

Regenboog Advies



Ondernemende vrouwen op het platteland

In opdracht van het Ministerie van LNV

Auteurs: Drs. Helena Imminga-Berends
Ir. Marian Stegink
Marco de Jong MSc.

14 juni 2008

Regenboog Advies
Stelmakerstraat 13
9403 VB Assen
Tel. 0592-461764
info@regenboogadvies.nl
www.regenboogadvies.nl

Inhoud

VOORWOORD	3
1 INLEIDING, OPZET EN INDELING RAPPORT	4
2 DE ONDERNEEMSTERS OP HET PLATTELAND	8
2.1 Cijfers, sectoren en activiteiten	8
2.1.1 Wat zochten wij?	8
2.1.2 Wat vonden wij?	9
2.1.3 Wat vonden anderen?	15
2.1.4 Conclusies	20
2.2 Problemen en knelpunten	22
2.2.1 Knelpunten in eigen situatie	22
2.2.2 Knelpunten in de externe omgeving	28
2.2.3 Conclusies	34
2.3 Succesfactoren en best practices	35
2.3.1 Inleiding	35
2.3.2 Materieel en fysiek kapitaal	36
2.3.3 Mentaal kapitaal	43
2.3.4 Emotioneel kapitaal	52
2.3.5 Spiritueel kapitaal / levens- en werkhouding	56
2.3.6 Conclusies	60
3 WENSEN EN AANBEVELINGEN (W & A)	61
3.1 W & A rond KRINGEN EN NETWERKEN	63
3.1.1 De wensen rond kringen en netwerken	63
3.1.2 De aanbevelingen rond kringen en netwerken	64
3.2 W & A rond ONTWIKKELING EN OPLEIDING	65
3.2.1 Wensen rond ontwikkeling en opleiding	65
3.2.2 Aanbevelingen rond ontwikkeling en opleiding	66
3.3 W & A rond BETER BELEID	66
3.3.1 Wensen rond beter beleid	66
3.3.2 Aanbevelingen rond beter beleid	68
3.4 W & A rond INFORMATIE	69
3.4.1 Wensen rond informatie	69
3.4.2 Aanbevelingen rond informatie	70
3.5 W & A rond ZICHTBAARHEID EN ERKENNING	71
3.5.1 Wensen rond zichtbaarheid en erkenning	71
3.5.2 Aanbevelingen rond zichtbaarheid en erkenning	72
3.6 Overzicht van aanbevelingen	72
4 SAMENVATTING EN CONCLUSIES	75
 Bijlagen	
1 Lijst van geïnterviewde ondernemers	78
2 Overzicht van geïnterviewde actoren en bezochte bijeenkomsten	81
3 A Lijst van deelnemers, bijeenkomst Spier 19 februari 2008	85
3 B Lijst van deelnemers aan de Ronde tafels van vrouwelijke ondernemers in Zeeland op 19 en 20 maart 2008	87
4 Interview schema	88
5 Cijfers en definities van landelijk/ platteland	93
6 Literatuurlijst	101

VOORWOORD

Met veel genoegen presenteert Regenboog Advies hierbij de resultaten van het participatief onderzoek naar vrouwelijke ondernemers op het platteland, uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselveiligheid in de periode september 2007 tot en met april 2008.

We bedanken Dineke van Zwieten (Directie Kennis) en Mique Huijbregts (Directie Landbouw) van het ministerie voor hun betrokkenheid en de plezierige samenwerking.

Belangrijk en stimulerend was ook het contact met Marjon van den Brand en Hanneke Meester van LTO Noord Projecten. Zij waren/zijn verantwoordelijk voor het eveneens door het ministerie gesubsidieerde project "Ondernemend Netwerken, Vitaal Vrouwelijk Ondernemerschap Stad en Land".

Voor een heel belangrijk deel gaat onze dank natuurlijk uit naar de ondernemers die tijd hebben vrijgemaakt voor een diepte-interview en voor de groepsbijeenkomsten in het kader van dit project. Ook bedanken wij de geïnterviewde deskundigen uit onderwijs, onderzoek, advies en beleid, voor hun nuttige bijdragen.

Als externe borg voor de kwaliteit van ons onderzoek zijn we dr. Chris Klok van Alterra (WUR, Wageningen) zeer erkentelijk.

Tenslotte willen we nog de volgende personen bedanken voor hun werk aan het project: Karin Veenstra (secretariële ondersteuning), Marianne van Mansom (interviews, gespreksleiding), Rieja Raven, Wilma Nijboer en Karola Schröder (gespreksleiding en verslaglegging), Hans van den Heuij (statistieken), Jantine van den Top (TOPontwerper) en Henny Michel (MiTekst).

Helena Imminga-Berends
Marian Stegink
Marco de Jong

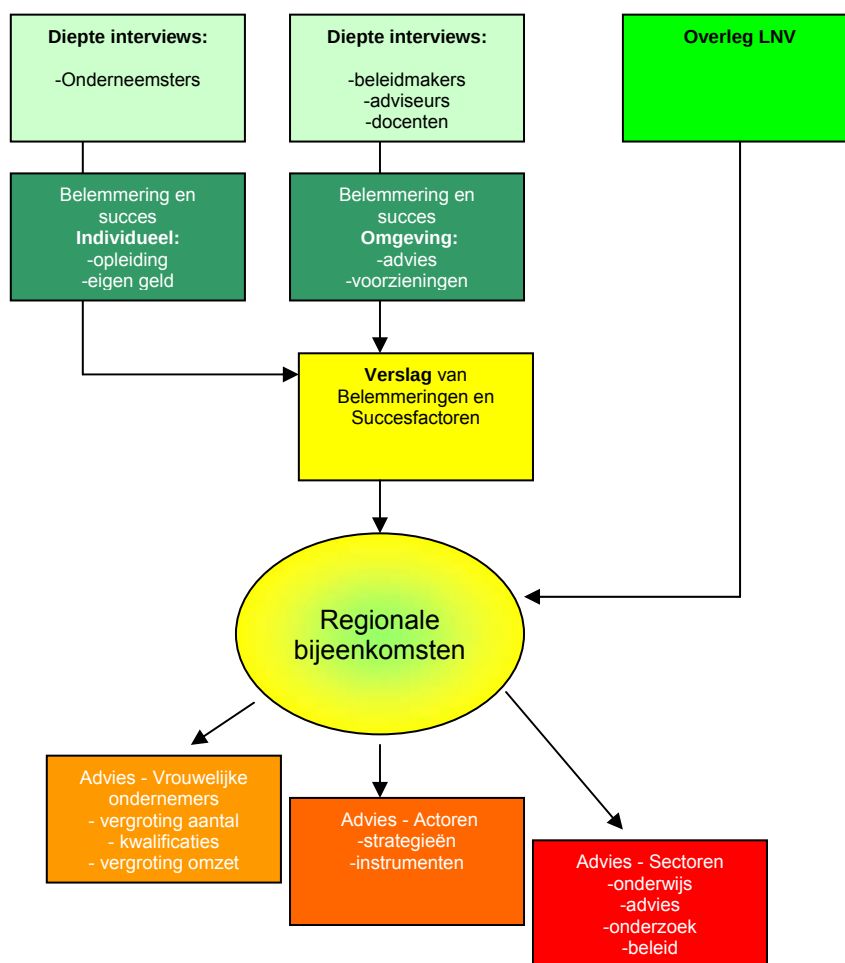
Assen, juni 2008

1 INLEIDING, OPZET EN INDELING RAPPORT

Dit onderzoek is het product van een aanbesteding die het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselveiligheid (LNV) deed in augustus 2007 en die werd gewonnen door Regenboog Advies in Assen.¹

Het bestek vroeg om een participatief onderzoek onder vrouwelijke ondernemers op het platteland, met 20 diepte interviews bij ondernemers en 4 x 5 interviews bij zogenaamde actoren of te wel instanties in de onderwijs-, onderzoek- en advieswereld en het beleid.² Ook werd er gevraagd om een kennisdag te organiseren, die na overleg is omgezet in drie regionale bijeenkomsten, makkelijker voor de ondernemers. In dit verband werd door LNV gevraagd om aan te sluiten bij het eveneens door het ministerie gefinancierde project Ondernemend Netwerken– Vitaal Vrouwelijk Ondernemerschap Stad en Land, geleid door Land- en Tuinbouw Organisatie (LTO) en Federatie Zakenvrouwen. Tenslotte: een factsheet met bestaande cijfers en lacunes daarin was ook onderdeel van de vraag.

Schema 1- Werkwijze van het project, uit offerte 21 augustus 2007



¹ Het project startte in oktober 2007.

² Overzicht van geïnterviewden vrouwen in Bijlage 1 en van actoren in Bijlage 2.

De offerte gaf aan dat het doel van het onderzoek zou zijn: het achterhalen van de knelpunten en succesfactoren die de vrouwelijke ondernemers op het platteland ervaren rond het hebben en runnen van een eigen bedrijf. Deze remmende dan wel stimulerende factoren kunnen bij henzelf liggen (kennis, vaardigheden, gedrag, etc) dan wel bij anderen (banken, wet- en regelgeving, advieswereld, onderwijs, etc). Gekeken zou worden hoe die te verhelpen zijn. Uiteindelijk doel van het project was om aanbevelingen te doen om zowel de “interne” als de “externe” problemen en knelpunten weg te nemen dan wel te verzachten, zodat het aantrekkelijker wordt voor vrouwen op het platteland om een eigen bedrijf te starten en te behouden.³

Het project verliep voorspoedig in de zin dat er veel belangstelling bleek te zijn bij de vrouwelijke ondernemers om geïnterviewd te worden en om naar de bijeenkomsten te komen.⁴ De geïnterviewde en voor de bijeenkomsten uitgenodigde ondernemers zijn gevonden via Kamers van Koophandel, via de LTO, via internet (beroeps- en streekproducten organisaties), via artikelen in vakbladen en regionale kranten, via eigen netwerk en navraag. Er werd gewerkt met open interviews van ongeveer 1,5 uur.⁵ De gevraagde gegevens werden genoteerd op voorgedrukte formulieren die later werden uitgewerkt.

Een overzicht van de sectoren waarin de ondernemers werkzaam zijn, is te zien in het schema 2.

Hoofdstuk 2.1. geeft de cijfers weer. Dit werk leverde iets meer problemen op omdat er wel cijfers zijn over de snel groeiende groep zelfstandigen in ons land, maar veel minder over de vrouwelijke ondernemers onder hen, en nog minder over ondernemers op het platteland. Toch bleken we met de CBS-cijfers te kunnen achterhalen dat het aantal vrouwelijke ondernemers op het platteland hoger is dan in steden, iets dat niet werd verwacht. In Bijlage 5 wordt verder ingegaan op definities van platteland en de gebruikte cijfers.

Bij het verwerken van de door de ondernemers ondervonden en aangegeven knelpunten en problemen (Hoofdstuk 2.2.) maken wij onderscheid tussen twee typen belemmeringen en knelpunten, zoals boven al is aangegeven. Er zijn knelpunten die de vrouwen bij zichzelf ervaren en die ze aan zichzelf toeschrijven, zoals niet goed nee kunnen zeggen of moeite hebben met een strikte tijdsplanning. Anderzijds hebben ze problemen die door de buitenwereld worden veroorzaakt, bij banken, adviseurs, beleid, onderwijs, etc.. Omdat veel problemen zich voordoen bij de start van het bedrijf, geven wij daar speciale aandacht aan. Hoofdstuk 2.2. (knelpunten en problemen) is een belangrijke basis voor de aanbevelingen in Hoofdstuk 3.

³ NB: in dit onderzoek wordt gesproken van vrouwelijke ondernemers, van zelfstandigen en zelfs van ZZPers (zelfstandigen zonder personeel), niet te verwarren met de term “economisch zelfstandigen”. Dit laatste begrip wordt o.a. gebruikt door het Sociaal en Cultureel Planbureau in haar Emancipatie Monitor, waarmee wordt bedoeld dat deze vrouwen een inkomen hebben dat groter is dan 70% van het minimumloon.

⁴ Bijlage 3: deelnemers aan de regionale bijeenkomsten.

⁵ Schema met vragen en voor verwerking van de antwoorden in Bijlage 4.

Schema 2 - Overzicht van de sectoren en activiteiten van vrouwelijke ondernemers op het platteland.



In dit onderzoek vonden wij het belangrijk om ook te kijken naar succesfactoren en best practices (Hoofdstuk 2.3). Aanbevelingen voor beter beleid moeten niet alleen gebaseerd worden op knelpunten en problemen, maar ook op dat wat al heel goed loopt, bijvoorbeeld in bepaalde regio's. Ook was ons doel om succesvolle ondernemsters in het zonnetje te zetten. Bij de analyse van successen en best practices die we tijdens dit onderzoek tegenkwamen werd ons duidelijk dat 4 typen kapitaal (ingrediënten of vaardigheden) in meer of mindere mate altijd aanwezig waren. We leggen deze 4 typen kapitaal hier in grote lijnen uit om direct vanaf het begin een inzicht te geven in de praktijk en het profiel van deze tot nu toe weinig in de schijnwerpers gekomen ondernemsters.

Materieel en fysiek kapitaal: Alle ondernemsters hadden eigen of geleend geld, maar ook onroerend goed, zoals een boerderij, een pand, winkel, vee, stallen, logies accommodaties, dan wel land en eigen arbeidskracht en/of personeel. Sommigen deden forse investeringen voor de verbouwing van bijvoorbeeld een boerderij of stal om er iets anders van te maken zoals een winkel, zorgboerderij, kookboerderij, B&B, kunstgalerie, etc. Ook investeringen in een website, visitekaartjes en reclame vallen onder dit type kapitaal. Dit zijn de klassieke inputs voor bedrijfsvoering.

Mentaal kapitaal: Alle ondernemsters hadden ook vaardigheden als het kunnen organiseren, plannen en managen, met geld omgaan voor het maken van een begroting, inschatten en bijhouden van omzet, kosten en winst. Ze moeten allemaal een goede administratie hebben om overzichtelijk en efficiënt om te gaan met facturen, eigen rekeningen, BTW en belasting aangifte. Voordat ze beginnen moesten ze weten welke vormen van bedrijven er juridisch bestaan, de eisen en voor- en nadelen. Ook ervaring met tijdmanagement, om goed te kunnen omgaan met beroepsarbeid, werk thuis, gezin, werk van man, contacten, rust nemen, etc. is een belangrijke ingrediënt en hoort bij wat wij

mentaal kapitaal noemen. Het bij houden van maatschappelijke ontwikkelingen via de media dan wel via gesprekken, beroepsnetwerken dan wel bijscholing horen ook in deze categorie van vaardigheden thuis.

Emotioneel kapitaal: De ondernemers gaven aan dat een goede leefomgeving, met name wat betreft de verhouding met naasten (familie en sociale omgeving) van groot belang is voor het overleefden van het bedrijf. Een warme en emotioneel ondersteunende omgeving werd vaak genoemd als succesfactor. Ook meer persoonlijke eigenschappen als incasseringsvermogen en niet uit het veld worden geslagen door kleine (en grote) tegenslagen werden gesignaleerd als zijnde van belang. Stress tijdig signaleren, preventiestrategieën en gedragsverandering als antwoord op stress zijn ook noodzakelijke (en aan te leren) vaardigheden voor goede bedrijfsvoering. Ondernemers zeiden ook dat het uit handen kunnen geven van taken, het goed omgaan met personeel, klanten en leveranciers erg belangrijk zijn. Ook op reële wijze zelfverzekerd zijn en risico's durven nemen behoren bij emotioneel kapitaal en bij het ondernemerschap zoals beschreven door de geïnterviewden.

Levens- en werkhouding (of wel spiritueel kapitaal): De meeste ondernemers begonnen een eigen zaak om meer vrijheid te hebben, creatiever te kunnen zijn en/of omdat ze niet genoeg voldoening haalden uit het huishouden alleen, dan wel uit de betaalde baan die ze eerder hadden. Het gedreven zijn door eigen opvattingen over kwaliteit, klanttevredenheid en andere ethische en esthetische normen en waarden waren vaak drivers voor het beginnen van een eigen zaak. Ondernemers noemden ook vaak het hebben van een droom of het "altijd al gewild hebben", als reden om een eigen zaak te beginnen. Ook een uitdaging aan willen gaan en voldoende inkomen voor het (agrarisch) gezin werden genoemd.

Zoals gezegd, geeft Hoofdstuk 3 de wensen van de ondernemers en de aanbevelingen die voortkomen uit het hele onderzoek. Hoofdstuk 4 tenslotte geeft de samenvatting en conclusies.

2 DE ONDERNEEMSTERS OP HET PLATTELAND

2.1 Cijfers, sectoren en activiteiten

Een onderdeel van dit project was het maken van een factsheet over vrouwelijke ondernemers op het platteland en een overzicht geven van bestaande kennis over deze ondernemers. De sheet / overzicht zou ook de kennislacunes moeten aangeven voor het geval er geen, weinig of slechte gegevens zouden zijn.

We beginnen met de cijfers. In Bijlage 5 geven we de details over de gehanteerde definities van wat platteland is en de gebruikte cijferreeksen.

2.1.1 Wat zochten wij?

Idealiter willen we weten hoeveel vrouwelijke ondernemers er zijn op het platteland, en of hun aantal lager dan wel hoger is dan in meer verstedelijkte delen van het land. Ook willen we weten of hun aantal toeneemt of terugloopt. Een mogelijke achterstand of achterblijven zou dan met gericht beleid aangepakt kunnen worden, bijvoorbeeld in het kader van door LNV en EU gesubsidieerde programma's zoals de Agenda voor een Vitaal Platteland⁶, het Plattelandsontwikkelingsprogramma 2007 – 2013 (POP2)⁷, het ILG (Investeringsbudget Landelijk Gebied)⁸ en haar vertaling in alle provincies in PMJP's (Provinciale meerjarenprogramma's voor het landelijk gebied)⁹ of met andere speciale subsidiepotjes en regelingen¹⁰, dan wel met onderzoeksgelden¹¹.

De benodigde gegevens zijn dus:

- Het aantal vrouwelijke ondernemers op het platteland, zowel in absolute aantallen als in percentage van alle werkende vrouwen op het platteland. Daarna kan men dit percentage vergelijken met het percentage vrouwelijke ondernemers in stedelijk gebieden.¹²
- De verdeling van deze ondernemers naar economische activiteit / sector.
- Het door hen gemiddeld aantal gewerkte uren.
- Omzet, winst en gemiddeld jaarinkomen.
- Aantal personeel.

⁶ www.minInv.nl/portal/page?_pageid=116,1640321&_dad=portal&_schema=PORTAL&p_file_id=13747

⁷ <http://www.regiebureau-pop.nl/files/file573.pdf>

⁸ <http://www.ilg.nu/>

⁹ <http://www.ilg.nu/content/provincies.html>

¹⁰ Zie bijvoorbeeld het LNV-loket, pagina subsidies:

http://www.minInv.nl/portal/page?_pageid=122,1780616&_dad=portal&_schema=PORTAL

¹¹ Een eigenaardigheid van Nederland is dat het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek rond landbouw en platteland niet onder het ministerie van Onderwijs en Wetenschappen valt maar onder het ministerie van Landbouw. Ook natuur en natuurgerelateerde subsidies vallen onder het ministerie van Landbouw, terwijl die in andere landen vaak onder Ruimtelijke Ordening dan wel Milieu vallen. Dit betekent dat het ministerie van LNV heel veel budget en regelgeving heeft om het platteland vorm te geven.

¹² NB: met vrouwelijke ondernemers (of zelfstandigen) wordt bedoeld vrouwen die een eigen zaak hebben. Dat kan een zogenaamde Eenmanszaak zijn, ze kunnen ook een ZZPer zijn (zelfstandige zonder personeel), dan wel een ondernemer in een maatschap, de mede-eigenaar van een bedrijf, een directeur/ eigenaar van een BV, etc. NB: de term zelfstandigen niet verwarren met de term "economisch zelfstandigen", of te wel mensen die een inkomen hebben (meestal in loondienst bij een werkgever) dat groter is dan 70% van het minimumloon.

- Opleidingsniveau.
- Burgerlijke staat/gezinssituatie.

Vele instanties verzamelen gegevens over in loondienst werkenden en werklozen vanwege een actief en veelomvattend arbeidsmarktbeleid in ons land.¹³ Voor zelfstandigen zijn er echter minder gegevens, omdat er ook minder beleid voor hen is en omdat de groep kleiner is. **In 2006 waren er bijna 1 miljoen zelfstandige ondernemers, waarvan 1/3 vrouw.¹⁴ Dat is 12% van alle mensen in Nederland die betaald werk verrichten.¹⁵** Er zijn CBS-gegevens over aantallen zelfstandigen naar regio en naar geslacht, en die hebben we in dit hoofdstuk gebruikt en bewerkt. Er zijn echter geen verder uitgesplitste gegevens naar man-vrouw wat betreft economische activiteit, aantal gewerkte uren of inkomen e.d., al doen een aantal instellingen wel onderzoek naar deelonderwerpen, zoals het SCP, EIM, LEI, Research voor Beleid, TNO, etc.

2.1.2 Wat vonden wij?

Over ondernemers in het algemeen vonden wij:

- Een forse stijging: een toename van 22% in 10 jaar (bij de vrouwelijke ondernemers iets minder: 20%).¹⁶
- De aandacht voor het ondernemerschap en het als zelfstandige werkzaam zijn is toegenomen. Een voorbeeld ervan is een brief aan de Tweede Kamer over zelfstandig ondernemerschap van drie staatssecretarissen (Economische zaken, Sociale zaken en werkgelegenheid en Financien)¹⁷, zeer goede regelingen en subsidies voor het starten van een eigen bedrijf vanuit een uitkering en veel aandacht bij banken en LTO voor jonge bedrijfsopvolgers.
- Het aandeel van vrouwen in de groep zelfstandigen blijft gelijk en rond de 30-33% de laatste tien jaar.¹⁸ Onder de ZZPers (zelfstandigen zonder personeel) neemt het aantal vrouwen sneller toe: van 12% in 1977 naar 33% in 2006.¹⁹ Er is in die periode ook een grotere stijging van vrouwen onder de zelfstandigen dan onder in loondienst werkenden, respectievelijk 18% en 34%.
- Er zijn in totaal 302 duizend zelfstandig werkende vrouwen in Nederland (in 2006) en 687 duizend mannen.²⁰

Meer vrouwelijke ondernemers op het platteland dan in steden

Uit onze berekeningen met CBS-cijfers voor 2006²¹ blijkt dat (verhoudingsgewijs) meer vrouwen op het platteland dan in steden een eigen zaak hebben. NB: het gaat hier dus om het aantal vrouwen dat een eigen zaak heeft, als percentage van alle (betaald) werkzame vrouwen in een zelfde regio. Op het platteland is 10.5% van de werkende vrouwen een ondernemster, in de stad is dat 8%. Zie Grafiek 1.

¹³ CBS, SCP, CWI, EIM, RIVM.

¹⁴ CBS Statline, 2007.

¹⁵ In 2006 was de werkzame beroepsbevolking 8,048 miljoen groot.

¹⁶ Eigen berekening met CBS Statline, 2007.

¹⁷ Kamerstuk 31 311, nr. 1, van 17 december 2007.

¹⁸ Eigen berekening met CBS Statline, 2007.

¹⁹ Zie Hessels e.a. (2003) voor het EIM onderzoek naar ZZPers in de literatuur.

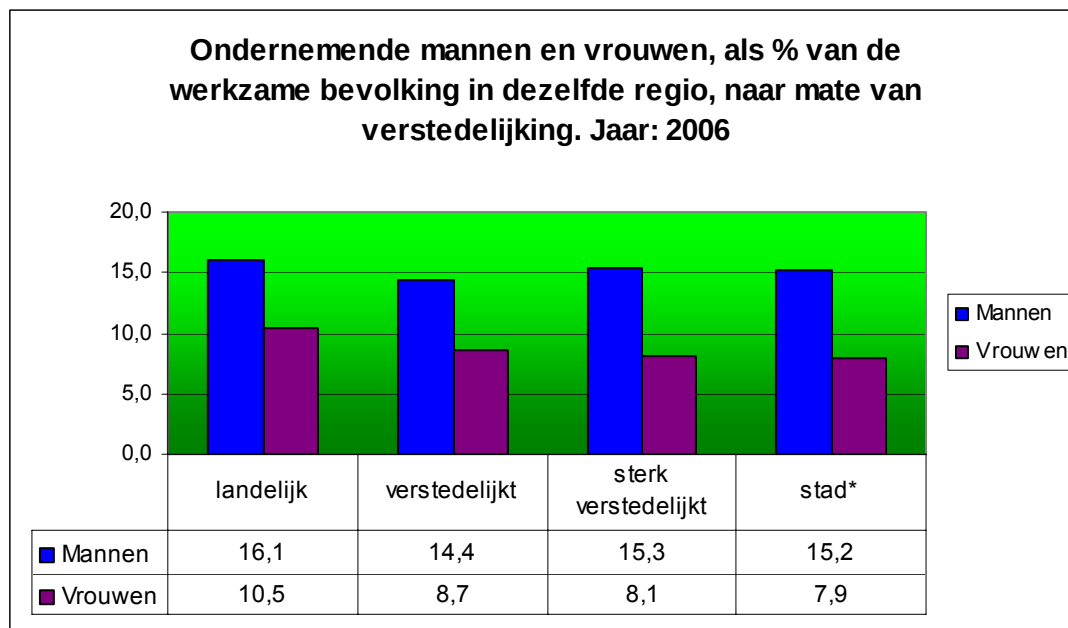
²⁰ Eigen berekening met CBS Statline, 2007.

²¹ Statline voor Corop gebieden.

In deze grafiek is ook te zien dat dit onder mannen niet zo is: al is het percentage mannen dat een onderneming heeft hoger dan bij vrouwen, het maakt bij de mannen niet uit of ze in de stad of op het platteland gevestigd zijn.

GEGEVEN: Grafiek 1 laat zien dat op het platteland 10,5 % van de werkende vrouwen een eigen onderneming heeft terwijl dat in steden lager is (8%).

GRAFIEK 1 – Vrouwelijke ondernemers (paars) en mannelijke ondernemers (blauw) als percentage van alle werkzame vrouwen (respectievelijk mannen) in dezelfde regio.



Bron: Eigen berekeningen op basis van 2007 CBS-Statline cijfers (over 2006)

Deze berekeningen zijn gemaakt aan de hand van een indeling van ons land naar Corop gebieden, of te wel geclusterd naar gebieden met verschillende dichtheid, om zo het onderscheid te maken tussen landelijke gebieden en gebieden die meer verstedelijkt zijn (Bijlage 5). In grote lijnen gaat het om de volgende indeling en definitie van de verschillende gebieden (ook te zien op Kaart 1):

- Platteland = de minst bevolkte gebieden van ons land, met een dichtheid van rond de 220 inwoners per km². Op de kaart: **groen**.
- Verstedelijkte regio's= met een gemiddelde bevolkingsdichtheid van 516 inwoners per km². Op de kaart: **blauw**.
- Sterk verstedelijkte gebieden= met een gemiddelde bevolkingsdichtheid van 1.500 inwoners per km². Op de kaart: **rood**.

KAART 1 - Bevolkingsdichtheid van Nederland

Bron van deze landsindeling: Terluin e.a.²²

KAART 2 - Aantal banen per gemeente

Bron: Ruimtelijk Planbureau (RPB)

²² Terluin e.a. (2005) over de plattelandseconomie in Nederland (verkenning van definities, indicatoren, instituties en beleid).

Een oorzaak van het hoger aantal ondernemers op het platteland dan in de stad zou kunnen zijn dat er in landelijke gebieden minder banen (in loondienst) zijn dan in meer stedelijke gebieden. Daardoor zou het zelfstandig ondernemerschap een uitkomst bieden voor vrouwen op het platteland die echt willen of moeten werken. De volgende kaart bevestigt deze indruk: hoe lichter geel hoe leger en hoe minder reguliere banen.

Zelfs al zouden er even veel banen zijn op het platteland als in meer verstedelijkte regio's²³, dan zou bijvoorbeeld de reisafstand naar deze banen een bezwaar kunnen zijn voor de vrouwen die willen werken. Dat de inkomens het platteland lager zijn dan in steden zou ook een reden kunnen zijn waardoor vrouwen genoodzaakt zijn om een aanvullend inkomen zelf te genereren.

Meer positief gedacht: het is mogelijk dat er op platteland en in kleine dorpen meer mogelijkheden zijn om een eigen zaak te beginnen dan in steden, bijvoorbeeld omdat de startkosten lager zijn. Omdat huizen groter zijn dan in steden, kan een bedrijf aan huis ook makkelijker van de grond komen. Het zou ook kunnen liggen aan het feit dat de landbouwsector specifieke kenmerken heeft die een verbreding naar andere activiteiten mogelijk maakt. Denk aan een winkel bij de boerderij, minicamping op het erf, manege, kunstgalerie, theeschenkerij, erfgoedlogies, beautyboerderij, etc.

Meer mannelijke dan vrouwelijke ondernemers (ook) op het platteland

In Grafiek 1 zien we ook dat meer mannen dan vrouwen kiezen om als zelfstandige te werken. Onder alle werkende mannen op het platteland is 16% zelfstandig (tegen 10,5 % van de werkende vrouwen). Maar bij de mannen zijn deze cijfers gelijk voor stad of platteland.

Dit zou misschien verklaard kunnen worden uit het type werk dat vrouwen en mannen doen. We weten uit cijfers voor alle zelfstandigen (dus niet uitgesplitst naar platteland of steden) dat mannen vaker een bouwbedrijf hebben en dat vrouwen vaker in de zorgsector actief zijn. Toch zijn in alle sectoren mannen vaker ondernemer dan vrouwen. Een uitzondering is de zorgsector, waar 56% van de bedrijven gerund wordt door een vrouw (terwijl 82% van de werknemers vrouw is).²⁴

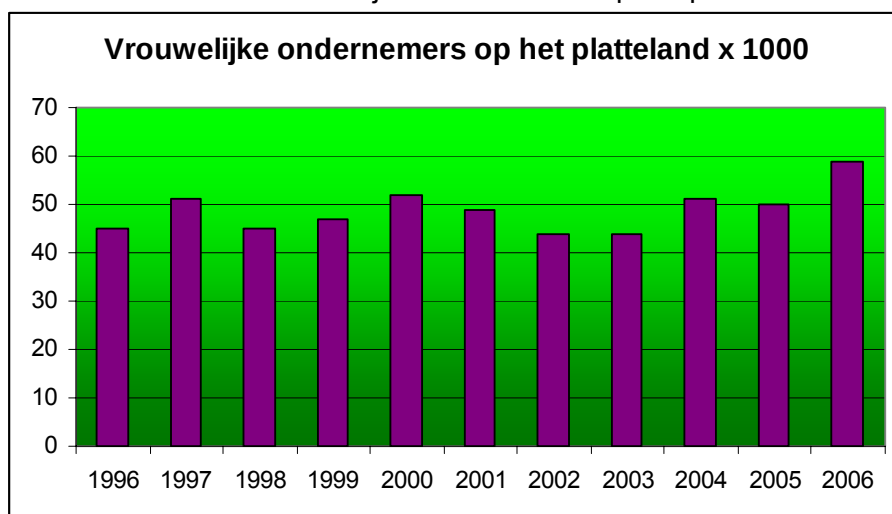
LACUNE: Omdat de gegevens over zelfstandig werkende vrouwen op het platteland niet naar de aard van het werk zijn uitgesplitst, is niet te achterhalen welke verschillen er zijn tussen de bedrijven van mannen en die van vrouwen op

Aantal ondernemers op het platteland neemt niet af

Ook blijkt uit onze berekeningen dat het aantal ondernemers op het platteland niet afneemt (vooronderstelling uit de opdracht voor dit onderzoek) maar licht stijgt tot ongeveer 60 duizend in 2006.

²³ Volgens het eerder genoemd rapport van Terluin e.a. zouden er even veel banen zijn op het platteland als in steden: 19,4 % van de bevolking woont in minder verstedelijkte regio's en daar zou 18,6% van de werkgelegenheid gevestigd zijn.

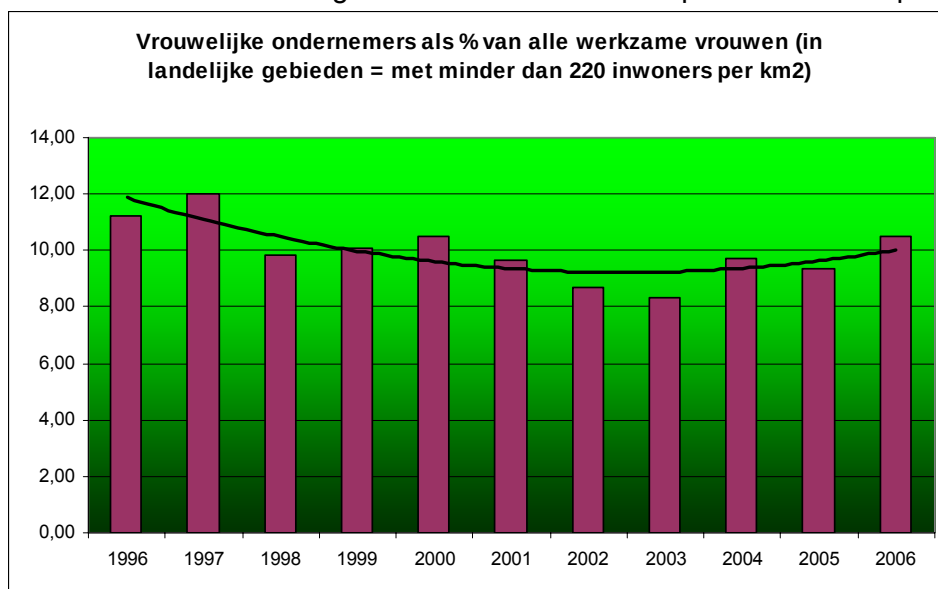
²⁴ EIM onderzoek naar ZZP-ers (2003) pagina 55.

GRAFIEK 2- Aantal vrouwelijke ondernemers op het platteland

Bron: Eigen berekeningen op basis van CBS Statline cijfers 2007 (Corop gebieden)

GEGEVEN: Grafiek 2 laat zien dat het aantal vrouwen op het platteland dat als zelfstandige ondernemster werkt vrij stabiel is (iets stijgt).

