de tegenkamping en de weerstand die ik heb meegemaakt vanaf ik klein ben tot nu, denk ik wel dat ik op een andere manier in het leven sta dan de meeste mensen in mijn situatie. Dat denk ik wel." (Bart, een rolstoelgebonden consultant)

"Sinds mijn ongeluk kan ik veel meer relativeren, ik denk dat dat ook wel een pluspunt is. Als er een keer iets misloopt dat je dat beter een plaats kan geven dan ervoor. Er zijn weinig dingen waar ik mij nu nog druk om maak. Ik denk dat dat wel een voordeel is. (Celiën, een architect met dwarslaesie)

"Ik heb mijn vrienden opgebouwd zoals iedereen dat gedaan heeft, altijd op een hele gewone manier behandeld geweest en dat maakt ook wel, denk ik, dat ik een bepaalde mindset heb die minder klagend is dan anderen." (Bart, een rolstoelgebonden consultant)

"Ik denk dat je misschien veel beter kan volhouden of tegenslagen kan verwerken, dat je in je geest misschien wat flexibeler bent om met bepaalde dingen overweg te kunnen omdat je gewoon bent om te knokken en te vechten en voor je zaak op te komen." (Marc, rolstoelgebonden eigenaar van een werving en selectiekantoor)

Één ondernemer heeft dan weer fysieke mogelijkheden door zijn handicap die in zijn job zeer bruikbaar zijn.

"Mijn brein dat is een spons. Je mag uw telefoonnummer geven, ik kan u die binnen drie jaar nog zeggen. Dus dat is wel een voordeel en dat helpt wel als je... één van de dingen die wij doen binnen de consulting opdrachten zijn praktijkobservaties. Dat betekent dat we effectief naast medewerkers gaan zitten en kijken hoe dat zij dingen doen. In mijn geval betekent dat dat ik eigenlijk zonder enige inbreuk in die hun werk alles gezien heb, niks moet noteren en totaal niet het gevoel geef dat ik ze aan het controleren ben maar dat ik wel alles meeneem wat aardevol is voor die opdracht." (Bart, een rolstoelgebonden consultant)

Andere ondernemers geloven hier echter niet in.

"Nee, dat geloof ik niet." (Laura, auticoach met een gehoorstoornis)

"Nee, dat denk ik niet. Ik ga ervan uit dat iedereen unieke talenten heeft. Misschien gebruikt niet iedereen die even goed, dat weet ik niet. Maar dat zou ik toch niet direct durven zeggen. Ik ben er van overtuigd dat sommige gehandicapten gaan zeggen van wel, maar dat durf ik

toch niet te zeggen. Dat is zo bijna zeggen dat ik beter ben.” (Evelien, een rolstoelgebonden loopbaancoach)

8 De balans tussen werk en privé bij zelfstandige ondernemers met een beperking

Over de balans tussen werk en privé is er enige onenigheid onder de verschillende ondernemers met een beperking. Een aantal zien de balans positief evolueren door ondernemer te worden, andere vinden dan weer dat je als ondernemer de werk-privé balans even moet vergeten. De positieve reacties gaan vooral over de flexibiliteit die met het ondernemerschap gepaard gaat. Deze factoren werden al besproken bij de pull-factoren van het ondernemerschap.

"Sinds ik zelfstandige ben, heb ik een veel betere work-life balance .[...] Ik maak niet meer die lange dagen en ik werk heel dikwijls van thuis uit dus ik moet die verplaatsing niet meer maken. [...] ik kan mijn agenda zelf beheren en ik kan soms wel eens iets afzeggen omdat er onverwachts iets tussenkomt. Terwijl vroeger moest ik die uren inhalen en had ik al paniek want ik moest mijn targets halen. Als ik nu mijn targets moet halen is het omdat ik ze zelf heb opgelegd." (Evelien, een rolstoelgebonden loopbaancoach)

De negatieve reacties gingen vooral over het feit dat je als ondernemer gewoon hard moet werken. Het had niet specifiek iets te maken met hun handicap.

"Ik vind dat bullshit. Dat is een waanidee, als jij een onderneming wil uitbouwen, dan moet je de werk-privé balans... Vergeet dat de eerste 10 jaar. [...] De bedoeling is dat je uw work-life integreert in elkaar als je wilt groeien als ondernemer. Dat is een keuze die je moet maken. Ofwel kies je ervoor om die onderneming uit te bouwen tot wat je denkt dat het kan zijn, en dan vraag je aan uw leefwereld en omgeving om daar mee akkoord te zijn dat het evenwicht een tijdje zoek gaat zijn. Ofwel kies je voor dat evenwicht, maar dan mag je uw dromen voor een grote onderneming ook wel wegsteken. De inspanningen die dat vraagt, die zijn gigantisch en ik denk dat mensen dat zwaar onderschatten." (Bart, een rolstoelgebonden consultant)

"Ik denk dat als je een mooie work-life balance wil, dat je geen zelfstandige moet worden of geen bedrijf moet oprichten. Ik denk dat het een fabeltje is dat je jezelf vertelt. Bij mij is het ook zo. Ik werk zeven op zeven omdat ik anders niet genoeg uren klop. Voor personen met een beperking is dat nog moeilijker, zeker als we bijvoorbeeld ziek worden, dan is dat meestal heviger dan bij andere mensen. Dan duurt de tijd voor dat je terug helemaal oké bent meestal wat langer. [...] Het grootste probleem zal ik maar zeggen, is dat ik heb moeten kiezen tussen werken aan mijn lichaam of werken aan mijn project. Ik heb nu vier keer kiné in de week en één keer per maand een doktersbezoek. Ik zou eigenlijk elke dag kiné moeten krijgen, elke dag nog extra moeten gaan sporten, bij een ergotherapeut oefeningen gaan doen, spreken met specialisten en dat soort zaken." (Sven, verkoop broeken voor personen in een rolstoel en is zelf rolstoelgebonden)

"Privé is het niet zo makkelijk. Als je zelfstandig bent ben je altijd bezig met de zaak. Ik heb ook geen lief. Het is ook niet makkelijk. Je mag zelfstandig werken echt niet onderschatten. Je hebt je eigen ding maar het is niet gemakkelijk. Je hebt veel verantwoordelijkheden. Ik moet alles alleen doen." (Thomas, een dove uitbater van een soepbar)

Conclusie en aanbevelingen voor de overheid

Na het afnemen van de verschillende interviews kunnen we besluiten dat ook de Vlaamse ondernemers met een handicap in Vlaanderen te maken krijgen met de push- en pull-factoren alsook de barrières die aan bod zijn gekomen in de literatuurstudie.

