



## Advies

# Ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap

Brussel, 29 oktober 2018

Advies op eigen initiatief

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

Goedkeuring raad: 29 oktober 2018

Contactpersoon: Nele Vanheeswijck - [nvanheeswijck@serv.be](mailto:nvanheeswijck@serv.be)



De heer Philippe MUYTERS  
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport  
Martelaarsplein 7  
1000 BRUSSEL

**contactpersoon**

Nele Vanheeswijck  
nvanheeswijck@serv.be

**ons kenmerk**

COM\_DIV\_20181029\_ondernemerschap\_personen\_arbeidshandicap

**Brussel**

29 oktober 2018

## Ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap

Mijnheer de minister

In een nieuw rapport<sup>1</sup> presenteert de Stichting Innovatie & Arbeid bevindingen rond ondernemerschap bij personen met een handicap. Op basis van dit rapport brengt de Commissie Diversiteit een advies op eigen initiatief uit om aandacht te vragen voor kwalitatief ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap. Hiertoe formuleert de commissie aanbevelingen op drie prioritaire actiedomeinen, namelijk het realiseren van een betere toeleiding naar ondernemerschap, een betere toegang tot ondernemerschap en het bieden van ondersteuning doorheen de ganse loopbaan als ondernemer. Aanvullend doet de commissie ook aanbevelingen met betrekking tot twee belangrijke voorwaarden om te komen tot een sterk beleidskader op dit terrein; namelijk het gebruik van monitoring en onderzoek als stevige basis voor het beleid en de aanwezigheid van een goed uitgewerkt flankerend beleid.

Wij hopen dat u de aanbevelingen uit dit advies ter harte neemt in de verdere uitbouw van uw beleid en zouden u graag uitnodigen om hierover met ons van gedachten te wisselen.

Hoogachtend

Pieter Kerremans  
administrateur-generaal

Hans Maertens  
voorzitter

---

<sup>1</sup> Rapport 'Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen', Stichting Innovatie en Arbeid, oktober 2018.

# Inhoud

<b>Inhoud</b>	<b>4</b>
<b>Krachtlijnen</b>	<b>5</b>
<b>Advies</b>	<b>7</b>
<b>1 Situering</b>	<b>7</b>
1.1 Uitgangspunten en doel	7
<b>2 Aanbevelingen op 3 prioritaire actiedomeinen</b>	<b>10</b>
2.1 Toeleiding naar ondernemerschap	10
2.1.1 Versterk de pullfactoren ('positieve keuze')	10
2.1.2 Beperk de impact van pushfactoren ('negatieve keuze') door meer kansen te creëren in loonarbeid	14
2.2 Startende ondernemers	15
2.2.1 Verbeter de financieringsmogelijkheden en de toegankelijkheid van verzekeringen	15
2.2.2 Betere toegang tot informatie over en begeleiding naar hulp en ondersteuning	17
2.2.3 Zet in op voorspelbaarheid en zekerheid naar de toekomst toe	22
2.2.4 Versterk het vertrouwen van de doelgroep in eigen ondernemerschapskwaliteiten	23
2.3 Verdere loopbaan als ondernemer	25
2.3.1 Zet in op blijvende begeleiding en persoonlijke ondersteuning gedurende de ganse loopbaan	25
2.3.2 Maak aanpassingen in de omgeving mogelijk	26
2.3.3 Zorg voor duidelijkheid over opties na (noodzakelijke) stopzetting van de zelfstandige activiteit	26
<b>3 Aanbevelingen rond voorwaarden tot een omvattend beleidskader</b>	<b>27</b>
3.1 Zorg voor een goed uitgewerkt flankerend beleid	27
3.2 Vertrek vanuit monitoring en onderzoek als sterke basis voor het beleid	27

## Krachtlijnen

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

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

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

- Te werken aan een verbetering van de financieringsmogelijkheden en de toegankelijkheid van verzekeringen voor personen met een arbeidshandicap. Dit kan bijvoorbeeld door een startersvriendelijk aanbod uit te bouwen voor de doelgroep.
- De toegang tot informatie over en begeleidig naar hulp en ondersteuning te verbeteren. De commissie vraagt o.a. om een systeem van efficiënte doorverwijzing op te zetten naar de juiste informatie en om het bestaand aanbod op vlak van ondersteuning en begeleiding (zowel m.b.t. organisaties, tegemoetkomingen als trajecten) beter bekend en toegankelijk te maken voor de doelgroep.
- Zekerheid en voorspelbaarheid ten aanzien de toekomst te vergroten. Alle starters worden geconfronteerd met onzekerheid maar het hebben van een arbeidshandicap kan deze onzekerheid versterken, zeker indien het verloop van de handicap onduidelijk is. Dit vergroot voor deze groep de behoefte aan voorspelbaarheid ten aanzien van een aantal

belangrijke aspecten van ondernemerschap, zoals bijvoorbeeld sociale bescherming, de voorwaarden m.b.t. BTOM's, e.d.

- Onzekerheid over de eigen ondernemerskwaliteiten aan te pakken. Volgens de Commissie kan dit o.a. door in te zetten op toegankelijke opleidingsmogelijkheden voor ondernemers met een arbeidshandicap en door de 'Entre-spiegel 2.0' verder te promoten bij de doelgroep als zinvol instrument om inzicht te verwerven in de eigen ondernemerscompetenties

Een aantal drempels waarmee ondernemers met een arbeidshandicap te maken krijgen hebben niet alleen een invloed bij de opstart van hun activiteit maar vragen ook in hun **verdere loopbaan als ondernemer** om blijvende aandacht of komen pas na de opstartfase op hun pad. Tot slot zijn er ook ondernemers die pas op een later moment in hun loopbaan een arbeidshandicap oplopen. De Commissie Diversiteit vraagt daarom dat:

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

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

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

# Advies

## 1 Situering

### 1.1 Uitgangspunten en doel

#### Uitgangspunten

De Stichting Innovatie & Arbeid presenteert in een nieuw rapport<sup>2</sup> bevindingen rond ondernemerschap bij personen met een handicap. In dit rapport gaan zij na wat de voordelen zijn van ondernemerschap voor deze doelgroep, waar de grootste belemmeringen zitten en wat er nodig is om deze belemmeringen zoveel als mogelijk weg te werken. De stichting baseert zich hiervoor op een bevraging van personen met een arbeidshandicap of langdurige ziekte die een eigen zaak hebben, hadden of willen. Het onderzoek bevat een kwalitatief luik, waarin tien personen uit de doelgroep bevroegd werden door middel van diepte-interviews, en een kwantitatief luik waarin 247 personen uit de doelgroep bevroegd werden via een online-vragenlijst.

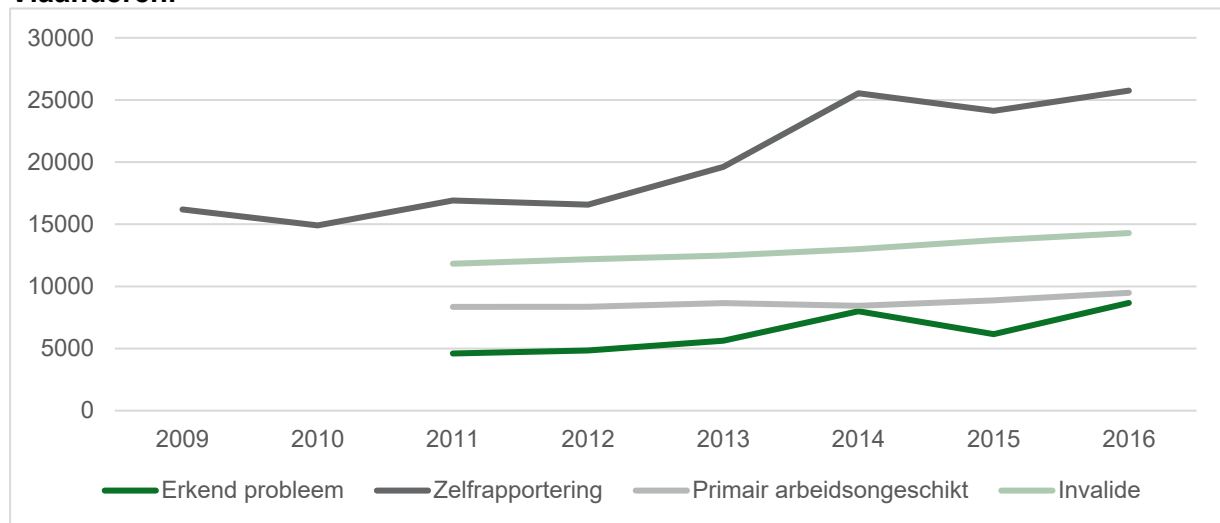
Op basis van dit rapport brengt de Commissie Diversiteit een advies op eigen initiatief uit om aandacht te vragen voor kwalitatief ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap. De Commissie doet dit omdat ze ijvert voor een hogere werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap in Vlaanderen en voor de realisatie van gelijke kansen en gelijke behandeling voor deze groep. De commissie gelooft dat ook ondernemerschap belangrijke kansen kan bieden voor personen met een arbeidshandicap om werk en een werkomgeving op maat, dicht bij huis, te creëren. Zij denkt bijgevolg dat het stimuleren van ondernemerschap kan bijdragen aan deze doelstellingen.