Vergeleken met het totaal aantal werkende vrouwen op het platteland, dus inclusief de vrouwen die in loondienst werken, zien we in Grafiek 3 dat het aandeel van de ondernemsters onder hen ook vrij stabiel is, met een lichte daling in de tijd.

GRAFIEK 3 - Ontwikkeling van het ondernemerschap van vrouwen op het platteland

Bron: Eigen berekeningen op basis van CBS-Statline cijfers (2007) Corop

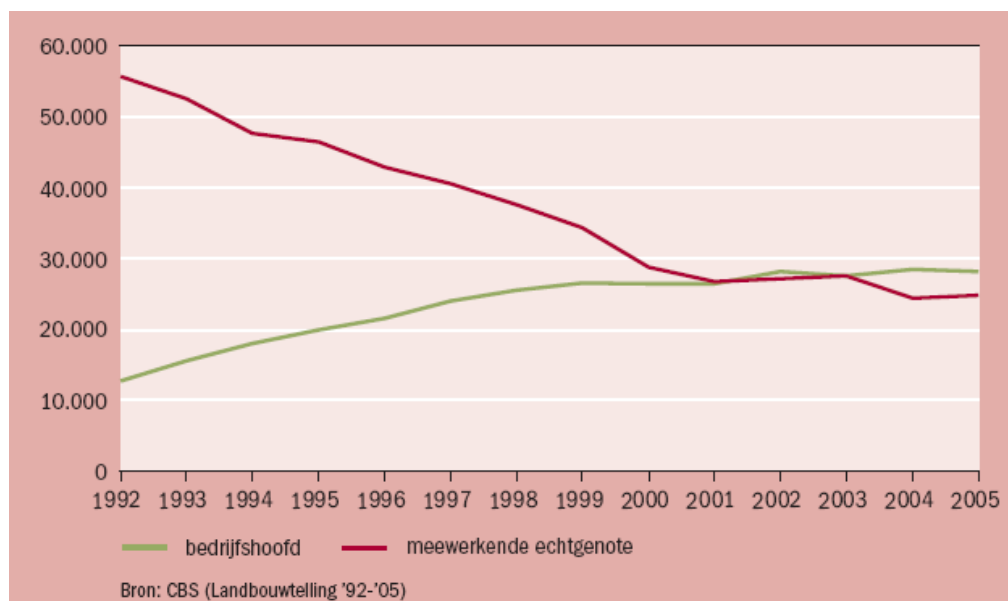
LACUNE: De gegevens over vrouwelijke ondernemsters op het platteland geven niet aan wat hun gemiddelde inkomen is, noch het aantal gewerkte uren.

Aantal ondernemers in de landbouwsector neemt toe?

Naast de hierboven gebruikte en besproken CBS-cijfers voor de gehele werkzame bevolking (dus inclusief de zelfstandigen) is er ook de CBS Landbouwtelling, uitsluitend gericht op agrarische bedrijven. Ook daar zijn cijfers te vinden over vrouwelijke ondernemers. We geven hier de voornaamste uitkomsten en lacunes.²⁵

Belangrijk is om onderscheid te maken tussen vrouwen die daadwerkelijk eigenaar of ondernemer zijn van het bedrijf en een andere groep vrouwen: de meewerkende echtgenoten. Zie het verloop van deze twee groepen in Grafiek 4.

GRAFIEK 4 - Aantal boerinnen in Nederland – 1992 - 2005



Bron: *Emancipatiemonitor 2006. SCP.*

Deze cijfers geven echter een vertekend beeld van de werkelijkheid omdat in 1990 een aantal fiscale nadelen verbonden aan manvrouwmaatschappen zijn vervallen.²⁶ Veel ondernemingen waarin de vrouw als “meewerkend” ingeschreven stond, zijn toen overgegaan naar manvrouwmaatschappen. Het aantal “meewerkende vrouwen” is daarna dan ook sterk gedaald in de statistieken, maar ook in de werkelijkheid? Manvrouwmaatschap geven o.a. meer rechten aan de vrouw bij overlijden van de man, dus het zou kunnen zijn dat in veel maatschappen, de vrouw wel meewerkt maar niet echt (mede)bedrijfshoofd is.

Een andere complicatie bij de analyse van de cijfers uit de Landbouwtelling is dat het CBS sinds 2006, bij deze manvrouwmaatschappen, alleen nog het bedrijfshoofd ondervraagt met het grootste zakelijke en bedrijfsmatige belang. Als het belang gelijk verdeeld is tussen de partners, wordt alleen nog het oudste bedrijfshoofd (meestal de man) ondervraagd. Zo komen de specifieke taken en verantwoordelijkheden van de vrouwelijke (mede)ondernemer niet aan het licht.²⁷

²⁵ Zie ook Portegijs e.a. (2006) voor het SCP.

²⁶ Manvrouwmaatschappen hebben als voordeel: (extra) zelfstandigen aftrek, fiscale oudedagsreserve, investeringsaftrek, winstdeling.

²⁷ Zie ook: Oltmer e.a. (2007).

LACUNE: In het geval van man-vrouw maatschappen, ondervraagt het CBS in haar Landbouwtelling meestal alleen de mannelijke ondernemer en komen de specifieke taken en verantwoordelijkheden van de vrouwelijke ondernemer niet aan het licht.

Met deze waarschuwingen, zien we uit de cijfers voor 2005 dat er in totaal 53.000 vrouwen werkzaam waren in een agrarisch bedrijf: 53% als bedrijfshoofd en 47% als meewerkend echtgenote, dus ongeveer 50/50.²⁸ In dat jaar had slechts 4% van de boerenbedrijven een vrouw als enige bedrijfsleider had. Dit percentage neemt niet toe of af.

GEGEVEN: In de land- en tuinbouwsector had 33% van de bedrijven in 2005 een vrouw als (mede)bestuurder en dit percentage neemt toe, maar deze cijfers geven geen verder inzicht in de werkelijke taken en verantwoordelijkheden van de vrouwen.

Naast deze trend van feminisering (althans op papier) van de bedrijven, is er ook een toename van participatie van deze agrarische vrouwen op de reguliere arbeidsmarkt: een op de vijf vrouwelijke bedrijfshoofden had in 2005 naast haar werk op de boerderij tevens een baan buitenshuis. Vijf jaar eerder was dit lager: een op de zeven.

Deze toename kan veroorzaakt worden door een te laag inkomen op de boerderij, maar volgens het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) maakt het hoger wordende opleidingsniveau van de ondernemers dat ze inzetbaar zijn in andere sectoren dan de landbouw.

2.1.3 Wat vonden anderen?

Zelfde conclusies in ander onderzoek

Een recent afgerond onderzoek van het LEI naar werkende vrouwen²⁹ gebruikte een iets andere landsindeling zoals te zien is in Kaart 3.³⁰ Vergeleken met de door ons gebruikte indeling zijn hier een paar extra gebieden die als landelijk naar voren komen, en wel de Veluwe en Noord Limburg. Niet de COROP gebieden zijn gebruikt maar de RPA gebieden (Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid) omdat veel gegevens zijn verzameld over vrouwen in loondienst.

²⁸ Op 35% van alle agrarische bedrijven zijn geen vrouwen werkzaam, dit was 25% 5 jaar eerder, terwijl er toen meer boerenbedrijven waren.

²⁹ N. Polman en M.van der Elst: Verschillen tussen stad en platteland in arbeidsparticipatie van vrouwen- Een analyse van ondernemerschap en werken in loondienst, LEI, februari 2008.

³⁰ Gebaseerd op RPA gebieden. In het kader van de wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) zijn Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid (RPA's) opgericht.

KAART 3 - Indeling van Nederland naar bevolkingsdichtheid, gebaseerd op de RPA (regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid) gegevens



Bron: Figuur 3.6 uit Polman en van der Elst (2008)

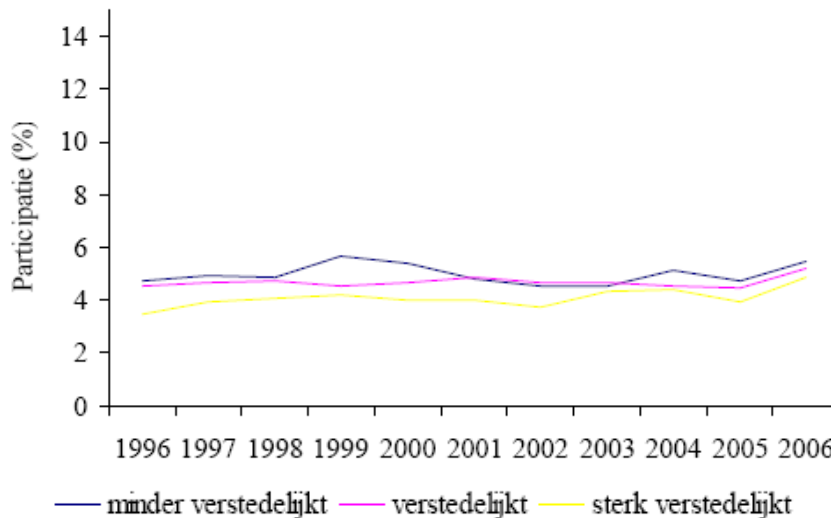
In plaats van het aantal ondernemers te vergelijken met het aantal werkende vrouwen in elke regio, zoals wij deden, heeft de LEI studie het aantal ondernemers vergeleken met het totaal aantal vrouwen tussen 15 en 65 in elke regio. Deze laatste groep is ongeveer twee keer zo groot als de groep werkende vrouwen. Het zal dus duidelijk zijn dat de percentages ondernemers in de LEI studie ongeveer de helft kleiner zijn. Dit is te zien in Grafiek 5: het aantal ondernemers op het platteland (vergeleken met alle vrouwen van 15-64 in dat gebied) ligt rond de 5% terwijl in onze studie het % ondernemers rond de 10% ligt (als % van alleen de werkende vrouwen). Toch is duidelijk te zien dat het percentage vrouwen op het platteland dat ondernemer is, lager is dan in de steden. Dit resultaat komt overeen met onze gegevens.³¹

Ook het onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau SCP naar de leefsituatie op platteland en in steden komt tot de conclusie dat het zelfstandig ondernemerschap van mannen en vrouwen samen genomen (let wel, niet van vrouwen apart) vaker voorkomt op het platteland dan in steden zoals te zien is in Tabel 1.³²

³¹ Omdat de noemer van de vergelijking waarmee deze gegevens zijn berekend groter is dan in onze studie (respectievelijk alle vrouwen van 15-64 jaar en alle werkende vrouwen) komen de drie lijnen in het LEI grafiek erg dicht bij elkaar te liggen. Jammer genoeg concludeert de studie dat er geen verschil is tussen stad en platteland, terwijl als je dezelfde gegevens op een andere manier presenteert, dan is dat verschil er wel.

³² Thuis op het platteland, De leefsituatie van platteland en stad vergeleken, Anja Steenbekkers, Carola Simon, Vic Veldheer, SCP (2006)

GRAFIEK 5 - Regionale verschillen in het percentage vrouwelijke ondernemers (op het totaal aantal vrouwen tussen 15 en 65 jaar, naar regio



Bron: Figuur 3.8 uit Polman en van der Elst (2008)

TABEL 1 – Ondernemers in procenten van de werkzame beroepsbevolking (15-64 jaar) naar mate van stedelijkheid van woonplaats (postcode) en werkplaats (gemeente), 1992 en 2003

	jaar	woont en werkt stedelijk	woont landelijk, werkt stedelijk	woont stedelijk, werkt landelijk	woont landelijk, werkt landelijk	totaal
zelfstandig	1992	7	5	5	20	9
	2003	8	7	6	21	10

Bron: CBS (EBB'92 en '03) SCP-bewerking

Bron: Tabel 4.8 pagina 107- Thuis op het platteland- SCP

Volgens het SCP is de kans op het zelfstandig ondernemerschap voor mannen hoger dan voor vrouwen. Ook is het hoger voor ouderen en voor hoger opgeleiden maar daar worden geen aparte cijfers voor gegeven.

LACUNE: Het SCP geeft gegevens over ondernemerschap op het platteland en in steden, maar niet uitgesplitst naar mannen en vrouwen.

Type werk van alle vrouwelijke ZZP-ers:

Het EIM (Economisch Instituut voor het Midden- en kleinbedrijf) geeft veel aandacht aan de situatie en kenmerken van zelfstandige ondernemers.³³ In een overzicht van literatuur over Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP-ers)³⁴ komen de volgende interessante gegevens naar voren.

³³ Er zijn ook jaarlijkse rapporten zoals: Kleinschalig Ondernemen 2007- Structuur en Ontwikkeling van het Nederlandse MKB, 2007.

³⁴ Hessels e.a. (2003) voor EIM.

In de totale groep van ZZP-ers is 40% vrouw, maar onder de ZZP-ers die in de bouw werken is 99% man en bij de zakelijke dienstverlening is dat eveneens hoog 85%.³⁵ ZZP-ers die actief zijn in de zorgsector zijn daarentegen voornamelijk vrouwelijke ZZP-ers (56%).

Volgens het EIM zou een gedeeltelijke verklaring hiervoor kunnen zijn dat in de zorgsector deeltijd-ondernemen, en daarmee het combineren van arbeid en gezin, relatief eenvoudig te realiseren is. Ook zijn herintreders in deze sector een gebruikelijker verschijnsel.

Ook de Kamer van Koophandel (2005) geeft aan dat het grootste deel van vrouwelijke ondernemers te vinden is in de dienstverlening. Zo kiest de overgrote meerderheid van de vrouwelijke starters voor de branches voetverzorging, schoonheidsverzorging en haarverzorging vrouw, namelijk respectievelijk 99%, 98% en 89%. In de bouwsector is het percentage vrouwen het laagst (3%).

Aantal gewerkte uren door alle vrouwelijke ZZP-ers

Ten aanzien van gewerkte uren blijkt uit een onderzoek van TNO³⁶ dat mannelijke ZZP-ers veel vaker dan vrouwelijke ZZP-ers 40 uur of meer per week werken. Vrouwen werken vaker tussen de 24 en 32 uur per week, en ook vaker dan mannen werken ze minder dan 15 uur per week.

De grens van 24 uur per week (1.225 gewerkte uren per jaar) is als ondergrens van belang voor het recht hebben op de zogenaamde zelfstandigenaftrek bij de belastingen. Ook moet men dan een BTW-boekhouding voeren, wat recht geeft op BTW-aftrek. Bijna 90 % van de ZZP-ers haalt deze uren-norm.³⁷ Alleen in de zorgsector (waar veel vrouwelijke ZZP-ers werkzaam zijn) is dit percentage lager (60%).

Het combineren van het ondernemerschap met arbeid in loondienst door alle ondernemers

Het blijkt dat een kleine groep ondernemers (mannen en vrouwen zijn hier samen genomen) het ondernemerschap combineert met een baan in loondienst. Uit onderzoek van TNO Arbeid (2000) blijkt dat 13% van alle ondernemers daarnaast een baan in loondienst heeft.³⁸ In een tweede meting bleek dit percentage iets lager, namelijk 10%.

Volgens een studie van het bureau Research voor Beleid (2002) heeft zelfs 18% van de ondernemers een baan in loondienst naast de eigen onderneming. Een kwart van deze hybride ondernemers geeft als reden dat (nog) niet voldoende inkomen uit eigen bedrijf wordt verkregen. Een ander kwart doet dit om meer zekerheid te hebben wat betreft het eigen inkomen. Een derde kwart geeft aan dat men de baan leuk of interessant vindt en vanwege de gezelligheid met collega's dat werk blijft doen. Tenslotte gaf 17% van de respondenten als reden voor het in loondienst werken, het verzekerd zijn tegen arbeidsongeschiktheid en bij ziekte.³⁹ NB: dit zijn weer gegevens voor mannen en vrouwen samen.

³⁵ Vossen e.a. (2002) voor Research voor Beleid

³⁶ Evers (2000) voor TNO Arbeid.

³⁷ Vossen e.a. (2002) voor Research voor Beleid.

³⁸ Evers e.a. (2002) voor EIM en TNO Arbeid

³⁹ Evers (2000) voor TONO Arbeid.

LACUNE: Veel gegevens over aantal gewerkte uren, combinatie van ondernemerschap met werken in loondienst (en redenen daarvoor) zijn niet beschikbaar voor vrouwelijke ondernemers, laat staan voor onderneemsters op het platteland.

Omzet en inkomen van alle ondernemers

Ten aanzien van inkomen en omzet zijn er ook geen aparte gegevens voor vrouwelijke ondernemers, laat staan voor onderneemsters op het platteland. Uit Tabel 2 zien we wel dat bij ZZP-ers die in de zorg werkzaam zijn (veel vrouwen!) de omzet veel lager is dan bij de ZZP-ers (vooral mannen) die een onderneming in de bouwsector hebben. Hier moet natuurlijk wel aangemerkt worden dat omzet en winst twee verschillende grootheden zijn en dat er in de bouw (vergeleken met de zorg) meer materiaal- en andere productiekosten gemaakt worden dan in de zorg. Ook zijn de uur tarieven in de bouw veel hoger dan in de zorgsector.

TABEL 2 - Verwachte bedrijfsomzet van ZZP-ers in 2001

<i>Bedrijfsomzet in €</i>	<i>Zorg</i>	<i>Bouw</i>
Minder dan 18.151	58	15
18.151 t/m 27.228	9	13
27.228 t/m 45.378	11	26
45.378 t/m 68.076	15	38
Meer dan 68.076	6	7
Totaal	100	100

Bron: EIM (2003) - Tabel 3 - pag. 63.

Een indicatie van het inkomen van vrouwelijke ondernemers op het platteland, en dan vooral in de verbrede landbouwsector, hebben we gevonden in diverse artikelen in het blad Boerderij die we hieronder bijeen hebben gebracht. We gebruiken deze gegevens hier alleen als indicatie, o.a. omdat de Taskforce Multifunctionele Landbouw, die deze gegevens gaat verzamelen, nog geen harde cijfers kan geven.

De verbrede landbouw zou ongeveer 20% van het totale boereninkomen uitmaken, gebaseerd op inschattingen van prof. Jan Douwe van der Ploeg.⁴⁰ Dit extra inkomen wordt verdiend met niet-agrarische activiteiten (huisverkoop, logies, toerisme, horeca, evenementen, caravanstalling, paarden, etc) en wel op slechts een derde van de land- en tuinbouwbedrijven.⁴¹

Een zorgboerderij in Zoeterwoude heeft een weekinkomen van € 500 (€ 45 p.p.p.d. en € 26.000 per jaar) en dit inkomen draagt met 1/3 bij aan het bedrijfsinkomen. Als benodigde investeringen werden € 15.000 genoemd voor de verbouwing en € 1.000 voor nieuw / extra materiaal.⁴²

⁴⁰ Zoektocht naar nieuwe uitdagingen- Boerderij dec. 2003.

⁴¹ Een andere 33% van de bedrijven is sterk gespecialiseerd en is vooral bezig met schaalvergroting (en niet met verbreding).

⁴² Veel behoefte aan welkomboerderij, Boerderij jan 2006.

De verdiensten met plattelands- of agro-toerisme zijn gemiddeld € 9.400 per jaar, met € 8.000 voor dagrecreatie en € 6.000 voor verblijfsrecreatie en € 18.400 voor combinatie van dag- en verblijfsrecreatie.⁴³ Uit een onderzoek in Overijssel bleken er uitschieters te zijn boven de € 60.000 per jaar.

Bij de keuze om hun pluimvee activiteit uit te breiden of aan te vullen met iets nieuws, besloot een bedrijf in Albergen om met een minicamping te starten en daarna een van de drie kippenschuren om te bouwen naar vijf vakantiehuisjes onder een kap.⁴⁴ De ondernemster nam de nieuwe taken op zich. De huisjes brengen € 55 - 85 per nacht op en met een jaarbezetting van 30% is dat bijna € 140.000 per jaar. De verbouwing kostte € 200.000 maar ze kregen € 65.000 subsidie.

Een paardenpension met capaciteit voor 15 paarden levert € 21.315,00 per jaar op.⁴⁵ Dit is berekend op basis van een gemiddeld inkomen van € 45.000 per jaar (pensionprijs is gemiddeld € 250 per maand per paard) en kosten voor voer, verzorging en (ver)bouwing.

Daarentegen leveren 10 caravanplaatsen zo'n € 2.200,00 extra inkomen per jaar op voor het landbouwbedrijf.⁴⁶

De verkoop van landbouwproducten aan huis (inclusief zelf gemaakte producten zoals kaas, worsten, sappen en jams) levert ook inkomen op, dat vaak door vrouwen wordt verdiend. De verkoop van vlees laat een grote variatie zien in opbrengsten, afhankelijk van of het om varkens- dan wel rundvlees gaat en of er vleeskoeien of melkkoeien worden geslacht. Berekeningen voor diverse situaties laten een grote variatie zien.⁴⁷ Voor de verkoop van 100 kg rundvlees van vleeskoeien per week, zijn er 18 runderen nodig per jaar, en dat levert een opbrengst van € 18.223 op. Met een productie en verkoop van 50 kg varkensvlees en 50 kg rundvlees per week, levert de verkoop aan huis (incl. huur en arbeidsinzet) € 11.326 per jaar op.

LACUNE: Er ontbreken goede gegevens over omzet en winst in de verbrede landbouw, en dan met name van activiteiten van vrouwelijke ondernemers.

2.1.4 Conclusies

Het percentage vrouwelijke ondernemers op het platteland (10,5% en 59.000 in aantal, in 2006) is groter dan in steden (8%) en dit verschil neemt niet af.⁴⁸ Omdat deze regionale cijfers niet uitgesplitst zijn naar sectoren en aantal gewerkte uren, is een verdere analyse van dit verschil niet mogelijk. Een gericht beleid voor deze platteland-ondernemers kan dan ook nog niet goed onderbouwd worden met statistieken.

Het onderhavige (kwalitatief) onderzoek onder vrouwelijke ondernemers op het platteland (Hoofdstuk 2) geeft wel inzicht in de diversiteit van de activiteiten van

⁴³ Toeristen komen graag, Boerderij, juni 2004.

⁴⁴ Kampeerhuisjes in de oude kippenstal - Boerderij mei 2006.

⁴⁵ Locatie bepaalt pensioengeld, Boerderij, mei 2006.

⁴⁶ Extra euro's uit lege gebouwen, Boerderij september 2006.

⁴⁷ Marge huisverkoop € 5.589 tot € 23.912. Boerderij juni 2005.

⁴⁸ Volgens CBS statline gegevens voor Corop gebieden.

plattelandsondernemers, maar cijfers zullen toch nodig zijn wil men deze groeiende groep bedienen met gericht beleid.

Het aantal vrouwelijke ondernemers en bedrijfshoofden in de land- en tuinbouw sector (27.000 vrouwen in 2005) is sterk toegenomen in de laatste 15 jaar, terwijl het aantal bedrijven is afgenomen.⁴⁹ Deze toename komt deels omdat sinds 1990 de bedrijfsvorm man-vrouwmaatschap meer (fiscale) voordelen heeft gekregen. Het aantal (voor de belasting) meewerkende vrouwen is tegelijkertijd gedaald. De landbouwtellingen waar deze gegevens uit afkomstig zijn, ondervragen sinds 2006 alleen het bedrijfshoofd met het grootste zakelijk belang dan wel de oudste, dus zullen de vrouwelijke (mede) bedrijfshoofden in land- en tuinbouw voor een (heel?) groot deel uit de cijfers verdwijnen. Een gericht beleid voor deze groep ondernemers wordt dan ook onmogelijk.

Uit casestudies is bekend dat de nevenactiviteiten in de verbrede landbouwsector (die vooral door vrouwen worden ondernomen) ongeveer 33% van het bedrijfsinkomen genereren. Het aantal en de inzet van vrouwelijke ondernemers in deze sector zou met betere cijfers beter naar voren moeten komen om gericht beleid mogelijk maken.

In het algemeen (dus niet specifiek op het platteland) hebben mannen vaker een eigen onderneming rond klussen en bouwen en in de zakelijke dienstverlening (ICT, advies, etc) en vrouwen meer in de zorgsector. Inkomen en gewerkte uren zijn in de eerste twee sectoren hoger dan in de laatste. Hoe deze verdeling is op het platteland is niet bekend.

DUS:

- Er zijn relatief weinig gegevens over ondernemers, vergeleken met cijfers over in loondienst werkenden en werklozen. Daar waar deze wel aanwezig zijn, zijn ze wel uitgesplitst naar regio en geslacht, maar niet naar type activiteit, aantal gewerkte uren en inkomen. Dit maakt gericht beleid voor de vrouwelijke ondernemers op het platteland moeilijk.
- Daar waar er wel specifieke cijfers zijn over deze onderwerpen, zijn ze meestal alleen beschikbaar voor de totale groep van ondernemers, niet uitgesplitst naar mannen en vrouwen.
- Daar waar er cijfers zijn voor de land- en tuinbouw, en voor vrouwelijke ondernemers, dreigen ze te verdwijnen en worden ze verstopt achter nieuwe definities van wie het bedrijfshoofd is.

⁴⁹ CBS Landbouwtelling.

2.2 Problemen en knelpunten

In dit hoofdstuk komen de belemmeringen die de vrouwelijke ondernemers op het platteland ondervinden naar voren. Ze kwamen naar voren in de diepte-interviews en in de discussie(sub)groepen op de regionale bijeenkomsten die in het kader van dit onderzoek werden georganiseerd.⁵⁰

De gevonden belemmeringen en knelpunten presenteren we in dit hoofdstuk als volgt: enerzijds maken we onderscheid tussen die belemmeringen, knelpunten of problemen die zijzelf signaleren en waar zijzelf iets aan kunnen doen. Dit kan dan eventueel met hulp van instanties die zich bezighouden met informatie, krediet, subsidie, coaching, netwerken etc. Anderzijds noemen wij ook de door hen ervaren belemmeringen die te wijten zijn aan die 'buitenwereld', dus rond regelgeving, bij verkeerde of slechte voorlichting, bij banken die te weinig weten van de vrouwensectoren, bij ondoorzichtige subsidieregelingen, etc. Daar kunnen zij in principe niet zelf iets aan doen. We noemen in dit hoofdstuk ook de belemmeringen of zwakke punten die gesignaleerd zijn door de zogenaamde buitenwereld, dus adviseurs, Kamers van Koophandel, banken, etc.

Het zal duidelijk zijn dat de in dit onderzoek gevonden belemmeringen en hier beschreven, de basis zullen zijn voor de aanbevelingen in Hoofdstuk 3. Voordat we daar belanden, zullen we nog even stil staan (in hoofdstuk 2.3.) bij de succesfactoren en best practices die naar voren kwamen in dit onderzoek. We vinden namelijk dat verbeteringen in o.a. beleid niet alleen op de analyse van problemen moeten berusten, maar ook op goede voorbeelden en zgn. best practices die breder gereproduceerd zouden kunnen worden.

2.2.1 Knelpunten in eigen situatie

Bij de start

Verschillende vrouwen ervaren de stap om een vaste baan op te zeggen als een hele grote stap naar een minder zekere toekomst. Ook het doen van de nodige investeringen dan wel een lening aangaan om een zaak over te kunnen nemen brengen risico's, **onzekerheden** met zich mee en stress. Tegelijkertijd is veel energie en tijd nodig voor bijvoorbeeld het krijgen van vergunningen, een lening, een hypotheek, het (laten) uitvoeren van (ver)bouwplannen, het volgen van cursussen, soms verhuizen en het eventueel aannemen van personeel.

Ook weet men bij het begin niet altijd goed hoe de omgeving zal reageren. Twee ondernemers aan het woord:

"Toen we hier kwamen uit de randstad en een groot huis kochten, dat ook ons bedrijf zou zijn, wisten we niet dat acceptatie, integratie en inburgering op het platteland zo moeilijk zouden zijn. Dat viel ons later toch tegen, al hebben we ons best gedaan. Dat het pand dat we kochten van oorsprong van een herenboer was, was een nadeel voor onze zaak omdat het onderscheid tussen rijk en arm hier nog steeds een rol speelt in de sociale contacten."

⁵⁰ Lijst van alle belemmeringen die genoemd werden in de diepte interviews, met citaten, in Bijlage 7. Programma's van de regionale bijeenkomsten en verslagen van de uitkomsten eveneens in Bijlage 7.

“De traditionele omgeving heeft in het algemeen niet veel begrip voor onze keus om het agrarische bedrijf te verbreden met horeca en recreatie. Ze zijn bang voor ‘vreemde mensen’ op hun erf.”

Bij de geïnterviewden die een eigen zaak hebben, werd deze startfase altijd als lastig ervaren vanwege de grote **investeringen** in geld en in tijd. In sommige gevallen, als men op al die fronten tegelijk bezig was, of wanneer de partner, kinderen of directe familie ziek worden, vertelden vrouwen dat ze aan het eind van zo’n startfase er qua gezondheid slecht aan toe waren of zelfs een burn-out kregen.

In de startfase kan het **inkomen** (te) laag zijn door de combinatie van investeringen en nog weinig inkomsten. Dit geldt vooral bij een nieuwe onderneming van man en vrouw samen. Door verschillende vrouwen is dit genoemd als een zware periode, in het bijzonder als men ook nog kinderen heeft en wanneer de vrouw zich meer bewust is van de problemen in de gezinsuitgaven dan de man. Een van de geïnterviewden noemde dat ze tijdens de startfase ziek was geworden en dat de bank meteen minder krediet wou geven vanwege verhoogd risico en nog geen vertrouwensrelatie tussen ondernemster en bank. Een andere ondernemster noemde dat ze erg onzeker was over de prijs die ze kon gaan vragen voor haar product, met name in de beginfase.

Diverse ondernemers zeggen dat ze niet veel weten van **subsidies** of er niet goed in zijn. Ook vinden ze dat het te veel tijd kost om er achteraan te gaan zonder de zekerheid dat het wat oplevert.

“De decentralisatie van de Rijksdienst voor Monumentenzorg naar de gemeentes werkt nog niet goed. Op gemeentelijk niveau heeft men nog te weinig kennis van zaken. Men kent de regels nog niet en verwijst voor subsidies weer naar het rijk.”

In het landelijk project “Ondernemen vanuit een uitkering” van het CWI⁵¹ blijkt dat vrouwen die een uitkering hebben belemmerd worden in de stap naar een onderneming te beginnen doordat ze het als een te groot risico zien. Ook blijkt de mogelijke **korting op de uitkering** een reden te zijn om niet aan een onderneming te beginnen. Het idee dat het ondernemerschap in de genen moet zitten kan ook een belemmering zijn voor vrouwen die werkloos zijn maar een eigen start overwegen.

Uit dit project blijkt ook dat vrouwen die overwegen om een ondernemer te worden, belemmerd worden door de **kosten** van een boekhouder (of van boekhouding via een franchiseorganisatie). Ook kwam naar voren dat veel ondernemers het te duur vinden om een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten en/of dat ze daar in het begin niet bij stil staan.

Volgens een bank die jonge agrariërs adviseert, is het praktisch onmogelijk om een agrarisch bedrijf te beginnen zonder er een te erven. Vrouwen die naast een partner (mede) bedrijfsvoerder zijn, worden vaak belemmerd in hun eigen toekomst doordat ze de financiële kant niet goed regelen.⁵² **Na bijvoorbeeld een scheiding** blijft er voor hen nauwelijks iets over van de geïnvesteerde tijd en energie.

⁵¹ Centrum voor werk en inkomen.

⁵² LTO project “Je verdiende loon”.

Bij het leiden van een onderneming

Opvallend veel vrouwen noemden zichzelf, in vergelijking met mannelijke ondernemers **minder zakelijk**. Bijvoorbeeld meer aandacht geven en nemen voor een klant dan echt nodig, geen nee durven zeggen tegen bepaalde niet winstgevende opdrachten, niet goed weten welke prijs te vragen, omgaan met niet of slecht betalende klanten.

De kosten van **reclame** en public relations (PR) naar buiten toe, een noodzakelijk iets voor elke onderneming, worden vaak als hoog ervaren door de ondernemers. Sommige vrouwen vinden nieuwe klanten werven, acquisitie doen en met name het schoeien om klanten erg vervelend. Ook zichzelf presenteren aan een grotere groep werd vaak als moeilijk genoemd.

En andere geïnterviewde adviseur zegt dat ondernemers belemmerd worden in hun ontwikkeling doordat ze een coach of **een cursus** vaak te duur vinden en alleen als kosten zien, in plaats van als investeringen in zichzelf.

De **hoge kosten** van personeel en van het uitbesteden van werkzaamheden, bijvoorbeeld aan een accountant, een marketingdeskundige, een vormgever, enzovoort, worden vaak als probleem genoemd. Men wil eerst voldoende verdienen, maar bepaalde zaken moeten wel gelijk aan het begin geregeld worden.

Een geïnterviewde coach ziet dat vrouwen in hun bedrijfsvoering belemmerd worden door hun **voorzichtige houding**. Ondernemers gaan meer uit van hun eigen aanbod ("wat heb ik aan ervaring en kwaliteiten") dan vanuit de vraag op de markt. Mannen doen meer het laatste. Zo zijn vrouwelijk ondernemers eerder onzeker over hun aanbod (= product of dienst) en aanpak dan mannen die meer gericht zijn op de (objectieve) markt. Volgens de geïnterviewde coach leidt de meer subjectieve benadering van vrouwen dat zij zichzelf minder goed verkopen en minder makkelijk de markt op gaan. Daarbij komt dat vrouwen het vaak moeilijk vinden om nee te zeggen tegen een opdracht omdat ze de klant graag ter wille zijn en geen inkomsten willen missen.

Heel veel vrouwen noemen ook knelpunten die te maken hebben met het **omgaan met tijd**. Onder het vorige punt is al genoemd hoe druk het in de opstartfase van een onderneming kan zijn. Ook daarna worden er door veel ondernemers heel veel uren gemaakt, juist omdat de inkomsten nog niet zo hoog zijn en men (nog) weinig geld kan of wil besteden aan personeel of aan het uitbesteden van werk. Vaak zeggen de ondernemers dat in sommige taken meer tijd gaat zitten dan ze hadden gedacht. Dat geldt onder meer voor de administratie. Vaak doet men dit dan 's avonds of in het weekend.