Wat betreft de pull-factoren zien we dat vooral flexibiliteit en autonomie grote drijfveren zijn om toe te treden tot het ondernemerschap. Zelf kunnen kiezen wanneer en hoeveel je werkt is voor veel ondernemers met een beperking een belangrijk voordeel. Volgens de literatuur zou dit ten goede moeten komen van de balans tussen werk en privé. Toch is het ondernemerschap voor sommigen geen optie om deze balans te verbeteren. Ze hebben door hun onderneming juist minder tijd voor andere dingen. Het hangt er natuurlijk ook vanaf met welk doel je de onderneming hebt opgericht. Bij iemand die enkel wat geld wil verdienen is de balans tussen werk en privé natuurlijk totaal anders dan bij iemand die een grote onderneming wil uitbouwen.

Dicht bij die autonomie staat natuurlijk het feit dat de ondernemers nu ook zelf kunnen kiezen wat voor werk ze doen. Ze kunnen zaken ondernemen die passen bij hun capaciteiten of interesses. Een aantal andere redenen die ook in de literatuur tevoorschijn kwamen zijn de financiële onafhankelijkheid, het willen uitbouwen van een eigen onderneming en het willen veranderen van de negatieve perceptie van personen met een handicap.

Een zaak die niet in de literatuur aan bod kwam maar die wel van toepassing is op de dove respondent, is het feit dat deze nu zelf kan kiezen met wie hij samenwerkt en zo makkelijker kan communiceren met deze persoon aangezien zij ook doof is. Dat is natuurlijk ook een groot voordeel als je voordien op de gewone arbeidsmarkt uitgesloten werd door je collega's. Één drijfveer uit de literatuur, namelijk een betere werkomgeving of betere transportmogelijkheden, is echter nooit specifiek naar boven gekomen bij de respondenten hoewel het toch een groot voordeel zou kunnen zijn ten opzichten van werken in loondienst.

Over de 'negatieve' drijfveren van het ondernemerschap, de push-factoren, is er minder duidelijkheid. Veel van de respondenten geven aan dat ze bij hun job in loondienst wel te maken kregen met enige vorm van discriminatie maar sommigen gaven dit niet expliciet aan als een reden om in het ondernemerschap te stappen. Impliciet of in een onderliggende gedachte kan het wel aan de basis gelegen hebben dus nemen we deze factor toch op in de conclusie. De meeste discriminatie onder de respondenten komt voor bij het vinden van een job of onder de collega's. Ook het feit dat het fysiek moeilijk was op de gewone arbeidsmarkt was voor bepaalde personen een drijfveer om in het ondernemerschap te stappen. Dit is een nieuw aspect dat niet in de literatuurstudie aan bod kwam.

Wat betreft de barrières zien we dat er vooral een tekort aan informatie en advies een groot probleem vormt bij de ondernemers in kwestie. Vaak weet men niet goed waar aan te kloppen om hun bedrijf op starten en welke rechten ze daarbij hebben als persoon met een handicap. Ook over de verschillende ondersteuningspremie kan de informatie aanzienlijke verbeteringen gebruiken. Ook de complexiteit en de lange procedures die gepaard gaan met deze premies werden aangehaald door een aantal respondenten. Dit is een barrière die we niet zijn tegengekomen in de literatuurstudie.

Ook het financieel aspect is bij veel ondernemers met een beperking een probleem. Bij deze respondenten is er echter één duidelijk verschil met de literatuur. Ze ervaren namelijk weinig problemen met het verkrijgen van kapitaal. Een ander financieel probleem dat wel van toepassing is

op de respondenten is het feit dat ze een verlies aan inkomen hebben, meer bepaald een verlies aan uitkeringen dat niet flexibel is afgesteld op het ondernemerschap. Ook het feit dat ze minder verdienen is voor sommige ondernemers lastig. Ook het feit dat ondernemen fysiek zwaar kan zijn is voor bepaalde ondernemers een moeilijkheid. Daarnaast zijn ook netwerken en een gebrek aan steun barrières die al in de literatuurstudie aan bod kwamen.

Een algemene tendens die opvallend is, maar niet specifiek iets te maken heeft met ondernemerschap, is het feit dat heel wat personen met een beperking problemen hebben met de ontoegankelijkheid in Vlaanderen. Als de respondenten dit vergelijken met andere landen als Nederland, Spanje of de Verenigde Staten merken ze dat Vlaanderen heel sterk achterloopt.

Hoewel deze masterproef maar een verkennend onderzoek is, zal ik toch enkele aanbevelingen doen aan de overheid om de verschillende barrières te verhelpen. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op de resultaten van de literatuurstudie en de antwoorden van de respondenten.

Een eerste aanbeveling is die voor het probleem rond de uitkeringen. In het empirisch deel werd al aangehaald dat er nood is aan een flexibel systeem dat er voor zorgt dat een persoon met een beperking niet wordt ontmoedigd om ondernemer te worden door een te snel wijzigende uitkering. Dit is in Vlaanderen absoluut ook het geval. Een doorlopende, eventueel lagere uitkering zou hier soelaas kunnen bieden. Ook het kunnen opstarten van een onderneming in bijberoep kan een mogelijke oplossing zijn. Ook de respondenten denken hier zo over. Dat zien we door volgende quote.