Er zijn geen exacte cijfers over de groep van zelfstandige ondernemers met een arbeidsbeperking in Vlaanderen. Verschillende gegevensreeksen (zelfrapportering, rapportering op basis van een erkend gezondheidsprobleem, primaire arbeidsongeschiktheid of invaliditeit) kunnen wel een indicatie geven van de populatie. Deze cijfers schetsen een uiteenlopend beeld maar tonen wel allemaal eenzelfde stijgende trend. We kunnen dus aannemen dat het aantal zelfstandige ondernemers met een arbeidshandicap in Vlaanderen toeneemt overheen de tijd.

---

<sup>2</sup> Rapport 'Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen', Stichting Innovatie en Arbeid, oktober 2018.

**Figuur 1: Stijgend aantal zelfstandige ondernemers met (indicatie van) arbeidshandicap in Vlaanderen.**



Bron: Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium, Enquête naar de arbeidskrachten & Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering, bewerkt door Stichting Innovatie & Arbeid.

In 2016 lag de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap in Vlaanderen op 41,0%. Dit ligt heel wat lager dan bij personen zonder arbeidsbeperking (77,6%)<sup>3</sup>. Onderzoek toont aan dat door sterker in te zetten op het activeren van deze groep, hun werkzaamheidsgraad zou kunnen toenemen met 8,9 procentpunt.<sup>4</sup> Hier zit dus nog heel wat onbenut potentieel. Het faciliteren van ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap kan bijdragen aan het verhogen van hun werkzaamheidsgraad. Het verhogen van de werkzaamheidsgraad van deze groep kan op zijn beurt bijdragen aan de doelstelling **‘meer mensen aan de slag, in gemiddeld langere loopbanen en meer werkbare jobs’ van Pact 2020.**

Bovendien formuleerden de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners in het **Pact 2020 ook de ambitie om in 2020 verder geëvolueerd te zijn naar een ondernemende samenleving en inzake de netto-aangroei van het aantal ondernemingen tot de vijf beste Europese regio's te behoren**<sup>5</sup>. Ook personen met een arbeidshandicap kunnen hiertoe een bijdrage leveren.

Omwille van deze redenen is het voor de Commissie Diversiteit belangrijk dat het Vlaamse beleid voldoende aandacht heeft voor ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap. De focus moet daarbij liggen op het stimuleren van kwalitatief ondernemerschap; namelijk ondernemerschap dat tot een duurzame verbetering van de positie op de arbeidsmarkt leidt.

<sup>3</sup> Bron: Enquête naar de arbeidskrachten (EAK)

<sup>4</sup> ‘De arbeidsreserve op de Vlaamse arbeidsmarkt ontleed’. In Over.Werk, 2018-1, p.16-17

<sup>5</sup> ‘Pact 2020; een nieuw toekomstpact voor Vlaanderen’, p.23



## Doel

De Commissie Diversiteit wil met dit advies een algemeen kader opmaken dat een brede visie uittekent op ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap. Dit algemeen kader bestaat uit 3 prioritaire actiedomeinen:

- Het realiseren van een betere toeleiding naar ondernemerschap voor personen met een arbeidshandicap
- Het realiseren van een betere toegang tot ondernemerschap voor personen met een arbeidshandicap
- Het realiseren van ondersteuning doorheen de ganse loopbaan als ondernemer met een arbeidshandicap

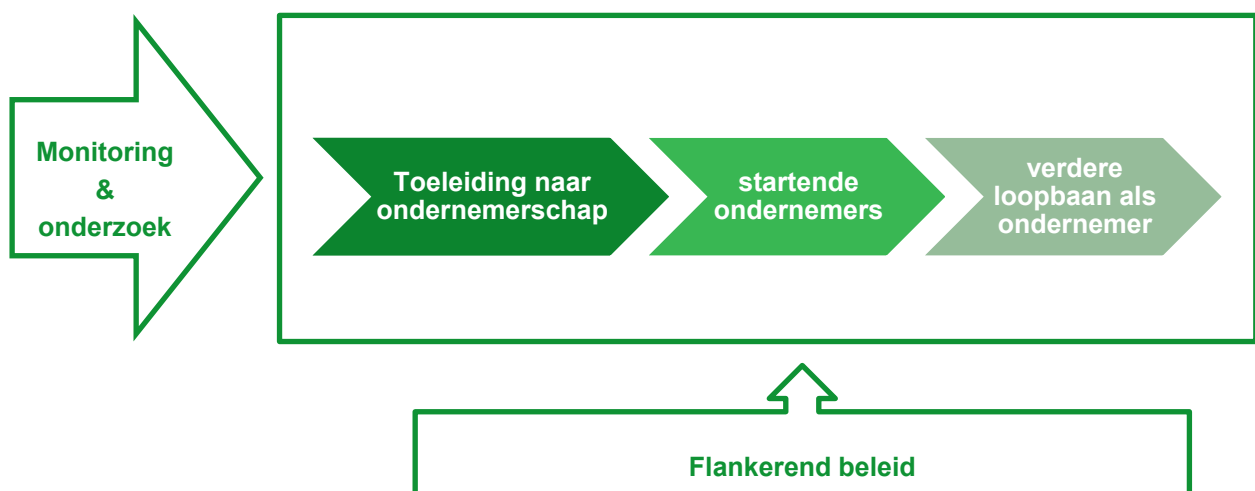
Binnen deze 3 domeinen zal de commissie aanbevelingen formuleren. Zij zal daarbij actiegericht te werk gaan.

Om tot een sterk beleidskader te komen zijn er volgens de commissie 2 belangrijke voorwaarden:

- Monitoring en onderzoek worden gebruikt als stevige basis voor (evaluatie en eventuele bijsturing van) het gevoerde beleid
- Er is een goed uitgewerkt flankerend beleid

Tot slot wil de commissie over dit advies graag in dialoog gaan met de minister zodat er gezamenlijk een aantal prioriteiten kunnen worden vastgelegd die op korte termijn gerealiseerd kunnen worden.

**Figuur 2: schematische voorstelling structuur advies**



## 2 Aanbevelingen op 3 prioritaire actiedomeinen

### 2.1 Toeleiding naar ondernemerschap

Opdat er meer personen met een arbeidshandicap zouden ondernemen is het in de eerste plaats belangrijk om de toeleiding naar ondernemerschap te verbeteren. Uit onderzoek is gebleken dat er twee soorten van beweegredenen zijn om te kiezen voor een zelfstandige activiteit; namelijk push- en pullfactoren<sup>6</sup>. Algemeen kan gesteld worden dat de redenen om als zelfstandig ondernemer aan de slag te gaan gelijklopend zijn voor personen met of zonder arbeidshandicap. Pullfactoren, zoals bijvoorbeeld het ervaren van flexibiliteit en het verwerven van een eigen inkomen, zijn voor beide groepen de voornaamste beweegredenen. Pushfactoren spelen minder sterk dan pullfactoren maar zijn wel sterker aanwezig bij personen met een arbeidshandicap, o.a. omwille van hun minder gunstige positie op de arbeidsmarkt. De Commissie Diversiteit vindt het belangrijk om de toeleiding naar ondernemerschap voor personen met een arbeidshandicap te verbeteren en hen te stimuleren om de stap naar een zelfstandige activiteit te zetten. Wel vindt commissie het belangrijk dat dit vanuit een 'positieve keuze' gebeurt en niet vanuit een aangevoelde noodzaak. Daarom vraagt zij om factoren die aanzetten tot een 'positieve keuze' voor ondernemerschap te versterken en de impact van pushfactoren te beperken.

#### 2.1.1 Versterk de pullfactoren ('positieve keuze')

##### Zet in op positieve aspecten van ondernemerschap voor personen met een arbeidshandicap

Eerder onderzoek evenals de resultaten van de bevraging door de stichting tonen aan dat pullfactoren de belangrijkste stimulansen zijn om te kiezen voor ondernemerschap. Voornamelijk het ervaren van autonomie, flexibiliteit en voldoening stimuleren personen om te kiezen voor een zelfstandige activiteit<sup>7</sup>. Ook voor personen met een arbeidshandicap blijken dit belangrijke stimulansen. Ondernemerschap biedt hen namelijk de kans om hun werkplanning en -omgeving aan te passen aan de noden die hun arbeidshandicap met zich meebrengt. Uit de resultaten van de stichting blijkt bovendien dat vrijheid, flexibiliteit en het kunnen kiezen van de werkplek als stimulans vaak veroorzaakt of versterkt worden door het hebben van een handicap. Daarnaast blijkt ook het verwerven van een eigen of beter inkomen een belangrijke beweegreden tot ondernemen. In de bevraging gaven personen met een arbeidshandicap aan dat zij ook zelfontplooiing en het hebben van goede sociale contacten als extra voordelen ervaren.

<sup>6</sup> Rapport 'Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen', Stichting Innovatie en Arbeid, oktober 2018, p.26.