Ook gaat meer tijd zitten dan verwacht in het **onderhouden van huis en erf**, vooral als het gaat om een boerderij of een landgoed, en in contacten in de omgeving of een extra verbouwing. Bij verschillende typen bedrijven gaat het niet alleen om echte werktijd, maar ook om aanwezigheid, bijvoorbeeld in de horeca. Die uren tellen meer als werktijd wanneer men niet bij het bedrijf woont. De eigen aanwezigheid op het bedrijf wordt ook gezien als essentieel, meestal omdat de ondernemers zelf graag contact heeft met klant en personeel (en andersom ook) en ook omdat de ondernemer de 'ziel' van het bedrijf is. Een ondernemer zei:

“Het bedrijf kostte meer tijd dan ik vooraf had gedacht. Je bent er echt totaal mee bezig. Na jaren in het westen te hebben gewoond, heb ik niet realistisch ingeschat hoeveel tijd alleen al het wonen op het platteland kost (dagelijkse zorg voor huis / boerderij / erf, contacten met omgeving) naast het werk in het bedrijf”.

“Op een landgoed zijn zoveel taken. Je werkt er meer dan fulltime. Als we er ook zouden wonen, dan zou dat misschien beter zijn, omdat de eigenaar toch de ziel is van het landgoed.”

“Het was maar goed dat ons plan voor een bed and breakfast (naast dat voor een adviesbureau) niet doorging, omdat een buurman daar bezwaar tegen had, anders hadden we zowel door de week als in het weekend moeten werken.”

Wanneer men bij het bedrijf woont is het moeilijk om **werk- en privé-tijd te scheiden**. Een ondernemers zei: “Je ziet je werk letterlijk altijd liggen.” Het scheiden van werk en privé vraagt extra aandacht wanneer men samen met de partner een bedrijf runt. Vrouwen zeggen geregeld, dat mannen zich makkelijker weten te beperken in hun taken. Vrouwen die naast hun onderneming een (parttime) baan aanhouden (vaak uit financiële overwegingen), kunnen te maken krijgen met het probleem dat ze hun energie onvoldoende op hun onderneming kunnen richten.

Een ander probleem is te grote spreiding dan wel een grote concentratie van de **werktijd**. Wanneer een bedrijf uit verschillende onderdelen bestaat, overlappen soms de drukste tijden voor de verschillende onderdelen elkaar. Dan is het moeilijk om beide goed te doen, bijvoorbeeld administratie en werkoverleg in een akkerbouwbedrijf + ontbijt en contact met B&B-gasten. Anderzijds moet soms juist de hele week, zeven dagen per week, gewerkt worden. Bijvoorbeeld als op werkdagen een adviesbureau wordt gerund en in het weekend een B&B, dan is er geen rustige dag meer in de week. Een andere genoemde situatie is als er tijdelijk 7 dagen per week op het land moet gewerkt worden om alles rond te krijgen kan het huishouden erbij inschieten.

Ook als de vrouw kinderen heeft, is er na werktijd en in het weekend **weinig rust**. Vrouwen voelen zich in een drukke periode vooral schuldig ten opzichte van hun kinderen en komen dan helemaal niet aan zichzelf toe. Onregelmatige werktijden en kinderen zijn moeilijk te combineren, vooral wanneer men niet bij het bedrijf woont, de partner daar niet in werkt en/of de werktijden niet onderling met de partner zijn af te stemmen. Vrouwen die het in en buiten het bedrijf heel druk hebben, komen er soms niet aan toe om (ook al hebben ze een cursus gevolgd, bijvoorbeeld in administratie) ook echt de stap naar de toepassing te zetten.

Het ontwikkelen van een **eigen product** kan veel tijd en “leergeld” vragen. Bijvoorbeeld als men vleesproducten, kaasjes, ijs/ yoghurt, of streekproducten maakt, dan kan er veel tijd in gaan zitten in nieuwe producten bedenken, ontwikkelen, proeven en uittesten of het loopt. Ook het vinden van klanten kan een probleem zijn.

“Grote zorginstellingen komen kijken bij onze zorgboerderij, maar vaak gaan ze vervolgens zelf vergelijkbare voorzieningen treffen, ook wel omdat ze het duur vinden.”

Door veel ondernemers wordt gezegd, dat ze het moeilijk vinden om werk **uit handen te geven**. Graag doen ze het zelf of helpen ze mee. Verschillende redenen

worden genoemd: controle willen houden, niet 'boven' een ander willen staan, graag in een sfeer van samenwerking willen werken, kosten willen besparen. Als probleem wordt ook ervaren dat nieuw personeel eerst veel tijd en uitleg vraagt, dat je te maken kan krijgen met ziekte en zwangerschap en dat personeel vaak niet dezelfde instelling heeft als jezelf als ondernemer.

Ook ervaren vrouwen het loslaten van het eigen bedrijf soms als het **loslaten** van hun eigen kind. Soms wordt bewust gekozen voor parttime ondernemen om niet de zorg voor kinderen (helemaal) uit handen te hoeven geven.

Onderneemsters die geen personeel willen, maar kiezen voor uitbesteden of samenwerken missen soms **informatie** over hoe je kunt regelen dat je geen extra risico's loopt (bijvoorbeeld wat betreft de levering van een product / dienst of wat betreft belasting als bij een dienstverband). Soms noemen vrouwen het feit dat ze eenvrouwsbedrijf zijn als reden voor het missen van de kruisbestuiving die nodig is om informatie te krijgen en tot vernieuwing te komen.

Uit ervaringen met netwerken van vrouwen blijkt dat vrouwen die fulltime ondernemsters zijn heel kritisch met hun tijd omgaan en **niet naar bijeenkomsten gaan** als ze denken dat deze hun niets opleveren. Daardoor krijgen deze ondernemsters minder informatie over de markt en over hun concurrenten. Ook een antenne krijgen voor toekomstige ontwikkelingen op de markt gaat vaak via gesprekken met gelijkgestemden.

Problemen waar innovatieve ondernemsters tegenaan lopen is, dat bijvoorbeeld een gemeente niet gauw een contract aangaat met een eenvrouwsbedrijf of, dat een gemeente of actiegroep een vernieuwing niet wil vanuit behoudendheid. Ook kan de **markt huiverig** zijn voor een nieuw concept, bijvoorbeeld voor freelance apothekers-assistenten. Voor kunstenaars is het, juist omdat ze anders zijn, vaak extra lastig om te passen in standaardprocedures en regels.

Wanneer een onderneming de beginfase voorbij is en goed draait, blijft **vernieuwing** ook noodzakelijk, zeiden diverse ondernemsters. Dat kan om allerlei verschillende redenen zijn. Het klantenbestand is te beperkt of eenzijdig, de klant verandert of vraagt nieuwe producten, de regelgeving verandert, de omgeving van het bedrijf verandert of technieken veranderen. Een reden kan ook zijn dat kinderen het bedrijf willen voortzetten, maar dat het (agrarisch bedrijf) daar (nog) te beperkt voor is. Bij de noodzaak van vernieuwing hebben ondernemsters veel vragen over hoe ze dat moeten gaan aanpakken, in welke richting ze moeten zoeken, hoe ze de uitdagingen kunnen vinden.

Gezinssituatie en sociale contacten

De steun van de partner wordt door de ondernemsters als essentieel beoordeeld, zowel in praktische zin als emotioneel. De ondernemsters die geen partner hebben, en ook geen direct betrokken familie of personeel, **missen iemand als klankbord** bij de vele dagelijkse beslissingen, tegenvallers of gesignaleerde nieuwe ontwikkelingen. De ondernemsters die een zaak samen met hun man runnen zeiden dat de man soms een goed idee heeft dat vervolgens in de praktijk door de vrouw wordt uitgevoerd door gebrek aan tijd van de man.

Wie alleen onderneemt, kiest er soms voor om een **parttime baan aan te houden** voor de contacten. Wie zo'n hybride vorm van ondernemerschap kiest, wordt wel belemmerd in het verder en of sneller ontwikkelen van de onderneming.

Een ervaring is ook, dat wanneer ondernemers **wonen en werken op een zelfde plaats**, de prikkels en inspiratie van buiten kunnen ontbreken, waardoor het moeilijker is om afstand te nemen en je te spiegelen aan anderen.

Ook werd gesignaleerd door mw. Terkers (landelijke coördinator van het CWI project Ondernemend de Uitkering Uit) dat mannelijke partners zich soms buitengesloten voelen wanneer de vrouw gaat ondernemen. Dat is dan een belemmering voor de vrouw om door te zetten.

Persoonlijke doelen en balans

Voor veel ondernemers was het altijd al een droom om een eigen bedrijf te starten, maar de realiteit is vaak heel anders. Een aantal geïnterviewde vrouwen heeft een burn-out gehad en dat heeft de verdere groei van het eigen bedrijf een aantal jaren belemmerd. Vooral in de beginfase of bij een uitbreiding van de onderneming kan de stress groot worden door de risico's, de onzekerheden en alles wat er in korte tijd moet gebeuren. Vrouwen zijn vaak zo enthousiast voor hun droom dat ze **geen balans** weten te vinden tussen idealen en de werkelijkheid. Ze worden soms ook belemmerd, omdat ze taken niet uit handen kunnen of willen geven, geen personeel in dienst willen nemen of niet gewoon kalmer aan gaan doen. Het plotseling afknappen brengt de eigen gezondheid en het bedrijf schade toe.

"Van complicaties bij de zwangerschap heb ik twee jaar de gevolgen ondervonden. Eerst werkte ik toch door en pas later heb ik noodgedwongen een stapje terug gedaan. Daarom kies ik nu voor parttime meedraaien in de onderneming en wil ik voldoende tijd hebben voor ons kind."

"In de maanden voor en na het moment dat ik het bedrijf overnam heeft mijn gezondheid te lijden gehad. Ik werkte eerst nog fulltime als werknemer, voelde de onzekerheid rond de keuze voor een grote investering, moest tegelijk van alles regelen en volgde de cursus voor het ondernemersdiploma."

"Door ziekte van mijn man kwam tijdelijk het hele bedrijf op mijn schouders terecht. Dat heeft teveel van me gevraagd. Daardoor ben ik na de opening van een nieuw gedeelte zelf ingestort en ik heb nog ongeveer twee jaar last gehad van burn-out."

De meeste geïnterviewde ondernemers hebben bewust gekozen voor het ondernemerschap en zijn daar ook blij mee, maar een enkele zegt dat ze eigenlijk **liever een baan zou hebben**, omdat ze niet zakelijk genoeg is.

Een paar geïnterviewde vrouwen vond dat ze **te weinig vakantie** hadden (bijvoorbeeld in de horeca of bij een bedrijf met dieren). Als men al op vakantie gaat dan kost dat veel extra werk voor- en achteraf. Ook de noodzaak van continuering van het bedrijf (als inkomensbron) werd ervaren als een knelpunt, ook al omdat een zelfstandige voor eigen pensioen moet werken en bij ziekte geen inkomen/ uitkering heeft. Loskomen van het eigen bedrijf (aan huis) is al moeilijk en vakantie is dan de beste manier om echt een tijdje afstand te nemen van het werk.

In verschillende bewoordingen werd gezegd dat men zich belemmerd voelde in eigen ontwikkeling door een gebrek aan tijd en de **continue aandacht** die een bedrijf vraagt. Een geïnterviewde had de behoefte na een flink aantal jaren van (te) hard werken om het bedrijf te verkopen om tijd te hebben voor bezinning op wat ze verder wou. Een beter overwogen start naar een nieuwe zaak werd door haar overwogen. Met name

vrouwen die fulltime werken en kinderen hebben, zeiden soms dat ze niet aan de rust toekwamen om over de toekomst van o.a. het bedrijf na te denken.

Een ander gevolg van de continue druk van het eigen bedrijf op privé leven en verwezenlijking van eigen wensen, werd genoemd door ondernemers die al vele jaren een bedrijf runnen. Vaak willen de **kinderen het bedrijf niet overnemen** terwijl de ondernemster wel behoefte heeft om te beginnen met afbouw of om een langere reis maken. Ze zien daarvoor geen mogelijkheid.

“ Ik zou na al die jaren hard werken (bedrijf, winkel en kinderen) minder gebonden willen zijn, voor een jaar er tussenuit om te reizen of voor een langere vakantie. Ik zie dat leeftijdsgenoten ook doen als de kinderen het huis uit zijn. Maar dat kan nog niet en mijn partner wil dat zelf niet. Er zijn ook geen kinderen die het willen overnemen. Ik wil niet zo nog 15 jaar doorwerken tot mijn 65^{ste}. ”

Soms kiest een ondernemster bewust om niet te vernieuwen, bijvoorbeeld omdat ze net rust in de privé-situatie heeft gekregen, of een leeftijd heeft waarop ze niet meer wil investeren. Dit belemmert dan wel de verdere groei van het bedrijf.

Sommige ondernemers die bij hun bedrijf wonen of hun bedrijf in huis hebben, zeiden dat ze het **gebrek aan privacy** als probleem ervoeren. Zelfs in hun vrije tijd verwachten klanten en leveranciers dat ze aanwezig zijn.

Hoewel vrouwen verschillende voordelen zien in de combinatie van **wonen en werken** op één locatie, is er één aspect wat hier als knelpunt wordt genoemd. Als je iets anders wilt gaan doen of het kalmer aan doen, moet je misschien de onderneming verkopen of overdragen en dan moet je ook verhuizen.

2.2.2 Knelpunten in de externe omgeving

Hierboven zagen we de belemmeringen, knelpunten en problemen zoals ervaren door de ondernemers, persoonlijk ondervonden of gesignaleerd door geïnterviewde coaches, instanties en adviseurs. Het ging om knelpunten dicht bij huis, bij henzelf en in hun eigen situatie, in die zin dat ze met de goede informatie, ervaring, coaching, werkwijze en houding in principe op te lossen zouden zijn.

Hieronder geven wij de belemmeringen en problemen aan waar de vrouwen tegenaan lopen en die volgens hen door anderen werden veroorzaakt. Het gaat om zaken die zij zelf niet kunnen veranderen zoals houding en gedrag van banken, ambtenaren, adviseurs, maar ook onduidelijke, verkeerde of onvindbare informatie of belemmeringen inherent aan de wetgeving bijvoorbeeld rond vergunningen of om karakteristieken van de sector /markt waarin men opereert.

Belemmeringen in de markt, in organisaties en netwerken

De **marktsituatie in de sector** waarin de ondernemers werken werd door de geïnterviewde ondernemers soms als problematisch genoemd. Voor ondernemers die al jaren geleden begonnen met biologische (kleinschalige) productie en verkoop was het in de eerste jaren erg zwaar. De markt was toen minder gunstig, hoewel nog steeds wel de distributie van gekoelde verse producten lastig te organiseren is voor een klein bedrijf, waardoor bijvoorbeeld restaurants afvallen als klant. Ook het starten als fysiotherapeute was in het verleden lastig, omdat er geen vrije markt was en men

alleen door verwijzing klanten kon krijgen. Bij zorgboerderijen komt het voor dat grote instellingen wel komen kijken, geen diensten afnemen maar wel zelf vergelijkbare voorzieningen gaan aanbieden.

Veel vrouwelijke ondernemers werken in de **persoonlijke dienstverlening** (zorg, kapsalon, pedicure, paardrij- en zwemles) waarbij er veel arbeidsinput is vergeleken met kapitaalinput en waarbij eigen stijl en werkwijze zeer bepalend zijn voor het hebben en houden van klanten. Mannelijke ondernemers werken vaker in klus- en bouwbedrijven dan wel de zakelijke dienstverlening (ICT, boekhouding, etc). Het eindproduct is dan anoniemer: bijvoorbeeld een jaarverslag. Vanwege dit verschil in sector en type werk, kan samenwerking tussen vrouwelijke ondernemers in een kleine gemeenschap vaak moeizaam zijn. Zo ervoer een geïnterviewde kapster in een klein dorp veel afgunst en concurrentie. In een dergelijke situatie kunnen schaalvergroting en lagere kosten niet plaatsvinden.

Een andere ondernemster, eigenaresse van een grote camping in een mooi gebied, heeft ervaren dat samenwerking met andere ondernemers en instanties zoals gemeente en VVV in het gebied essentieel was voor het krijgen en behouden van klanten. Niet alleen het bedrijf maar de regio moet zichzelf verkopen. Ze had dan ook veel **tijd geïnvesteerd in die samenwerking** maar dat was onbetaald.

Enkele ondernemers die landproducten maken en/of verkopen en aansluiting zochten bij een **keurmerk** of organisatie van streekproducten, noemden een aantal problemen. Het eigen product (natuurvlees) had bijvoorbeeld nog meer kwaliteit dan waar het (kostbare) keurmerk voor stond (SKAL biologisch vlees). Distributie van verse streekproducten is moeilijk vanwege beperkte houdbaarheid en lastige bevoorrading. Ook kan het veel werk zijn om in aanmerking te komen en is het een flinke investering om producten allemaal nieuwe etikettering te geven. Verwarring ontstaat soms door veel verschillende op elkaar lijkende streekproductnamen.

Geïnterviewde onderzoekers signaleren dat ondernemers in het algemeen vaak bang zijn om **autonomie te verliezen** als ze gaan samenwerken.

De **traditionele organisatie van vrouwen** op het platteland, Bond van Plattelandsvrouwen/Vrouwen van Nu, bestaat (in het noorden) vooral uit 50+-vrouwen en richt zich niet op ondernemers. Dit werd daar als belemmering ervaren door ondernemers om aansluiting te zoeken.

Volgens de geïnterviewde projectleider van een CWI project ⁵³ doet de beroepsorganisatie **MKB** Nederland te weinig voor startende ondernemers.

Vanuit een regionaal, maar niet plattelands-, netwerk van vrouwelijke ondernemers in het noorden (UVON) kwam de opmerking naar voren dat er al veel verschillende en langs elkaar heen lopende initiatieven zijn die zich richten op de vrouwelijke ondernemer op het platteland. Men maakt binnen het eigen netwerk geen onderscheid tussen stad en platteland.

Belemmeringen in de sociale omgeving

Een probleem voor een horeca-ondernemster in het buitengebied zijn de recent naar de regio verhuisde omwonenden. Die komen daar wonen voor de rust en natuur en **maken bezwaar** tegen muziek en andere incidentele activiteiten die in de buitenlucht

⁵³ Ondernemend de uitkering uit.

bij het horecabedrijf plaatsvinden. Ook de uitbreiding van een naastgelegen vakantiepark wordt tegengehouden.

Onderneemsters die zelf van elders naar het plattelandsgebied zijn gekomen, ondervinden soms dat ze **geen aansluiting kunnen vinden** bij de plaatselijke omgeving, ondanks hun eigen inspanningen. Ook wanneer een ondernemer minder traditioneel en minder agrarisch is dan de omwonenden, is er soms weinig begrip voor het nieuwe bedrijf en de ontstane verbreding. Weinig contact is een gevolg.

Belemmeringen in de financiële en subsidiewereld

De ervaringen met banken variëren. In een aantal gevallen hebben vrouwen veel problemen gehad een bank te vinden die bereid was mee te denken en **een lening** te verstrekken en moest men op zoek naar een andere bank. Ook verdiepen banken zich niet altijd in het onderwerp en hebben ze niet de relevante kennis. Men weet dan bijvoorbeeld niet dat er een Waarborgfonds Kinderopvang bestaat. Een ondernemer heeft het idee dat een bank eerder akkoord gaat met een plan als het om een concreet product gaat dan om diensten/advisering. Een andere zeer succesvolle ondernemer zegt dat ze niet meer met haar man naar de bank gaat, omdat de bankemployé dan alleen met haar man praat!

“Het vinden van een bank die goed hielp en meeging in het plan was heel moeilijk. De bank die we hadden wilde de hypotheek niet veranderen. We werden van het kastje naar de muur gestuurd of behandeld als een onbekende. We hebben het bij vier banken geprobeerd. Uiteindelijk heeft de vierde bank ons wel goed geholpen, wel mede dankzij de inbreng van onze accountant.”

Volgens een geïnterviewde bank blijkt dat wanneer een vrouw alléén een agrarisch bedrijf runt, dat door de bank wordt **gezien als een extra risico** omdat sommige klussen te zwaar zouden zijn voor een vrouw.

Veel ondernemers vinden dat informatie over subsidies slecht te vinden is. Als je internet op gaat kom je om in de informatie. De informatie is niet toegankelijk. Ze steken er dan ook geen tijd in, omdat ze niet vooraf weten of het wat zal opleveren. Ook de hele aanvraagprocedure is vaak erg ingewikkeld en daarom niet rendabel voor kleinere bedragen. Een tweede probleem is dat bepaalde subsidies wel mogelijk zijn voor een stichting, maar niet voor een bedrijf. Dat geldt bijvoorbeeld bij particulier eigendom in een nationaal park. Tenslotte passen subsidiepotten niet altijd bij de praktijk. Bij grote projecten is openbare aanbesteding nodig en dan zijn de voorwaarden soms zo dat alleen grote bedrijven kunnen inschrijven.

Belemmeringen in de advieswereld

Een aantal ondernemers had slechte ervaringen met advies. Daarbij ging het om **ontbrekende kennis**, bijvoorbeeld bij een notaris over een plaatselijk geldende regeling (erfpacht in Amsterdam) of bij een accountant over een regeling die specifiek geldt voor een bepaalde sector (waarborgfonds kinderopvang).

Ook leveren gerenommeerde accountants soms minder dan zou moeten. Advies kan ook te **weinig afgestemd** zijn op de specifieke vraag van ondernemers, bijvoorbeeld als in een workshop over het ontwikkelen van arrangementen te weinig wordt ingegaan op de vraag naar kleinschalige en hoogwaardige arrangementen.

In een CWI project voor mensen die vanuit een uitkering willen gaan ondernemen⁵⁴, blijkt de inzet van de coach heel belangrijk te zijn, vooral als de coach kennis heeft van de mogelijkheden om regels flexibeler te interpreteren en toe te passen. Ook de mogelijkheden voor verlenging van wettelijke termijnen moeten bekend zijn bij de coach. Potentiële ondernemers die toevallig een **"slechte" coach** krijgen, hebben gewoon minder kansen.

Een netwerk van ondernemers in het Noorden (UVON) heeft ervaren dat de Kamers van Koophandel niet allemaal bereid zijn om informatie over netwerken op de site te zetten.

Belemmeringen in beleid en regelgeving- Ruimtelijke ordening en milieu

Veel ondernemers op het platteland ondervinden problemen met beleid, vergunningen en regels op het gebied van ruimtelijke ordening en milieu.

Het veranderen of uitbreiden van een agrarische bestemming naar een bestemming waarin ook horeca, recreatie, detailhandel of dienstverlening mogelijk is, stuit vaak op bezwaren bij gemeente of provincie, omdat het niet past in de **vastgestelde beleidskaders** en of regels. Men wil bijvoorbeeld niet een groter of nieuw gebouw in een gebied met verhoogde natuurwaarde of geen nieuwe activiteiten uit angst voor het verdwijnen van de agrarische activiteiten in het gebied of geen theeschenkerij buiten de dorpskern. Het op het bedrijf consumeren van zelfgeteelde producten mag dan echter wel.

Een ondernemer die water aan de bron wil gaan bottelen heeft het probleem dat het niet past in het bestemmingsplan. Gemeenten hebben er niet altijd oog voor hoe belangrijk kleine ondernemers zijn voor de werkgelegenheid in dorpen. Ook hangt het heel erg af van de persoon die je treft bij de gemeente.

Voor ondernemers met een **minicamping** bij een agrarisch bedrijf is het maximum van 15 plaatsen een probleem waar ze vaak tegenaan lopen en soms al jaren strijd over leveren. Daar waar ze wel naar 40 plaatsen mogen gaan (bijvoorbeeld in Zeeland) is er de verplichting om te investeren in verbetering van het landschap. De investeringsverplichting is € 500 a € 800 per nieuwe plaats. Niet alleen kost dit dus extra geld maar ook het indienen van de plannen (met drie keuringsinstanties) maakt dit een onoverzichtelijk en duur proces.

Gemeente en provincie hebben hierbij lang niet altijd dezelfde opvatting. Soms kan de gemeente de provincie overtuigen van de noodzaak tot toestemming of andersom, maar dat kost soms jaren. Ook tussen gemeentes bestaan grote verschillen in beleid. Soms geeft een gemeente toestemming onder de voorwaarde dat de nieuwe activiteit (bijvoorbeeld logies) beëindigd zal worden wanneer de agrarische activiteit stopt. Soms geeft een gemeente wel toestemming voor de gevraagde verbouwing, maar zonder een officiële bestemmingsverandering. Een bepaalde gemeente verwijst een ondernemer die op haar eigen boerderij een beautyfarm wil beginnen eerst naar een bedrijventerrein!

⁵⁴ Ondernemend de uitkering uit.

“De aanvraag voor een bouwvergunning voor een bedrijfsschuur met winkel bij onze woning (woonboerderij) werd door de gemeente geweigerd omdat de schuur groter was dan de 50 m2 die was toegestaan in dit agrarische gebied met verhoogde natuurwaarde. De provincie vond dat de bouw wel mogelijk moest zijn, omdat het bedrijf juist goed was voor de natuur (runderen voor natuurbeheer). Uiteindelijk (na drie jaar) mocht er een grotere schuur komen, maar niet groter dan de woning. De schuur is minder groot dan gevraagd, waardoor de opslag van diepvries nu in een kelder is ondergebracht, wat wel lastig is. De gemeente vroeg eerst ook nog een milieuvergunning, alsof we vee op het bedrijf zouden hebben staan, terwijl het ging om vee dat altijd buiten in de natuur is.”

“De provincie had bezwaar tegen de bestemmingsverandering van agrarisch naar agrarisch + horeca en detailhandel voor onze boerderij in het buitengebied in Oost-Groningen, terwijl de gemeente juist wel voor deze uitbreiding was en zelfs van mij vroeg om het groter op te zetten dan in mijn eerste aanvraag.”

“De gemeente reageerde negatief op onze aanvraag van een bouwvergunning voor Bed & Breakfast bij ons melkveebedrijf, ondanks diverse pogingen en gesprekken. Pas via een contact bij de provincie is het na anderhalf jaar gelukt om de bestemmingswijziging en de bouwvergunning te krijgen, wel met de clausule dat wanneer de agrarische activiteiten worden beëindigd, ook de horeca- en recreatieactiviteiten moeten worden beëindigd.”

Het vinden van een **geschikte plaats om een onderneming** te beginnen, levert ook wel problemen op. Een ondernemer die graag op een bedrijventerrein van een plattelandsdorp een kinderopvang wilde beginnen, kreeg hiervoor niet meteen medewerking van de gemeente omdat die dacht dat kinderopvang daar niet zou mogen.

Enkele **andere knelpunten** die zijnesignaleerd:

- Regels of beleid van verschillende instanties komen niet altijd met elkaar overeen (bijvoorbeeld eisen van gemeente en RIVG aan type ventilatie van kinderopvang,
- Zonnepanelen stuiten op bezwaren in verband met het dorpsaanzicht,
- Er wordt onterecht een milieuvergunning vereist (bij schuur voor materieel voor de runderen die in de natuur grazen).
- Na decentralisatie van het beleid van Monumentenzorg heeft men op plaatselijk niveau soms nog te weinig (kennis van) regels.
- In de beleidsontwikkeling voor een gebied worden niet automatisch alle betrokkenen geïnformeerd. Een ondernemer met een landgoed heeft ondervonden dat ze niet geïnformeerd en betrokken werd, toen voor het gebied een landschapsvisie werd ontwikkeld.
- Erg veel regelgeving voor zorgboerderijen: brandveiligheid, medicatieschema's.

Belemmeringen in beleid en regelgeving- Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit

Regelgeving rond natuurbehoud en -beheer werd als een belangrijk knelpunt ervaren door verschillende geïnterviewde ondernemers. De **regelgeving op het gebied van natuurbeheer** is zo ingewikkeld dat een pachtboer dat niet meer kon doen en er een bureau voor moest worden ingeschakeld om alles uit te zoeken en bij te houden. Het bijhouden van alle ontwikkelingen rond natuurbeheer is bijna onmogelijk. Om in aanmerking te komen voor een natuurpremie moet de hele fauna en flora in kaart worden gebracht. Dat is veel te veel werk voor een klein bedrijf. Een ander probleem

bij natuurbeheer is, dat regels vaak maar voor een jaar of vijf zijn, terwijl je in het natuurbeheer op veel langere termijn moet plannen.

Een tweede beleidsterrein waarop knelpunten werden ervaren door de geïnterviewde ondernemers is de kleinschalige productie en verkoop van kaas. Hiervoor gelden dezelfde regels als voor grote bedrijven. De Nederlandse **hygiëneregels** zouden ook strenger zijn dan de Europese. Daardoor drukken de kosten van bijvoorbeeld laboratoriumcontroles bij bepaalde soorten kaas zo zwaar dat de prijs te hoog wordt. De versoepelde regels die voor productie op een agrarisch bedrijf gelden, gelden niet voor een 'losse' kaasmakerij.

"De Nederlandse regels voor hygiëne zijn te streng, strenger dan de Europese. Door de hoge kosten van de laboratoriumcontroles (1 euro per kaasje vanwege kleinschalige productie) konden we geen witschimmelkaasje produceren. Omdat we een kaasmakerij hebben zonder boerderij, zijn de versoepelde regels voor productie op een boerenbedrijf niet van toepassing."

"Er zijn veel te veel regels, die niet passen bij de productie en verkoop van kaas op kleine schaal. Grote bedrijven en de LTO maken afspraken waar kleine bedrijven niets aan hebben."

Tenslotte is als knelpunt genoemd dat moeilijk informatie te vinden was over de eisen waaraan de **opslag en inrichting van een winkel** voor onder meer verkoop van vlees moet voldoen.

Belemmeringen in beleid en regelgeving- Economische en sociale zaken

Vrouwen die als alleenstaande een onderneming hebben, en ervaring hebben met ziek worden, noemen als groot knelpunt dat een **arbeidsongeschiktheidsverzekering** erg duur is. Ook op de bijeenkomst die in het kader van dit onderzoek werd georganiseerd met 52 plattelands ondernemers, werd dit meermalen genoemd.

Andere knelpunten die genoemd worden hebben te maken met **belastingen** (onverwachte naheffing voor betalingen aan eigen kinderen, laat terugontvangen van belasting bij verlies en hoge kosten van het moeten inschakelen van een fiscalist om een fout van de belasting recht te zetten).

Projectleiders en coaches in een project voor **starten vanuit een uitkering**, noemen als knelpunt vooral dat de tijd die de ondernemer krijgt om zelfstandig te worden, zonder uitkering, bijvoorbeeld een half jaar, vaak te kort is. Minimaal is een jaar nodig. Ook werken de diverse betrokken instanties niet goed samen, spreken ze elkaar tegen en zijn regels vaak onduidelijk. Ook verschillen de financiële middelen en kredietmogelijkheden per type uitkering.

Daarnaast wordt als knelpunt genoemd dat vooral ambachtslieden erg **veel vergunningen** nodig hebben.

Belemmeringen in het onderwijs

Enkele ondernemers zien duidelijke knelpunten in het onderwijs. Zo miste de geïnterviewde fysiotherapeute dat er in haar opleiding **geen enkele aandacht was voor het ondernemerschap**. Een ondernemer met een zorgboerderij vindt dat scholen meer informatie moeten geven over wat ze te bieden hebben. Anderzijds wordt genoemd dat het (verplichte) bijscholen vrij veel tijd kost. Soms wordt een (betaalbare)

opleiding gemist of is de afstand tot waar een cursus of opleiding wordt gegeven veel te groot.

"Ik heb een onderneming met 30 personeelsleden (in Zeeland) en moet voor een managementopleiding helemaal naar Hoevelaken, bij Amersfoort."

Een andere manier waarop men met het onderwijs te maken heeft zijn **stagiaires**. Als probleem wordt ervaren dat stagiaires van huis uit weinig praktische ervaring hebben en tegenvallen wat betreft inzet.

Dat er in het onderwijs nog te weinig aandacht is voor het ondernemerschap, komt omdat werken in loondienst van oudsher als ideaal gezien wordt, volgens een door ons geïnterviewde van het CWI. De **aandacht voor ondernemerschap in het groene onderwijs** neemt wel toe maar jonge leerlingen zijn nog niet zo geïnteresseerd in regelgeving en beleid. Daarentegen zijn er geen of weinig mogelijkheden om bij te scholen in ondernemerschap voor (pas) gestarte ondernemers (M/V). In het beroepsonderwijs is er geen speciale aandacht meer voor vrouwen, zoals in het verleden. Wel is er een project om meer allochtonen naar het groene onderwijs te trekken.

De Vrouwenvakschool die cursussen en opleidingen organiseerde voor vrouwen, onder meer rond bedrijfsvoering, en die in het Noorden bijvoorbeeld samen met het groene Mbo een cursus gaf voor plattelandsondernemers, bestaat niet meer.

Belemmeringen in onderzoek

De ondernemers hebben in het algemeen niet aangegeven dat er meer onderzoek plaats moet vinden ten behoeve van eigen bedrijfsvoering of de sectoren waarin zij werkzaam zijn. Wel werd bijvoorbeeld de vraag gesteld hoe men de klant vanuit de stad kan aantrekken en vasthouden.

Op een recent gehouden kennisdag over Ondernemerschap als afsluiting van een reeks door LNV gesubsidieerde onderzoeksprojecten⁵⁵, bleek dat er maar enkele ondernemers aanwezig waren en die waren er meestal ook nog op uitnodiging van de Rabobank. Dus ofwel waren de vrouwelijke ondernemers niet uitgenodigd, of ze hadden geen tijd, of ze vonden het te duur (€ 195) of ze voelden zich niet aangesproken omdat het bijna alleen ging over de traditionele sectoren: veehouderij, glastuinbouw, en niet over de verbrede landbouw.

De directeur Kennis van de LTO zegt dat de LTO niet speciaal onderzoek doet naar vrouwelijke ondernemers in de land- en tuinbouw.

De directeur Kennis van het ministerie van LNV zegt dat alle informatieloketten open zijn voor vrouwelijke ondernemers. Het is wel zo dat meer mannelijke dan vrouwelijke ondernemers zich melden met vragen rond innovatie/ onderzoek / subsidies.

2.2.3 Conclusies

De ondervraagde ondernemers brachten in dit onderzoek de knelpunten en belemmeringen naar voren die ze in hun bedrijfsvoering tegenkomen. We danken hen

⁵⁵ Gehouden in Wageningen op 18 oktober 2007.

daarvoor! Ze zeiden dat deze knelpunten soms dicht bij henzelf lagen: te weinig zakelijk zijn, niet goed nee kunnen zeggen, nadeel van wonen bij het werk of werken aan huis, te weinig rust en vakantie (kunnen) nemen, geen voldoende kinderopvang dicht in de buurt, etc.

