

Dromen of durven: motieven en obstakels van etnische vrouwen voor een onderneming 'over de grens'

Maike Dautzenberg
Wendy Buisse
Anne-Marie Broeders
Karin Schaafsma

Dromen of durven: motieven en obstakels van etnische vrouwen voor een onderneming 'over de grens'

Amsterdam, 21 april 2010

Maike Dautzenberg
Wendy Buysse
Anne-Marie Broeders
Karin Schaafsma

Handtekening:

Naam:

DSP – groep BV
Van Diemenstraat 374
1013 CR Amsterdam
T: +31 (0)20 625 75 37
F: +31 (0)20 627 47 59
E: dsp@dsp-groep.nl
W: www.dsp-groep.nl
KvK: 33176766 A'dam

Inhoudsopgave

1	Inleiding	5
1.1	Aanleiding	5
1.2	Doel onderzoek en onderzoeksvragen	6
1.3	Onderzoeksaanpak	6
1.4	Leeswijzer	7
2	Vrouwelijk ondernemerschap in Nederland en programmalanden	11
2.1	Inleiding	11
2.2	Huidige situatie vrouwelijke ondernemers in Nederland	11
2.3	Man/vrouw ratio in etnisch ondernemerschap in Nederland	11
2.4	Belemmerende factoren voor etnisch ondernemerschap door vrouwen	12
2.5	Vrouwelijk ondernemerschap in de programmalanden	14
2.6	Samengevat	15
3	Vrouwelijke ondernemers en IntEnt	19
3.1	Ratio man/vrouw binnen IntEnt	19
3.2	Beleid IntEnt	24
3.3	Samengevat	24
4	De droom: een eigen onderneming	29
4.1	Persoonskenmerken van geïnterviewden	29
4.2	Waarom een eigen zaak?	31
4.3	Welk type ondernemingen zetten ze op?	32
4.4	Hoe komen ze bij IntEnt uit	33
4.5	Ervaringen met IntEnt	33
4.6	Belemmerende factoren	36
4.7	Succesfactoren	41
4.8	Wat IntEnt kan bijdragen aan het succes	43
4.9	Samengevat	46
5	Conclusies en aanbevelingen	51
6	Adviezen en aanbevelingen	55
	Bijlagen	
Bijlage 1	Gebruikte literatuur	61

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

IntEnt is een bedrijf zonder winst oogmerk, dat ondernemers in het buitenland ondersteunt met het doel de lokale economie te versterken. Door ondernemers te helpen hun plannen in het buitenland, vooral in hun land van herkomst – diaspora – ten uitvoer te brengen, worden zowel kennis als investeringen geëxporteerd. Het gaat om een praktische vorm van 'brain gain'.

Daarbij richt IntEnt zich op ontwikkelingslanden.

IntEnt levert de volgende dienstverlening:

- voorlichting over ondernemerschap, bewustwording
- oriëntaties en trainingen
- advisering
- bemiddeling
- informatie over ondernemen in de programmalanden

Het ondersteuningstraject aan de ondernemers is opgebouwd uit een aantal fasen:

- Informatie verschaffen.
- Intake- en selectiegesprek.
- Opleidingstraject. Dit traject bestaat uit een klassikaal gedeelte (trainingen en workshops), een persoonlijk coachingstraject, een praktisch gedeelte in het land van keuze (marktverkenning tijdens een startersmissie) en beoordeling van het ondernemingsplan door een commissie (Financierings Toetsings Commissie FTC).
- Begeleiding in het land van keuze in het eerste jaar.

Daarnaast kan IntEnt in een aantal programmalanden financiële garanties verstrekken. IntEnt biedt momenteel ondersteuning bij het opzetten van een bedrijf in zeven programmalanden: Marokko, Turkije, Suriname, Curacao, Ghana, Ethiopië, Afghanistan, Sierra Leone en Kaap Verdië. Daarnaast stimuleert IntEnt businesscommunicatie en uitwisseling van kennis binnen en tussen de diverse landen.

Van 1996 tot eind 2009 hebben ruim 11.000 personen informatie opgevraagd, zijn 2.100 klanten toegelaten tot het ondersteuningstraject van IntEnt. Er zijn 350 bedrijven gestart.¹

Het aantal vrouwen dat deelneemt, is lager dan het aantal mannen. Zo was gemiddeld een kwart (27%) van de toegelaten klanten vrouw², met overigens grote verschillen tussen landen. Op dit moment is bij IntEnt onbekend wat de achtergrond is van de lagere deelname van vrouwen en wat IntEnt daar aan kan doen. IntEnt heeft DSP-groep gevraagd om onderzoek te doen naar deze materie.

Noot ¹ Bron: www.IntEnt.eu, mondelinge informatie IntEnt.

Noot ² www.IntEnt.eu.

1.2 Doel onderzoek en onderzoeksvragen

Doel van het onderzoek

De opdrachtgever beoogt met het onderzoek inzicht te krijgen in de wijze waarop IntEnt potentiële vrouwelijke ondernemers beter kan bereiken en motiveren tot deelname aan de opleidingstrajecten. Het gaat er om inzicht te krijgen in waarom op dit moment relatief weinig vrouwen gebruikmaken van de dienstverlening van IntEnt, en hoe IntEnt haar dienstverlening daar op kan aanpassen.

Onderzoeksvragen

De bovenstaande vraagstelling hebben wij vertaald naar de volgende onderzoeksvragen:

- 1 Wat is de verhouding man/vrouw bij de ondernemers die gebruik maken van de dienstverlening van IntEnt?
- 2 Hoe staat deze verhouding in relatie tot wat gebruikelijk is in de programmalanden?
- 3 Wat zijn de belemmerende factoren voor vrouwen om te ondernemen over de grens en gebruik te maken van de dienstverlening van IntEnt?
- 4 Op welke wijze kan IntEnt vrouwen beter bereiken, motiveren tot deelname en faciliteren bij het opzetten van een onderneming in een van de programmalanden?

1.3 Onderzoeksaanpak

Selectie van programmalanden

Het onderzoek richt zich op de programmalanden waar de meeste ondernemingen worden opgezet: Ghana, Marokko, Nederlandse Antillen, Turkije en Suriname.

Documentenanalyse en literatuuronderzoek

Om inzicht te krijgen in de gebruikelijke man/vrouw verhouding bij ondernemers, is een documentenanalyse uitgevoerd. Via internet zijn documenten, publicaties en cijfermateriaal over dit onderwerp opgezocht. Daarnaast is een scan gemaakt van de literatuur over belemmerende factoren bij het opzetten van een onderneming door vrouwen uit de programmalanden in Nederland. Doel van de documentenanalyse en het literatuuronderzoek was vooral om inzicht te krijgen in de cijfers en om de interviewleidraad voor de interviews met de deelnemers op te kunnen stellen.

Analyse cijfermateriaal IntEnt

Per geselecteerd programmaland zijn de registratiecijfers van IntEnt geanalyseerd om de man/vrouw verhouding te bepalen en om te kijken of de uitval bij vrouwen groter is dan bij mannen. Er zijn uitgesplitste cijfers naar gender per programmaland beschikbaar vanaf 1 januari 2007 tot 1 juli 2009. We geven een overzicht van:

- Aantal mannen/vrouwen dat interesse heeft getoond voor of informatie heeft opgevraagd bij IntEnt.
- Aantal mannen/vrouwen dat een selectiegesprek heeft gehad.
- Aantal mannen/vrouwen dat heeft deelgenomen aan (een van) de cursussen in de oriëntatiefase.

- Aantal mannen/vrouwen dat heeft deelgenomen aan de marktverkenning (MV) en/of een concept bedrijfsplan heeft ingediend ter beoordeling van de Financierings Toetsings Commissie (FTC).
- Aantal mannen/vrouwen dat een bedrijf heeft opgestart.

Interviews

Er zijn interviews afgenomen met zestien vrouwen: vijf vrouwen die succesvol een onderneming hebben opgestart in een van de programmalanden en elf vrouwen die geen onderneming in het betreffende programmaland hebben opgestart, maar minimaal wel een selectiegesprek bij IntEnt hebben gekregen.

Er zijn vrouwen uit de vijf programmalanden geïnterviewd die in verschillende fasen van het traject gestopt zijn (na selectiegesprek, na startersmissie) en die succesvol een onderneming zijn opgestart. Een beschrijving van de respondenten is weergegeven in hoofdstuk 4. Van vier succesvolle vrouwen is een portret gemaakt. Deze portretten zijn als intermezzo in dit rapport opgenomen.

We willen de geïnterviewde vrouwen bedanken voor de openhartige gesprekken die ze met ons hebben gevoerd. Zonder hun medewerking was dit onderzoek niet mogelijk geweest.

Gesprek met regiocoördinatoren IntEnt

Ter voorbereiding op de interviews met de vrouwen heeft een gesprek plaatsgevonden met twee regiocoördinatoren en de opdrachtgever. Doel van dit gesprek was zicht te krijgen op de werkwijze van IntEnt, en meer specifiek ten aanzien van vrouwelijke deelnemers.

Na afronding van alle interviews met de vrouwen heeft met alle regiocoördinatoren een groepsgesprek plaats gevonden. Het doel van dit gesprek was om enerzijds de mening en ervaringen van de regiocoördinatoren met genderspecifieke belemmeringen en succesfactoren in kaart te brengen, en anderzijds om de bevindingen uit de interviews te spiegelen aan een buitenstaanderperspectief. Aan het gesprek hebben negen medewerkers van IntEnt deelgenomen.

1.4 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden de bevindingen uit de documentenanalyse en het literatuuronderzoek weergegeven over de stand van zaken over vrouwelijk (etnisch) ondernemerschap in Nederland en in de programmalanden. Hoofdstuk 3 beschrijft de cijfermatige gegevens over vrouwelijke ondernemers binnen het ondersteuningstraject van IntEnt. De succes- en belemmerende factoren voor het opstarten van een onderneming en/of de deelname aan het ondersteuningstraject van IntEnt op basis van de interviews en het groepsgesprek worden in hoofdstuk 4 weergegeven. In hoofdstuk 5 trekken we conclusies ten aanzien van de onderzoeksvragen en in hoofdstuk 6 worden adviezen en aanbevelingen gegeven over hoe IntEnt vrouwelijke ondernemers nog beter kan ondersteunen.

TERUGKEREN MET VOLLE HANDEN

Larissa is op Curacao geboren en verhuisde in 2000 met haar man naar Nederland. Ze woonden een aantal jaren in Friesland. "Mijn man wou heel graag in dienst bij de Koninklijke Marine en ik wilde in Nederland graag mijn havo afmaken en de lerarenopleiding doen. Maar dat is niet gelukt. Onze dochter werd ernstig ziek. Vanwege haar ziekte besloten we terug naar Curacao te gaan, het klimaat daar is veel beter voor haar. Maar ik wilde niet terugkeren met lege handen."

Ondernemersbloed

"Ik had het in mij om mijn eigen zaak te openen. Mijn opa had een eigen zaak, een restaurant op het eiland Bonaire en mijn oma had een brood- en banket winkel. Ondernemen zit in de familie. Ik had in Nederland een cursus pedicure/manicure gedaan en wilde een schoonheidssalon overnemen in Willemstad. Dat ging uiteindelijk niet door. Toen ik die zaak op Curacao met eigen ogen zag, vond ik de prijs die ik ervoor moest betalen te hoog. De verkoper wilde niet naar beneden. Ik ben toen een nagelsalon begonnen, maar na een jaar gestopt vanwege een allergische reactie op de producten. Daarna ben ik gaan werken op de afdeling Financien van een bedrijf. Dat ik een baan in die richting heb gekregen was een wonder van God, omdat ik geen opleiding heb in accountancy."

Haar ondernemershart bleef kloppen. Ze vatte het plan op een christelijke cadeau- en boek winkel op te zetten. "In Nederland heb je van die prachtige zaken waar je van alles kunt kopen. Op Curacao had je wel een christelijke boekenzaak, maar daar verkopen ze alleen bijbels en boeken. Dus ik zag een gat in de markt."

Innovatieprijs

Larissa was 31 jaar toen ze haar zaak in het centrum van Willemstad opende. "We verkopen naast boeken en bijbels ook cd's, dvd's, kaarten, boekenleggers en schilderijen. Cadeaus en souvenirs met een christelijke boodschap erop: bijbelse teksten, maar ook mooie, bemoedigende boodschappen."

Alle religies komen bij haar binnen: katholiek, protestant. De zaak is een ontmoetingsplek. "We schenken er koffie of fris. Veel mensen komen wekelijks langs om even bij te praten." Toeristen zijn ook een belangrijke klantengroep.

Het eerste jaar heeft ze een kleine winst gedraaid. Het tweede jaar is ze zo gegroeid dat het een beetje uit de hand is gelopen. Ze moest werknemers in dienst nemen, de kosten gingen opeens erg omhoog. Inmiddels is Larissa verhuisd naar een locatie buiten Willemstad en heeft plannen om in Willemstad opnieuw een filiaal te openen. Ze is in haar derde jaar en het bedrijf is een succes. In 2008 heeft ze er zelfs een prijs voor gekregen: de innovatieprijs. Vanwege haar vernieuwende formule en haar grote impact op de lokale economie.

(vervolg op volgende pagina)

(vervolg van vorige pagina)

Zonder steun gaat het niet

“Zonder het advies en de hulp van de adviseurs van IntEnt had ik het niet gered. Ik kon wel een businessplan maken, maar dat was niet zo professioneel. Ik heb een heel jaar lang steun van hun adviseur gehad, dat had ik zelf nooit kunnen betalen.” Ze voegt er aan toe dat IntEnt haar het laatste, belangrijke duwtje heeft gegeven. “Die laatste push had ik echt nodig om de grote stap te maken.” Maar er waren meer dingen die haar hebben geholpen om haar zaak tot een succes te maken. “Punt één is doorzettingsvermogen. Je moet niet opgeven. Ook mijn familie heeft mij heel erg geholpen en gesteund. Mijn moeder is voor me gaan werken in de winkel. Zij is gepensioneerd, werkte vroeger bij een bank. Mijn man heeft me heel goed geholpen, ook met de kinderen. We hebben drie kinderen. De eerste jaren van je bedrijf moet je heel hard werken.” Dat haar man haar helpt, is bijzonder, vindt ze. “Ik ben een vrouw. Als vrouw moet je goed voor je kinderen en je huis kunnen zorgen. Maar als je een bedrijf hebt en ook nog werkt... je kunt niet alles tegelijk. Dus je moet wel hulp krijgen, anders lukt het niet. Met een eigen bedrijf moet je alles zelf doen. Je boekhouding, je orders plaatsen, zorgen dat het goed gaat met de invoer van artikelen bij de douane, alles regelen. Geen baas die dat voor je doet. Of je een schouderklopje geeft.” Van haar man en haar moeder heeft ze gelukkig wel schouderklopjes gekregen. “Dat hebben we als mens toch nodig!” lacht ze. “Ik werk ‘s morgens nog steeds bij de accountant. Dat heb ik expres gedaan, om ruimte te kunnen houden voor groei. Want als je een bedrijf start, heb je geen salaris in de eerste jaren. En als je wel salaris neemt, kun je niet groeien.” Er is nog iets dat haar heel erg heeft geholpen: “Zonder mijn geloof in Jezus Christus had ik het opgegeven.”

Kapitaal

“Mijn moeder en mijn man hebben me financieel geholpen. Mijn oma ook. Samen hebben we het kapitaal bij elkaar gekregen. Want het lukte niet bij de banken. Voor de schoonheidssalon kon ik een lening krijgen, voor mijn winkel niet. Terwijl er heel veel schoonheidssalons zijn op het eiland. En dan kom je met een plan voor iets wat er nog niet is, een gat in de markt, en dan geloven ze er niet in.

De banken, ja, die zijn wel een struikelblok op dit eiland. Je krijgt niet zo snel hulp. Of je moet vriendjes hebben bij de bank. Toen ik vorig jaar die innovatieprijs had gewonnen, hebben ze me direct gebeld. Of ik geld nodig had. Nou, dat hoefde niet meer. Ik heb het nu al drie jaar zelf gered.”

De laatste tijd zijn de banken op Curacao wel vrouwvriendelijker geworden, constateert Larissa. Ze hebben speciale regels voor kleine bedrijven. De Kamer van Koophandel op Curacao geeft ook veel workshops. Dat is belangrijk, want kleine bedrijven zijn goed voor de economie.

Goede raad

Een paar adviezen zou Larissa aan andere vrouwen willen meegeven. “Zorg dat je een eigen kapitaal hebt, spaar goed van tevoren. Zodat je niet te zwaar hoeft te leunen op de banken. Doe kennis op in cursussen, of doe een opleiding. Zorg dat je leert wat je nodig hebt voor je bedrijf, hoe je een bedrijf moet runnen. En verzamelen mensen om je heen die je steunen. Vooral voor vrouwen met kinderen is dat heel belangrijk. En vergeet niet om tijd voor je kinderen in je agenda te plannen. Dat doe ik ook. Ik plan een middag om met hen naar de dierentuin te gaan. Ik plan om thuis video te kijken met hen. Anders ben ik de hele tijd bezig met de zaak.”

Met haar dochter gaat het goed. Larissa is blij dat ze terug gegaan zijn.

2 Vrouwelijk ondernemerschap in Nederland en programmalanden

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomsten van het literatuuronderzoek over kenmerken van vrouwelijke ondernemers in Nederland. Over de beperkingen die etnische vrouwen ondervinden bij het opzetten van een onderneming in een Westers land, de ratio man/vrouw in de programmalanden, en over de beperkingen die vrouwen ondervinden in de programmalanden bij het opzetten van een onderneming.

Daarbij maken we de kanttekening dat er beperkt onderzoek voorhanden is over het ondernemen door etnische vrouwen in de programmalanden en geen onderzoek over etnische vrouwen die vanuit een Westers land een onderneming opzetten in hun land van herkomst of in een ander niet-Westers land. Ook exacte cijfers over de ratio man/vrouw is in de programmalanden van IntEnt zijn moeilijk te achterhalen.

2.2 Huidige situatie vrouwelijke ondernemers in Nederland

In Nederland is de vrouwelijke ondernemer in opmars. Eenderde van de ondernemers in 2006 was vrouw³. Deze vrouwen zijn oververtegenwoordigd in de detailhandel en particuliere dienstverlening. Vrouwelijke ondernemers werken vaak parttime, zijn minder financieel afhankelijk van het bedrijf vanwege inkomsten van de partner en zijn minder uit op groei dan mannelijke ondernemers. Vanwege behoefte aan flexibiliteit in de combinatie zorg en werk, zijn vrouwen minder geneigd personeel in dienst te nemen. Bij vrouwen en mannen is de verhouding tussen eigen geld en vreemd vermogen dezelfde. Vrouwelijke ondernemers blijken vaak lid te zijn van een netwerk.

Verder blijkt uit onderzoek aan de hand van Europese data dat, als ze zouden mogen kiezen, bijna 60 procent van de mannen, tegenover 40 procent van de vrouwen, de voorkeur geeft aan een eigen bedrijf boven een baan in loondienst⁴. Deze lagere voorkeur voor het ondernemerschap draagt in belangrijke mate bij aan een relatief laag percentage startende vrouwelijke ondernemers.