<sup>7</sup> 'Kansengroepen in werk en ondernemerschap'. 2011 Departement Werk en Sociale Economie.; 'Disabled entrepreneurs'. In Wood, G.J.; Davidson, M.J & Fielden, S.L. (Red.), Minorities in Entrepreneurship.p.146-166; 'Entrepreneurship in the EU and beyond'.2012, European Commission.

De Commissie Diversiteit vraagt om verder in te zetten op deze positieve aspecten van ondernemerschap. Autonomie en flexibiliteit blijken de belangrijkste beweegredenen voor de doelgroep om de stap naar ondernemerschap te zetten omdat zij op die manier hun werkplanning en -omgeving kunnen aanpassen. Dit voordeel blijkt net omwille van de handicap van groot belang<sup>8</sup>. Aangepaste werkuren werden in de interviews van de stichting zelfs vermeld als noodzaak om de activiteit te kunnen volhouden. In de praktijk is het voor (kleine) zelfstandigen echter niet evident om zomaar minder uren te werken of meer rustpauzes in te lassen<sup>9</sup>. Minder rendabiliteit omwille van de arbeidshandicap wordt namelijk meestal niet gecompenseerd. De Commissie Diversiteit vraagt dat er meer mogelijkheden komen voor ondernemers met een arbeidshandicap om gebruik te kunnen maken van aangepaste werkuren.

**Actie 1:** Er wordt ingezet op meer mogelijkheden voor de doelgroep tot het gebruik van aangepaste werkuren. De minister onderzoekt, samen met de stakeholders, welke oplossingen er kunnen worden aangereikt.

### Neem drempels om te kiezen voor ondernemerschap weg

#### Sociale zekerheid

Het systeem van sociale zekerheid loopt niet volledig gelijk voor zelfstandigen en mensen in loonarbeid en dat schrikt potentiële ondernemers met een arbeidshandicap af. Die angst voor een beperkter sociaal vangnet als ondernemer wordt enerzijds in de hand gewerkt door een gebrek aan kennis hieromtrent. Anderzijds zijn er ook objectieve verschillen (inzake pensioenen, bescherming tegen arbeidsongeschiktheid e.d.). Niet alle personen met een arbeidshandicap die denken aan een zelfstandige activiteit zijn voordien aan de slag als werknemer. Veel personen met een arbeidshandicap zijn niet actief op de arbeidsmarkt en krijgen een uitkering. Ook hier zijn er echter verschillen in sociale bescherming. Een zeer grote drempel voor personen met een arbeidshandicap om de stap naar een zelfstandige activiteit te zetten, is de angst om de sociale voordelen waarover ze beschikken in een andere positie, als niet-zelfstandige, te verliezen<sup>10</sup>. Voor personen met een arbeidshandicap die beroep doen op een uitkering<sup>11</sup> vroeg de Commissie Diversiteit in het verleden<sup>12</sup> reeds om betere combinatiemogelijkheden uit te werken met het

<sup>8</sup> Rapport 'Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen', Stichting Innovatie en Arbeid, oktober 2018, p.24-25, 37.

<sup>9</sup> Rapport 'Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen', Stichting Innovatie en Arbeid, oktober 2018, p.30-31.

<sup>10</sup> 'Disabled entrepreneurs'. In Wood, G.J.; Davidson, M.J & Fielden, S.L. (Red.), Minorities in Entrepreneurship.p.146-166; 'Een onbetrouwbaar lijf. Zelfstandig ondernemen met een arbeidshandicap', 2001, TNO Arbeid; 'Entrepreneurschap and self-employment by people with disabilities', 2014, Kitching.

<sup>11</sup> Inkomensvervangende tegemoetkoming of een of de ziekte- en invaliditeitsuitkering.

<sup>12</sup> Advies '[Actielijst arbeidsbeperking 2020](#)', Commissie Diversiteit, 2 december 2015.

uitvoeren van een zelfstandige activiteit. Voorlopig is er enkel in de ziekteverzekering een vorm van oplossing via progressieve tewerkstelling.

**Actie 2:** Werknemers met een arbeidshandicap die nadenken over een zelfstandige activiteit worden beter geïnformeerd over de verschillen in sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen.

**Actie 3:** Er wordt ingezet op een betere communicatie rond de bestaande combinatiemogelijkheden binnen progressieve tewerkstelling in de ziekte- en invaliditeitsverzekering. Dit kan bijvoorbeeld gebeuren aan de hand van good practices. Onder andere de mutualiteiten kunnen hierin een grotere rol spelen.

**Actie 4:** Er wordt vervolgonderzoek gedaan naar de financiële knelpunten bij het uitvoeren van een zelfstandige activiteit door personen met een arbeidshandicap. Combinatiemogelijkheden met de verschillende uitkeringen maken deel uit van dit onderzoek.

### Informatie en ondersteuning

Uit de bestaande literatuur en de resultaten van de stichting blijkt dat er een gebrek is aan ondersteuning en het bieden van informatie door professionals over de optie tot ondernemerschap. Uit eerder onderzoek is reeds gebleken dat ondersteunende professionals het opstarten van een zaak vaak zelf niet als optie zien of deze optie niet aandragen<sup>13</sup>. Bovendien blijkt ook dat informatie en ondersteuning vaak niet goed bereikbaar is voor of aangepast is aan personen met een arbeidshandicap<sup>14</sup>. Het rapport van de stichting bevestigt dit en leert dat slechts 31% van de bevroegden vindt dat de optie om als zelfstandige aan de slag te gaan voldoende bekend is en aangereikt wordt<sup>15</sup>. Het rapport leert bovendien dat respondenten nood hebben aan één centraal aanspreekpunt voor informatie over ondernemerschap en dat er aandacht moet zijn voor de toegankelijkheid van deze informatie voor de doelgroep<sup>16</sup>. De Commissie vraagt daarom dat er werk gemaakt wordt van een inventarisatie van alle organisaties waar de doelgroep terecht kan voor informatie over en ondersteuning bij ondernemerschap. Daarnaast vraagt de commissie

<sup>13</sup> 'Entrepreneurs with Disabilities: Profile of a Forgotten Minority', 2008, Cooney, T.; 'Entrepreneurschap and self-employment by people with disabilities', 2014, Kitching.

<sup>14</sup> 'Disabled entrepreneurs'. In Wood, G.J.; Davidson, M.J & Fielden, S.L. (Red.), Minorities in Entrepreneurship.p.146-166; 'Entrepreneurschap and self-employment by people with disabilities', 2014, Kitching.

<sup>15</sup> Rapport 'Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen', Stichting Innovatie en Arbeid, oktober 2018, p.33

<sup>16</sup> De Commissie wijst hier op het bestaan van dergelijk informatiepunt over ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap of chronische ziekte bij 'Talenticap' (zie verder bij 2.2.2). Het gaat hier echter om een tijdelijk project, dat steunt op ESF-financiering. Bovendien is dit informatiepunt te weinig gekend bij de doelgroep.

een centralisatie van al deze informatie bij één centraal aanspreekpunt. Tot slot dient er te worden ingezet op een goede bekendmaking van dit aanspreekpunt bij de doelgroep.

**Actie 5:** Er komt een inventarisatie van alle organisaties waar personen met een arbeidshandicap terecht kunnen voor informatie over of ondersteuning bij het opzetten van een zelfstandige activiteit. Al deze informatie wordt gecentraliseerd bij één aanspreekpunt voor de doelgroep (bijvoorbeeld bij GTB) en hierover wordt breed gecommuniceerd.

### Ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap binnen onderwijs stimuleren

In het advies 'actielijst arbeidsbeperking 2020' vroeg de commissie reeds om transities naar werk vanuit onderwijs te versterken. Scholen en instellingen van het hoger onderwijs kunnen namelijk een belangrijke rol spelen bij het vormen van toekomstige ondernemers. Zij kunnen dit doen door zowel de ondernemingszin te stimuleren, als een realistisch beeld over ondernemerschap uit te dragen. De commissie vindt het belangrijk dat hier voldoende aandacht gaat naar het bereik van leerlingen met een arbeidsbeperking. Ze vroeg in haar advies dan ook om voldoende oog te hebben voor deze doelgroep bij de actualisering van het Actieplan Ondernemend Onderwijs. De commissie stelt vast dat dit niet is gebeurd en herhaalt dan ook haar vraag om in verder beleid rond ondernemend onderwijs voldoende aandacht te hebben voor het bereik van de doelgroep.

**Actie 6:** Scholen en instellingen van het hoger onderwijs zetten in op het stimuleren van de ondernemingszin van jongeren en hebben hierbij voldoende aandacht voor het bereiken van leerlingen met een arbeidsbeperking.

### Inzetten op beeldvorming, ook bij personen met een arbeidshandicap zelf

De Commissie Diversiteit vindt het belangrijk om in te zetten op een positieve beeldvorming rond ondernemerschap bij personen met een handicap, in de eerste plaats bij de doelgroep zelf maar ook bij toeleiders en begeleiders/ondersteuners van ondernemers. Dit kan onder andere gebeuren aan de hand van goede praktijkvoorbeelden.

