

Vrouwelijk ondernemerschap

- ✓ Ongeveer 400.000 vrouwelijke zelfstandigen in België, 100.000 meer dan tien jaar geleden. 6 op 10 is hoofdberoep.
- ✓ Maatregelen op vlak van de combinatie tussen werk en privé zijn het meest effectief om (vrouwelijk) ondernemerschap verder te stimuleren.

Inleiding

In 2020 waren er in België **384.537 vrouwelijke zelfstandigen**¹ actief. Ten opzichte van 2010 gaat het om een stijging van **39%** (toen waren er 276.916 vrouwelijke zelfstandigen actief). Ter vergelijking: in deze periode steeg het aantal mannelijke zelfstandigen met **23%**. Vrouwelijk ondernemerschap zit dus duidelijk in de lift.

Ten opzichte van alle tewerkstelde vrouwen in België is **9,5%** actief als ondernemster. Daarmee scoort België beter dan Duitsland en Frankrijk. In 2010 was dit nog 8,8%. Cijfers van de RSVZ (2020) tonen verder aan dat **63%** van alle vrouwelijke ondernemers de zelfstandige activiteit in **hoofberoep** verricht en **30%** in **bijberoep**. In 2010 bedroegen deze aandelen respectievelijk 72% en 23%. **Steeds meer ondernemers zijn dus actief als zelfstandige in bijberoep.**

Tabel: % ondernemers in de tewerkgestelde bevolking, vrouwen, 20-64 jaar

	2020	2010
België	9,5%	8,8%
Nederland	13,1%	10,5%
Duitsland	5,6%	7,5%
Frankrijk	8,7%	6,7%

Bron: Eurostat.

UNIZO-enquête

Op 8 februari 2022 stuurde UNIZO in samenwerking met Markant en Artemis vzw een enquête² uit om meer inzicht te krijgen in vrouwelijk ondernemerschap. Bij het afsluiten van de enquête op 22 februari waren er **661 antwoorden** van mannen en vrouwen. De respondenten zijn actief Vlaanderen of Brussel. 40% heeft geen personeel in dienst en 30% heeft 1 tot 4 medewerkers. Nog eens 12% heeft 5 tot 9 medewerkers en 14% heeft er minstens 10. 88% van de respondenten is vrouw en 12% is man. 4 op 10 respondenten is reeds langer dan 20 jaar actief als zelfstandige. 10% is maximaal 3 jaar actief, 22% is 3 tot 10 jaar actief en 21% is 11 tot 20 jaar actief. Een minderheid (5%) is geen ondernemer meer.

¹ Exclusief helpsters.

² Via CheckMarket.

Stimuleren van vrouwelijk ondernemerschap

Een eerste reeks van vragen ging over het **stimuleren van vrouwelijk ondernemerschap**. Op elk van de voorgelegde acties of beleidsaanbevelingen kon men op een schaal van 1 (niet effectief) tot 10 (zeer effectief) aangeven of het vrouwen stimuleert tot het ondernemerschap en/of de bestaande carrière als ondernemer beter kan ondersteunen. Er was ook de optie geen mening / niet van toepassing. Voor elk van de stellingen werd ook nagegaan of er significante verschillen waren naargelang (i) geslacht, (ii) aantal jaren actief als ondernemer (korter of langer dan 10 jaar) en (iii) het hebben van kinderen (ja of nee).

De acht voorbeelden kunnen onderverdeeld worden in drie dimensies, namelijk **beeldvorming**, de **combinatie van werk en privé** en **advies, coaching en netwerking**. Scores 8, 9 en 10 beschouwen we als effectief, score 7 als neutraal en score 1 t.e.m. 6 als niet-effectief.

Bij vier stellingen is minstens 7 op 10 ondernemers ervan overtuigd dat de actie effectief kan zijn om vrouwelijk ondernemerschap verder te stimuleren: dienstencheques voor naschoolse opvang in eigen huis (77%), kinderopvang meer flexibel maken op vlak van openingsuren (75%), meer vrouwelijke rolmodellen in de kijker zetten in de media (72%) en begeleidingstrajecten/advies over bedrijfsvoering (69%). Voor wat betreft speciale evenementen, maatregelen voor een betere verdeling van zorg- en huishoudtaken en netwerken van vrouwelijke ondernemers, vindt nog steeds minstens de helft van ondernemers dat dit effectief zou kunnen zijn.