2.3 Man/vrouw ratio in etnisch ondernemerschap in Nederland

Etnisch ondernemerschap in Nederland

Van alle allochtone ondernemers is 24% vrouw. Van alle autochtone is 28% vrouw. Het aandeel vrouwelijke ondernemers verschilt sterk naar herkomstland:

Noot 3 Er zijn geen meer recente gegevens voorhanden.

Noot 4 Verheul, I., Thurik, A.R. and I. Grilo, 2008, Explaining preferences and actual involvement in self-employment: new insights into the role of gender, ERIM Report Series Research in Management, Rotterdam: ERIM.

Van alle ondernemers van Antilliaanse of Surinaamse afkomst is 29% vrouw.

- Het aandeel vrouwelijke ondernemers van Marokkaanse afkomst is 13%.
- Het aandeel vrouwelijke ondernemers van Turkse afkomst is 16%⁵
- Er zijn geen cijfers over het aandeel vrouwelijke ondernemers van Ghanese afkomst.

2.4 Belemmerende factoren voor etnisch ondernemerschap door vrouwen

Factoren vrouwen algemeen

Uit Europees onderzoek blijkt dat de belangrijkste belemmeringen voor vrouwen in ondernemerschap zijn⁶:

- verkrijgen startkapitaal
- gebrek aan marketing/verkoopvaardigheden
- gebrek financiën om te groeien
- gebrekkige managementvaardigheden
- onvoldoende administratieve benodigdheden
- discriminatie bij het verkrijgen van financiën
- onvoldoende besef en gebruik van ondersteuningsmogelijkheden
- taalproblemen
- gebrek aan kinderopvang
- de maatschappelijke vooroordelen richting vrouwelijke ondernemers
- ongelijke mogelijkheden tussen vrouwen en mannen

Factoren etnische vrouwen

Uit Nederlands onderzoek⁷ blijkt dat er daadwerkelijk verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen als het gaat om etnisch ondernemerschap.

De verschillen komen overeen met verschillen tussen mannen en vrouwen die er zijn bij 'gewoon' ondernemerschap. Deze overeenkomst geeft aan dat het geslacht belangrijker is dan de etniciteit in de aard en het gedrag van etnische ondernemers. Vrouwelijke etnische ondernemers vormen vanuit economisch perspectief een duaal fenomeen, met karakteristieken van zowel vrouwen als allochtonen. Beide invalshoeken tonen overeenkomsten. Vaak gaat het om kleine, jonge bedrijven in dienstverlenende sectoren. Beide invalshoeken tonen ook tegenstellingen. Zo zijn vrouwen vaak de enige ondernemer binnen hun bedrijf, terwijl het bij allochtonen vaak om meerdere ondernemers binnen één bedrijf en om familiebedrijven gaat. Voorts is de motivatie van de mannelijke etnische ondernemer veelal economisch van aard (inkomen genereren) terwijl de vrouwelijke ondernemer sterker gemotiveerd is door streven naar onafhankelijkheid. De verschillen zijn te vinden op de volgende gebieden:

- **Leeftijd**
Etnische vrouwelijke ondernemers zijn relatief jonger dan etnische mannelijke ondernemers in zowel de leeftijd waarop zij starten met een bedrijf als in de leeftijdscategorie waarin de meeste ondernemers vallen.
- **Burgerlijke staat**
De meeste etnische mannelijke en vrouwelijke ondernemers zijn getrouwd. Echter, het aandeel van vrijgezelle etnische ondernemers is relatief hoger bij mannen dan bij vrouwen. Daarentegen is het aantal

Noot 5 Bron cijfers: Kamer van Koophandel en CBS, bewerking en analyse: ITS, gepubliceerd in 'Etnisch ondernemerschap in Nederland: ontwikkelingen en perspectieven'/Harry van der Tillaart, in tijdschrift voor migrantenstudies, nr. 2, 2007.

Noot 6 CEEDR, Middlesex University: Young, Women, ethnic minority and co-entrepreneur.

Noot 7 Monitor 'Etnisch Ondernemerschap 2004' en 'Migrantenstudies' 2007.

gescheiden etnische ondernemers onder vrouwen hoger dan onder mannen.

- **Scholingsgraad**
Etnische vrouwelijke ondernemers zijn relatief beter geschoold dan etnische mannelijke ondernemers.
- **Taalvaardigheid**
De overgrote meerderheid van de etnische vrouwelijke ondernemers kan vloeiend of goed Nederlands spreken. Slechts de helft van de etnische mannelijke ondernemers kan redelijk Nederlands spreken. Dit verschil kan verklaard worden uit het lagere scholingsniveau van mannen.
- **Werkervaring**
De meeste etnische vrouwelijke ondernemers (88%) hebben ervaring opgedaan door werk, ondernemerschap en school of studie, terwijl bijna 30% van de etnische mannelijke ondernemers zijn bedrijf is gestart zonder enige ervaring. Dit verschil laat zien dat mannen het als een push effect hebben ervaren om zelfstandig ondernemer te worden. De belangrijkste factor voor etnische mannelijke ondernemers om voor het zelfstandig ondernemerschap te kiezen is om niet werkloos te zijn.
- **Financiering**
Etnische mannelijke ondernemers gebruiken gemakkelijker familiekapitaal dan etnische vrouwelijke ondernemers. Deze neigen er eerder toe om hun eigen kapitaal te gebruiken.
- **Branchekeuze**
Etnische ondernemers zijn veelal actief in de dienstensector. Toch is de oriëntatie van etnische vrouwelijke ondernemers op deze sector groter dan voor mannen.
- **Doelgroep**
Etnische vrouwelijke ondernemers richten zich meer op hun eigen etnische groep dan etnische mannelijke ondernemers voor het aannemen van personeel en het aanbieden van diensten aan klanten.
- **Bedrijfsvoering**
Etnische vrouwelijke ondernemers zijn vaker meer geïnteresseerd in managementvaardigheden en minder geïnteresseerd in financiering dan etnische mannelijke ondernemers.

Vrouwelijke ondernemers van Marokkaanse en Turkse afkomst in Nederland

Over vrouwelijke ondernemers van Marokkaans en Turkse afkomst in Nederland is specifiek onderzoek uitgevoerd. Uit dit onderzoek⁸ blijkt dat vrouwelijke ondernemers van Marokkaanse en Turkse afkomst de volgende beperkingen en kansen kennen:

- Juist door hun specifieke achtergronden slagen ze erin vernieuwende producten op de markt te brengen.
 - het gaat dan bijvoorbeeld om Turkse rijkschoolhoudsters die zich richten op allochtone vrouwen die zich meer op hun gemak voelen bij een vrouwelijke rij-instructeur;
 - ook werken er vrouwen als 'zyanas', Marokkaanse weddingplanners, die bruiloften voor Marokkaanse stellen verzorgen.
- Wat het moeilijk maakt voor deze onderneemsters is dat zij moeten opboksen tegen verwachtingen en vooroordelen van autochtone Nederlanders als van mensen met een Turkse of Marokkaanse achtergrond.

Noot 8 *Enterprising Identities; Female Entrepreneurs of Turkish and Moroccan Origin in The Netherlands*. Essers. C. 2008. Radboud Universiteit Nijmegen: 2008.

- De islam is een steun voor de ondernemers. Vaak verwezen de vrouwen naar de eerste vrouw van de profeet die ook handelaarster was.
- Net als autochtone vrouwen vinden deze vrouwen het soms zwaar om hun rollen als moeder en ondernemer te combineren. Ook is het soms moeilijk om met de heersende vooroordelen om te gaan en aan alle verwachtingen te voldoen.
- Zelfstandigheid is voor bijna alle vrouwen de belangrijkste reden om een eigen onderneming te beginnen.
- Echtgenoten en familie staan, soms na enig onderhandelen, volledig achter hen. Vaak helpen of werken familieleden mee in de onderneming.
- De Marokkaanse en Turkse ondernemers waren niet of nauwelijks van elkaars aanwezigheid op de hoogte. Met andere woorden, er is nauwelijks sprake van een netwerk van vrouwelijke ondernemers.

2.5 Vrouwelijk ondernemerschap in de programmalanden

Ghana

Vrouwen maken ongeveer 50% uit van de werkende bevolking in Ghana en de meeste van hen zijn betrokken bij microbedrijven en detailhandel. Uit een onderzoek naar Ghanese ondernemers blijkt dat zij vinden dat het voor vrouwen moeilijker is om werk en gezin evenwichtig te combineren, om toegang te krijgen tot kapitaal en om te gaan met corruptie en bureaucratie. Zij vinden daarentegen dat het voor vrouwen gemakkelijker is om leiding te geven aan vrouwelijke werknemers, om te gaan met klanten, serieus te worden genomen als zakenvrouw en lid te worden van netwerken. Verder moet worden opgemerkt dat veel vrouwen zich niet officieel registreren met hun onderneming, omdat deze procedure veel geld kost⁹.

Marokko

Onderzoek uit 2005¹⁰ geeft aan dat 10% van de bedrijven in Marokko in vrouwelijke handen is. Niet alleen in de traditionele sectoren als ambacht en agricultuur, maar ook de dienstverlenende sector, de handel en de industrie. Belemmeringen bij het starten van een bedrijf zijn:

- toegang tot literatuur
- toegang tot de markt
- toegang tot netwerken

Nederlandse Antillen

Voor de Nederlandse Antillen en meer specifiek voor Curacao zijn geen cijfers voorhanden over het aantal vrouwelijke ondernemers, of over factoren die vrouwen belemmeren om te ondernemen.

Suriname

In het rapport *Business4All project Twinning Suriname-Nederland* is de belangrijkste conclusie wat betreft vrouwelijk ondernemerschap in Suriname en de ondersteuningsmogelijkheden voor vrouwen dat er een groot ondersteuningsaanbod voor vrouwelijke ondernemers is in Suriname, maar dat dit aanbod beter bereikbaar moet worden, vooral¹¹ voor vrouwen in het binnenland.

Noot 9 Bron: Voices of women entrepreneurs in Ghana, April 2007.

Noot 10 Gender Entrepreneurship Markets (GEM) International Finance Corporation GEM Country Brief — MOROCCO 2005.

Noot 11 Business4All project Twinning Suriname-Nederland. *Fact and Figures. Ondersteuningsmogelijkheden voor vrouwelijke ondernemers in Suriname*. Groningen, februari 2009.

Ook moet het aanbod nog beter worden afgestemd op de specifieke behoefte van de vrouwen, die zich in verschillende stadia van ondernemen bevinden (van starter tot ervaren ondernemer die wil uitbreiden) en in verschillende branches werkzaam zijn.

Er zijn zeker kansen die benut kunnen worden. De aandacht en financiële middelen voor samenwerking tussen Nederland en Suriname in een twiningsprogramma is zo'n kans. Ook de belangstelling voor toerisme naar exotische landen als Suriname en voor eerlijke, authentieke en milieuvriendelijke producten bieden kansen voor vrouwelijke ondernemers. De wereldwijde aandacht en de toegenomen mogelijkheden voor microfinanciering zullen zeker bijdragen aan de ondernemingskansen voor vrouwen in Suriname, aldus dit project.

De belemmeringen liggen vooral in wet- en regelgeving (belastingen, vergunningen) en in onvoldoende samenwerking, zodat de kracht en energie van de vrouwen versnipperd blijft en ieder voor zichzelf vecht om overeind te blijven. In hun eentje kunnen vrouwen onvoldoende afzetmarkt genereren en zijn zij onvoldoende gesteund in vervolgstappen in het ondernemen, zoals uitbreiding van hun bedrijf. Cijfers over het aantal vrouwelijke ondernemers in Suriname zijn niet voorhanden.

Turkije

Hoewel de helft van de Turkse bevolking vrouw is, is ongeveer een kwart van de Turkse vrouwen aan het werk in tegenstelling tot 55% in de EU-landen. Het aantal vrouwen met een eigen onderneming is 14% volgens cijfers in 2006, ten opzichte van 20-25% in de EU-landen¹².

Turkije heeft de steun aan vrouwelijke ondernemers verhoogd. Deels als oplossing voor het hoge aantal werkloze vrouwen. Hiertoe zijn onder meer trainingprogramma's en speciale projecten ontwikkeld, gefinancierd uit Europese middelen. Een voorbeeld hiervan zijn de businesscentra, die trainingen verzorgen, kantoorruimte en diensten voor ondernemingen aanbieden en netwerken opzetten voor vrouwen¹³.

2.6 Samengevat

Er zijn beperkte recente cijfers voorhanden over het aantal vrouwelijke etnische ondernemers zowel in Nederland als in de programmalanden. In Nederland is onder etnische ondernemers uit Suriname en de Nederlandse Antillen het percentage vrouwen 29%. Onder etnische ondernemers van Marokkaanse en Turkse afkomst respectievelijk 13% en 16%.

Op basis van de gegevens uit de literatuur blijkt dat, hoewel er verschillende accenten zijn tussen de etnische groepen, het verschil tussen mannen en vrouwen in ondernemerschap belangrijker is dan de etniciteit. De belangrijkste belemmeringen waar vrouwen mee te maken krijgen zijn toegang tot financiën, toegang tot de markt, omgang met bureaucratie en regelgeving. In de meeste programmalanden worden vrouwen gestimuleerd om een onderneming op te zetten.

Noot 12 Bron: http://www.avrupa.info.tr/News_Archive/April2009,16april2009.html.

Noot 13 Bron: The European Network of promoting Women's entrepreneurship (WES), Annual Activity report 2007.

MEER DAN WERKEN, ETEN EN SLAPEN ALLEEN

Ze is een ondernemster in hart en nieren, zegt ze. Op haar 11^{de} stond ze al in de slagerij van haar vader. Haar Marokkaanse vader, want Faiza is Marokkaanse. Geboren en getogen in Nederland. En ze is alleenstaande moeder. Ooit wil ze terug naar Marokko. Ze heeft een pand in een badplaats op het oog, het eerste recht op koop heeft ze al geregeld. Ze wil er een cafetaria beginnen. Op den duur misschien een klein hotel met eetgelegenheden. Die badplaats is nu nog een bouwput. Over een paar jaar zal het dorp er afgebouwd en zonovergoten bij liggen. Vóór Faiza gaat, wil ze in Nederland meer ervaring opdoen. Zodat ze daar straks met een goed verhaal de financiering kan regelen en aan de slag kan.

Nederland is mijn land en Marokko ook

Na haar mavo opleiding is ze de horeca ingerold, had allerlei baantjes. “Op mijn 25^{ste} kocht ik mijn eerste zaak. Een pizzeria. Dat was hard werken, maar het ging goed. Ondertussen kreeg ik mijn eerste kind en binnen een jaar kwam de tweede. Het werd moeilijk de zaak goed te runnen. Mijn toenmalige man stond niet echt achter me. We hadden conflicten over de zorg voor de kinderen. Ik heb de zaak verkocht, want het ging niet meer. En niet zo lang daarna zijn we gescheiden. Ik heb toen allerlei banen gehad, ik moest geld verdienen voor de hypotheek en alles. In de supermarktbranche, in een callcenter, de uitvaartbranche... Een echte job-hopper was ik, vijf jaar lang. Op zoek naar iets leuks. Veel geleerd. Leidinggeven, met mensen omgaan. En een burnout gekregen.”

Het maakte dat Faiza ging nadenken over hoe ze wilde leven. “Ik wilde meer dan werken, eten en slapen alleen.” En toen moest ze toch weer denken aan de slagerij van haar vader. Ondernemen, iets voor zichzelf beginnen. Zorgen voor mensen, met hen praten, eten verkopen. “Nederland is mijn land en Marokko ook. Ooit wil ik genieten van de mooiste tijden hier met Koninginnedag, Sinterklaas, Kerst en Oud en Nieuw. En in Marokko de zomer doorbrengen. Mijn ouders hadden ooit de droom om terug te gaan naar Marokko, misschien kan ik die droom nu voor een deel waar maken. Nederland helemaal loslaten zal niet gaan, daar ben ik te ingeburgerd voor. Eerlijk gezegd denk ik dat aanpassen in Marokko voor mij de grootste uitdaging wordt.”

Plannen in verschillende vormen en maten

Haar plannen hebben inmiddels verschillende stadia achter de rug. Ze zijn nogal veranderd, getoetst aan de praktijk. Faiza begon met een plan voor het importeren van halal snacks naar Marokko. Krokette, frikadellen, kaassoufflés, kipnuggets. Een eerste onderzoek – in Marokko zelf - leverde op dat de snacks in Marokko wel drie keer zo duur zouden worden als in Nederland. Vanwege de kosten op de import vooral. Maar ook omdat je proeverijen moet organiseren, vertegenwoordigers moet betalen. Mooi idee dus, maar geen goed plan. Het volgende idee was om de snacks in Marokko zelf te gaan produceren. Weer een onderzoek. Naar kip en vlees leveranciers. Naar recepturen. De leverbaarheid van andere ingrediënten. Zo kwam ze erachter dat er in Marokko nergens paneermeel te krijgen is. Een hele onderneming. Er moesten testteams ingeschakeld worden om allerlei recepturen te testen, om de beste smaak, textuur en het juiste uiterlijk van de snacks te bepalen. Beetje te zout of toch wat zouter? Dunne of juist dikke krokette? “Uiteindelijk zou die hele voorfase me 10 tot 15 duizend euro gaan kosten – en dan moest ik nog beginnen!” vertelt Faiza. Ze vond het risico te groot en besloot om het over een andere boeg te gooien.

(vervolg op volgende pagina)

(vervolg van vorige pagina)

Neus op de feiten

Faiza is inmiddels ook kritischer over Marokko geworden. "Sinds ik er een paar keer langere tijd ben geweest en er iets anders heb gedaan dan vakantie vieren, ben ik met mijn neus op de feiten gedrukt. Ik ben de taal niet machtig, het regelen van vergunningen en dergelijke gaat ongelofelijk traag en bureaucratisch, tenzij je vriendjes hebt. Ook is het leven daar veel duurder dan ik dacht. Ik ben me dus wel gaan afvragen: hoe ga ik het redden in Marokko?"

Ze is reëler geworden door haar ervaringen. En besloot om in Nederland meer ervaring in de branche op te doen. Om in Nederland een basis op te bouwen van waaruit ze iets in Marokko kan beginnen. Bovendien: in Marokko wordt het de eerstkomende tijd toch niets in de zomer; de Ramadan valt de komende drie jaar precies in die periode.

Afgelopen jaar stuitte ze op een cafetaria in haar woonplaats. Een franchise onderneming. Ze kan pachten, tot het moment dat ze kan kopen. "Ik heb dan wel niet zo'n geluk in de liefde, in de zaken heb ik het wel!"

Faiza is net een kleine maand open. Ze gaat de zaak tot een succes maken.

Over twee of drie jaar wil ze in Marokko beginnen met iets kleins, een cafetaria. Op afstand kan ze in charge blijven als eigenaar van haar cafetaria hier in Nederland. "Je kunt tegenwoordig heel makkelijk meekijken op afstand. Zicht houden op het kassasysteem. Webcams installeren en letterlijk over de schouder van je medewerkers meekijken. Met een goede leidinggevende moet het dus lukken op die manier de zaak te blijven runnen. Als ik iemand vind die net zo gemotiveerd is als ik vroeger was, dan zit ik wel goed."