Soms lagen de knelpunten duidelijk bij anderen: bij risico mijdende banken, bij het gebrek aan kennis bij instanties over de sector waarin de vrouwen (willen) opereren (pionieren), bij het gebrek aan deeltijd opleidingen voor het (kleinschalig) ondernemerschap, bij erg dure trainingen/ advies en verzekeringen, bij te stringente regelgeving, etc.

Het zal duidelijk zijn dat deze knelpunten weggenomen kunnen worden door betere informatie, opleiding/ coaching/ advies, geld/ subsidies en (aangepaste) regelgeving. De wensen die geuit zijn door de ondernemers en de aanbevelingen voor verbetering komen in Hoofdstuk 3 naar voren.

Voordat we naar deze wensen en aanbevelingen kijken, staan we stil bij de sterke punten van deze ondernemers, bij de succesfactoren en best practices (Hoofdstuk 2.3).

2.3 Succesfactoren en best practices

2.3.1 Inleiding

Zoals gezegd in het vorige hoofdstuk over belemmeringen (Hoofdstuk 2.2.) kwamen in het onderzoek ook succesfactoren en best practices naar voren. Die worden hieronder beschreven, alvorens over te gaan naar Hoofdstuk 3 (Wensen en aanbevelingen).

Zoals gezegd in het vorige hoofdstuk over belemmeringen (Hoofdstuk 2.2.) komen in dit onderzoek ook succesfactoren en best practices naar voren. Deze worden hieronder beschreven. De Voorbeelden van vrouwen en hun bedrijven die we als zeer geslaagd beschouwen zijn geplaatst in kaders. Ook beschrijven we zogenaamde Best Practices van andere (markt)partijen en instellingen.

- Materieel en fysiek kapitaal
- Mentaal kapitaal
- Emotioneel kapitaal
- Spiritueel kapitaal (of levens- en werkhouding).⁵⁶

Dit zijn inputs voor bedrijfsvoering die de onderne(e)m(st)ers uit zichzelf hebben maar ze kunnen vaak ook verkregen worden via onderwijs, advies / coaching, netwerken, bij financiële instellingen en /of stichtingen, dan wel via beleid aangeboden worden. In die zin zijn het basisingrediënten voor onze aanbevelingen in Hoofdstuk 3 naar deze instellingen toe (onderwijs, advies, banken, etc) en in het bijzonder naar beleid en regelgeving toe. Het doel van dit onderzoek is het nagaan en aangeven van hoe deze

⁵⁶ Dit schema is gebaseerd op het Transformatiespel van de Findhorn Foundation, dat Regenboog Advies en andere bureaus gebruiken bij het begeleiden van mensen die een eigen bedrijf willen starten. Ook Ivo Callens, die het model van 'Generatief leiderschap' heeft ontwikkeld en les geeft aan managers op het Centre for Generative Leadership in Utrecht, maakt onderscheid tussen deze vier niveaus (fysiek, cognitief, emotioneel en spiritueel) of wel: IK, WIJ, HET en GLOBE bij leiderschap.

instellingen en het beleid het ondernemerschap van vrouwen op het platteland kunnen faciliteren, ondersteunen, stimuleren.

2.3.2 Materieel en fysiek kapitaal

Bij materieel en fysiek kapitaal gaat het om het hebben van eigen of geleend geld, dan wel onroerend bezit als een pand, winkel, stal, huis(jes) voor logies en accommodaties, maar ook land, vee en machines. Het gaat hier ook om de fysieke arbeidskracht en / of het hebben van personeel. Sommige ondernemers hadden forse investeringen gedaan voor het (ver)bouwen van bijvoorbeeld een stal of boerderij om het gereed te maken als zorgboerderij, erfgoedlogies, beautyboerderij, winkel, theeschenkerij, kunstgalerie, etc. Ook investeringen in het hebben van een logo, website, visitekaartjes en ander reclame materiaal beschouwen wij als materieel kapitaal en noodzakelijk ingrediënt voor een succesvolle onderneming.

Boerderij, pand of vee hebben

Bij de start van een eigen bedrijf, maakt het veel uit of men al **beschikking heeft over een pand, grond, vee, personeel**. Een aantal ondernemers noemt het hebben van een (agrarisch) bedrijf, soms samen met een partner, als een voordeel om daarbinnen of daarnaast een eigen bedrijf te kunnen starten. Als het bestaande bedrijf al goed loopt, dan is het makkelijker een nieuw risico aan te gaan en geld te lenen van de bank.

Voorbeeld - De Grazerij en Kudde van Anloo, gerund door mw. Anklien Wielinga. Deze ondernemer heeft een eigen kudde van Schotse Hooglanders, die als grazers worden verhuurd aan natuurbeheerders; ze maakt eigen vleesproducten en heeft een eigen winkel. Ze is gestart omdat haar man (die makelaar is en in een boerderij woonde) als hobby een kudde hooglanders had opgebouwd. Zij heeft de hobby geprofessionaliseerd. Zie www.kuddevananloo.nl.



De Kudde van Anloo en de winkel De Grazerij (DR).

Ook het overnemen van een bedrijf waar men eerder als werknemer werkte, heeft het voordeel dat er minder risico's worden genomen bij de start: men heeft al klantenkring, kent de omzet, etc.

Voorbeeld - Marielle's Hairstyling gerund door mw. Marielle Buist in Westerbork - Het prachtige en karakteristieke pand werd overgenomen door mw. Buist die eerder als werknemer in deze kapsalon werkte. Ze kende ook de andere werknemers (personeel) al.



Marielle's Hairstyling te Westerbork (DR)

In andere gevallen werd een bedrijf geërfd. Ook dan profiteert de ondernemster van het kapitaal dat al opgebouwd is. Ook naamsbekendheid en de contacten die er al waren zijn een pluspunt. Alleenstaande vrouwen die een boerderij erven beginnen soms hun bedrijf samen met hun kinderen of andere familieleden. Dat geeft een klankbord en eventueel spreiding van risico.

Voorbeeld - Erfgoedlogies Nieuw Midhuizen in Vierhuizen (GR) wordt gerund door mw. Jacobien Louwes – De monumentale boerderij (een akkerbouwbedrijf) was altijd al in het bezit van de familie. Na het overlijden van haar ouders is mw. Louwes er enkele jaren geleden vanuit de Randstad teruggekeerd en heeft het (in maatschap met haar dochters die elders zijn blijven wonen) overgenomen en uitgebreid met een Erfgoedlogies. Ze heeft baat gehad bij het feit dat ze ervaren personeel kon overnemen en de regio, en verschillende mensen daar, al kende. Zie www.nieuw-midhuizen.com.



Erfgoedlogies Nieuw Midhuizen, Vierhuizen (GR)

Vanuit de agrarische advies- en onderwijssector, werd ons gesignaleerd dat overname of verbreding van een bestaand bedrijf de drempel voor vrouwen verlaagt om zelf een bedrijf te beginnen. De ligging en andere eigenschappen van een pand zijn natuurlijk ook belangrijk en beïnvloeden de keuze van het type onderneming.

BEST PRACTICE - De Rabobank heeft het project **Opvolgersperspectief**, voor dochters en zonen van agrariërs. De bank weet dat deze jonge mensen al een behoorlijk kapitaal hebben als startpunt voor de (eventuele) overname. Dit project zouden wij als best practice willen duiden omdat het dochters van agrariërs de kans geeft om een goede start in het ondernemerschap te maken als ze dat willen. Het project heeft 3 onderdelen en strekt zich uit over 3-4 maanden:

- De spiegel - Met een onafhankelijk loopbaanadviesbureau wordt door de jonge deelnemers (individueel) gewerkt om na te gaan wie ze zelf zijn en wat ze echt willen. Het gaat hier om het identificeren van de competenties en kwaliteiten die men heeft en de valkuilen. De bank krijgt geen inzage in deze resultaten, alleen in termen van wat de jonge ondernemers graag willen gaan opzetten/ ondernemen.
- De financiële scan - Ook deze fase is nog individueel en de bank zet een "tool" in om na te gaan wat de jonge ondernemer in spe financieel nodig zal hebben om de eerder geformuleerde wens en ondernemingsidee in de praktijk te realiseren.
- De opvolgerstraining - Dit onderdeel bestaat uit 5 dagen over een periode van 2 maanden. Deelnemers en deelneemsters werken in groep van maximaal 10 mensen. Aan het eind van deze fase heeft een ieder een actieplan.

Als men vervolgens het plan gaat realiseren (en eventueel bij de bank blijft en bij gaat lenen) dan hoeven de jonge deelnemers de cursus niet te betalen.

Zie:

www.rabobank.nl/bedrijven/advies/speciaal_voor/agrarische_ondernemers/bedrijfsopvolging

Uit ons onderzoek blijkt verder dat het **platteland voordelen heeft als bedrijfslocatie**. Het is bijvoorbeeld goedkoper om daar een pand te kopen en een eigen bedrijf te starten. Als de geografische ligging van het bedrijf niet belangrijk is voor het eindproduct (bijvoorbeeld bij het bedrijf dat we interviewden dat grafische ontwerpen maakte of een bedrijf dat werkt als boekingskantoor voor zeilcruises) dan is het een voordeel om minder vaste lasten te hebben dan de concurrenten in de stad. Enkele geïnterviewde ondernemers hebben een extra goedkoop pand gevonden, in een afgelegen gebied dan wel in slechte staat van onderhoud, maar konden daarvandaan prima starten.

Voorbeeld – Primavera (sport) massage voor mens en paard in Finsterwolde - Vera van der Sloot kon haar droom realiseren in Finsterwolde: een groot pand met land eromheen voor de paarden. Zie:

www.equinology.com/info/worker.asp?country=Netherlands



Massagepraktijk Primavera (ook voor paarden) en Vera van der Sloot, Finsterwolde (GR)

Aanbod van geschikte (en betaalbare) werkruimte

Soms kiest een ondernemer voor de mogelijkheid om eerst een pand te huren en het later te kopen of om in de opstartfase eerst ergens goedkoop ruimte te huren om later een definitieve ruimte te vinden of te (ver)bouwen. Daarom kan de beschikbaarheid en nabijheid van **geschikte en redelijk geprijsde werkruimte** voor startende bedrijven een gunstige voorwaarde zijn.

Voorbeeld – Werkplaats Fortuyn & Zo (architectuur, ontwerp van stoffen en tekeningen) is gevestigd in een voormalige steenfabriek aan de Rijn bij Wageningen. Dit industrieel erfgoed was eigendom van de Stichting De Bovenste Polder en is in 2003 overgegaan naar de Nationale Maatschappij tot Behoud, Ontwikkeling en Exploitatie van Industrieel Erfgoed (BOEI). Pietermel Droogleever Fortuyn is bouwkundig ingenieur en huurt er een grote ruimte, ook geschikt voor workshops en lessen. Zie: <http://www.werkplaatsfortuyn.nl>



Ateliers in voormalige Steenfabriek aan de Rijn en architecte Pietermel Droogleever Fortuyn.

BEST PRACTICE- Bedrijfsverzamelgebouw aan de Nijverdalseweg in Rijssen- Als ondersteuning voor de starters heeft het project Kansrijk Eigen Baas in Twente een bedrijfsverzamelgebouw ter beschikking gesteld. Omdat de ondernemers dicht bij elkaar zitten is het makkelijk om even naar iemand toe te stappen voor een praatje of advies. Het project biedt kantoorruimte, faciliteiten zoals telefoon, netwerk en secretariële ondersteuning. Het project wordt ondersteunt door de EU, de Universiteit van Twente, de provincies Overijssel en Gelderland en de Rabobank. www.kansrijkeigenbaas.nl.



Bedrijfsverzamelgebouw in Rijssen (OV) in het kader van een project voor starters.

BEST PRACTICE - Bedrijfsverzamelgebouw aan de Costerweg in Wageningen - Compotex heeft op diverse locaties in Nederland bedrijfsverzamelgebouwen waar kleine ondernemers eigen kantoorruimte kunnen huren, al vanaf 20m². Zo'n bedrijvent centrum is ideaal voor (startende) ondernemingen die doorgroeimogelijkheden willen hebben en zich tegelijkertijd in een ondernemende en stimulerende omgeving willen bevinden. In Wageningen is er bij de receptie ook een bedrijf dat secretariële ondersteuning aanbiedt indien gewenst. Er zijn vergaderruimtes te huur en een kantine/ restaurant in het pand. Zie www.compotex.nl.



Bedrijvenscentrum Wageningen (van Compotex) voor kleine ondernemers.

Ook blijkt dat een aantal geïnterviewde vrouwen in de opstartfase een **parttime baan** heeft aangehouden om alvast een materiële basis te hebben voor het nieuwe bedrijf. Ze konden soms geleidelijk minder uren gaan werken als werkneemster, naarmate het eigen bedrijf meer tijd ging vragen en meer ging opbrengen.

Een geïnterviewde onderneemster had een grote lening nodig om zowel een huis als een bedrijfsruimte te kunnen kopen. Ze was blijven zoeken totdat ze de bank vond die wist dat er een **Waarborgfonds** bestond voor als je een kinderopvang wilt gaan opzetten. Met deze financiële basis kon ze toen snel en succesvol starten. Ook kan het hebben van een bank met wie de onderneemster (familie) een goede relatie heeft, een positieve materiële basis geven. Het verkrijgen van een lening voor uitbreiding of overname blijkt het makkelijkst als de bank het bedrijf of de familie of de betrokken accountant al kent en als het bedrijf goed loopt. Ook zijn een aantal banken gespecialiseerd in bepaalde sectoren (bijvoorbeeld de Triodos-bank voor zorgboerderijen).

Financiële steun bij de start

Tenslotte vonden wij in ons onderzoek dat het mogelijk is om onder zeer gunstige financiële voorwaarden een eigen onderneming te **starten vanuit een uitkering**. Daarvoor bestaan verschillende regelingen.⁵⁷ Een door ons geïnterviewde onderneemster in Drenthe had een eigen massagepraktijk opgezet vanuit een WAO uitkering.

⁵⁷ Bijvoorbeeld het CWI project "Ondernemend de uitkering uit".

BEST PRACTICE - Het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) heeft het project **Ondernemend de uitkering uit** gestart om uitkeringsgerechtigden te stimuleren ondernemer te worden. Jeanette Terkers (projectcoördinator) is in Gooi-Noord begonnen met een pilot: aan alle uitkeringsgerechtigden wordt gevraagd of ze als zelfstandige zouden willen gaan werken. Omdat niet iedereen geschikt is voor het ondernemerschap laat men degenen die belangstelling hebben een competentietest doen als selectiemiddel. Met name de risicobereidheid is daarin de doorslaggevende factor voor een volgende stap richting succesvol ondernemerschap. Het project behelst advies, begeleiding en financiële steun in de zin dat men 6 maanden lang vanuit een uitkering aan de opbouw van de eigen onderneming mag werken. In dit project wordt samengewerkt met UWV, gemeente Hilversum, het Bureau Zelfstandigen en de Kamer van Koophandel Gooi- en Eemland. Zowel in Hilversum als in Gooi Noord komt er een startersloket.

In het voorjaar van 2007 konden 15 nieuwe pilotvestigingen van start gaan met dit project. In Amsterdam bestaat het project Eigen Werk, een samenwerking van UWV, CWI en de Dienst Werk en Inkomen van de gemeente. Je krijgt drie maanden de tijd om een ondernemingsplan te maken. Er is een voorbereidingskrediet van € 2.603,00 voor aanschaf van materiaal zoals een pc. Als het ondernemingsplan is goedgekeurd, kan men een starterslening krijgen (met lage rente) van € 31.502,00.

Dit type project zou ook op het platteland kunnen plaats vinden? Zie:

<http://www.gewestgooienvechtstreek.nl/Nieuws-Regionaal-succes-als-olievlek.aspx>
en
www.ketennoord.nl/ketennieuws/nieuws/2008_01/zelfstandigondernemerschap.htm

Behalve van de algemene voordelen voor startende ondernemers, hebben enkele ondernemers kunnen profiteren van een **specifieke subsidies** in het begin. Dat waren subsidies (in het kader) van STIPO⁵⁸/Leader+ (geitenkaas, galerie / theeschenkerij, B&B), LNV (landgoed) en Provincie (gastenkamers).

Bij het bezit van een landgoed, als basis voor een eigen bedrijf, is het tegenwoordig in Natuurschoonwet geregeld, dat **geen successierechten** verschuldigd zijn bij overname van het bedrijf door een volgende generatie. Dit bleek zeer positief te zijn voor de geïnterviewde ondernemster die aan natuureducatie doet op haar landgoed. Tenslotte is **familie die mee kan helpen** als het nodig is, te zien als een vorm van fysiek kapitaal die de ondernemers vaak noemden als een succesfactor of als pluspunt.

Als afsluiting van dit onderdeel over het materieel en fysiek kapitaal (GELD DUS) geven we hier nog een aantal Best practices.

BEST PRACTICE - Het Kenniscentrum voor Microfinanciering helpt starters met informatie over microfinanciering en microkrediet (tot € 25.000,00). Het geeft zelf geen micro kredieten. Op de site zijn onder "projectenbank" alle microkrediet-initiatieven in Nederland te vinden. De meeste bevinden zich in stedelijke gebieden en zijn vaak gecombineerd met begeleiding en coaching. Veel financiële ondersteuningsregelingen zijn gericht op wie start vanuit een uitkering. Momenteel wordt er bij EZ en/of SZW gewerkt aan de ontwikkeling van een model om dergelijke regelingen ook mogelijk te maken voor wie vanuit loondienst als ondernemer wil starten. De Raad voor de Micro Financiering heeft positief geadviseerd voor dit idee. Zie www.microfinanciering.com.

⁵⁸ Stimulering Plattelandsondernemers

BEST PRACTICE - Het HandsOn Microkrediet Nederland is een jonge organisatie (nu nog in de Randstad) die eigen middelen inzet (€2-5.000 euro) en tijd (begeleiding) voor startende ondernemers, met name jongeren, allochtonen en mensen met een laag inkomen. De ervaring leert dat wanneer iemand een nog niet uitgewerkt idee heeft, de drempel om hiermee naar een bank te gaan veel te groot is en dat een microkrediet-organisatie een belangrijke functie kan vervullen in het beoordelen van de kansen en het mee helpen ontwikkelen van een plan. HandsOn Microkrediet werkt mee aan het opzetten van een wedstrijd in Libelle over ondernemers die met microkrediet zijn gestart. Zie www.handsonmicrokrediet.nl.

BEST PRACTICE - Microkrediet van € 1.000 tot 10.000 vanuit twee Mbo-opleidingen (Alfa College en Noorderpoortcollege in Groningen). Het project MBO Groningen is opgezet om studenten die ondernemer willen worden te coachen en financieel te ondersteunen. De provincie Groningen en de Rabobank namen het initiatief en staan hierbij garant. De scholen doen de intake en eerste selectie. Onder begeleiding van een ondernemer uit de regio die als coach optreedt, doet de student een competentieanalyse en voltooit die het businessplan. Na het aangaan van de lening vinden voortgangsgesprekken plaats. Zie: www.microfinanciering.com/projectenbank/initiatieven

BEST PRACTICE - Start Smart Gelderland zal worden voortgezet voor een nieuwe periode (2008-2010). Het voorziet in coaching, netwerken en krediet. Uitvoering door KvK met participatie/ financiering door provincie, gemeenten, Hogeschool Arnhem-Nijmegen, Ontwikkelingsmaatschappij Oost Nederland NV. Zie: www.startwijzer.nl/12,Start_Smart

BEST PRACTICE – Kleine leningen voor allochtone vrouwen. Het multiculturele instituut Forum en Novib/ Oxfam gaat allochtone vrouwen in Nederland ondersteunen die een eigen bedrijfje willen beginnen. Beide organisaties gaan vrouwen advies geven over een eigen bedrijf, of hen helpen bij het krijgen van kleine leningen. Oxfam heeft in het buitenland ervaring met dit zogeheten microkrediet opgedaan. Uit onderzoek blijkt dat veel startende ondernemers slecht op de hoogte zijn van de regels. Ook zijn banken huiverig om starters een lening te geven. (ANP januari 2008).

BEST PRACTICE - Startersfonds van de Hogeschool INHOLLAND Haarlem (opleiding Small Business), in samenwerking met de Rabobank Kennemerland. Dit fonds is speciaal voor studenten die een eigen bedrijf willen beginnen. Via dit fonds kunnen vierdejaarsstudenten een microkrediet aanvragen (tot max. € 15.000). Hierdoor kunnen ze een eerste financiering krijgen en daarnaast een zeer aantrekkelijk ondernemerspakket. Dat pakket bestaat uit een stimulerende werkplek in het centrum van Haarlem, twee jaar coaching door geslaagde ondernemers en ondersteuning door experts van de Rabobank. Zie: <http://www.inholland.nl/Voor+studenten+en+medewerkers/Startersfonds/>

BEST PRACTICE – Agro en Co, ontwikkelings- en financieringsfonds voor innovaties. Participanten in dit fonds zijn: HAS Den Bosch, de ZLTO, de Rabobank, de BOM, de provincie Noord-Brabant en het kenniscentrum voor duurzame stad & streekontwikkeling (KDS). Zie: www.agro-co-brabant.nl

2.3.3 Mentaal kapitaal

In dit onderzoek kwamen bij succesvolle ondernemers een aantal ingrediënten en vaardigheden naar voren die we mentaal kapitaal kunnen benoemen. Het gaat om vaardigheden als het kunnen organiseren, plannen en managen, met geld omgaan voor het maken van een begroting, inschatting en bijhouden van omzet, kosten en winst. Ook het hebben van een goede administratie om overzichtelijk en efficiënt om te gaan met facturen, eigen rekeningen, BTW en belastingaangifte. Het gaat hier ook om het hebben en kunnen hanteren van informatie over welke vormen van bedrijven er juridisch bestaan, de eisen en voor- en nadelen. Ook ervaring met tijdmanagement om goed om te gaan met beroepsarbeid, werk thuis, gezin, werk van man, contacten, rust nemen etc. is een ingrediënt dat wij mentaal kapitaal noemen. Het bij kunnen houden van maatschappelijke ontwikkelingen via de media dan wel via gesprekken, beroepsnetwerken dan wel bijscholing horen ook in deze categorie van vaardigheden thuis.

We kijken in dit onderdeel naar alle fases van opbouw van het bedrijf.

Mogelijkheden verkennen, ondernemingsplan maken

Voor het slagen van een onderneming is allereerst zakelijk inzicht nodig, vooral bij besluitvorming over grote investeringen of vernieuwing. Vaak hadden de geïnterviewde ondernemers van huis uit of via familie al ervaring met het ondernemerschap. Een dergelijke kennis en ervaring kan men mentaal kapitaal noemen, deels aan te leren en deels misschien niet.⁵⁹

Niet alle vrouwen die we interviewden maakten of hadden een officieel ondernemings- of businessplan, nodig om een banklening te krijgen. Dit komt deels omdat maar weinig vrouwen naar de bank gingen voor een lening. Ze bouwden zelf hun onderneming stapsgewijs op en uit. Dat neemt niet weg dat ze bij de start en bij verdere ontwikkeling keuzes maken die strategisch van aard zijn, over wat men gaat maken en voor welke klanten, wat de kost- en verkoopprijs zal zijn, hoe men het gaat vermarkten, wie de concurrenten zijn, etc.

Dit is in feite een ondernemings- en marketingplan maken en vereist mentaal kapitaal voor de volgende dingen:

Een objectieve analyse van wat men kan en wat de markt vraagt. Als men bijvoorbeeld een boerderij heeft, dan kan men een aantal dingen gaan doen zoals kaas, ijs, yoghurt, sappen, wijn etc. maken en verkopen, een zorgboerderij beginnen, een minicamping, paarden- of caravanstalling, schoonheidsboerderij etc. Afgezien van wat men leuk zou vinden (zie emotioneel kapitaal) moet deze keuze wel goed onderbouwd worden en berusten op vrij harde feiten over de vraag en ontwikkelingen op de markt en vraag naar deze producten of diensten. Het gaat om het vinden van de juiste combinatie van wat men te bieden heeft en wat de markt vraagt.

Hieronder een aantal geslaagde voorbeelden.

Als je een boerderij hebt met dieren en een rustige omgeving en je hebt ervaring in de zorg, dan kan het zorgboerderij worden!

⁵⁹ Op de bijeenkomst voor agrarische ondernemers in Wageningen (oktober 2007) vroeg de discussieleider of ondernemerschap aangeboren was of aan te leren. De meerderheid zei: aangeboren.

Voorbeeld – Zorgboerderij Hoog-Broek te Lienden (Gelderland) - Annemieke de Kock (en haar man) zijn (voordat ze begonnen) gaan kijken bij andere zorgboerderijen. Ook hadden ze een artikel gelezen over zorgboerderijen in het blad van Hogeschool Larenstein en hebben toen een gespecialiseerd adviesbureau ingeschakeld om een bedrijfsplan te maken. Ze kregen ook het advies om een stichting op te richten zodat ze subsidies konden krijgen. Ze volgden een cursus over hoe om te gaan met vrijwilligers. Ze hebben nu ook een winkel. Een voorbeeld van goede inzet van mentaal kapitaal.
Zie: www.zorgboeren.nl/zorgboerderij/index.php?boerid=919



Annemieke de Kock (met zoon), Zorgboerderij Hoog-Broek te Lienden (Gelderland).

Als je een boerderij hebt op een mooie en druk bezochte plek, en je hebt veel ervaring in de horeca, dan kan dat een succesvol bistro/ restaurant worden.

Voorbeeld – Bistro en partyboerderij de Urnenhoeve in Wedde - Annet Bakker komt uit een familie van ondernemers en had al veel ervaring in de horeca. Toen ze de kans kreeg om een boerderij te kopen en te gaan runnen deed ze dat (op jonge leeftijd).
Zie: www.urnenhoeve.nl



Annet Bakker en Bistro en Partyboerderij De Urnenhoeve te Wedde (GR)

Als je een historische boerderij hebt, je hebt jaren in de randstad gewoond en je weet dat er een markt is voor hoogwaardige en interessante logies, dan kun je een erfgoedlogies beginnen.

Voorbeeld – Erfgoed Logies Nieuw Midhuizen in Vierhuizen (GR) - Jacobien Louwes is teruggekeerd van de Randstad naar de familie boerderij in Noord West Groningen om er een succesvol erfgoedlogies te beginnen. Het bedrijf mikt op hoge kwaliteit en promoot het bedrijf via de site van Erfgoedlogies. Mw. Louwes is ook bestuurslid van Wierde en Dijk, vereniging voor agrarisch natuur- en landschapbeheer. Zie: www.nieuw-midhuizen.com



Erfgoed Logies Nieuw Midhuizen, Vierhuizen (GR)

Ook zijn de volgende mentale vaardigheden nodig:

- Informatie zoeken en bij weten te houden over de markt en nieuwe trends, o.a. via kranten, internet, vakbladen en (soms) reizen.
- Met cijfers om kunnen gaan voor o.a. berekening van kosten, prijzen en winst, kennis van boekhouding (eventueel laten doen)
- Een administratie goed kunnen opzetten en bijhouden,
- Kennis van belastingen en regelgeving (of laten doen), en van ondernemingsvormen,
- Kennis en ervaring met ICT,
- Kennis van marketing (of laten doen),
- Soms specifieke kennis hebben bijvoorbeeld om kaas maken, sappen, wijn etc, of vaardigheden voor het geven van lessen, etc.

Al deze vaardigheden zijn te leren met een minimum aan mentaal kapitaal (mbo niveau). Men kan deze taken ook uitbesteden, maar dat kost geld en maakt de onderneming kwetsbaar als men niet echt de cijfers en de strategie begrijpt.

Uit ons onderzoek blijkt dat vrouwen een onderneming beginnen vanuit jarenlange **eigen ervaring** in gelijksoortig werk. Men komt van de boerderij, uit de horeca (bedrijf ouders), werkte jarenlang in kinderopvang, zorg of in een creatief beroep. Het komt ook voor dat men juist iets heel anders gaat doen (van onderwijs naar galeriehoudster), maar men maakt dan wel handig gebruik van eerder opgedane kennis en ervaring.

Daarnaast houden de ondernemers de **marktontwikkelingen** in de gaten. Zo kon een ondernemster (met een kudde) aansluiten op ontwikkelingen rond beheer van natuur met grote grazers. Een andere die aan natuureducatie doet sloot aan bij het

grote aantal allochtone kinderen die de ervaring met de natuur moeten missen. Veel agrarische ondernemers sloten aan bij de toegenomen vraag naar streekproducten en naar (natuurlijke) camping gelegenheden. De galeries, theeschenkerijen en andere hoogwaardige horeca/ logies bedrijven en de aan beauty en wellness gerelateerde bedrijven sluiten aan bij de trend naar hogere bestedingen voor eigen verzorging en meer vrije tijd van jonge ouders.

BEST PRACTICE - Overkoepelende organisaties geven veel informatie over marktontwikkelingen: bijvoorbeeld: Steunpunt Landbouw en Zorg, Stichting Erfgoedlogies, Kappersbond, Branchevereniging ondernemers in de Kinderopvang, regionale Vereniging Zorgboeren.

Wat betreft de keuze voor de **vorm van de onderneming**: vaak zijn de ondernemers samen met hun partner en soms kinderen samen eigenaar van de onderneming. Vaak is dat in de vorm van een maatschap of vennootschap onder firma (VOF). Een man-vrouwmaatschap biedt fiscale voordelen. De maatschap heeft de mogelijkheid van gedeeltelijke aansprakelijkheid. Ook het eenvrouwsbedrijf komt geregeld voor, soms naast dat van de partner. Een enkele keer wordt bewust gekozen voor het vormen van een stichting in verband met het kunnen krijgen van subsidie of klanten.

BEST PRACTICE- Het **Economisch Instituut Midden en Kleinbedrijf (EIM)** is een waardevolle bron van informatie over en voor zelfstandigen, met name de ZZP-ers, de kleine zelfstandigen zonder personeel. Het EIM doet onderzoek en verzamelt veel informatie op het gebied van ondernemerschap. Via de **Kennissite MKB en ondernemerschap** (www.ondernemerschap.nl) is veel van deze informatie (zowel praktische als wetenschappelijke) toegankelijk. Deze site is een onderdeel van het programmaonderzoek MKB en Ondernemerschap (gefinancierd door Ministerie van Economische Zaken) en bedoeld voor een brede kring van geïnteresseerden: ondernemers, onderzoekers, docenten, beleidsmakers, adviseurs. Zie: www.eim.nl

BEST PRACTICE- De **Kamers van Koophandel en de Belastingdienst** hebben speciale brochures over het starten van een eigen zaak. In sommige KvK worden er speciale bijeenkomsten gehouden voor vrouwen. De Belastingdienst heeft een project in Den Haag dat speciaal gericht is op allochtonen. Zie www.kvk.nl

Naar buiten treden, klanten werven, samenwerken

De manier waarop de geïnterviewde ondernemers “aan de weg timmeren” was vrij verschillend maar was wel bedacht en ontworpen en deel van een overall plan. Een winkel met natuurvleesproducten gebruikt voornamelijk mond-tot-mondreclame gecombineerd met een bord aan de weg en een klantennieuwsbrief. Een boerderij met Erfgoedlogies betreft haar gasten via de goede website van de Stichting Erfgoedlogies waarvan ze lid is. Een galerie zorgt voor zeer regelmatige eigen publiciteit via nieuwsberichten in kranten, advertenties, folders, contactennetwerk en het op de hoogte houden van klanten en bezoekers. Een zorgboerderij houdt open dagen en heeft een eigen infoblad. Een andere koos voor gericht advies op marketinggebied.

Voorbeeld – Karwij Kaaswinkel in Rolde (DR) - Lidwien de Boer heeft een winkel in biologische zuivel. Na het inwinnen van marketingadvies heeft ze de productnaam veranderd om een duidelijker imago te creëren. In plaats van Karwij zuivel werd het Drentse Aa zuivel. Zie: www.drentseazuivel.nl



Biologische zuivelproducten van de Drentse Aa Zuivel te Rolde (DR).

BEST PRACTICE- Training/ cursus marketing en verkoop voor vrouwelijke ondernemers in het noorden. Het project Ondernemerskompas van de drie Kamers van Koophandel van het Noorden heeft, speciaal voor vrouwelijke ondernemers, negen bijeenkomsten belegd. Mw. Marit van der Sleen van bureau Hoofd- en Bijzaken gaf de trainingen onder de naam: "Méér MANs met marketing en verkoop". Het project Ondernemerskompas gaf (tot 1 april 2008) pas startende of pas gestarte ondernemers de mogelijkheid van een gratis mentor, (meestal gratis) netwerk-bijeenkomsten, een korting van 50% op trainingen en seminars en financiële ondersteuning en hulp bij het maken van een ondernemersplan. Het project kreeg subsidie van de Europese Unie, het Samenwerkingsverband Noord Nederland SNN en het ministerie van Economische Zaken. Zie: www.kvk.nl/regio/noordnederland/bedrijfstarten/default.asp, dan zoekwoord: ondernemerskompas

Ook het participeren in **netwerken** om o.a. informatie te krijgen over sectorale en maatschappelijke ontwikkelingen is een beproefde manier om het mentale kapitaal van het bedrijf op peil te houden.

Veel ondervraagde ondernemers zijn lid van een **beroepsorganisatie** (kapsalon, fysiotherapie, kinderopvang) of van een organisatie van gelijksoortige bedrijven (logies, zorgboerderij, landgoed, agrarisch bedrijf, mini campings, streekproducten). Soms doen ze mee aan een gebiedsorganisatie (natuur- en landschapsbeheer, recreatie en toerisme, streekproducten). Als belangrijkste redenen worden genoemd: informatie en advies, PR en samenwerking. Bij recreatie en toerisme werkt men samen om bezoekers van het gebied producten, arrangementen en routes aan te kunnen bieden. Soms zijn ondernemers niet ergens bij aangesloten (met hun bedrijf) en hebben ze vooral contact met klanten.

BEST PRACTICE- De vereniging "**Landelijk Ondernemen**" is een jonge organisatie van mannen en (veel) vrouwen met een kleinschalige onderneming op het platteland in de provincies Groningen, Friesland, Drenthe en het Duitse Ostfriesland. Het initiatief is ontstaan onder vrouwen die de cursus Ondernemen op het Platteland volgden in het Noorden. De vereniging maakt zich sterk voor de promotie van het plattelandstoerisme in dat gebied. Ze heeft onder meer een agenda 2008 uitgebracht waarin alle betrokken bedrijven en activiteiten te vinden zijn. Voor haar leden organiseert de vereniging bijeenkomsten, trainingen en excursies gericht op professionalisering, samenwerking en vernieuwing. Zie: www.landelijkondernemen.nl.