**Actie 7:** Organisaties die inzetten op de ondersteuning van ondernemers voeren een inclusief beleid. Zij kunnen in hun communicatie en promotiecampagnes rond ondernemerschap extra inzetten op het realiseren van een betere perceptie van ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap, zowel bij de doelgroep zelf als bij toeleiders, ondersteuners en andere betrokkenen. Zij kunnen dit o.a. doen door succesvolle ondernemers met een arbeidshandicap in beeld te brengen.

**Actie 8:** Potentiële ondernemers met een arbeidshandicap krijgen de mogelijkheid om in de praktijk kennis te maken met de dagdagelijkse realiteit van een zelfstandige activiteit. Dit kan bijvoorbeeld door een uitbreiding van het initiatief 'duoday' van GTB.

## 2.1.2 Beperk de impact van pushfactoren ('negatieve keuze') door meer kansen te creëren in loonarbeid

Zowel voorgaand onderzoek als het rapport van de stichting leert dat een gebrek aan kansen op de reguliere arbeidsmarkt en ontevredenheid over de werksituatie in loonarbeid de belangrijkste pushfactoren vormen om te kiezen voor ondernemerschap. Personen met een arbeidshandicap blijken hiermee vaker geconfronteerd te worden. Zij ervaren vaak moeilijkheden in het vinden en behouden van een job in loonarbeid. Wanneer personen met een arbeidshandicap wel een job hebben zijn er ook verschillen vast te stellen met personen zonder arbeidshandicap. Zo komen personen met een arbeidshandicap vaker terecht in jobs met lagere lonen en minder gunstige contracten. Daarnaast zijn zij ondervertegenwoordigd in hogere functies, maken zij minder vaak promotie en zouden zij hun job ook sneller verliezen dan personen zonder een handicap<sup>17</sup>. Ook ontevredenheid tijdens loonarbeid blijkt een sterkere pushfactor voor personen met een arbeidshandicap. Resultaten van analyses op de werkbaarheidsmonitor tonen aan dat personen met een arbeidshandicap een opvallend lagere werkbaarheidsgraad hebben, en dat deze ongunstige positie zich manifesteert op alle indicatoren van werkbaarheid<sup>18</sup>. Daarnaast blijkt ook dat de werkomstandigheden vaak niet optimaal zijn aangepast aan de noden van personen met een arbeidshandicap. Voor personen met een arbeidshandicap die problemen ondervinden met het vinden of behouden van een job kan het opstarten van een zelfstandige activiteit in zekere zin een oplossing bieden om toch aan het werk te gaan, op een zinvolle manier de eigen capaciteiten te benutten en een inkomen te verwerven. Personen met een arbeidshandicap voelen zich in dat geval eerder in de richting van een zelfstandige activiteit 'geduwd' door negatieve aspecten buiten het ondernemerschap. De Commissie Diversiteit vindt het echter belangrijk dat ondernemerschap een bewuste en positieve keuze is.

De Commissie vraagt om de kansen voor personen met een arbeidshandicap op de reguliere arbeidsmarkt te vergroten en hierbij ook specifieke aandacht te hebben voor kwalitatieve, werkbare jobs. Voor meer concrete aanbevelingen hieromtrent verwijst de commissie naar haar advies 'actielijst arbeidsbeperking 2020' en haar advies 'werkbaar werk bij personen met een arbeidshandicap'.

**Actie 9:** Er wordt verder ingezet op het versterken van de tewerkstellingskansen voor personen met een arbeidshandicap op de reguliere arbeidsmarkt. Hierbij gaat bijzondere aandacht naar de kwaliteit en werkbaarheid van deze jobs.

<sup>17</sup> ['Kansengroepen in werk en ondernemerschap'](#). 2011 Departement Werk en Sociale Economie.

<sup>18</sup> Rapport ['Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 – werknemers'](#). 2017, Stichting Innovatie & Arbeid, 31 januari 2017, p.31

## 2.2 Startende ondernemers

Naast factoren die ondernemerschap aantrekkelijk maken zijn er ook drempels, bezorgdheden en belemmeringen waar startende ondernemers mee geconfronteerd worden. Onderzoek toont aan dat de belemmeringen waarmee starters vaak te maken krijgen in sterke mate gelijk lopen voor personen met en zonder arbeidshandicap, maar dat kenmerken gerelateerd aan een arbeidshandicap deze belemmeringen vaak versterken<sup>19</sup>.

### 2.2.1 Verbeter de financieringsmogelijkheden en de toegankelijkheid van verzekeringen

#### Financiering

Zowel in de literatuur als in het rapport van de stichting komen belemmeringen met betrekking tot financiering vaak naar voren. Het vinden van voldoende financiering en het verwerven van een stabiel inkomen vormen de grootste drempels die komen kijken bij ondernemerschap<sup>20</sup>. Bij personen met een arbeidshandicap kan deze drempel nog op twee manieren versterkt worden. Ten eerste bevinden zij zich vaak in een financieel minder sterke positie, die te wijten kan zijn aan een minder sterke positie in loonarbeid<sup>21</sup>. Daarnaast geven zij zelf aan dat hun beperking nadelig is bij het krijgen van een lening. Sommige personen met een arbeidshandicap krijgen moeilijker een lening of aan minder goede voorwaarden, bijvoorbeeld omdat hun capaciteiten lager worden ingeschat door kredietverstrekkers<sup>22</sup>. Ook in de bevraging door de stichting komt het financiële aspect naar voor als belangrijkste belemmering. Voor 86% van de bevrageden vormt een gebrek aan financiële mogelijkheden in zekere mate een moeilijkheid. Een onvoldoende groot startkapitaal vormde bij 7 op de 10 respondenten een drempel. Het hebben van beperkte financiële mogelijkheden wordt volgens 70% van de respondenten veroorzaakt of versterkt door hun arbeidshandicap.

De Commissie Diversiteit vindt het belangrijk dat ook personen met een arbeidshandicap gebruik kunnen maken van de gangbare financieringskanalen. Ze vraagt dan ook dat reguliere banken ervoor zorgen dat hun dienstverlening voldoende toegankelijk is voor deze groep. Zij kunnen dit onder andere realiseren door werk te maken van een beleid waarbij ze aanvragers goed informeren, hun procedures transparant maken en duidelijke criteria hanteren, hun beslissingen

---

<sup>19</sup> Rapport 'Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen', Stichting Innovatie en Arbeid, oktober 2018, p.13

<sup>20</sup> Disabled entrepreneurs'. In Wood, G.J.; Davidson, M.J & Fielden, S.L. (Red.), Minorities in Entrepreneurship.p.146-166; 'Windfalls, Wealth, and the Transition to Self-Employment',2005, Georgellis, Y.; Sessions, J.& Tsitsianis, N.; 'Understanding motivations for entrepreneurship',2015, Stephan, U.; Hart, M.; Mickiewicz, T. & Drews, C.D.

<sup>21</sup> 'Inclusiespiegel Vlaanderen 2016', 2016, GRIP vzw.

<sup>22</sup> Disabled entrepreneurs'. In Wood, G.J.; Davidson, M.J & Fielden, S.L. (Red.), Minorities in Entrepreneurship.p.146-166; 'Entrepreneurschap and self-employment by people with disabilities', 2014, Kitching.

grondig motiveren en dossiers tijdig afhandelen. Daarnaast vindt de commissie het ook belangrijk dat er wordt ingezet op bewustwording bij het personeel van kredietinstellingen. Uit de literatuur blijkt namelijk dat er nog te veel misvattingen ten aanzien van de talenten en capaciteiten van personen met een arbeidshandicap bestaan.

**Actie 10:** Financiële instellingen zetten in op integrale toegankelijkheid van hun dienstverlening en op meer bewustwording bij hun personeel.

Buiten het klassieke circuit van financiële instellingen zijn er ook alternatieve, private en door de overheid ondersteunde, financieringsmogelijkheden. De Commissie Diversiteit verwijst hier naar het participatiefonds Vlaanderen<sup>23</sup>, het impuls krediet van Hefboom<sup>24</sup> en de microkredieten van Microstart<sup>25</sup>. Ook deze instellingen kunnen ervoor zorgen dat hun diensten voldoende toegankelijk zijn voor personen met een arbeidshandicap. Daarnaast is het belangrijk dat het bestaan van deze alternatieve financieringsmogelijkheden beter bekend gemaakt wordt bij de doelgroep. De Commissie verwijst hier ook naar de Vlaamse kredietbemiddelaar. Deze instantie helpt ondernemers bij het zoeken naar een oplossing voor een specifiek financieringsprobleem.

**Actie 11:** Er wordt ingezet op een betere bekendmaking van alternatieve financieringskanalen bij de doelgroep en op integrale toegankelijkheid van deze kanalen.

## Verzekeringen

Ook de toegang tot verzekeringen is geen evidentie voor personen met een arbeidshandicap. Uit bestaande literatuur blijkt dat personen met een arbeidshandicap zelf aangeven dat de aanwezigheid van hun arbeidshandicap nadelig is voor het krijgen van een verzekering. Ook de resultaten van de stichting bevestigen deze stelling. Hoewel het moeilijk krijgen van een verzekering niet wordt aangegeven als een van de belangrijkste drempels tot het starten van een zelfstandige activiteit, blijkt het wel een drempel die sterk verbonden is met het hebben van een handicap. Zo geeft maar liefst 84% van de bevroagden aan dat het moeilijk verkrijgen van een

---

<sup>23</sup> Het participatiefonds Vlaanderen financiert ondernemers die actief zijn in Vlaanderen. Het fonds biedt verschillende vormen van financiering aan, afhankelijk van de situatie of het doel van de onderneming. Zo voorziet het in aangepaste financieringsformules, investeringen door deelname in het kapitaal van een onderneming en het overtuigen van andere financiers door hun financiering te waarborgen.