De klik is belangrijk

In 2007 ging Faiza mee met de starters missie van IntEnt. "Dat was erg leerzaam. We maakten kennis met banken en de Kamer van Koophandel in Marokko. En, wat erg nuttig en leuk was, ook met een aantal Marokkanen die in eigen land een succesvolle onderneming hadden opgezet. We hebben met hen gegeten en gesproken. Er was een man die inmiddels een keten van ijssalons in Marokko heeft op franchisebasis. We waren met een club van ongeveer vijftien." Inmiddels is zeker drie kwart van het clubje afgehaakt, vertelt ze. Ze vindt dat zonde. Want het waren vrouwen en mannen met leuke ideeën en goede plannen. "IntEnt zou ondernemers, zeker vrouwen, meer moeten stimuleren en motiveren dan zij nu doen. We beginnen allemaal enthousiast, maar door tegenslagen – die onvermijdelijk komen – verliezen veel mensen hun enthousiasme. IntEnt zou daar meer aan kunnen doen. Nu heb ik het idee dat veel mensen zwemmen zonder bandjes."

Zijzelf is niet afgehaakt. Ze vertelt wel dat het belangrijk is dat het klikt met de adviseur van IntEnt. "De adviseur moet echt met je mee denken en in je geloven. Uiteindelijk heb ik het bedrijfsplan voor mijn cafetaria hier in Nederland helemaal zelf geschreven. Meer hulp van IntEnt zou welkom zijn geweest, want het was al spannend genoeg allemaal. Vrouw zijn, alleenstaand, met kinderen, en dan toch een onderneming starten in Marokko..." Ze heeft inmiddels een andere contactpersoon bij IntEnt, met wie ze wel een klik heeft. "Zij heeft mij heel nuttige tips gegeven."

Faiza is vast besloten haar plannen te realiseren. "Ik geef niet op. Waar een wil is, is een weg."

3 Vrouwelijke ondernemers en IntEnt

3.1 Ratio man/vrouw binnen IntEnt

Beschikbare gegevens

Uit het registratiesysteem van IntEnt zijn gegevens ontsloten over het aantal mannen en vrouwen per geselecteerd programmaland voor de periode januari 2007-juli 2009. De volgende gegevens zijn beschikbaar:

- Aantal mannen/vrouwen dat interesse heeft getoond voor/informatie heeft opgevraagd bij IntEnt.
- Aantal mannen/vrouwen dat een selectiegesprek heeft gehad.
- Aantal mannen/vrouwen dat heeft deelgenomen aan (een van) de cursussen in de oriëntatiefase.
- Aantal mannen/vrouwen dat heeft deelgenomen aan de marktverkenning (MV) en/of een concept bedrijfsplan heeft ingediend ter beoordeling van de Financierings Toetsings Commissie (FTC).
- Aantal mannen/vrouwen dat een bedrijf heeft opgestart.

Met betrekking tot de gegevens moeten een aantal opmerkingen worden gemaakt:

- Niet alle deelnemers die na afloop van het selectiegesprek met IntEnt in zee gaan nemen deel aan alle cursussen in de oriëntatiefase. Afhankelijk van de vooropleiding en ervaring van de deelnemers wordt gekeken welke onderdelen voor hen noodzakelijk of nuttig zijn. Sommige deelnemers nemen deel aan een onderdeel, andere aan alle en weer anderen aan geen. Deze laatste groep krijgt alleen een individueel ondersteuningstraject.
- Bij de analyse van de gegevens rees het vermoeden dat de registratie van de deelnemers in de oriëntatiefase niet op een eenduidige manier heeft plaatsgevonden: sommige deelnemers zijn alleen geregistreerd als ze alle onderdelen hebben gevolgd en niet als ze maar een onderdeel hebben gevolgd, terwijl andere deelnemers wel geregistreerd zijn als ze maar een onderdeel hebben gevolgd. De cijfers in deze fase moeten dus met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.
- In het registratiesysteem wordt het land waarin men de onderneming wil opstarten als registratie-eenheid gehanteerd. Dit zegt niks over de achtergrond van de deelnemers, met andere woorden ook autochtoon Nederlandse vrouwen die een onderneming in bijvoorbeeld Suriname willen opstarten worden onder Suriname geregistreerd. De cijfers die hier gepresenteerd worden geven dus een bovengrens aan. De aantallen en percentages etnische ondernemers is lager dan hier gepresenteerd. In het kwalitatieve onderzoek hebben we ons overigens beperkt tot etnische deelnemers die in hun land van afkomst een onderneming willen opstarten.
- De aantallen voor sommige programmalanden zijn klein. Een kleine verschuiving in aantal laat dan snel een grote verschuiving in percentages zien. De conclusies moeten dan ook met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.

Aantal mannen en vrouwen

In tabel 3.1 is het aantal mannen/vrouwen in elke fase weergegeven.

Tabel 3.1 Aantal mannen en vrouwen per fase tussen 1 januari 2007 en 1 juli 2009

land	Interesse			Selectie			oriëntatie			MV/FTC			Start bedrijf		
	tot	M	V	tot	M	V	tot	M	V	tot	M	V	tot	M	V
Suriname	1000	618	382	184	104	80	106	52	47	69	38	31	17	12	5
Marokko	971	758	213	230	177	53	83 ¹	38	9	63	48	15	36	28	8
Turkije	289	200	89	47	26	21	22	15	7	15	8	7	2	0	2 ²
Ghana	223	182	41	54	43	11	20	17	3	17	16	1	4	4	0 ³
Curacao	859	499	360	139	76	63	76	52	24	48	31	17	10	7	3
Totaal ⁴	3443	2347	1096	702	473	229	325	190	99	222	151	71	72	54	18

¹ Voor 2008 kunnen geen genderspecifieke cijfers voor de oriëntatiefase voor het programma-land Marokko worden ontsloten uit de database. Het gaat om 36 deelnemers aan de oriëntatiefase in 2008. De aantallen mannen en vrouwen voor Marokko en het totaal tellen daarom niet op tot het totaal. Het is verschil is 36

² Twee autochtone Nederlandse vrouwen hebben een onderneming opgestart in Turkije en geen etnisch Turkse vrouwen.

³ Een Ghanese vrouw is een onderneming opgestart in Ghana, maar heeft het ondersteuningstraject van IntEnt nog niet afgerond en komt daarom niet voor in de registratiecijfers.

⁴ Dit is inclusief Afghanistan, Ethiopië, Siera Leone, Kaap Verdïe, Burundi en Benin.

Tussen januari 2007 en juli 2009 hebben 1096 vrouwen informatie opgevraagd bij IntEnt (zie tabel 3.1). Ongeveer een vijfde van hen (229) heeft een selectiegesprek gehad. Van de vrouwen die een selectiegesprek hebben gehad, heeft 43% (99) deelgenomen aan de cursus(sen) in de oriëntatiefase¹⁴ en 31% (71) aan de marktverkenning/FTC. Uiteindelijk hebben achttien vrouwen een onderneming opgestart. De meeste ondernemingen door vrouwen zijn opgestart in Marokko en Suriname.

In absolute zin hebben vrouwen het meest interesse voor het opstarten van een onderneming in Suriname en Curaçao, en in iets mindere mate in Marokko. Dit is ook zo voor het aantal vrouwen dat een selectiegesprek heeft en deelneemt aan de marktverkenning/FTC fase.

In de oriëntatiefase valt op dat de meeste deelnemers uit Suriname en Curaçao komen. In absolute zinnen nemen in 2007 en 2009 minder Marokkaanse vrouwen deel aan de cursussen in de oriëntatiefase. Dit kan erop wijzen dat de Marokkaanse deelnemers een vooropleiding op het gebied van ondernemerschap hebben genoten en deze onderdelen dus niet hoeven te volgen.

Het aantal mannen dat informatie heeft opgevraagd bij IntEnt, een selectiegesprek heeft gehad, de cursussen heeft gevolgd, heeft deelgenomen aan de MV/FTC en een uiteindelijke een bedrijf heeft opgestart, is voor alle programmalanden veel groter dan het aantal vrouwen. De man/vrouw verhouding is weergegeven in tabel 3.2.

Noot 14 Dit percentage is in waarschijnlijk 1 of 2% hoger omdat de genderspecifieke gegevens over Marokko in 2008 ontbreken.

Tabel 3.2 Verhouding mannen/vrouwen in de onderscheiden fasen in percentages

	interesse		selectie		oriëntatie		MV/FTC		gestart	
	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen	mannen	vrouwen
Suriname	62	38	57	43	49	51	55	45	71	29
Marokko	78	22	77	23	81 ¹	19	76	24	78	22
Turkije	69	31	55	45	68	32	53	47	0	100
Ghana	82	18	80	20	85	15	94	6	100	0
Curacao	58	42	55	45	68	32	65	35	70	30
totaal	68	32	67	33	66	34	68	32	75	25

¹ Dit cijfer is gebaseerd op de gegevens uit 2007 en 2009. Genderspecifieke cijfers voor Marokko voor 2008 zijn niet bekend.

Het valt op dat over het algemeen in alle fasen met uitzondering fase waarin bedrijven zijn opgestart, de verhouding mannen vrouw 2 op 1 is. Bij het aantal opgestarte bedrijven is de verhouding echter 3 op 1. Dit wijst er op dat er minder vrouwen zijn die na de markverkenning (de startermissie) en/of voorleggen van hun ondernemingsplan aan de FTC daadwerkelijke een bedrijf opstarten. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de doorlooptijd tussen het selectiegesprek en het daadwerkelijk opstarten van de onderneming bij vrouwen gemiddeld langer is dan bij mannen. In het gesprek met de regiocoördinatoren werd deze indruk bevestigd.

We zien een aantal opmerkelijke verschillen tussen de landen.

Voor de *Nederlandse Antillen en Suriname* is de verhouding man/vrouw bij het opvragen van informatie ongeveer 60-40. Dit is ook nog ongeveer zo bij de deelnemers aan selectiegesprekken en het marktonderzoek/FTC. Bij het aantal opgestarte bedrijven is dit echter 70-30.

Voor *Marokko en Ghana* zien we dat naar verhouding veel minder vrouwen interesse tonen in IntEnt dan mannen. De verhouding is ongeveer 80-20. Dit blijft voor Marokko ook zo in alle fasen. Voor Ghana wordt de verhouding minder na de selectiefase. Er is volgens de geregistreerde cijfers nog geen enkele vrouw die een bedrijf heeft opgestart.

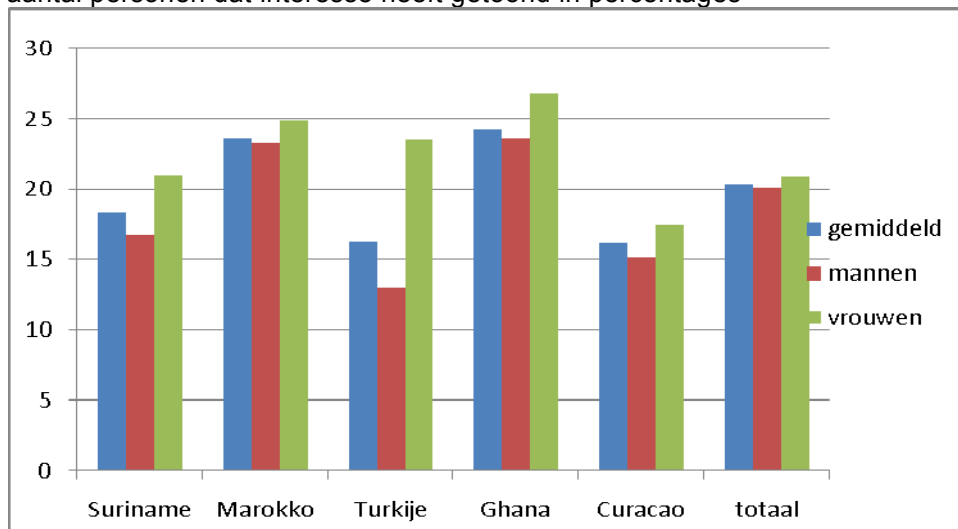
De verhouding man/vrouw voor *Turkije* laat een heel wisselend beeld zien. Bij interesse en oriëntatie is de verhouding ongeveer 70-30. Bij de selectie en MV/FTC fase is de verhouding ongeveer 55/45. In Turkije zijn sinds 2007 twee ondernemingen opgestart door twee autochtone Nederlandse vrouwen.

Deelnemers die selectiegesprekken voeren

Gemiddeld vindt met een vijfde van de personen die interesse tonen voor IntEnt een selectiegesprek plaats (zie figuur 3.1). Dit is iets meer voor de deelnemers die interesse hebben in Marokko en Ghana (ongeveer een vierde) en iets minder voor de deelnemers die interesse hebben in Turkije en Curaçao (ongeveer een zesde).

De seksespecifieke cijfers laten een vergelijkbaar beeld zien bij mannen en vrouwen met uitzondering van Turkije. Daar hebben naar verhouding meer vrouwen die interesse tonen in IntEnt een selectiegesprek dan mannen.

Figuur 3.1 Percentage deelnemers dat een selectiegesprek heeft gehad ten opzichte van aantal personen dat interesse heeft getoond in percentages

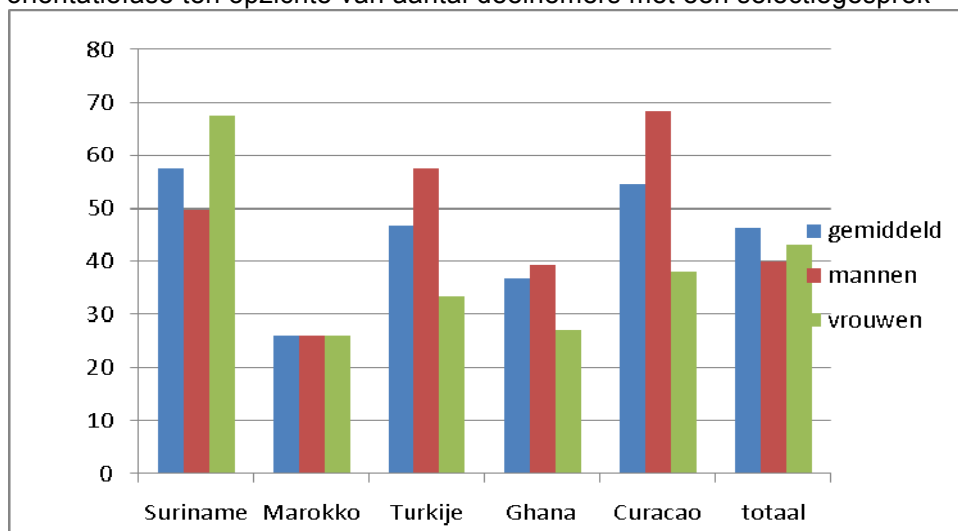


Deelnemers die doorstromen na het selectiegesprek

In figuur 3.2 is het percentage deelnemers dat na het selectiegesprek heeft deelgenomen aan cursussen in de oriëntatiefase weergegeven. De cijfers in deze fase moeten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd omdat er mogelijk op verschillende wijzen geregistreerd is voor de verschillende programmalanden en in de verschillende jaren.

Gemiddeld nemen iets minder dan de helft van de mannen en vrouwen die een selectiegesprek hebben gehad deel aan cursussen in de oriëntatiefase. Voor Suriname is het percentage vrouwen dat doorstroomt naar oriëntatiecursussen iets groter dan mannen. Voor Ghana, Curaçao en Turkije is dit omgekeerd. Voor Marokko is het percentage mannen en vrouwen dat doorstroomt hetzelfde. Echter de gegevens voor dit land zijn alleen berekend op 2007 en 2009 en geven daarom mogelijk een vertekend beeld.

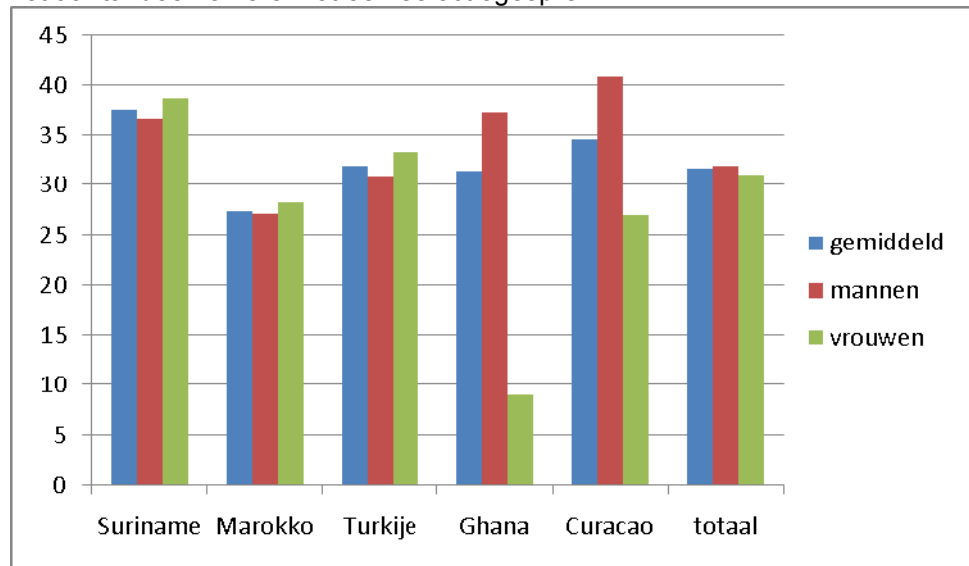
Figuur 3.2 Percentage deelnemers dat heeft deelgenomen aan cursussen in de oriëntatiefase ten opzichte van aantal deelnemers met een selectiegesprek¹



¹ Voor Marokko zijn de percentages voor mannen en vrouwen berekend op de jaren 2007 en 2009. Voor 2008 ontbreken genderspecifieke cijfers in deze fase.

In figuur 3.3 is weergegeven hoeveel procent van de deelnemers die een selectiegesprek hebben gehad een marktverkenning uitvoeren en/of hun ondernemingsplan voorleggen aan de FTC.

Figuur 3.3 Percentage deelnemers dat een MV/FTC heeft uitgevoerd ten opzichte van het aantal deelnemers met een selectiegesprek



Ongeveer een derde van de deelnemers (zowel mannen als vrouwen) die een selectiegesprek hebben gehad tussen januari 2007 en half 2009 heeft ook een marktverkenning uitgevoerd en/of zijn of haar ondernemingsplan voorgelegd aan de FTC.

Ook hier zijn een aantal duidelijke verschillen tussen de landen te zien. De percentages mannen en vrouwen zijn vergelijkbaar voor Suriname, Marokko en Turkije. Voor Ghana zien we dat verhouding veel minder vrouwen dan mannen uiteindelijk aan deze fase deelnemen (9 versus 37%). Hetzelfde zien we voor Curaçao: 27% vrouwen versus 41% mannen.