"Ik vind dat ze moeten afstappen van de idee dat vanaf de mensen een inkomen hebben, dat ze dan minder recht hebben op een uitkering voor hun handicap. De kosten die die mensen hebben zijn hetzelfde als mensen die niet werken, en waarschijnlijk zelfs meer omdat ze zichzelf pushen. Hun lichaam zal wat vaker extra hulp, extra tijd en extra zorg nodig hebben. Het feit dat als iemand dan gaat werken om dan de uitkering die ze krijgen te verminderen. Ik vind dat eigenlijk... Dat is gewoon dom. Ze zouden dat gewoon moeten afschaffen." (Sven, verkoopt broeken voor personen in een rolstoel en is zelf rolstoelgebonden)

Een tweede aanbeveling die noodzakelijk is in Vlaanderen heeft betrekking op het gebrek aan informatie. Veel ondernemers hebben nood aan informatie over de verschillende ondersteuningspremies en andere zaken waar ze recht op hebben. Duidelijke brochures of websites kunnen al heel wat problemen uit de wereld helpen. Sommige ondernemers wisten zelfs niet van het bestaan af van een aantal premies. Eventueel kan een automatische procedure er voor zorgen dat de ondernemers geen complexe en langdurige aanvraag meer moeten indienen. Op die manier krijgen de ondernemers automatisch de zaken waar ze recht op hebben als ze een onderneming opstarten. Ook voor andere zaken is een automatisering van bepaalde processen wel een optie.

"Ik heb een aantal zaken die belangrijk zijn om terugbetalingen te kunnen krijgen, bijvoorbeeld een e-pathologie bij de ziekenkas. Ik heb mijn nek gebroken, dat gaat niet helen, zorg dan alsjeblieft dat ik maar één keer dat papierwerk moet doen en niet om het jaar, om de twee jaar of om de drie jaar opnieuw ga moeten bewijzen dat mijn nek nog altijd gebroken is en dat ik nog altijd niets kan. Dat is iets is dat heel frustrerend is en dat eigenlijk

ook niemand begrijpt.” (Sven, verkoopt broeken voor personen in een rolstoel en is zelf rolstoelgebonden)

”Ik denk dat er eigenlijk een systeem zou moeten zijn om de moment dat je een aanvraag doet dat de dokter of maatschappelijk werker of weet ik veel wie, al de rest in gang zet zodat je niet opnieuw zelf moet zoeken en iedere keer opnieuw weer een nieuwe afspraak moet maken met de specialist.” (Laura, een auticoach met een gehoorstoornis)

Het gebrek aan informatie zien we ook terug in andere landen. In bijlage 1 zijn de maatregelen opgenomen die andere landen hanteren om ondernemerschap bij personen met een handicap aan te moedigen. Bij sommige landen was dit echter niet of heel moeilijk terug te vinden.

Een derde aanbeveling heeft betrekking op de netwerkproblemen die ondernemers met een beperking ervaren. Hier zijn er twee aspecten aan verbonden. Enerzijds de ontoegankelijkheid van deze events en anderzijds de discriminatie die er zich voordoet bij de aanwezigen. Wat betreft de ontoegankelijkheid zijn de oplossingen natuurlijk voor de hand liggend. Organisaties zoals UNIZO of Voka kunnen ervoor zorgen dat de gebouwen waar zij dergelijke events organiseren, toegankelijk zijn. Het aanpakken van discriminatie is natuurlijk een pak moeilijker. Sensibiliseren is hierbij een belangrijke optie. Niet alleen bij klanten of handelspartners maar ook bij adviseurs en consultants kan dit mogelijkheden bieden om discriminatie de wereld uit te helpen. Een optie om dit te verwezenlijken werd aangehaald door de respondenten

”En dat vind ik wel dat nog heel erg zou moeten gebeuren: sensibiliseren . Maar hoe moet er gesensibiliseerd worden? Ik denk dat er een soort ambassadeurs moeten opstaan. Wij, de mensen met een handicap, die moeten het gaan uitleggen bij bedrijven. Unizp, VKW, Voka, die zouden iets moeten organiseren dat wij eens kunnen vertellen wie wij zijn. Op die manier. Dat het kan en dat wij goede werknemers kunnen zijn.” (Evelien, een rolstoelgebonden loopbaancoach)

”Dus er zou op een heel andere manier aan beeldvorming moeten gedaan worden. Er zouden veel meer succesverhalen in de media moeten gebracht worden dan elk jaar op de dag van de handicap dezelfde klaagzang over mensen die moeilijk aan het werk geraken.” (Bart, een rolstoelgebonden consultant)

Een andere mogelijkheid is het aanbieden van cursussen waarbij duidelijk wordt gemaakt dat ondernemerschap een groot voordeel met zich mee kan brengen voor personen met een handicap. Dat hier nog een gebrek aan is zagen we duidelijk bij puntje 5.7 waarbij een werknemer van het ziekenfonds het gek vond dat iemand met een beperking wou beginnen werken. Ook de volgende quote geeft aan dat er nood is aan een mentaliteitsverandering.