<sup>24</sup> Met het impuls krediet kan hefboom vzw ondersteuning verlenen aan personen die voor het opstarten of uitbouwen van hun onderneming niet bij een (reguliere) bank terecht kunnen. Een impuls krediet is een microkrediet dat kan oplopen tot 25000 euro. Bovendien wordt er bij het toekennen van een impuls krediet voorzien in twee jaar gratis begeleiding.

<sup>25</sup> Microstart is een instelling die microkredieten, gaande van 500 tot 15000 euro, verleent voor een professioneel doeleinde aan (kandidaat-)ondernemers die niet bij reguliere financiële instellingen terecht kunnen. Bij het toekennen van een microkrediet wordt ook voorzien in een hele reeks gratis diensten zoals bijvoorbeeld individuele coaching, marketing-, juridisch of financieel advies e.d.



verzekering niet los gezien kan worden van hun handicap. Ruim de helft van de respondenten geeft zelfs aan dat hun handicap de oorzaak is van het moeilijk verkrijgen van een verzekering<sup>26</sup>.

De Commissie Diversiteit vraagt om te werken aan een betere toegankelijkheid van verzekeringen voor personen met een arbeidshandicap. Ook hier is het belangrijk om in te zetten op sensibilisering van verzekeraars. Zowel voor leningen als voor verzekeringen zou het zinvol zijn om een startersvriendelijk aanbod uit te werken voor personen met een arbeidshandicap.

**Actie 12:** Er wordt ingezet op de uitbouw van een startersvriendelijk aanbod voor personen met een arbeidshandicap inzake verzekeringen en financiering.

**Actie 13:** Om dit proces te faciliteren zal de Commissie Diversiteit een rondetafel organiseren met alle betrokken partijen, zoals o.a. verzekeraars, sociale verzekeringsfondsen en verstrekkers van (micro)kredieten.

## 2.2.2 Betere toegang tot informatie over en begeleiding naar hulp en ondersteuning

Personen met een arbeidsbeperking die willen starten als ondernemer kunnen, net als iedereen, op verschillende plaatsen terecht voor informatie en ondersteuning, o.a. bij het Agentschap Ondernemen, de ondernemingslokketten, lokale, provinciale en regionale diensten, loopbaandienstverlenings- en loopbaanbegeleidingsinstanties en ondernemersorganisaties. In de literatuur wordt echter aangekaart dat informatie en ondersteuning door professionals soms moeilijk bereikbaar of niet goed aangepast is aan de noden van personen met een arbeidshandicap. De commissie vroeg in haar advies 'actielijst arbeidsbeperking 2020' reeds dat organisaties die zich richten op het informeren en ondersteunen van personen die willen starten als zelfstandig ondernemer hun informatie voldoende afstemmen op de noden van mensen met een arbeidshandicap. Om dit te realiseren is het belangrijk dat deze organisaties werk maken van bewustwording rond personen met een arbeidshandicap doorheen hun organisatie, in de dienstverlening en (blijven) inzetten op het bieden van ondersteuning op maat. Er moet voldoende aandacht gaan naar de toegankelijkheid van de gebouwen en de informatie. Deze organisaties moeten zelf ook (verder) werk maken van de uitbouw van een diversiteitsbeleid in de eigen organisatie<sup>27</sup>. Naast de generieke dienstverlening zijn er ook organisaties die zich specifiek richten tot personen met een arbeidshandicap, zoals bijvoorbeeld de organisatie 'Talenticap'<sup>28</sup>.

<sup>26</sup> Rapport 'Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen', Stichting Innovatie en Arbeid, oktober 2018, p.30

<sup>27</sup> Advies '[Actielijst arbeidsbeperking 2020](#)', Commissie Diversiteit, 2 december 2015, Advies '[ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap](#)', Commissie Diversiteit, 9 juni 2010.

<sup>28</sup> Talenticap is een samenwerking van 3 organisaties namelijk het neutraal syndicaat zelfstandigen (NSZ), Alin vzw als bijstandsorganisatie voor assistentiebudgetten vanuit het VAPH en Hazo vzw als Vlaams steunpunt voor

Vanuit al deze instanties kan worden doorverwezen naar projecten of organisaties die werken rond trajecten naar ondernemerschap, al dan niet specifiek voor personen met een arbeidshandicap, zoals bijvoorbeeld de starterslabo's, het project 'maak werk van je zaak' en de trajecten 'zelfsturend en zelfstandig ondernemen (Z<sup>2</sup>O)' van GTB.

## Informatie

De resultaten uit het onderzoek van de stichting tonen aan dat personen met een arbeidshandicap moeilijkheden ondervinden bij het vinden of krijgen van de juiste informatie. Vooral informatie over de ondersteuning die voor hen van toepassing is (11% is hiermee voldoende bekend<sup>29</sup>) en waar ze hiervoor terecht kunnen (10% is hiermee voldoende bekend<sup>30</sup>) blijkt weinig toegankelijk. Ook de diepte-interviews die werden afgenomen bij 10 respondenten uit de doelgroep bevestigen dit. De respondenten geven aan dat in eerste instantie het vinden van informatie over regelgeving een drempel vormt. Vervolgens vinden zij ook moeilijk informatie over en ondersteuning bij het financiële aspect en ondernemerschap zelf. Zoals eerder reeds aangehaald pleit de commissie voor één toegankelijk informatiepunt waar alle informatie die belangrijk is voor (toekomstige) ondernemers met een arbeidshandicap gebundeld wordt, en voor voldoende sensibilisering rond dit informatiepunt bij de doelgroep. Daarnaast kunnen personen met een arbeidshandicap sterk gebaat zijn bij een meer efficiënte doorverwijzing naar de juiste informatie. Dit kan bovendien voorkomen dat bepaalde personen afhaken tijdens hun zoektocht. In het onderzoek van de stichting geeft de doelgroep namelijk aan dat zij het gek vinden dat ze zelf op zoek moeten naar de juiste informatie terwijl hun situatie vaak gekend is bij bijvoorbeeld de mutualiteit. De Commissie Diversiteit vraagt daarom om werk te maken van volgende acties:

**Actie 14:** Naast een centraal informatiepunt wordt er ook ingezet op een efficiënte doorverwijzing naar de juiste informatie. Het aantal doorverwijzingen wordt daarbij zoveel mogelijk beperkt om uitval van de doelgroep te minimaliseren.

**Actie 15:** Zo'n systeem van efficiënte doorverwijzing wordt opgezet via organisaties die frequent met de doelgroep in aanraking komen en bijgevolg op de hoogte zijn van hun situatie, bijvoorbeeld vanuit mutualiteiten.

**Actie 16:** Er wordt ingezet op toegankelijkheid van de informatie. Er wordt daarbij gestreefd naar informatie die zoveel mogelijk is aangepast aan de verschillende vormen van handicap en er wordt gezocht naar gepaste communicatiekanalen.

ondernemers met een arbeidshandicap. Deze organisatie wil personen met een handicap of chronische ziekte helpen om te ondernemen. Zij ondersteunen personen met een handicap of chronische ziekte door middel van individueel advies; groepsgesprekken, infoavonden en een nieuwsbrief. Talenticap kadert in de actie 'Focus op Talent' en wordt gesteund door de Vlaamse overheid als ESF-project.

<sup>29</sup> Rapport 'Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen', Stichting Innovatie en Arbeid, oktober 2018, p.34, figuur 11.

<sup>30</sup> Rapport 'Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen', Stichting Innovatie en Arbeid, oktober 2018, p.34, figuur 11.

## Ondersteuning

Naast het vinden van de juiste informatie is ook het vinden van de juiste ondersteuning vaak geen evidentie. Ongeveer een derde van de bevroegden in het onderzoek van de stichting geeft aan geen hulp te (hebben) ontvangen bij de opstart of de verdere uitbouw van hun zaak. Zowel uit de open antwoorden uit de enquête als uit de diepte-interviews is gebleken dat het zeer moeilijk is om de juiste ondersteuning te vinden. Wie wel ondersteuning kreeg deed hoofdzakelijk beroep op een ondernemersorganisatie (34%) of op familie of vrienden (32%). In de beginfase van een onderneming is het echter belangrijk om voldoende begeleid te worden bij het uitpluizen van de regelgeving, bij het vinden van voldoende financiële ondersteuning en bij ondernemerschap zelf. Voorbeelden zijn onder andere hulp bij het aanvragen van de ondersteuning waar men recht op heeft, bij het vinden van een voldoende groot startkapitaal of bij het vinden van klanten en partners. Een groot deel van de respondenten die hun zaak hebben stopgezet hebben aangegeven dat ze deze vorm van ondersteuning gemist hebben. De respondenten geven tot slot aan dat zo'n begeleiding telkens op maat dient te gebeuren en bij voorkeur door personen die inzicht hebben in de situatie van personen met een handicap en goed op de hoogte zijn van de materie.