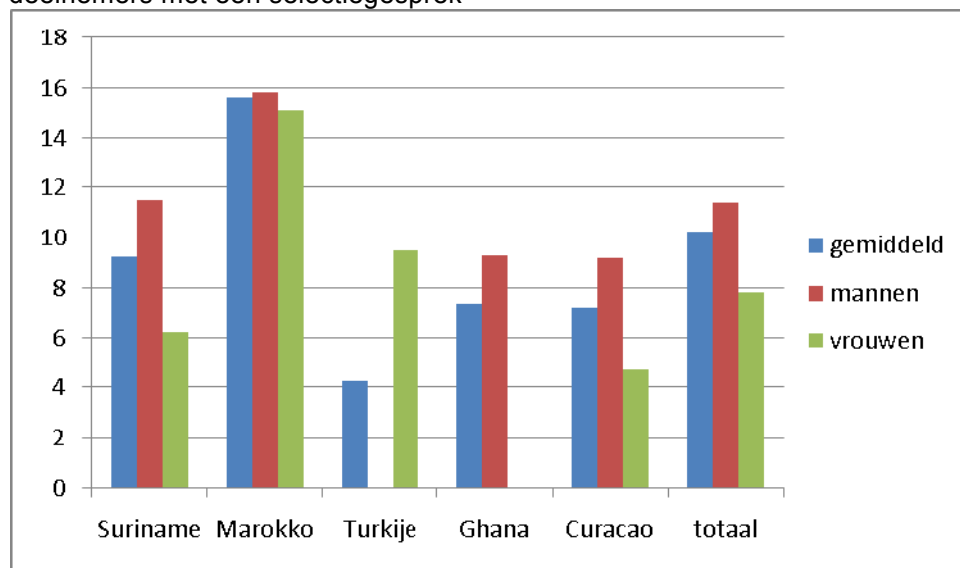
Deelnemers die een bedrijf opstarten

Gemiddeld heeft 10% van de deelnemers die sinds januari 2007 een selectiegesprek hebben gehad een onderneming opgestart. Het percentage vrouwen dat een onderneming opstart is iets lager dan het percentages mannen (zie figuur 3.4). Zoals reeds eerder opgemerkt kan dit percentage worden beïnvloed door de mogelijk gemiddeld langere doorlooptijd bij vrouwen.

Er zijn verschillen vast te stellen tussen de programmalanden.

In Marokko is het percentage mannen en vrouwen vergelijkbaar: namelijk 15%. In Ghana heeft geen enkele vrouw een onderneming opgestart (zie opmerking boven). In Suriname en de Nederlandse Antillen is het percentage vrouwen lager dan mannen. In Turkije is het percentage vrouwen hoger dan mannen (zie opmerking boven).

Figuur 3.4 Percentage deelnemers dat een bedrijf opstart aanzien van het aantal deelnemers met een selectiegesprek



3.2 Beleid IntEnt

Uit de gesprekken met de regiocoördinatoren en de analyse van de documenten (folders, brochures, verslagen) van IntEnt blijkt dat er geen genderspecifiek beleid wordt gevoerd.

In de PR en wervingscampagne wordt niet specifiek aandacht besteed aan potentiële vrouwelijke ondernemers. Wel valt op dat in recent wervingsmateriaal meer foto's en voorbeelden zijn opgenomen over vrouwen dan in het oudere materiaal.

De regiocoördinatoren - en de een al meer expliciet dan de ander - besteden in de selectiegesprekken en de verdere begeleiding van vrouwelijke klanten aandacht aan de combinatie gezin/onderneming, de steun van het gezin (partner en kinderen) voor het plan en het regelen van opvang voor de kinderen. Zoals een regiocoördinator zei: *'Vrouwen hebben vaak twee ondernemingen te runnen: het gezin (het huishouden) en de onderneming'*.

In de workshops in de oriëntatiefase wordt zowel voor mannen als vrouwen aandacht besteed hoe je professioneel overkomt in het programmaland als ondernemers. Het gaat daarbij om de do's and don'ts in de omgang met banken, officiële instanties, etc. en ook de genderspecifieke aspecten hierin.

De man-vrouw verhouding bij het personeel IntEnt is ongeveer gelijk. Momenteel zijn er negen mannen en tien vrouwen werkzaam. Hierbij is het extra personeel ingehuurd personeel en stageaires niet meegerekend. Dit zijn momenteel drie vrouwen.

3.3 Samengevat

Op basis van de registratiecijfers kan worden vastgesteld dat de verhouding tussen mannen en vrouwen die deelnemen aan het ondersteuningprogramma van IntEnt gemiddeld 2 op 1 is voor alle fasen van het traject.

De verhouding mannen en vrouwen dat tussen 1 januari 2007 en 1 juli 2009 een onderneming is opgestart is echter 3 op 1. Dit kan mogelijk te maken hebben met een gemiddeld langere doorlooptijd bij vrouwen.

Er is een aantal opmerkelijke verschillen in uitval tussen programmalanden:

- Grootste uitval bij vrouwen voor Suriname vindt plaats na MV/FTC.
- Voor Turkije en de Nederlandse Antillen vindt bij vrouwen de grootste uitval plaats na het selectiegesprek.
- Voor Marokko vindt ook de grootste uitval na MV/FTC maar niet anders voor mannen dan voor vrouwen.
- Bij Ghana vindt de grootste uitval voor vrouwen plaats na of in de oriëntatiefase.

IntEnt heeft geen genderspecifiek beleid. Wel wordt in het begeleidingstraject aandacht besteed aan de combinatie gezin/onderneming en ondersteuning door het gezin, en komen een aantal genderspecifieke aspecten van het ondernemen in de programmalanden aan bod in de workshops.

ZEVEN JAREN VAN OPBOUW

portret Afua Nimo, Ghana

Ze heet Afua Nimo en is Ghanese. Kersvers getrouwd kwam ze in 1996 met haar man naar Nederland, 24 jaar was ze. Haar man had een baan, zij volgde een taalcursus – maar Nederlands spreekt ze nog steeds niet. Wel Engels. Na zeven jaar eindigde het huwelijk en dat is nu alweer zeven jaar geleden. In die zeven jaren heeft ze veel opgebouwd. Aanvankelijk ging ze werken in de supermarkt en in restaurants. Een belangrijk moment in haar leven kwam toen ze naar haar zuster in Italië ging. In Ghana noem je overigens zo'n beetje ieder vrouwelijk familielid 'zuster'. Met haar zuster kocht ze stoffen om mee terug naar Ghana te nemen, waar ze haar ouders ging bezoeken. In de stoffenwinkel tekende ze uit de losse hand wat ideeën voor de kleren die ze ervan wilde maken.

"De mensen in de winkel stonden perplex," vertelt Afua. "Ze zeiden dat ik goede ideeën had. En ze vroegen of ik een opleiding als kledingontwerpster had gehad. Nee, het is de eerste keer! zei ik."

Ze had een talent in zichzelf ontdekt waarvan ze het bestaan nooit geweten had en waarmee ze nu aan de slag wilde. Het was in 2003, een jaar na haar scheiding. Afua kocht een naaimachine en experimenteerde. Een vriendin die kleermaker in Ghana was geweest, gaf haar tips. Haar enthousiasme heeft Afua erg geholpen. Ze nam een besluit. "Ik wilde eigen ontwerpen maken, eigen kleren, maar ik moest nog veel leren," vertelt ze. "Ik wilde teruggaan naar Ghana en mijn eigen winkel openen."

Er werk van maken

Ze begon in Nederland met kleding te maken. Ondertussen werkte ze nog steeds ook in de supermarkt en soms in restaurants. In Amsterdam Oost vond ze een Afrika winkel waar haar kleding verkocht werd. Ze vertrok een half jaar naar Dublin, waar ze een opleiding in ontwerpen volgde. Waarom in Dublin? Ze heeft er familie en bovendien spreekt ze de taal.

In 2005 kocht ze een pand in Ghana met behulp van een lening van haar ouders. Ze nam iemand aan om de winkel in Ghana te runnen en de kleding te verkopen die zij in Nederland maakte. Een keer per jaar ging ze er naar toe. Een tijdje liep dat goed, maar uiteindelijk moest ze toch de medewerker in haar winkel ontslaan. Nu staat er de dochter van haar zus, familie, dat is beter.

In 2008 besloot ze er echt werk van te gaan maken en nam ontslag bij de supermarkt. Ze besloot naar Ghana te vertrekken en daar full time kleren te gaan maken. In december vertrok ze. Ze startte er een kleine kledingfabriek waar zeven mensen kleding naaien naar haar ontwerpen. Met stoffen die zij invoert. Voornamelijk vanuit Italië, want die zijn mooi en goed tegen een relatief lage prijs.

En nu wil Afua een volgende stap maken. Ze wil uitbreiden. Ze heeft geld nodig. En de banken in Ghana zijn verschrikkelijk. Ze vragen een rente van 20 tot 30 procent. Ze heeft ondernemingen van vrienden eraan kapot zien gaan. Daar gaat zij niet aan beginnen. Ze denkt dat IntEnt haar misschien kan helpen met de financiering. Maar hoe precies, daar heeft ze niet zo'n precies beeld van.

(vervolg op volgende pagina)

(vervolg van vorige pagina)

IntEnt

Voordat ze naar Ghana vertrok om daar haar kledingfabriekje op te zetten, heeft Afua bij IntEnt de beginners-training gevolgd, maar in plaats van een bedrijfsplan te schrijven is ze naar Ghana gegaan en is daar verder gegaan met eigen geld. Dit vertelt de coördinator van IntEnt die Ghana onder zijn hoede heeft. Richard heet hij. Hij is zelf Ghanees. Richard hoorde een tijd lang niets meer van haar. Op een gegeven moment organiseerde IntEnt een werkbezoek naar Ghana.

Richard heeft Afua toen gebeld met de vraag of ze inderdaad begonnen was met haar bedrijf. En hoe het ging. Waar ze precies zat. Hij heeft haar opgezocht. Afua vertelde hem dat ze haar bedrijf wilde uitbreiden en financiering zocht. Richard heeft haar toen het advies gegeven om in een bedrijfsplan duidelijk te maken waarom en hoe ze wilde uitbreiden. Hij raadde haar bovendien aan om gebruik te maken van de lokale bedrijfsadviseur van IntEnt. Opnieuw hoorde hij lange tijd niets van Afua. Toen opeens was ze terug in Nederland. Richard nam contact met haar op en kwam erachter dat ze nog steeds financiering zocht voor uitbreiding van haar bedrijf. En dat ze nog steeds geen bedrijfsplan had. Samen met haar gaat Richard dat nu proberen te maken. De klik met de adviseur in Ghana was misschien niet goed, denkt Richard. Hij is er wel van overtuigd dat Afua het gaat redden. Ze is al goed bezig, ze moet nu professionaliseren, een stappenplan maken. Ze moet realistisch aan de slag, zegt hij.

Bedrijfsplan

Afua heeft een bijzondere mengeling van zelfverzekerdheid en niet weten hoe de dingen werken of aan te pakken. Ze laat het papiertje zien waarop de type nummers van de naaimachines staan die ze graag wil hebben, met de prijs erachter. Die varieert van een paar honderd tot over de 10.000 euro. Professionele machines zijn het. Ze heeft een paar aangekruist, die wil ze hebben. En nu dus dat bedrijfsplan. Richard gaat haar helpen, bevestigt ze. Hoe het nu precies gegaan was met die bedrijfsadviseur in Ghana? Ze denkt even na. Ja, er was gedoe over geld, de betaling van zijn diensten. Ze snapte het niet helemaal. Maar het eind van het liedje was dus dat ze nooit aan de slag zijn gegaan. Een beetje teleurstellend. "Het is echt nodig dat ik ga uitbreiden, zegt ze. "Een jeans machine, die heb ik vooral nodig. Goede jeans verkopen goed in Ghana. En ik wil een tweede winkel openen. Het gaat me allemaal te langzaam. Ik heb minimaal 12.000 euro nodig. Om twee machines te kunnen kopen. Het transport per schip is duur. Maar de machines zijn zo groot als tafels, dus die kan ik niet zo maar even mee nemen. Ik wil graag een regeling treffen met de leverancier van de machines. Ik ga met Richard praten hoe ik dat het best kan aanpakken."

4 De droom: een eigen onderneming

In dit hoofdstuk beschrijven we de uitkomsten van kwalitatieve interviews met zestien vrouwen die aan het IntEnt opleidingstraject hebben deelgenomen. De vraag die centraal stond was: wat belemmert hen om een eigen onderneming op te starten? Daartoe zijn elf vrouwen geïnterviewd die gestopt zijn met het opleidingstraject, zowel meteen aan het begin na het opvragen van informatie, als aan het eind. Zij hebben dan wel aan de startersmissie deelgenomen en het bijbehorende ondernemingsplan geschreven, maar hebben de zaak (nog) niet opgestart. We schrijven met opzet 'nog', want vaak liggen de plannen in de vrieskast, zoals ze zelf aangaven, maar worden nog steeds warm gekoesterd in hun hart.

Om ook een beeld te krijgen van waarom het sommige vrouwen wel lukt om met meer of minder succes de eigen onderneming te beginnen, hebben we vijf succesvolle vrouwen gesproken. Het spreekt voor zich dat de belemmerende en succesfactoren gespiegeld zijn aan elkaar.

De onderzoeksbevindingen en conclusies hebben betrekking op alle zestien vrouwen, omdat ook met de succesvolle vrouwen een compleet interview is afgenomen. We willen daarbij benadrukken dat tijdens de interviews zo veel mogelijk open vragen zijn gesteld, zoals goede kanten van IntEnt en mogelijke verbeterpunten, of verschillen tussen mannen en vrouwen die ondernemen. De punten die in de onderstaande tekst worden opgenoemd zijn dus door de geïnterviewden zelf aangedragen en hen niet 'in de mond gelegd'.

Om de antwoorden van de geïnterviewde vrouwen binnen een breder kader te kunnen plaatsen en te kunnen spiegelen aan de ervaringen van de professionals binnen IntEnt, heeft een groepsgesprek met de regiocoördinatoren plaatsgevonden. De uitkomsten van dat gesprek zijn verwerkt in dit hoofdstuk.

In de komende paragraaf geven we eerst inzicht in een aantal achtergrondkenmerken van de geïnterviewde vrouwen. Vervolgens beschrijven we waarom ze een eigen onderneming in het land van herkomst willen en wat voor soort ondernemingen dat zijn. Daarna zetten we succes- en faalfactoren op een rij: waarom lukt het – naar eigen zeggen - sommigen wel en anderen niet? En wat vinden ze van IntEnt – hebben ze tips voor verbetering van het trainingsaanbod? We eindigen dit hoofdstuk met enkele samenvattende conclusies.

4.1 Persoonskenmerken van geïnterviewden

De namen en contactgegevens zijn door IntEnt aangeleverd van de te interviewen vrouwen. In totaal zijn negentien vrouwen benaderd. Eén wilde niet meedoen (zij was erg negatief over IntEnt en wilde verder niets zeggen), en twee reageerden niet op de voicemail of we kregen er geen gehoor. Na twee of drie pogingen zijn we gestopt hen te benaderen, in ons achterhoofd houdend dat zij wellicht in het buitenland zaten op dat moment en daarom wel wilden, maar niet konden meewerken. De respons bedroeg 16/19 en was dus hoog.

Het feit dat IntEnt de namen en contactgegevens heeft aangeleverd heeft waarschijnlijk geen (positieve) bias opgeleverd, omdat de onderzoekers zelf geselecteerd hebben uit een lijst die werd aangeleverd. Dat leverde dus een aselechte groep op. Voor sommige landen, zoals Turkije, Marokko en Ghana, gold dat slechts enkele kandidaten beschikbaar waren, die dus bijna allemaal zijn geïnterviewd.

Tabel 4.1 geeft een overzicht van een aantal persoonskenmerken van de zestien geïnterviewde vrouwen. Zoals blijkt, varieert hun leeftijd tussen 30 en 54 jaar. De succesvolle vrouwen weken in deze kenmerken niet opvallend af van de vrouwen die geen onderneming hebben opgestart. Het enige verschil zou kunnen zijn dat ze wellicht vaker in het land van herkomst zijn opgegroeid (en dus 1^e generatie immigranten zijn), wat jonger zijn (30-35 jaar – al is er één 46 jaar) en vooral van Surinaamse of Curaçaose afkomst.

Tabel 4.1 Overzicht persoonskenmerken van 16 geïnterviewde vrouwen

	Aantal
Leeftijd (30-54 jaar)	
• 26-35	5
• 36-45	6
• 46-55	4
(Onbekend)	(1)
Opleiding	
• Alleen middelbare/lagere school	2
• MBO	5
• HBO of hoger	8
(Onbekend)	(1)
Burgerlijke staat	
• Alleenstaand zonder inwonende kinderen	4
• Alleenstaand met inwonende kinderen	2
• Partner zonder kinderen	1
• Partner met kinderen	8
(Onbekend)	(1)
Inkomen	
• Beneden modaal	3
• Ongeveer modaal	4
• Bovenmodaal	8
(Onbekend)	(1)
Land van herkomst	
• Turkije	2
• Marokko	3
• Suriname	4
• Antillen	4
• Ghana	3
Aantal jaren in NL	
• Geboren in NL/ vanaf vroegste jeugd	3
• In jeugd jaren (8-18 jaar) naar NL gekomen	3
• Als volwassene (18+) naar NL gekomen	7
(Onbekend)	(3)
Land van herkomst partner (n= 9)	
• Hetzelfde als land van herkomst	8
• Nederlander	1
Deelname aan IntEnt	
• Alleen informatie opgevraagd	2
• Informatie + Intake	1
• Cursussen	2
• Tot en met de startersmissie	6
• Bedrijf gestart	5

Wat opvalt is dat de geïnterviewden overwegend goed opgeleide vrouwen zijn - de helft heeft het HBO of een wetenschappelijke opleiding afgerond. De Ghanese vrouwen waren het laagst opgeleid. Verder zaten er geen verschillen tussen de landen. De regiocoördinatoren bevestigen dat vrouwen die deelnemen aan het traject vaak minimaal een mbo opleiding hebben.

De meesten (12/15) hebben opgroeiende kinderen in huis. Ook is meer dan de helft (7/13) pas op volwassen leeftijd naar Nederland gekomen (sommigen waren al in de dertig). Dit zijn vrouwen uit Suriname, Curaçao en Ghana. De vrouwen uit Marokko en Turkije zijn of op jonge leeftijd naar Nederland gekomen of in Nederland geboren. De partners van de geïnterviewde vrouwen komen – op één na – uit hetzelfde land of regio. Deze factoren dragen er waarschijnlijk aan bij dat zij eerder in hun land van herkomst dan in Nederland een eigen bedrijf willen beginnen.

4.2 Waarom een eigen zaak?

Voor alle geïnterviewde vrouwen is het een droom die ze al lang koesteren: ze willen ooit nog eens 'terug'. Een eigen onderneming maakt vaak ook onderdeel uit van die droom, al is het voor sommigen van hen vooral een manier om een bestaansmiddel te hebben na terugkeer. De banen liggen er immers vaak niet voor het oprapen of zijn onder hun niveau (zoals een optometriste aangaf) – dus dan liever een eigen bedrijf.