Financieel management

De eerder genoemde financiële kennis en het **hebben en bijhouden van een administratiesysteem** zijn ook noodzakelijke ingrediënten, die een zeker mentaal kapitaal vereisen. Sommige ondernemers hebben een partner of familielid die de boekhouding verzorgt. Hoe omvangrijker het plan of het bedrijf, hoe belangrijker het financieel management en zakelijk inzicht. In een aantal interviews komt duidelijk de complexiteit naar voren als daar ook nog de soms ingewikkelde regelgeving en subsidiemogelijkheden bij komen. In sommige gevallen schakelden de ondernemers een adviseur of bureau in met kennis van zaken op het specifieke terrein.

Op financieel gebied laten ondernemers zich ook vaak adviseren door hun accountant. Onderwerpen waarbij de belangrijke **rol van de accountant** specifiek wordt genoemd zijn bijvoorbeeld het verkrijgen van subsidies, het vinden van een gunstige financieringsconstructie voor een woon- en werkpand, het verkrijgen van een banklening, een kritisch gesprekspartner zijn met kennis van het bedrijf.

Het eerder genoemde project voor opvolgers van agrarische ondernemers (Rabobank) helpt uiteraard ook met een financieel plan maken voor een nieuwe onderneming.

Tijdmanagement en planning

Het hebben van een eigen onderneming vraagt mentale vaardigheden rond het goed kunnen **organiseren en plannen maken**, bijhouden, evalueren en bijstellen. Alle geïnterviewde ondernemers hebben te maken met een groot aantal taken, zowel voor het eigen bedrijf, als voor het werk thuis als voor ouders/ kinderen en soms ook nog voor het bedrijf van de man. Succesvolle ondernemers plannen rustperiodes en vrije tijd in. De keuze om parttime te ondernemen is vooral gebruikelijk bij het hebben van jonge kinderen.

Voorbeeld – Beautyboerderij De Kroesweffer te Vasse. Mieke Bosweger heeft haar bedrijf zo goed georganiseerd dat ze er zelf alleen parttime in werkt in verband met jonge kinderen. In haar hoofd is het wel fulltime zegt ze! In de sector van massage en wellness is het mogelijk om personeel te vinden dat parttime wil werken. Zie: www.dekroesweffer.nl



Team van de Beautyboerderij De Kroesweffer en Mieke Bosweger, Vasse (OV)

Leidinggeven

De geïnterviewde ondernemers schakelen **personeel** in als er teveel werk is of als ze zelf de kennis of interesse niet hebben voor een bepaalde taak. Het gaat in het laatste geval vaak om het ontwerpen en maken van PR-materiaal, een website, om administratieve, financiële, technische en bouwwerkzaamheden en agrarisch loonwerk.

Ondernemers die taken door anderen laten verrichten, noemen een aantal praktische bijkomende voordelen.

Het hebben van personeel of het **samenwerken** met andere bedrijven kan productie en planning makkelijker maken. Dat geldt ook bij het inschakelen van vrijwilligers, stagiaires, familie of mensen uit de omgeving. Door samen te werken of anderen in te schakelen ontstaat ook de mogelijkheid van vervanging of waarneming bij ziekte of in weekend of vakantie. Bovendien heeft men dan ook een klankbord. Bij een stichting is het stichtingsbestuur het klankbord. Soms is een ondernemer lid van het bestuur van een koepelorganisatie en vindt daar een klankbord. Ook dit soort dialoog met sparringpartners ondersteunt het mentale kapitaal of vermogens van het bedrijf.

Scholing

Ten aanzien van het vermeerderen van het mentaal kapitaal via cursussen het volgende: een aantal ondernemers heeft vooral bij de **start** cursussen gedaan (ondernemersdiploma, horecadiploma's) om te mogen beginnen. Nuttig vonden anderen cursussen van de Kamer van Koophandel (Start een onderneming of Website), van Mbo-opleidingen (Marketing; Verkoop), van een Vrijwilligersorganisatie (Begeleiding van vrijwilligers) en van LTO-Noord (Plattelandsimpuls).

In steeds meer opleidingen wordt specifiek aandacht geschonken aan ondernemerschap. Hierna volgen enkele goede voorbeelden.

BEST PRACTICE – Groene Kennis Coöperatie (GKC)

Door de groene onderwijs- en onderzoeksinstituten is in 2005 de Groene Kennis Coöperatie opgericht. De belangrijkste doelstelling is meer en intensievere samenwerking met het bedrijfsleven en de samenleving. Een van de uitgangspunten is dat het ontwikkelen van ondernemerschap als een geïntegreerd onderdeel verankerd dient te zijn in alle lagen van het Groen Onderwijs (VMBO, MBO, HBO, WO). De GKC organiseert als 'innovatieplatform' inhoudelijke samenwerking tussen de instellingen, waar dat nodig en nuttig is. Ter versterking van het ondernemerschap in de Agri-food business is Partners voor Ondernemerschap opgericht. De GKC neemt deel aan dit samenwerkingsverband, evenals VION, Friesland Food, Agrifirm, de Greenery, de Rabobank, LTO, NAK, de WUR, de **GKC** en het Ministerie van LNV. Zie www.groenekenniscooperatie.nl

BEST PRACTICE – Topklas(se) Ondernemer – HAS Den Bosch.

De Hbo-opleiding **HAS Den Bosch** (Food en Business, Green Business en Dier en Milieu) heeft sinds 2006 een afstudeerrichting **Topklas(se) Ondernemer**. Studenten kunnen in deze afstudeerrichting in het laatste jaar een eigen onderneming opzetten. Een presentatie van hun plan of idee is onderdeel van de selectieprocedure. Bij het verder opzetten van de onderneming worden ze ondersteund door docenten en ondernemers uit de praktijk. In 2007/2008 begonnen 16 studenten aan dit jaar. In een nieuwsbrief kunnen ze zich presenteren en wordt regelmatig verslag gedaan van de activiteiten en stand van zaken. Zie www.hasdenbosch.nl

BEST PRACTICE – Major Agrarisch Ondernemerschap - CAH Dronten

De Christelijke Agrarische Hogeschool Dronten biedt een opleiding Agrarisch Ondernemerschap aan op twee manieren, als Major (volledige HBO-opleiding, 3 of 4 jaar) en als Associate Degree (training als ondernemer naast werken) (2 of 1 jaar). In de opleiding zijn delen van het HBO Certificaat Ondernemerschap (MKB) ingebouwd, o.a. het opzetten van een eigen Student Company. Het door de KvK en Rabobank ondersteunde certificaat bevat ook een aantal landelijk erkende examens op het gebied "Financiering" en "Strategie, Marketing en Ondernemerschap". Zie www.cah.nl. Zie ook voor het HBO Certificaat Ondernemerschap: www.hboco.nl

BEST PRACTICE– Studenten Ondernemers Centrum - Wageningen Universiteit-
 Het ondernemerschap onder studenten en pas afgestudeerden wordt gestimuleerd en gefaciliteerd door het Studenten Ondernemers Centrum met lezingen, workshops en de “Business Challenge”. Via de Business Challenge doet men ervaring op met het maken en presenteren van een business plan. De Challenge traint en coacht deelnemers in *outside-in* (klantgericht) denken vanuit het product, de organisatie van de te starten onderneming en de financiële aspecten. Zie: www.stoc.wur.nl
 Daarnaast biedt de **WUR** een masters-onderdeel “**Entrepreneurship in life sciences**” aan waarin studenten met een realistisch of potentieel innovatief idee voor een onderneming dit idee verder kunnen uitwerken tot een businessplan, nadat eerst basiskennis over ondernemerschap is verkregen. Zie: www.wur.nl

BEST PRACTICE - Deeltijd HBO opleiding Small Business & Retail Management.
 Hogeschool Inholland in Den Haag en in Haarlem bieden een vierjarige hbo-opleiding die bestaat uit ondernemingsgerelateerde onderdelen die opleiden tot Bachelor of Commerce. Het vakkenpakket is bijzonder breed. Volgens hun website: een toekomstig ondernemer moet namelijk overal verstand van hebben of in ieder geval erover mee kunnen praten. Alle facetten van de dagelijkse bedrijfsvoering moet je als ondernemer kunnen overzien en voor een deel ook zelf kunnen uitvoeren. Centraal in de opleiding staat Small Business Management, een vak dat financieel-economische kennis combineert met marketing en met management & organisatie. Daarnaast volg je vakken zoals: economie, recht, informatiekunde, Engels, personeelsmanagement, en bedrijfsadministratie. Zie www.inholland.nl/Haarlem/Opleidingen

Ook naschoolse cursussen worden gegeven, soms specifiek gericht op vrouwelijke ondernemers.

BEST PRACTICE - Cursus Ondernemen op het platteland voor vrouwen -
 Vanaf de jaren negentig tot 2003 werd de cursus Ondernemen op het platteland gegeven door het Vrouwenvakschool samen met het Terra College in Assen. Deze cursus voor vrouwelijke ondernemers telde 20 dagen (1 dag per week). Het was een initiatief van de FNV-Vrouwen. Regelmatig zijn daarna terugkomdagen georganiseerd. Vanuit deze cursus is ook de Vereniging Landelijk Ondernemen ontstaan, een netwerk van kleinschalige ondernemers in de drie Noordelijke provincies en het Duitse Oostfriesland. De destijds betrokken docente zou graag (nu vanuit AOC Friesland) in 2008/2009 weer zo'n cursus opzetten, maar zoekt nog naar subsidie / een partner om de cursus betaalbaar te maken voor de doelgroep. Zie: www.landelijkondernemen.nl.

In bepaalde sectoren, zoals zorg, fysiotherapie, massage is geregelde bijscholing verplicht om het beroep te mogen blijven uitoefenen en wordt deze scholing verzorgd door de beroepsorganisaties. Dat geeft ook erkenning en vertrouwen bij de klant.

Conclusie

De meeste ondernemers besteden ruime aandacht en tijd aan een goede voorbereiding voor een eigen bedrijf. Er wordt veel uitgezocht en geregeld. Sommigen doen dat voornamelijk zelf, anderen schakelen familie in of mensen die ze kennen vanuit een (vroegere) baan of in de directe omgeving of speciale adviseurs. Vooral bij grotere investeringen (verbouw van boerderij bijvoorbeeld of aankop van een bedrijfspand) gaat veel werk zitten in het uitdokteren van een ondernemingsplan. Soms schakelde men een bureau in met ervaring op dat terrein. Andere goede praktijken zijn: vakbladen lezen, gaan kijken bij andere vergelijkbare ondernemingen, informatie inwinnen bij een overkoepelende organisatie, cursus volgen, etc.

In ons onderzoek zijn we in contact gekomen met diverse projecten voor startende ondernemers, waarin training en coaching een belangrijk element zijn. Soms zijn deze projecten specifiek gericht op het platteland en/of op vrouwelijke ondernemers. Vaak zijn verschillende partners betrokken bij dergelijke projecten: provincie, gemeente, EZ, SZW, Kamer van Koophandel, ontwikkelingsmaatschappij, onderwijsinstelling, financieringsinstelling en is er Europese subsidie. Hieronder een aantal best practices dat opnieuw of elders of specifiek voor vrouwen op het platteland gereproduceerd zou kunnen worden.

BEST PRACTICE - Steun bij het starten van een eigen bedrijf in Overijssel en Gelderland kan men krijgen bij het project **Kansrijk Eigen Baas**. Met geld van de beide provincies, de Europese Unie en de Rabobank voert het Nederlands Instituut voor KennisIntensief Ondernemerschap (NIKOS) van de Universiteit Twente sinds 2003 een project uit om startende ondernemers (gratis) te steunen met een intensief programma van training, coaching, bedrijfsruimte en ontsluiting van netwerken. De coaches en trainers van het NIKOS zijn vaak zelf ondernemer (geweest). De Rabobank verzorgt de financiële begeleiding. Voor wie al een plan heeft is er een parttime traject en voor wie dat nog niet heeft een semi-fulltime groepstraject. Voor deze laatste groep is kantoorruimte (in een bedrijfsverzamelgebouw) beschikbaar. In het begin was het groepstraject 5 dagen per week en deden relatief weinig vrouwen mee (25-30%). Toen dit werd omgezet in 3 dagen per week werd de deelname van vrouwen duidelijk groter (50%). Het project is niet specifiek op het platteland gericht. Slechts ongeveer 10% van de ondernemers is echt op het platteland werkzaam. Tweederde van de deelnemers is starter vanuit een uitkering. Men blijft de ondernemers ook na deelname volgen met jaarlijks een bezoek en een enquête. Ook zijn er terugkomdagen. Het huidige project loopt tot eind 2008. Het project krijgt waarschijnlijk navolging (in licentie) in de provincie Groningen. Zie: www.kansrijkeigenbaas.nl.

BEST PRACTICE - Ook voor het West-Brabantse buitengebied is een dergelijk project om startende ondernemers/nemers helpen: het **project West TOP**. De ontwikkelingsmaatschappij REWIN West-Brabant heeft sinds maart 2006 een project voor startende ondernemers in het buitengebied van West-Brabant. Het loopt nog 4 jaar door. Met geld van de provincie, de Kamer van Koophandel, de Rabobank, de Europese Unie (loopt nu af) en ZLTO (sinds kort) biedt men startende ondernemers, en ook ondernemers die iets nieuws willen gaan doen, training, coaching, een ideeënpool en begeleiding bij het vinden van huisvesting en van financiering. De coaching wordt verzorgd door ervaren ondernemers, de groepsgewijze trainingen door P3transfer van ROC West-Brabant. Ruim 40% van de deelnemers is vrouw. Het gaat hierbij zowel om vrouwen die op hun agrarisch bedrijf nieuwe dingen erbij willen gaan doen als om vrouwen uit kleine kernen. Vrouwen komen vaak via elkaar of via netwerken van vrouwen (bijvoorbeeld de Katholieke Vrouwen Organisatie) bij het project terecht. Zie: www.rewin.nl/index.php?fRecID=467.

BEST PRACTICE - Gerrit Bossink, bedrijfskundig adviseur melk-veehouderij bij **Gibo Accountants** deed onderzoek onder veehouderijen en vond dat bij die bedrijven waar zowel man als vrouw de beslissingen namen, de koe vaker in de wei stond. Daar werd ook meer verdiend dan bij bedrijven die alleen door een man werden geleid. De alleenbeslissers kiezen vaker voor de intensieve veehouderij met veel koeien op stal. De kop in de krant over dit onderzoek was dan ook: Boeren die alleen werken, worden haantjes. Dagblad van het Noorden 18-8-2007. www.gibogroep.nl

2.3.4 Emotioneel kapitaal

Onder emotioneel kapitaal verstaan wij hier: het hebben van incasseringsvermogen om niet uit het veld te worden geslagen door kleine (en grote) tegenslagen. Dit is een belangrijk ingrediënt voor succesvol ondernemerschap. Stress tijdig kunnen signaleren, preventiestrategieën en gedragsverandering als antwoord op stress zijn ook noodzakelijke (en aan te leren) vaardigheden voor goede bedrijfsvoering.

Meer in het algemeen gaat het bij dit type input en vaardigheid om het creëren en handhaven van een goede leef- en werkomgeving, met name wat betreft de verhouding met naasten (klanten, familie en brede sociale en werkomgeving). Het hebben van een warme en emotioneel ondersteunende omgeving werd vaak door de ondervraagde ondernemers genoemd als succesfactor. Taken uit handen kunnen geven, goed om kunnen gaan met personeel, klanten en leveranciers zijn ook elementen van emotioneel kapitaal. Ook (op reële wijze) zelfverzekerd zijn en risico's durven nemen horen onlosmakelijk bij emotioneel kapitaal en bij het ondernemerschap.

Omgaan met stress

Veel van de geïnterviewde ondernemers hebben te maken met stress, zoals wij eerder zagen in Hoofdstuk 2.2. (Belemmeringen). Als de stress is op te lossen met meer informatie, een betere planning, uitbesteden, samenwerken of aannemen van personeel, dan kwam het al hierboven bij mentaal kapitaal al aan de orde.

Hier gaat het om stress die **veroorzaakt wordt door mensen** en directe leef- en werkomgeving: leveranciers, klanten, burens, familieleden, ambtenaren, inspecteurs, etc. Ook gaat het om stress en ergernis vanwege (in de ogen van de ondernemers) domme regels en teveel verplichtingen, de onpersoonlijkheid van veel informatiebronnen en –gevers, en soms ook om de toon en gebrek aan interesse van ambtenaren, inspecteurs, etc.

Om daar mee om te gaan is emotionele intelligentie nodig, sociale gaven, wat wij hier emotioneel kapitaal noemen. Bij stress zijn de volgende fases/ aspecten te onderscheiden:

- Hoe kan je **stress tijdig signaleren** (goed letten op lichamelijke signalen zoals slecht slapen, snel lopen, hard praten, maag en huidproblemen, en gedrag: teveel roken, drinken, etc)
- Hoe kan je **stress voorkomen** (bv door uitgerust te zijn, door een hobby te hebben, door te doen wat je leuk vindt, door nee te kunnen zeggen, door niet zo belangrijk vinden wat men van je denkt, etc)
- Hoe kan je **van stress afkomen** (het uiten (bv coach of netwerk), slapen, sporten, yoga, frisse lucht, gezond eten, etc)

Vaardigheden om hier mee om te gaan zijn aan te leren en in veel coachingtrajecten komen deze zaken aan de orde.

Incasseringsvermogen

Als een ondernemer emotioneel sterk is, **incassering- en doorzettingsvermogen** heeft, dan kan ze een goede ondernemer worden (de andere soorten kapitaal zijn uiteraard ook, in meer of mindere mate, nodig!). We geven hier een paar voorbeelden van ondernemers waarvan wij vinden dat ze heel goed met stress en tegenslagen om zijn gegaan. Ook meldden we enkele initiatieven / best practices in het veld die de

ondernemers op het platteland ondersteunen bij en hen meer weerbaar maken tegen stress die voor een deel bij het ondernemen hoort.

Voorbeeld – Breel Schapenhouderij in Veere. Mw. Huberdien Breel werkt met 250 Zeeuwse melkschapen in het familiebedrijf dat schapenkazen maakt. Zij verkoopt ze op de markt. Dat vindt ze erg leuk en daarom vindt ze het niet erg om 6,5 dagen per week in het bedrijf bezig te zijn. Ook kon ze het geduld opbrengen om 4 jaar te wachten voordat zij en haar man toestemming kregen om een huis te mogen bouwen op eigen land, naast het huis dat nu van haar zoon en vrouw is. Ze moest bewijzen dat er echt genoeg werk was voor beide gezinnen. Zie: www.schapenhouderij.com.



Schapenhouderij Breel en mw. Huberdien Breel in Veere (Zeeland)

Bijna alle ondernemers noemen de emotionele steun van partner en familie als een belangrijke voorwaarde voor hun succes.

Andere emotionele vaardigheden

Het hebben van **geduld** werd door verschillende ondernemers genoemd als een (emotionele) kwaliteit die nodig is voor goed ondernemerschap.

Voorbeeld – B&B Boerderij Eben Haëzer in Staphorst- Mw. Tineke van Dalfsen - Mw. van Dalfsen is een B&B begonnen op het agrarisch familiebedrijf dat ook een leerbedrijf is. Haar droom om een luxueus logies te beginnen in een hooiberg werd eerst door de gemeente niet goedgekeurd. Ze hield haar idee vast en wachtte rustig af tot er een goed moment kwam waarbij zij het weer kon vragen. Het lukte toen wel. Toen ze een poos ziek was, merkte ze hoe belangrijk de emotionele ondersteuning van haar gezin was. Zie: www.bedandbreakfast-ebenhaezer.nl



Tineke van Dalfsen en haar logies in een hooiberg - B&B Eben Haëzer, Staphorst.

Het rustig maar soms ook zeer **kordaat en zelfverzekerd** kunnen optreden bijvoorbeeld in onderhandelingen met (lastige) instanties werd als belangrijk (emotioneel) ingrediënt naar voren gebracht. Daarmee samenhangend: zeker niet bang zijn en soms toch wel erg diplomatiek weten te zijn. Om met sommige leveranciers zaken te doen moet je een zekere brutaliteit hebben, zei een ondernemster. Vrouwen die op een latere leeftijd beginnen met een onderneming hebben door hun levenservaring vaak meer zelfvertrouwen ontwikkeld en zijn zelfstandiger.

Een kwaliteit die veel ondernemers zichzelf toeschrijven is **sociaal zijn**. De meeste ondernemers hechten veel waarde aan het sociale aspect van hun werk: het contact met de klanten en met personeel. Ze hebben daar vaak al veel ervaring mee.

Voorbeeld – Schoonmaakbedrijf Weekra in Scharrendijke (Zeeland) – Mw. Betty van de Weele heeft, met haar bedrijf in Zeeland, 30 werknemers, veelal jonge vrouwen. Gevoel en inlevingsvermogen hebben voor haar medewerkers is een must. Zie: www.weekra.nl



Weekra medewerkers aan het werk.

Andere specifieke emotionele vaardigheden voor een goede bedrijfsvoering die genoemd werden: het in **teamverband kunnen werken**, goed kunnen luisteren (naar klanten), veel aandacht en geduld voor gesprekken met personeel. Ook het kunnen en willen **samenwerken met andere bedrijven** (in dezelfde sector of in dezelfde regio) werd genoemd als noodzakelijk. Regionale samenwerking voor iemand in de recreatiesector heeft als voordeel dat men naar elkaar kan verwijzen, samen

arrangementen ontwikkelt en zo de toegankelijkheid en aantrekkelijkheid van een gebied voor de bezoeker vergroot. Die samenwerking kan informeel en beperkt zijn, maar ook uitgroeien tot een formeel verband, waar heel veel voorbeelden van zijn. Een van de geïnterviewde ondernemers, mw. Wilma Ellenbroek van Camping De Lemeler Esch in de regio IJssel-Vecht, heeft een tijd lang zo'n samenwerking van de grond getrokken. Waar agrarische bedrijven samenwerken hebben vrouwen vaak een belangrijk aandeel in die samenwerking. Een voorbeeld van samenwerking is de Oostermoerse Agrarische Vrouwen, die allerlei agrarische producten telen, maken en samen verkopen rond Gieterveen in Drenthe.

Verschillende ondernemers noemen **flexibel zijn** een belangrijke vaardigheid van henzelf. Deze kwaliteit is van belang bij organisatie en planning omdat er altijd zaken zijn die anders lopen dan gepland of omdat regels voortdurend veranderen. Ook om in te spelen op ontwikkelingen op de markt (in de landbouw) moeten de ondernemers flexibel zijn. Veel geïnterviewde ondernemers in Zeeland zeiden dat met alleen het landbouwbedrijf men niet kon overleven. Men moest wel flexibel zijn en iets nieuws erbij gaan doen.



*Creabloem en mw. Joke
Hagesteijn in Ellemeet
(Zeeland)*

Voorbeeld – Creabloem in Ellemeet (Zeeland) – Mw. Joke Hagesteijn heeft alleen het huis van het boerenbedrijf dat vroeger van haar ouders was. Er zit nog een agrarische bestemming op maar met haar verleden in een bloemenzaak kon ze met bloemenschikworkshops beginnen, voor bedrijven en voor particulieren. Ze geeft ook les en verzorgt bedrijfsuitjes. Zie: www.creabloem.info

Tenslotte: zorgen los kunnen laten, werk uit handen kunnen geven, weten wat een ander beter kan dan jijzelf, met vertrouwen kunnen delegeren, niet bang zijn om hulp te vragen, etc, werden ook genoemd als belangrijke emotionele vaardigheden en kwaliteiten voor het ondernemerschap.

BEST PRACTICE - Joost-online is een project geïnitieerd door ZLTO in samenwerking met het Brabantse, Zeeuwse en Gelderse Agrarisch Jongeren Contact. Het biedt jongeren die een agrarisch bedrijf willen overnemen of beginnen een traject van begeleiding en coaching aan. Eerst wordt onder begeleiding van de jongerencoach, in persoonlijke gesprekken en samen met anderen, een persoonlijk ontwikkelplan gemaakt. Daarna helpt de coach de jongere met het realiseren van het plan. Om de jongeren een eigen visie en strategie te laten ontwikkelen worden excursies, ontmoetingen en gesprekken aangeboden. Daarbij gaat het om contacten met ondernemers in en buiten de landbouw en met markt- en ketenpartijen in de landbouw. Bovendien kunnen jongeren elkaar en ervaringsdeskundigen ontmoeten via de site en worden themabijeenkomsten georganiseerd. In november 2007 is een Kick off-dag gehouden. Wie aan het traject begint, betaalt daarvoor een bedrag van € 425,-. Het projectteam bestaat uit zeven jongerencoaches, waaronder vier vrouwen, met diverse specialismen en achtergronden. Zie: www.joost-online.nl.

BEST PRACTICE - Ondernemend Netwerken, Vitaal Vrouwelijk Ondernemerschap Stad en Land - In 2007 ging dit project van start, een samenwerking tussen twee landelijke netwerkorganisaties voor vrouwelijke ondernemers, de Federatie Zakenvrouwen en LTO Vrouw en Bedrijf. Het loopt tot in 2009 en wordt gefinancierd door het Ministerie van LNV. Men wil regionale netwerken opzetten of vitaliseren, waarin vrouwelijke ondernemers actief. In de provincie Overijssel is onder de naam "Ondernemend netwerken voor een vitaal platteland" in november 2007 gestart met het organiseren van ontmoetingsdagen, cursussen en coachingstrajecten. Wilma Nijboer en Karola Schröder verzorgen o.a. de coachings- en trainingstrajecten. Projectleider is Hanneke Meester: h.meester@ltnoordprojecten.nl

Deze concrete best practices vergroten het mentale kapitaal (ze geven informatie en advies over bedrijfsmatige zaken) maar ze worden hier onder het hoofdstukje emotioneel kapitaal genoemd omdat het versterken van zelfvertrouwen en door samenwerken leren van elkaar er een belangrijk onderdeel van is. Het eerder genoemde project van de Rabobank (Opvolgersperspectief) heeft ook een onderdeel gericht op het versterken van het emotioneel kapitaal, en wel het eerste onderdeel dat door een coaching bureau wordt gegeven. Daarin verkennen de deelnemers (in individuele sessies) wie en hoe ze zijn. Een van de deelnemers zei bijvoorbeeld: "Daar ontdekte ik dat ik helemaal niet kon delegeren!".

2.3.5 Spiritueel kapitaal / levens- en werkhouding

Bij spiritueel kapitaal (of levens- en werkhouding) gaat het om de **drive** en het **doel** van de ondernemers. De meeste geïnterviewde ondernemers zeiden dat ze met een eigen zaak waren begonnen om meer vrijheid te hebben, om creatiever te kunnen zijn, om meer kwaliteit te kunnen leveren of ze zeiden dat het altijd al hun droom was geweest.

Het starten van een onderneming vraagt ook altijd lef, bijvoorbeeld om een vaste baan of uitkering op te zeggen, geld uitgeven om het op te starten, soms te moeten verhuizen, iets nieuws leren, personeel aan te nemen, etc.

Nieuwe dingen willen leren, een **uitdaging** aangaan werden ook genoemd door de ondernemers. Sommigen zeiden dat hun man in de landbouwsector niet genoeg kon verdienen en dat zij als echtgenote wel iets erbij moesten gaan doen. Voor hen was de drive dus een betere levensstandaard handhaven voor het gezin, het mogen blijven wonen op de boerderij of de continuïteit van het familiebedrijf.

Zonder dergelijke “drives” begint men niet aan het ondernemerschap of houdt men het niet vol.

Willen geven en delen met anderen

Iets moois of goeds met anderen willen delen (bijvoorbeeld mooie natuur of een (h)eerlijk streekproduct maken), trots zijn op wat je maakt en verkoopt en andere ethische en esthetische normen en waarden blijken belangrijke ingrediënten te zijn voor de ondervraagde ondernemers.

Voorbeeld – Zorgboerderij Hoog-Broek te Lienden (Gelderland) - Annemieke de Kock gaf haar baan op bij een architectenbureau om samen met haar man (die een familieboerderij had) een zorgboerderij te starten. Ze wilden graag de rust en het mooie Betuwse platteland delen met anderen. Ze merkten hoe mensen met een verstandelijke beperking, met autistische, psychische en psychiatrische stoornissen baat hebben bij het werken in de natuur en het omgaan met de beesten. Een voorbeeld van willen delen/ geven. Zie <http://www.zorgboeren.nl/zorgboerderij/index.php?boerid=919>



Zorgboerderij Hoog-Broek te Lienden (Gelderland)

Uit onderzoek blijkt dat leidinggevende vrouwen eerder het algemeen belang boven eigen belang stellen dan dat mannen dat doen.

BEST PRACTICE – Het tijdschrift *Intermediair* en hoogleraar Janka Stoker van de Universiteit van Groningen deden onderzoek naar de ethiek van managers. In een groot onderzoek kregen mannelijke en vrouwelijke managers diverse morele dilemma's voorgelegd die op de werkvloer voorkomen. Vrouwelijke managers bleken vaker het algemeen belang boven hun eigen belang te stellen. Mannen waren egoïstischer, logen makkelijker en hadden een soepeler moraal dan vrouwen. *Intermediair*, 18 januari 2008.

BEST PRACTICE – **Marij Vulto** die namens STG/ Health Management Forum deelnam aan het Netwerk VeelZIJdig Leiderschap in de Zorg deed zeer interessant onderzoek naar de voordelen van androgyn leiderschap boven masculien leiderschap. Ze gebruikt ook de term slow management (RE: slow food). Zie ook het werk van Ivo Callens en zijn model voor 'Generatief leiderschap' dat het balanceren tussen de vier componenten IK, WIJ, HET en GLOBE bevordert. Zie: <http://www.centreforgenerativeleadership.com/cfglgenerativeleadershipprogramme.htm>

Jezelf willen realiseren

Zeker zijn van je kwaliteiten noemden wij al als een emotionele vaardigheid, maar je beste kwaliteiten willen gebruiken en jezelf willen realiseren is een levens- en werkhouding die we spiritueel kapitaal willen noemen.

Bij veel geïnterviewde ondernemers ontdekten wij een **bijzondere combinatie van vraag en aanbod**. Enerzijds hoorden we dat ze het belangrijk vonden om iets te doen waar ze echt voldoening uit haalden, waar ze echt achter stonden. Anderzijds hoorden wij dat ze maatwerk en kwaliteit willen leveren, ambachtelijkheid. Dat ze kleinschalig willen blijven past daar wellicht bij, omdat dan de afstand naar de klant klein blijft. In grote bedrijven word je een manager en dan beleef je niet meer de vraag en de vreugde van de klant. We zagen dan ook in dit onderzoek dat de verbreding van de economie op het platteland en de vernieuwing duidelijk van vrouwen afkomen.⁶⁰

Voorbeeld – Galerie De Groninger Kroon, Finsterwolde (GR)– Mw. Wilma van Linge gaf haar baan op als onderwijzeres en koos voor een creatief eigen bedrijf, naast het akkerbouw / pluimveebedrijf van haar man. Ondanks dat de boerderij “in the middle of nowhere”, begon ze ook nog met een winkel en theeschenkerij. Het lijkt wel alsof alles wat ze aanpakt lukt. Zie: www.degroningerkroon.nl



De Groninger Kroon, galerie, theeschenkerij en winkel van Wilma van Linge.

Charisma hebben

Veel van de ondernemers hadden een bijzondere levenshouding of instelling waarbij **optimisme, enthousiasme en trots** de ingrediënten waren voor succes en een **charisma**, die nodig zijn om bezielde leiding te kunnen geven en goed te kunnen verkopen.

Voorbeeld – Natuureducatie op kasteel Prattenburg (Utrechtse Heuvelrug) door Vicky van Asch van Wijck - von Papen, in het kader van het project ‘Van Luchtkasteel tot Dassenburcht’ waar 65 landgoedeigenaren in Nederland aan meedoen, met in totaal 230 vrijwilligers. Het project heeft subsidie aangevraagd in Brussel. Mw. van Asch van Wijck heeft als kind (en als kind van vluchtelingen) de waarde van natuur ervaren: het wortelt je en geeft harmonie. Dat wil ze delen met anderen. Ze ontvangt schoolkinderen. Die mogen met schepnetjes kikkervisjes en andere waterdierpjes vangen, en dan bekijken met een vergrootglas. Ze mogen paddenstoelen zoeken en dan aan de boswachter vragen hoe ze heten en of je ze mag eten. Zie ook: www.vanluchtkasteeltotdassenburcht.nl en www.nationaleuitdaging.nl/pdf/NRC061007.pdf.

⁶⁰ Volgens Jos Hendriks (klantmanager innovatie) van de Directie Kennis van het ministerie van LNV, moet men onderscheid maken tussen plattelandsontwikkeling en technische ontwikkeling. In de landbouwsector zijn vooral vrouwen de trekkers van het eerste type ontwikkeling en mannen van het tweede type ontwikkeling.



Vicky van Asch van Wijck- von Papen met leerlingen van de Rehobothschool uit Veenendaal.

Durven **improviseren en experimenteren** horen ook bij spiritueel kapitaal in de zin dat men iets onderneemt en echt niet weet wat eruit gaat komen en of het zal lukken. In die zin moet men een soort blind geloof hebben. Op een logische en systematische manier min- en pluspunten op een rij zetten (mentaal kapitaal!) is niet toereikend.

Voorbeeld – Leona Leppers in Ee (FR) begon vanuit haar landhuisje een productie van zachte juwelen, tassen, hoeden en kunstobjecten. Ze runt nu ook de Alegria B&B. Ze verkoopt haar objecten via andere kunstgaleries en op zomerfestivals als Oerol en Noorderzon. www.leonadesign.nl



Alegria B&B; Leona Leppers met haar producten; zachte halsketting.

Al de hierboven genoemde kwaliteiten en belangrijke vaardigheden voor het ondernemerschap zijn niet te koop of te leen zoals wel het geval is bij materieel en fysiek kapitaal. Ook zijn ze minder makkelijk aan te leren dan het mentaal en emotioneel kapitaal. Toch zien we dat steeds meer bedrijven overgaan op het zogenaamde **Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)** dat een ethisch gedrag vraagt. Dat gaat vaak gepaard met meer informatie en kennis over de sociale en milieugevolgen van hun producten of productiewijze. Vaak kan een nieuwe leiding ook het bedrijf leiden naar nieuwe wegen. In die zin is het werken met meer spiritueel kapitaal ook aan te leren.