**Actie 17:** Het bestaande aanbod op vlak van ondersteuning en begeleiding bij ondernemerschap wordt ruimer bekend gemaakt bij de doelgroep en deze organisaties zorgen ervoor dat de ondersteuning die zij aanbieden voldoende is afgestemd op de noden van personen met een arbeidshandicap.

**Actie 18:** Indien nodig worden deze organisaties aangemoedigd om hun werking te verruimen, zowel op vlak van de doelgroep, als op vlak van de duur en intensiteit van de ondersteuning en begeleiding die zij aanbieden.

**Actie 19:** Deze organisaties zetten in op persoonlijke ondersteuning en begeleiding, op maat voor de doelgroep. Dit gebeurt door begeleiders die inzicht hebben in de situatie van personen met een arbeidshandicap en die goed op de hoogte zijn van de materie.

## Tegemoetkomingen

Ondersteuning kan ook de vorm aannemen van een tegemoetkoming. Het onderzoek van de stichting toont aan dat het gebruik van de beschikbare tegemoetkomingen eerder bescheiden is maar wel toeneemt overheen de tijd. In de bevraging geeft slechts één respondent op vijf aan gebruik te maken van minstens één van de beschikbare bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's) voor het uitbouwen van een zaak. Onder de dove en slechthorende respondenten maakt de helft gebruik van de tegemoetkoming voor een tolk Vlaamse gebarentaal. 4% van de bevroegden maakt gebruik van de Vlaamse

ondersteuningspremie (VOP) en een zeer beperkt aantal respondenten geeft aan gebruik te maken van de andere tegemoetkomingen<sup>31</sup>.

De Commissie Diversiteit ziet de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's) als zeer belangrijke maatregelen om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap te verhogen. Volgens de commissie kan ook ondernemerschap personen met een arbeidsbeperking belangrijke kansen bieden om werk en een werkomgeving op maat, dicht bij huis, te creëren. Ze zou het bereik van deze ondersteunende maatregelen dan ook graag verruimd zien. Op 13 juli 2018 hechtte de Vlaamse regering haar principiële goedkeuring aan het uitvoeringsbesluit bij het decreet op het Vlaams doelgroepenbeleid. De Commissie zal hier vooral ingaan op de voorgestelde wijzigingen aan de VOP voor zelfstandigen<sup>32</sup>. Zij wees in het verleden<sup>33</sup> reeds op het belang van deze maatregel en vroeg om deze verder te optimaliseren. De Vlaamse regering wil met de voorgestelde aanpassingen een aantal drempels aanpakken die het gebruik van de VOP voor zelfstandigen beperken, om zo het bereik van de doelgroep te verhogen. Ook het cijfermateriaal in de Bisnota toont namelijk aan dat het gebruik van de VOP voor zelfstandigen lichtjes toeneemt overheen de tijd, maar toch eerder beperkt blijft<sup>34</sup>. Ten eerste wordt de ondergrens voor het netto belastbaar inkomen van zelfstandigen opnieuw verlaagd, nl. van 15.000 euro naar 13.500 euro op jaarbasis. Daarnaast komt er een opschorting en verrekening van de uitbetaling van de VOP in plaats van terugvordering indien het aanslagbiljet aantoont dat het netto belastbaar inkomen deze ondergrens niet haalt. Bij de berekening van het

<sup>31</sup> 5% tegemoetkoming voor arbeidspostaanpassing, 3% een tegemoetkoming voor aangepast gereedschap of kledij. 2% gebruikte het PVB in functie van de onderneming. Bron: Rapport 'Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen', Stichting Innovatie en Arbeid, oktober 2018, p.31-32

<sup>32</sup> Ook aan andere BTOM's zoals arbeidspostaanpassingen, tolkuren werden lichte wijzigingen aangebracht: Voor personen met een auditieve handicap is de tussenkomst in de werkomgeving beperkt tot situaties die occasionele taken of omstandigheden met zich meebrengen om de tussenkomst van een deskundige tolk te kunnen verantwoorden. VDAB neemt jaarlijks tot maximaal 10% van de effectieve werktijd ten laste maar kan een afwijking toestaan tot maximaal 20%. Er wordt nu voorgesteld om dit percentage te verhogen tot 30% van de effectieve werktijd. Daarnaast wordt een afdeling toegevoegd in het BVR dat expliciet vermeldt dat zelfstandigen een tegemoetkoming krijgen in aanpassingen aan arbeidsgereedschap en arbeidskledij. Om aanspraak te maken op de tegemoetkoming in de kosten van de aanpassing van het arbeidsgereedschap en de arbeidskledij, voldoet de zelfstandige met een arbeidshandicap aan de volgende voorwaarden: 1° hij toont aan dat de aanpassing of het materiaal waarvoor hij een tegemoetkoming vraagt, niet gebruikelijk is in zijn beroepstak en rechtstreeks noodzakelijk is door zijn arbeidshandicap; 2° hij verbindt zich ertoe om de tegemoetkoming van de aanpassing niet als bedrijfskosten in te brengen in zijn belastingaangifte; 3° hij woont a) op het grondgebied van het Vlaamse Gewest of het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest of b) op het grondgebied van een van de andere lidstaten van de Europese Unie (EU) of van de Europese Economische Ruimte (EER) en werkt op het grondgebied van het Vlaamse Gewest of het Brusselse Hoofdstedelijke Gewest. Bron: Bisnota aan de Vlaamse regering betreffende ontwerp BVR tot uitvoering van het decreet van 4 maart 2016 houdende het doelgroepenbeleid, principiële goedkeuring, p.13,19.

<sup>33</sup> Advies '[werkbaar werk bij personen met een arbeidshandicap](#)', Commissie Diversiteit, 26 oktober 2015; Advies '[Actielijst arbeidsbeperking 2020](#)', Commissie Diversiteit, 2 december 2015.

<sup>34</sup> In kwartaal 1 van 2017 telden we 159 betaalde VOP-dossiers voor zelfstandigen; in kwartaal 2 waren dit er 169; het kwartaal daarop 173 en in kwartaal 4 van 2017 180. Bron: Bisnota aan de Vlaamse regering betreffende ontwerp BVR tot uitvoering van het decreet van 4 maart 2016 houdende het doelgroepenbeleid, principiële goedkeuring, p. 7

netto belastbaar inkomen zal bovendien rekening gehouden worden met periodes van stopzetting wegens ziekte. Tot slot wordt er een mogelijkheid ingebouwd tot verhoging van de VOP tot maximum 60% van het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, indien na evaluatie door VDAB blijkt dat dit nodig is. De commissie vindt deze wijzigingen een stap in de goede richting maar heeft ook nog een bedenking. In het advies 'actielijst arbeidsbeperking 2020' vroeg de commissie reeds om de VOP voor zelfstandigen beter toegankelijk te maken, zowel in hoofd- als bijberoep. De commissie pleit ervoor om de voorwaarde van een netto belastbaar inkomen van minimum €13.500 op jaarbasis af te schaffen en de zelfstandige activiteit vast te stellen op een manier die dichter staat bij de realiteit van de zelfstandige<sup>35</sup>.

**Actie 20:** De BTOM's voor zelfstandigen, en in het bijzonder de VOP voor zelfstandigen, worden actief gepromoot, onder meer door organisaties die zich specifiek richten tot startende ondernemers.

**Actie 21:** De VOP voor zelfstandigen wordt, zowel in hoofd- als in bijberoep, beter toegankelijk gemaakt, bijvoorbeeld door de voorwaarde van een netto belastbaar inkomen van minimum €13.500 op jaarbasis af te schaffen en de zelfstandige activiteit op een andere manier vast te stellen.

## Begeleiding

Specifiek op het vlak van begeleiding hecht de commissie ook veel belang aan trajecten naar ondernemerschap zoals de starterslabo's en de trajecten 'maak werk van je zaak' die hierboven reeds werden aangehaald. Hier worden personen intensief begeleid bij het voorbereiden en opzetten van een zelfstandige activiteit. Daarbovenop bieden de starterslabo's ook een veilig kader om het ondernemingsidee effectief uit te testen en te experimenteren. Voorlopig komen personen met een arbeidshandicap hier nog te weinig aan bod. Binnen de starterslabo's heeft de doelgroep een aandeel van 8% in de aangevatte trajecten. Bij 'maak werk van je zaak' gaat het om een aandeel van 9%. Deze trajecten zijn nochtans doeltreffend (zie tabel 1), zeker wanneer de volledige begeleiding wordt afgewerkt.

**Tabel 1: Slaagpercentage trajecten naar ondernemerschap**

	Slaagpercentage deelnemers die een traject hebben aangevat	Slaagpercentage deelnemers die de volledige begeleiding hebben afgewerkt
Starterslabo's	50%	60%
Maak werk van je zaak	50%	70%

Bron: VDAB - presentatie 'trajecten naar ondernemerschap'

<sup>35</sup> Advies '[Versterking Vlaams doelgroepenbeleid](#)', SERV, 31 augustus 2018.