”Ik denk dat het voor een groot stuk te maken heeft met mentaliteitsverandering. In die zin dat België er nog heel hard vanuit gaat dat iedereen een profiteur is. Dat is ook wel een beetje zo in België maar iemand met een handicap gaat niet profiteren, zeker niet iemand met een handicap die nog de moeite doet om toch nog zoveel mogelijk te werken. Dat is geen profitariaat. Ik zou kunnen kiezen om niet meer te werken en ik kan dat perfect

verantwoorden. Ik ken de banen, ik weet bij wie ik moet zijn. Ik kan perfect zeggen dat het niet meer gaat. Maar dan moeten ze mij ook betalen en dat gaat nog veel meer geld kosten dan een ondersteuningspremietje.” (Laura, een auticoach met gehoorproblemen)

Er is ook iemand die zegt dat er meer moet ingespeeld worden om de personen met een handicap zelf. Dit komt overeen met de maatregel over bewustmaking die al werd aangehaald in de literatuurstudie. De overheid zou personen met een handicap er van moeten overtuigen dat ondernemerschap wel degelijk iets voor hen is en dat ze het wel aankunnen mits eventueel enige hulp en ondersteuning.

“Ik denk dat als we in een situatie leven waarbij een tal van belangenverenigingen nog altijd inzetten op wat niet goed gaat en wat niet goed werkt en de klaagzang en dat de neuropatronen die bestaan in de hoofden van personen met een handicap over wat ze niet kunnen en over de drempels die er zijn en obstakels die er zijn, die alleen maar versterkt worden. Ik denk dat er op dat vlak echt wel een aantal mensen moeten opstaan om zowel op beleidsniveau als dagdagelijks als naar die organisaties toe, een andere klok te laten luiden.” (Bart, een rolstoelgebonden consultant)

We kunnen dus besluiten dat er nog steeds heel wat problemen zijn bij ondernemers met een handicap die opgelost dienen te worden. Natuurlijk zijn zaken zoals de VOP-premie of de tegemoetkoming van arbeidspostaanpassingen goede maatregelen om het ondernemerschap te vergemakkelijken, toch bieden ze nog geen voldoende ondersteuning om volledig vrij te kunnen ondernemen als persoon met een handicap. In deze masterproef werden al enkele zaken aangehaald maar verder onderzoek is absoluut noodzakelijk om het ondernemerschap nog aantrekkelijker te maken bij personen met een handicap.

Limieten en beperkingen van het onderzoek

Bij de uitvoering van de empirische studie omtrent de werkervaringen van ondernemers met een handicap kunnen we enkele kritische bedenkingen maken. De eerste beperking die dit onderzoek heeft is het beperkt aantal respondenten. Hoewel de respondenten uit verschillende regio's komen, kunnen we niet aannemen dat deze kleine groep ondernemers representatief is voor alle ondernemers met een handicap in Vlaanderen.

Aangezien het onderzoek louter verkennend was, is het ook niet mogelijk geweest om in te gaan op de specifieke problemen die ondernemers met verschillende handicaps ervaren. Een oplossing hierbij is om in toekomstig onderzoek zich uitsluitend te concentreren op één bepaalde handicap in het ondernemerslandschap. Dove en slechthorende personen ervaren bijvoorbeeld andere hindernissen dan ondernemers in een rolstoel. Dit kwam ook in voorgaand onderzoek naar boven. Het aantal personen in een rolstoel was in dit onderzoek echter veel hoger. De resultaten kunnen dus niet veralgemeend worden naar alle personen met een handicap, waaronder de doven. Hierbij zal natuurlijk ook gebruik moeten gemaakt worden van een groter aantal respondenten om representatief te zijn voor Vlaanderen.

Een andere beperking van dit onderzoek is het feit dat er geen onderscheid is gemaakt tussen personen die een aangeboren beperking hebben en personen die de handicap op latere leeftijd hebben verworven. Voor verder onderzoek zou hier best een onderscheid in gemaakt worden aangezien personen met een aangeboren handicap andere barrières en drijfveren aanhalen dan personen die hun handicap later hebben verworven. In dit onderzoek is het niet het geval maar het kan ook mogelijk zijn dat ondernemers hun handicap pas verwerven nadat ze een onderneming hebben opgestart. Ook dan is er een opsplitsing noodzakelijk. Deze ondernemers hebben weer andere moeilijkheden en drijfveren dan andere ondernemers. Voor hen is het moeilijk om te antwoorden op vragen zoals: "Heeft u moeilijkheden ervaren bij het opstarten van de onderneming door uw handicap?". Ook het feit dat een ondernemer met een beperking al dan niet heeft gewerkt in loondienst vergt een opsplitsing in verder onderzoek. Ondernemers die vroeger geen andere job hebben gehad kunnen discriminatie op de arbeidsmarkt bijvoorbeeld niet aanhalen als push-factor. De reden dat in deze masterproef deze opsplitsingen niet zijn gemaakt is omwille van het feit dat het zeer moeilijk is om respondenten te vinden. Indien in deze thesis een opsplitsing gemaakt zou worden, zijn de resultaten helemaal niet representatief voor Vlaanderen.

Een volgende beperking die in dit onderzoek aan bod komt is de interviewmethode. De interviews zijn afgenomen door iemand zonder ervaring in het interviewen. Ook had de interviewer nog geen ervaring met ondernemers met een handicap tot voor de start van dit onderzoek. Hierdoor zullen bepaalde vragen, opmerkingen en bemerkingen meer geaccentueerd worden in de interviews dan andere vragen waardoor er een bias kan ontstaan. Dit kan er toe geleid hebben dat bepaalde factoren uit de literatuurstudie meer naar voren zijn gekomen dan anderen.