Beeldvorming	Effectief (score 8, 9, 10)	Neutraal (score 7)	Niet-effectief (score 1 tot 6)
Meer vrouwelijke rolmodellen in de kijker zetten in de media	72%	12%	16%
Evenementen organiseren die vrouwelijk ondernemerschap op een positieve manier in de kijker zetten	54%	17%	29%
Een Dag van de Vrouwelijke Ondernemer organiseren	54%	10%	36%
Combinatie van werk en privé	Effectief (score 8, 9, 10)	Neutraal (score 7)	Niet-effectief (score 1 tot 6)
Dienstencheques voor naschoolse opvang in eigen huis*	77%	8%	15%
Kinderopvang meer flexibel maken op vlak van openingsuren	75%	11%	14%
Maatregelen die zorgen voor een betere verdeling van zorg- en huishoudtaken tussen de partners/ouders	65%	14%	21%
Advies, coaching en netwerking	Effectief (score 8, 9, 10)	Neutraal (score 7)	Niet-effectief (score 1 tot 6)
Begeleidingstrajecten/advies over bepaalde elementen van de bedrijfsvoering (bijv. personeel aanwerven, financiering vinden)	69%	13%	18%
Uitbouwen/uitbreiden van netwerken waar vrouwen elkaar kunnen inspireren en van elkaar kunnen bijleren	63%	16%	21%

* significant verschil tussen mannen (56% vindt dit effectief) versus vrouwen (81% vindt dit effectief).

Verschillen tussen vrouwelijke en mannelijke ondernemers

Respondenten kregen een lijst van mogelijke verschillen gepresenteerd, samen met de unieke optie 'ik zie geen verschil'. Men kon dus ofwel één of meer verschillen aanvinken, ofwel de unieke optie. Er was ook een vervolgvraag waar men het aangeduide verschil(len) kon toelichten.

De grootste **consensus** over verschillen heeft te maken met het omgaan met de **balans tussen werk en privé** en **omgang met medewerkers**. Respectievelijk 72% en 63% van de respondenten vindt dat er op deze vlakken man-vrouwverschillen zijn. 1 op 2 vinkt ook de opties verschil in leiderschap en verschil in risico nemen aan. **10% van de ondernemers ziet geen verschillen** tussen mannen en vrouwen. Een extra analyse toonde aan dat mannen en vrouwen op deze vraag quasi hetzelfde antwoordden.

Verskil in omgaan met de balans tussen werk en privé	72%
Verskil in omgang met medewerkers	63%
Verskil in leiderschap	52%
Verskil in risico nemen	49%
Verskil in beheren van financiën	25%
Verskil in aandacht voor duurzaamheid	18%
Ik zie geen verschil	10%
Andere, gelieve te specificeren	5%

Omgaan met balans tussen werk en privé: quotes van respondenten

1) *Een vrouw wordt ergens nog steeds geacht het gezin op de eerste plaats te zetten, waardoor de business op de tweede plaats komt te staan. Een vrouw heeft hierdoor meer organisatorisch talent die ze dan weer kan projecteren op haar zaak. Een vrouw heeft ook een grotere empathie als het aankomt op medewerkers, zij zal zich eerder in de plaats stellen van de medewerker dan een man die enkel oog heeft voor zijn zaak en weinig daarrond.*

2) *We blijven vaak steken in het traditionele rollenpatroon van mannen en vrouwen. Als een vrouw voor haar carrière wil gaan wordt ze soms scheef bekeken omdat ze geen tijd heeft voor de kinderen, maar bij mannen wordt dit alleen maar aangemoedigd. Dit zorgt ervoor dat je je als vrouw schuldig voelt tegenover je kinderen als je toch voor je carrière wil gaan.*

3) *Mannelijke ondernemers leggen makkelijk de prioriteit vast. Weekdagen werk, weekend ontspanning en gezin. Als vrouwelijke ondernemer blijft steeds de verantwoordelijkheid/zorg voor kinderen, opvang, huiswerk, boodschappen 'knagen'.*