Een groot deel van hen (behalve een Marokkaanse en twee Turkse vrouwen) is opgegroeid in het land waar ze hun onderneming willen vestigen.

Ze zijn voor studie, voor de kinderen, of met hun ouders naar Nederland gekomen (gezinshereniging). Maar ze zijn het gevoel blijven houden dat hun roots elders liggen.

Soms speelt het klimaat en het buiten leven een rol:

"Ik heb me nooit thuis gevoeld in Nederland, al dat binnen zitten, daar kan ik niet goed tegen. Vooral met de donkere dagen voel ik me gedeprimeerd. Ik wil graag buiten zijn, dingen doen. Dat geeft me een gevoel van vrijheid. Dan voel ik me meteen een stuk beter." (Curaçaose)

Voor anderen, die in Nederland zijn geboren of er al vanaf hun (jongste) kindertijd wonen, is het een land dat warme herinneringen oproept.

"Ik ga er alle vakanties naar toe en voel me eenvoudigweg gelukkig als ik er weer ben. Ik ben ook gelukkig in Nederland hoor. Maar daar heb ik meer energie. Ik weet niet waardoor dat komt." (Turkse)

Het is de plek waar ze hun vakanties doorbrachten, waar hun ouders een huis(je) hebben neergezet en waarschijnlijk altijd wat heimwee naar hebben gevoeld. Het lijkt alsof de vrouwen dit stille verlangen van hun ouders naar het vaderland hebben geïnternaliseerd.

Vanuit die behoefte aan terugkeer en het idee van een eigen onderneming, is een advertentie van IntEnt soms de 'trigger'. Ze staan open voor verandering en lopen IntEnt als het ware 'tegen het lijf', hun aanbod appelleert aan de onvervulde en vaak al lang gekoesterde wens.

"Ik had altijd al het gevoel dat ik wilde stoppen met het werk dat ik nu doe en wel eens iets anders wilde doen. Toen zag ik een advertentie in een krant, de Metro of de Spits, dat weet ik niet meer, heb de bedrijfsnaam opgeschreven en me via internet aangemeld. Binnen no time zat ik bij hen aan tafel."
(Turkse)

Volgens de regiocoördinatoren is het belangrijkste motief dat de potentiële ondernemer commerciële kansen ziet in het programmaland. *Zij zien kansen om iets met hun kennen en kunnen te doen in het programmaland en daar geld mee te verdienen. Zij zien meer mogelijkheden om dit in het programmaland te doe dan hier.* Dit is niet anders voor vrouwen dan voor mannen.

4.3 Welk type ondernemingen zetten ze op?

Hun ambities lopen sterk uiteen en variëren van een patatkraam, een sport-school, een weddingplannerbureau, optiek, stenenproductie, projectontwikkeling (huizen), tot een christelijke boekenwinkel, verpleegkundige zorg aan oudere toeristen of in het onderwijs gaan. Zij richten zich dus vooral op de dienstensector en deels ook op de kleinhandel en huizenbouw.

In het gesprek met de regiocoördinatoren van IntEnt bleek dat vrouwelijke ondernemers vaker een sociaal aspect aan hun onderneming toevoegen. Zij zijn dan ook vaker gericht op de dienstensector.

Meestal willen ze een onderneming opzetten die in het verlengde ligt van wat ze al doen of kennen, zoals verpleegkundige zorg of optometrie. Eén geïnterviewde wilde in de stenenproductie voor huizen, haar hele familie in Ghana zit daar al jaren in. Een andere Ghanese bleek een opvallend talent voor het ontwerpen van kleding te combineren met ondernemingszin, en zette een groot kledingatelier in Ghana op.

Twee vrouwen deden inspiratie op in Nederland: een goede patatkraam zoals in Rotterdam, zag een Turkse helemaal voor zich in de fast food corners in Istanbul. Een Marokkaanse wilde halal snacks aanbieden. Een ander wilde een sportschool starten, zeker nu de Turkse overheid het bewegen promoot en het prestigieus is om lid te zijn van een sportschool. Een ander ging zelf trouwen op Curaçao en merkte dat er geen originele bruidsjurken te krijgen waren. Ze zag dat als een niche en begon een winkel in feest- en bruidskleding.

Bij de meeste vrouwen zijn de ideeën over de onderneming gestoeld op een product of dienst dat ze hier in Nederland kennen en in het programmaland willen invoeren of opzetten.

De ambities zijn niet heel groots en meeslepend, al wil een deel van hen – als het even kan – wel op termijn uitbreiden. Meestal echter willen ze voorzichtig starten, klein of als zzp-er, en zien hoe dat loopt. Een Turkse vrouw gaf aan liever in een sportschoolketen onder franchise te werken dan echt voor zichzelf. Eén van de succesvolle vrouwen, die een bedrijf runt van 55 werknemers, raadt dit ook aan:

"Klein beginnen, dat heb ik meegekregen vanuit IntEnt. Je moet het groeiproces kunnen overzien. Eenvoud, dat is een van de dingen waaraan je me herkent." (Surinaamse)

Bij een aantal gevallen verandert het basisidee voor een onderneming waarmee ze startten tijdens het traject, en vooral na de startersmissie en/of bij de marktverkenning. Zo werd het idee voor een partycentrum vervangen door een sportschool en bleek het idee van een weddingplanner (bruiloftbureau) nog te modern voor Marokko. Zoals we al eerder aangaven, wordt een idee ook even aan de kant gelegd omdat ze vinden dat het nog moet rijpen, en later herzien.

De regiocoördinatoren herkennen dit. Tijdens het marktonderzoek blijkt vaak of het idee vatbaar is voor de markt in het programmaland. Een van de regiocoördinator noemt als belangrijkste succesfactor voor ondernemers dat zij flexibel om kunnen gaan met de markt en niet te star aan hun idee blijven hangen.

4.4 Hoe komen ze bij IntEnt uit

De vrouwen hoorden over IntEnt via advertenties in kranten zoals de Metro of de Spits maar internet wordt het vaakst genoemd. Blijkbaar is IntEnt makkelijk te vinden met zoektermen als 'ondernemen en vrouw' of 'ondernemen' en (bijvoorbeeld) 'Curaçao'.

"Ik was gewoon aan het googelen op 'onderneming opstarten', 'onderneming Marokko' en kwam op de site van IntEnt terecht. Ik heb toen het aanvraagformulier ingevuld en een afspraak gemaakt voor een intakegesprek."
(Marokkaanse)

Er lijken geen andere instellingen of organisaties te zijn die een vergelijkbaar trainingsaanbod doen, al valt wel de naam van Redmond Consultancy die wel veel duurder zou zijn maar wel 'topmissies' biedt en ook meer begeleiding in het na-traject.

4.5 Ervaringen met IntEnt

Startersmissie

De geïnterviewden zijn unaniem positief over de startersmissie. Deze is goed geregeld, geeft ingangen en opent deuren:

"Het was allemaal zó goed geregeld. We zijn allerlei instanties langsggegaan waar ik mee te maken zou krijgen. Dat zou je op eigen houtje niet zo gauw doen. Mensen gaan anders met je om als je via IntEnt binnenkomt, en proberen het duidelijker uit te leggen wanneer het via zo'n startersmissie gaat."
(Turkse)

Wel is het contrast groot wanneer ze het dan uiteindelijk zelf moeten gaan regelen, want dan blijkt dat het vaak veel moeilijker is om contacten te leggen en zaken daadwerkelijk voor elkaar te krijgen.

Volgens een van de regiocoördinatoren maakt het sociale aspect dat vrouwen vaak aan hun onderneming toevoegen dit ook moeilijker. De startersmissie is erg gericht op het zakelijk aspect en de zaken die je daarvoor moet regelen.

De regelgevingen voor de sociale aspecten en financiering daarvoor komen minder aan bod. Daarvoor moeten bijvoorbeeld bij fondsen aanvragen worden ingediend.

Trainingen en cursussen

Anderen noemen de kwaliteit van de scholing: goede trainingen en cursussen, die heel informatief zijn, docenten die kennis en kunde in huis hebben en goede begeleiding gaven. Eén geïnterviewde zei:

"Dankzij hen heb ik mijn ondernemersplan kunnen schrijven." (Surinaamse)

Een van de geïnterviewden benoemt expliciet dat zij het heel verhelderend vond om de stereotypen over zaken doen in het programmaland te horen tijdens de workshop. Ook al kennen de deelnemers die zaken vanuit de familie- en vakantiesfeer, ze hebben er geen ervaring mee in de zakensfeer.

"Een afspraak om 1 uur in Marokko kan ook om 2 uur zijn, je bent eerst een uur aan het praten over hoe het met de persoon en zijn familie is voordat je begint met zaken doen." (Marokkaanse)

Bejegening

De prettige bejegening door het personeel van IntEnt wordt ook door een van hen genoemd:

"Ze waren allemaal zo aardig, amicaal, open, en behulpzaam." (Turkse)

Begeleiding door IntEnt adviseurs

Over de adviseurs zijn de meningen meer verdeeld, al is het algehele beeld (onder de vrouwen die we gesproken hebben) positief. Ze noemen bijvoorbeeld als positieve kanten:

"Mijn adviseur ging met me de winkelcentra in Istanbul langs, hij kende mensen die de food corners runnen" (Turkse)

"Ik vond het heel prettig dat zij zowel Nederlands als Arabisch sprak, dat hielp me wel tijdens de missie." (Marokkaanse)

"De persoonlijk begeleiderster was erg goed. Ik kon haar altijd bellen en vragen stellen." (Surinaamse)

De meningen over de adviseurs leken naar regio en per adviseur te verschillen. Sommigen geven aan dat de adviseurs goede begeleiding hebben gegeven (vooral Turkse en Marokkaanse vrouwen), geloofden in hun plan en altijd bereikbaar waren. Anderen geven aan dat ze te weinig ("eigenlijk geen begeleiding") hebben gekregen (vooral Antillen en Suriname). Ook de beoordeling van de ondernemersplannen werd door sommigen als ontmoedigend en te negatief ervaren (zie hieronder).

Minder goede kanten

Ten aanzien van IntEnt waren sommige vrouwen uitgesproken positief. Ze konden geen enkel negatief punt opnoemen. Anderen noemden een aantal verbeterpunten.

- De match met de adviseurs kan soms beter: de ondersteuning is niet altijd op maat en de adviseurs zijn niet echt gespecialiseerd op het terrein waar de deelnemers behoefte aan hebben.
Uit het gesprek met de regiocoördinatoren bleek dat de match met de adviseur erg belangrijk is. Er wordt bij de match zoveel mogelijk rekening gehouden met de behoeften van de deelnemer en de kennis en kunde van de adviseur. IntEnt heeft een brede range aan adviseurs. Het is echter niet mogelijk om altijd de ideale adviseur voor elke deelnemers te vinden.

"De ideale adviseur is het schaap met de vijf poten: die en de specifiek markt van de onderneming, en de technische kennis en de goede match met de deelnemer. Deze zijn echter moeilijk te vinden" aldus een van de coördinatoren.

- IntEnt begeleidt alleen en helpt te weinig direct met de onderneming zelf:

"Uiteindelijk moet je nog alles op eigen houtje doen" (Marokkaanse)

"Mensen denken dat zij je echt helpen het op poten te zetten. Maar dat is niet het geval. Zij begeleiden je wel. Maar toch wordt je in het diepe ge-gooid. Dat is een struikelblok voor heel veel mensen." (Curaçaose)

- Het financiële plaatje is niet altijd even duidelijk en ook wat ze van intEnt op dat vlak kunnen verwachten.
- Er lijkt niveauverschil tussen de deelnemers te bestaan. Voor sommigen (vooral de wat oudere vrouwen) ligt het tempo van de cursussen te hoog.
- De beoordelaars van het ondernemingsplan zijn erg kritisch. Sommige vrouwen krijgen daardoor het gevoel 'afgekraakt te worden' terwijl een andere vrouw (met een wetenschappelijke opleiding) sprak in termen van stevige, maar wel terechte kritiek.
IntEnt kiest er bewust voor volgens de coördinatoren om de beoordeling van de ondernemingsplannen erg kritisch te doen. Dit is een goede voorbereiding op het contact met mogelijk financiers van de onderneming. Banken stellen zich vaak zeer kritisch op bij het beoordelen van plannen.
- Wat sommigen stak was dat de toonzetting van de beoordeling van de ondernemersplannen en de samenstelling van de FTC:

"Drie van die witte heren die ons, zwarte dames, komen vertellen hoe het zit. Terwijl ze nooit in Suriname zijn geweest. Die luisterden vooral naar zichzelf!" (Surinaamse)

Volgens de regiocoördinatoren wordt er in de afgelopen periode beter ge-keken naar de samenstelling van de FTC, maar is de keuze van drie wijze

ouder mannen ook deels een bewuste keuze om de deelnemers goed voor te bereiden op het vervolgtraject.

- Er is weinig begeleiding in het na-traject. Zo zijn er geen evaluaties van het programma, of extra hulp wanneer een deelnemster iets vergelijkbaars in Nederland wil opzetten.
- Eén geïnterviewde Surinaamse deelnemster, die aangaf de mening te vertolken van de meeste van haar groepsleden, had het gevoel gekregen dat IntEnt hen zag als middel om subsidie mee op te strijken.

4.6 Belemmerende factoren

Welke redenen geven de vrouwen voor het feit dat ze de opleiding van IntEnt niet starten of afmaken, of uiteindelijk geen bedrijf beginnen? Met andere woorden: waarom zetten sommigen door en lukt het hen, en anderen niet? In de interviews is daarbij vooral doorgevraagd op toegang tot netwerken, startkapitaal, steun vanuit de omgeving, vaardigheden en genderspec-ten. Deze punten waren gedestilleerd op basis van literatuuronderzoek.

Financiële basis: geen startkapitaal

Alle vrouwen vinden dat er veel geld nodig is om te starten. Deels is dit nodig om de onderneming mee te starten, en deels is er extra geld nodig om de beginperiode te overbruggen wanneer er nog geen inkomsten zijn. Daarbij gaat het soms om een periode van 9-12 maanden.

Mijn probleem is het startkapitaal, want ik heb geld nodig voor een locatie, hulpmiddelen, apparatuur, eenvoudige gezondheidsbevorderende controles bijv. bloeddruk meten. Dat heb ik niet en dat is de belangrijkste belemmering. Ik wil geen lening afsluiten, maar de aanschaf betalen uit de verkoop van mijn woning. Tja, dat is een hele stap." (Surinaamse)

De regiocoördinator van Curaçao geeft aan dat veel vrouwen die op Curaçao een onderneming starten er vaak om die reden een betaalde baan bij nemen. Zo hebben ze een vast inkomen. Ze huren dan vaak iemand voor hun onderneming.

Het niet hebben van een startkapitaal wordt door de regiocoördinatoren van alle programmalanden als een belemmerende factor gezien, maar dat is niet alleen zo voor vrouwen, ook voor mannen. De indruk bestaat dat het voor vrouwen soms moeilijker is om aan een startkapitaal te komen maar dat is niet hard te maken. Vrouwen zijn gemiddeld ook voorzichtiger en nemen minder snel financiële risico's.

Sommige vrouwen geven aan dat de opleiding van IntEnt ook geld kost en dat ze daarom stoppen na het selectiegesprek. Een van de geïnterviewde vrouwen heeft de kosten van de startmissie in het kader van loopbaanbegeleiding door haar werkgever vergoed gekregen.

In het gesprek met de regiocoördinatoren werd opgemerkt dat als de kosten voor de opleiding niet betaald kunnen worden, er toch twijfels moeten zijn of het mogelijk is voldoende startkapitaal te krijgen voor de onderneming.

Recessie

Een reden die een aantal vrouwen spontaan noemt is de recessie. Dat weerhoudt hen omdat ze denken dat hun bedrijf dan eerder 'flopt'. Ook vinden ze het dan risicovol hun vaste baan in Nederland op te zeggen.

De regiocoördinatoren merken op dat vrouwen vaak voorzichtiger zijn dan mannen en minder snel financiële risico's nemen.

Gebrek aan steun

De geïnterviewden geven aan dat ze het moeilijk vinden om in hun eentje de stap te zetten. Ze hebben daar steun bij nodig. IntEnt biedt dat deels:

"IntEnt was precies wat ik zocht, iemand die mijn handje kan vasthouden, want ik heb geen partner die me kan steunen en die als klankbord kan fungeren." (Turkse)

Maar IntEnt biedt tijdelijk ondersteuning, uiteindelijk moeten ze het toch zelf en alleen doen. Veel geïnterviewden geven aan een levens- of werkpartner nodig te hebben met wie ze de onderneming samen kunnen opzetten.

"Het zou wel leuk geweest zijn als ik een partner met een soortgelijke drive had gehad om erover te praten. Want ik heb wel prikkels en stimulans van buitenaf nodig om daadwerkelijk de stap te nemen." (Turkse)

"Als er iemand is die zegt 'laten we samen gaan', iemand die me aan het handje neemt, dan is veel makkelijker dan het in je eentje doen, iemand die zegt 'we doen het gewoon en zien wel waar het schip strandt'. Dan was ik al lang gegaan. Ik heb iemand nodig die me over de streep trekt. IntEnt kan dat niet bieden. Je moet toch zelf de benen optillen om over de streep te gaan." (Surinaamse)

Een Turkse vrouw wil graag het bedrijf starten zodra haar dochter mee kan:

"Als mijn dochter haar HAVO af heeft, gaan we samen, zij gaat dan studeren in Turkije aan een internationale opleiding. Ze is ook heel enthousiast over mijn plannen. Mijn zoon kan dan naar het lyceum in Turkije, of bij man in Nederland blijven en later komen." (Turkse)

Sommigen vinden een goede vriend of vriendin die fungeert als klankbord en morele steun biedt:

"Die wil ook wel naar Suriname maar heeft hetzelfde probleem: een vaste baan opgeven is lastig en het gewend zijn aan bepaalde faciliteiten in Nederland. En dan nog de cultuuromslag. De manier van zaken doen is heel anders in Nederland dan in Suriname." (Surinaamse)

"Als ik dan samen met mijn vriendin ga hebben we soms grote lol. Dan moeten we er toch zo om lachen hoe bekrompen de mannen daar zijn." (Surinaamse)

Verschillende geïnterviewden maar ook de regiocoördinatoren merken op dat soms in eerste instantie de partner en/of het gezin ondersteunend is, maar als

het dan daadwerkelijk zo ver is dat de stap moeten worden gezet, is de steun soms minder. De vrouw is dan uiteindelijk toch degene die ook het gezin moet runnen, de partner wil het toch niet of de kinderen willen niet.

De vrouwen kiezen er vaak bewust voor om eerst voor het gezin te kiezen en dan vervolgens voor de onderneming. Zij stoppen gedurende het traject bij IntEnt omdat ze eerst willen dat de kinderen hun opleiding in Nederland afmaken omdat er geen goede opleidingsmogelijkheden zijn in het programmaland. Dit betekent echter niet dat het plan helemaal van de baan is. Bij een aantal vrouwen wordt het tijdelijk in de ijskast gestopt en mogelijk later weer opgepikt. Andere vrouwen die stoppen gedurende traject starten een onderneming in Nederland en benutten daarbij de opgedane kennis uit het opleidingstraject van IntEnt.