Bibliografie

- Agefiph. (z.d.). Des solutions pour créer votre entreprise. Retrieved from <https://www.agefiph.fr/Personne-handicapee/Creer-votre-entreprise>
- Annink, A., & den Dulk, L. (2012). Autonomy: the panacea for self-employed women's work-life balance? *Community, Work & Family*, 15(4), 383-402.
doi:10.1080/13668803.2012.723901
- Ashley, D., & Graf, N. M. (2017). The process and experience of self-employment among people with disabilities: a qualitative study. *Rehabilitation Counseling Bulletin*.
- Baert, S. (2013). *Functiebeperking bij sollicitatie reveleren, kansen op jobgesprek liquideren?*, Universiteit Gent
- Bagheri, A., & Abbariki, M. (2017). Competencies of disabled entrepreneurs in Iran: implications for learning and development. *Disability & Society*, 32(1), 69-92.
doi:10.1080/09687599.2016.1268524
- Beisland, L. A., & Mersland, R. (2012). The use of microfinance services among economically active disabled people: Evidence from Uganda. *Journal of International Development*, 24(S1), S69-S83. doi:doi:10.1002/jid.1720
- Bourdeaud'hui, R., & Vanderhaeghe, S. (2015). *Werkbaar werk bij werknemers met een arbeidshandicap*.
- Boylan, A., & Burchardt, T. (2002). Barriers to self-employment for disabled people.
- Burchardt, T. (2000). The Dynamics of Being Disabled. *Journal of Social Policy*, 29(4), 645-668.
- Caldwell, K., Parker Harris, S., & Renko, M. (2016). Social Entrepreneurs with Disabilities: Exploring Motivational and Attitudinal Factors. *Canadian Journal of Disability Studies*, 5(1), 34. doi:10.15353/cjds.v5i1.255
- Cook, L. H. (2011). *Disability, Leisure and Work-Life-Balance*. University of Illinois, Urbana, Illinois.
- Cook, L. H., & Shinew, K. J. (2014). Leisure, Work, and Disability Coping: "I Mean, You Always Need That 'In' Group". *Leisure Sciences*, 36(5), 420-438.
doi:10.1080/01490400.2014.912167
- Cooney, T. (2008). Entrepreneurs with Disabilities: Profile of a Forgotten Minority. *Irish Business Journal*, 4(1), 119-129.
- Cooney, T. (2018). How to create more disability entrepreneurs. Retrieved from <https://www.rte.ie/eile/brainstorm/2018/0327/950352-how-to-create-more-disability-entrepreneurs/>
- Cresswell, T. (2004). *Place: A short introduction*. Blackwell Publishing.
- Daniel. (2017). Is self-employment the better option for people with disabilities. Retrieved from <http://www.visualisetrainingandconsultancy.com/self-employment-better-option-people-disabilities/>
- De Clercq, D., & Honig, B. (2011). Entrepreneurship as an integrating mechanism for disadvantaged persons. *Entrepreneurship & Regional Development*, 23(5-6), 353-372.
doi:10.1080/08985626.2011.580164
- De Raad van Arbeid en Rekrutering. (z.d.). Disability compensation schemes. Retrieved from <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/handicapomraadet/handicapkompenenserende-ordninger/>

- Dienst arbeidsvoorzieningen. (z.d.). Contributions for personal assistance. Retrieved from https://www.arbetsformedlingen.se/download/18.46ccfec5127ddccec77800080/150053891_1553/personligt-bitrade-arbetssookande.pdf
- Doyal, A. W. (2000). *No More Job Interviews: Self-Employment Strategies for People with Disabilities*.
- Einfach teilhaben. (z.d.). Sich selbständig machen. Retrieved from http://www.einfach-teilhaben.de/DE/StdS/Ausb_Arbeit/Selbstaendig/selbstaendig_node.html
- Elfving, J., Brännback, M., & Carsrud, A. (2017). Toward A Contextual Model of Entrepreneurial Intentions. In M. Brännback & A. L. Carsrud (Eds.), *Revisiting the Entrepreneurial Mind: Inside the Black Box: An Expanded Edition* (pp. 71-81). Cham: Springer International Publishing.
- EMDA. (2009). Scoping Study into the Business Support Needs of Disabled Entrepreneurs in the East Midlands
- Enabled4Enterprise. (2008). Barriers and opportunities: Equipping the enterprise sector to deliver 'Disability Smart Services'. Retrieved from <http://www.lcdisability.org/?lid=19899>
- Estlands werkloosheidsfonds. (z.d.). Aid for people with special needs and their employer. Retrieved from <https://www.tootukassa.ee/content/toetused-ja-huvitised/abierivajadusega-inimestele-ja-nende-tooandjale>
- Gignac, M. A., Sutton, D., & Badley, E. M. (2007). Arthritis symptoms, the work environment, and the future: Measuring perceived job strain among employed persons with arthritis. *Arthritis Care & Research*, 57, 738-747.
- Godley, A. (2005). *The Emergence of Ethnic Entrepreneurship*. Princeton University Press.
- Halabisky, D. (2014). Entrepreneurial Activities in Europe - Entrepreneurship for People with Disabilities. doi:doi:<http://dx.doi.org/10.1787/5jxrcmkcxjq4-en>
- Harper, M., & Momm, W. (1989). *Self-Employment for Disabled People: Experiences from Africa and Asia*.
- HAZO. (z.d.). Uitkeringen en tegemoetkomingen. Retrieved from <http://www.hazovzw.be/content3.aspx?PageId=5119>
- Heilman, M. E., & Chen, J. J. (2003). Entrepreneurship as a solution: the allure of self-employment for women and minorities. *Human Resource Management Review*, 13(2), 347-364. doi:[https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(03\)00021-4](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00021-4)
- Holub, T. (2001). *Entrepreneurship among People with Disabilities*.
- Hwang, S. K., & Roulstone, A. (2015). Enterprising? Disabled? The status and potential for disabled people's microenterprise in South Korea. *Disability & Society*, 30(1), 114-129. doi:10.1080/09687599.2014.993750
- Kašperová, E., & Kitching, J. (2014). Embodying entrepreneurial identity. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 20(5), 438-452. doi:doi:10.1108/IJEBR-07-2013-0108
- Kirkwood, J. (2009). Motivational factors in a push-pull theory of entrepreneurship. *Gender in Management: An International Journal*, 24(5), 346-364. doi:doi:10.1108/17542410910968805
- Kitching, J. (2014). *Entrepreneurship and self-employment by people with disabilities*.