BEST PRACTICE - WORK4happiness - Rian en Milou Vaartjes hebben samen een loopbaanbemiddelingsbureau dat “geluk in werk” centraal stelt. Ze geven soms speciale presentaties op startersdagen van de Kamer van Koophandel. Hun begeleiding van (startende) ondernemers is gericht op het ontdekken van de passie, talenten en kernkwaliteiten bij hun klanten. Een andere belangrijke vraag die deelnemers moeten beantwoorden is: wat betekent succes voor je en wat voor type ondernemer ben je (manager, marktzoeker, innovator of risiconemer). Andere aandachtspunten zijn het creëren van draagvlak, netwerken en het vinden van de balans tussen doen en zijn. Zie: www.work4happiness.nl

2.3.6 Conclusies

De geïnterviewde ondernemers hadden allemaal een mix van vaardigheden en kwaliteiten die maakte dat ze achter hun werk en keuzes stonden.

We zagen hier dat wat betreft materieel en fysiek kapitaal, veel ondernemers konden voortbouwen op kapitaal dat er gedeeltelijk al was: een boerderij, veestapel, een landgoed, etc. Anderen konden een (relatief) goedkoop huis kopen op het platteland en kregen toestemming om daarin hun bedrijf te vestigen.

Wat betreft mentaal kapitaal zagen we dat een heel scala aan vaardigheden nodig is voor goed ondernemen en dat deze vaardigheden normaal gezien aan te leren zijn via het onderwijs (zoals in het vroegere Vrouwenvakschool) of via instanties die advies geven, zoals Kamer van Koophandel of andere cursussen.

Ten aanzien van emotionele vaardigheden / kapitaal, zagen we dat omgaan met stress, tegenslag, los kunnen laten e.d. van levensbelang zijn voor de ondernemers en voor het bedrijf. Deze vaardigheden zijn met bepaalde trainingen en cursussen of via een coach eveneens te ontwikkelen, maar zijn erg duur voor startende of jonge ondernemingen.

Tenslotte kan ten aanzien van levenshouding, visie op het leven en eigen doelen, gezegd worden dat opvallend veel ondernemers het hadden over een droom die ze wilden realiseren en dat ze hun gaven wilden delen met anderen.

Het zal duidelijk zijn dat nieuw en gericht beleid / advies/ onderwijs etc met deze succesfactoren en met deze ondernemers rekening zou moeten houden (en niet alleen met hun problemen).

3 WENSEN EN AANBEVELINGEN (W & A)

Dit hoofdstuk gaat over de wensen van de bij dit onderzoek betrokken ondernemers en de daaraan gekoppelde aanbevelingen, onder andere heel concreet voor op te zetten pilots / proefprojecten.

In het gehele onderzoek, zowel tijdens de diepte interviews als op de groepsbijeenkomsten met de ondernemers, werd gevraagd naar deze wensen. Eerst vroegen wij naar de belemmeringen, knelpunten en problemen die ze als ondernemers (hadden) ondervonden. Daarna kwamen de wensen aan de orde, gekoppeld aan hun eigen situatie, zodat reële en onderbouwde wensen duidelijk zouden worden.

De aanbevelingen in dit hoofdstuk zijn niet alleen onderbouwd met deze wensen, maar ook door andere gegevens uit dit onderzoek:

- de statistieken over deze groep ondernemers (zie Hoofdstuk 2.1.)
- de belemmeringen en knelpunten die door de ondernemers worden ervaren (zie Hoofdstuk 2.2.)
- de succesfactoren en best practices die naar voren kwamen in dit onderzoek (zie Hoofdstuk 2.3.)

De wensen zijn te groeperen naar vijf thema's: kringen/ netwerken, ontwikkeling/opleiding, beleid, informatie en zichtbaarheid / erkenning. Het bestek van dit onderzoek vroeg om aanbevelingen naar 4 sectoren (of actoren): onderwijs, onderzoek, advies en beleid. Beide zaken worden gekoppeld in dit Hoofdstuk, waarbij we de wensen als indelingsuitgangspunt nemen.

Aan het eind van dit Hoofdstuk 3 worden de aanbevelingen in één overzicht gepresenteerd, eveneens in Hoofdstuk 4 (Samenvatting en conclusies).

Alle afzonderlijke wensen die naar voren kwamen in dit onderzoek zijn individueel opgeschreven door de ondernemers, daarna geanalyseerd en geclusterd tijdens een interactieve sessie van de betrokken onderzoek(st)ers. De volgende clusters van wensen kwamen zo naar voren. Links staat hoe de cluster benoemd werd en rechts de meer traditionele of courante benaming:

Clusters van geformuleerde wensen:	De meer traditionele benaming:
Kringen van kennis	Netwerken
Ontwikkeling en opleiding	Onderwijs en advies
Beter beleid	Beleid: regelgeving en subsidies
Informatie met "een goede houding"	Advies / loketten
Zichtbaarheid en erkenning	Mainstreaming

Deze groepen van wensen komen in dit hoofdstuk een voor een aan de orde, met daaraan gekoppeld de aanbevelingen.

3.1 W & A rond KRINGEN EN NETWERKEN

3.1.1 De wensen rond kringen en netwerken

Netwerken is een term die sommige vrouwen liever niet gebruiken omdat het zo zakelijk klinkt en associaties heeft met kostbare tijd verspillen met borrelen en kletsen, meestal met mannen in pak, en op onmogelijke tijden voor vrouwen met kleine kinderen. De succesvolle bijeenkomst die in het kader van dit onderzoek werd gehouden voor ondernemers in het Noorden en Oosten werd dan ook “Bijzondere bijeenkomst” genoemd en werd alleen 's ochtends gehouden. Daar kwamen 56 ondernemers op af.⁶¹ In Zeeland werden twee “Ronde tafels” georganiseerd waar ondernemers uit verschillende sectoren positief op reageerden.⁶² De ondernemers zijn er dus blijkbaar geïnteresseerd in elkaar te ontmoeten, te spiegelen en van elkaar te leren.

Als doel van dergelijke verbanden, platforms of klankborden werd door de ondernemers genoemd: samenwerking, elkaar ondersteunen, inspiratie, studie, kruisbestuiving en dynamiek. Men noemde in dit verband een behoefte aan informatie/ advies en aan spiegeling, inspiratie en samenwerking. Bovendien wil men een lage drempel (dichtbij, niet te kostbaar, kleinschalig, ook incidenteel). Men zei: *“We willen samenwerken en netwerken, zonder haken en ogen. Bij kleine clubjes!”* Een buddy systeem werd ook genoemd.

Ten aanzien van dit soort ontmoetingen, die we samenwerkingsverbanden (of toch netwerken) noemen, zijn verder de volgende wensen geformuleerd:

Overzicht en kleine financiële steun voor netwerken

De ondernemers willen sowieso meer **aandacht voor vrouwennetwerken** en voor netwerken op het platteland. Deze netwerken komen nog niet helemaal van de grond. Omdat het lid zijn van een organisatie of netwerk tijd en geld kost, willen de ondernemers dat het dicht bij huis is, dat het naar behoefte gebruikt kan worden zonder dat de basisbijdrage te groot is. Ze hebben behoefte aan kleine clubjes, dicht bij huis. Men wil niet eerst een stichting op moeten richten, veel tijd investeren, veel formulieren in moeten vullen om uiteindelijk € 500,- te krijgen.

Wat deze kleine clubjes vragen zijn **kleine bedragen**, voor het drukken van een folder bijvoorbeeld. Het meeste werk geschiedt toch door vrijwilligers, maar enige financiële hulp zou wel welkom zijn. Wanneer daarbij bedacht wordt dat een informatie-bijeenkomst van bijvoorbeeld de Kamers van Koophandel zo'n € 40 000,- kost, dan denken de ondernemers dat ze met zo'n bedrag effectiever kunnen werken bij het stimuleren van vrouwelijk ondernemerschap op het platteland.

Naast geld om eigen groepen op te richten, werd ook helderheid gevraagd over samenwerkingsverbanden en zakennetwerken er nu al zijn. Ook voor het oprichten van nieuwe verbanden dicht bij huis is zo'n overzicht van belang, zodat netwerken elkaar kunnen aanvullen in plaats van dubbel werk doen. De wens is een **duidelijk overzicht van de verschillende netwerken**, dat makkelijk beschikbaar is voor de ondernemers. Deze informatie moet ook beschikbaar zijn voor vrouwen die erover denken om ondernemer te worden. Als zij op een makkelijke manier met een club in contact komen van ondernemers in dezelfde branche of regio als zij, geeft dat wellicht een

⁶¹ Bijlage 3A – Deelnemerslijst bijeenkomst Spier

⁶² Bijlage 3B – Deelnemerslijst bijeenkomsten Zeeland

goede impuls. Ook kan een netwerk het juist mogelijk maken dat een ondernemster toeleveranciers (website bouwer, administratie kantoor, fotograaf, etc.) of klanten vindt.

Fysieke ruimte voor netwerken

Ook werd er gevraagd om **vergaderruimte**, dicht bij huis, voor ongeveer 20 mensen, bijvoorbeeld in dorpshuizen. Voor ZZP-ers (zelfstandigen zonder personeel) is het ook fijn als ze flexibele ruimtes kunnen huren in bedrijfsverzamelgebouwen. Het bijeenbrengen van kleine bedrijven werkt stimulerend voor de samenwerking met anderen in dezelfde branche of met toeleveranciers dan wel afnemers. Het is erg handig als er zich bijvoorbeeld een drukker bevindt in de nabijheid van een reclamebureau. Een ZZP-er met een kantoor aan huis of helemaal alleen werkend zoekt toch sociale contacten. Sommige ondernemers hadden bewust een parttime baan in loondienst (naast hun onderneming) vanwege de sociale contacten en het hebben van collega's. Fysieke ruimtes waar verschillende kleine ondernemers kunnen zitten en bijvoorbeeld een gemeenschappelijke kantine hebben, zijn er veel te weinig.⁶³

3.1.2 De aanbevelingen rond kringen en netwerken

Een netwerk van en voor vrouwelijke ondernemers op het platteland bestaat in feite al en wordt geleid door LTO en Federatie Zakenvrouwen, met subsidie van het ministerie van LNV.⁶⁴ Hier kunnen ondernemers bij aansluiten (zie beschrijving van dit netwerk als Best Practice in 2.3.). Dit project is echter nog niet in alle regio's gestart en we hopen dat dit snel gaat gebeuren.

Verder bevelen wij aan:

- Dat er een **overzicht gemaakt wordt van bestaande netwerken** en beroepsorganisaties voor plattelands ondernem(st)ers, per regio. De instellingen die nu geld krijgen van het ministerie om plattelandsnetwerken te bevorderen (ECT, CLM, Plattelandsparlement) zouden meer aandacht moeten besteden aan de sectoren waar vrouwen in actief zijn (zie overzicht sectoren in Schema 2, Hoofdstuk 1).
- Ook is onze aanbeveling om enkele bestaande organisaties van vrouwelijke ondernemers op het platteland **financieel te ondersteunen**, bijvoorbeeld de Vereniging Landelijk Ondernemen in het noorden van het land⁶⁵ en de Oostermoerse Agrarische Vrouwen (agrarische ondernemers in Drenthe) of de VEKABO waarin veel ondernemers in Zeeland bij aangesloten zijn (rond minicampings).
- In de regio's waar er vraag is, zorgen dat er een **fysieke ruimte** is waar ondernemers elkaar kunnen ontmoeten (bv in dorpshuizen of bibliotheken).
- Bij beleidsontwikkeling rond multifunctionele landbouw, plattelands-ondernemerschap, groen/plattelands onderwijs, onderzoek en advies en rond gender-issues, zouden bestaande netwerken van vrouwelijke ondernemers **als ingang en informatiebron** gebruikt moeten worden.

⁶³ In Hoofdstuk 2.3 zagen we dat het project Kansrijk Eigen Baas in Twente wel een gebouw ter beschikking stelt voor starters.

⁶⁴ Zie uitnodigingen via de site van Variya: www.variya.nl/pdf/UitnodigingMarktplaats1februari.pdf en www.variya.nl/pdf/Krachtigondernemen.pdf

⁶⁵ www.landelijkondernemen.nl

3.2 W & A rond ONTWIKKELING EN OPLEIDING

3.2.1 Wensen rond ontwikkeling en opleiding

Een groot aantal van de door de ondernemers geformuleerde wensen heeft betrekking op hun behoefte aan **cursussen, supervisie, trainingen en coaching**. Enerzijds hebben ze de behoefte om op de hoogte te blijven van maatschappelijke en marktontwikkelingen. Anderzijds willen ze de kennis en vaardigheden die nodig zijn voor een goede bedrijfsvoering op peil houden of verder ontwikkelen.

Veel van deze wensen kunnen in het onderwijs dan wel via de advieswereld worden gerealiseerd. Hier en daar gebeurt het ook al, zie Best practices in Hoofdstuk 2.3..

Bedrijfsvoering

Voor een goede bedrijfsvoering werden heel concrete wensen genoemd zoals leren om **jezelf te presenteren** en **computerles**. Ook kwam herhaaldelijk (en in verschillende varianten) de wens naar voren dat er geld zou zijn voor een **marketingplan**. Dit marketingplan is iets dynamisch en kan helpen om meer klanten aan te trekken. Ook bij vragen als “hoe breed of smal moet mijn bedrijf zijn” en “hoe kan ik de uitbreiding van mijn bedrijf vormgeven” zoeken ondernemers hulp. Een dergelijk advies moet op maat gesneden zijn.

Deze coaching en begeleiding kunnen en worden nu al door verschillende instanties gegeven. Maar gezien de geformuleerde wensen, is het aanbod blijkbaar niet voldoende of niet geschikt.

Balans vinden

Veel ondernemers zoeken naar meer balans in hun leven en werk, duidelijkheid over wat ze willen bereiken en hoe ze dat kunnen doen. Een ondernemer zei: *“Ik wil mezelf leren kennen, op mijn gevoel vertrouwen, tijd daarvoor nemen, mezelf serieus nemen”*. Balans is belangrijk om een onderneming draaiende te houden en om ruimte te creëren om nieuwe dingen te gaan proberen.

Veel ondernemers wensen dan ook meer tijd voor zichzelf om bij te tanken en om o.a. met een frisse blik naar eigen leven en onderneming te kunnen kijken. Vaardigheden die ze daarbij willen leren zijn: **goed omgaan met tijd, keuzes leren maken** en **‘nee’ leren zeggen**. Dit zijn vaardigheden die misschien in elke cursus ondernemerschap gedoceerd zouden moeten worden, maar nu eerder aan bod komen via privé ingehuurde coaches of via gespecialiseerde cursussen over bijvoorbeeld timemanagement. Beide zijn duur! De wens om coaching en begeleiding te vinden rond het bewaren van de werk-privé balans was een belangrijke wens die steeds terugkwam.⁶⁶ Met enkele gesprekken met een goede coach zou het beter gaan met de ondernemers, met de naasten en met het bedrijf. De kosten van de coach zouden snel terugverdiend / betaald kunnen worden.⁶⁷

Concreet werd gevraagd om een soort **strippen- of knipkaart die recht geeft** op een aantal gratis advies- of coachingsgesprekken, waarmee ondernemers zelf kunnen kiezen bij welke instanties ze die gaan halen en op welk moment.

⁶⁶ Zie Hoofdstuk 2.2 Belemmeringen, sub-sectie Omgaan met tijd.

⁶⁷ Vergelijk met het systeem van studiefinanciering (of beurzen vroeger) die pas na het afstuderen en na een aantal jaren langzaam terugbetaald moeten worden.

3.2.2 Aanbevelingen rond ontwikkeling en opleiding

De door de ondernemers gevraagde **knip- of strippenkaart** met een aantal gratis te krijgen advies- en coachingsgesprekken, zou als pilot ingevoerd kunnen worden. Deze "strippenkaart" zou gegeven kunnen worden bij de start van het bedrijf (bv bij inschrijving bij de Kamer van Koophandel= KvK) en voor de eerste 2-3 jaar van de bedrijfsvoering kunnen gelden. Dan zouden vrouwen gratis verschillende dingen kunnen leren die voor de rest van hun bedrijfsvoering vruchtbaar zijn. Verder zouden de ondernemers ervaren dat coaching zeer nuttig is, terwijl ze het nu nog teveel als kosten zien in plaats van als investering in zichzelf en in het bedrijf.

De uitvoering zou via verschillende instanties kunnen lopen. Zo kan de Kamer van Koophandel iets aanbieden over marketing en kunnen coachingbureaus begeleiding geven bij het vinden van balans in werk en gezin. Ook zou de Land- en Tuinbouw Organisatie LTO gratis advies kunnen geven bijvoorbeeld over bedrijfsstrategie. Deze pilot zou gefinancierd kunnen worden door twee ministeries (landbouw=LNv en economische zaken=EZ), LTO, KvK en beroepsorganisaties.

Een deels vergelijkbaar product was (tot 2007) de voucher voor kennisoverdracht (t.w.v. max. €3000) dat een landbouwer bij het LNv-loket kon aanvragen voor het (laten) beantwoorden van een toepassingsgerichte kennisvraag. Sinds 2008 geldt voor MKB-ondernemers én landbouwers het innovatievoucher voor kennisoverdracht, aan te vragen bij SenterNovem en te gebruiken bij een aantal instellingen.

Ook bevelen we aan het opnieuw in werking stellen van een **Vrouwenvakschool** (zie Best Practices in Hoofdstuk 2.3), al dan niet tijdelijk of als experiment, al dan niet gekoppeld aan het groene onderwijs. De cursus zou parttime moeten zijn en speciaal gericht op plattelandsondernemers.

Verder ten aanzien van het onderwijs:

- Opleidingen zouden moeten **monitoren** in hoeverre leerlingen/ studenten van plan zijn ondernemer te worden en hoe het hen na hun opleiding vergaat wat betreft ondernemerschap (bijvoorbeeld ook via contactdagen).
- In iedere onderwijsvorm zou aandacht gegeven moeten worden aan **het vak ondernemerschap**. De Groene Kennis Coöperatie streeft er al naar dat dit in al het groene onderwijs gebeurt. Zie Best Practices onder scholing in Hoofdstuk 2.3. Met name in onderwijs waarna men (traditioneel) meestal in loondienst komt, moet er meer aandacht worden gegeven aan het ondernemerschap.

3.3 W & A rond BETER BELEID

3.3.1 Wensen rond beter beleid

Veel van de wensen van ondernemers hebben betrekking op bestaand beleid. Vaak gaan ze over financiële zaken (veel verplichtingen die erg duur zijn) dan wel over het gebrek aan faciliteiten (zoals kinderopvang). Daarnaast zijn er ook wensen van de vrouwelijke ondernemers om het beleid en de regelgeving zo te veranderen dat bedrijfsvoering makkelijker wordt.

Financiën en faciliteiten

Ondernemers vragen dringend dat de “verhalen” rond het nu erg verbeterde aanbod van kinderopvang en verplicht naschoolse opvang in overeenstemming wordt gebracht met de praktijk. Ondanks dat het een verplichting is van basisscholen om **naschoolse opvang** te regelen, als er te weinig werkende moeders in de buurt zijn, dan wordt het niet uitgevoerd! Daarnaast is de behoefte geuit om meer flexibele kinderopvang te hebben (soms wel, soms niet) en het liefst dichtbij.

Ten aanzien van **kinderopvang** in het algemeen, die nu veel goedkoper is gemaakt door de overheid en soms zelfs gratis: men weet uit het verleden dat dergelijke regelingen en subsidies snel kunnen veranderen. De vrees werd geuit dat het huidige beleid rond kinderopvang aan zijn eigen succes ten onder zal gaan. De wens is dus dat de nieuwe regeling voor meerdere jaren gegarandeerd wordt.

Ook nog gerelateerd aan kinderen, werd door de ondernemers gevraagd dat het **ouderschapsverlof** verder verbeterd zou worden, omdat het huidige aanbod (de nieuwe regelingen voor zelfstandigen) te mager zou zijn.

Verder was er een roep om bepaalde **subsidies**, **microkrediet** en **goedkope leningen** ter beschikking te stellen aan ondernemers op het platteland, o.a. **bij de start**. Er zijn al wel veel regelingen voor vrouwen (en mannen) die vanuit een uitkering een eigen bedrijf willen opzetten, waarom niet ook voor het platteland? Dit zag men in het verlengde liggen van de wensen van de Europese Unie om het platteland te ondersteunen (en in eigen land met de Agenda voor een Vitaal Platteland). Opgemerkt werd verder dat er in Nederland veel geld gaat naar grote ondernemingen, in de vorm van zeer aantrekkelijke fiscale voordelen in Nederland. Toch zou er meer geld naar juist kleine ondernemingen op het platteland moeten vloeien.

Ook wil men dat de overheid helpt bij het dichten van het **pensioengat** dat veel vrouwelijke ondernemers hebben.

Tenslotte werd gewezen op het feit dat de overheid van de ene dag op de andere de financiële steun aan de arbeidsongeschiktheidsverzekering van ondernemers heeft afgeschaft. Nog enkele jaren geleden kon een ondernemer zich verzekeren voor het verlies van inkomsten in het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid of bij een ongeval, en daarna sprong de overheid in met een (vrij minimale) uitkering, de WAZ (Wet **arbeidsongeschiktheidverzekering** zelfstandigen). Nu moet de ondernemer zich verzekeren tegen meerjarige arbeidsongeschiktheid en dat is zo duur dat bijna geen van de ondernemers dat doet.⁶⁸

Regelgeving

Veel ondernemers vroegen om **meer duidelijkheid en eenvoud** in regelgeving, dan wel **versoepeling** van te strenge regelgeving voor kleinschalige voedselproductie (o.a. voor natte- of schimmelkaas omdat veelvuldig laboratoriumcontrole te hoge kosten met zich meebrengt). Soms werd de wens geuit dat de **uitvoering** van het beleid ondernemer vriendelijker zou zijn (en niet onnodig beledigend).

Ook kwam de wens naar voren, dat voor een uitbreiding van een **minicamping** niet zoveel rapporten ingediend hoefden te worden (kostbaar) en dat de regels meer uniform zouden zijn in verschillende regio's, die soms dicht bij elkaar liggen.

⁶⁸ Van de 850.00 geregistreerde ZZPers (zelfstandigen zonder personeel) heeft bijna 60% geen arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten. Bron: Patricia Veldhuis, NRC 2 april 2008.

Voor panden met een agrarische bestemming, werd de wens geuit dat ze automatisch een **andere bedrijfsbestemming** zou moeten kunnen krijgen.

Er werd ook gevraagd naar een goed **handboek over ruimtelijke ordening** waarin staat wat wel en niet kan in begrijpelijke **niet ambtelijke taal**.

Sommige ondernemers vroegen naar een “**Ja, mits**” beleid in plaats van een “Nee” of een “Nee, tenzij” beleid waarbij de ondernemer dan moet aantonen dat er hele bijzondere omstandigheden gelden. Het “in principe nee” beleid werkt erg demotiverend en is de dood voor een florerend ondernemersmilieu. In dit verband werd ook gevraagd om een **uniform beleid** van gemeente en provincie (bv bij aanvraag om een bedrijf te mogen beginnen).

3.3.2 Aanbevelingen rond beter beleid

Rond financiën en faciliteiten

De door de overheid **gesteunde stimuleringsprojecten** voor mensen die een uitkering hebben en een eigen onderneming willen starten, zouden als sjabloon kunnen fungeren voor een pilot met als doel het (tijdelijk) stimuleren dat vrouwen op het platteland een eigen zaak beginnen, waarbij ze **advies en financiële steun krijgen**.

Een dergelijk project zou gezamenlijk gefinancierd kunnen worden uit fondsen van het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselveiligheid (LNV) bestemd voor het Vitaal Platteland, uit fondsen van het ministerie van Economische Zaken (EZ) voor stimulering van kleine ondernemingen, Kamers van Koophandel (zie best practice van drie noordelijke KvK's in Hoofdstuk 2.3.), regionale ontwikkelingsmaatschappijen (zie best practice steun van Rewin in West Brabant), provincies (zie best practice van steun SNN in het noorden, Overijssel en Gelderland), gemeenten etc. Uiteraard zou men kunnen leren van het CWI project (zie best practice in Hoofdstuk 2.3.).

Andere aanbevelingen zijn:

- Bestaande gesubsidieerde opstartprojecten ook in **deeltijd** aanbieden.
- **Langere periode** mogelijk maken voor gesubsidieerd opstarttraject.
- Subsidiemogelijkheden voor **kleinschalig** ondernemerschap vergroten.
- **Evaluatie** van de verschillende microkrediet-faciliteiten, met name als het gaat om het effect ervan op vrouwelijke ondernemers, en dan met name op het platteland.
- Een **stimuleringsfonds** instellen (met terugvloeiing) voor starters.
- Nagaan of er genoeg **waarborgfondsen** zijn voor de sectoren waarin vrouwen-bedrijven op het platteland functioneren.

Rond regelgeving

Aansluitend op het feit dat veel ondernemers op het platteland actief zijn met kleinschalige voedselproductie (kaas, yoghurt, jams, sappen, ijs, etc) en dat sommigen daarmee stoppen omdat de regels te kostbaar zijn:

- In een pilot zou kunnen worden **nagegaan of de regels, o.a. voor kaasproductie in Nederland strenger zijn dan in andere EU landen**, en wat de best practices elders zijn. We weten bijvoorbeeld dat de Arsia (Regionaal agentschap voor ontwikkeling en innovatie van land- en bosbouw) in Toscane speciaal beleid heeft

ontwikkeld voor de productie van zogenaamde traditionele voedingsproducten.⁶⁹ Er is een catalogus gemaakt van de producten en er is speciale steun aan producenten van o.a. kazen. Het is de eerste Italiaanse regio waar de handel en promotie van lokale (of streek-) producten geregeld is.

Andere aanbevelingen zijn:

- Er zou een **ombudsvrouw** (tijdelijk) ingesteld kunnen worden die open staat voor vragen en klachten van ondernemers die met de overheid te maken hebben.
- Samenwerking van diverse adviesraden en ministeries om beleid **meer integraal** en praktisch te maken, met name voor plattelands-onderne(e)m(st)ers.
- Grotere deelname van vrouwen en ondernemers op het platteland **in adviesraden**, commissies, besturen.
- **Snelle procedure** voor kleine ondernemers die voor een plan een afwijzing of geen reactie ontvangen bij een instantie.
- **Eenvoudiger** regels/ minder bureaucratie.
- **Meer “ja, mits”** beleid en minder “nee”beleid.
- Makkelijker maken omzetten van agrarische naar **andere bedrijfsbestemming**
- Meer duidelijkheid en **uniformiteit in beleid** (niveaus en regio's).
- Integratie van deze conclusies en aanbevelingen rond regelgeving in projecten en pilots in het kader van de Taskforce Multifunctionele Landbouw.

3.4 W & A rond INFORMATIE

3.4.1 Wensen rond informatie

Er is erg veel informatie beschikbaar over heel veel verschillende dingen, en soms is die informatie ook nog tegenstrijdig. Veel ondernemers zien door de bomen het bos niet meer en geven het zoeken soms gewoon op uit onmacht. De wens werd geformuleerd om alleen **juiste en benodigde informatie** te kunnen vinden en krijgen. Niet alleen willen ondernemers een betere voorlichting maar ook werd de wens geuit dat de stijl ervan veel **vriendelijker en ethischer** zou moeten zijn (dus niet van het kastje naar de muur dan wel “pushy” verkoop door callcenters).

Transparantie subsidies

Kleine zelfstandigen hebben het vaak erg druk om het gewone werk af te krijgen. Er is daarom niet veel of geen tijd om uit te zoeken welke subsidiemogelijkheden er zijn. Men vond ook dat de informatie zo een “warboel” is dat de ondernemers er vaak niet eens aan beginnen. Van collega ondernemers krijgen ze dan ook vaak het advies om gewoon zelf te beginnen en de subsidie te laten voor wat het is. Er werd dan ook gevraagd om een **routekaart waar je duidelijk alle mogelijke subsidies** op kunt vinden, van de EU, van de verschillende ministeries, provincies en gemeenten.

Naast deze routekaart vroeg men ook dat de **subsidiegever iets voor de ondernemer doet**, in plaats van dat je als ondernemer het allemaal zelf moet doen. De praktijk is nu dat als je de regels volgt en een subsidieaanvraag doet, dat je de stukken meestal terugkrijgt met het verzoek om een aanvulling. Wanneer de subsidiegever zelf werk uit handen zou nemen en meer aansturing zou geven zou dit voor de ondernemer makkelijker zijn. De subsidiegever zal dan ook meer betrokken worden bij de zaak, waardoor de kans van slagen wordt vergroot.

⁶⁹ Zie de sites van slowfoodfoundation en www.germoplasma.arsia.toscana.it/pn_dop_igp/index.php?newlang=eng

Naast de routekaart en hulp bij het invullen van een aanvraag, zouden de ondernemers ook geholpen willen worden met **advies**. Dit gebeurt wel in projecten die uitkeringsgerechtigden helpen een eigen bedrijf op te starten maar niet voor ondernemers in het algemeen.

Ook werd gevraagd om inzicht en **transparantie van subsidies** en uitgaven van de overheid. In veel subsidieregelingen komt het geld uiteindelijk terecht bij (nieuwe) ambtenaren, onderzoekers of vormgevers (voor mooie uitgaven) en niet bij ondernemers op het platteland.

Stijl

Men had ook wensen ten aanzien van de stijl van de informatie. Een suggestie was om ambtenaren een training te geven in het omgaan met burgers. Zij zouden echt met de ondernemer mee moeten denken in plaats van gefocussed te zijn op eigen macht om dingen af te wijzen. De ondernemers wensen dat ze met respect behandeld worden door ambtenaren en inspecteurs die al te vaak arrogant zijn en hun macht nadrukkelijk laten voelen. Ook zou de **Belastingdienst meer bereid** moeten zijn om met specifieke vragen te helpen.

Ook werd de wens geuit dat er **meer aandacht komt voor vernieuwing** en dat de subsidiegevers en instanties interesse tonen in de soms “bijzondere” idee van de ondernemer, en niet alleen in nieuwe technische snufjes rond klassieke land- en tuinbouwbedrijven.

3.4.2 Aanbevelingen rond informatie

Ook aan de aanbodkant van de informatie, bijvoorbeeld bij het LNV-Loket⁷⁰ of Innovatiesteunpunt, blijkt dat weinig ondernemers met een vraag komen. Volgens de dienst die deze informatie verzorgt zou dat misschien komen omdat in veel agrarische bedrijven man en vrouw weliswaar samen eigenaar zijn, maar dat het de man is die belt.

Toch weten wij uit dit onderzoek naar vrouwelijke ondernemers op het platteland dat de taken heel erg verschillend zijn, wanneer man en vrouw mede eigenaar zijn. Enkele voorbeelden uit dit onderzoek: de man heeft een akkerbouwbedrijf, de vrouw runt de minicamping; de zoon maakt kaas, de moeder verkoopt het op de markt, etc. Ook hebben we gezien dat veel ondernemers een bedrijf hebben dat voorheen een agrarische bestemming had, maar nu niet meer. Enkele voorbeelden: een vroegere boerderij is nu een beautyboerderij, partycentrum, theeschenkerij, kunstgalerie, kookboerderij, bloemschikworkshops, speelboerderij, B&B, erfgoedlogies, zorgboerderij, natuureducatie-centrum, massagepraktijk, etc.

Daarom zijn de vragen van deze ondernemers anders dan die van de traditionele agrarische ondernemingen. Deze ondernemers komen misschien niet eens op het idee om de site van het ministerie van landbouw te bezoeken of het ministerie te bellen om iets te vragen!

⁷⁰ Bron: LNV dienst die verantwoordelijk is voor het direct informeren van ondernemers die vragen hebben over beleid en diegenen die vastlopen vanwege dat beleid.

Onze aanbevelingen zijn dan ook:

- Bij het **LVN Loket** wordt gedurende 6 maanden bij elke binnenkomende vraag van een ondernemer (meestal man dus) gevraagd en genoteerd wat voor soort bedrijf het is, of er ook een vrouwelijk familielid mede-eigenaar is of actief is op hetzelfde bedrijf en wat de taakverdeling is. Dit kan anoniem gebeuren. Als man en vrouw mede-eigenaar zijn, kan gevraagd worden of de vrouw ook haar vragen wil aangeven zodat de beantwoording in samenhang kan gebeuren. In ieder geval moet gezegd worden dat de dienst ook geïnteresseerd is in de vragen die de vrouw heeft en dat er **speciaal een adviseur is voor vrouwelijke ondernemers**, omdat deze ondernemsters vaak een ander takenpakket hebben en andere vragen dan de man.
- Ook bij de innovatiesteunpunten van het ministerie en bij het toekennen van kennis- of innovatievouchers zou er **meer aandacht moeten zijn voor de ideeën** van deze ondernemsters. Ze zijn vaker bezig met nieuwe producten en diensten en kwaliteit in plaats van met intensivering en technologische snuffjes. De verbreding die zij tot stand brengen op het platteland speelt in op nieuwe trends en maatschappelijke behoeftes en niet zozeer op hogere productiviteit en meer geld verdienen.
- Het ministerie van LVN zou deze informatietaak (in deze pilot) **samen met andere ministeries** kunnen doen, met het ministerie van EZ (of het EIM dat veel over kleine ondernemingen weet) of het ministerie van VROM in verband met wetten op de Ruimtelijke Ordening. Ook zou een gemeente, een provincie, een Kamer van Koophandel, de belastingdienst, etc aan deze pilot mee kunnen doen.
- Ook zou LVN misschien kunnen experimenteren met **regionale loketten en spreekuren** (dus niet virtueel). In de LVN regiokantoren is de expertise dichtbij de ondernemsters op het platteland. Informatie over plaatselijke organisaties en netwerken van (vrouwelijke) ondernemers is hierbij ook nuttig.
- Ook bij gemeenten zouden er ondernemersloketten moeten zijn met ambtenaren die kunnen en willen meedenken met kleine ondernemers.
- Een routekaart met alle bestaande subsidies zou gemaakt moeten worden.
- Er zou transparantie moeten zijn over waar (overheids)geld (subsidies) aan besteed wordt.