Droombeeld en dan de realiteitstoets

De geïnterviewde vrouwen lopen vaak rond met een droombeeld dat niet altijd even reëel is. Pas als de vrouwen in het land zijn geweest met de startersmissie, komt de reality check en verandert dat. Zo gaf één van de Turkse geïnterviewden aan dat zij wat te eenvoudig had ingeschat. Aanvankelijk dacht ze dat het mogelijk zou zijn het bedrijf vanaf afstand te runnen en er bijvoorbeeld één keer per maand naartoe te reizen, maar gaandeweg bleek steeds duidelijk dat het te weinig zou zijn.

"Vooral in het begin is je aanwezigheid vereist", zo zegt ze, "want als je iets dergelijks opzet moet je er wel echt zijn."

Omdat zij nog twee opgroeiende kinderen heeft van 11 en 14 jaar, wilde ze dat niet doen. Een manager die de zaken waarneemt is ook geen optie:

"Want weet je, in Turkije kun je in het zaken doen echt niet iedereen vertrouwen."

Pas tijdens de marktverkenning realiseren de vrouwen zich daadwerkelijk wat het betekent om te ondernemen in het programmaland en dat is niet altijd wat ze zich ervan hadden voorgesteld. Dit geldt sterker voor de vrouwen die hier in Nederland zijn opgegroeid en het programmaland alleen kennen van vakanties.

Gender

Het beeld dat op basis van de interviews ontstaat, is dat er op zichzelf in de landen Turkije, Marokko, Suriname en de Antillen of Ghana, geen directe vooroordelen bestaan tegenover vrouwelijk ondernemerschap. Alle geïnterviewde vrouwen waren daar expliciet over. Ook de regiocoördinatoren delen deze mening. Wel spelen genderverschillen op een andere manier een rol.

Mannenbolwerk

Zo is er bij het zaken doen sprake van een *old boys network*, gaven de Surinaamse vrouwen aan. De meeste ondernemingen en bedrijven worden door mannen gerund. Dat maakt het lastiger om 'ertussen te komen'.

Eén geïnterviewde zei dat Surinaamse mannen eigenlijk altijd verwachten dat vrouwen seks tegenover hulp stellen *"want ze willen altijd maar één ding en is dat is met je naar bed."* (Surinaamse, 53 jaar). Vrouwen die daar niet in mee-gaan (zoals de geïnterviewde zelf) moeten veel harder knokken om iets voor elkaar te krijgen. *"Dan duurt het dus veel langer"*.

Vooroordelen over alleenstaande vrouwen

De Turkse en Marokkaanse vrouwen vonden dat het vooral voor alleenstaande vrouwen moeilijk is, en zeker voor gescheiden vrouwen:

"Een maagd is nog 'schoon' en zuiver, daar zijn mannen terughoudend in, die mag je niet aanraken. Maar als je eenmaal getrouwd bent geweest, is dat anders - dan is een vrouw makkelijker te benaderen, vinden de mannen. En andere vrouwen zijn bang dat hun man wordt afgepakt. Dat geeft altijd gedoe. Vooral in de dorpen. In Istanbul is dat anders." (Turkse)

Socialisatie en ontbrekende rolmodellen

Vooral de Turkse en Marokkaanse vrouwen geven aan dat socialisatie een rol speelt: meisjes groeien erg beschermd op en hebben weinig rolmodellen om zich heen van ondernemende vrouwen:

"Turkse vrouwen zijn vaak erg inactief, weinig assertief, in zichzelf gekeerd en praten vooral veel over lichamelijke klachten "altijd maar ziekziekziek." (Turkse)

De Turkse en Marokkaanse vrouwen worden minder gestimuleerd om een eigen onderneming op te starten dan hun broers. Overigens hebben de taalproblemen van de ouders en daarmee de afhankelijkheid van de kinderen ook een voordeel, omdat zij al op jeugdige leeftijd verantwoordelijkheid leren dragen:

"Als meisje al moest ik overal naar toe, steeds vertalen en van alles voor mijn ouders regelen. Ik was degene die assertief moest zijn. Dat heeft me wel sterker en assertiever gemaakt." (Turkse)

De regiocoördinator van Turkije geeft aan dat je als Turkse vrouw heel sterk in je schoenen moet staan om een onderneming op te starten in Turkije. Volgens hem krijg je als vrouw meer tegenwerking, begin je met een achterstand. Niet alleen de Turkse en Marokkaanse vrouwen, ook de Surinaamse vrouwen geven aan dat vrouwen assertiever moeten zijn wanneer ze iets voor elkaar willen krijgen.

De regiocoördinatoren uit Suriname en Curaçao geven aan dat je echter ook niet te assertief mag zijn. Dit kan als vrijpostig worden gezien waardoor deuren voor de ondernemer worden gesloten.

Verschillen tussen stad en platteland

De mate waarin vrouwen tegen belemmeringen oplopen in Turkije en Marokko is erg verschillend tussen stad en platteland. Dit wordt ook door de regiocoördinatoren van die landen bevestigd.

Een van de geïnterviewde vrouwen vroeg zich na de startersmissie af:

"Wil ik hier wel wonen als onafhankelijke Europese vrouw met de bureaucratie en de andere verhouding tussen man en vrouw? Het is binnen de berbercultuur niet zo gebruikelijk dat vrouwen gaan ondernemen en onafhankelijk opereren" (Marokkaanse)

Zij gaf aan dat als ze bijvoorbeeld in Casablanca had willen starten, ze dit gevoel veel minder had gehad.

Het voordeel van vrouw zijn

Het vrouw-zijn werkt overigens niet altijd in het nadeel. Zo gaven de Surinaamse vrouwen aan als vrouwelijke ondernemster juist respect af te dwingen bij mannen, omdat ze laten zien dat ze doorzettingsvermogen hebben en 'krachtige vrouwen' zijn.

Het vrouw-zijn heeft ook zo zijn voordelen, zeker als je er mee om weet te gaan:

"Suriname is wel een mannenland met machocultuur, maar mijn ervaring is dat je als vrouw in de mannenwereld veel meer kan en mag, juist omdat je vrouw bent. Ze zien je als het zwakke geslacht, dan kun je daar je voordeel bij halen." (Surinaamse)

Taalproblemen

Hoewel de meeste vrouwen die in Nederland geboren zijn of er al lang wonen, Turks of Marokkaans spreken, valt de daadwerkelijk kennis soms tegen. Dat blijkt vaak tijdens de startersmissies. Ze spreken dan wel 'een mondje' Turks of Marokkaans, maar vaak niet het zakelijke Turks of Marokkaans, of (in Marokko) het Frans. Dat kan vooral in het begin van de periode van hervestiging een probleem zijn, en dat realiseren de vrouwen zich ook.

Durf en lef: de ondernemersgeest

Deelnemers vinden het moeilijk om de grote stap te nemen. Ze spreken over 'eng' en 'een sprong in het diepe'. Ze hebben behoefte aan bevestiging en steun, een stimulans en een duwtje in de rug. Hiervoor noemden we al de voorkeur voor het 'samen doen'.

Zelfs als aan alle voorwaarden is voldaan: voldoende geld, vaardigheden, en de markerverkenning en het ondernemingsplan er goed uitzien ("*iedereen was enthousiast*" - Curaçaose, 42 jaar), lijkt er altijd iets te zijn wat hen tegenhoudt. Soms zijn het de kinderen, soms de partner en soms het geld. De vrouwen die kinderen hebben geven aan dat zij bij hun kinderen willen blijven. Degenen met een partner dat de partner niet mee wil, en de alleenstaande vrouwen zeggen het niet alleen aan te durven. Zo is er dus altijd wat. Zelfs als ze concluderen "*Eigenlijk is er niets wat me nog belet*" (Surinaamse) aarzelen vrouwen: "*Het gaat er uiteindelijk om de stap te zetten.*"

Het familienetwerk: voordelen maar ook nadelen

Dit is ook zo voor Marokko en Turkije maar daar lopen de ondernemers (mannen of vrouwen) er vaak tegenaan dat familie in het programmland wil helpen, dit eigenlijk niet kunnen, maar dit niet kunnen aangeven. Pas gaandeweg het traject blijkt dat wat ze kunnen doen soms vrij beperkt is. Ook wordt vaak verwacht dat de familie een functie krijgt in het bedrijf. Alhoewel de vrouwen hierbij aangeven dit wel als een voordeel te zien, geven ze ook aan dat hier nadelen aan vast kunnen zitten.

Het is op het platteland in Marokko moeilijk om zakelijk en privé te scheiden. Wat doe je als je een schoonzusje bijvoorbeeld betrapt op stelen? De ondernemster had in haar ondernemingsplan opgenomen dat ze risico's van het werken met familie zag, maar dat ze het wel een kans wilde geven.
(Marokkaanse)

In Ghana is het volgens de regiocoördinator een succesfactor als je meer zakelijk met je familie om kan gaan. De rollen zijn daar namelijk omgekeerd als ondernemer die in het Westen is geweest, kom je terug met contacten.

Je familie wil dan van alles van je omdat jij toegang hebt tot contacten. Je moet daar zakelijk mee om kunnen gaan.

4.7 Succesfactoren

De vrouwen die succesvol zijn, blijken een aantal zaken gemeenschappelijk te hebben. Ten eerste bleek dat bij hen aan een aantal randvoorwaarden is voldaan, zoals startkapitaal, een product waar vraag naar is, een goed plan en de juiste vaardigheden, en steun van de omgeving.

Op basis van de interviews destilleerden we de volgende succesfactoren met bijbehorende tips en adviezen:

Voldoende startkapitaal

De vrouwen die het lukte, hadden voldoende startkapitaal. Zo had een van de vrouwen gespaard voor een eigen huis op Curaçao en besloten om dat geld in de onderneming te steken. Anderen hebben een huis in Nederland dat ze kunnen verkopen en reserves op de bank waarmee ze een inkomstenarme startperiode kunnen overbruggen.

"Zorg dat je eigen kapitaal hebt, spaar goed van tevoren. Zodat je niet te zwaar hoeft te leunen op de banken." (Curaçaose)

Steun van de omgeving

Vrouwen hebben meer steun nodig, praktisch en immaterieel vanwege de kinderen, maar vooral ook moreel.

"Verzamel mensen om je heen die je steunen, vooral als je kinderen hebt." (Curaçaose)

"Het kost heel veel energie en dan is de steun van je partner en je familie cruciaal." (Curaçaose)

"Zonder mijn familie die me altijd steunde en de kinderen opving was het me niet gelukt." (Marokkaanse)

De ondersteuning van familie zit niet alleen in de emotionele en morele steun en de opvang van de kinderen maar ook in de toegang tot netwerken in het programmaland.

De regiocoördinator voor Suriname geeft aan dat de gemeenschap in Suriname klein is, iedereen kent iedereen:

“Je mag niet mislukken want dan leidt niet alleen jij gezichtsverlies maar ook je familie. Daarom ondersteunt je familie je om het verblijf op te starten. Het familienetwerk is erg belangrijk.”

Maar ook in de andere programmalanden geldt dat mensen kennen een belangrijke factor in het succes is. Zaken doen en contacten leggen doe je vaak via via en het is handig als je een ingang hebt.

De eigen zaak is te combineren met moederschap

Het is mogelijk om een eigen zaak en moederschap te combineren. Dat kan op verschillende manieren:

“De vrouw is meestal verantwoordelijk voor de kinderen en het huis. Het is dus heel belangrijk om hiervoor hulp te regelen.” (Curaçaose)

“Ik heb mijn zoon altijd betrokken in het hele gebeuren. Hij heeft nog een jaar op mijn eigen buitenschoolse opvangbedrijf gezeten.” (Surinaamse)

“Plan ook tijd voor je kinderen in je agenda. Om naar de dierentuin te gaan. of een middagje lekker een film te bekijken thuis. Anders ben je alleen maar met de zaak bezig.” (Curaçaose)

Eén van de vrouwen lijkt vooral aan te geven dat het belangrijk is oog te blijven houden voor de buitenwereld en de kansen en ontplooiingsmogelijkheden die te vinden zijn in werk:

“Als vrouwen de zorg voor de kinderen hebben, zetten ze al snel 'hun systeem op nul' en worden huisje-boompje-beestje-gericht. Dat moet je dus vooral niet doen – al is dat voor vrouwen veel moeilijker dan voor een man.” (Curaçaose)

Assertiviteit en lef

Vrouwen hebben niet alleen meer steun nodig. Degenen die het lukt zijn assertief, hebben lef en durven risico te nemen. Wellicht hebben ze meer een ondernemersgeest.

Overigens was het niet zo dat er bij de succesvolle vrouwen altijd sprake was van ondernemersbloed in de zin dat een eigen zaak familietraditie was. Het lijkt meer te zitten in een basale houding. Eén van de succesvolle vrouwen vond dat vrouwen eigenlijk wel wat weerbaarder en minder volgzaam mogen worden.

“Veel vrouwen mogen best wel wat assertiever zijn, ze durven niet snel zo'n grote stap te nemen. Ook financieel niet.” (Surinaamse)

“Mannen kunnen beter onderhandelen en nemen makkelijker beslissingen, vrouwen vinden het moeilijk grote beslissingen te nemen, twijfelen meer, zien de risico's meer, zijn misschien ook wel wat angstiger.” (Curaçaose)

De ondernemers mogen volgens de regiocoördinatoren echter niet te assertief zijn. Het mag niet overkomen als kapsones: *Ik ben in het Westen geweest en ik weet het beter.*

Doorzetten

Het van de grond krijgen van een eigen onderneming vraagt vasthoudendheid:

"Je moet wel leren zo'n grote verantwoordelijkheid te nemen. Want ondernemer zijn is niet voor even. Je moet doorgaan, ook als je werknemers stoppen. En je moet bereid zijn offers te brengen." (Surinaamse)

De regiocoördinatoren benoemen doorzettingsvermogen en ambitie als een van de belangrijkste succesfactoren, maar ook dit geldt zowel voor mannen als vrouwen. De ondernemers moeten echter niet star zijn. Ze moeten doorzettingsvermogen hebben maar ook oog voor de markt en daar flexibel op in kunnen spelen.

Veel voor over hebben

Het (r)emigreren is een grote stap en betekent altijd de zekerheden van Nederland en het oude leven opgeven, loslaten en grotendeels de schepen achter je verbranden. Vrouwen aarzelen vaak en zien vooral het verlies van zekerheid en hun leven in Nederland. Maar alles heeft een prijs, zo leert de ervaring:

"Het is een bepaald soort offer dat je bereid moet zijn te brengen. Mijn man en kinderen wonen 9 maanden in Nederland zonder mij, dat is best moeilijk. Maar zonder een groot offer te brengen krijg je het niet van de grond. Alles heeft zijn prijs." (Curaçaose)

Uit de interviews blijkt dat het in Curaçao en Suriname gebruikelijker lijkt dat de vrouw voorop wordt gestuurd en de partner met de kinderen of de kinderen bij familie in Nederland blijven. De regiocoördinatoren beamen dit: de ondernemers – of het nu de man of de vrouw is – worden vooruit gestuurd.

4.8 Wat IntEnt kan bijdragen aan het succes

De geïnterviewde vrouwen noemden een aantal verbeterpunten voor IntEnt.

Bekendheid vergroten

Veel geïnterviewde vrouwen gaven aan dat IntEnt een goed aanbod heeft en vrouwen echt op weg helpt – sommige succesvolle vrouwen geven aan dat het hen nooit gelukt zou zijn zonder IntEnt - maar daar, veel meer dan dat ze nu doet, bekendheid aan moet geven. Vaak heeft niemand in hun omgeving ooit van IntEnt gehoord en zou het goed zijn wanneer ze zichzelf meer zouden promoten. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van bestaande netwerken, zoals op etniciteit gebaseerde organisaties, of ondernemingen, veel meer dan dat ze nu doet. Suggesties zijn:

- Meer gebruik maken van consulaten.

- Etnische ondernemers (bijvoorbeeld Turkse winkeliers) benaderen.
- Op de lokale TV komen, en vooral de programma's die zich richten op specifieke etnische groepen, zoals Antillianen of Surinamers.
- Nationale en regionale TV.
- Kamer van Koophandel: ondernemersavonden organiseren voor specifieke etnische groepen zoals Surinamers en Antillianen om te netwerken.
- Bij commerciële HBO opleidingen.

Duidelijkheid geven over financiën

Voor veel vrouwen is het (gebrek aan) startkapitaal om te investeren en om de inkomstenarme beginperiode te overbruggen een grote – zo niet het grootste – struikelblok. Het zou goed zijn wanneer IntEnt duidelijker maakt vanaf het begin wat zij kan betekenen in dat opzicht. Wellicht is het mogelijk directer ondersteuning te bieden, en actiever op zoek te gaan naar subsidiepotjes voor vrouwelijke ondernemers, bijvoorbeeld bij de EU. Of nog meer dan dat ze nu doen, samenwerkingsverbanden met lokale banken en investeerders aangaan. Of heel concreet zijn in de adviezen over de prijs die voor een product gevraagd kan worden.

Stimuleren en uitdagen

Een ander verbeterpunt dat door verschillende geïnterviewden wordt genoemd, is dat IntEnt hen meer mag stimuleren en helpen koudwatervrees te overwinnen.

Een voormalig cursist stelde 'oppeptrainingen' voor die vrouwen prikkelen en uitdagen en benadrukken hoe goed het als vrouw is om te ondernemen. Dit is extra belangrijk voor vrouwen die erg beschermd zijn opgegroeid, en risicomijdend verdrag tonen omdat ze uit culturen komen waar de ondernemerszin bij meisjes en vrouwen eerder wordt ontmoedigd dan gestimuleerd.

"Het moet natuurlijk van jezelf komen, zeker als je een zaak wil beginnen. Maar meer stimuleren, samen meer kijken naar de mogelijkheden, dat was wel welkom geweest." (Surinaamse)

"Je hebt echt een stimulans nodig, om enthousiast te blijven. We beginnen allemaal enthousiast maar door tegenslagen – die onvermijdelijk komen – verliezen veel mensen hun enthousiasme. En haken af. Terwijl zij toch hele goede ideeën en plannen hadden. IntEnt zou daar meer aan kunnen doen, dan zij nu doen. Nu heb ik het idee dat veel mensen zwemmen zonder bandjes." (Marokkaanse)

"Een baby die wil gaan lopen geef je ook een hand om stapjes te gaan zetten. Je moet ons wel een beetje door het eerste moeilijke begin helpen. Help mensen bijvoorbeeld om met banken te gaan praten." (Curaçaose)

Ook de regiocoördinatoren herkennen dat vrouwen tijdens startersmissies eerder onzekerheden laten zien, eerder steun bij elkaar zoeken. Vrouwen communiceren eerder hun onzekerheden, vragen meer om feedback en daardoor lijkt het alsof ze meer bevestiging vragen, meer ondersteuning.

Begeleiding voor het na-traject aanbieden

Een aantal vrouwen noemt nazorg en een betere begeleiding in het na-traject. Dat varieert van het rondsturen van foto's en een evaluatie of terugkombijeenkomst, tot hulp bij het zoeken naar alternatieven wanneer de plannen spaak lopen. Zo zou IntEnt kunnen kijken (doorverwijzen) of zij alvast in

Nederland kunnen starten. Het voordeel daarvan is dat de vrouwen dan al ervaring op kunnen doen met ondernemen.