- Kroatische werkgelegenheidsdienst. (z.d.). Legal framework. Retrieved from <http://www.hzz.hr/default.aspx?id=10071>
- Le Deist, F. D., & Winterton, J. (2005). What is Competence? *Human Resource Development International*, 8(1), 27-46.
- Leitch, C. M., McMullan, C., & Harrison, R. T. (2013). The Development of Entrepreneurial Leadership: The Role of Human, Social and Institutional Capital. *British Journal of Management*, 24, 347-366.
- Maritz, A., & Laferriere, R. (2016). Entrepreneurship and self-employment for people with disabilities. *Australian Journal of Career Development*, 25(2), 45-54.
doi:10.1177/1038416216658044
- McGreevy, S. (2015). *Entrepreneurship and disability: Exploring the barriers to entrepreneurship among the physically disabled in Ireland.*
- McNaughton, D., Symons, G., Light, J., & Parsons, A. (2006). "My dream was to pay taxes": The self-employment experiences of individuals who use augmentative and alternative communication (Vol. 25).
- Meyermans, E. (2016). Self-employed and entrepreneurship: breaking the barriers to job creation. Retrieved from europa.eu website
- Miller, D., & Le Breton-Miller, I. (2017). Underdog Entrepreneurs: A Model of Challenge-Based Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(1), 7-17.
doi:10.1111/etap.12253
- Mohammad, U., & Jamil, S. A. (2015). *Entrepreneurial Barriers Faced by Disabled in India* (Vol. 11).
- Namatovu, R., Dawa, S., Mulira, F., & Katongole, C. (2012). *Entrepreneurs with Disability in Uganda*. Makerere University Business School, Dakar.
- OECD. (2014). *Policy Brief On Entrepreneurship for People with Disabilities: Entrepreneurial Activities in Europe*.
- OECD, & The European Commission. (2013). *The Missing Entrepreneurs*.
- Overheid Bulgarije. (z.d.). National Program "Interest-free credit for people with disabilities" Retrieved from <https://www.az.government.bg/pages/nacionalna-programa-kredit-bez-lihva/>
- Overheid Cyprus. (z.d.). Plan for the Creation and Operation of Small Units for the Self-Employed Persons with Disabilities through the Special Fund of The Center for the Professional Rehabilitation of People with Disabilities. Retrieved from http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/mlsi.nsf/index_en/index_en?OpenDocument
- Overheid Polen. (z.d.). For the disabled. Retrieved from <http://psz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/dla-niepelnospprawnych>
- Pagán, R. (2009). *Self-employment among people with disabilities: Evidence for Europe* (Vol. 24).
- Podnikam. (2010). Business of disabled people. Retrieved from <https://podnikam.sk/podnikanie-zdravotne-postihnutyh/>
- Ramos, D. (2016). Aid for entrepreneurs with disabilities. Retrieved from <http://www.emprendedores.es/gestion/ayudas-para-emprender-discapitados>
- Samoy, E. (2016). *Handicap en Arbeid: Defenities en statistieken over de arbeidsdeelnemers van mensen met een handicap*.

- Samoy, E., & Waterplas, L. (2012). Designing wage subsidies for people with disabilities, as exemplified by the case of Flanders (Belgium). *ALTER - European Journal of Disability Research / Revue Européenne de Recherche sur le Handicap*, 6(2), 94-109. doi:<https://doi.org/10.1016/j.alter.2012.02.014>
- Sekeran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*: Wiley.
- SERV. (2010). *Advies: Ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap*. Brussel.
- Shakespeare, T. (2006). *Disability: Wrongs & Wrongs*.
- Shier, M., Graham, J. R., & Jones, M. E. (2009). Barriers to employment as experienced by disabled people: a qualitative analysis in Calgary and Regina, Canada. *Disability & Society*, 24(1), 63-75. doi:10.1080/09687590802535485
- Sucheta, A., & Usha, L. (2015). Study on work life balance of women entrepreneurs. *Industrial and Commercial Training*, 47(7), 356-362.
- Swiercz, P. M., & Lydon, S. R. (2002). Entrepreneurial Leadership in High-Tech Firms: A Field Study. *Leadership and Organization Development Journal*, 23, 380-389.
- Te-palvelut. (z.d.). Work support arrangements. Retrieved from http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/tyoolosuhteiden_jarjeste_lytuki/index.html
- UWV. (z.d.). Bedrijf starten met Wajong, WIA, WAO, WAZ of Ziektewet. Retrieved from <https://www.uwv.nl/particulieren/eigen-bedrijf-starten/starten-vanuit-arbeidsongeschiktheidsuitkering/ik-wil-eigen-bedrijf-starten/index.aspx>
- VDAB. (z.d.). Maatregelen voor wie een arbeidsbeperking heeft. Retrieved from <https://www.vdab.be/arbeidshandicap/maatregelen#zelfstandig>
- Veen, M. L., Koster, S., & Groote, P. D. (2010). Zelfstandig ondernemerschap door mensen met een lichamelijke beperking. *Medische antropologie*, 22(2).
- Viriri, P., & Makurumidze, S. (2014). Engagement of disabled people in Entrepreneurship Programmes in Zimbabwe. *Journal of Small Business and Entrepreneurship Development*, 2(1), 01-30.
- Watson, K. (2018). Grants for Disabled Entrepreneurs. Retrieved from <http://www.grantsexpert.co.uk/grants-for-disabled-entrepreneurs.html>
- Werk en Handicap. (z.d.). Unterstützung für Selbständige - Fördergeber Sozialministeriumservice. Retrieved from <https://www.arbeitundbehinderung.at/de/foerderung-unterstuetzung/foerderungen-selbstaendige/foerderungselbstaendige-sms.php>
- WHO. (2002). *Towards a Common Language for Functioning, Disability and Health*. Geneva.