De Commissie Diversiteit gelooft dat hier meer mogelijkheden liggen voor personen met een arbeidshandicap en vraagt dat er wordt onderzocht welke factoren een groter bereik van de groep verhinderen.

**Actie 22:** Er wordt onderzocht op welke manier het bereik van personen met een arbeidshandicap in reguliere trajecten naar ondernemerschap kan worden verhoogd.

Tot slot vraagt de commissie ook aandacht voor de Z<sup>2</sup>O-trajecten van GTB. Deze trajecten richten zich specifiek op de begeleiding van personen met een arbeidshandicap naar ondernemerschap. GTB zet hiertoe zelf geen nieuwe dienstverlening op maar informeert, overtuigt de doelgroep van de eigen kwaliteiten en verwijst door naar de juiste partners. De commissie vindt deze trajecten zeer waardevol maar stelt vast dat het bestaan ervan te weinig bekend is bij de doelgroep. Zij vraagt dan ook om in te zetten op een betere bekendmaking van het aanbod. Daarnaast is er nood aan een betere samenwerking en uitwisseling tussen GTB enerzijds en VDAB en andere mainstream partners anderzijds, opdat er ook in de reguliere dienstverlening een betere kennis ontstaat over de doelgroep. Dit kan bijdragen aan betere begeleiding en doorverwijzing en bijgevolg ook aan een beter bereik van de doelgroep in de starterslabo's en andere reguliere trajecten naar ondernemerschap.

**Actie 23:** Er wordt ingezet op een betere bekendmaking van de Z<sup>2</sup>O-trajecten van GTB bij de doelgroep.

**Actie 24:** Er wordt ingezet op meer samenwerking en uitwisseling tussen GTB en reguliere partners. Dit kan bijdragen aan een betere kennis over personen met een arbeidshandicap in de reguliere dienstverlening en bijgevolg aan een beter bereik van deze groep in trajecten naar ondernemerschap.

### 2.2.3 Zet in op voorspelbaarheid en zekerheid naar de toekomst toe

Uit de literatuur blijkt dat een gebrek aan zekerheid en stabiliteit, bijvoorbeeld met betrekking tot het vinden van voldoende klanten en het verwerven van een stabiel inkomen, een belangrijke barrière kan vormen tot ondernemerschap. Alle startende ondernemers worden hiermee geconfronteerd maar het hebben van een handicap kan deze onzekerheid nog versterken, zeker indien het verloop van de handicap onzeker is. Ook uit de bevraging van de stichting blijkt dat 70% van de respondenten aangeeft dat onzekerheid en instabiliteit belemmerende factoren vormen tot ondernemerschap. Bovendien geeft het grootste deel van de respondenten (4 op 10) aan dat hun arbeidshandicap op en af gaat doorheen de tijd. De onzekerheid die gepaard gaat met het hebben van een arbeidshandicap vergroot de behoefte aan voorspelbaarheid ten aanzien van een aantal belangrijke aspecten van ondernemerschap, zoals bijvoorbeeld sociale bescherming, de voorwaarden m.b.t. BTOM's, e.d.

Zoals eerder reeds aangehaald vormt de beperktere sociale bescherming voor zelfstandigen een drempel voor het opstarten van een zelfstandige activiteit. Daarbij kan worden aangenomen dat de aanwezigheid van een handicap de bezorgdheid over een voldoende uitgebouwde sociale zekerheid versterkt omdat men de kans dat men er gebruik van dient te maken, hetzij meteen, hetzij bij verdere ontwikkeling van de handicap, groter acht.

**Actie 25:** De Vlaamse regering engageert zich om bij de federale regering te pleiten voor een verbetering van de sociale bescherming van zelfstandigen met een arbeidshandicap.

Daarnaast werd ook reeds aangegeven dat personen met een arbeidshandicap het aspect van de autonomie en flexibiliteit gebonden aan een zelfstandig activiteit, ervaren als de belangrijkste beweegredenen om de stap naar ondernemerschap te zetten. Zo kunnen zij hun werkplanning en omgeving afstemmen op hun handicap. Dit voordeel bleek net omwille van de handicap van groot belang. Wanneer ondernemers echter minder uren werken kan dit ervoor zorgen dat hun netto belastbaar jaarinkomen niet voldoet aan de ondergrens voor de VOP voor zelfstandigen. Zo wordt hun recht op de VOP onzeker. **De commissie verwijst hier naar actie 21.**

## 2.2.4 Versterk het vertrouwen van de doelgroep in eigen ondernemerschapskwaliteiten

Het opstarten en runnen van een eigen zaak vraagt om de nodige competenties. Voor personen met een arbeidshandicap kan de nadelige positie die zij hebben in het onderwijs en op de arbeidsmarkt een gebrek aan kennis en ervaring in de hand werken. Cruciale competenties zullen hierdoor vaak minder aanwezig zijn. Hierdoor kunnen er moeilijkheden optreden bij het zelfstandig ondernemen. Een gebrek aan de juiste opleiding of ervaring kan dan ook leiden tot onzekerheid over de eigen ondernemerschapskwaliteiten. Resultaten van de bevraging door de stichting tonen bovendien aan dat deze onzekerheid een drempel is die sterk gelinkt is aan het hebben arbeidshandicap<sup>36</sup>.

De Commissie Diversiteit vroeg in het verleden<sup>37</sup> reeds om in te zetten op levenslang leren als deel van een duurzame loopbaan voor personen met een arbeidsbeperking. Volwassenen die als ondernemer willen starten en een opleiding willen of moeten volgen, komen vaak terecht bij een CVO of bij SYNTRA Vlaanderen, het Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming. Deze opleidingen moeten dan ook toegankelijk zijn, in de ruime betekenis van het woord, voor alle

---

<sup>36</sup> 23% geeft aan dat dit los staat van de handicap 52% geeft aan dat dit versterkt wordt door de handicap en 26% geeft aan dat dit door hun handicap veroorzaakt wordt. Bron: Rapport 'Ondernemen met een arbeidshandicap in Vlaanderen', Stichting Innovatie en Arbeid, oktober 2018, p. 28.

<sup>37</sup> Advies '[Actielijst arbeidsbeperking 2020](#)', Commissie Diversiteit, 2 december 2015.

personen met een arbeidsbeperking<sup>38</sup>. Binnen het departement Onderwijs moet worden voorzien in opbouw van expertise rond inclusief onderwijs, ook voor volwassenen met een arbeidsbeperking. De Commissie Diversiteit pleit voor een brede basistoegankelijkheid van deze opleidingen, bijvoorbeeld toegankelijkheid van gebouwen, kostprijs, cursusmateriaal,<sup>39</sup> De commissie vindt het belangrijk om in zetten op gelijke opleidingskansen zodat ondernemers met een arbeidshandicap met de nodige kennis kunnen starten aan hun zaak en zo ook het vertrouwen in hun eigen ondernemerskwaliteiten kunnen versterken.

**Actie 26:** Er wordt ingezet op toegankelijke opleidingsmogelijkheden voor ondernemers met een arbeidshandicap. Een brede basistoegankelijkheid gaat onder andere over de toegankelijkheid van gebouwen, het cursusmateriaal, de kostprijs, e.d.

Ook binnen trajecten naar ondernemerschap kan ingezet worden op het versterken van het vertrouwen van personen met een arbeidshandicap in de eigen ondernemerskwaliteiten. In de Z<sup>2</sup>O-trajecten van GTB is dit reeds een belangrijk werkpunt; men vertrekt vanuit het idee dat zelfinzicht belangrijker is dan het reeds beschikken over alle competenties en inzichten. Zowel bij GTB als bij VDAB wordt aan de start van een traject gebruik gemaakt van de 'Entre-spiegel 2.0' om inzicht te verwerven in de ondernemerscompetenties van de persoon in kwestie. Dit instrument kan vertrouwen scheppen bij personen met een arbeidshandicap over hun reeds verworven ondernemerskwaliteiten en duidelijkheid bieden over mogelijke werkpunten. Zo krijgen zij meer zicht op hoe zij hun competenties verder kunnen versterken. Ook andere organisaties die personen begeleiden naar een zelfstandige activiteit kunnen dit instrument promoten bij de doelgroep.

**Actie 27:** Organisaties die personen met een arbeidshandicap ondersteunen bij het opzetten van een zelfstandige activiteit, zetten in op een betere bekendmaking van de 'Entre-spiegel 2.0' als zinvol instrument om inzicht te verwerven in de eigen ondernemerscompetenties.

---

<sup>38</sup> Advies '[ondernemerschap bij personen van allochtone afkomst en personen met een arbeidshandicap](#)', Commissie Diversiteit, 9 juni 2010

<sup>39</sup> Defloor, S., Pieters, D., Rommel, W., Sergooris, P., Vyncke, A., & Wouters, J. (2015). '[Een lange, leuke loopbaan voor personen met een arbeidshandicap: een kwestie van krijgen en nemen](#)'. Over.Werk Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 148-155.