Een succesvolle ondernemster op Curaçao gaf aan dat ze graag andere ondernemers zou willen ontmoeten om uit te wisselen en een lokaal netwerk op Curaçao op te bouwen. Aan de IntEnt groep op Curaçao heeft ze niet zo veel omdat het vooral vrouwen zijn die nog moeten starten. Ook als de zaak is opgestart is een steuntje in de rug en leren van elkaar belangrijk, zo gaf zij aan.

Ondersteuning op maat

De ondersteuning zou nog meer op maat kunnen zijn. Nu is het nog wat algemeen en daarmee ook vaag. Het gaat toch altijd om heel specifieke projecten, iedereen heeft een bepaald doel en je moet heel individueel te werk gaan. Een gespecialiseerde adviseur helpt dan bij het vervolg.

Goede match deelneemster en adviseur

Het is belangrijk dat het klikt tussen de deelneemster en de adviseur. Ook is het belangrijk dat de adviseur daadwerkelijk gelooft in de onderneming.

"Anders is het risico groot dat de deelneemster afhaakt of het enthousiasme verliest." (Succesvolle Marokkaanse)

Koppels maken

Aangezien startende vrouwelijke ondernemers behoefte hebben aan steun om met andere ondernemers van gedachten te wisselen over de problemen die ze tegenkomen, is het een mogelijkheid om een database op te zetten. Daarbinnen kunnen de ondernemsters zoeken naar een match met iemand die in dezelfde sector of hetzelfde vak zit. Om van elkaar te leren of om elkaar te steunen.

Reëel beeld schetsen

Een aantal geïnterviewden gaven aan dat ze vonden dat IntEnt een te rooskleurig beeld schetst. Zo is op de Antillen en in Suriname corruptie heel gewoon.

"Wat ik gemerkt heb is dat ze helemaal in de droom van mensen meegaan en vooral de mooie dingen beloven en laten zien. Maar ze moeten ook de feiten laten zien, een realistisch beeld schetsen.

In Suriname moet je geld en vrienden hebben. Dat is alles. Regels en wetten werken niet. De directeur is ook te koop, je moet hem 'tjoekoe' (steekpenningen) geven, niet alleen handjes schudden en denken dat je dan vrienden bent en een netwerk hebt. Je moet vrienden en geld hebben, dan ben je zo binnen. Mensen die zaken willen doen moeten van die corruptie uitgaan.

Mannen hebben geen verantwoordelijkheidsgevoel, dus als je arbeiders zoekt moet je iemand zien te vinden die verantwoordelijkheid kan nemen, bijvoorbeeld iemand die al een eigen gezin heeft en brood op de plank moet hebben." (Surinaamse)

Of:

"Je moet heel veel geduld hebben en de juiste mensen kennen. IntEnt heeft het daar te weinig over, terwijl het wel de realiteit is." (Curaçaose)

Het zaken doen is er heel anders: *"Soms zit je twee dagen op een kantoor alleen om een brief te krijgen."* (Surinaamse)

"Ik kreeg bepaalde informatie die eigenlijk openbaar toegankelijk moet zijn, alleen nadat ik diep in de buidel had getast en 500 euro had neergeteld."
(Curaçaose)

Zij raden dus aan dit soort problemen ook aan de orde te stellen tijdens het opleidingstraject.

Meer uitwisseling

Een aantal vrouwen gaf aan meer behoefte te hebben aan uitwisseling met andere vrouwen. Dat betrof het leren van elkaar: de deskundigheid en ervaringen. Vrouwen willen niet alleen kennis overdragen aan vrouwen die nog in een eerdere fase van het traject zitten maar ook leren van vrouwen die reeds succesvol een onderneming hebben opgestart.

4.9 Samengevat

Vrouwen die informatie opvragen en deelnemen aan de IntEnt trainingen vinden IntEnt op internet of horen ervan via advertenties in De Metro of De Spits. Meestal ontbreekt het hen niet aan vakkennis of opleidingsniveau, want het zijn overwegend goed opgeleide vrouwen met minimaal MBO-niveau. Voor de Ghanese vrouwen geldt dat overigens niet. Zij hebben wel ondernemerszin omdat hun familie bijvoorbeeld een eigen bedrijf heeft, of hebben een bijzonder talent voor bijvoorbeeld kledingontwerp, en combineren dat met een neus voor zaken.

Ze koesteren vaak de droom om ooit terug te keren naar hun vaderland of het land waar hun ouders zijn geboren, en een eigen zaak beginnen in het land van herkomst. Ze willen een fast food kraam opzetten, een bruidskledingzaak of sportschool (voor vrouwen), verpleegkundige zorg bieden, een winkel of kledingfabriek opzetten. IntEnt is het middel om die droom te verwezenlijken.

Waar ze in het begin meteen al op kunnen vastlopen zijn ofwel de financiële randvoorwaarden, ofwel de privésituatie. Dan houdt het op na de eerste informatie of het selectiegesprek. Daarbij zijn er verschillen tussen landen: vrouwen afkomstig uit in een ontwikkelingsland als Ghana lopen meteen al vast op geldgebrek. Daardoor kunnen ze niet eens de opleiding van IntEnt met de startersmissie volgen, laat staan het investeringskapitaal inbrengen dat nodig is voor het opstarten van de onderneming. Deze vrouwen lijken zelfs in Nederland druk bezig met het basale overleven als migrant: met weinig middelen hard werken om zichzelf en hun gezin in het levensonderhoud te voorzien. Soms woont een deel van de kinderen in het land van herkomst, en zijn deze vrouwen bezig met hun primaire zaken op orde te krijgen, zoals een baan, wat extra opleiding en gezinshereniging. Het is dan ook niet verwonderlijk dat zij aangeven er nog 'niet klaar voor te zijn'.

Wat de privésituatie betreft is het erg belangrijk dat de partner en familie erachter staat en het idee van terugkeer steunt met raad én daad (en dat de partner ook mee wil).

Het oorspronkelijke plan voor de onderneming kan wel nog veranderen. Het opleidingstraject van IntEnt blijkt een leerproces te zijn waar sprake van voortschrijdend inzicht.

Over de cursussen zijn de deelnemers erg tevreden. Ook is de startersmissie goed geregeld. De marktverkenning en de startersmissie blijken vaak te fungeren als een reality check. Soms is er geen markt voor hun product of

lopen ze tegen allerlei andere praktische problemen aan, zoals de taalbeheersing die toch minder is dan dat ze hadden gedacht. Dit laatste betreft vooral Turkse en Marokkaanse vrouwen. Ze komen er ook achter dat de manier van zakendoen heel anders is, en dat ze te maken krijgen met corruptie en een slechts werkende bureaucratie. In moslimlanden hebben vrouwen die alleenstaand (gescheiden) zijn, of zonder man in het land reizen of leven, het niet gemakkelijk.

Dan komt de twijfel: moet ik het wel opgeven? Is het 't allemaal waard? Een klein deel zet dan door. Daarbij staat een aantal factoren cruciaal: geld (startkapitaal), morele steun, opvang voor de kinderen en een partner die achter de plannen staat en meewerkt. Waar die steun ontbreekt, is de rol van IntEnt belangrijk en cruciaal: een adviseur die gelooft in het plan, goed bereikbaar is voor vragen en een duwtje in de rug geeft.

Kortom, aan alle randvoorwaarden moet voldaan zijn, anders lukt het sowieso niet. Maar zelfs als aan de randvoorwaarden is voldaan, aarzelen vrouwen. Op dat moment komt het aan op doorzettingsvermogen, het heel erg graag willen en er veel voor over hebben. Ook als dat betekent dat ze het oude leven in Nederland met alle zekerheden achter zich moeten laten, hun huis verkopen en wellicht hun man of kinderen een tijdje niet zien omdat ze vooruit reizen. Kortom 'de sprong in het diepe wagen'. Dat blijken er niet veel te doen.

Genderkenmerken als vooroordelen tegenover vrouwelijke ondernemers in het land waar zij de onderneming willen starten, of een soort 'glazen plafond' of mannenbolwerk waar ze geen toegang toe krijgen zijn er eigenlijk nauwelijks. Dat wordt maar door één (Berbers Marokkaanse) vrouw genoemd. Uiteraard is er ook altijd de praktische factor van kinderen krijgen en de zorg en verantwoordelijkheid hebben. Deze als vrouwentaken beschouwde verantwoordelijkheid, belemmeren vrouwen zich voluit te storten in het avontuur van een eigen onderneming. Maar dat is niet de belangrijkste reden, zo lijkt het. Wat vooral een rol speelt zijn socialisatieprocessen: vrouwen die beschermd zijn opgegroeid, die niet graag risico nemen en daardoor niet een ondernemersgeest hebben ontwikkeld.

Wat kan IntEnt daar nu aan doen? De deelnemers geven aan dat zij meer dan nu hen kunnen enthousiasmeren en stimuleren, zich bewust zijn van de angsten die vrouwen ervaren, en voldoende oog hebben voor de behoefte aan steun. Zo kunnen ze adviseurs zoeken die echt in hun plan geloven en de sector waarin de ondernemer in spé wil werken, goed kennen. Die meedenken met de vrouwen hoe eventuele problemen rondom de zorg voor de kinderen zijn op te lossen. Ook is er behoefte aan begeleiding in het na-traject en contacten met andere ondernemers, vooral diegenen die wat verder zijn in het traject.

Waar IntEnt ook rekening mee moet houden is dat het koloniale verleden sommigen parten speelt. Vooral de Surinaamse vrouwen uitten weerstanden tegen witte mannen die de ondernemingsplannen van hen als zwarte vrouwen beoordelen en in hun ogen soms wat al te harde kritiek uitten.

Overigens betekent het feit dat de vrouwen de onderneming niet oprichten op dat moment, niet dat de plannen definitief van de baan zijn. Soms willen ze wachten totdat de kinderen hun school afhebben. Of totdat ze wat meer geld gespaard hebben. Want hun droom laten ze niet los. Of zoals één van de Surinaamse vrouwen zei: *"Natuurlijk is het moeilijk. Maar het is mijn droom van al heel lang en die wil ik verwezenlijken."*

KINDEREN VERDIENEN HET BESTE

Portret Jolanda Hoksam-Sweet, Suriname

Van huis uit is Jolanda Hoksam-Sweet (46 jaar) onderwijzeres. In Suriname, Curacao en Nederland volgde ze haar opleiding. Aanvankelijk gaf ze op Curacao les en vervolgens kwam ze naar Nederland, waar ze werkte op basisscholen in Almere en Amsterdam. Ze leerde de 'brede school' kennen – een combinatie van school, naschoolse opvang en vaak ook activiteiten op het gebied van sport of cultuur.

Jolanda besloot haar kennis van het onderwijs te gebruiken in Suriname. Ze wilde iets concreet gaan doen in haar land. Een school starten en opvang realiseren voor kinderen uit gezinnen waarin de beide ouders werken. Het brede school concept leek haar een uitkomst, precies wat Suriname nodig had. Jolanda is niet alleen onderwijzeres maar ook ondernemster. Een succesvolle, want inmiddels is ze eigenaresse en directeur van de 'Kangoeroe Community School' in Paramaribo (www.kangoeroeschool.com), een goed draaiende, particuliere instelling die een combinatie biedt van kinderopvang (0 tot 4 jaar), basisonderwijs en naschoolse opvang. Ze heeft inmiddels 55 werknemers in dienst. En dagelijks komen er 410 kinderen naar de Kangoeroe Community.

Idee wakker gemaakt

Het idee om zelf een school te beginnen, werd geboren toen ze nog op Curacao woonde. In Nederland raakte dit op de achtergrond, druk als ze was met andere zaken. Totdat ze een advertentie van IntEnt zag. Die advertentie maakte het idee gelijk weer wakker. Haar wens om terug te gaan naar Suriname verbond zich met haar wens het onderwijs daar te helpen verbeteren. Jolanda zegt dat ze de kwaliteit van het onderwijs in Suriname niet erg hoog vindt. "Het kind staat niet centraal, de fysieke toestand van de schoolgebouwen laat te wensen over, is niet aantrekkelijk. En de leerkrachten zijn vaak ongemotiveerd, omdat er een slechte vergoeding tegenover hun werk staat." Wat maakte dat ze dat kon veranderen? Ze lacht. "In mijn eentje kan ik dat natuurlijk niet veranderen. Maar ik kan als particulier wel helpen daarin."

Marktonderzoek

Jolanda maakte een plan, met behulp van een adviseur van IntEnt. "Gedurende het hele proces van het maken van het businessplan was ik ook bezig met onderzoek in Suriname," vertelt ze. "Marktonderzoek. Eerst op afstand, later ging ik in Suriname kijken hoe haalbaar mijn plan was." Ze bezocht particuliere scholen, sprak met ouders van kinderen op particuliere scholen. Ze bezocht reguliere scholen. "Ik was erg benieuwd naar de behoefte aan opvang in de middag, na school. Suriname kampt met hangjongeren, met werkende mensen, ouders met twee, soms drie banen, die hun kinderen thuis achterlaten. Ik heb een enquête gehouden, in Paramaribo. Ik ben zelf op stap gegaan, met twee nichtjes, huis aan huis. Dat was een hele ervaring, hoor." Haar onderzoek wordt bijna spelenderwijs ook een eerste reclame campagne voor haar school. "Je komt terug naar

Suriname met een bepaalde visie en een bepaalde drive, mensen zien dat ook aan je. Dat je anders bent, dat je verandering wilt brengen. Ik was enthousiast. In alle gesprekken die ik voerde hebben mensen tegen me gezegd: het enthousiasme straalt van je af."

Haar plan werd goedgekeurd en via IntEnt kreeg ze een lening van een (Nederlandse) bank. Ook van haar familie kon ze wat lenen. Toen had ze de middelen om een bestaande, particuliere kleuterschool in Paramaribo over te nemen en die te uit te breiden met opvang voor kinderen van nul tot vier jaar. Ze kon onderhoud aan het pand plegen, personeel aannemen, verzekeringen sluiten, materialen aanschaffen en containers inklaren. Ze kon beginnen.

Bouwen en uitbreiden

In 2003 begon Jolanda met 70 kinderen. Het jaar daarop startte ze de naschoolse opvang voor basisschoolkinderen van buitenaf en in 2006 opende ze de Kangoeroe Community School, haar eigen basisschool. Jolanda's woning op het terrein werd daarvoor gesloopt. "Ik wilde de kinderen niet verliezen na de kleuterschool, ik wilde ze blijven volgen in hun ontwikkeling en zo de doorstroming van kinderopvang naar basisschool garanderen," licht ze haar besluit toe. "Ik wilde het beste voor de kinderen."

Het startkapitaal is inmiddels al lang terugbetaald. Voor de bouw van de school heeft Jolanda een lening bij een lokale bank afgesloten. De bank was in eerste instantie sceptisch en weigerde een lening te geven. "Maar ik heb mijn plan weten te verkopen," zegt Jolanda. "Ik heb de bank ervan overtuigd dat ik de prognose ging halen. Toen hadden ze er vertrouwen in. En daar hebben ze geen spijt van gekregen!"

(vervolg op volgende pagina)

(vervolg van vorige pagina)

Promotie

Om genoeg kinderen te krijgen, heeft Jolanda veel promotie gemaakt, veel in de media gestaan. "Mensen hebben mijn verhaal gehoord, in heel Suriname. Suriname is een kleine samenleving, het gaat van mond tot mond. Ook in de Volkskant hebben artikelen gestaan. Ik heb het product weten te verkopen."

Haar school is de enige brede school in Suriname. "Het is hetzelfde concept als in Nederland, ik heb er veel over gelezen en gepraat met mensen. Ik heb het concept aangepast aan de Surinaamse maatstaven. We zijn van 7 uur 's ochtends tot 5 uur 's middags open. We voorzien duidelijk in een grote behoefte. We hebben ook een zwembad waar de kinderen terecht kunnen voor zwemlessen en we starten binnenkort met de bouw van een gymzaal. De gymzaal wordt niet alleen opengesteld voor onze school, maar ook voor andere scholen in de omgeving."

Aan de weg blijven timmeren

De school groeit nog steeds. "Het is hard werken, aan de weg timmeren. De ouders betalen een tarief per maand. De school is gebouwd, het is een prachtig pand. Maar alle panden vergen veel onderhoud. Onderhoud is behoud, zeg ik altijd. Dit moet 80 jaren mee gaan!"

Bovendien doet de Kangoeroe Community School een project dat Samen Naar School heet. "In Nederland kennen we dat als Weer Samen Naar School," vertelt Jolanda. "We hebben het opgezet in samenwerking met een opvang voor kinderen met een beperking. Wij accommoderen een aantal kinderen met een beperking. Er is een leerlingbegeleider voor hen. De kinderen komen elke dag naar school, samen met de andere kinderen. Ze doen gewoon mee in de klas." Ook deze opvang maakt gebruik van het zwembad.

IntEnt

Terugkijkend ziet Jolanda een aantal belangrijke factoren die eraan bijgedragen hebben dat haar plan tot een succes kon uitgroeien. "Het was – en is nog steeds – een kwestie van geloof hebben in wat je kan en van doorzetten. De steun van haar man en haar familie waren essentieel. IntEnt was een andere belangrijke succesfactor. De adviseur van IntEnt in Nederland maar zeker ook de adviseur die ik van IntEnt hier in Suriname heb gekregen, hebben een grote rol gespeeld. Dwars door alles heen. Nog een jaar na de start kon ik op de begeleiding door IntEnt terugvallen. Heel belangrijk voor mij, want ik had veel vragen over de arrangementen die ik aanbood, ik was tenslotte nieuwe producten aan het ontwikkelen. Ik had vragen over de prijs/kwaliteit verhouding, over hoe ik mijn tarieven moest vaststellen, over kostprijscalculaties. Ik kon any time mailen of bellen naar mijn begeleider hier."

Ze vult aan dat IntEnt nog steeds contact met haar zoekt. "Er zijn business meetings, ik word altijd uitgenodigd. En ik weet dat ik altijd aan kan kloppen als er dingen zijn."

Ervaring doorgeven

Of ze zelf ook lezingen geeft tijdens die businessmeetings? "Nee, maar dat wil ik wel gaan doen! Ik wil mijn ervaring absoluut doorgeven! Zeker aan vrouwen. Vrouwen nemen de stap om een onderneming te starten niet zo snel, ook financieel niet. Ik denk dat vrouwen moeten leren zo'n grote verantwoordelijkheid te nemen. Ondernemer zijn is niet voor even. Je moet doorgaan als je werknemers stoppen. Je moet die offers willen brengen."

Het is niet iets wat je er even bij doet. Kan ze het combineren met je moederschap?

"Oh jawel hoor, mijn zoon is bijna 20. Dus dat lukt aardig. Toen ik begon was hij jonger. Ik heb hem altijd betrokken in het hele gebeuren."