Bijlagen

Bijlage 1: Lijst met maatregelen in Europa

Land	Maatregelen voor ondernemers met een handicap
België	<ul style="list-style-type: none"> • Bijstand van een tolk Vlaamse gebarentaal (10% van de effectieve werktijd) • Tegemoetkoming arbeidspostaanpassing • Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) over 5 jaar van ± €7800 <p><i>(VDAB, z.d.)</i></p>
Bulgarije	<ul style="list-style-type: none"> • Renteloze leningen om te investeren <p><i>(Overheid Bulgarije, z.d.)</i></p>
Cyprus	<ul style="list-style-type: none"> • Subsidie voor de onderneming tot €8543 • Financiële tegemoetkoming voor professionele training tot €1708 <p><i>(Overheid Cyprus, z.d.)</i></p>
Denemarken	<ul style="list-style-type: none"> • Persoonlijke assistent tot 37 uur per week • Vergoeding voor werkinstrumenten en kleinere werkplekfaciliteiten <p><i>(De Raad van Arbeid en Rekrutering, z.d.)</i></p>
Duitsland	<ul style="list-style-type: none"> • Leningen en rentesubsidies • Plaatsing van technische hulpmiddelen • Assistent • Integratiesubsidies voor de tewerkstelling van verzekerde werknemers • Begunstigden van werkloosheidsuitkeringen kunnen een starterssubsidie ontvangen als aan bepaalde voorwaarden is voldaan • Begunstigden van werkloosheidsuitkeringen kunnen emissierechten ontvangen of worden bijgestaan met leningen en / of subsidies of advies of kennisbemiddeling indien dit nodig is voor het nastreven van de werkzaamheden <p><i>(Einfach teilhaben, z.d.)</i></p>
Estland	<ul style="list-style-type: none"> • Tegemoetkoming arbeidspostaanpassingen tot 75% <p><i>(Estlands werkloosheidsfonds, z.d.)</i></p>
Finland	<ul style="list-style-type: none"> • Tegemoetkoming arbeidspostaanpassingen tot €4000 • Assistent tot 20 uur/maand voor 18 maanden <p><i>(Te-palvelut, z.d.)</i></p>
Frankrijk	<ul style="list-style-type: none"> • Advies en ondersteuning voor het oprichten van een onderneming <ul style="list-style-type: none"> ◦ Advies door een specialist ◦ Microlening • Een subsidie tot €5000 • Verplaatsingsassistentie tot €5000 • Terugbetaling van gehoortoestellen (€700 voor één prothese, €1400 voor twee protheses) <p><i>(Agefiph, z.d.)</i></p>

Griekenland	geen info gevonden
Hongarije	Geen info gevonden
Ierland	Geen maatregelen (<i>Cooney, 2018</i>)
IJsland	Geen info gevonden
Italië	Geen info gevonden
Kroatië	<ul style="list-style-type: none"> • Belastingverminderingen • Subsidies (<i>Kroatische werkgelegenheidsdienst, z.d.</i>)
Letland	Geen info gevonden
Litouwen	Geen info gevonden
Luxemburg	Geen info gevonden
Malta	Geen info gevonden
Nederland	<ul style="list-style-type: none"> • Leningen voor diegenen die dit elders niet krijgen • Vergoeding voor voorzieningen • Aanvullend inkomen (eerste 4 jaar) (<i>UWV, z.d.</i>)
Noorwegen	Geen info gevonden
Oostenrijk	<ul style="list-style-type: none"> • Subsidie bij het opstarten van een onderneming • Financiering van invaliditeitsgerelateerde kosten • Vergoeding van kosten voor noodzakelijke externe opleiding of bijscholing (max 50%) • Vrijstelling van bepaalde boekhoudkundige vereisten (<i>Werk en Handicap, z.d.</i>)
Polen	<ul style="list-style-type: none"> • Financiële steun voor het starten van de onderneming • Medefinanciering voor rente op een banklening • Terugbetaling van sociale zekerheidsbijdragen (<i>Overheid Polen, z.d.</i>)
Portugal	Geen info gevonden
Roemenië	Geen info gevonden
Slovakije	<ul style="list-style-type: none"> • Budget voor een assistent tussen 386,94 en 849,39 euro per maand • Subsidie (<i>Podnikam, 2010</i>)
Slovenië	Geen info gevonden
Spanje	<ul style="list-style-type: none"> • Onafhankelijke organisatie die subsidies uitgeeft • Subsidies door de lokale overheden • Extra financiële kortingen • Training en coaching door onafhankelijke organisaties (<i>Ramos, 2016</i>)
Verenigd Koninkrijk	<ul style="list-style-type: none"> • Verschillende onafhankelijke organisaties (<i>Watson, 2018</i>)

Zweden	<ul style="list-style-type: none">• Bijdrage van maximum 60 000 SEK (\pm €5800) bij het opstarten van een onderneming <p><i>(Dienst arbeidsvoorzieningen, z.d.)</i></p>
--------	--

Bijlage 2: Interviewleidraad

Ik ben student aan de Universiteit Hasselt waar ik Toegepaste Economische Wetenschappen studeer. In mijn laatste masterjaar moet ik een masterproef uitvoeren en hiervoor heb ik als onderwerp ondernemerschap bij personen met een handicap in België gekozen. Hiermee wil ik de ervaringen van zelfstandige ondernemers met een handicap in kaart brengen. Ik heb hiervoor enkele deelvragen opgesteld: als eerste wil ik de voordelen/redenen van het uitoefenen van een zelfstandige activiteit voor mensen met een handicap te weten komen en daarnaast wil ik ingaan op de mogelijke barrières waarmee ze geconfronteerd worden. Ook wil ik achterhalen of er unieke talenten nodig zijn om succes te hebben in het ondernemerschap als persoon met een beperking. Daarnaast wil ik ook nog meer te weten komen over de werk-privé balans van ondernemers met een beperking. Hiervoor gaan we enkele personen met een beperking interviewen die een zelfstandige activiteit uitvoeren.