3.5 W & A rond ZICHTBAARHEID EN ERKENNING

3.5.1 Wensen rond zichtbaarheid en erkenning

Heel nadrukkelijk en herhaaldelijk kwam naar voren dat er meer bekendheid gegeven zou moeten worden aan de ondernemsters op het platteland, aan hun bedrijven en hun producten. Hun **professionaliteit, creativiteit en hun bijdrage aan de plattelandseconomie zou meer naar voren moeten komen**, o.a. in de media. In het algemeen is er geen aandacht voor deze ondernemsters, net als er zeer weinig aandacht was voor boeren, wat door het TV-programma “Boer zoekt vrouw” verbeterde.

De ondernemsters vroegen dan ook om bijvoorbeeld **een TV programma** waar zij en hun bedrijven in de picture komen.

Ook werd gewezen op de soms **kleinschaligheid en kwaliteit** van de initiatieven en projecten (bv boerinnen die met hun eigen producten op de plaatselijke markt staan). Er zou in het beleid en in het nieuws niet alleen gekeken moeten worden naar grote bedrijven in de zogenaamde agri-food sector.

Ook wilde men graag een **vervolgproject** op dit (participatief) onderzoek, omdat hierin wel gefocussed wordt op het inwinnen van informatie bij en verspreiden van deze informatie over vrouwelijke ondernemers op het platteland.

3.5.2 Aanbevelingen rond zichtbaarheid en erkenning

Media

- Er zou een TV-programma ontwikkeld moeten worden waarin ondernemsters op het platteland en hun bedrijven “in the picture” komen.
- Onder andere in de publicaties van LNV zouden niet alleen grote bedrijven maar ook kleine bedrijven met bijzondere en vernieuwende kwaliteit en betekenis voor de plattelandseconomie aandacht moeten krijgen.

Statistieken en onderzoek

Bij het opstellen van de factsheet (hoofdstuk 2.1.) is gebleken dat er veel lacunes zijn in de statistieken over vrouwelijke ondernemers op het platteland en dat in veel onderzoek geen specifieke aandacht wordt geschonken aan vrouwelijke ondernemers. Daarom worden een aantal pilots en projecten voorgesteld:

- Er zou een pilot project opgezet moeten worden voor betere verzameling van **statistieken over vrouwelijke ondernemers** op het platteland, via een rondetafel en samenwerking en coördinatie tussen de diverse instanties die onderzoek doen naar ondernemers zoals CBS, SCP, EIM, TNO, Research voor Beleid, LEI, WUR, Taskforce Multifunctionele Landbouw, Regenboog Advies, e.a.. De doorwerking van het werk van deze ondernemsters zou zichtbaar moeten worden naar hun portemonnee (en kans op werkelijke economische zelfstandigheid), maar ook naar het effect op de regionale economie, duurzaamheid, behoud bedrijf / landschap, innovatie e.d.
- Een andere pilot zou kunnen zijn: onderzoeken **waarom de vrouwelijke ondernemers zo weinig aan bod komen** in het reguliere onderzoek naar (verbrede) landbouw, plattelandsontwikkeling, ondernemerschap en regionale economie. Hetzelfde geldt voor het innovatiebeleid.
- De ervaringen van de **vrouwelijke onderzoekers in Wageningen** zouden ook onderzocht kunnen worden, bv via internet of op een conferentie, om te zien of er een gender bias zit in de keuze van onderzoeksonderwerpen en / of in de uitvoering ervan. We noemen met name Wageningen (WUR en LEI) omdat daar de meeste subsidies voor onderzoek van het ministerie van LNV naar toe gaan.
- Door de ondernemsters werd gevraagd om **continuering van dit type onderzoek** met een zelfde participatieve aanpak waarin informatie wordt verzameld bij de ondernemsters zelf en ook weer wordt verspreid onder ondernemsters.

Verder zou er de verplichting moeten zijn dat er bij gesubsidieerd onderzoek altijd het genderperspectief wordt meegenomen.

3.6 Overzicht van aanbevelingen

De bovengenoemde aanbevelingen zijn direct gebaseerd op de wensen van de ondernemsters zoals die naar voren kwamen in dit onderzoek en daarna gegroepeerd rond vijf thema's: netwerken, ontwikkeling/ opleiding, beter beleid, informatie en zichtbaarheid/ erkenning. Het bestek vroeg erom de aanbevelingen te groeperen rond vier velden: beleid, advies, onderzoek en onderwijs.

Hieronder hebben we de aanbevelingen samengevat en gekoppeld (rechts) aan de indeling uit het bestek. Soms vallen aanbevelingen in meer dan één groep, zoals rond microfinanciering, omdat deze zowel gevolgen heeft voor het (subsidie)beleid als voor de advieswereld. Ook hebben we een onderscheid gemaakt in financieel advies en coachings/ ontwikkelings advies.

Aanbevelingen gericht op het stimuleren van het vrouwelijk ondernemerschap op het platteland	Beleid	Advies (info en coaching)	Advies (financiën)	Onderwijs	Onderzoek
I – KRINGEN EN NETWERKEN	X	X	X	X	X
1. Overzicht maken van de diverse netwerken op het platteland. (Rijk in samenwerking met gemeenten en provincies) 2. Daar waar het gevraagd wordt door de plattelands-ondernemers, geld en ruimte voor regionale netwerken dichtbij huis en beloning van ondernemers die een netwerk oprichten /instandhouden. 3. Bij initiatieven waar men ondernemers wil bereiken: nadruk leggen op het nut van de bijeenkomsten voor de deelnemers (informatie, advies, spiegelen, inspiratie, samenwerking). 4. Benutten van deze netwerken als informatiebron voor beleid/ advies /onderzoek /onderwijs rond specifieke sectoren, rond gender en plattelandsondernemerschap.					
II – ONTWIKKELING EN OPLEIDING		X		X	
Cursussen en coaching					
5. Gratis knip- of strippenkaart bij start waarmee ondernemer zelf kan bepalen waarover, wanneer en hoe ze coaching/ cursussen krijgt. 6. MBO en HBO deeltijd cursussen over ondernemerschap met vakken als: administratie en boekhouden, timemanagement, marketing en PR, ICT, wet- en regelgeving, subsidies en verzekeringen, personeelsbeleid en samenwerken, etc 7. Ervaringen van deelnemers aan deze cursussen/ coachingstrajecten verzamelen als input voor beter beleid. 8. Monitoring van waar meisjes/ vrouwen terechtkomen na hun opleiding (met name na het groene onderwijs).					
III – BETER BELEID	X	X	X		X
Beleid - Financiën	X		X		
9. Steun voor starters op het platteland, vergelijkbaar met steun voor mensen die starten vanuit een uitkering. 10. Meer microkrediet-mogelijkheden ontwikkelen voor starters. 11. Bestaande gesubsidieerde opstartprojecten ook in deeltijd aanbieden.					

12. Langere periode mogelijk maken voor gesubsidieerd opstarttraject.					
13. Subsidiemogelijkheden voor kleinschalig ondernemerschap vergroten.					
14. Stimuleringsfondsen instellen (met terugvloeiing) voor starters.					
15. Nagaan of er genoeg waarborgfondsen zijn voor de sectoren waarin plattelands vrouwenbedrijven functioneren.					
Beleid en Regelgeving	X	X			
16. Doorlichten van bestaande regels en eventueel aanpassing voor kleinschalig ondernemerschap (bv rond verse kaas).					
17. Samenwerking van diverse adviesraden en ministeries om beleid meer integraal en praktisch te maken, met name voor plattelands-onderne(e)m(st)ers.					
18. Grotere deelname van plattelands vrouwen en ondernemers in adviesraden, commissies, besturen.					
19. Snelle procedure voor kleine ondernemers die voor een plan een afwijzing of geen reactie ontvangen bij een instantie					
20. (Tijdelijk) Ombudsvrouw om klachten/ vragen van plattelands ondernemers aan te nemen en uit te zoeken.					
IV – INFORMATIE MET GOEDE BENADERING	X	X	X		
21. Toegankelijke informatie over subsidies en regels voor het MKB op het platteland en voor sectoren waarin de ondernemers actief zijn (dus niet alleen voor de agri-food sector), eventueel uitgesplitst naar regio's.					
22. Ondernemersloketten bij gemeenten, met ambtenaren die kunnen en willen meedenken met kleine ondernemers.					
23. Subsidies routekaart.					
V – ZICHTBAARHEID EN ERKENNING	X			X	X
Media					
24. TV-programma.					
25. Meer aandacht voor ondernemers in LNV publicaties.					
Statistieken en onderzoek					
26. Pilot voor aanvullen van de lacunes in de beschikbare cijfers over vrouwelijke ondernemers op het platteland + beter volgen van hun situatie, in een samenwerkingsverband tussen diverse instanties die nu cijfers verzamelen over ondernemers, over plattelandseconomie, landbouw en over vrouwen.					
27. Onderzoek naar waarom vrouwelijke ondernemers zo weinig aan bod komen in het reguliere onderzoek naar (verbrede) landbouw, plattelandsontwikkeling, ondernemerschap, regionale economie, innovatiebeleid.					
28. Onderzoek onder vrouwelijke onderzoeksters bij WUR/ LEI rond oorzaak van gender bias in de praktijk.					
29. Bij subsidies voor onderzoek altijd het genderperspectief meenemen.					

4 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

Het 'Participatief Onderzoek Vrouwelijke Ondernemers op het Platteland' is in 2007-2008 uitgevoerd door Regenboog Advies in opdracht van het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselveiligheid. Het levert adviezen en aanbevelingen op voor het verder stimuleren van ondernemerschap van vrouwen op het platteland. Belangrijke kaders zijn: de Agenda voor een Vitaal Platteland, de verbreding en vermaatschappelijking van de landbouw en de (veronderstelde) achterlopende emancipatie op het platteland.

Werkwijze

In het onderzoek zijn de volgende informatiebronnen gebruikt:

- Diepte-interviews met ondernemers en met personen die via beleid, onderwijs, onderzoek of advies te maken hebben met ondernemers op het platteland,
- Statistische gegevens en
- Regionale bijeenkomsten van ondernemers.

In de interviews en bijeenkomsten zijn vragen gesteld over de bedrijven en de situatie van de ondernemers en is gevraagd naar knelpunten, succesfactoren en wensen. Een belangrijk uitgangspunt van het onderzoek was, dat ondernemers zelf iets aan de uitkomsten zouden moeten hebben. Mede daarom is ook samengewerkt met het project 'Ondernemend Netwerken, Vitaal Vrouwelijk Ondernemerschap Stad en Land' van LTO en Federatie Zakenvrouwen.

Ondernemers op het platteland

Het vrouwelijk ondernemerschap op het platteland blijkt zeer divers te zijn. Het gaat om ondernemingen in alle mogelijke sectoren, van een boerderijwinkel of minicamping tot kinderopvang of een adviesbureau (zie Schema 2 op pag. 4). Vaak zijn het kleine of langzaam groeiende bedrijven, met veel aandacht voor nieuwe en maatschappelijke ontwikkelingen op het platteland, en staan de mens en klant centraal. Verbreding in de landbouw wordt vaak door vrouwen geïnitieerd. Men kiest voor het ondernemerschap vanuit de behoefte aan vrijheid, zelfstandigheid en kwaliteit.

Cijfers

Uit de statistieken blijkt dat op het platteland een groter percentage van de werkzame vrouwen kiest voor ondernemerschap dan in de stad (10,5 % vs. 7,9 %). Op regionale schaal ontbreken echter cijfers over de sectoren waarin vrouwen ondernemen of over de omvang van hun bedrijven, het daarin door hen bestede aantal uren of verdiende inkomen of over hun leeftijd, opleiding of gezinssituatie.

Knelpunten

Bij de start van een bedrijf komen vooral problemen voor op het gebied van het nemen van risico's, het doen van grote investeringen in geld en tijd, onduidelijke of tegenstrijdige regelgeving en beleid of het ontbreken van informatie daarover.

De in het begin en later optredende knelpunten zijn in te delen in vijf hoofdthema's:

- Omgaan met tijd (combineren van werk, gezin, contacten en vrije tijd),
- Financiën en personeel (keuzes wat betreft wel of geen personeel, uitgaven aan adviezen, scholing e.d. en parttime of fulltime werken),
- Regelgeving, beleid en subsidies (bouwvergunning, bestemmingswijziging, aanvraagprocedure subsidie),

- Persoonlijke doelen en balans (omgaan met stress en gebondenheid, zorg voor het gezin) en
- Blijven vernieuwen (marktverandering, missen van contacten/ klankbord/ afstand, opvolging).

Succesfactoren en best practices

De succesfactoren die uit de interviews naar voren kwamen zijn ingedeeld in vier soorten benodigd kapitaal:

- Materieel of fysiek kapitaal (geld, bedrijfspand, menskracht, vee),
- Mentaal kapitaal (kennis, vaardigheden),
- Emotioneel kapitaal (sociale omgeving, persoonlijke eigenschappen) en
- Spiritueel kapitaal (levens- en werkhouding, waarden, drive, droom).

Aan de hand van deze indeling zijn de succesfactoren verder uitgewerkt en beschreven met voorbeelden van geslaagde ondernemingen en best practices van instellingen of bureaus werkzaam in beleid, onderwijs, onderzoek en advies.

De wensen van de ondernemers zijn te groeperen onder:

Volgens de ondernemers	Gebruikelijke terminologie
Klankbord en platform dicht bij huis	▪ Netwerken
Ontwikkeling en opleiding op maat	▪ Coaching
Vrouwenvakschool	▪ Groene kennis
Minder rompslomp	▪ Faciliteren
▪ Informatie met betere houding en aangepaste stijl	▪ Loketten
Zichtbaarheid en Erkenning	▪ PR

De aanbevelingen van het onderzoek sluiten op deze indeling aan en zijn mede gebaseerd op de gevonden knelpunten, succesfactoren en best practices. Voor een deel zijn ze uitgewerkt in concrete voorstellen voor pilots.

Enkele belangrijke aanbevelingen zijn (zie volledige lijst in 3.6.):

Rond netwerken:

- (Ondersteuning van) netwerken en samenwerking dichtbij huis, kleinschalig,
- Overzicht maken van bestaande netwerken en verder uitbouwen van het project 'Ondernemend Netwerken',

Onderwijs:

- Meer aandacht in het onderwijs voor 'monitoring', 'terugkomdagen', (na)scholing op maat voor (vrouwelijke) ondernemers.

Regelgeving:

- Doorlichten van strenge regelgeving rond kleinschalige voedselproductie,
- Meer benutten van informatie vanuit netwerken en advisering.

Steun:

- Bij de start van een onderneming: een knipkaart die gebruikt kan worden voor het volgen van cursussen of voor coaching of advies,

- Meer subsidies voor kleinschalig of plattelands-ondernemerschap.

Informatie en onderzoek:

- Nieuw project rond het LNV-loket om na te gaan hoe dit beter kan inspelen op de vragen van vrouwelijke ondernemers op het platteland,
- Aanvulling van de lacunes in de cijfers rond vrouwelijk ondernemerschap op het platteland,
- Een TV-programma rond vrouwelijke ondernemers op het platteland.

Bijlage 1 Lijst van geïnterviewde ondernemers

Naam	Bedrijf	Plaats	Adres	Sector									
				Land- en tuinbouw	Voedingsmiddelenprod.	(Detail)handel	Natuurbeheer	Horeca en recreatie	Zorg	Persoonlijke DV	Zakelijke DV	Natuureducatie	Kunst
Ankelien Wielinga	Kudde van Anloo De Grazerij	Anloo- Drenthe	www.kuddevananloo.nl anloofold@hetnet.nl	x	x	x	x						
Ayla Groeneveld	Kruidenwei Geitenkaas	Nooitgedacht - Drenthe	www.dekruidenwei.nl mail@dekruidenwei.nl	x	x	x							
Annemieke de Kock	Stichting Zorgboer-derij Hoog-Broek	Lienden - Gelderland	www.zorgboeren.nl hoogbroek@kpnplanet.nl	x		x			x				
Jacobien Louwes	Erfgoed Logies Nieuw Midhuizen	Vierhuizen - Groningen	www.nieuwmidhuizen.com nieuwmidhuizen@agriware.nl	x				x					
Tineke van Dalfsen	B & B Boerderij Eben Haezer	Staphorst - Overijssel	www.bedandbreakfast-ebenhaezer.nl info@bedandbreakfast-ebenhaezer.nl	x				x				x	
Wilma van Linge	De Groninger Kroon	Finsterwolde - Groningen	www.degroningerkroon.nl galerie@degroningerkroon.nl	x				x					x
Lidwien de Boer	Karwij Kaasmakerij Rolde	Rolde - Drenthe	www.drentseazuivel.nl lidwien@hotmail.com		x	x							
Vicky v. Asch van Wijck	Kasteel Prattenburg	Rhenen – Utrecht	vavw@hetnet.nl	x			x					x	
Ineke Schuringa	Fysiotherapie	Gieten - Drenthe	h.schuringa@hccnet.nl						x	x			

[illegible]

Naam	Bedrijf	Plaats	Adres	Sector									
				Land- en tuinbouw	Voedingsmiddelenprod.	(Detail)handel	Natuurbeheer	Horeca en recreatie	Zorg	Persoonlijke DV	Zakelijke DV	Natuureducatie	Kunst
Huberdien Breel	Schapenhouderij Breel	Veere- Zeeland	www.schapenhouderij.com schapenhouderij@hetnet.nl	x	x								
Jomien van Eenennaam	Van Eenennaam-Hogelandse Boeren Zuivel	Grijpskerke-Zeeland	lejo.vanee@kpnplanet.nl	x	x								
Ina Tavenier	Minicamping Leeuwendamme	Serooskerke-Zeeland	www.leeuwendamme.nl info@leeuwendamme.nl	x				x					

Bijlage 2 Overzicht van geïnterviewde actoren en bezochte bijeenkomsten

1. Bijgewoonde bijeenkomsten:

Naam bijeenkomst	Organisator	Provincie	Plaats en Datum
Plattelandsparlement	ETC/CLM	GLD	Lunteren 6 okt 2007
Ondernemersdag	WUR/ LNV	GLD	Wageningen 18 okt 2007
Startersdag	Kamer van Koophandel Oost Nederland	OV	Enschede 3 nov 2007
Netwerk Vr. Ondern. Platteland	LTO projecten	OV	½ dag Hellendoorn 8 nov 2007
Start je eigen bedrijf	KvK Groningen	GR	½ dag Seminar 23 nov 2007
Samen werken aan samenwerking	EIM / WUR	FL	½ dag Dronten 6 dec 2007
Marktplaats voor krachtige ondernemers	LTO projecten	OV	1 feb 2008

2. Geïnterviewde actoren:

SECTOR: ONDERWIJS			
Naam organisatie	Naam geïnterviewde	Provincie	Sector/ type organisatie
Aequor	Richard Schout- Directeur Jan Heeres – medewerker ondernemer-schap Esther Wouters- medewerkster culturele diversiteit	Ede- GLD	Kennis- en communicatiecentrum voedsel en leefomgeving- Linkt bedrijven in de bloembranche, diervverzorging, groene ruimte, plantenteelt, veehouderij, voedingsindustrie MET het middelbaar beroepsonderwijs
Christelijk Agrarische Hogeschool	Ernest van den Boezem- Trekker project "Ondernemer-schap" van Groene Kennis Coöperatie	Dronten FL	ONDERWIJS - ONDERZOEK
Hogeschool Van Hall-Larenstein	Erica Schaper- voorzitter College van Bestuur	LeeuwardenFR	ONDERWIJS – ONDERZOEK - (door LNV gesubsidieerde) Groene Kennis Coöperatie
AOC Friesland	Angela Popkema-van Eijden Docente cursus Ondernemen op het platteland in het kader van de Vrouwenvakschool	Leeuwarden- FR	ONDERWIJS- Organiseerde samen met Geke Zanen (Terra College Asen) de cursus Ondernemen op het Platteland (voor vrouwen) bij de Vrouwenvakschool. De cursus bestond uit 20 dagen (1 dag per week). Laatste cursus was in 2005 op Ameland, deels ism Ondernemerskompas . Als gevolg van deze cursus is de vereniging Landelijk Ondernemen (zie Dineke Bos) opgericht.
Terra College Assen	Geke Zanen	Assen - Dr	ONDERWIJS
St. Veldwerk Nederland	Petra Jansen		ONDERWIJS - trainster
SECTOR ONDERZOEK:			
Naam organisatie	Naam geïnterviewde	Provincie	Sector/ type organisatie
LEI	Corrie Uenk Projectleider ondernemerschap		ONDERZOEK (in relatie tot onderwijs)
LEI	Bert Smit, onderzoeker		ONDERZOEK

EIM- Onderzoek voor bedrijf en beleid	Joris Meijaard – account-manager ondernemerschap en innovatie	Zoetermeer- ZH	ONDERZOEK + BELEID+ ADVIES
Min. LNV - Directie Kennis	Mw. Janneke Hoekstra, directeur	Ede- GLD	ONDERZOEK + BELEID + ONDERWIJS + ADVIES
LTO Nederland	Wijnje van Eck- directeur innovatie en kennis	Den Haag- ZH	NETWERKEN + ONDERZ + ADVIES

SECTOR ADVIES: ADVIES OVERHEID

Naam organisatie	Naam geïnterviewde	Provincie	Sector/ type organisatie
Belastingdienst	Marcel Homan- beleids-medewerker	Den Haag- ZH	REGELS+ BELEID
Centrum voor Werk en Inkomen	Jeanette Terkers- land. coördinator project: ROL- Ondernemend de uitkering uit	Huizen- NH	ADVIES - REGELS - FINANCIEN
Senter-Novem	William Lee- voor Kennis-centrum Micro-financiering		ADVIES + FINANCIEN
Kenniscentrum Microfinanciering en Raad voor Microfinanciering	Ellen Tuin (staf)	Den Haag - ZH	ADVIES + ONDERZOEK+ NETWERK+ FINANCIEN + BELEID
KvK Drenthe	Gerhard Kadijk- prov. coördinator bijeenkomsten voor vrouwelijke ondernemers	Emmen DR	ADVIES + Trainingen + NETWERK
KvK Ondernemers-kompas	Larissa Bakker- coördinator bijeenkomsten voor vrouwelijke ondernemers	Friesland	ADVIES + Trainingen + NETWERK
Kansrijk Eigen Baas	Ger Bos - Business developer – Universiteit Twente	Gelderland en Overijssel	ADVIES – project gesubsidieerd door EU, provincies en Rabobank en uitgevoerd door Universiteit Twente.
SYNTENS	Johannis de Weerd- bedrijven adviseur innovatie	GLD	ADVIES
Min. LNV – Directie Kennis	Jos Hendriks - Klantmanager Innovatie		ADVIES – BELEID Service Unit Innovatie
Taskforce Multifunctionele Landbouw	Gerard Melgchers- onderzoeker		ADVIES - BELEID www.multifunctionelelandbouw.nl

SECTOR ADVIES: ADVIES BANKEN

Naam organisatie	Naam geïnterviewde	Provincie	Sector/ type organisatie
Rabobank Noord-Drenthe	Albert Meijering- account manager bedrijven	Gieten- DR	ADVIES + FINANCIEN
Rabobank Nederland	Carla Veenman- landelijke coördinator project: Rabo Opvolgers Perspectief	UTR	ADVIES + FINANCIEN

Rabobank-Peelrand	Leo Driessen-vestigings manager	LB	ADVIES + FINANCIEN
SECTOR ADVIES: PARTICULIERE BUREAUS EN ORGANISATIES			
Naam organisatie	Naam geïnterviewde	Provincie	Sector/ type organisatie
Joost Online - ZLTO	Mw. Nelleke Krol	Noord-Brabant	ADVIES
GIBO-accountants	Gerrit Bossink-bedrijfskundig adviseur melk-veehouderij	Almelo- OV	ADVIES + ONDERZOEK
HandsOn Microkrediet Nederland	Marjan van Lier - verleent microkredieten aan mensen met een minimuminkomen of zonder werk die een bedrijfje willen starten.	Amsterdam- NH	FINANCIEN + STEUN
Hoofd- en bijzaken- Advies bureau	Marit van de Sleen-directeur	FR	ADVIES + Trainingen
Nijboer Coaching & Counseling	Wilma Nijboer	OV	ADVIES + coach
Bureau Schröder	Karola Schröder	OV	ADVIES+ Coach + NETWERKEN
Regionale Organisatie Zelfstandigen Twente	Joris Mijtkamp	Enschede- OV	NETWERK + ADVIES
WORK4happiness	Milo en Rian Vaartjes-Loopbaan bemiddeling	Oldenzaal- OV	ADVIES
NV REWIN West-Brabant (Regionale Ontwikkelings-maatschappij)	Peter Princen, projectleider West TOP project	NB	ADVIES
Bureau Berghuis en Van Toepassing	Marieke Berghuis-project Versterking Ondernemerschap Vrouwen	FR	ADVIES-
SECTOR: NETWERKEN			
Naam organisatie	Naam geïnterviewde	Provincie	Sector/ type organisatie
ETC- CLM-Nationaal netwerk platteland (POP2)	Gerry Haenen-Coördinator gender en platteland	landelijk	NETWERK
Stichting Streekeigen Producten Nederland	Rene de Bruin	landelijk	NETWERK
SME Advies	Judith Harrewijn	UTR	NETWERK + ADVIES
UVON-Noord	Mw. Engelsma	FR-GR-DR	NETWERK
Vice Versa Noord Nederland		FR-GR-DR	NETWERK

Jonge Agrarische Vrouwen	Margret Wieldraaijer (regiocoördinator JAV Noorden)	Drachten- FR	NETWERK
Jonge Agrarische Vrouwen Noord-Oost Drenthe	mw. A. Jobing	DR	NETWERK
Oostermoerse Agrarische Vrouwen	Mw. Hoving	DR	NETWERK
Vereniging Landelijk Ondernemen	Dineke Bos	DR en 3 noordelijke provincies	NETWERK

SECTOR: BELEID

Naam organisatie	Naam geïnterviewde	Provincie	Sector/ type organisatie
Prov. Drenthe	Kees de Jong-economisch beleid, streekproducten	DR	BELEID
Min. LNV - Directie Kennis	Mw. Janneke Hoekstra, directeur	GLD	ONDERWIJS + ONDERZOEK + ADVIES + BELEID
Belastingdienst	Marcel Homan- beleids-medewerker	Den Haag- ZH	REGELS+ BELEID
Centrum voor Werk en Inkomen	Jeanette Terkers- land. coördinator project: ROL- Ondernemend de uitkering uit	Huizen- NH	ADVIES - REGELS - FINANCIEN
Kenniscentrum Microfinanciering en Raad voor Microfinanciering	Ellen Tuin (staf)	Den Haag - ZH	ADVIES + ONDERZOEK+ NETWERK+ FINANCIEN + BELEID
Taskforce Multifunctionele Landbouw	Gerard Melgchers-onderzoeker		ADVIES - BELEID www.multifunctionelelandbouw.nl
Min. LNV – Directie Kennis	Jos Hendriks - Klantmanager Innovatie	ZH	ADVIES – BELEID Service Unit Innovatie

Bijlage 3 A Lijst van deelnemers, bijeenkomst Spier 19 februari 2008

Alferink*	Loes J.T.M.	Koe in de Kost	www.koeindekost.nl	info@koeindekost.nl	Overijssel
Algera	Anke	Brisk Advies - Zicht op zaken en taken	www.briskadvies.nl	contact@briskadvies.nl	Friesland
Appolt	Ursula	vakantiehuisje de Pelikaan		u.appolt@chello.nl	Friesland
Alten*	Nienke van	PSI consult- psycholoog/ mediator	www.buro-psi.nl	info@buro-psi.nl	Friesland
Baas	Jeltje	Atelier Grensweg		info@jeltjebaas.nl	Friesland
Berghuis	Marieke	Bureau Berghuis - Onderzoek en advies		m.berghuis@bureauberghuis.nl	Groningen
Bijlsma	Gea	Notariskantoor Oosterhesselen	www.notariskantooroosterhesselen.nl	bijlsma@oosterhesselen.knb.nl	Drenthe
Boiten	Patricia	Patricia Boiten Tekst & Communicatie	www.patriciabuiten.nl	info@patriciabuiten.nl	Groningen
Boes	Adri	Een lekker Drents Eitje	www.drentsgoedstreekproducten.nl	lucasboes@wanadoo.nl	Drenthe
Boor	Lucienne van der	TaxaVast Taxatiebureau Onroerende Zaken	www.taxavast.nl	info@tynaarlovastgoed.nl	Drenthe
Bos	Dineke	De Essentie - voorzitter Landelijk ondernemen		info@landelijkondernemen.nl	Drenthe
Brink	Kikkienanjan van den	Ondernemers Instituut	www.ondernemersinstituut.nl	k.vande.brink@ondernemersinstituut.nl	Friesland
Commandeur	Ria	R.Commandeur- Agrarisch advies	http://home.hetnet.nl/~jp.waalkens/	r.c.advies@planet.nl	
Dalfsen	Tineke van	B & B Boerderij Eben Haezer		info@bedandbreakfast-ebenhaezer.nl	Overijssel
Dolk	Sandra	Dolk Training & Advies	www.dolktrainingenadvies.nl	info@dolktrainingenadvies.nl	Friesland
Fortuyn	Pietermet Droogleevers	Architectenbureau	www.verkplaatsfortuyn.nl	werkplaats@pfortuyn.demon.nl	Gelderland
Dijkstra	Maaikje	Marketingcommunicatie&zo	www.marketingcommunicatie&zo.nl	maaike@marketingcommunicatie&zo.nl	Friesland
Erenstein	Esther	Schoonheidssalon Second Look+Second Assistance	www.secondlook.nl	info@secondassistance.nl	Friesland
Heerema	Hanneke	Jam Producing, onderwijs/ tentoonstellingen	www.jamproducing.nl	jam@jamproducing.nl	Groningen
Hoiting-Warners	Geesje	Oostermoerse Agrarische Vrouwen	www.optikalkamp.nl	optikalkamp@hetnet.nl	Drenthe
Hoogwoud	Annemarie	Hoogwoud en co - Fotografie stad en land	www.stadenlandfotografie.nl	annemarie@hoogwoudenco.nl	Friesland
Hoving	Henry	Oostermoerse Agrarische Vrouwen		hovingveenexpres@zonnet.nl	Drenthe
Jong	Anne de	Anne de Jong Uitvaartzorg	www.dejonguitvaartzorg.nl	anne@dejonguitvaartzorg.nl	Friesland
Karg	Inge	Vision4Life - varia rond vitaal leven	www.vision4life.nu	info@vision4life.nu	Groningen
Kingma	Antje	Boerhoes - Boerencamping en theetuin	www.boerhoes.nl	info@boerhoes.nl	Overijssel
Kock*	Annemieke de	Stichting Zorgboerderij Hoog-Broek		hoogbroek@kpnplanet.nl	Gelderland
Kops	Joke	Buro Root- organisatie en advies kunst en cultuur	www.buroroot.com	jokekops@buroroot.com	Groningen
Kuit	Geesje	Gees Kuit Advies		hgkuit@home.nl	Overijssel
Langenberg	Jolanda	Deel Vier - Conferentieoord	www.deelvier.nl	info@deelvier.nl	Overijssel
Lemstra	Susanne	Bureau Com & Co - Communicatie Bureau	www.comenco.nl	stedum@comenco.nl	Groningen
Lenthe	Henriët van	Zorgboerderij de Eschrand	www.zorgboerderij-de-eschrand.nl	info@zorgboerderij-de-eschrand.nl	Overijssel
Leppers	Leona	Atelier Leonadesign	www.leonadesign.nl	leonarosa@freeler.nl	Friesland
Linde	Lydia van de	Usboerderij van der Linde		vdlinde@drentse-koeijs.nl	Drenthe
Linge	Wilma van	De Groninger Kroon, Galerie en theeschenkerij		galerie@degroningerkroon.nl	Groningen
Molen	Heidi van der	Bureau voor grafisch ontwerp & webdesign	www.beeldendezaken.nl	heidi@beeldendezaken.nl	Friesland
Nimmewegen*	Mariëtte van	Mariëtte's Hairstyling		e.buist@planet.nl	Drenthe
Nijboer	Marlijn	Taalstudio Marlijn Nijboer	www.taalstudiomarlijn.nl	marlijn.nijboer@planet.nl	Groningen
Nijboer	Wilma	Nijboer Coaching & Counseling		info@nijboer.cc	Overijssel
Oosting	Dinie	Oosting Adviezen	www.oostingadviezen.nl	do@oostingadviezen.nl	Groningen
Ploeg	Astrid	Outdoor Office		astrid@outdooroffice.nl	Friesland
Popta	Hilde van	Kunstwinkel Diva	www.kunstwinkeldiva.nl	info@kunstwinkeldiva.nl	Groningen
Rensen	Irene	Mediare, mediation en coaching		info@mediare.nl	Friesland
Rietsema	Inge	Designstijl	www.designstijl.nl	info@designstijl.nl	Friesland
Schröder	Karola	Bureau Schröder	www.variya.nl	karola.schroder@gmail.com	Overijssel
Sloot	Vera van der	PrimaVera massage	massagepraktijk-primavera@kpn-officeds.nl		Groningen
Sloots	Yvonne	Oostermoerse Agrarische Vrouwen			Drenthe
Stelt	Harriet van der	Attent - secr. ondersteuning en management	www.attentsecretariaat.nl	info@attentsecretariaat.nl	Groningen
Stijn	Gonnie van	Aquarius Zwemopleidingen	www.aquariuszwemopleidingen.nl	info@aquariuszwemopleidingen.nl	Friesland
Velthoven	Maria Madelon van	Kunstenaresse	www.mariamadelon.nl	info@mariamadelon.nl	Groningen
Vet	Judith de	Studio Vett. Concept en grafische vormgeving		info@studiovet.nl	Friesland
Vries	Jetske Oldenburger-de	Apo-oars organisatie advies	www.apo-oars.nl	info@apo-oars.nl	Drenthe
Weerd*	Arnt van der	Adviesbur. Agrar.zaken en Milieu van der Weerd	www.AAMW.nl	arntavanderweerd@hetnet.nl	
Weggemans	Jannie	Minicamping de Brinkhoeve	www.debrinkhoeve.nl	jannie@debrinkhoeve.nl	Drenthe
Wissink	Heleen	Oostermoerse Agrarische Vrouwen		wiss296@planet.nl	Drenthe
Zanen	Geke	Vereniging Landelijk Ondernemen	www.landelijkondernemen.nl	g.zanen@kpnplanet.nl	Groningen
Speciaal genodigden (informanten)					
Steenbergen	Ing. Jan	GIBO Adviesgroep Bedrijfskunde	www.gibogroep.nl	jsteenbergen@gibogroep.nl	Drenthe
Meijering	Dhr. Albert	Rabobank Food en Agriteam Drenthe		bedrijven@noord-drenthe.rabobank.nl	Drenthe
Ministerie van LNV					
Datema	Marjan	Ministerie van LNV DRZ vestiging Noord		m.datema@minlnv.nl	Groningen
Wartena	Barbara	Ministerie LNV, DRZ vest. Oost		b.j.m.wartena@minlnv.nl	Overijssel
Zwieten	Dineke van	Ministerie van LNV, Directie Kennis		d.m.van.zwieten@minlnv.nl	
Project Ondernemend netwerken (voor vrouwen)					
Brand	Marjon van den	LTO Noord Projecten- Ondernemend Netwerken	www.ltonoordprojecten.nl	mvdbrand@ltonoordprojecten.nl	Friesland
Meester	Hanneke	LTO Noord Projecten- Ondernemend Netwerken	www.ltonoordprojecten.nl	hmeester@ltonoordprojecten.nl	Overijssel
Regenboog Advies					
Imminga-Berends	Helena	Regenboog Advies	www.regenboogadvies.nl	info@regenboogadvies.nl	Drenthe
Jong	Marco de	Regenboog Advies			
Mansom	Marianne van	Regenboog Advies			
Stegink	Marian	Regenboog Advies			
Veenstra	Karin	Regenboog Advies			
Raven	Rieja			r.m.raven@student.rug.nl	Drenthe
Klok	mw. dr. Chris	Alterra (adviseur Regenboog Advies)	www.alterra.wur.nl	chris.klok@wur.nl	Gelderland

* Afgemeld i/v ziekte

bijzondere bijeenkomst

VROUWELIJKE ONDERNEMERS

UIT HET NOORDEN EN HET OOSTEN VAN HET LAND

Datum: dinsdag 19 februari 2008

Plaats: Hotel de Woudzoom

Oude Postweg 2

9417 TG Spier

Tel 0593- 562650

Tijd: 9.15 - 13.00 uur

Kosten: € 15 (incl lunch)

Opgave: 19februari@regenboogadvies.nl

WAT KAN JE VERWACHTEN?