5 Conclusies en aanbevelingen

In dit hoofdstuk beantwoorden we de eerste drie onderzoeksvragen. De vierde onderzoeksvraag wordt apart behandeld in hoofdstuk zes waar we adviezen en aanbevelingen formuleren over hoe IntEnt vrouwelijke ondernemers beter kan ondersteunen.

1 Wat is de verhouding man/vrouw bij de ondernemers die gebruik maken van de dienstverlening van IntEnt?

De verhouding man/vrouw binnen de dienstverlening van IntEnt is in de fasen interesse, selectie, MV/FTC gemiddeld 68% versus 32%. Binnen het aantal opgestarte bedrijven tussen 1 januari 2007 en 1 juli 2009 is dit 75% versus 25%. Dit wijst erop dat er relatief minder vrouwen een bedrijf hebben opgestart dan mannen. Omdat de tijdspanne waarnaar gekeken is beperkt is, kan dit beeld enigszins vertekend zijn. Het is mogelijk dat de gemiddelde doorlooptijd bij vrouwen tussen het selectiegesprek en het daadwerkelijk opstarten van de onderneming gemiddeld langer is dan bij mannen. Dit vermoeden is bevestigd in het groeps gesprek met de regiocoördinatoren.

Er zijn duidelijke verschillen tussen de programmalanden:

Voor *Suriname* is de verhouding man/vrouw die interesse toont 62% versus 38%. Bij het selectiegesprek en de MV/FTC is de verhouding gemiddeld 55 versus 45% en in de oriëntatiefase gelijk. Bij het aantal opgestarte ondernemingen is de verhouding 71 versus 29%. Dit kan betekenen dat in verhouding meer vrouwen afhaken na de marktverkenning of dat vrouwen er langer overdoen.

Voor de *Nederlandse Antillen* is het beeld enigszins vergelijkbaar. De verhouding man/vrouw bij interesse en het selectiegesprek is gemiddeld 55 versus 45%. Binnen de andere fasen is de verhouding ongeveer 68 versus 32%. Hieruit kunnen we afleiden dat vrouwen eerder stoppen na het selectiegesprek dan mannen.

Voor *Marokko* is de verhouding man/vrouw in alle fasen gemiddeld ongeveer 78 versus 22%.

Tot nu toe heeft geen van de Turks etnische vrouwen die aan het opleidingsprogramma van IntEnt heeft deelgenomen een onderneming in *Turkije* opgestart. Het aantal vrouwen dat interesse heeft getoond en aan onderdelen van het programma heeft deelgenomen is in absolute zin vrij laag. Hieraan kunnen moeilijk harde conclusie worden verbonden.

Hetzelfde geldt voor *Ghana*. Ook hier is tussen januari 2007 en 1 juli 2009 nog geen onderneming opgestart door vrouwen en hebben in absolute zin weinig vrouwen deelgenomen aan een selectiegesprek en nog minder aan onderdelen van het opleidingsprogramma.

2 Hoe staat deze verhouding in relatie tot wat gebruikelijk is in de programmalanden?

Er zijn weinig cijfers voorhanden over de man/vrouw verhouding onder ondernemers in de programmalanden. Dit wordt niet goed geregistreerd. Vergelijking van de verhouding man/vrouw bij de ondernemers die via de dienstverlening van IntEnt een onderneming zijn opgestart met de verhouding onder etnische ondernemers in Nederland in 2006, laat het volgende zien.

- De verhouding voor de programmalanden Suriname en de Nederlandse Antillen zijn vergelijkbaar, namelijk ongeveer 30%.
- In Marokko realiseren relatief meer vrouwen een onderneming via IntEnt dan Marokkaans etnische onderneemsters in Nederland: 22% versus 15%.
- In Turkije hebben tot nu toe via IntEnt nog geen etnisch Turkse vrouwen een onderneming opgestart. In Nederland zijn 16% van de etnisch ondernemers van Turkse afkomst vrouw.
- Over Ghanese ondernemers in Nederland zijn geen cijfers voorhanden. Exacte cijfers over het aantal vrouwelijke ondernemers in Ghana zijn niet voorhanden. Veel vrouwen in Ghana hebben een eigen onderneming vooral via microkredieten. Deze ondernemingen zijn niet geregistreerd.

Omdat er geen recentere cijfers voorhanden zijn, weten we niet hoe deze verhouding zich de afgelopen 4 jaar ontwikkeld heeft.

We kunnen concluderen dat de verhouding binnen IntEnt voor de meeste programmalanden conform de situatie van etnische ondernemers in Nederland is. Dit betekent dat het stimuleren van meer vrouwelijke ondernemers om gebruik te maken van de diensten van IntEnt voor de meeste programmalanden vooral te maken heeft met het stimuleren van vrouwelijk ondernemerschap in het algemeen. Het is van belang om daarbij te overwegen welke doelstellingen reëel zijn. Zo is bekend dat vrouwen minder een voorkeur voor ondernemerschap hebben dan mannen¹⁵.

3 Wat zijn de belemmerende factoren voor vrouwen om te ondernemen over de grens en gebruik te maken van de dienstverlening van IntEnt?

De belemmerende factoren die in de literatuur, de interviews met de deelnemers aan het programma van IntEnt en in het groepsgesprek met de regiocoördinatoren aan bod zijn gekomen, zijn vaak de spiegel van de succesfactoren.

De belangrijkste succesfactoren voor het opstarten van een onderneming (over de grens) zijn:

- het hebben van een startkapitaal
- doorzettingsvermogen en ambitie
- geloven in jezelf en je idee
- ondersteuning uit de omgeving (gezins- en familienetwerk)
- assertiviteit en lef
- ondernemingszin en flexibel om kunnen gaan met de markt

Noot 15 Verheul, I. et al. (2008). Explaining preferences and actual involvement in self-employment: new insights into the role of gender. ERIM Report Series Research in Management, Rotterdam: ERIM.

Dit geldt zowel voor mannen als voor vrouwen, maar vrouwen moet deze factoren misschien nog meer hebben dan mannen om succesvol te zijn.

De genderspecifieke belemmerende factoren uit de literatuur komen ook in het huidig onderzoek terug. Per programmaland liggen de accenten echter anders.

Algemeen genderspecifieke belemmerende factoren zijn:

- Vinden/hebben van startkapitaal. Het vinden van startkapitaal is voor vrouwen mogelijk een grotere belemmering dan mannen omdat vrouwen meer risicomijdend zijn dan mannen. Zij zijn voorzichtiger in het ondernemen en nemen minder snel financiële risico's. Dit kan ook een rol spelen in het onderhandelen voor financiering met banken. Bovendien blijkt dat vrouwen minder geneigd zijn om leningen aan te gaan.
- Het meer risicomijdend zijn van vrouwen speelt ook een rol in het niet doorzetten of voorlopig op halt zetten van plannen onder de huidige omstandigheden van de recessie.
- Vrouwen runnen niet alleen een onderneming maar zijn vaak ook verantwoordelijk voor de kinderen en het huishouden. Als er onvoldoende steun van de partner/ familie is, leidt dit vaak tot het niet doorzetten van het plan.
- Vrouwen uit Marokko en Turkije worden in hun opvoeding minder gestimuleerd om een eigen onderneming op te zetten.
- Vaak blijkt voor de vrouwen die in Nederland zijn opgegroeid en het programmaland vaak alleen kennen als vakantieland tijdens de startersmissie wat het betekent om te ondernemen in het programmaland. Dit is een soort reality check: is dit wel wat ik wil, kan ik hier wel tegenop.

Beperkingen van het onderzoek

Het uitgevoerde onderzoek is kwalitatief van aard. Het geeft een goed beeld van de belemmerende en de succesfactoren die spelen en biedt aangrijpingspunten voor het beleid van IntEnt. Het huidig onderzoek zegt niks over de omvang van deze factoren en over de mate waarin deze spelen bij alle klanten van IntEnt. Om hier zicht op te krijgen zouden de gevonden factoren door middel van bijvoorbeeld een klanttevredenheidsonderzoek in kaart kunnen worden gebracht.

Binnen dit onderzoek hebben alleen gesprekken plaatsgevonden met vrouwen. De antwoorden van de vrouwen zijn wel gespiegeld aan de situatie van mannelijke deelnemers in het groepsgesprek met de regiocoördinatoren. Hieruit bleek dat er weinig genderspecifieke belemmeringen worden gezien. Om een totaalbeeld te krijgen van de belemmerende factoren is het aan te raden om ook te kijken waar de mannelijke deelnemers tegenaan lopen bij het opzetten van een onderneming in de programmalanden.

6 Adviezen en aanbevelingen

In dit hoofdstuk geven we aan op welke wijze IntEnt vrouwen beter kan bereiken, motiveren tot deelname en faciliteren bij het opzetten van een onderneming in een van de programmalanden.

Zoals reeds eerder gezegd, gaat het hierbij vooral om vrouwen in het algemeen meer te stimuleren om te gaan ondernemen. Alleen voor Turkije en Ghana kan IntEnt mogelijk specifiek op dit land toegesneden acties uitzetten.

Bekendheid van IntEnt vergroten onder vrouwen

Om de bekendheid van IntEnt te vergroten onder vrouwen is het nodig om andere kanalen aan te boren dan IntEnt momenteel gebruikt om potentiële deelnemers te werven. De respondenten hebben de volgende kanalen gesuggereerd:

- informatie in de regionale en lokale media: regionale TV (vooral programma's die zich richten op etnische groepen) en regionale kranten;
- advertenties in de gratis kranten zoals Metro en Spits;
- ondernemingsavonden bij de Kamer van Koophandel voor specifieke etnische groepen;
- informatie op consulaten;
- via etnische ondernemers in Nederland (bijvoorbeeld folders bij etnische ondernemers neerleggen);
- informatie op commerciële opleidingen voor hogescholen.

Hierbij kan specifiek aandacht worden besteed aan de mogelijkheden voor vrouwen om een onderneming op te starten. Belangrijk daarbij is om succesverhalen van vrouwen te gebruiken, maar ook om realistische informatie te geven. Vrouwen willen niet alleen een rooskleurig beeld, maar ook informatie over mogelijke knelpunten waar ze tegenaan kunnen lopen.

Daarnaast blijft van belang om te zorgen dat IntEnt goed te vinden is via internetzoekmachines, ook op de termen vrouwen en ondernemen.

Nog meer ondersteunen bij het vinden van startkapitaal en financiën

IntEnt heeft reeds verschillende activiteiten ontplooid om de deelnemers aan het opleidingstraject te ondersteunen bij het vinden van startkapitaal en de toegang tot financiële regelingen te vergemakkelijken. Omdat uit het onderzoek blijkt dat vrouwen hierbij – misschien meer dan mannen – problemen ondervinden, is het misschien goed om hier meer expliciet aandacht aan te besteden. Een belangrijk aandachtspunt daarbij is verder dat vrouwen vaak een sociaal aspect in hun onderneming opnemen waarvoor andere bronnen van financiering moeten worden aangeboord dan bijvoorbeeld leningen bij banken. Ook gelden hiervoor andere regelgeving en administraties. Hier kan in de workshops, de startmissies of de individuele begeleiding mogelijk meer aandacht worden gegeven bij die ondernemingen waarvoor dit geldt.

Bovendien is het van belang om nog meer dan nu bij de start van het traject aan te geven wat IntEnt kan en niet kan betekenen op dit gebied. Nog duidelijker communicatie hierover kan teleurstellingen over en afhaken vanwege financiële mogelijkheden voorkomen.

Voor sommige deelnemers – met name uit ontwikkelingslanden – is de opleiding van IntEnt reeds niet betaalbaar. Alhoewel de vraag kan gesteld worden of het realistisch is om een onderneming op te starten als het geld voor de opleiding nog niet bijeen kan worden gebracht, is het misschien toch zinvol om te kijken of er voor deze vrouwen beurzen of regelingen zijn waarvan ze gebruik kunnen maken om de opleiding te financieren.

Versterken van netwerken

Vrouwen hebben meer behoefte aan onderling contact en feedback. IntEnt kan vrouwen in de programmalanden in contact brengen met vrouwen die verder en minder ver zijn in het traject. Vrouwen willen graag wat brengen maar ook wat halen in de netwerken. Een andere mogelijkheid is om de vrouwen in contact te brengen met vrouwennetwerken die reeds in het programmaland bestaan. Zo is er in Marokko bijvoorbeeld een netwerk van succesvol ondernemende vrouwen.

Het lijkt verder zinvol om in de programmalanden contacten te leggen met deze vrouwennetwerken en kennis en ervaringen uit te wisselen zodat IntEnt in haar begeleidingstrajecten meer rekening kan houden met de factoren waar vrouwen in de programmalanden tegenaan lopen.

Genderspecifieke zaken expliciet aan de orde (blijven) stellen in de opleiding

Bij de selectiegesprekken wordt gekeken naar genderspecifieke aspecten zoals steun van partner en gezin, en opvangmogelijkheden voor de kinderen. Genderspecifieke aspecten zouden nog meer expliciet aan de orde kunnen worden gesteld door ze op te nemen in het screeningsinstrument dat IntEnt gebruikt.

In de cursussen in de oriëntatiefase wordt aandacht besteed aan (genderspecifieke) omgangsvormen bij het zaken doen in de programmalanden. In sommige cursussen mogen die misschien nog explicieter aan de orde worden gesteld. Bovendien is een aandachtspunt dat niet alle deelnemers deze workshops volgen. Zij zouden in de individuele begeleidingsgesprekken de do's and don'ts voor vrouwelijke ondernemers aangereikt moeten krijgen. Het gaat daarbij ook om zaken als: hoe regel je de opvang van de kinderen – tips and tricks? Hoe zorg je voor voldoende steun (een maatje als geen partner)? Hoe ga je om met een sector waar vooral mannen zaken doen, mannen die 'je uitkleden met hun ogen' – hoe maak je het vrouw zijn tot je voordeel? Hoe wapen je jezelf een beetje tegen vooroordelen over gescheiden vrouwen in een overwegend moslim land? Daarbij moeten ook onderwerpen als omgaan met bureaucratie en corruptie aan de orde worden gesteld.

Uitbreiden van de pool aan adviseurs

IntEnt beschikt reeds over een grote pool van adviseurs. Omdat de match tussen de adviseur en de vrouwelijke ondernemer een belangrijke succesfactor is, is het handig om te kijken of de pool kan worden uitgebreid. Bij deze uitbreiding is het goed om specifiek te kijken of de kennis en kunde over de branches en het type ondernemingen dat vrouwen opzetten voldoende aanwezig is. Vrouwen richten zich meer op de dienstensector en hebben vaak ook een sociaal aspect in hun onderneming wat specifieke kennis vraagt.

Bedacht zijn op specifieke (ondersteunings)behoeften van vrouwen

Uit het onderzoek blijkt dat vrouwen meer behoefte hebben aan feedback, ondersteuning en een duwtje in de rug. Vrouwen zijn voorzichtiger en communiceren eerder onzekerheden. Het is goed om na te gaan in welke mate

adviseurs van IntEnt hierop bedacht zijn en hiermee rekening houden. Het kan net die factor zijn die vrouwen over de streep trekt om toch de sprong te wagen.

Verkennen mogelijkheden om vanuit Nederland te ondernemen over de grens
Steeds meer etnische vrouwen zijn van de 2^{de} of zelfs 3^{de} generatie en zetten niet zo snel de stap meer naar het land van 'herkomst'. Zij zijn in Nederland opgegroeid en het verschil is soms te groot. Wel willen zij graag iets betekenen voor het land waar hun ouders vandaan komen en willen zij graag ondernemen. Het lijkt zinvol om voor die groep te onderzoeken wat de mogelijkheden zijn en welke constructies goed werken (bijvoorbeeld ICT-ondersteuning op Curaçao vanuit Nederland of het laten maken van bruidsjurken in Marokko). Hiervoor is een goede markverkenning in de programmalanden nodig, maar zijn waarschijnlijk andere onderdelen in het opleidingstraject nodig. Ook mogelijkheden om eerst ervaringen in Nederland op te doen alvorens de stap naar het programmaland te zetten, kunnen hierbij verkend worden.

Bewust van de geslotenheid van de etnische gemeenschappen in Nederland
De etnische gemeenschappen in Nederland zijn vrij klein en het lijkt erop dat roddels en geruchten heel snel rondzingen, bijvoorbeeld over IntEnt als money making business en deelneemsters als middel om subsidie te krijgen. Het is waarschijnlijk goed om dit tijdig te signaleren en de kop in te drukken. Belangrijk daarbij is om heel duidelijk te zijn in de communicatie en informatieverstrekking. Ook evaluatie van het ondersteuningstraject met vrouwen die stoppen gedurende het traject kan hierover informatie opleveren waarop geaard kan worden.

Monitoren van de deelnemers

Meer dan nu het geval is, kan monitoring van de deelnemers van de trajecten – zowel de uitvallers als de succesvolle – informatie opleveren over wat het opleidingstraject van IntEnt oplevert. Zo is bekend dat een aantal afhakers een onderneming in Nederland is opgestart (al dan niet met een link naar het programmaland) en daarbij de informatie uit het opleidingstraject benut is. Deze uitkomst sluit mogelijk niet helemaal aan bij de doelstellingen van IntEnt maar geeft wel aan dat de opleiding van IntEnt resultaat boekt. Een (digitaal) tevredenheidsonderzoek onder deelnemers kan hierover informatie verschaffen, evenals een follow-up meting in de vorm van een gesprek of een (digitale) vragenlijst, bijvoorbeeld een half jaar of een jaar na het laatste contact. Het is goed om te onderzoeken op welke manier dit het beste kan. En natuurlijk geldt dit zowel voor mannelijke als vrouwelijke deelnemers.

Bijlagen

Bijlage 1 Gebruikte literatuur

Allen, A., Langowitz, N., Elam, A., Dean, M., 2007. *Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2007, Report on woman and entrepreneurship*.

Business4All project Twinning Suriname-Nederland. *Fact and Figures. Ondersteuningsmogelijkheden voor vrouwelijke ondernemers in Suriname*. Groningen, februari 2009.

CEEDR, Middlesex University: *Young, Women, ethnic minority and co-entrepreneur*.

EIM: Monitor '*Etnisch Ondernemerschap 2004*'. Zoetermeer: 2004

Essers. C. 2008. *Enterprising Identities; Female Entrepreneurs of Turkish and Moroccan Origin in The Netherlands*. Radboud Universiteit Nijmegen: 2008.

Gender Entrepreneurship Markets (GEM) International Finance Corporation
GEM Country Brief — Morocco 2005

International Finance Corporation (IFC): *Voices of women entrepreneurs in Ghana, April 200*.

Kamer van Koophandel en CBS, bewerking en analyse: ITS, gepubliceerd in '*Etnisch ondernemerschap in Nederland: ontwikkelingen en perspectieven*' Harry van der Tillaart, in tijdschrift voor migrantenstudies, nr. 2, 2007.

The European Network of promoting Women's entrepreneurship (WES):
Annual Activity report 2007.

Verheul, I., Thurik, A.R. and I. Grilo, 2008, *Explaining preferences and actual involvement in self-employment: new insights into the role of gender*, ERIM Report Series Research in Management, Rotterdam: ERIM.

www.avrupa.info.tr/News_Archive/April2009,16april2009.html