## 2.3 Verdere loopbaan als ondernemer

Een aantal drempels waarmee ondernemers met een arbeidshandicap te maken krijgen hebben niet alleen een invloed bij de opstart van hun activiteit maar vragen gedurende de ganse loopbaan om verdere aandacht of komen pas verder in de loopbaan op hun pad. Daarnaast zijn er ook ondernemers die pas op een later moment in hun loopbaan een arbeidshandicap oplopen.

### 2.3.1 Zet in op blijvende begeleiding en persoonlijke ondersteuning gedurende de ganse loopbaan

De Commissie Diversiteit gaf in haar advies 'actielijst arbeidsbeperking 2020' reeds aan het belangrijk te vinden dat ondernemers met een arbeidshandicap beroep kunnen doen op ondersteuning doorheen hun gehele loopbaan als ondernemer en niet enkel bij de start. Er moet ook voldoende aandacht zijn voor (het bereik van ondernemers met een arbeidsbeperking in ondersteuning bij) nazorg, levenslang leren, de combinatie werk en privé, nieuwe uitdagingen, moeilijkheden, overname, opvolging en eventueel stopzetting.

Ook uit het onderzoek van de stichting blijkt duidelijk dat de doelgroep behoefte heeft aan begeleiding die verder gaat dan de opstart alleen. Respondenten geven aan dat ze een grote nood hebben aan begeleiding bij het rendabel en gezond houden van de zaak en het aangaan van nieuwe uitdagingen, na de startfase. Verder willen ze meer begeleiding bij het afstemmen van de activiteit en de werkplek op de handicap en is er veel vraag naar netwerkmomenten en plaatsen waar 'peers' of mensen in een gelijkaardige situatie elkaar kunnen ontmoeten en ervaringen kunnen uitwisselen. Tot slot blijkt financiële ondersteuning ook na de opstart belangrijk. Tien van de veertien respondenten die hun zaak hebben stopgezet geven aan dat ze geloven dat ze hun zaak langer hadden kunnen volhouden als ze meer of betere begeleiding gekregen hadden. Zij geven aan dat ze daarbij onder andere financiële ondersteuning gemist hebben. Het financiële aspect is bovendien de vaakst genoemde reden om een zaak stop te zetten.

**Actie 28:** Organisaties die zich richten op het ondersteunen van ondernemers met een arbeidshandicap zetten specifiek in op begeleiding die verder gaat dan de opstart alleen.

**Actie 29:** De overheid en organisaties die zich richten op het ondersteunen van ondernemers met een arbeidshandicap informeren de doelgroep over het bestaan van de KMO-portefeuille waarmee zij steun kunnen krijgen voor het volgen van opleidingen en advies inzake ondernemen, innoveren en dergelijke.

Ook in latere fases van de loopbaan blijft het belangrijk dat de begeleiding gegeven wordt door personen met kennis van zaken en op maat van de ondernemer in kwestie. **De Commissie verwijst hier naar actie 19.**

### 2.3.2 Maak aanpassingen in de omgeving mogelijk

Naast de meest voorkomende drempels die ook in de literatuur reeds aan bod kwamen wordt er in het onderzoek van de stichting ook gevraagd of men nog andere drempels ervaart. Hierop werd vaak geantwoord dat de omgeving waarin men onderneemt onvoldoende aangepast is aan de handicap, waardoor onder andere mobiliteit en communicatie regelmatig een probleem vormen. Ook toegankelijkheid en de perceptie van de omgeving komen aan bod als belangrijke omgevingsfactoren. Uit de bevraging blijkt dat een grote meerderheid vindt dat er niet voldoende gedaan wordt om structurele problemen of omgevingsproblemen op te lossen die het uitvoeren van de zelfstandige activiteit belemmeren. De Commissie Diversiteit denkt dat er op dit terrein mogelijkheden liggen voor het gebruik van technologie. De commissie gaf in haar recent advies 'werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap' reeds aan dat technologische vernieuwing de jobkansen voor personen met een arbeidshandicap kan verruimen en kan bijdragen aan werkbaar werk voor deze groep. Technologische innovaties kunnen namelijk fungeren als concrete aanpassingen in een bepaalde arbeidssituatie. Ook voor ondernemers met een handicap zouden technologische innovaties een belangrijke vorm van ondersteuning kunnen bieden en kunnen bijdragen aan kwaliteitsvol, werkbaar ondernemerschap. De Commissie Diversiteit vroeg om in te zetten op onderzoek naar de invloed van technologische innovaties op de jobkansen en werkbaarheid van jobs voor personen met een arbeidshandicap. Ook ondernemerschap zou in dit onderzoek aan bod moeten komen. De Commissie Diversiteit ziet ondernemerschap namelijk als een volwaardige manier voor personen met een arbeidshandicap om (opnieuw) te participeren aan de arbeidsmarkt.

**Actie 30:** Er wordt onderzoek gedaan naar de mogelijke bijdrage van technologische innovaties, o.a. e-commerce en online dienstverlening, aan kwalitatief ondernemerschap bij personen met een handicap. Daarbij gaat aandacht naar de mogelijkheden waarop technologie kan bijdragen tot een betere afstemming van omgevingsfactoren op de handicap van deze ondernemers.

**Actie 31:** Er wordt bovendien werk gemaakt van een inventarisatie van goede praktijken op dit terrein. Deze inventaris wordt ter inspiratie verspreid bij de doelgroep.

### 2.3.3 Zorg voor duidelijkheid over opties na (noodzakelijke) stopzetting van de zelfstandige activiteit

Tot slot is het ook belangrijk dat ondernemers met een arbeidshandicap duidelijkheid hebben over hun opties na het (noodzakelijk) stopzetten van hun zelfstandige activiteit. Ten eerste zijn personen met een arbeidshandicap vaak te weinig bekend met de bestaande regelingen. Bijkomend zijn de overgangen van een uitkeringsstelsel of loonarbeid naar ondernemerschap, alsook de terugkeermogelijkheden wanneer de zelfstandige activiteit niet succesvol gebleken is, nu niet optimaal geregeld. Dit zorgt voor onzekerheid bij de doelgroep. De commissie vraagt dat

er wordt ingezet op een betere bekendmaking van de huidige regelgeving. Daarnaast vraagt de commissie dat er onderzoek komt naar de bestaande knelpunten die deze overgangen bemoeilijken, zodat afgewogen kan worden waar bijsturing nodig is.

**Actie 32:** Er wordt werk gemaakt van een betere bekendmaking bij de doelgroep van de huidige regelgeving rond overgangen van loonarbeid of uitkeringsstelsels naar ondernemerschap en over terugkeermogelijkheden.

**Actie 33:** Er wordt werk gemaakt van vervolgonderzoek naar de knelpunten die overgangen vanuit loonarbeid en uitkeringsstelsels naar een zelfstandige activiteit, alsook de terugkeermogelijkheden bemoeilijken.

### 3 Aanbevelingen rond voorwaarden tot een omvattend beleidskader

#### 3.1 Zorg voor een goed uitgewerkt flankerend beleid

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

**Actie 34:** Er worden afspraken gemaakt met andere beleidsdomeinen rond essentiële randvoorwaarden, zoals bijvoorbeeld toegankelijke kinderopvang, om ondernemerschap bij personen met een arbeidshandicap te faciliteren.

#### 3.2 Vertrek vanuit monitoring en onderzoek als sterke basis voor het beleid.

De Commissie Diversiteit vroeg in haar advies 'werkbaar werk voor personen met een arbeidshandicap' uit 2015 naar verder onderzoek naar de kosten en baten van ondernemerschap voor personen met een arbeidshandicap. Het voorliggende rapport van de stichting bundelt de resultaten van dat onderzoek. Het rapport biedt belangrijke inzichten in zowel de stimulansen als de drempels die personen met een handicap ervaren bij het zetten van de stap naar een zelfstandige activiteit. De commissie vindt dit zeer positief maar vraagt daarnaast dat ook de Vlaamse overheid blijft inzetten op onderzoek naar dit thema en op een goede monitoring. Het is namelijk belangrijk om een correct beeld te hebben van het aantal ondernemers met een

arbeidshandicap in Vlaanderen. Ook vindt de commissie het belangrijk om op te volgen of de BTOM's, zoals bijvoorbeeld de VOP voor zelfstandigen, voldoende gevonden en aangewend worden door de doelgroep en of personen met een arbeidshandicap voldoende worden bereikt bij de ondersteunende initiatieven inzake ondernemerschap. Bovendien dient men na te gaan of de dienstverlening die hier geboden wordt voldoende kwalitatief en op maat is. Om dergelijke evaluaties en (eventuele) bijstellingen mogelijk te maken is het belangrijk om een goed zicht te hebben op de kenmerken en noden van de doelgroep. Het onderzoek van de stichting biedt hiertoe reeds een belangrijke bijdrage. Tot slot vraagt de commissie dat ook de communicatie- en sensibiliseringcampagnes die worden opgezet, worden gemonitord en geëvalueerd op vlak van bereik en doeltreffendheid en dat er gemonitord wordt welk deel van de KMO-portefeuille naar personen met een arbeidshandicap gaat.

**Actie 35** : Er wordt verder werk gemaakt van onderzoek en van regelmatige monitoring en evaluatie van het aantal ondernemers met een arbeidshandicap in Vlaanderen en van het gevoerde beleid op dit terrein.