- Een levendige ochtend, met interessante presentaties en boeiende ontmoetingen.
- Gelegenheid om eigen ervaringen met anderen te delen en verder uit te werken.
- Een nuttige en resultaatgerichte ochtend.
- Een kans om de (nu nog) geheime prijs te winnen...

DOELEN VAN DE BIJeenkomst

- Kennismaking met de uitkomsten van het onderzoek naar vrouwelijke ondernemers op het platteland tot nu toe.
- Gelegenheid voor ondernemers om elkaar te ontmoeten en tips uit te wisselen over hoe (beter) om te gaan met een aantal zaken.
- Samen kijken hoe het leven van startende ondernemers makkelijker te maken is via onderwijs, regelgeving, advies en eventuele financiële ondersteuning.

WIE WERKEN MEE AAN DEZE OCHTEND?

Regenboog Advies

Helena Imminga-Berends

Manan Sieglink

Mananne van Mansom

Karin Veenstra

Tel 0592 46 17 64

info@regenboogadvies.nl

www.regenboogadvies.nl

Ministerie van LNV

Dineke van Zwielen- Directie Kennis

Mique Huijbregts- Directie Landbouw

LTO-Noord Projecten

Marjon van den Brand

Hanneke Meester

Project Ondernemend Netwerken

mvdbrand@ltonoordprojecten.nl

PLUS: de 20 geïnterviewde vrouwen en vele anderen uit onderwijs, advies, bank- en overheidswereld.

EEN UNIEKE LEER- EN ONTMOETINGSGELEGENHEID VOOR EN MET VROUWELIJKE ONDERNEMERS GEORGANISEERD DOOR:



ONDERNEMEND NETWERKEN

Landbouw, natuur en voedselkwaliteit



PROGRAMMA

9.15 Inloop- Koffie / thee

9.30 Welkom en start

9.40 Overzicht / panorama van onderzoeksuitkomsten

Helena Imminga-Berends, Regenboog Advies

10.00 1e ronde gesprek in kleinere groepjes

Keus uit onderwerpen als:

- Balans werk / gezin / vrije tijd
- Wel of geen personeel / uitbesteden / netwerken
- Financiële risico's / subsidies
- Relatie met gemeenten / provincie
- Gezondheid
- Genoeg verdienen of combineren met een part time baan
- Nieuwe dingen (blijven) ondernemen

10.50 Pauze

11.00 2e ronde gesprek in kleinere groepjes

Suggesties en tips om knelpunten te overwinnen

11.50 Plenair: stemmen/ advies geven

met groene en rode kaarten

12.15 Afronding en lunch

Bijlage 3 B Lijst van deelnemers aan de Ronde tafels van vrouwelijke ondernemers in Zeeland op 19 en 20 maart 2008

Locatie 19 maart: Creabloem, Ellemeet

Locatie 20 maart: Schapenhouderij Breel, Veere

Naam		Bedrijf	Plaats	Website	E-mail
Breel	Huberdien	Schapenhouderij Breel	Veere	www.schapenhouderij.com	schapenhouderij@hetnet.nl
Dingemanse	Jopie	Minicamping Werendijke	Zoutelande	www.werendijke.nl	werendijke@wanadoo.nl
Eenennaam, van	Jomien	Van Eenennaam-Hogelandse Boeren Zuivel	Grijpskerke		lejo.vanee@kpnplanet.nl
Hagesteijn	Joke	Creabloem (bloemarrangementen, bloemschikcursussen, creatieve workshops)	Ellemeet	www.creabloem.info	crea-bloem@hetnet.nl
Hubrechtse	Connie	Herbalife	Serooskerke	http://herbal-slim.wellnesshomepage.com	connieh@zeelandnet.nl
Jong, de	Vera	Dorpswinkel "Nummer 11",	Noordgouwe		
Keuning (Buth)	Hanneke	Keramiste	Serooskerke		hannekee@zeelandnet.nl
Leeuwen, van	Mathilda	Kookboerderij Spennkot	Kerkwerpe	www.spennekot.nl	leeu9163@planet.nl spennkot@planet.nl
Noordhoek	Tonnie	Koetserij "Het Gareel"	Ellemeet	www.koetserijhetgareel.nl	hetgareel@hetnet.nl,
Smits	Anneke	Minicamping Op 't Oefje	Ellemeet	www.campingoefje.nl	campingoefje@hotmail.com
Tavenier	Ina	Minicamping Leeuwendamme	Serooskerke	www.leeuwendamme.nl	info@leeuwendamme.nl
Velde, van de	Heleen	Kapsalon Heleen	Noordwelle		jwvdvelde@zeelandnet.nl
Velde, van der	Mimi	Minicamping Ruimzicht en Duivendijke	Brouwershaven		a.a.velde@zonnet.nl
Weele, van de	Betty	Weekra Schoonmaak	Scharendijke	www.weekra.nl	info@weekra.nl weekra@zeelandnet.nl

Bijlage 4 Interview schema

Introductie:

Je bent een van de 20 vrouwelijke ondernemers die we interviewen met als doel tot tips te komen voor andere startende vrouwen en voor instellingen die deze vrouwen kunnen ondersteunen.

We willen graag eerst met je in de tijd terug en horen hoe en waarom jij je bedrijf bent begonnen.

Daarna willen we inzoomen op wat goed ging en waarom, en wat moeilijk of vervelend was.

Aan het eind komen we tot de vraag hoe had het beter gekund en tips voor starters en wat/wie/hoe die vrouwen beter zouden kunnen ondersteunen.

Hoofdvragen
1. Waar kwam het idee/ de wil of de behoefte bij u vandaan om zelfstandig te worden? OF: Hoe ben je er toe gekomen?
2. Hoe is het daarna gegaan? Wat waren tegenvallers en wat ging juist heel goed? Bij meevallers: denk aan wie en wat heeft je geholpen en hoe? Bij tegenvallers: wie of wat was moeilijk en / of vervelend en waarom?
3. Wat zou je anders hebben gedaan? en/of Wat zie je in de toekomst veranderen?
4. Heb je tips voor anderen?
5. Heb je suggesties voor andere interviews?

Datum:

Tijd:

Interviewer(s):

Naam ondernemer Woonadres, telefoon, e-mail adres	
Naam bedrijf Adres, telefoon e-mail adres	
Leeftijd en Huishoudensituatie	
Producten, diensten	
Vorm van onderneming	
Aantal jaren ondernemer	

Evt. ander werk, uren	
Uren in onderneming	
Personeel	
Klanten	
Leveranciers	
Contacten met andere vr. ondernemers	
Lid van (profess. en andere organisaties)	

1. Waar kwam het idee/ de wil of de behoefte bij u vandaan om zelfstandig te worden?

OF: Hoe ben je er toe gekomen?

Evt. eerst nog: Hoe bevalt het om ondernemer te zijn?

Bv	
Ik ging mijn man helpen etc	
Uitgegroeide hobby	
Altijd al gewild	
Erfenis	
Voorbeeld	

2. Hoe is het daarna gegaan? Wat waren tegenvallers en wat ging juist heel goed?

Bij meevallers: denk aan wie en wat heeft je geholpen en hoe?

Bij tegenvallers: wie of wat was moeilijk en / of vervelend en waarom?

2a. Eigen omstandigheden	Meevallers	Tegenvallers	TIPS voor anderen
Inkomensbehoefte			
Kapitaal / pand / lening Ondernemingsplan			
Opleiding / kennis			
Tijd			
Gezondheid			

<u>Persoonlijke eigenschappen</u> <u>/vaardigheden</u> zoals: Lef Enthousiasme Energie Leiderschap Zakelijk inzicht			
<u>Competenties zoals:</u> Communicatie Crisismanagement Teamwork Flexibiliteit Organisatievaardigheden Radicaal omdenken			

2.b. Externe omstandigheden	meevallers	tegenvallers	TIPS voor anderen
Vraag op de markt, trends			
Kans/gelegenheid			
Voorbeeld			
Informatie (artikel, internet)			
Subsidies/regelingen/project			
Hulp Personeel Ingeschakelde adviseurs / bedrijven			
Regels			
Voorzieningen Infrastructuur Streek			

2c. Organisaties/netwerken	meevallers	tegenvallers	TIPS voor anderen
Kamer van Koophandel			
CWI			
Banken			
Accountant			
MKB			
Belastingdienst			
Scholen			
Gemeente, Provincie, Rijk, Europa			
Lokale of Plattelands-organisaties/netwerken			
Vrouwenorganisaties of -netwerken			
Beroeps- of ondernemers-organisaties/netwerken			

2d. Mensen	meevallers	tegenvallers	TIPS voor anderen
Familie: Man (mee of tegen werker?) Ouders (ondernemers?) Kinderen (Opvang nodig? Of juist hulp van kinderen?)			
Kennissen Buren Vrienden Colega's			
Docent			
Coach Hulpverlener			

3. Wat zou je anders hebben gedaan? Wat zie je in de toekomst veranderen?

--

4. Heb je tips voor anderen?

VOOR DE VROUWEN ZELF	
VOOR ORGANISATIES EN NETWERKEN van PLATTELAND en/of VROUWEN	
VOOR OVERHEDEN	
SCHOLEN	
ADVISEURS	
BANKEN	
ONDERZOEK	

5. Heb je suggesties voor andere interviews?

Andere vrouwelijke
ondernemers?

Ook allochtone?

Netwerken?

Instanties?

DANK JE!

Bijlage 5 Cijfers en definities van landelijk/ platteland

1. Gebruikte definities van platteland in de berekeningen

Voor de berekeningen in dit rapport gebruikten we cijfers van het CBS verzameld per COROP gebieden.⁷¹ Nederland is verdeeld in 40 gebieden, te zien op kaart 1 en in Tabel 1.

KAART 1- COROP gebieden



⁷¹ Coördinatie Commissie Regionaal Onderzoeks Programma. Elk COROP-gebied heeft een centrale kern (bijvoorbeeld een stad) met een omliggend verzorgingsgebied. Er is bijvoorbeeld rekening gehouden met bestaande woonwerkrelaties.

Tabel 1- Lijst van Corop gebieden naar bevolkingsdichtheid (en percentage ondernemers in 2006)

	Inwoners per km ²	Vrouwelijke ondernemers op totaal werkzame vrouwelijke beroepbevolking (in %)	Mannelijke ondernemers op totaal werkzame mannelijke beroepbevolking (in %)
Oost-Groningen (CR)	185	12,00	11,11
Delfzijl en omgeving (CR)	197	0,00	0,00
Overig Groningen (CR)	296	9,86	14,94
Noord-Friesland (CR)	243	12,96	18,18
Zuidwest-Friesland (CR)	174	15,79	19,23
Zuidoost-Friesland (CR)	184	11,43	18,37
Noord-Drenthe (CR)	176	11,43	13,95
Zuidoost-Drenthe (CR)	188	10,00	17,50
Zuidwest-Drenthe (CR)	185	9,52	16,67
Noord-Overijssel (CR)	239	8,20	18,29
Zuidwest-Overijssel (CR)	352	7,41	10,81
Twente (CR)	412	6,86	12,08
Veluwe (CR)	350	10,71	16,35
Achterhoek (CR)	254	14,08	17,65
Arnhem/Nijmegen (CR)	330	9,85	13,69
Zuidwest-Gelderland (CR)	755	13,95	21,31
Utrecht (CR)	831	8,54	13,86
Kop van Noord-Holland (CR)	334	8,70	16,49
Alkmaar en omgeving (CR)	828	6,67	15,25
IJmond (CR)	1.178	5,41	13,04
Agglomeratie Haarlem (CR)	1.681	9,52	20,75
Zaanstreek (CR)	1.371	0,00	15,79
Groot-Amsterdam (CR)	1.653	9,88	18,39
Het Gooi en Vechtstreek (CR)	1.229	10,87	20,00
Agglomeratie Leiden en Bollenstreek (CR)	1.615	7,50	13,00
Agglomeratie's-Gravenhage (CR)	3.004	7,74	12,23
Delft en Westland (CR)	1.391	10,26	21,15
Oost-Zuid-Holland (CR)	645	6,67	15,91
Groot-Rijnmond (CR)	1.146	6,91	12,42
Zuidoost-Zuid-Holland (CR)	821	5,80	13,00
Zeeuwsch-Vlaanderen (CR)	248	11,11	16,00
Overig Zeeland (CR)	256	11,11	17,65
West-Noord-Brabant (CR)	494	8,70	11,69
Midden-Noord-Brabant (CR)	497	6,98	14,41
Noordoost-Noord-Brabant (CR)	462	9,48	16,25
Zuidoost-Noord-Brabant (CR)	502	10,16	16,30
Noord-Limburg (CR)	332	6,12	11,27
Midden-Limburg (CR)	352	9,09	13,56
Zuid-Limburg (CR)	966	8,57	13,29

	Inwoners per km ²	Vrouwelijke ondernemers op totaal werkzame vrouwelijke beroepsbevolking (in %)	Mannelijke ondernemers op totaal werkzame mannelijke beroepsbevolking (in %)
Flevoland (CR)	148	5,71	12,63
Amsterdam (CR)		9,38	20,42
Rijnmond (CR)		6,42	11,83
Stadsgewest 's-Hertogenbosch (CR)		9,09	14,08

LEGENDA:

- Groen-** Landelijk, met een gemiddelde bevolkingsdichtheid van 220 inwoners per km². In deze gebieden is 50% van de grond cultuurgrond.
- Blauw-** Verstedelijkt, met een gemiddelde bevolkingsdichtheid van 516 inwoners per km². Toch is ook hier 40% van de grond cultuurgrond.
- Rood-** Sterk verstedelijkt, met een gemiddelde bevolkingsdichtheid van 1.500 inwoners per km². Slechts 6% is cultuurgrond.
- Paars-** De 3 grootste steden.

BRON: Deze indeling is overgenomen uit een studie van het LEI uit 2005.⁷² De berekeningen van de percentages ondernemers voor het jaar 2006 (mannen en vrouwen en per regio) zijn echter door ons gedaan.

RESULTATEN (x 1000):

	Totaal werkzame beroepsbev	Zelfstandige n	Percentage
Vrouwen			
minder verstedelijkt	563	59	10,5
verstedelijkt	1548	134	8,7
sterk verstedelijkt	925	75	8,1
stad	433	34	7,9
Mannen			
minder verstedelijkt	771	124	16,1
verstedelijkt	2103	303	14,4
sterk verstedelijkt	1164	178	15,3
stad	541	82	15,2

Deze indeling van ons land in mate van verstedelijking wordt in Kaart 2 getoond.

⁷² Terluin, I.J., L.H.G. Slangen, E.S. van Leeuwen, A.J. Oskam en A. Gaaff (2005) De plattelandseconomie in Nederland: Een verkenning van definities, indicatoren, instituties en beleid, LEI Rapport 4.05.04, Den Haag.

Kaart 2- Verdeling van Nederland in platteland en in meer verstedelijkte gebieden, gebaseerd op de bevolkingsdichtheid in 40 COROP gebieden



Bron: Terluin et al (2005), LEI

NB: Naast de 40 “klassieke” Corop gebieden, wordt er sinds kort ook cijfers verzameld voor de 3 grootste steden: Amsterdam (stad, niet de eerder gedefinieerde Groot Amsterdam), Rijnmond (niet de eerder gedefinieerde Groot Rijnmond) en Stadsgewest Den Bosch. Deze zijn niet op de kaart 2 getoond.

2- Keuze van de gebieden voor de interviews

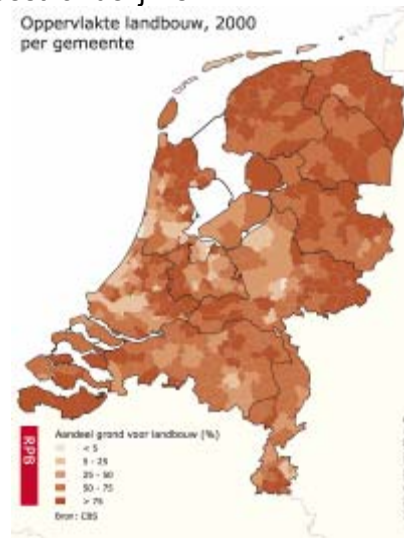
Als vuistregel voor onze diepteinterviews hebben we ondernemers genomen die buiten de bebouwde kom gevestigd zijn dan wel in buurtschappen en in dorpen tot maximaal 4.000 inwoners (op Falk kaarten: symbolen: ○ en ○ met een stip erin).

Het waren veel bedrijven die een agrarische functie hadden, vaak in combinatie met een nieuwe functie: een winkel, schoonheidssalon, natuureducatie, kunstgalerie, (erfgoed) logies of andere aan toerisme en zorg gelieerde activiteiten. Dat we ook ondernemingen hebben onderzocht in dorpen (bv een kapster, kinderopvang, fysiotherapie, designer) is omdat het in deze studie gaat om de verbreding van de landelijke economie en de rol van vrouwen daarin.

3- Andere beelden van landelijkheid en platteland

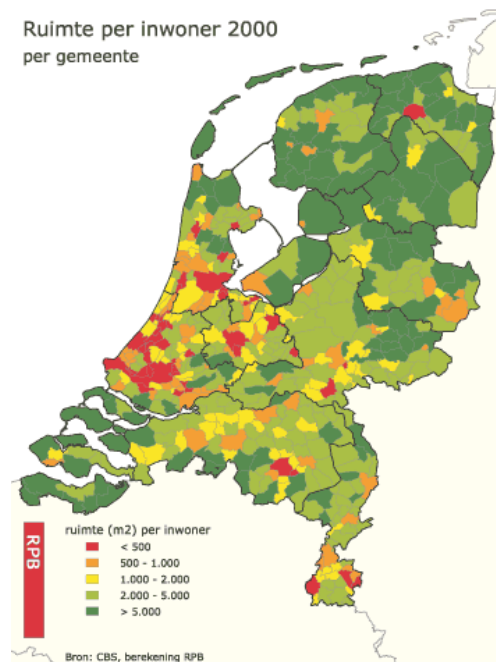
Gebruik makend van andere bronnen, laten de volgende kaarten zien hoe ons land verdeeld is in landelijke en minder landelijke gebieden en in verstedelijkte en sterk verstedelijkte gebieden.

Kaart 3- Ruimtebeslag door landbouw: Hoe bruiner hoe meer landbouw. Lichtere gebieden zijn steden of natuur. Ook hier zien we dat er in het noorden, in het oosten en in Zeeland het meest landelijk is.

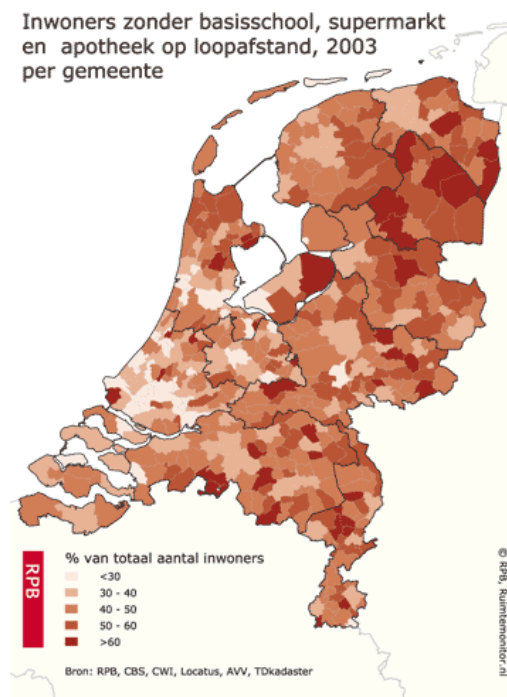


Kaart 4- Nederland naar aantal inwoners per km² - Hoe witter hoe dunner bevolkt.
Bron: Ruimtelijk Plan Bureau



Kaart 5- Ruimte per inwoner: Hoe donker het groen, hoe meer ruimte.**Kaart 6-** Aantal adressen per gebied- Hoe grijzer hoe minder bevolkt.

Kaart 7- Inwoners zonder basisschool, supermarkt en apotheek op loopafstand. Hoe donkerder bruin, hoe minder voorzieningen.



Kaart 8- Indeling van Nederland naar bevolkingsdichtheid, gebaseerd op RPA cijfers (Regionale Platforms Arbeidsmarkt)⁷³



Bron: Polman en van der Elst, LEI 2008⁷⁴

Groen= Gebieden met minder dan 300 inwoners per vierkante kilometer.

⁷³ In het kader van de wet Structuur Uitvoering Werk en Inkomen (SUWI) zijn Regionale Platforms Arbeidsmarktbeleid (RPA's) opgericht.

⁷⁴ Polman en van der Elst: Verschillen in arbeidsparticipatie door vrouwen tussen stad en platteland; Een integrale analyse van ondernemerschap en werken in loondienst. LEI, Februari 2008.

RPA's zijn de regio's waarmee het CWI (Centrum van Werk en Inkomen) werkt. Ze worden gebruikt om inzicht te krijgen op aantal banen (en aantal werklozen).

Tabel 2- RPA regio's

1	Noord Groningen	1 Groningen + Noord Drenthe
2	Oost Groningen	
3	Centraal Groningen	
4	Fryslân	2 Fryslân
5	Zuid en Midden Drenthe	3 Zuid Drenthe
6	IJssel Vecht	4 IJssel Vecht
7	Twente	5 Twente
8	Noordwest Veluwe	6 IJssel Veluwe
9	Stedendriehoek	
10	De Vallei	
11	IJssel en Rijn	7 Arnhem + Achterhoek
12	Achterhoek	
13	Nijmegen	8 Nijmegen + Rivierenland
14	Rivierenland	
15	Flevoland	9 Flevoland
16	Gooi & Vechtstreek	10 Gooi- en Vechtstreek
17	Eemland	11 Eemland
18	Utrecht – Midden	12 Utrecht – Midden
19	Noord-Holland Noord	13 Noord-Holland Noord
20	Zuidelijk Noord-Holland	14 Zuidelijk Noord-Holland
21	Rijn-Gouwe	15 Rijn-Gouwe
22	Haaglanden	16 Haaglanden
23	Rijnmond	17 Rijnmond
24	Zeeland	18 Zeeland
25	West Brabant	19 West Brabant
26	Midden Brabant	20 Midden Brabant
27	Noordoost Brabant	21 Noordoost Brabant
28	Zuidoost Brabant	22 Zuidoost Brabant
29	Noord Limburg	23 Noord en Midden Limburg
30	Weert	
31	Roermond	
32	Westelijke Mijnstreek	24 Zuid Limburg
33	Parkstad Limburg	
34	Maastricht Mergelland	

Bijlage 6 Literatuurlijst

Boerderij:

- (dec 2003) Zoektocht naar nieuwe uitdagingen.
- (juni 2004) Toeristen komen graag.
- (juni 2005) Marge huisverkoop € 5.589 tot € 23.912.
- (jan 2006) Veel behoefte aan welkomboerderij.
- (mei 2006) Kampeerhuisjes in de oude kippenstal.
- (mei 2006) Locatie bepaalt pensioengeld.
- (sep 2006) Extra euro's uit lege gebouwen.

Berends, H., 2002. *Vraag en aanbod van natuur. Over de maatschappelijke vraag naar natuur en over het antwoord daarop van eigenaren en beheerders van natuur*. Alterra-rapport 605, Alterra, Wageningen.

Berends, H. & J. Vreke, 2002. *De rol van bos en natuur in de Achterhoek en in de Kempen. Een economische waarderingsmethode getest in twee gebieden*. Alterra-rapport 487, Alterra, Wageningen.

Berends, H., L.M. van den Berg & A.E. Buijs, 2003. *Consument en Burger. Gebruik, beleving en leefbaarheid van het platteland*. Boek 2 van de overzichtsstudies van het onderzoeksprogramma GammaGroen, Alterra-rapport 823. LEI/Alterra, Wageningen.

Berends, H. & F.R. Veeneklaas, 2003. *Mensen en Natuur – kunnen we die relatie meten?* Planbureaustudies nr. 7, Natuurplanbureau, Wageningen.

Broekhuizen, R. van, L. Klep, H. Oostindie & J.D. van der Ploeg, 1997. *Atlas van het vernieuwende platteland*, Uitgeverij Misset, Doetinchem.

Bruins, A., 2005. *Ervaringen van startende ondernemers in hun eerste jaar*, EIM, Zoetermeer.

Callens, Ivo, 2005. *Generatief leiderschap- Over leven en leren in een turbulente wereld*, Centre for Generative Leadership, Utrecht, 2005.

CBS Statline cijfers voor Corop gebieden, 2007.

CBS Landbouwtelling

EIM, 2007. *Kleinschalig ondernemen 2007 - Structuur en ontwikkeling van het Nederlandse MKB*, Zoetermeer.

EIM, 2007. *MKB in regionaal perspectief*. Zoetermeer.

Elkington, J. & P. Hartigan, 2008. *The power of unreasonable people: How social entrepreneurs create markets that change the world*, Harvard Business School Press.

Elsevier: *Waar is het goed wonen- De beste gemeenten*, Elsevier, 16 juni 2007, p. 21-42.

Evers, G.E., 2000. *Eigen Baas Zijn, Onderzoek naar zelfstandige ondernemers zonder personeel en hun bedrijf*. TNO Arbeid.

Evers, G.E., J.A. de Muijnck & M.J. Overweel, 2002), *ZZP'ers in de tijd gevolgd*. EIM en TNO Arbeid.

Findhorn Foundation, *Transformatiespel*, gebruikt door Regenboog Advies en andere bureaus bij het begeleiden van mensen die een eigen bedrijf willen starten.

Folkeringa, M. & P. Vroonhof, 2002. *Vrijheid, ongelijkheid en ondernemerschap*. EIM

Folkeringa, M., J. Telussa & P. de Jong -'t Hart, 2007. *Voor het gezin of voor het gewin? - Een verkenning van het besluitvormingsproces van de MKB-ondernemer met betrekking tot winstdeling*. EIM, Zoetermeer.

Geerling-Eiff, F., T. Lans, C. Smit, C. Uenk, J. Heeres & P. Verhoeven, 2007. *Ontwikkelen en opleiden op het groene kleinbedrijf: hoe bevorderen en stimuleren?*, WUR, LEI en Aequor.

Have, A. Ten, *Balans vinden tussen boer en beest*, Dagblad van het Noorden, 13 november 2007, p. 3 Katern Mensen& Zaken.

Henderikse, W. & S. Schalkwijk, 2005. *Agrarisch ondernemen in de toekomst - Ervaringen met competentiegericht ondernemen*. VanDoorneHuisjes en Partners, Utrecht.

Hessels, S.J.A. & P.J.M. Vroonhof, 2003. *Zelden Zo Populair: het zzp-schap - Zelfstandigen zonder personeel in de literatuur*, EIM.

Horsten, H., *Eind jaren tachtig waren er in Brabant nog 25.000 boeren, in 2020 zijn er 5.000 over*, NRC 10 november 2007, p. 35

Huisman, E., *Geen loon naar werkern- Minder geld, maar meer voldoening bij ondernemer*, Ondernemen, oktober 2007, p. 1820.

Intermediar Leiderschap Onderzoek: *De soepele ethiek aan de top*, Intermediair, 19 januari 2008, p. 28-33.

Koning, J., 2004. *Wegwijzer voor vrouwen met ondernemersplannen- Vrou(en)zaken*, Uitgeverij Rood Bont, Zutphen.

Koomen, E. & R. van Wilgenburg, 2006. *Platteland en kleine kernen verrassend vitaal - Kwantitatieve analyse van de sociaal-economische ontwikkeling van ruraal Nederland*. Vrije Universiteit, Amsterdam.

Kwak, M. & A. Peppink, *Kinderopvang voor dag en nacht*, Dagblad van het Noorden, 10 november, p. 37.

Vervoort, H., *Nederlandse vrouw: heel tevreden en niet ambitieus- Opzij en Margriet enquête*, Opzij, november 2007, p. 15-20.

Overbeek, G., J. Vader & M. van der Elst, 2007. *Nieuwkomers in landelijk gebied*. LEI, Den Haag.

Oltmer, K., K. van Bommel & N. Polman, 200. *Bedrijf zoekt vrouw – Ondernemster in de agrarische sector*. LEI, Agri-monitor november 2007.

Pinker, S., 2008. *De Sekse paradox- Mannen, vrouwen en hun kansen op succes*. Uitgeverij Contact, Amsterdam/ Antwerpen.

Polman, N., & M. van der Elst (februari 2008). *Verschillen tussen stad en platteland in arbeidsparticipatie van vrouwen- Een analyse van ondernemerschap en werken in loondienst*, LEI, Den Haag.

Pleijster, F. & P. van der Valk, 2007. *Van onbemind tot onmisbaar, De economische betekenis van ZZP'ers nu en in de toekomst*. EIM, Zoetermeer.

Ploeg, J.D. van der, 2002. *Kleurrijk Platteland- Zicht op een nieuwe land- en tuinbouw*, van Gorkum, Assen.

Portegijs, W. & Brigitte Hermans, Vinodh Lalta, (december 2006). *Emancipatiemonitor 2006 - Veranderingen in de leefsituatie en levensloop*. SCP.

Portegijs, W. & S. Keuzenkamp (red.), 2008. *Nederland deeltijdland - Vrouwen en deeltijdwerk*. SCP, Den Haag.

Raynor, M.E., 2007. *The strategy paradox: Why committing to success leads to failure (and what to do about it)*, Edit. Currency.

Staatssecretarissen van Economische Zaken, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Financiën, (17 december 2007). *Brief aan de Tweede Kamer*, Kamerstuk 31 311, nr 1 van 17 december 2007.

Simon, C., L. Vermeij & A. Steenbekkers, 2007. *Het beste van twee werelden, Plattelanders over hun leven op het platteland*. SCP, Den Haag.

Spaans, V., *Boeren die allwlen werken woeden haantjes*, Dagblad van het Noorden, 21 augustus 2007.

Steenbekkers, Anja, Carola Simon & Vic Veldheer, 2006. *Thuis op het platteland - De leefsituatie van platteland en stad vergeleken*, SCP, Den Haag.

Suddle, K. & A. Wennekers, 2006. *Institutionele voorwaarden voor zelfstandig ondernemerschap - Literatuuroverzicht over de rol van ondernemerschapsbeleid*. SCALES.

Terluin, I., L.Slangen, E. van Leeuwen, A. Oskam & A. Gaaff, 2005. *De plattelandseconomie in Nederland - Een verkenning van definities, indicatoren, instituties en beleid*, LEI en WUR, Den Haag en Wageningen.

UWV, *Perspectief: Voor jezelf beginnen- Op weg naar deskundig advies*.

Veldhuis, P., *Geen gdel om ziek te zijn*, NRC 2 april 2008.

Vereniging Landelijk Ondernemen, *Agenda 2008*.

Verheul, I., R. Thurik & I. Grilo, 2008. *Explaining Preferences and Actual Involvement in Self-Employment: New Insights into the Role of Gender*. Erasmus Universiteit, Rotterdam.

Vossen, M. & J. Bouwmeester, 2002. *Zelfstandigen zonder personeel en sociaal-economische voorzieningen. Onderzoek naar zzp'ers in vijf sectoren*. Research voor Beleid.

Vulto, M., A. van der Horst & M. Vliegthart, 2003. *Van vrouwenkwestie naar bedrijfsbelang. Aanbevelingen en bevindingen van de HMF-projectgroep "Vrouwen naar de top in de zorg"*. Health Management Forum, Leiden.

Vulto, M. (red.), 2005. *Ruimte voor Jong Talent (v/m), Netwerk VeelZijdig leiderschap in de Zorg 2004-2005, Essays, interviews en loopbaanverhalen*. Health Management Forum, Leiden.

Vulto, M. & M. Boekholdt, 2005. *Van masculien naar androgyn leiderschap*. Artikel.

Zaalmink, B.W., C.T.Smit, H.E. Wielinga, F.A. Geerling-Eiff & L. Hoogerwerf, 2007. *Netwerkgereedschap voor vrije actoren- Methoden en technieken voor het succesvol begeleiden van netwerken*, LEI, Link Consult, Netwerimpuls.

Ziel, Tj. van der, 2006. *Leven zonder drukte - Wat stedelingen waarderen in het platteland; met een naschrift van A. Steenbekker en C. Simon*. SCP, Den Haag