Het interview dat ik vandaag met u afneem zal op een strikt vertrouwelijke manier behandeld worden. Ten eerste zal ik dit interview, dat zal worden opgenomen en uitgeschreven, met niemand anders delen behalve met mijn promotor.

Welke naam wenst u dat ik gebruik in het onderzoek? (Wanneer ze hier twijfelen kan je de naam van hun kinderen voorstellen, zo kom je al iets te weten over de gezinssituatie)... Ik zal ook een kopie van de uiteindelijke masterproef bezorgen aan u en de rest van de deelnemers. Ik hoop dat deze studie kan bijdragen tot een beter beleid en betere ondersteuning voor ondernemers met een beperking in België.

Als eerste zal ik beginnen met enkele persoonlijke gegevens te bevragen...

1. Zou u mij iets meer kunnen vertellen over het medische aspect van uw beperking?
2. Zou u me kunnen uitleggen wat de impact van uw beperking is op uw dagelijks leven (algemeen)?
3. Heeft u na uw middelbare school opleiding nog een andere opleiding gevolgd? Kan u hier iets meer over vertellen? Heeft u tijdens uw studietraject hinder ondervonden omwille van uw handicap? Werden er aanpassingen gedaan voor u op school?

Dan zou ik het nu graag hebben over uw professionele carrière.

4. Kan u me eerst een algemeen beeld scheppen van het carrière pad dat u reeds heeft afgelegd? Speelde uw beperking ooit een rol hierin?
5. Kunt u mij iets meer vertellen over de onderneming die u heeft opgestart?
 - o Wat voor een onderneming is het juist?
 - o Hoelang bent u er al mee bezig?
 - o Bent u alleen eigenaar van uw bedrijf?
 - o Werken er nog andere mensen in uw bedrijf?
 - o Waar ziet u uzelf en uw bedrijf binnen 10 jaar?
6. En welke rol vervult u momenteel in uw onderneming?
7. In welke zin speelt uw beperking een rol in uw huidige job als ondernemer?
8. Waarom wou u graag zelfstandig worden? Wat zijn de voordelen volgens u om als ondernemer met een beperking zelfstandig te worden?
9. *(indien van toepassing)* Heeft uw vroeger statuut van werknemer ooit geleid tot negatieve ervaringen zoals discriminatie omwille van uw beperking? (PUSH) Kan u hier concrete voorbeelden van geven?

- Heeft u problemen gehad met solliciteren?
 - Heeft u bijvoorbeeld het gevoel gehad dat u uzelf harder moest bewijzen dan collega's?
 - Had u de indruk dat u minder kansen kreeg op promotie dan je collega's?
 - Hoe zat het met de accommodatie en werkschema? Was dit aangepast aan uw noden?
10. Als u terugdenkt aan de opstartingsperiode, bent u dan geconfronteerd geweest met hindernissen? Waren daar hindernissen bij die specifiek met uw handicap te maken hadden?
- Verlies tegemoetkomingen sociale zekerheid?
 - Had u het moeilijk met het verkrijgen van een lening of advies door financiële instellingen? (redenen van de bank om de lening te accepteren of weigeren vragen)
 - Kreeg u ondersteuning bij de opstarting van uw zaak? Van wie? Was er veel informatie beschikbaar hierrond specifiek voor personen met een beperking?
 - Was het makkelijk voor u om een sociaal netwerk op te bouwen?
 - Zijn er nog andere barrières die u doen twijfelen hebben om ondernemer te worden?
11. Maakt u gebruik van speciale technologie of andere 'redelijke aanpassingen' in uw onderneming?
- Heeft u daarvoor een financiële compensatie gevraagd/gekregen van de VDAB (Dienst Arbeidshandicap)? Was dit een moeizaam proces?
12. Maak u gebruik van de VOP-premie voor zelfstandigen? (Vlaamse Ondersteunings Premie = loonsubsidie).
- Waarom niet/wel?
 - Is dat administratief een gemakkelijk proces?
13. Maakt u gebruik van het persoonlijk assistentiebudget voor uw onderneming?
- Waarvoor gebruikt u het?
 - Is deze premie voldoende?
14. Krijgt u nog op een andere manier steun van de overheid in uw onderneming?
- Wat zou de overheid in uw ogen nog meer kunnen doen?
15. Komt het vandaag de dag nog wel eens voor dat u te maken krijgt met vooroordelen of discriminatie bijvoorbeeld bij klanten of leverancier, of andere business partners?
16. Is het uitbouwen van een succesvolle onderneming, naar uw mening, moeilijker voor personen met een handicap dan voor mensen zonder handicap? Waarom wel/niet?
17. Heeft u als ondernemer met een beperking unieke talenten nodig om succes te hebben, die een andere ondernemer niet nodig heeft?
18. Heeft u door ondernemer te worden een betere balans tussen werk en privé? In welke aspecten is uw werk-privé balans precies verbeterd (verslechterd)?
19. Om af te sluiten zou ik nog graag polsen naar uw mening over ondernemerschap voor personen met een beperking in België. Heeft u misschien nog aanvullingen, tips voor de overheid of tips voor collega's met dezelfde plannen? Is er iets wat we naar uw gevoel nog niet besproken hebben?

Bedankt voor uw medewerking. Als laatste zou ik u nog willen vragen of u misschien andere contacten heeft die me bij mijn onderzoek zouden kunnen verder helpen.

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:
De werkervaringen van ondernemers met een handicap: een verkennend onderzoek

Richting: **master in de toegepaste economische wetenschappen-beleidsmanagement**
Jaar: **2018**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

Bertels, Simon

Datum: **22/08/2018**