4) *Vrouwen zijn nu eenmaal anders dan mannen en dat is ook goed. Iedere heeft zijn/haar eigen sterke kanten en minder sterke kanten. We moeten vrouwen niet gelijk willen maken aan mannen en mannen niet aan vrouwen. Maar een goede balans is zeker wenselijk. Zolang vrouwen zwanger worden en hierdoor ook zorgzamer zijn (wat een goede eigenschap is maar economisch niet 'gewaardeerd' wordt) en langer thuis zijn, zal er 'geen' gelijkheid zijn. Met een even lang verplicht vaderschap al moederschapsverlof of een 'economische' waardering van het kinderopvoedingsproject komen we misschien in de buurt maar ik begrijp dat dit ook niet betaalbaar is. Gewoon al wat meer waardering kan ons al een stuk op weg helpen maar dat brengt natuurlijk geen brood op de plank.*

Omgang met medewerkers: quotes van respondenten

1) *De vrouwelijke aard richt zich op een bredere context dan mannelijke aard. Dit is niet per se geslachtsgebonden, er zijn vrouwen met een zeer enge focus en mannen met een zeer brede kijk.*

2) *De meeste vrouwen gaan meer begeleiden en coachen vanuit het menselijk aspect, individuele talenten en het team, minder vanuit het ego.*

3) Een vrouw houdt meer rekening met iedereen zijn noden en gaat voor win-win. De meeste ondernemersvrouwen doen ook alles, voelen zich niet 'te goed' voor sommige minder leuke taken. Mannen durven al eens meer op winstbejag uit zijn, het belang van de anderen is niet altijd even belangrijk dan het eigenbelang en delegeren meestal graag.

4) Vrouwen zullen op een 'menselijkere' manier omgaan met personeel, minder brutaal zijn. Eerder het sociale/gezinsfactoren ook aanhoren. Daarom wordt er niet altijd sneller toegegeven, of zijn vrouwen softer, maar ze hebben er meer oor voor.

8 op 10 vindt dat het vandaag gemakkelijker is om ondernemer te worden dan twintig jaar geleden

Op de vraag of het voor vrouwen vandaag gemakkelijker is om ondernemer te worden dan twintig jaar geleden, antwoordt 77% ja, 12% neen en 11% geen mening.

Quotes van respondenten die **ja** antwoordden:

1) *Vandaag de dag hebben vrouwen reeds meer kansen dan vroeger, maar er is nog steeds een weg af te leggen. Vooral in de media moet het succes van vrouwen meer in de kijker gezet worden.*

2) *Het beeld van moeder bij de haard is sinds 30 nog meer vervaagd dan wat het al was in 1990. Meer vrouwen hebben kunnen en willen studeren en willen ook hun kunde uitstralen. De vrouw wordt bijna als gelijke van de man aanzien, maar daar is nog verbetering mogelijk. En tenslotte bewijzen ze zelf waar ze voor staan!*

3) *Je ziet steeds meer vrouwen in de bouwsector en verschillende onderdelen ervan. Hoewel het nog steeds niet evident is, hebben niet alle mannen vooroordelen wanneer een vrouw de werf betreedt. Ikzelf ervaar eigenlijk weinig negatieve commentaren, maar doe ook altijd mijn uiterste best om niet onder te doen voor de mannen (én kan natuurlijk ook niet weten wat er achter mijn rug gezegd wordt). Ik denk ook wel dat programma's op tv zoals lady bouwers een positieve impact kunnen hebben.*

4) *Het is veel gemakkelijker geworden, het wordt ook gewoon meer aanvaard, een ondernemster aan de top, alleen die zwangerschapsperiode vind ik niet meer van deze tijd. Laat elke ondernemster dat zelf oplossen, stop de betutteling. Moesten ze mij zoveel jaar geleden zonder werk hebben gezet had ik méér stress gehad dan van het werk op zich. Geen inkomen, je klanten niet meer kunnen verzorgen. Zeker voor freelancers is dat er echt helemaal over dat een overheid dit kan of moet beslissen. Hier moet dringend werk van gemaakt. En ook het pensioen van vrouwelijke ondernemsters laat vaak te wensen over doordat méér vrouwen dan mannen gecombineerde loopbanen hebben.*

Quotes van respondenten die **neen** antwoordden:

1) *Nog steeds geen verbetering van werk/privé balans. Een goede huishoudelijke hulp is moeilijk te vinden. Ook kinderopvang en naschoolse opvang zijn in de afgelopen jaren niet verbeterd. Zonder hulp van grootouders is ondernemerschap voor vrouwen met kinderen nog steeds heel moeilijk.*

2) *Om vandaag zelfstandig ondernemster te worden moet je nog meer financiële buffer hebben dan vroeger en risico's zijn groter door onzekere tijden.*